

# Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

## Erfahrungen in männerdominierten Branchen in Niederösterreich

---

Ronja Nikolatti & Claudia Sorger

L&R Sozialforschung GmbH  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1  
tel +43 (1) 595 40 40 - 0



## IMPRESSUM

Verfasser\*innen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich erstellt.

Autorinnen: Ronja Nikolatti & Claudia Sorger

Medieninhaberin:

L&R Sozialforschung GmbH, Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet.

Wien, September 2025

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
1.1	Definition und gesetzliche Grundlagen	3
<b>2</b>	<b>Forschungsstand zum Thema sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Studiendesign und methodische Umsetzung</b>	<b>9</b>
3.1	Zielgruppe der Studie	9
3.2	Literaturrecherche und Fragebogenerstellung	10
3.3	Online-Befragung: Erhebung und Auswertung der Daten	11
<b>4</b>	<b>Stichprobe der Befragung</b>	<b>12</b>
4.1	Betriebscharakteristiken und Branchen	14
4.2	Betriebsratsstrukturen und Vertrauens- bzw. Ansprechpersonen	18
<b>5</b>	<b>(Sexuelle) Belästigung in männerdominierten Branchen in Niederösterreich: Eine empirische Bestandsaufnahme</b>	<b>20</b>
5.1	Betriebliches Umfeld und geschlechtsbezogene Belästigungen	20
5.2	Sexuelle Belästigung in Betrieben	27
5.3	Reaktionen und Folgen bei sexueller Belästigung	36
5.4	Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung	42
<b>6</b>	<b>Conclusio &amp; Handlungsmöglichkeiten</b>	<b>48</b>
6.1	Klare Hinweise auf Handlungsbedarf	50
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>52</b>
	<b>Tabellenanhang</b>	<b>54</b>
	<b>Fragebogen</b>	<b>76</b>

# 1 Einleitung

*„Mein Vorgesetzter schickte mich um einen Kaffee für sich und seinen Kunden, der in seinem Büro saß. Als ich wieder reinkam, machte er eine Bemerkung zu meiner Oberweite und meinte, dass ich heute aber sehr zugeknöpft bin. Dabei wäre das doch das einzig Ansehnliche an mir.“<sup>1</sup>*

*„Der Filialleiter hat mich im Pausenraum bedrängt, als ich Sachen wegräumte, und sich von hinten an mich gedrückt.“<sup>2</sup>*

*„Dreckige ‚Herrenwitze‘ sind üblich.“<sup>3</sup>*

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz stellt ein weit verbreitetes und gravierendes Problem dar, das weitreichende Auswirkungen auf die Betroffenen sowie auf das gesamte Arbeitsumfeld haben kann. Sexuelle Belästigung umfasst verbale Äußerungen, visuelle Belästigungen wie beispielsweise pornografische Bilder am Arbeitsplatz sowie auch körperliche Übergriffe. Geschlechtsbezogene Belästigung<sup>4</sup> bezieht sich auf Verhalten oder Äußerungen, die nicht der sexuellen, sondern der geschlechtsbezogenen Sphäre zugeordnet werden können. Darunter fallen beispielsweise stereotype Zuschreibungen und Benachteiligungen wie etwa die Annahme, Frauen wären weniger geeignet für technische Berufe als Männer. Beide Formen von Belästigung sind in Österreich laut Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) untersagt.

Trotz gesellschaftlicher Fortschritte und gesetzlicher Schutzmechanismen belegen aktuelle Untersuchungen, dass sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor häufig auftritt und zahlreiche Vorfälle weder dokumentiert noch adäquat bearbeitet werden. Dieser Forschungsbericht widmet sich der systematischen Analyse sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz auf Grundlage einer Fragebogenerhebung unter Beschäftigten in Branchen mit geringem Frauenanteil in Niederösterreich. Besonders in männerdominierten Branchen – wie etwa der Industrie, im Bauwesen oder im IKT-Bereich (Informations- und Kommunikationstechnologie-Bereich) – ist das Arbeitsumfeld häufig von strukturellen Machtverhältnissen und tradierten Geschlechterrollen geprägt und bietet damit die Voraussetzungen für ein gehäuftes Auftreten von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung. In welchem Ausmaß und in welcher Art und Weise Frauen (sowie Männer und LGBTIQA-Personen) in diesen männerdominierten Berufsfeldern von sexueller Belästigung betroffen sind, wurde für Österreich bislang weder systematisch erhoben noch umfassend diskutiert. Zudem erhält das Thema trotz wachsender öffentlicher Sensibilisierung, etwa durch die „Me-Too-Bewegung“, gerade in männerdominierten Berufen und Branchen noch immer zu wenig Aufmerksamkeit. In vielen dieser Arbeitsfelder fehlt es an einer ernsthaften und strukturierten Auseinandersetzung mit dem Problem, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass sexuelle Belästigung lange Zeit als „Kavaliersdelikt“ abgetan, als Flirt“ oder „Spaß“ verharmlost oder sogar vollständig tabuisiert wurde. Auch heute sind derartige Einstellungen in Teilen der Arbeitswelt weiterhin wirksam.

Eine häufig zu beobachtende Abwehrstrategie stellt dabei die sogenannte Opfer-Täter:innen-Umkehr dar: Betroffene werden für das Geschehene verantwortlich gemacht, wodurch sowohl eine inhaltliche Auseinandersetzung als auch ein angemessener Umgang mit den Täter:innen

---

<sup>1</sup> Zitat einer Frau aus den offenen Antworten der Befragung „(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz“.

<sup>2</sup> Zitat einer Frau aus den offenen Antworten der Befragung „(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz“.

<sup>3</sup> Zitat eines Mannes aus den offenen Antworten der Befragung „(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz“.

<sup>4</sup> Im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) wird geschlechtsbezogene Belästigung in § 7 als „Belästigung“ angeführt. Wird im vorliegenden Bericht die Schreibweise „(sexuelle) Belästigung“ angeführt, sind beide Formen damit gemeint.

vermieden wird. Ein weiterer Grund für die Tabuisierung des Themas kann auch darin verortet werden, dass männerdominierte Berufe im technischen Bereich oder im Handwerk gezielt für Mädchen und Frauen attraktiver gemacht werden sollen. Um das positive Image dieser Berufsfelder zu wahren und junge Frauen nicht abzuschrecken, wird über Problematiken wie (sexuelle) Belästigung häufig bewusst geschwiegen. Diese Strategie ist jedoch kontraproduktiv: Wenn Frauen nach dem Berufseinstieg mit sexuellen Übergriffen oder einem feindseligen Arbeitsklima konfrontiert werden, kann dies zu Rückzügen aus dem Berufsfeld führen, was letztlich das Ziel der Geschlechterdiversifizierung untergräbt und diese Berufsfelder weniger attraktiv für Frauen macht.

Vor diesem Hintergrund untersucht das vorliegende Forschungsprojekt sowohl das Ausmaß als auch die Formen der Belästigung sowie die Reaktionen darauf. Darüber hinaus wurden die strukturellen Bedingungen beleuchtet, die derartige Verhaltensweisen begünstigen. Auf Basis der gewonnenen empirischeren Daten lassen sich Handlungsempfehlungen für Betroffene, Führungskräfte und Unternehmen ableiten, um Prävention und Intervention nachhaltig zu stärken.

## 1.1 Definition und gesetzliche Grundlagen

Sowohl sexuelle als auch geschlechtsbezogene Belästigung wird im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)<sup>5</sup> behandelt. Nach § 6 Abs. 2 GIBG handelt es sich dann um **sexuelle Belästigung**, wenn folgende Kriterien eines Verhaltens gegenüber einer anderen Person zutreffen: Das Verhalten ...

- ist der sexuellen Sphäre zugehörig und
- beeinträchtigt die Würde einer Person – oder bezweckt dies,
- ist zudem für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig und
- schafft eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person oder bezweckt dies.

Ebenfalls darunter fällt, wenn die Zurückweisung bzw. Duldung der sexuellen Belästigung dienstliche Auswirkungen für die betroffene Person hat, z.B. bei der Entlohnung, Weiterbeschäftigung oder Beförderung.

Sexuelle Belästigung umfasst gesprochene sexuelle Belästigung (verbale Belästigung), Bilder oder Geschriebenes mit sexuellem Bezug (visuelle Belästigung), körperliche sexuelle Belästigung (taktile Belästigung) sowie weitere Formen nonverbaler sexueller Belästigung (Gleichbehandlungsanwaltschaft 2023).

**Geschlechtsbezogene Belästigung** wird in § 7 Abs. 2 des GIBG definiert und nach ähnlichen Parametern wie sexuelle Belästigung gefasst, mit dem Unterschied, dass das Verhalten nicht der sexuellen Sphäre zugeordnet wird. Solche Formen der Belästigung liegen vor bei geschlechtsbezogenem Verhalten, „das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist“ sowie ...

- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft und
- die Reaktion auf die Belästigung (Zurückweisung, Duldung, ausdrücklich oder stillschweigend) Grundlage für eine Entscheidung mit Auswirkungen auf die Beschäftigung (Zugang zu Ausbildungen, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung) ist.

Geschlechtsbezogene Belästigungen können sich neben dem Geschlecht auch auf den Familienstand, Betreuungs- oder Pflegeaufgaben der betroffenen Personen beziehen und um-

---

<sup>5</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

fassen feindliche oder diskriminierende Bemerkungen und Handlungen (Gleichbehandlungsanwaltschaft 2023). Arbeitgeber:innen sind dafür verantwortlich, für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, das frei ist von Belästigung und auch für die Schaffung dafür erforderlicher Rahmenbedingungen. Gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) ist sexuelle Belästigung wie auch geschlechtsbezogene Belästigung eine Form der Diskriminierung, die Arbeitgeber:innen zu unterbinden und zu verhindern haben (§ 6 und § 7 GIBG). Wird eine Belästigung gemeldet oder bekannt, sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, unverzüglich und angemessen zu handeln, etwa durch Abmahnung, Versetzung oder Kündigung der belästigenden Person. Erfolgt kein Einschreiten, können Arbeitgeber:innen selbst schadenersatzpflichtig werden.

Viele Betriebe reagieren erst nach einem Vorfall, obwohl bereits frühzeitig präventive Maßnahmen greifen könnten. Hier sollten auch die positiven Auswirkungen mitbeachtet werden, wie etwa der Schutz des Betriebsklimas und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen als auch das Unternehmensimage. Zu den wichtigen präventiven Maßnahmen, die Unternehmen setzen können, zählen (Arbeiterkammer Wien 2025):

- Eine klare Haltung, mit der sich das Unternehmen unmissverständlich gegen Diskriminierung und Belästigung positioniert,
- offene Kommunikation: Thematisierung in Betriebsversammlungen, Bereitstellung von Infomaterial,
- Sensibilisierung durch Sprache: Schulungen zur diskriminierungsfreien Kommunikation auf allen Hierarchieebenen,
- Verankerung im Leitbild: Ein klares Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld,
- regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und als Teil der allgemeinen Aus- und Weiterbildung,
- eine Interne Anlaufstelle mit klaren Abläufen und Ansprechpersonen,
- frühzeitige Aufklärung: Bereits im Bewerbungsgespräch wird deutlich gemacht, dass Diskriminierung nicht geduldet wird, sowie
- Betriebsvereinbarungen: Formelle Regelung von Maßnahmen und Konsequenzen bei diskriminierendem Verhalten.

Betriebsrät:innen spielen ebenfalls eine zentrale Rolle beim Schutz von Arbeitnehmer:innen vor (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz. Das Arbeitsverfassungsgesetz verpflichtet den Betriebsrat (§ 89 ArbVG) darüber zu wachen, dass Schutzrechte der Arbeitnehmer:innen – insbesondere auch im Hinblick auf Würde, Gesundheit und Gleichbehandlung – eingehalten werden. Betriebsrät:innen können über Rechte und Handlungsmöglichkeiten aufklären und in Abstimmung mit der betroffenen Person weitere Schritte begleiten. Sie können auch Maßnahmen gegenüber Arbeitgeber:innen einfordern wie etwa den Schutz der betroffenen Person, innerbetriebliche Mediation oder disziplinarische Maßnahmen. Außerdem können sie aktiv an der Gestaltung von Schutzmaßnahmen und Präventionskonzepten mitwirken – etwa indem sie Dienstvereinbarungen initiieren oder mitgestalten, die Verhaltensregeln, Beschwerdemechanismen und Interventionsstrategien bei sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung regeln. Außerdem ist es möglich, Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte durchzuführen und Informationsmaterialien bereitzustellen.

Forschungen zeigen, dass eine aktive und sichtbar positionierte Arbeitnehmer:innenvertretung die Wahrscheinlichkeit verringert, dass Fälle von sexueller Belästigung unbeachtet bleiben oder bagatellisiert werden (McDonald et al. 2015).

## 2 Forschungsstand zum Thema sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz ist seit längerem Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen, die zeigen, dass vor allem Frauen in besonderem Maße betroffen sind und in vielfältiger Weise diskriminiert und belästigt werden.

Laut einer repräsentativen Befragung (STATISTIK AUSTRIA 2022) hat etwa jede vierte weibliche Beschäftigte (26,6 %) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens erlebt.<sup>6</sup> Hochgerechnet auf die weiblichen Erwerbstätigen sind das 736.613 Frauen. 10 % haben sexuelle Belästigung innerhalb der letzten fünf Jahre erlebt und 3 % während der letzten 12 Monate. 97 % der Frauen, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, wurden von einem männlichen Täter belästigt. Zu den häufigsten Formen der sexuellen Belästigung zählen unangemessenes Anstarren oder anzügliche Blicke (20 % aller erwerbstätigen oder vormals erwerbstätigen Frauen), sexuelle Witze oder übergriffige Bemerkungen über ihren Körper oder ihr Privatleben (16 %) oder unerwünschter Körperkontakt (rund 15 %). Die sexuelle Belästigung ging in 44 % der Fälle von Kolleg:innen, in 43 % von Kund:innen und in 28 % der Fälle von Vorgesetzten aus. Ein Drittel der aktuell unselbständig beschäftigten Frauen (33 %) gibt an, dass an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz Informationen über Handlungsmöglichkeiten für Betroffene vorhanden sind. Mehr als die Hälfte der unselbständig beschäftigten Frauen (59 %) berichtet davon, dass es Ansprechpersonen oder eine Abteilung an ihrem aktuellen Arbeitsplatz gibt, an die sie sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wenden könnten. Unabhängig vom Angebot des aktuellen Arbeitsplatzes wissen zwei Drittel der derzeit oder ehemals erwerbstätigen Frauen, wohin sie sich für Beratung oder Unterstützung wenden könnten, wenn sie von sexueller Belästigung betroffen sind.

Im Rahmen einer Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland (Schröttle et al. 2019) wurde mittels einer repräsentativen Telefonbefragung festgestellt, dass rund 13 % der befragten Frauen und 5 % der Männer im Zeitraum der letzten drei Jahre sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben. Von allen Betroffenen waren gut drei Viertel weiblich und ein Viertel männlich. Die meisten Fälle der sexuellen Belästigungen (34 Prozent) wurden in Dienstleistungsberufen mit Kunden:innenkontakt verzeichnet. Die belästigenden Personen sind größtenteils Kund:innen, Klient:innen oder Patient:innen. Nach dem Gesundheits- und Sozialwesen (29 %) wurden die häufigsten Erfahrungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Handel (12 %), im verarbeitenden Gewerbe (11 %), im Verkehr (6 %), in der Wasser- und Energieversorgung sowie in Erziehung und Unterricht (10 %) berichtet. Auch für Frauen in technischen und „typischen Männerberufen“ wurde ein erhöhter Anteil an Fällen von sexueller Belästigung festgestellt (13 Prozent).

Einige Hinweise in Studien zu ausgewählten Beschäftigungsbereichen des MINT<sup>7</sup>- und Industriesektors machen deutlich, dass weibliche Beschäftigte in männerdominierten Branchen in spezifischer Weise von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und von (sexueller) Belästigung und Gewalt betroffen sind.

---

<sup>6</sup> Die Grundgesamtheit bildeten alle Frauen in Österreich zwischen 18 und 74 Jahren, die erwerbstätig sind oder waren. Die Befragung der Statistik Austria bezog sich nur auf weibliche Beschäftigte, die Betroffenheit männlicher Kollegen wurde nicht erhoben.

<sup>7</sup> MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik und wird häufig als Sammelbegriff für traditionell eher männlich dominierte Berufsfelder verwendet. Wenn auch eine hohe Diversität in dem Feld gegeben ist, lassen sich doch gemeinsame Charakteristiken feststellen, die mit geschlechtsbezogenen Ein- und Ausschlüssen in Verbindung stehen (Bergmann et al. 2023b).

So wurde etwa im Rahmen der Evaluierung des AMS-FiT-Programms gezeigt, dass arbeitssuchende Frauen nach einer Höherqualifizierung im FiT-Bereich relativ schnell und ausbildungsadäquat in handwerklich-technischen Berufen Fuß fassen können und ihre neuen Berufe sehr schätzen.<sup>8</sup> Jene Frauen, die das FiT-Arbeitsfeld wieder verlassen haben, haben dies unter anderem deshalb getan, da die Arbeitskultur wenig wertschätzend war, es keine spezifische Unterstützung, etwa bezogen auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gab und sexuelle Belästigung und Übergriffe betrieblicherseits nicht verfolgt wurden (Bergmann et al. 2022). Eine aktuelle Studie (Bergmann et al. 2025) kommt zu dem Ergebnis, dass knapp 30 % der Frauen, die aus dem MINT-Feld ausgestiegen sind, sexuelle Belästigung und etwas mehr geschlechtsbezogene Diskriminierungen, wie dass ihre Kompetenzen in Frage gestellt wurden, erlebt haben.

Eine qualitative Befragung weiblicher Beschäftigter in der Bahnindustrie zeigt die Präsenz des Themas vor allem bei Berufseinsteigerinnen und weiblichen Lehrlingen und verweist darauf, dass Ansprechstellen oder Vertrauenspersonen eine Schlüsselfunktion innehaben oder hätten, um in männerdominierten Arbeitsumfeldern unterstützt zu werden. Die Studie macht auch ersichtlich, dass Belästigung von Kund:innen, Kolleg:innen sowie Vorgesetzten ausgehen können und hier jeweils unterschiedliche Strategien von Nöten wären (Bergmann et al. 2023a).

In einer Studie, in der die Arbeits- und Lebenssituation von Industriearbeiterinnen in Wien untersucht wurde, waren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sexuelle Belästigung ebenfalls zentrale Themen (Sorger und Bergmann 2018). Benachteiligung aufgrund der Tatsache, eine Frau zu sein, wurde von 13 % der Befragten als eher oder sehr belastend erlebt, während sexuelle Belästigung von 7 % als eher oder sehr belastend wahrgenommen wurde. In den qualitativen Interviews mit den Arbeiterinnen wurden diese Themen noch deutlicher zur Sprache gebracht. Arbeiterinnen und Betriebsrät:innen schilderten teilweise sehr drastische sexuelle Übergriffe und Fälle von Mobbing. Insbesondere in männerdominierten Bereichen erleben die Arbeiterinnen, dass sie gegen Vorurteile ankämpfen müssen. Die Interviewpartnerinnen wiesen auch darauf hin, dass Betriebsrät:innen wichtige Anlaufstellen im Fall von sexueller Belästigung sind. Seitens der Betriebsrät:innen wurde berichtet, dass sich diese in einer wichtigen Funktion sehen, die aber teilweise als fordernd und im Konfliktfall manchmal sogar überfordernd wahrgenommen wird.

McDonald (2012) bietet einen umfassenden internationalen Überblick über drei Jahrzehnte Forschung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und beleuchtet theoretische, empirische sowie rechtliche Entwicklungen. Die Literatur zeigt, dass die Definition, Häufigkeit und Wahrnehmung sexueller Belästigung stark variieren, da sie durch kulturelle und gesellschaftliche Faktoren geprägt sind, was die Erfassung der tatsächlichen Inzidenz erschwert. Die Folgen sind jedenfalls erheblich: Betroffene leiden häufig unter Angst, Depression oder posttraumatischer Belastungsstörung und die Organisationen, in denen sexuelle Belästigung stattfindet, sind mit hohen direkten und indirekten Kosten, Produktivitätsverlusten und erhöhter Fluktuation konfrontiert. Eine Schätzung ergab, dass sexuelle Belästigung in Bezug auf Produktivitätsverluste etwa 22.500 US-Dollar pro Person kostet. Die Mehrheit der Fälle betrifft Frauen, insbesondere in vulnerablen oder unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, doch auch Männer können Opfer (sexueller) Belästigung werden. Belästigung tritt häufiger in männerdominierten Berufen auf, wie z.B. im Militär oder in der Bauindustrie. Die Unternehmenskultur und Normen sind entscheidend für die Häufigkeit von Belästigung. Auch andere aktuelle Studien zeigen übereinstimmend, dass das Risiko sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stark mit der Geschlechterverteilung innerhalb eines Berufsfeldes zusammenhängt. Insbesondere dann, wenn Personen einer geschlechtlichen Minderheit innerhalb ihres Arbeitsumfelds angehören

---

<sup>8</sup> FiT - Frauen in Handwerk und Technik: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/fit-frauen-in-handwerk-und-technik>

– etwa Frauen in männerdominierten oder Männer in frauendominierten Berufen –, ist die Wahrscheinlichkeit, belästigt zu werden, deutlich erhöht. So belegen Larsson et al. (2023) anhand repräsentativer Daten von mehr als 9.000 Beschäftigten in Dänemark, dass Frauen in männerdominierten Berufen signifikant häufiger sexuelle Belästigung erfahren. Die Prävalenz lag bei bis zu 25 %, während sie bei Frauen in Berufen mit ausgeglichener oder weiblich dominierter Zusammensetzung wesentlich niedriger war. Männer hingegen berichteten das geringste Risiko in ausgewogen besetzten Berufen. In frauendominierten Bereichen stieg auch für Männer die Belästigungsrate deutlich an. Die Ergebnisse waren konsistent über verschiedene Formen der Belästigung hinweg. Insgesamt zeigt sich, dass die Zugehörigkeit zur geschlechtlichen Minderheit innerhalb eines Berufsfeldes das Risiko erheblich erhöht, eine Form von sexueller Belästigung zu erleben.

Auch Riddle und Heaton (2023) untersuchen spezifische Risikofaktoren basierend auf 25 Studien zu traditionell männlich dominierten Berufen wie Polizei, Feuerwehr, im Bauwesen oder im Fernverkehr. Sie identifizieren niedrigen Dienstgrad, kurze Betriebszugehörigkeit, mangelnde Jobsicherheit, exkludierende männlich geprägte Arbeitskulturen sowie ausgeprägte Geschlechterrollenbilder als zentrale Einflussgrößen. Die Autor:innen betonen die Notwendigkeit, diese strukturellen Ursachen auch in anderen Arbeitskontexten systematisch zu erfassen, um zielgerichtete Präventionsmaßnahmen entwickeln zu können.

Laut Folke und Rickne (2022) sind besonders jene Personen gefährdet, die in gegen stereotype Rollenerwartungen verstoßenden Berufen arbeiten, etwa Männer in Pflegeberufen oder Frauen in technischen Bereichen. Solche „Regelverstöße“ rufen häufig Abwehrreaktionen hervor, die in Form sexueller Belästigung auftreten, um traditionelle Geschlechternormen zu „re-normalisieren“. Folke und Rickne liefern wertvolle Erkenntnisse über strukturelle Ungleichheiten und zeigen insbesondere, dass Belästigung Frauen dazu veranlasst, schlechter bezahlte oder frauendominierte Jobs anzunehmen.

Mehrere Studien setzen sich mit den Auswirkungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auseinander und zeigen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weitreichende Konsequenzen für die betroffenen Personen und für die Organisationen hat. Studien belegen, dass Betroffene oftmals mit erheblichen psychischen Belastungen reagieren. Zu den häufigsten individuellen Folgen zählen Stress, depressive Symptome, Angstzustände, Schlafstörungen und psychosomatische Beschwerden (McDonald 2012). Neben der psychischen Gesundheit leidet häufig auch die berufliche Situation: Betroffene berichten über geringere Arbeitszufriedenheit, verminderte Motivation und Arbeitsleistung sowie das Bedürfnis, sich vom Arbeitsumfeld zurückzuziehen (McLaughlin et al. 2017). In vielen Fällen entsteht ein starker Wunsch, den Arbeitsplatz zu verlassen – was mit erhöhten Fluktuationsraten verbunden ist. Langfristig kann sexuelle Belästigung auch negative Auswirkungen auf die Karriereentwicklung haben, da Betroffene sich bewusst aus potenziell karrierefördernden Situationen oder Netzwerken zurückziehen, um weiteren Übergriffen zu entgehen (McDonald 2012).

Die Studie von McLaughlin, Uggen und Blackstone (2017) belegt, dass der Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund sexueller Belästigung für Frauen langfristige negative Auswirkungen auf ihre Karriere, einschließlich Einkommensverlusten und instabiler Beschäftigungsverhältnisse hat und damit die Karrierewege von Frauen nachhaltig beeinflusst. Frauen berichten, dass sie kündigen, um den Übergriffen zu entgehen oder weil sie sich von den Arbeitgeber:innen im Stich gelassen fühlen. Ein Verbleib in einem toxischen Umfeld wird oft als untragbar empfunden. Darüber hinaus zeigt diese Studie auf, dass Belästigung nicht nur langfristige Folgen für die Betroffenen hat, sondern auch kurzzeitig messbare finanzielle und berufliche Nachteile mit sich bringt. Im Gegensatz zu Männern, deren Karriereverläufe nach Unterbrechungen meist weiterhin auf gut bezahlte Jobs hinauslaufen, geraten Frauen durch solche Erfahrungen oft in schlechter bezahlte aber sicherer empfundene Berufe.

Ein weiterer wichtiger Befund ist, dass auch Frauen betroffen sind, die nicht direkt belästigt wurden, sondern sich gegen sexistische Strukturen im Unternehmen stellten – sie wurden etwa sozial ausgegrenzt. Die Studie kritisiert zudem, dass frühere Forschung überproportional auf weiße Angestelltenberufe fokussiert war und dass auch Frauen in Pink- und Blue-Collar-Berufen von ähnlichen Folgen betroffen sind. Ein zentraler Schluss der Studie ist auch, dass ökonomische Schäden durch Belästigung häufig unterschätzt werden und kollektive Auswirkungen haben, die über die unmittelbar Betroffenen hinausgehen (siehe dazu auch Coly und Suteau 2025).

Dadurch, dass Menschen, die sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, dazu tendieren, zu kündigen, entstehen den Unternehmen Kosten für die Suche nach neuen Mitarbeiter:innen. Öffentliche Bekanntheit solcher Vorfälle wirkt sich negativ auf die Attraktivität der Arbeitgeber:innen aus und kann zu langfristigen Problemen bei der Personalakquise führen.

Umgekehrt ist es wahrscheinlicher, dass die Verhinderung von Belästigungen das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen verbessert, die Fluktuationskosten senkt und den Rekrutierungspool erweitert. Eine gelebte Kultur der Null-Toleranz gegenüber (sexueller) Belästigung kann nicht nur die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden schützen, sondern wirkt sich auch positiv auf das Betriebsklima, die Mitarbeiter:innenbindung und die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt aus.

In Anbetracht des hohen negativen Werts, den Informationen über Belästigung bei potenziellen Arbeitnehmer:innen haben, sollten Maßnahmen zur Verhinderung von Belästigung auch aus Unternehmenssicht als ein kosteneffizientes Instrument zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte betrachtet werden, da ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld nicht nur die Attraktivität als Arbeitgeber:in erhöht, sondern auch Fluktuation und damit verbundene Kosten reduziert (Folke und Rickne 2022).

Die erwähnten Studien zeigen also zum einen, dass ungleiche Geschlechterverhältnisse am Arbeitsplatz ein entscheidender Risikofaktor für (sexuelle) Belästigung sind. Besonders gefährdet sind Beschäftigte, die einer geschlechtlichen Minderheit innerhalb ihrer Berufsgruppe angehören. Prävention sollte deshalb gezielt dort ansetzen, wo das Risiko erhöht ist – etwa durch strukturelle Veränderungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und gezielte Unterstützungsangebote für vulnerable Gruppen.

Zum anderen werden in der Literatur die weitreichenden negativen Folgen sexueller Belästigung für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen hervorgehoben – insbesondere in männerdominierten Berufsfeldern wie etwa den MINT-Bereichen. Belästigungserfahrungen führen nicht nur zu einem erhöhten Risiko für beruflichen Rückzug, sondern beeinträchtigen auch die Aufstiegschancen, das Vertrauen in die Organisation sowie die langfristige Bindung an den Beruf. Dies stellt ein zentrales Hindernis für Gleichstellung dar und verschärft bestehende Fachkräftelücken.

## 3 Studiendesign und methodische Umsetzung

Die Studie verfolgt das Ziel, eine empirische Grundlage zur Wahrnehmung und den Erscheinungsformen von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz zu schaffen, wobei der Fokus auf den Besonderheiten männerdominierter Branchen liegt. Dazu wurden zum einen bestehende Studien und Daten zusammengetragen und zum anderen wurde eine quantitative Online-Befragung unter Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Niederösterreich durchgeführt.

Konkret werden folgende Forschungsfragen durch die Studie beantwortet:

- In welchem Ausmaß sind die Beschäftigten von geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen? Welche Formen der Belästigung werden in welchem Umfang erlebt? Von wem gehen die Belästigungen aus?
- Welches Arbeitsklima finden Beschäftigte in den ausgewählten Branchen vor? In welcher Verbindung steht dieses zu geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
- Welche weiteren Faktoren stehen in Verbindung mit dem Erleben von geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung?
- Welche Folgen ergeben sich durch die Belästigung für die Betroffenen? Welche Reaktionen gab es im Betrieb?
- Welche Maßnahmen werden in den Betrieben gesetzt? Welche Maßnahmen werden von den Beschäftigten als hilfreich angesehen?

### 3.1 Zielgruppe der Studie

Die Studie fokussiert auf die Erlebnisse und Erfahrungen von Beschäftigten in ausgewählten Branchen, die sich zum Großteil durch einen hohen Anteil an Männern charakterisieren lassen. Dabei wurden entlang der ÖNACE 2008<sup>9</sup>-Kategorisierung folgende Branchen ausgewählt:

- Herstellung von Waren (Abschnitt C)
  - Maschinen- und Metallwarenindustrie (Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen usw.)
  - Chemische Industrie (Herstellung von chemischen bzw. pharmazeutischen Erzeugnissen)
  - Fahrzeugindustrie (Herstellung von Kraftwagen und -teilen, sonstiger Fahrzeugbau)
  - Elektro- und Elektronikindustrie (Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten bzw. elektrischen Ausrüstungen)
  - Holz- und Papierindustrie (Herstellung von Holzwaren, Korbwaren, Papier/Pappe und Waren daraus bzw. Druckerzeugnissen)
  - Lebensmittelindustrie (Herstellung von Nahrungs- und Futtermittel, Getränkeherstellung)
  - Textilindustrie (Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren)
  - Anderes (Sonstige Warenherstellung)
- Energieversorgung (Abschnitt D)
- Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen (Abschnitt E)

---

<sup>9</sup> <https://www.wko.at/statistik/oenace/oenace2008.pdf>

- Bau (Abschnitt F)
- Information und Kommunikation (IT-Dienstleistungen, Informationsdienstleistungen, Verlagswesen; Abschnitt J)

Die Befragung richtete sich an Personen, die in den ausgewählten Branchen beschäftigt sind bzw. die in den letzten drei Jahren dort beschäftigt waren. Zudem wurde die Erhebung begrenzt auf das Bundesland Niederösterreich (Arbeitsort).

Wenn auch Studien mehrfach darauf verweisen, dass Frauen von geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz) verstärkt betroffen sind (Schröttle et al. 2019; Larsson et al. 2023; siehe Kapitel 2), so war es doch ein Anliegen, keine Einschränkung der Zielgruppe hinsichtlich des Geschlechts zu unternehmen. Zum einen kann ein Mehrwert darin verortet werden, die Betroffenheit und Erfahrungen von Frauen und Männern in Relation zueinander zu setzen. Zum anderen sind Informationen über die Erlebnisse männliche Befragter sowie deren Rolle als „Beobachter“ in männlich dominierten Branchen entscheidend für die Erfassung der Problematik und die Ableitung möglicher Handlungsoptionen.

## 3.2 Literaturrecherche und Fragebogenerstellung

Um die Forschungsfragen bestmöglich beantworten zu können, wurden in einem ersten Schritt Recherchen zu relevanten Studien und Forschungsergebnissen durchgeführt. Die Recherche und Aufbereitung der Ergebnisse und Daten flossen sowohl in die Fragebogenerstellung als auch in die Ergebnisinterpretation ein. Die in diesem Kontext wichtigsten Erkenntnisse wurden in Kapitel 2 zusammengefasst.

Bei der Erstellung des Fragebogens war es zum einen ein Anliegen, alle relevanten Themenfelder und Indikatoren abzudecken und zum anderen eine möglichst rasche Beantwortung und niederschwellige Sprache zu gewährleisten. Um dies zu erreichen, wurde der Fragebogenentwurf bei ausgewählten Personen hinsichtlich Verständlichkeit, Adäquanz und technischer Handhabbarkeit getestet (Pre-Tests). Der finale Fragebogen setzt sich aus den folgenden Themenfeldern zusammen (siehe auch Fragebogen im Anhang):

- Allgemeine Informationen zur Zielgruppenabklärung (Bundesland und Branche)
- Informationen zum Arbeitsplatz und Betrieb (Größe des Betriebs, Geschlechterverteilung im Betrieb und am direkten Arbeitsplatz, Beschäftigungskategorie, Führungsverantwortung, Kund:innenkontakt, Geschlecht der Führungskraft, Vorhandensein eines Betriebsrats sowie anderer Vertrauens- oder Ansprechpersonen)
- Wertschätzung und Umgang im Betrieb (Betriebsklima)
- Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung
- Betroffenheit von sexueller Belästigung, Täter:innen, Reaktionen und Folgen
- Gesetzte Maßnahmen im Betrieb gegen sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung sowie als hilfreich erachtete Maßnahmen
- Sozio-demografische Merkmale (Geschlecht, Alter und Bildungsniveau)

Neben geschlossenen Fragen (Einfach- und Mehrfachauswahl) konnten die Befragten in offenen Textfeldern ihre Erfahrungen in eigenen Worten schildern.

### 3.3 Online-Befragung: Erhebung und Auswertung der Daten

Die Befragung wurde auf „LimeSurvey“<sup>10</sup>, einem Online-Befragungs-Tool, programmiert und bereitgestellt. Zwischen November 2024 und März 2025 war die Befragung abruf- und beantwortbar.

Online-Befragungen bieten dabei vielfache Vorteile. Zum einen ermöglichen sie es, Informationen von einer großen Zahl an Personen zu erheben. Darüber hinaus sind sie im Vergleich zu anderen Befragungsarten (Papierfragebögen, telefonisch) hinsichtlich der Datenqualität zu bevorzugen, da durch die elektronische Erfassung der Daten Fehlerquellen (z.B. durch die Eingabe der Daten) minimiert werden können. Im Zuge der Fragebogenprogrammierung können Kontrollfunktionen (z.B. durch Filtersetzungen oder Exklusivoptionen) eingebaut werden, die zum einen die Plausibilität der Daten erhöhen und zum anderen eine einfache Benutzer:innenführung ermöglichen. Darüber hinaus bieten sie für die Nutzer:innen den Vorteil einer flexiblen Zeiteinteilung beim Ausfüllen, da die Befragung unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden kann. Ausgehend von diesen Vorteilen wurde die Online-Befragungsmodalität für die Studie ausgewählt.

Wesentlich für das Gelingen einer Online-Befragung ist jedoch deren breite Bewerbung, um möglichst unterschiedliche Beschäftigungsgruppen zu erreichen. Die Arbeiterkammer Niederösterreich hat dazu bestehende Kanäle genutzt, Betriebsrät:innen kontaktiert sowie auf Veranstaltungen mittels Freecard (siehe Abbildung 1) zur Teilnahme an der Befragung aufgerufen. Insgesamt wurden über 5.000 AK-Mitglieder aus Industrie und dem IT-Bereich per Post kontaktiert. Um die Bereitschaft der Teilnahme zu erhöhen, wurde darüber hinaus ein Gewinnspiel eingerichtet. Personen, die an der Befragung teilnahmen, hatten die Möglichkeit, ein iPhone 15 zu gewinnen. Die Organisation des Gewinnspiels wie auch die Auslosung davon, wurde von der Auftraggeberin übernommen.

Abbildung 1: Freecard zur Bewerbung der Befragung



Quelle: Arbeiterkammer Niederösterreich, 2024

Die Auswertung der Befragungsdaten erfolgte entlang der zentralen Fragestellungen mittels des Statistikprogramms SPSS. Alle Befragungssitems wurden nach relevanten Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Branche, Betriebsgröße und Rolle im Betrieb hinsichtlich statistisch signifi-

<sup>10</sup> <https://www.limesurvey.org/de>

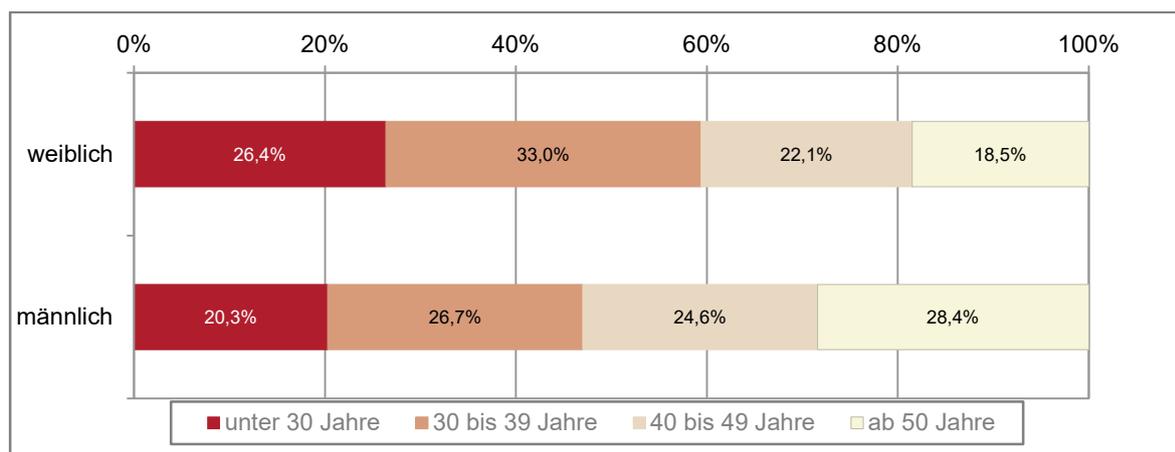
kanter Unterschiede geprüft (Chi<sup>2</sup>-Test, Signifikanzniveau 0,05). Insgesamt konnten 420 Texteinträge verwertet werden, die mittels textanalytisch-inhaltlicher Verfahren ausgewertet wurden. Zur Unterstützung der Auswertung wurde die Analysesoftware MAXQDA verwendet.

## 4 Stichprobe der Befragung

Insgesamt nahmen 1.093 Personen an der Befragung teil, die in Niederösterreich in der Industrie und dem Gewerbe oder der IKT-Branche tätig sind, oder es in den letzten drei Jahren waren. Da sich die Befragung vorrangig an Frauen richtete, sind diese in der Stichprobe überrepräsentiert: 683 Personen bzw. 62 % sehen sich als weiblich<sup>11</sup> und 410 bzw. 38 % als männlich. Das Geschlechterverhältnis in den ausgewählten Branchen in Niederösterreich im Jahr 2023 liegt hingegen bei 77 % Männer zu 23 % Frauen (Tabelle 1 im Tabellenanhang).

Etwas weniger als ein Viertel ist zum Zeitpunkt der Befragung unter 30 Jahre alt, 31 % zwischen 30 und 39 Jahren, 23 % zwischen 40 und 59 Jahren und 22 % sind 50 Jahre und älter. Dabei zeigen sich Geschlechterunterschiede in der Verteilung, wobei bei den weiblichen Befragten deutlich weniger Personen ab 50 Jahren in der Stichprobe vertreten sind, dafür aber mehr jüngere Frauen teilgenommen haben (Abbildung 2; Tabelle 1 im Tabellenanhang).

**Abbildung 2: Altersstruktur der Stichprobe nach Geschlecht**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 111

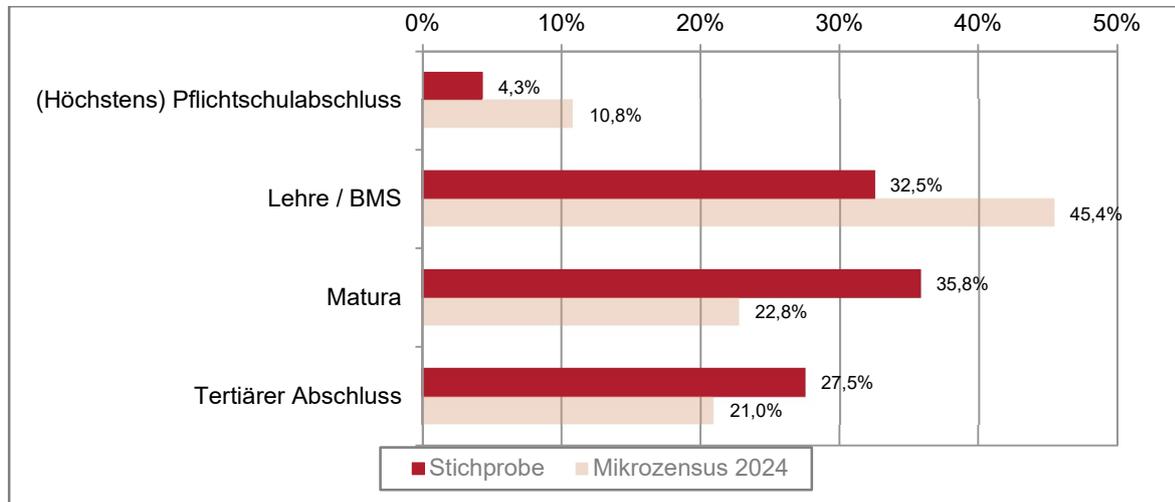
Lediglich 4 % der Befragten geben an, einen Pflichtschulabschluss oder ein geringeres Bildungsniveau nachweisen zu können. Knapp ein Drittel hat einen Lehrabschluss oder eine Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) abgeschlossen, rund 36 % eine Matura und etwas mehr als ein Viertel hat einen tertiären Bildungsabschluss.

Demnach sind Unterschiede zwischen der Stichprobe und den Mikrozensus-Daten in Niederösterreich (STATISTIK AUSTRIA 2025) gegeben: Höhere Abschlüsse sind in der Stichprobe über- und niedrigere – insbesondere der Pflichtschulabschluss – unterrepräsentiert (Abbildung 3). Inwiefern diese Abweichungen durch die ausgewählten Branchen erklärbar sind, ist durch die zur Verfügung stehenden Daten nicht feststellbar.

<sup>11</sup> Personen, die nicht-binär sind (n=3), sowie jene, die keine Antwort geben (n=12), wurden zu den weiblichen Befragten gezählt.

Mit Blick auf das Geschlecht zeigen sich in der Stichprobe keine signifikanten Unterschiede im Bildungsniveau.

**Abbildung 3: Bildungsniveau in der Stichprobe und der Grundgesamtheit**



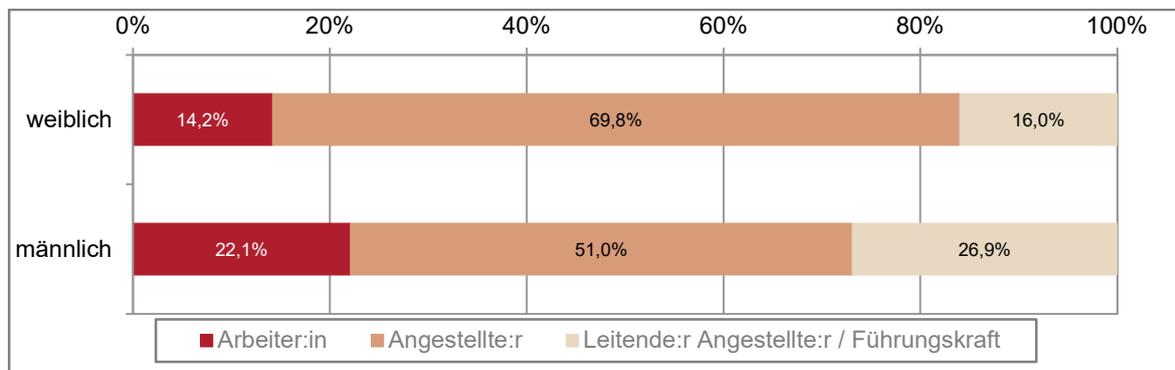
Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 19 / STATISTIK AUSTRIA, 2025, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen 2024, Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst, Erwerbstätigkeit nach ILO-Konzept.

Im Gesamten sind 17 % der Befragten Arbeiter:innen, davon lediglich 3 % Hilfarbeiter:innen und 14 % Facharbeiter:innen. Der Anteil an Arbeiter:innen zusammengenommen ist bei den männlichen Befragten deutlich höher: 22 % ordnen sich dieser Kategorie zu, wobei dies bei den weiblichen Befragten bei 14 % der Fall ist.

Ebenso mehr Männer finden sich in der Kategorie „leitende Angestellte / Führungskräfte“ wieder: Über ein Viertel der männlichen Befragten und lediglich 16 % der weiblichen ordnet sich dieser Kategorie zu (Abbildung 4). Darüber hinaus gibt fast die Hälfte aller Männer an, Führungsverantwortung im weitesten Sinne zu haben. Bei den weiblichen Befragten trifft dies lediglich auf ein Viertel zu. Frauen sind hingegen wesentlich häufiger „einfache“ Angestellte: Dies ist bei knapp 70 % der Fall.

Lediglich 2 % in der Stichprobe sind Lehrlinge. Diese werden aufgrund der geringen Fallzahlen aus Gruppenvergleichen ausgeschlossen (Tabelle 1 im Tabellenanhang).

**Abbildung 4: Beschäftigungskategorie nach Geschlecht (ohne Lehrlinge)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 32

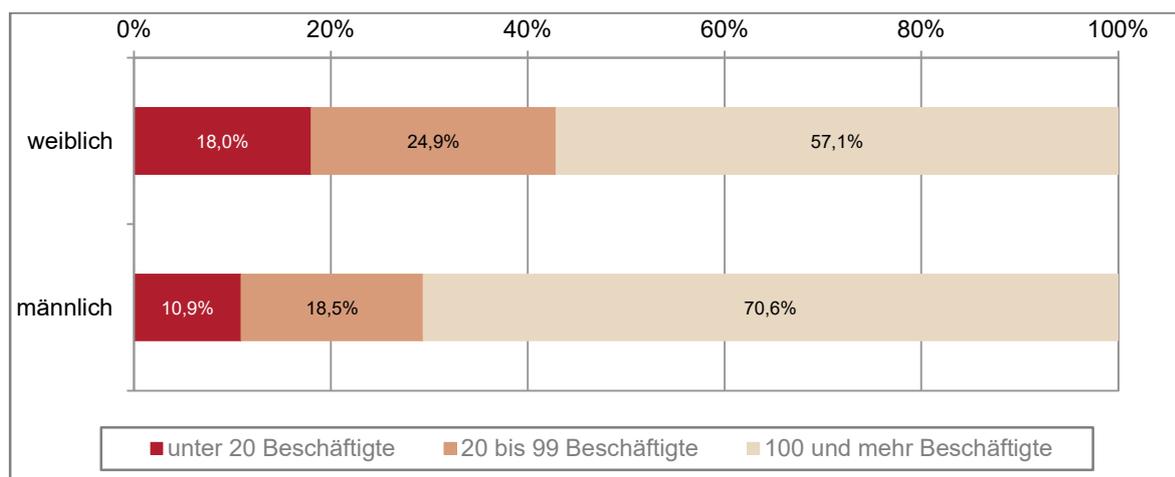
Die Charakteristiken der Stichprobe verweisen darauf, was in Studien bereits vielfach thematisiert wurde: Frauen sind trotz vergleichbarem Bildungsniveau weniger in höheren Positionen oder Berufen mit Führungsverantwortung vertreten.

## 4.1 Betriebscharakteristiken und Branchen

In die Erhebung wurden Personen eingebunden, die in den ausgewählten Branchen beschäftigt sind oder in den letzten drei Jahren waren. Insgesamt befinden sich 89 % zum Zeitpunkt der Befragung in der jeweiligen Branche. Dabei zeigen sich wiederum signifikante Geschlechterunterschiede: 7 % der männlichen Befragten und 13 % der weiblichen geben an, nicht mehr in dem Feld tätig zu sein. Dies steht im Einklang mit Studien, die einen Gender-Gap im Berufsausstieg aus dem MINT-Feld im weitesten Sinne identifizieren (Bergmann et al. 2025).

Die Mehrheit der Befragten ist oder war in einem großen Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig, wobei dies auf Männer in größerem Ausmaß zutrifft als auf Frauen (71 % vs. 57 %). Ein Viertel der weiblichen und rund 19 % der männlichen Beschäftigten gibt an, in einem Betrieb zwischen 20 und unter 100 Beschäftigten zu arbeiten (oder gearbeitet zu haben) und 11 % der Männer bzw. 18 % der Frauen in einem kleinen Betrieb (unter 20 Beschäftigte; Abbildung 5, Tabelle 1 im Tabellenanhang).

**Abbildung 5: Betriebsgrößen nach Geschlecht**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 32

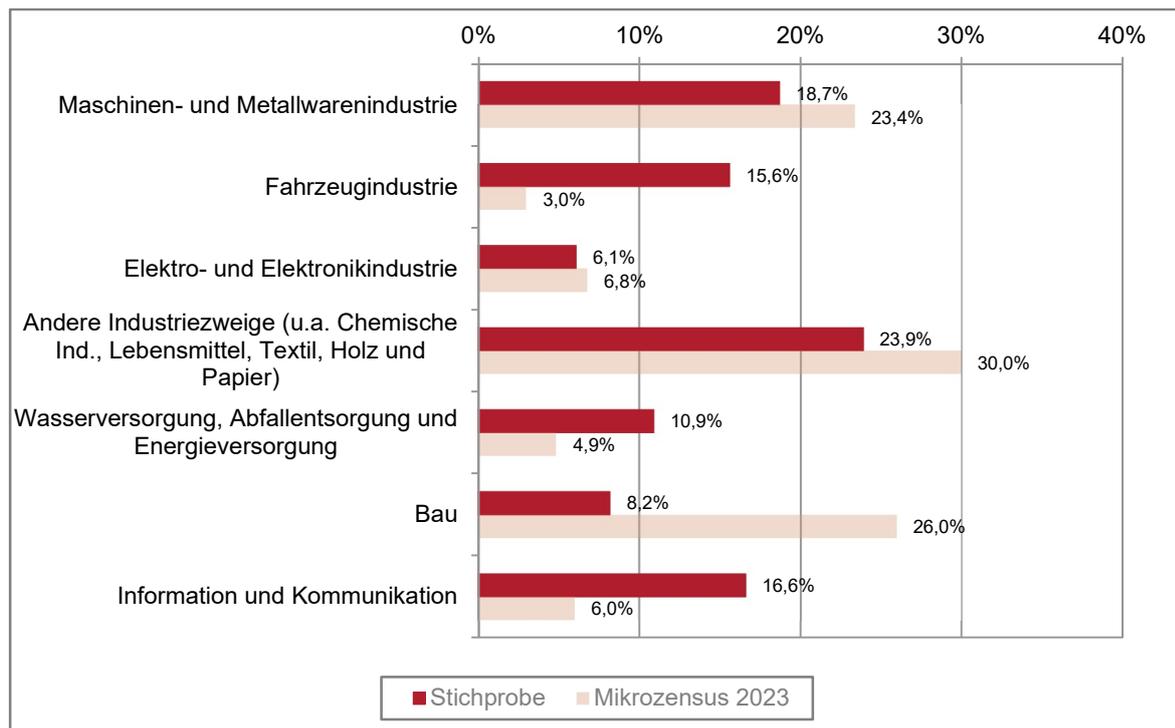
Mit Blick auf die ausgewählten Branchen zeigt sich in der Stichprobe folgende Verteilung: 19 % der Befragten sind in der Maschinen- und Metallwarenindustrie, 16 % in der Fahrzeugindustrie, 6% in der Elektro- und Elektronikindustrie, 24 % in anderen Industriezweigen, 11 % in der Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung, 8 % am Bau und 17% in der Information und Kommunikation beschäftigt bzw. waren dies in den letzten drei Jahren.<sup>12</sup>

Dabei sind in einigen Branchen deutliche Unterschiede zur Grundgesamtheit in Niederösterreich (2023) feststellbar. So umfasst die Fahrzeugindustrie lediglich 3 % der Beschäftigten innerhalb der ausgewählten Branchen, in der Stichprobe ist diese Kategorie somit (mit plus 13 Prozentpunkten) überrepräsentiert. Ähnliches gilt für die Information und Kommunikation (plus

<sup>12</sup> Aufgrund geringer Fallzahlen wurden manche Branchenkategorien zusammengefasst: Die chemische Industrie, Holz- und Papierindustrie, Lebensmittelindustrie und die Textilindustrie wurden „anderen Industriezweigen“ zugeordnet. Die Energieversorgung wurde mit der Wasserversorgung und Abfallentsorgung zusammengefasst.

11 Prozentpunkte) und die Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieentsorgung (plus 6 Prozentpunkte). Hingegen ist der Bausektor in der Stichprobe stark unterrepräsentiert: Hier lässt sich eine Differenz von rund 18 Prozentpunkten feststellen. Ebenso in geringerem Ausmaß vertreten ist die Maschinen- und Metallwarenindustrie (minus 5 Prozentpunkte) sowie andere Industriezweige, worunter unter anderem die Chemische Industrie, die Holz- und Papierindustrie sowie die Lebensmittel- und Textilindustrie fallen (minus 6 Prozentpunkte). Geringe Abweichungen zeigen sich bei der Elektro- und Elektronikindustrie (Abbildung 6, Tabelle 1 im Tabellenanhang).

**Abbildung 6: Branchen in der Stichprobe und laut Mikrozensus-Daten (2023)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 19 / STATISTIK AUSTRIA, 2023, ÖNACE 2008 nach Geschlecht und nach Arbeitsplatzregion (NÖ) Jahresdurchschnitt 2023.

In der Stichprobe – wie teils auch in der Grundgesamtheit – sind deutliche Geschlechterunterschiede in der Branchenverteilung beobachtbar. So ist knapp ein Viertel der männlichen Befragten und lediglich rund 11 % der weiblichen in der Fahrzeugindustrie tätig. Auch in der Elektro- und Elektronikindustrie sind etwas mehr Männer als Frauen der Stichprobe beschäftigt (Unterschied von 2 Prozentpunkten). In den anderen Bereichen sind mehr Frauen tätig – oder waren dies in den letzten drei Jahren – mit Unterschieden zwischen einem bis fünf Prozentpunkten (Tabelle 3 und Tabelle 1 im Tabellenanhang).

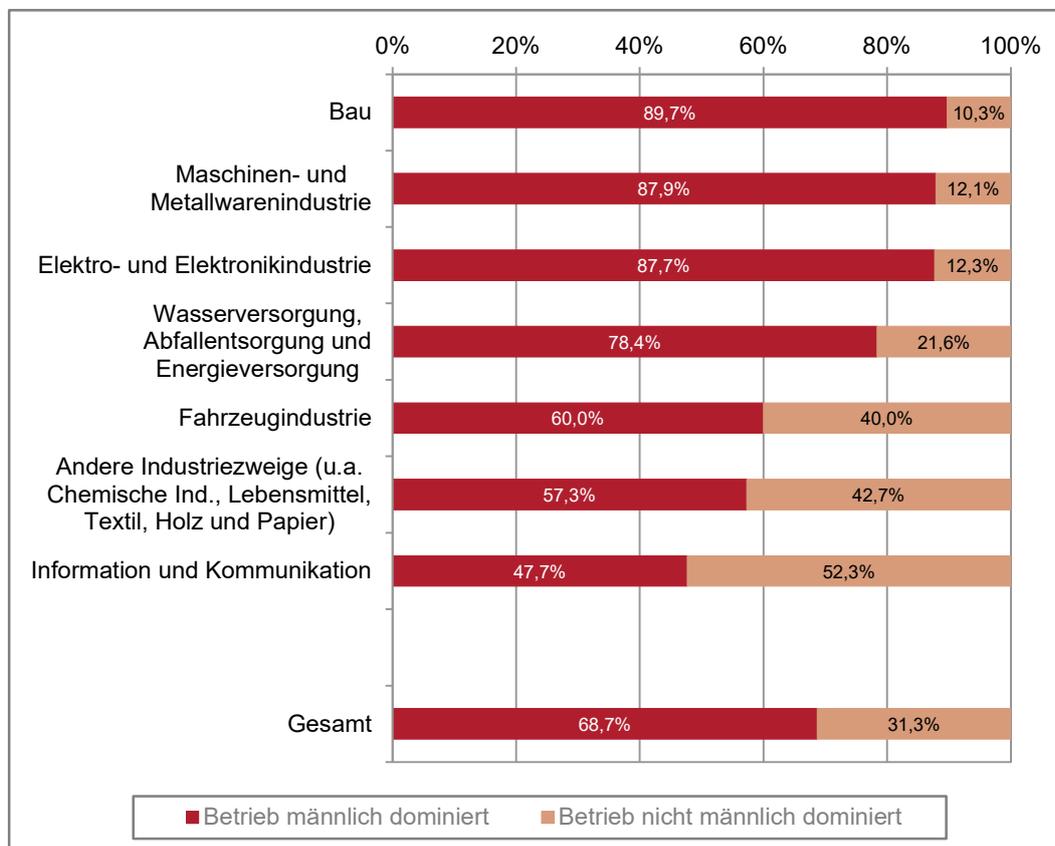
Erhoben wurde auch, wie sich die Geschlechterverteilung im Betrieb sowie am direkten Arbeitsplatz zusammensetzt. Dabei geben fast 70 % an, dass in dem Betrieb, in dem sie beschäftigt sind oder waren, überwiegend Männer arbeiten. Der Rest berichtet, dass das Geschlechterverhältnis eher ausgeglichen oder frauendominiert ist. Mit Blick auf das Geschlecht sind hier keine signifikanten Unterschiede feststellbar.

Anders sieht es im direkten Arbeitsumfeld aus: 70 % der männlichen Befragten und 57 % der weiblichen geben an, dass dieses männlich dominiert ist bzw. war.

Ähnliches zeigt sich bei dem Geschlecht der direkten Führungskraft: 93 % der männlichen Befragten und 80 % der weiblichen haben oder hatten eine männliche Führungskraft (Tabelle 1 im Tabellenanhang).

Wesentliche Unterschiede der Geschlechterverteilung im Betrieb zeigen sich hinsichtlich der Branchen: Am Bau, in der Maschinen- und Metallwarenindustrie sowie in der Elektro- und Elektronikindustrie geben jeweils fast 90 % an, in einem männlich dominierten Betrieb beschäftigt (gewesen) zu sein. In der Stichprobe ist ebenso ein starkes Ungleichgewicht „zugunsten“ von Männern in der Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung gegeben. Weniger „männlich“ geprägt sind die Fahrzeugindustrie und andere Industriezweige sowie auch der Bereich Information und Kommunikation in der Stichprobe. In der letztgenannten Branche sind sogar bei weniger als der Hälfte der Respondent:innen die Betriebe männlich dominiert (Abbildung 7, Tabelle 3 im Tabellenanhang).

**Abbildung 7: Branche und Geschlechterverteilung**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 33

Eindeutige Vergleiche mit den Geschlechteranteilen in den Branchen (laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023) lassen sich aufgrund der Fragestellung in der Umfrage nicht ziehen. So wurde in der Befragung nicht der Anteil der Beschäftigten erhoben, sondern die Einschätzung, ob im Betrieb vorwiegend Männer oder Frauen beschäftigt sind bzw. der Geschlechteranteil ausgeglichen ist. Trotzdem kann angenommen werden, dass Abweichungen von dem gegebenen Geschlechterverhältnis in der Stichprobe bestehen. So sind laut Mikrozensus in

der Elektro- und Elektronikindustrie 74 % der Beschäftigten in Niederösterreich im Jahr 2023 männlich, was auf eine geringere „Männerdominanz“ im Vergleich zur Stichprobe hindeutet.

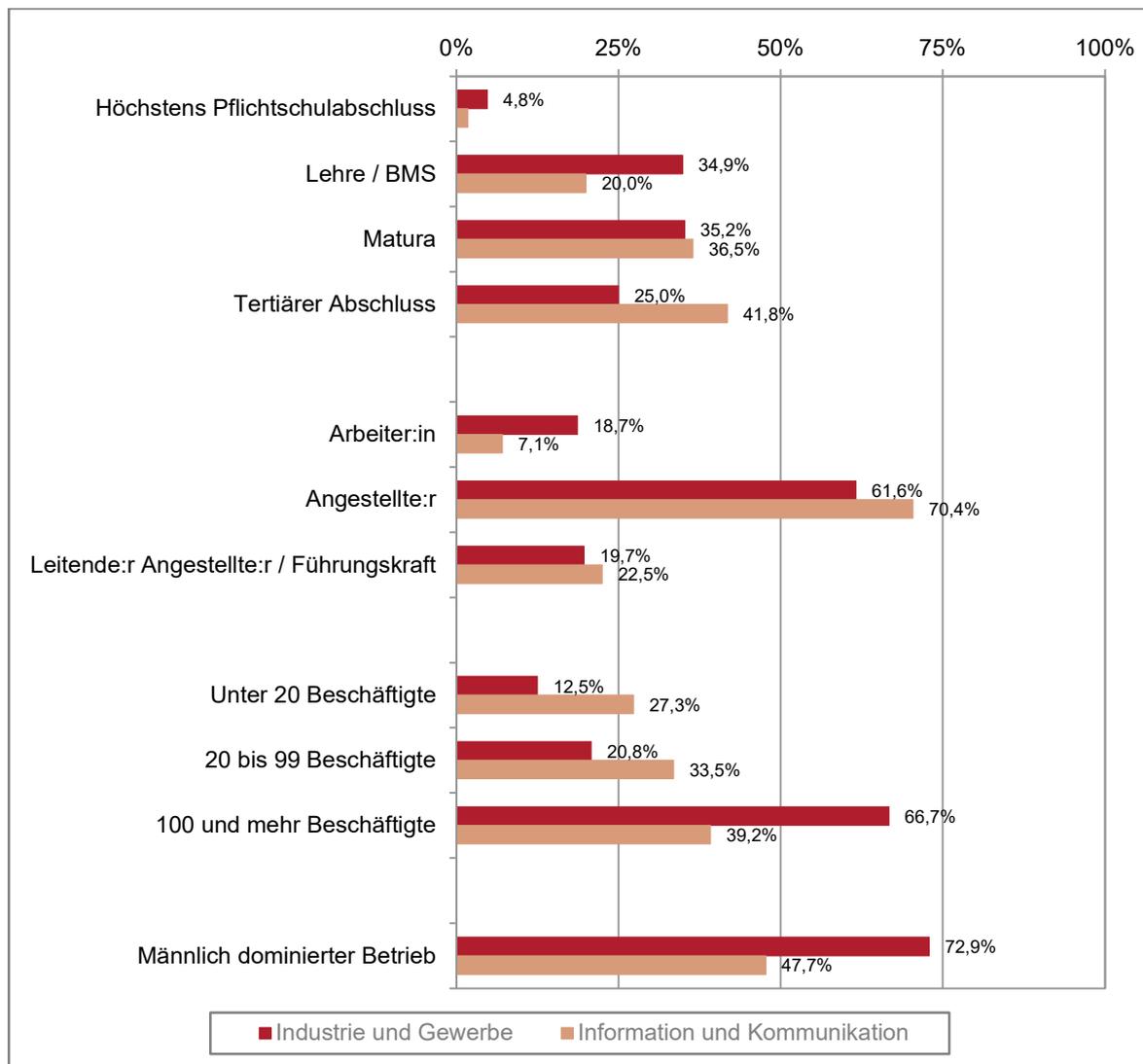
Deutliche Abweichungen zeigen sich auch in der Branche „Information und Kommunikation“: Hier sind in Niederösterreich 2023 laut Mikrozensus zwei Drittel der Beschäftigten Männer, in der Befragung geben allerdings lediglich 48 % an, in einem männlich dominierten Betrieb beschäftigt (gewesen) zu sein (Tabelle 5 im Tabellenanhang).

Zusammengenommen<sup>13</sup> zeichnet sich die Branche „Industrie und Gewerbe“ im Vergleich zur „Information und Kommunikation“ durch einen höheren Arbeiter:innenanteil, größere Betriebe, verstärkte männliche Dominanz und vermehrte Betriebsratsstrukturen aus. Demgegenüber sind die Beschäftigten in der Information und Kommunikation vergleichsweise höher gebildet, häufiger in kleineren Betrieben unter 100 Beschäftigten und solchen ohne Betriebsratsstrukturen bzw. anderen Vertrauens- und Ansprechpersonen tätig (Abbildung 8, Tabelle 2 im Tabellenanhang).

---

<sup>13</sup> In der Kategorie „Industrie und Gewerbe“ wurden folgende Bereiche zusammengefasst: alle Industriezweige (Maschinen- und Metallwarenindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Fahrzeugindustrie, andere Industriezweige), Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung und Bau.

**Abbildung 8: Branchencharakteristika**

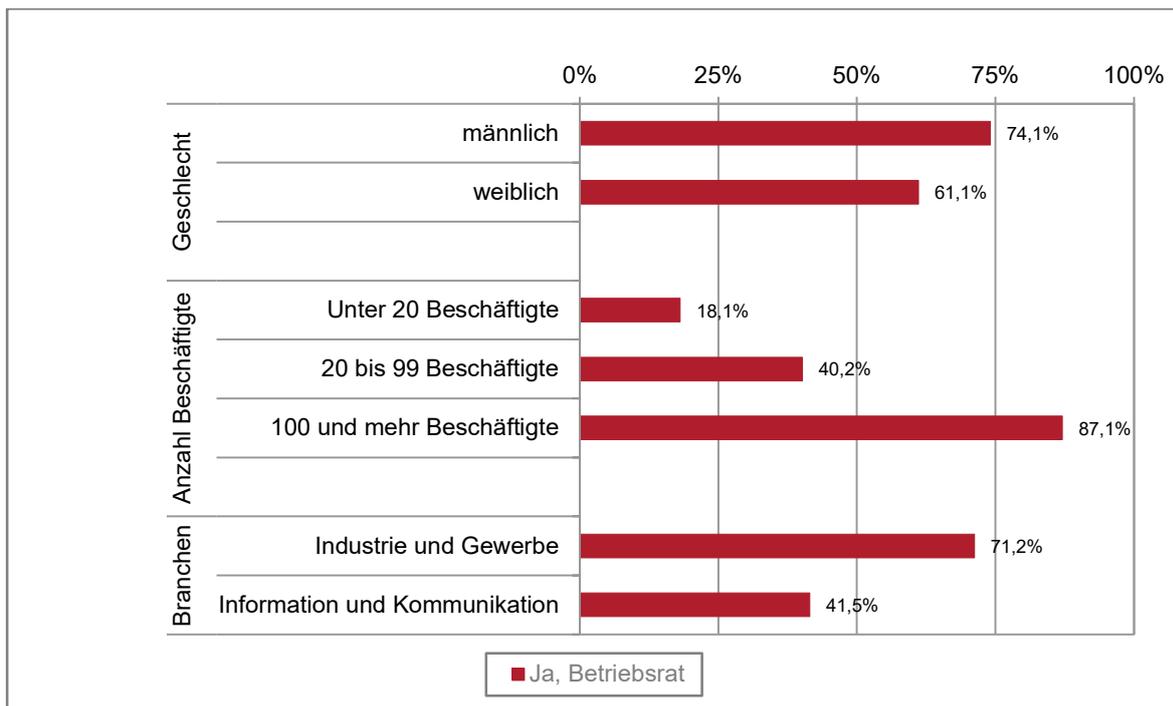


Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093

## 4.2 Betriebsratsstrukturen und Vertrauens- bzw. Ansprechpersonen

Zwei Drittel der Befragten geben an, einen Betriebsrat im Betrieb zu haben, 31 % berichten keinen zu haben und 3,5 % können dazu keine Angaben machen. Auch hier zeigen sich signifikante Geschlechterunterschiede: Rund 61 % der weiblichen und 74 % der männlichen Befragten sind oder waren in einem Betrieb mit Betriebsrat beschäftigt. Darüber hinaus sind deutliche Unterschiede hinsichtlich der Unternehmensgröße feststellbar: In Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten geben 87 % an, einen Betriebsrat zu haben, in Betrieben zwischen 20 und unter 100 Beschäftigten trifft dies auf 40 % zu und in kleinen Unternehmen auf 18 %. Auch hier sind Differenzen im Branchenvergleich feststellbar. In der Industrie und im Gewerbe geben über 70 % an, dass ein Betriebsrat im Unternehmen besteht, in der Information und Kommunikation lediglich rund 42 % (Abbildung 9, Tabelle 6 im Tabellenanhang).

**Abbildung 9: Betriebsrat in Betrieb, Gruppenunterschiede**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 0 bis 33

Ähnliches lässt sich bei der Frage danach, ob andere Vertrauens- oder Ansprechpersonen im Betrieb vorhanden sind, feststellen. Bei 79 % der männlichen Befragten und 59 % der weiblichen ist dies der Fall, ebenso sind diese deutlich häufiger in der Industrie und am Bau verglichen mit der Information und Kommunikation (71 % vs. 41 %) in Betrieben vorhanden. Dabei geben insgesamt 31 % der männlichen und 19 % der weiblichen Befragten an, dass es eine Jugendvertrauensperson gibt, bei 22 % der Männer bzw. 13 % der Frauen ist eine Gleichbehandlungsbeauftragte im Betrieb und bei 76 % der Männer bzw. 57 % der Frauen eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt (Tabelle 7 im Tabellenanhang).

Von den Befragten mit Betriebsrat sind insgesamt 18 % selbst im Betriebsrat aktiv, wobei dies auf 22 % der männlichen Befragten und 16 % der weiblichen mit Betriebsrat zutrifft.

## 5 (Sexuelle) Belästigung in männerdominierten Branchen in Niederösterreich: Eine empirische Bestandsaufnahme

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen am Arbeitsplatz sind keine individuellen Probleme, sondern basieren auf einer strukturellen Schieflage – besonders in männerdominierten Branchen, wo tradierte Rollenbilder, Machtungleichgewichte und wenig Sensibilisierung aufeinandertreffen. Dieser Abschnitt des Berichts beleuchtet auf Basis der Befragung von Arbeitnehmer:innen in Niederösterreich zentrale Aspekte sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung im beruflichen Kontext. Dabei wird zunächst das betriebliche Umfeld und geschlechtsbezogene Belästigung betrachtet, gefolgt von der konkreten Verbreitung sexueller Belästigung, den Reaktionen darauf sowie den wahrgenommenen Folgen für Betroffene. Abschließend werden betriebliche Maßnahmen zur Prävention und Intervention analysiert, um Ansatzpunkte für eine wirksame und nachhaltige Veränderung zu identifizieren.

### 5.1 Betriebliches Umfeld und geschlechtsbezogene Belästigungen

Umgangsformen in Unternehmen sowie das Arbeitsklima stehen in einer engen Verbindung mit der Zufriedenheit der Beschäftigten und sind darüber hinaus nicht unabhängig vom Geschlecht zu verstehen (Glass et al. 2013; Acker 2006, 1990; Bergmann et al. 2023b). Vielmehr steht die Art und Weise, wie in einem Betrieb agiert wird, welche informellen und formellen Formen der Kommunikation bestehen und wie die Beschäftigten behandelt werden, in Verbindung mit geschlechtsbezogenen Erwartungen und Vorannahmen. Bereits in den 1990er Jahren verweist Acker (1990) mit ihrer Theorie der „Gendered Organisations“ darauf, dass sich „Geschlecht“ – im Sinne einer sozialen Konstruktion – in Betriebsstrukturen und Arbeitsbeziehungen niederschlägt.

Dabei ist davon auszugehen, dass (sexuelle) Belästigungen eine von vielen Diskriminierungserfahrungen und Ungleichbehandlungen darstellen, die in Verbindung mit „allgemeinen“ Umgangsformen und geschlechtsbezogenen Abwertungen oder Belästigungen stehen. Bezogen auf männlich dominierte Arbeitsfelder wurde in Studien vielfach darauf verwiesen, dass sich Frauen verstärkt beweisen müssen, ihnen entsprechende Kompetenzen weniger zugesprochen werden und dass sie weniger Zugehörigkeit erleben oder aber auch als „Aushängeschild“ behandelt werden (Bergmann et al. 2023b; Bergmann et al. 2025).

Bevor die Ergebnisse zu sexueller Belästigung dargestellt werden, werden in diesem Abschnitt zunächst Befunde zu den Erfahrungen der Beschäftigten mit geschlechtsbezogener Belästigung im Betrieb erläutert. Dies ermöglicht eine umfassendere Analyse der Problematik. Dazu wurde in der Befragung entlang von drei Ebenen erhoben, wie Beschäftigte ihre Erfahrungen im Betrieb einordnen: erstens in den Interaktionen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, zweitens im Verhältnis der Beschäftigten untereinander und drittens im Hinblick darauf, ob geschlechtsspezifische Ungleichheiten in diesen Interaktionen erlebt werden.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten einen durchaus wertschätzenden Umgang erlebt. Zusammengenommen<sup>14</sup> erfahren 21 % diesen als sehr und weitere 50 % als eher wertschätzend. Knapp unter 30 % stimmen dem jedoch eher oder gar nicht zu. Dabei sind deutliche Geschlechterunterschiede feststellbar: 18 % der männlichen und über ein Drittel der weiblichen Befragten erlebt den Umgang im Unternehmen insgesamt als eher oder gar nicht wertschätzend (Tabelle 9 im Tabellenanhang).

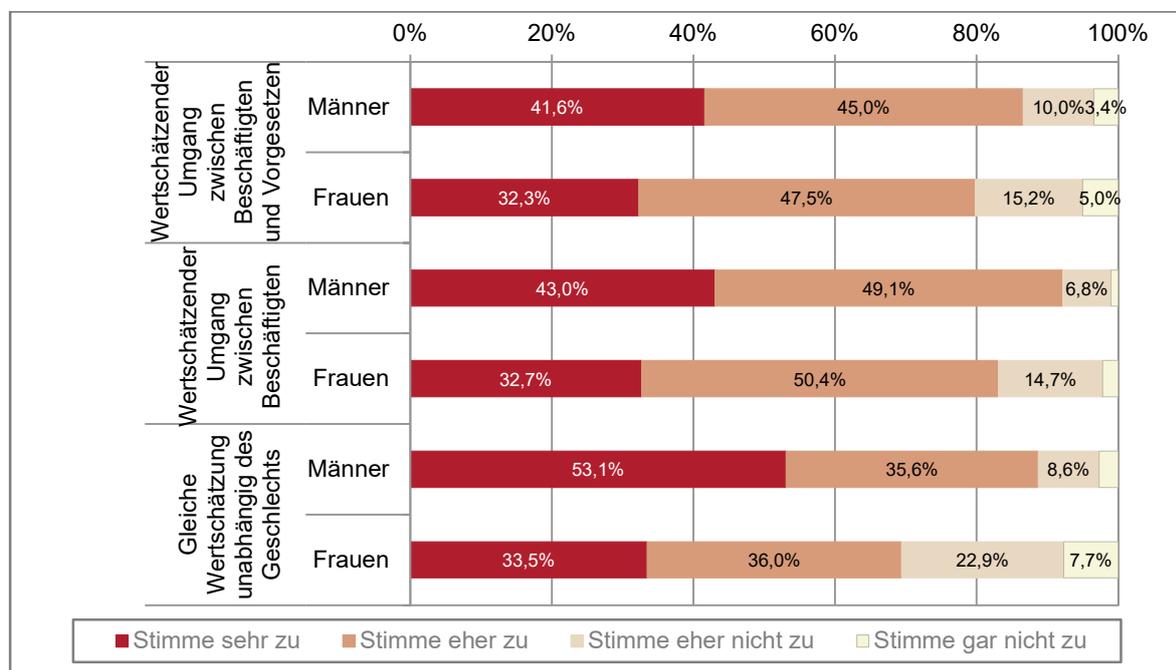
---

<sup>14</sup> Für die Zusammenfassung der drei Fragen wurde ein Summenindex gebildet und dann kategorisiert (sehr wertschätzender Umgang = stimme sehr zu bei allen drei Fragen, d.h. Wert = 3, eher wertschätzen = Werte zwischen 4 und 6, eher / gar nicht wertschätzend = Werte ab 7).

Mit Blick auf die einzelnen Fragen zeigt sich, dass insbesondere bezogen auf die erlebte Wertschätzung in Verbindung mit dem Geschlecht Unterschiede bestehen: So stimmt über die Hälfte der Männer sehr und mehr als ein Drittel eher der Frage, ob gleiche Wertschätzung unabhängig des Geschlechts erlebt wird, zu. Bei den weiblichen Befragten stimmen hingegen ca. ein Drittel sehr und weitere 36 % dieser Frage eher zu. Etwa 30 % stimmen dem hingegen eher oder gar nicht zu.

Aber auch bei den anderen Teilfragen sind Geschlechterunterschiede vorhanden. Rund 42 % der Männer stimmen sehr zu, dass der Umgang zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten in ihrem Unternehmen wertschätzend ist, bei den weiblichen Befragten gibt dies ca. ein Drittel an. Vergleichbar sind die Werte bei dem Umgang zwischen den Beschäftigten (Abbildung 10, Tabelle 8 im Tabellenanhang).

**Abbildung 10: Wertschätzung im Betrieb nach Geschlecht**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 2-8; Werte < 3% werden nicht angezeigt

Neben dem Geschlecht haben auch andere Faktoren einen Einfluss auf die wahrgenommene Wertschätzung im Betrieb. Signifikante Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Alters der Befragten: Jüngere Personen geben etwas häufiger an, dass der Umgang eher oder gar nicht wertschätzend ist. Darüber hinaus sind Gruppenunterschiede bei den Beschäftigungskategorien gegeben: Arbeiter:innen erleben signifikant häufiger einen (eher) nicht wertschätzenden Umgang (35 %). Bei den Angestellten sind es rund 28 % und bei den leitenden Angestellten oder Führungskräften 23 % (ebd.). Auch die Unternehmensgröße hat im Gruppenvergleich einen Einfluss. In kleineren Unternehmen unter 20 Beschäftigten wird der Umgang häufiger sehr wertschätzend erlebt als in größeren. Allerdings wird ein (eher) nicht wertschätzender Umgang in großen Unternehmen über 100 Beschäftigten vergleichbar seltener erlebt. Dies kann mit den Betriebsratsstrukturen in Verbindung stehen: So erleben die Befragten seltener fehlende Wertschätzung, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. Das Gleiche gilt beim Vorhandensein anderer Vertrauens- oder Ansprechpersonen (etwa Jugendvertrauenspersonen, Gleichbehandlungsbeauftragte oder Betriebsärzt:innen).

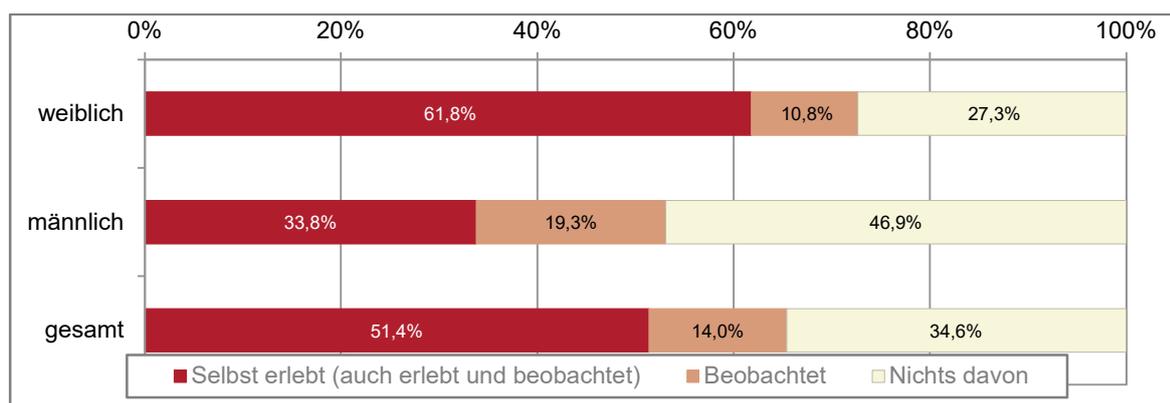
Ebenso steht die Geschlechterverteilung im Betrieb in Verbindung mit der erlebten Wertschätzung. In männlich dominierten Betrieben erleben 31 % einen eher oder gar nicht wertschätzenden Umgang, in nicht männlich dominierten Betrieben sind es hingegen 23 %. Umgekehrt gibt hier mehr als ein Viertel an, der Umgang ist sehr wertschätzend (Tabelle 9 im Tabellenanhang).

Neben dieser allgemeineren Erhebung zum Umgang im Unternehmen, wurden auch geschlechtsbezogene Belästigungen in der Befragung erhoben. Darunter versteht man abwertendes oder negatives Verhalten, das in Verbindung mit dem Geschlecht, dem Familienstand oder Betreuungspflichten bzw. Pflegeaufgaben steht (Gleichbehandlungsanwaltschaft 2023).

In den ausgewählten Branchen in Niederösterreich berichtet insgesamt<sup>15</sup> ca. die Hälfte der Befragten davon, mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Belästigung selbst erlebt (bzw. erlebt und beobachtet) zu haben, wobei weibliche Befragte dies fast doppelt so häufig angeben als Männer. 62 % der Frauen haben demnach mindestens eine Form geschlechtsbezogener Belästigung selbst erlebt und weitere 11 % haben dies im Betrieb beobachtet.

Bei den männlichen Befragten sind die Werte zwar geringer, aber auch hier gibt über ein Drittel an, geschlechtsbezogene Belästigung erlebt und rund 19 % diese beobachtet zu haben (Abbildung 11, Tabelle 11 im Tabellenanhang).

**Abbildung 11: Geschlechtsbezogene Belästigung im Betrieb**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 21

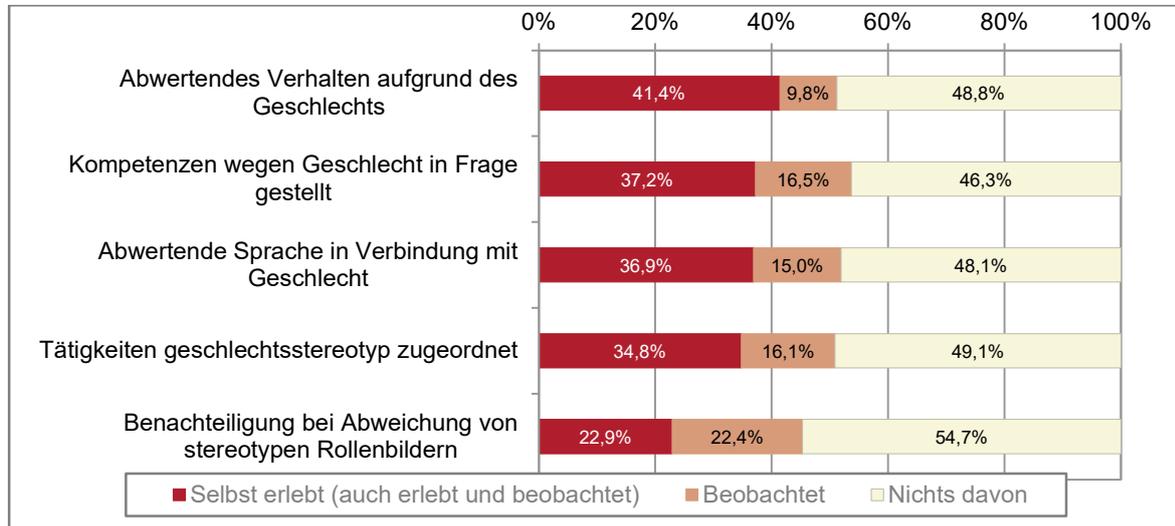
Mit Blick auf die einzelnen Formen geschlechtsbezogener Belästigung, steht bei den weiblichen Befragten ein abwertendes Verhalten aufgrund des Geschlechts (z.B. Frauen werden in Gesprächen öfter unterbrochen als Männer) an erster Stelle: 41 % haben dies selbst erlebt (bzw. erlebt und beobachtet) und weitere 10 % haben dies im Betrieb beobachtet. Über ein Drittel der weiblichen Befragten gibt zudem an, dass ihre Kompetenzen aufgrund des Geschlechts in Frage gestellt wurden, dass also beispielsweise Frauen als weniger gut in technischen Belangen gesehen werden. Ähnliches gilt für das Erleben abwertender Sprache in Verbindung mit dem Geschlecht (z.B. Frauen als „Weiber“, Männer als „Weicheier“ bezeichnen) sowie dass ihnen Tätigkeiten auf Basis geschlechtsstereotyper Annahmen zugeordnet wurden (z.B. Frauen müssen Kaffee kochen, Männer Autofahren).

Etwas geringer sind die Erfahrungen bei Benachteiligung aufgrund von Abweichungen stereotyper Rollenbilder, wie beispielsweise Abwertungen von Frauen, wenn diese eine Führungs-

<sup>15</sup> Es wurde eine zusammenfassende Variable über die einzelnen Formen geschlechtsbezogener Belästigung berechnet.

rolle innehaben oder Männer, die Betreuungsaufgaben übernehmen: 23 % der weiblichen Befragten haben dies selbst erlebt und weitere 22 % haben dies beobachtet (Abbildung 12, Tabelle 10 im Tabellenanhang).

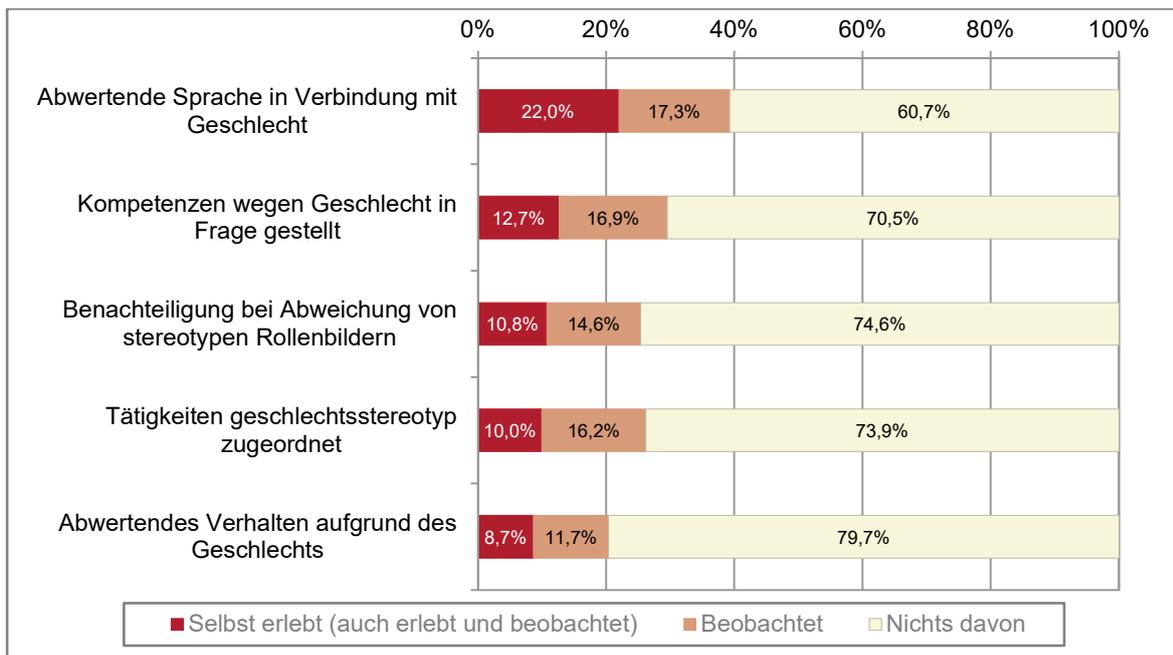
**Abbildung 12: Geschlechtsbezogene Belästigung im Betrieb (nur Frauen)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 9-19

Wie bereits ersichtlich wurde, sind männliche Befragte von geschlechtsbezogenen Belästigungen weniger betroffen als Frauen. An erster Stelle stehen dabei Erlebnisse im Zusammenhang mit abwertender Sprache in Verbindung mit dem Geschlecht: 22 % haben dies erlebt und weitere 17 % im Betrieb beobachtet. 13 % geben an, dass Kompetenzen aufgrund des Geschlechts in Frage gestellt wurden und 17 %, dass sie dies beobachtet haben. Rund 11 % berichten, dass sie Benachteiligungen bei Abweichungen von stereotypen Rollenbildern erleben, bei 10 % der männlichen Befragten wurden Tätigkeiten stereotyp zugeordnet und 9 % erlebten ein abwertendes Verhalten aufgrund des Geschlechts (Abbildung 13, Tabelle 10 im Tabellenanhang).

**Abbildung 13: Geschlechtsbezogene Belästigung im Betrieb (nur Männer)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 410, miss = 5-12

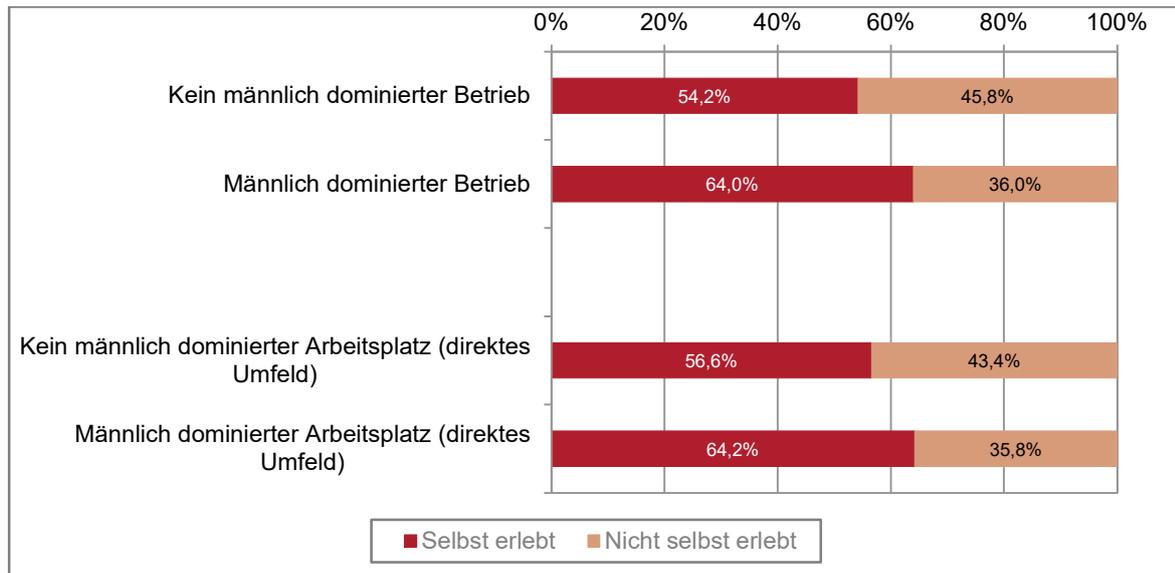
Ähnlich wie bei der Wahrnehmung des Umgangs im Betrieb sind auch hier signifikante Unterschiede nach dem Alter feststellbar. Befragte ab 50 Jahren geben am seltensten an, geschlechtsbezogene Belästigung erlebt zu haben (40 %). Bei den unter 30-Jährigen liegt der Wert bei 55 %, bei den 30- bis 39-Jährigen hingegen bei 60%.

Darüber hinaus erleben Befragte, die mit Kund:innen in Kontakt stehen, deutlich häufiger geschlechtsbezogene Belästigungen (52 % vs. 43 %).

Dass ein wertschätzender Umgang und geschlechtsbezogene Belästigung in Verbindung stehen, wird durch die Erhebung besonders offensichtlich: Unter jenen, die das Umfeld im Betrieb als sehr wertschätzend erleben, geben rund 16 % an, geschlechtsbezogene Belästigung erlebt zu haben. Im Vergleich: Diejenigen, die das Umfeld (eher) negativ bewerten, haben in über 80 % der Fälle geschlechtsbezogene Belästigung erlebt (Tabelle 11 im Tabellenanhang).

Darüber hinaus zeigen sich signifikante Unterschiede in Abhängigkeit der Geschlechterverteilung am Arbeitsplatz sowie im Betrieb – jedoch nur bei weiblichen Befragten. Wenn überwiegend Männer im Betrieb bzw. am direkten Arbeitsumfeld beschäftigt sind, erleben Frauen häufiger geschlechtsbezogene Belästigung. Dies liefert Hinweise darauf, dass „männliche“ Betriebskulturen durchaus einen Einfluss darauf haben, wie Frauen behandelt werden (Abbildung 14, Tabelle 12 im Tabellenanhang).

**Abbildung 14: Geschlechtsbezogene Belästigung und Geschlechterverhältnis im Betrieb (nur Frauen)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 10

Auch das Vorhandensein eines Betriebsrates oder einer anderen Vertrauens- bzw. Ansprechperson führt zu einem unterschiedlichen Ausmaß an Betroffenheit – allerdings nur in den ausgewählten Industriebereichen. Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat und / oder andere Ansprechpersonen, wird seltener geschlechtsbezogene Belästigung erlebt (48 % vs. 57 % bzw. 56 %, Tabelle 13 im Tabellenanhang).

Darüber hinaus liefern die Ergebnisse auch einen Hinweis darauf, dass geschlechtsbezogene Belästigung und Formen der Diskriminierung einen Einfluss auf den Verbleib in der Branche haben können: Bei jenen, die nicht mehr in der Branche beschäftigt sind, haben deutlich mehr geschlechtsbezogene Belästigungen erlebt (72 % vs. 49 %; Tabelle 11 im Tabellenanhang).

### **„Allein als Frau ist es immer ungut“ – Belastendes Arbeitsklima in männerdominierten Branchen**

In den offenen Antworten kommt eine Vielzahl an persönlichen Schilderungen zum Ausdruck, die verdeutlichen, wie tief verankert strukturelle Benachteiligung, Alltagssexismus und mangelnder Respekt gegenüber Frauen in männerdominierten Arbeitsumfeldern oft noch sind. Frauen, die in männerdominierten Berufsfeldern tätig sind, berichten von einem belastenden Arbeitsklima – geprägt von Misstrauen, Abwertung und sexuellen Grenzüberschreitungen. *„Allein als Frau ist es immer ungut. Es bräuchte immer besser zwei oder drei Frauen und nicht immer nur eine im Team“*, beschreibt eine Betroffene. Viele fühlen sich gezwungen, sich ständig beweisen zu müssen: *„Ich musste immer zeigen, dass ich diese Rolle machen kann – die Männer haben kein Vertrauen.“*

Alltägliche, geschlechtsbezogene Belästigungen werden dabei oft verharmlost oder ignoriert, von Kolleg:innen wie auch von Führungskräften. So zeigt sich in den offenen Antworten nochmals mehr, dass das Betriebsklima sowie verinnerlichte und institutionalisierte Formen von Sexismus dazu führen, dass sich die Frauen einem solchen Arbeitsfeld ohne unterstützende Reaktionen von anderen ausgesetzt sehen und dass sich teils auch weibliche Beschäftigte dem herrschenden Umgangston anschließen:

*„Kritik an sexistischem Verhalten wird oft abgetan – Betroffene gelten als ‚verweicht‘ oder humorlos. Vorgesetzte greifen selten ein. Auch Kolleginnen schweigen häufig oder beteiligen sich an abwertendem Verhalten.“*

Auch subtile Abwertungen sind Teil des Arbeitsalltags: *„Oft wird meine Aussage ignoriert – sagt ein Mann genau das Gleiche, wird er bejubelt.“* Oder: *„Mir wurde gesagt, ich gehöre in die Küche und nicht in eine Firma.“* Selbst offensichtliche Benachteiligung wird institutionalisiert: *„Wir zwei Frauen im Team reinigen die Mitarbeiterräume – weil sonst niemand putzt. Der Versuch, eine Reinigungsfirma zu engagieren, wurde seit Jahren mit ‚brauchen wir nicht‘ abgewiesen.“*

Das Arbeitsklima leidet unter diesen unausgesprochenen Machtverhältnissen, ebenso wie die Motivation und das Sicherheitsgefühl vieler 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.“* Dass sich Strukturen ändern müssen, ist offensichtlich. Denn: *„Menschen sollten sich nicht wundern, warum keine Frauen in der Technik arbeiten wollen.“*

Auch einige Männer reflektieren kritisch die Strukturen in männerdominierten Branchen: *„Aufgrund des hohen Männeranteils und dem hohen Altersschnitt werden Belästigungen oft als ‚alte Schule‘ abgetan.“* Der Versuch jüngerer Generationen, Probleme anzusprechen, wird häufig nicht ernst genommen: *„Alle Versuche, das zu ändern, werden als übertriebene Wokeness abgestempelt – es wird sogar mit Konsequenzen gedroht.“* Gleichzeitig bestehen Widersprüche: Während einige Männer betonen, Frauen würden bevorzugt, fühlen sich andere selbst in einem unfairen Konkurrenzverhältnis:

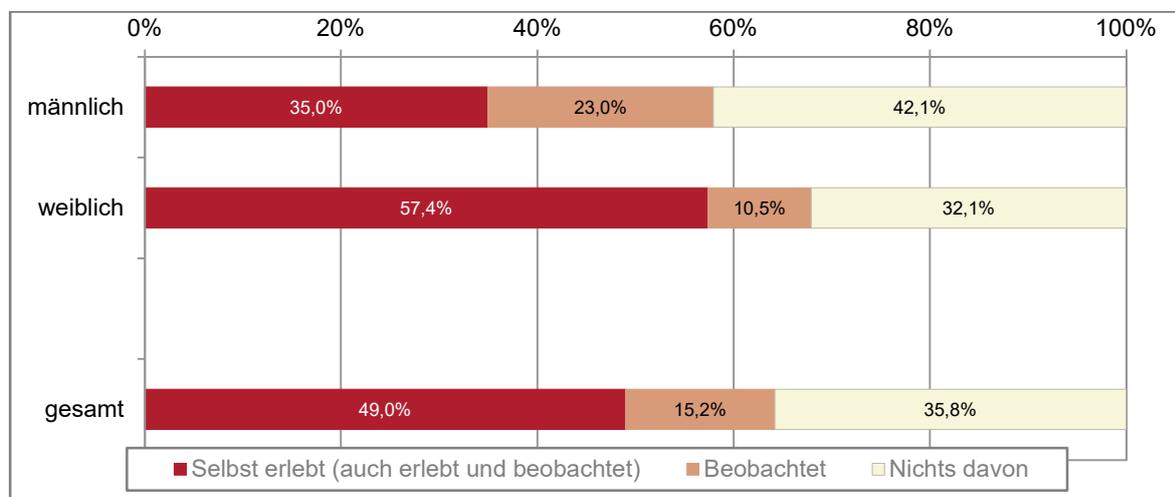
*„Männer müssen das Fach wissen und beweisen – Frauen kommen so unter.“* Oder: *„Frauen werden immer wieder nur auf das Äußerliche reduziert und als Sexobjekt betrachtet.“*

## 5.2 Sexuelle Belästigung in Betrieben

Eine der zentralen Fragen, welche durch die vorliegende Studie beantwortet werden soll, ist die, in welchem Umfang sexuelle Belästigung in der Industrie und dem Gewerbe sowie der Information und Kommunikation in Niederösterreich vorkommen. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) liegt sexuelle Belästigung vor, „wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt“ sowie „für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist“ (§ 6 GIBG<sup>16</sup>). Sexuell belästigende Verhaltensweisen umfassen dabei zum einen körperliche Übergriffe wie ungewolltes Anfassen oder Berühren, aufgedrängte Küsse und Umarmungen wie auch Gesten und Blicke (z.B. Anstarren), Worte (anzügliche Witze oder Komplimente, unerwünschte Einladungen oder Androhungen) und Bilder (z.B. anzügliche Bilder am Arbeitsplatz).<sup>17</sup>

Mit Blick auf die ausgewählten Branchen zeigt die von uns durchgeführte Befragung, dass knapp die Hälfte von mindestens einer Form der sexuellen Belästigung betroffen ist. Darüber hinaus werden geschlechtsbezogene Unterschiede deutlich: 57 % der weiblichen Befragten haben sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz selbst erlebt (auch erlebt und beobachtet), weitere 11 % haben dies beobachtet. Lediglich ein Drittel der befragten Frauen ist oder war am Arbeitsplatz nicht mit sexueller Belästigung konfrontiert. Bei den männlichen Befragten sind die Werte wesentlich geringer, aber auch hier gibt über ein Drittel an, dies erlebt zu haben, weitere 23 % haben sexuelle Belästigung beobachtet (Abbildung 15, Tabelle 15 im Tabellenanhang).

**Abbildung 15: Sexuelle Belästigung im Betrieb (nach Geschlecht)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 22

Hinsichtlich der einzelnen Formen erleben oder erlebten über 40 % der weiblichen Befragten, sexuelle Belästigung durch Blicke bzw. Anstarren (Starren auf die Brust, das Gesäß oder in den Ausschnitt) an ihrem Arbeitsplatz und weitere 9 % haben dies beobachtet. Fast gleich hoch sind die Werte bei sexistischen Bemerkungen, anzüglichen Witzen oder abwertenden Anreden (wie „Mausi“ oder auch Schimpfwörter wie „Schlampe“). Knapp ein Drittel der weiblichen Befragten erlebte anzügliche Bemerkungen aufgrund des Aussehens oder der Kleidung

<sup>16</sup> <https://www.ris.bka.gv.at/geltendefassung/bundesnormen/20003395/glbq.%20fassung%20vom%202011.08.2021.pdf>

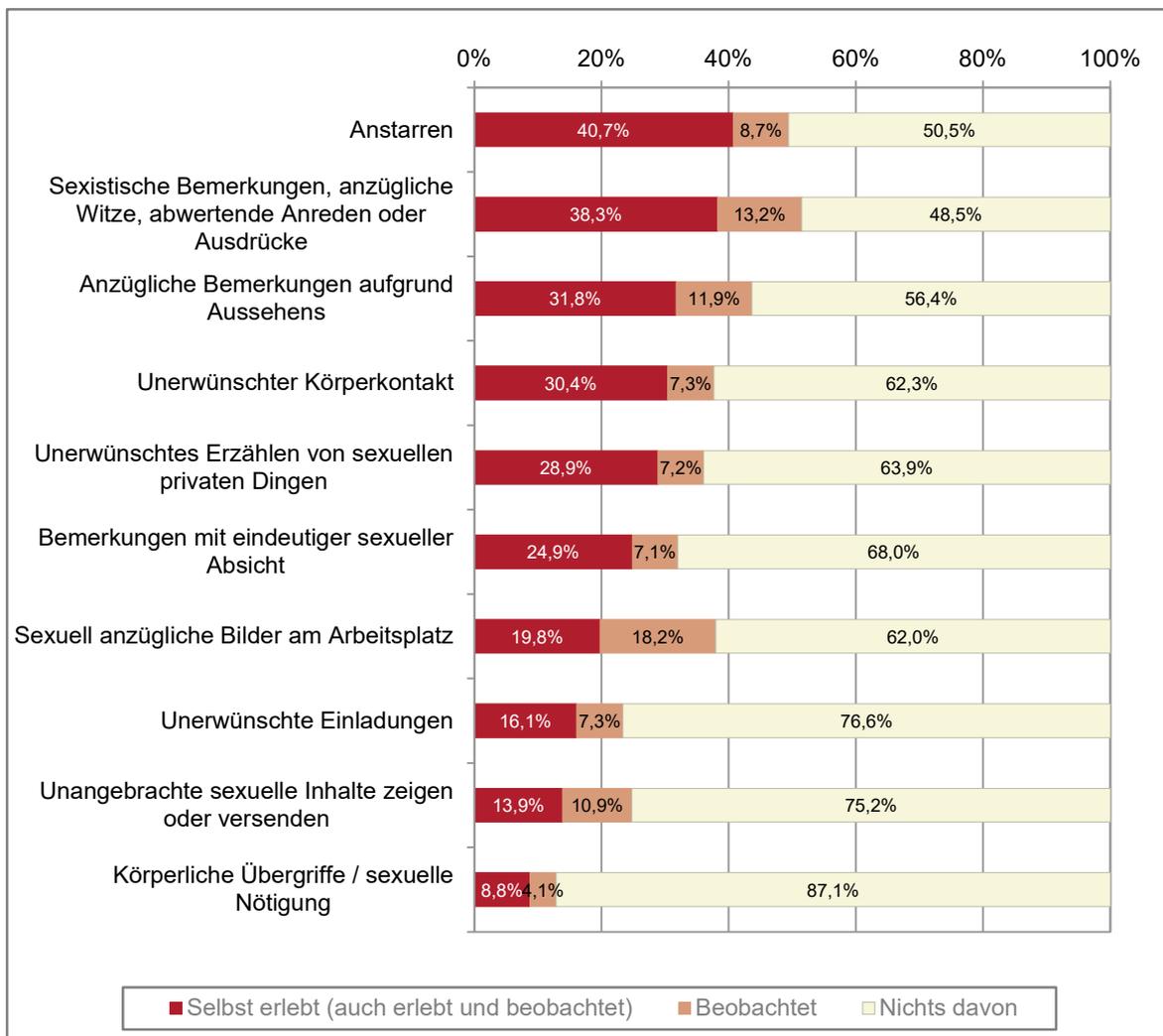
<sup>17</sup> <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/Belaestigung.html>

sowie „Hinterherpfeifen“ und 30 % waren mit unerwünschtem Körperkontakt konfrontiert bzw. fast gleich vielen (29 %) wurden sexuell private Dinge unerwünscht erzählt.

Ein Viertel der weiblichen Befragten gibt an, Bemerkungen mit eindeutiger Absicht auf sexuelle Annäherung am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Bei rund 20 % sind sexuell anzügliche Bilder am Arbeitsplatz vorhanden und weitere 18 % beobachten dies.

Etwas geringer sind die Erfahrungswerte bei unerwünschten Einladungen (z.B. hartnäckiges Drängen auf ein Treffen nach Dienstschluss), das Zeigen oder Versenden von unangebrachten sexuellen Inhalten sowie körperliche Übergriffe oder sexuelle Nötigung. Letzteres wurde von 9 % selbst erlebt und von 4 % der weiblichen Befragten beobachtet (Abbildung 16, Tabelle 15 im Tabellenanhang).

**Abbildung 16: Sexuelle Belästigung im Betrieb (nur Frauen)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 7-24

**„Habe ich nicht nur an einem Arbeitsplatz erlebt und bekomme es immer wieder von anderen (auch Männern) erzählt“ – Von subtilen Blicken, verbaler Herabwürdigung und offenem Machtmissbrauch**

Die offenen Antworten der Befragung verdeutlichen die Problematik und geben tiefer liegende Einblicke in die erlebte sexuelle Belästigung. Ein großer Teil der Antworten beschreibt die Erlebnisse von Frauen hinsichtlich verbaler sexueller Belästigung und zeichnet ein deutliches Bild systemischer Diskriminierung am Arbeitsplatz in Form von anzüglichen Kommentaren, sexistischen Witzen und abwertenden Aussagen: *„Mein Vorgesetzter schickte mich um einen Kaffee für sich und seinen Kunden, der in seinem Büro saß, zu holen. Als ich wieder reinkam, machte er eine Bemerkung bezüglich meiner Oberweite und meinte, dass ich heute aber sehr zugeknöpft bin. Dabei ist das doch das einzig Ansehnliche an mir.“*

Dabei wird von vielen berichtet, dass eine herabwürdigende Sprache und ein „frauenfeindlicher Humor“ in ihrem Betrieb an der Tagesordnung stehen. *„Regelmäßig werden Frauen mit Begriffen wie „Schlampe“, „Fotze“ oder „Püppi“ beleidigt. Sexistische Witze, zweideutige Bemerkungen und frauenverachtende „Späße“ sind alltäglich – oft in Anwesenheit anderer Kollegen, die nicht einschreiten oder sogar mitlachen.“*

Neben offenen Übergriffen berichten Frauen auch von unterschwelligem Formen der Diskriminierung: „Mansplaining“, Fragen zu Kinderwunsch oder Privatleben, Kommentaren über Aussehen bei Müdigkeit oder Schminkverzicht sowie der Annahme, dass sie für einfache Tätigkeiten (z. B. Kaffee holen, Aufräumen) zuständig seien. Auch das Erzählt- oder Gezeigtbekommen von sexuell anzüglichen, unangebrachten Inhalten wird von den weiblichen Befragten geschildert. Dies reicht von sexuellen Erzählungen, über pornografische Bilder bis hin zu unangebrachten Fragen über das eigene Sexualverhalten: *„Kollegen erzählten, wie groß ihr bestes Stück sei und, dass ich es nach der Arbeit gern ausprobieren könnte. Ein Kollege wollte, dass meine Kollegin und ich uns vor ihm küssen. Kollegen fragten mich, was ich beim Sex mag oder erzählten, was sie mögen. Alle oben genannten Dinge passierten, ohne dass ich irgendwelche Anspielungen gemacht habe oder je darauf eingestiegen bin.“*

Die Erfahrungen beschränken sich dabei nicht auf verbale sexuelle Belästigung. Gerade ständiges Angestarrtwerden und anzügliche Blicke gepaart mit unangebrachten Kommentaren über das Aussehen wurden von den Frauen in den offenen Antworten geschildert. Diese Formen der sexuellen Belästigung können so subtil sein, dass sie nicht immer wahrgenommen werden beziehungsweise eine Reaktion darauf erschweren. *„Es sind die Kleinigkeiten, die nicht wahrgenommen werden. Führungskräfte, die immer wieder auf den Busen schauen, die einen immer wieder berühren (Schulter, Nacken...) das sind sexuelle Übergriffe, die kaum jemand sieht/wahrnimmt.“*

In einigen der offenen Antworten wird von unerwünschten Einladungen, Avancen und Flirtversuchen berichtet. Auch körperliche Übergriffe werden von den Frauen geschildert: *„Der Filialleiter hat mich im Pausenraum bedrängt, als ich Sachen wegräumte und sich von hinten an mich gedrückt und ich konnte seine Erregung spüren.“* Auch beobachtete Übergriffe wurden geschildert: *„Eine Kollegin wurde bei einer internen Feier von einem Kollegen unsittlich betatscht, ohne Vorwarnung oder Scham, dass es jemand sehen könnte. Er hörte damit auch nach mehrmaligem Ermahnen nicht auf.“*

Sexuelle Belästigung – insbesondere unangemessene Annäherungen und Übergriffe – stehen oft in Verbindung mit einem Machtungleichgewicht. Einige der Frauen berichten, dass die sexuelle Belästigung von der Führungskraft oder einem in einer höheren Position stehenden Beschäftigten ausging. Dies geht meist einher mit Ein-

schüchternungsversuchen und dem Aufbau von Druck. Aussagen wie „Vertrauenssache“ oder „andere haben das auch gemacht“ zeigen gezielten Machtmissbrauch: *„Dienstreise mit Vorgesetztem: Angebot in einem Zimmer zu schlafen, weil „kein anderes Zimmer mehr frei sei“ Nach Ablehnung meinerseits kam eine Rückmeldung, dass das „Vertrauenssache sei, dass mir bewusst ist, dass da nichts passieren würde“ und Info, dass mit einer ehemaligen Kollegin das auch funktioniert hätte.“*

In den offenen Antworten wird demnach zum einen deutlich, dass insbesondere Frauen vielfachen Formen sexueller Belästigung in männlich dominierten Feldern ausgesetzt sind: von „subtilen“ Blicken, scheinbaren „Witzen“ bis hin zu körperlichen Übergriffen. Darüber hinaus wird selten reagiert bzw. entsprechen die Folgen für die Täter(:innen) nicht der Tat. Folgendes Beispiel zeigt nochmals sehr eindrücklich, wie sexuelle Belästigung mit struktureller Diskriminierung, Machtverhältnissen und Ungleichheiten in Verbindung steht:

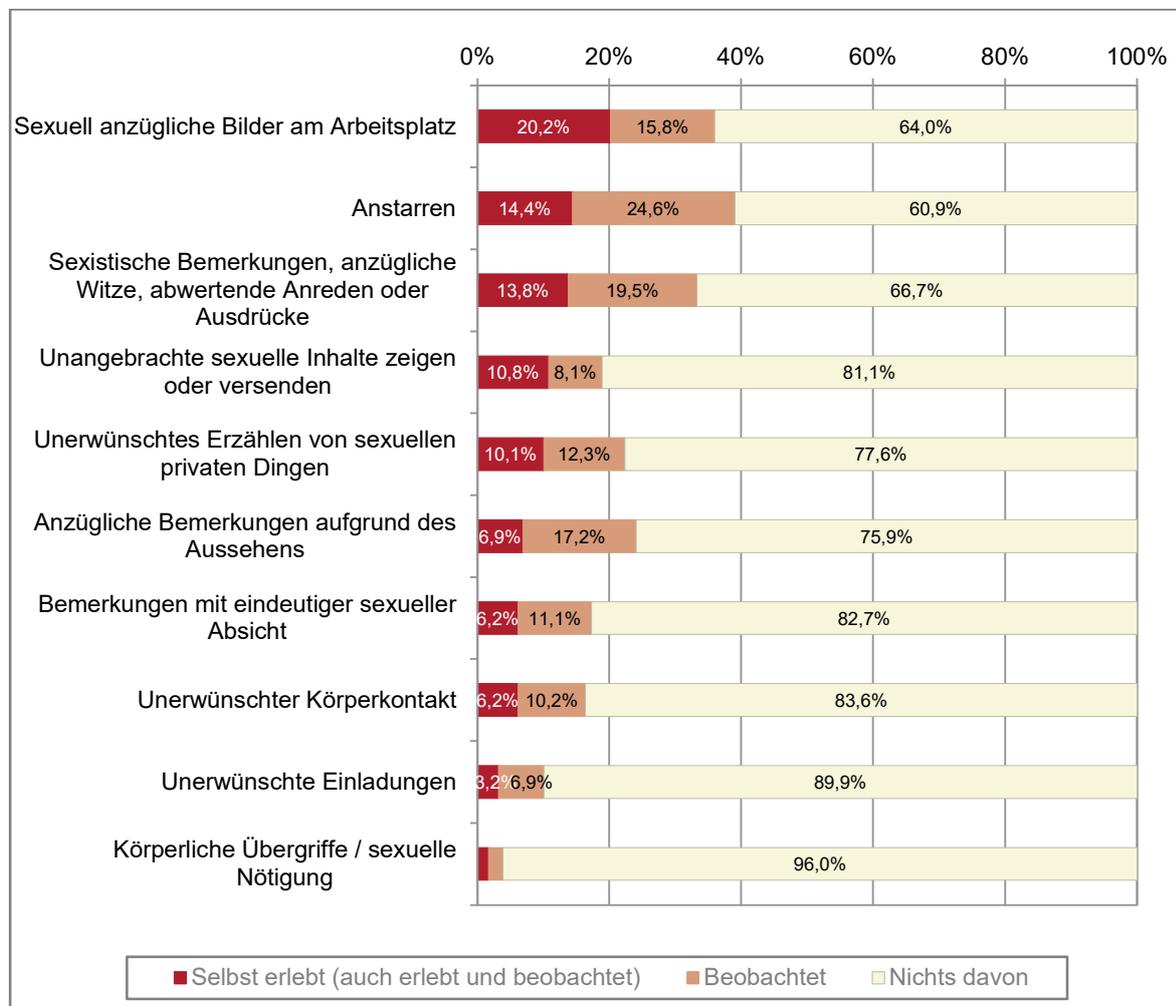
*„Der damalige Chef belästigte mich mehrere Monate. Ich war seine Assistentin. Zuerst fing es mit anzüglichen E-Mails an (Beispiel: Auf meine Frage, ob er mittags was vom Laden möchte, folgte die Antwort: "Ja, dich auf einem Silbertablett"). Ich habe mir diese E-Mails auf meine private Mailadresse weitergeleitet. Es folgten oftmalige Berührungen am Po und Oberschenkel. Bei einem gemeinsamen Außendiensttermin folgte ein Griff in meine Bluse. Mein ehemaliger Vorgesetzter berührte meine Brust und Brustwarze, bot mir an, dass wir uns am Heimweg ein Zimmer nehmen können. Es gebe neben der Autobahn ein Stundenhotel. Weiters wollte er mich küssen. Ich drehte mich weg, wollte dies alles nicht. Er meinte nur: "Geben und Nehmen". Nach meiner Rückfrage, wie er dies denn meine, sagte er, dass man etwas geben muss, wenn man was erreichen will. Ich hätte alle Vorteile, wenn ich mit ihm ein „Pantscherl“ beginne. Er bot mir an, sich beim Vorstand für mich einzusetzen, dass ich eine Lohnerhöhung und ein eigenes Firmen KFZ erhalte. Ich meinte darauf, dass ich das dankend ablehne, wenn ich es nur so erreichen könne. Ich erstattete im Anschluss Anzeige bei der Polizei. Er wurde wegen sexueller Belästigung verurteilt und musste Schmerzensgeld zahlen. Wenige Tage nach der Verhandlung kündigte mich die Firma mit dem Argument, dass Einsparungsmaßnahmen getroffen wurden, und mein Arbeitsplatz nicht mehr haltbar wäre. Mein Anwalt erstattete Klage wegen Motivkündigung. Es gab einen Vergleich. Kränkend war, dass mein ehemaliger Vorgesetzter von der Firma geschützt wurde, da er ja eine so "versierte und langjährige Führungskraft" sei. Es gab vor wenigen Jahren eine weitere Belästigung, weshalb er nicht mehr tragbar für die Firma war.“*

Bei den männlichen Befragten steht sexuelle Belästigung in Form von anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz an erster Stelle: 20 % haben dies selbst erlebt und 16 % beobachtet. Mehr als ein Zehntel erlebte ein unangebrachtes Anstarren am Arbeitsplatz, sexistische Bemerkungen oder Witze bzw. abwertende Anreden und Ausdrücke, das Zeigen oder Versenden unerwünschter sexueller Inhalte sowie das Erzählen eben solcher.

Geringere Werte zeigen sich bei körperlichen Formen sexueller Belästigung: 6 % waren im Arbeitsumfeld mit unerwünschtem Körperkontakt konfrontiert, weniger als 2 % von körperlichen Übergriffen oder sexueller Nötigung.

Insgesamt zeigt sich, dass die männlichen Befragten im Vergleich zu den Frauen häufiger sexuelle Belästigungen beobachten: Ein Viertel gibt an, dass Personen im Betrieb von unangebrachtem Anstarren betroffen waren, 20 %, dass sexistische Bemerkungen im Arbeitskontext beobachtet wurden, 17 %, dass anzügliche Bemerkungen aufgrund des Geschlechts gegeben sind oder waren und 16 %, dass sexuell anzügliche Bilder am Arbeitsplatz vorkommen (Abbildung 17, Tabelle 15 im Tabellenanhang).

**Abbildung 17: Sexuelle Belästigung im Betrieb (nur Männer)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 410, miss = 3-8; Werte < 3 % werden nicht angezeigt

**„Dreckige ‚Herrenwitze‘ sind üblich. Reden über Kolleginnen auch.“ – Von sexistischen Kulturen und Übergriffen**

Die männlichen Befragten schildern in den offenen Antworten vorrangig Beobachtungen sexueller Belästigungen, die sie im Betrieb gemacht haben. Anders als Frauen – die sehr konkrete Fälle schildern – wird vor allem ein sexistisches Arbeitsklima, abwertende Sprache (vor allem gegenüber Frauen) und die Reduktion von Frauen auf ihr Äußeres bzw. deren Degradierung als Sexualobjekte thematisiert: *„Dreckige ‚Herrenwitze‘ sind üblich. Reden über Kolleginnen auch.“* In diesem Zusammenhang wird die „männlich“ geprägte Umgebung als Mitgrund für einen teils frauenfeindlichen Umgang angesehen bzw. in Verbindung mit fehlenden Reaktionen oder dem Herunterspielen von sexueller Belästigung gebracht.

In den offenen Antworten wird auch von Fällen berichtet, in denen Männer Opfer von sexueller Belästigung waren, ohne dass darauf Konsequenzen folgten: *„Gab es auch in umgekehrter Form, weibliche Führungskräfte haben Männer angefasst/gekitzelt, war unangenehm für die Dabeisitzenden, wurde aber nie gemeldet“*

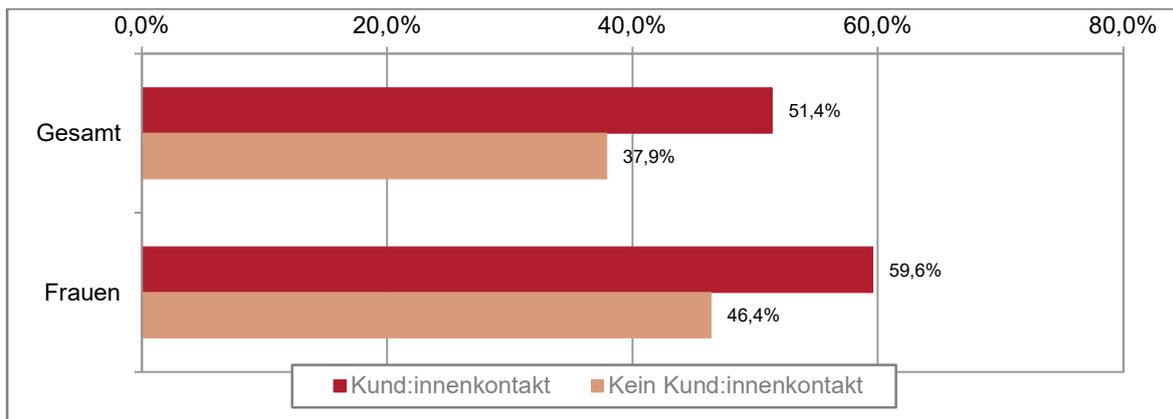
Ein Befragter schildert davon, dass er unangebrachte Bilder mit sexuellen Inhalten bekam und er sexuelle Annäherungsversuche erlebte: *„Mir wurden unaufgefordert Nacktbilder gezeigt und ich soll sie mal abends besuchen. Sie hat eine Sauna und ich könnte gleich bei ihr schlafen. Und sie steht auf Gruppensex, hat sie mir dabei auch gleich erzählt. Wollte eigentlich nur eine Zigarette in Ruhe rauchen in der Raucherpause.“*

Ähnlich wie bei den erhobenen geschlechtsbezogenen Belästigungen, zeigen sich auch bei sexueller Belästigung signifikante Unterschiede in Abhängigkeit vom Alter der Befragten: Personen im Alter von 50 Jahren und älter geben seltener an, von sexueller Belästigung selbst betroffen zu sein (38 %). Bei jenen unter 30 Jahren haben 54 % und bei jenen zwischen 30 und 39 Jahren 57 % mindestens eine Form selbst erlebt (Tabelle 16 im Tabellenanhang). Werden lediglich weibliche Befragte betrachtet, kann ein linearer Zusammenhang beobachtet werden: je jünger, umso häufiger wird sexuelle Belästigung erlebt (Abbildung 18, Tabelle 17 im Tabellenanhang).

Dass jüngere Personen über sexuelle Belästigung häufiger berichten als ältere Personen, wurde auch in anderen Studien bereits belegt (Pretterhofer und Sorger 2022).

Mit Blick auf den Arbeitsplatz sind ausgehend von den Erhebungen drei Faktoren zentral: Zum einen gibt es eine deutlich höhere Betroffenheit von sexueller Belästigung bei jenen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu Kund:innen haben. Ist dies der Fall geben 51 % an, sexuelle Belästigung erlebt zu haben, wenn kein Kontakt zu Kund:innen besteht sind es 38 % (Abbildung 18, Tabelle 16 im Tabellenanhang). Eine ähnliche Differenz kommt bei der Betrachtung der weiblichen Befragten zum Vorschein: 60 % mit Kund:innenkontakt erleben sexuelle Belästigung und 46 % ohne Kund:innenkontakt (Abbildung 18, Tabelle 17 im Tabellenanhang).

**Abbildung 18: Sexuelle Belästigung selbst erlebt, nach Kund:innenkontakt**

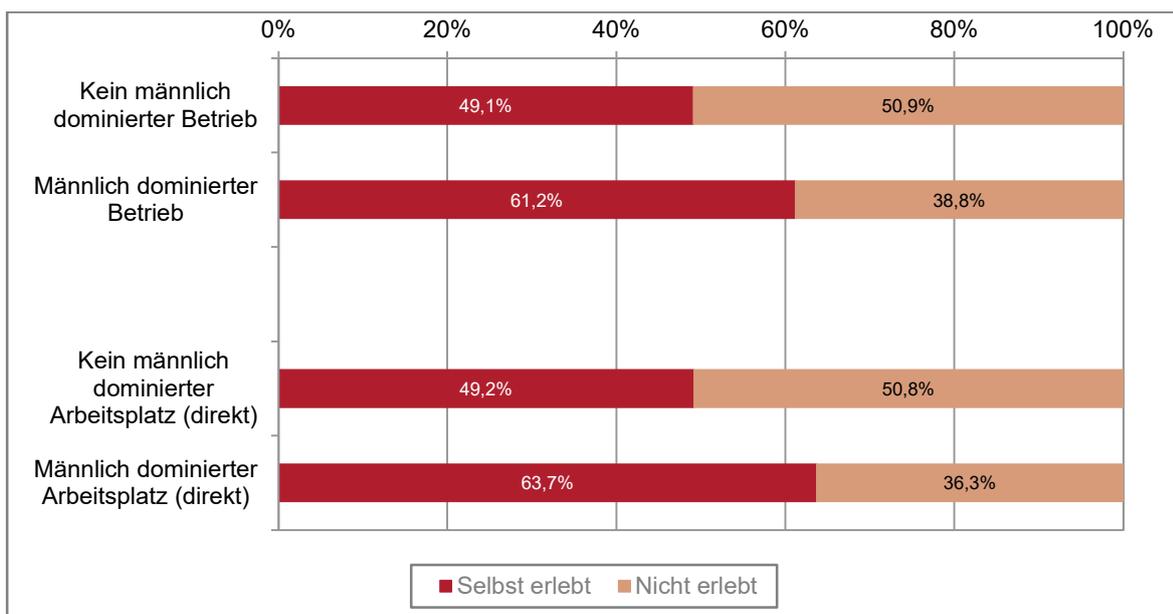


Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 25 / n = n = 683, miss = 14 (nur Frauen)

Auch das Geschlechterverhältnis am Arbeitsplatz hat einen Einfluss auf die Häufigkeit des Auftretens von sexueller Belästigung: Wenn im Betrieb bzw. auch im direkten Arbeitsumfeld überwiegend Männer beschäftigt sind, wird sexuelle Belästigung signifikant häufiger erlebt (Tabelle 16 im Tabellenanhang).

Mit Blick auf die weiblichen Befragten geben 61 % an, sexuelle Belästigung zu erleben, wenn im Betrieb überwiegend Männer beschäftigt sind. Ist dies nicht der Fall, ist knapp die Hälfte von sexueller Belästigung betroffen. Bezogen auf das Geschlechterverhältnis im direkten Arbeitsumfeld sind die Werte sogar ein wenig höher: 64 % der weiblichen Befragten erleben an einem männlich dominierten Arbeitsplatz sexuelle Belästigung (Abbildung 19, Tabelle 17 im Tabellenanhang).

**Abbildung 19: Sexuelle Belästigung erlebt, nach Geschlechterverhältnis im Betrieb (nur Frauen)**

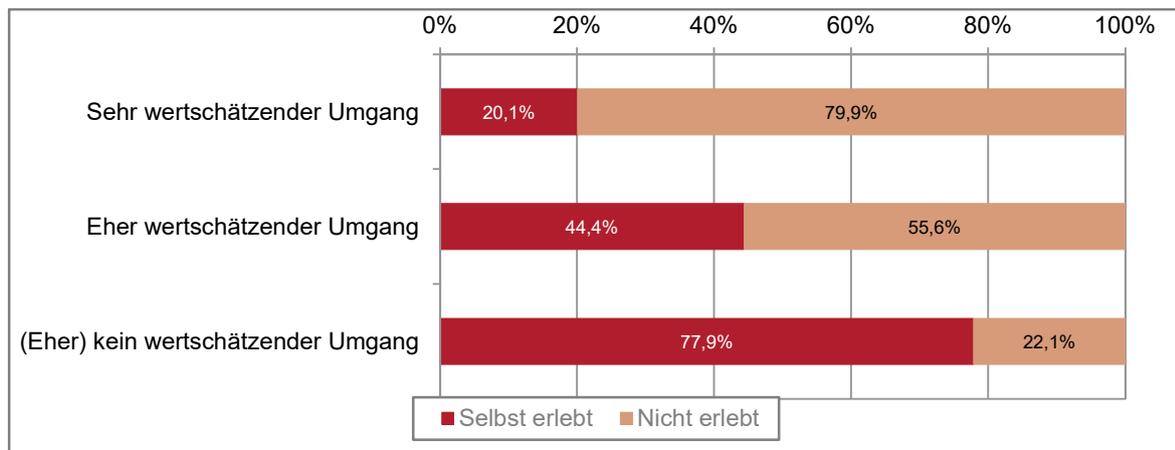


Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 12

Darüber hinaus zeigen sich wiederum – ähnlich wie bei der geschlechtsbezogenen Belästigung – die stärksten Unterschiede hinsichtlich des Umgangs im Betrieb. Wird dieser als sehr wertschätzend bewertet, erleben 20 % sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, bei einem eher wertschätzenden trifft dies auf 44 % zu. Wenn das Betriebsklima als nicht oder gar nicht wertschätzend wahrgenommen wird, geben hingegen 78 % an, mindestens eine Form von sexueller Belästigung selbst erlebt zu haben (Abbildung 20, Tabelle 16 im Tabellenanhang).

Hier wird, wie auch schon hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Belästigung, besonders deutlich, dass informelle Umgangsformen in einer starken Verbindung mit tatsächlicher Diskriminierung und Belästigung stehen.

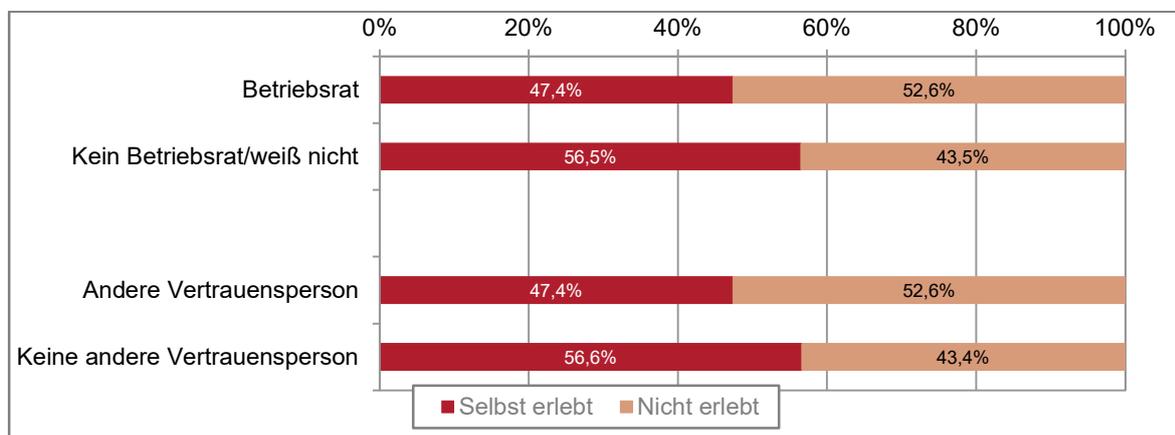
**Abbildung 20: Sexuelle Belästigung im Betrieb und Betriebsklima**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 36

Ebenso zeigen sich signifikante Unterschiede je nach Vorhandensein eines Betriebsrates bzw. anderer Vertrauens- oder Ansprechpersonen – wiederum nur in der Industrie und dem Gewerbe. Ist ein Betriebsrat im Industriebetrieb vorhanden, geben rund 47 % an, sexuelle Belästigung zu erleben, gibt es diese Vertretungsstruktur nicht, liegt der Wert der Betroffenen rund 10 Prozentpunkte höher. Vergleichbares zeigt sich bei anderen Vertrauens- oder Ansprechpersonen (Abbildung 21, Tabelle 18 im Tabellenanhang).

**Abbildung 21: Sexuelle Belästigung im Betrieb nach BR / Vertrauensperson (nur Industrie)**

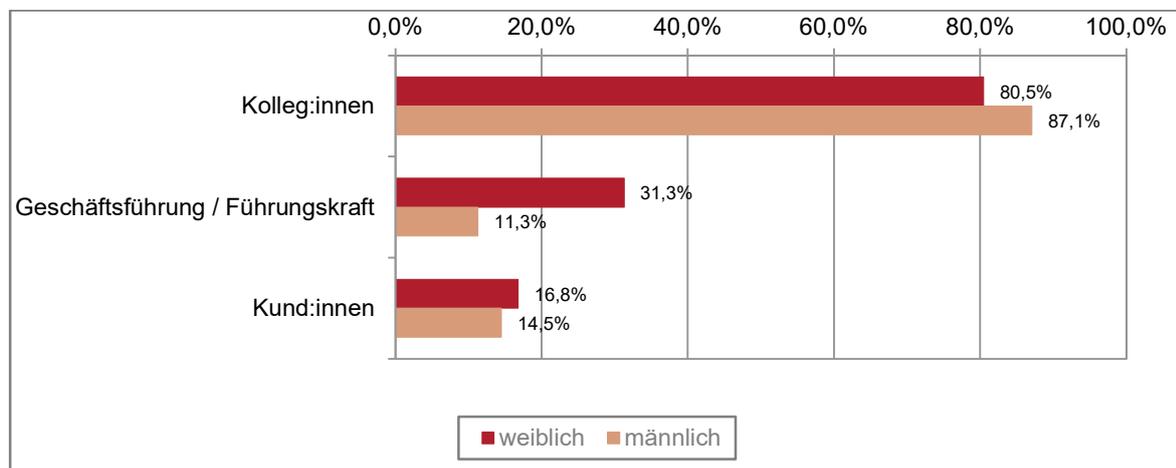


Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 917, miss = 43-70

Neben der Betroffenheit und der Analyse möglicher personenbezogener wie auch betrieblicher Unterschiede bei sexueller Belästigung, ist es ebenso von Interesse, Täter:innengruppen zu identifizieren. Dabei zeigt sich, dass mehrheitlich sexuelle Belästigungen von anderen Kolleg:innen ausgehen: 81 % der weiblichen und sogar 87 % der männlichen Befragten geben an, dass die selbst erlebte Belästigung von anderen Beschäftigten ausging. Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich bezogen auf die Vorgesetzten als Täter:innen: 31 % der weiblichen Befragten wurden von einer Führungskraft oder der Geschäftsführung sexuell belästigt. Bei den Männern trifft dies auf 11 % zu. Ein Grund dafür kann im geringen Anteil weiblicher Führungskräfte gesehen werden. Von den befragten Männern geben 93 % an, dass ihre Führungskraft männlich ist.

Darüber hinaus wurden 17 % der weiblichen und 15 % der männlichen Befragten von Kund:innen sexuell belästigt. Werden nur jene Befragten mit Kund:innenkontakt ausgewertet, sind die Anteile nur gering höher (Abbildung 22, Tabelle 21 und Tabelle 22 im Tabellenanhang).

**Abbildung 22: Täter:innen bei sexueller Belästigung nach Geschlecht (selbst erlebt, Mehrfachantworten)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 47

Darüber hinaus geben 88 % der weiblichen Befragten – die selbst sexuelle Belästigung erlebt haben – an, dass die Täter:innen bei sexueller Belästigung männlich waren und weitere 9 %, dass die Belästigung sowohl von Männern wie auch von Frauen ausging. Bei den männlichen Befragten geben 44 % an, die Belästigung ist von Männern erfolgt. Bei 28 % sind Frauen Täterinnen (Tabelle 23 im Tabellenanhang).

### 5.3 Reaktionen und Folgen bei sexueller Belästigung

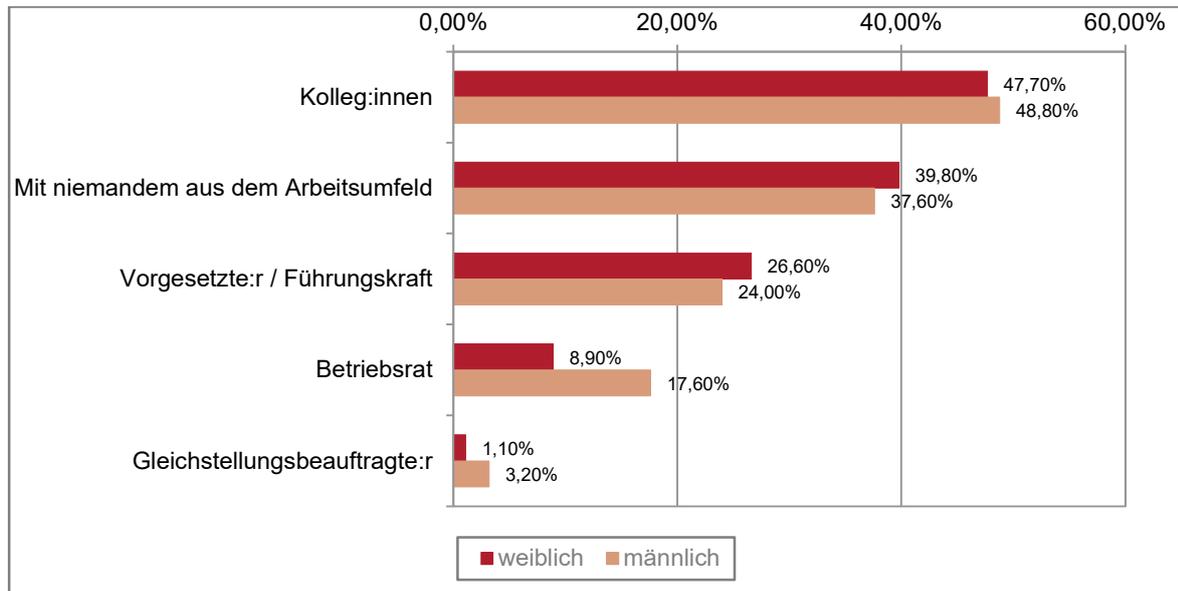
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat weitreichende Konsequenzen für die betroffenen Personen und darüber hinaus. Wie in Kapitel 2 gezeigt wurde, belegen zahlreiche Studien, dass sexuelle Belästigung auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene stattfindet. Betroffene reagieren oftmals mit erheblichen psychischen Belastungen und berichten über geringere Arbeitszufriedenheit, verminderte Motivation und Arbeitsleistung (McLaughlin et al. 2017). Langfristig kann sexuelle Belästigung auch negative Auswirkungen auf die Karriereentwicklung haben, da Betroffene sich bewusst aus potenziell karrierefördernden Situationen oder Netzwerken zurückziehen, um weiteren Übergriffen zu entgehen (McDonald 2012). Indirekte, oft schwer kalkulierbare Kosten entstehen beispielsweise durch die geringere Motivation der betroffenen Mitarbeiter:innen, aber auch durch einen damit verbundenen Imageverlust. Betriebe, die sexuelle Belästigung nicht ernst nehmen oder systematisch ignorieren, laufen Gefahr, das Engagement und Vertrauen ihrer Mitarbeitenden zu verlieren. Darüber hinaus entstehen auch direkte wirtschaftliche Kosten: Neben Produktivitätsverlusten und erhöhter Fluktuation können auch Kosten durch Rechtsstreitigkeiten und Reputationsschäden auftreten (Vara-Horna et al. 2023).

Eine Studie von Folke und Rickne (2022) zeigt zudem, dass sexuelle Belästigung nicht nur die aktuelle Belegschaft betrifft, sondern auch den externen Arbeitsmarkt: Unternehmen mit bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung werden von qualifizierten Bewerber:innen eher gemieden, was sich negativ auf die Rekrutierung auswirkt.

Arbeitgeber:innen haben die Verpflichtung, bei (sexueller) Belästigung „angemessene Abhilfe zu leisten“. Sie müssen aktiv werden, um weitere Belästigungen zu verhindern. Arbeitgeber:innen sind auch verpflichtet, Beschäftigte vor (sexueller) Belästigung durch Dritte, beispielsweise durch Kund:innen oder Klient:innen zu schützen. Wenn Arbeitgeber:innen nicht oder nicht angemessen reagieren, kann ein Anspruch auf Schadenersatz auch ihnen gegenüber entstehen (§ 12 Abs. 11 GIBG).

Von jenen Personen, die in der Befragung niederösterreichischer Arbeitnehmer:innen in männerdominierten Branchen sexuelle Belästigung erlebt haben, hat knapp die Hälfte mit Kolleg:innen über den Vorfall gesprochen. 40 % haben allerdings mit niemandem aus dem Arbeitsumfeld gesprochen. 26 % haben das Gespräch mit den Vorgesetzten gesucht und 11% haben mit dem Betriebsrat gesprochen. Wenn ein Betriebsrat im Betrieb vorhanden ist, haben sich nur 16 % an diesen gewandt. Interessant ist hier der Unterschied nach Geschlecht: In Betrieben mit Betriebsrat geben 22 % der Männer und 14 % der Frauen an, mit dem Betriebsrat über einen selbst erlebten Vorfall sexueller Belästigung gesprochen zu haben (Abbildung 23, Tabelle 24 und Tabelle 25 im Tabellenanhang).

**Abbildung 23: Gespräche: Mit wem hat die betroffene Person oder die Person, die (sexuelle) Belästigung beobachtet hat, gesprochen?**

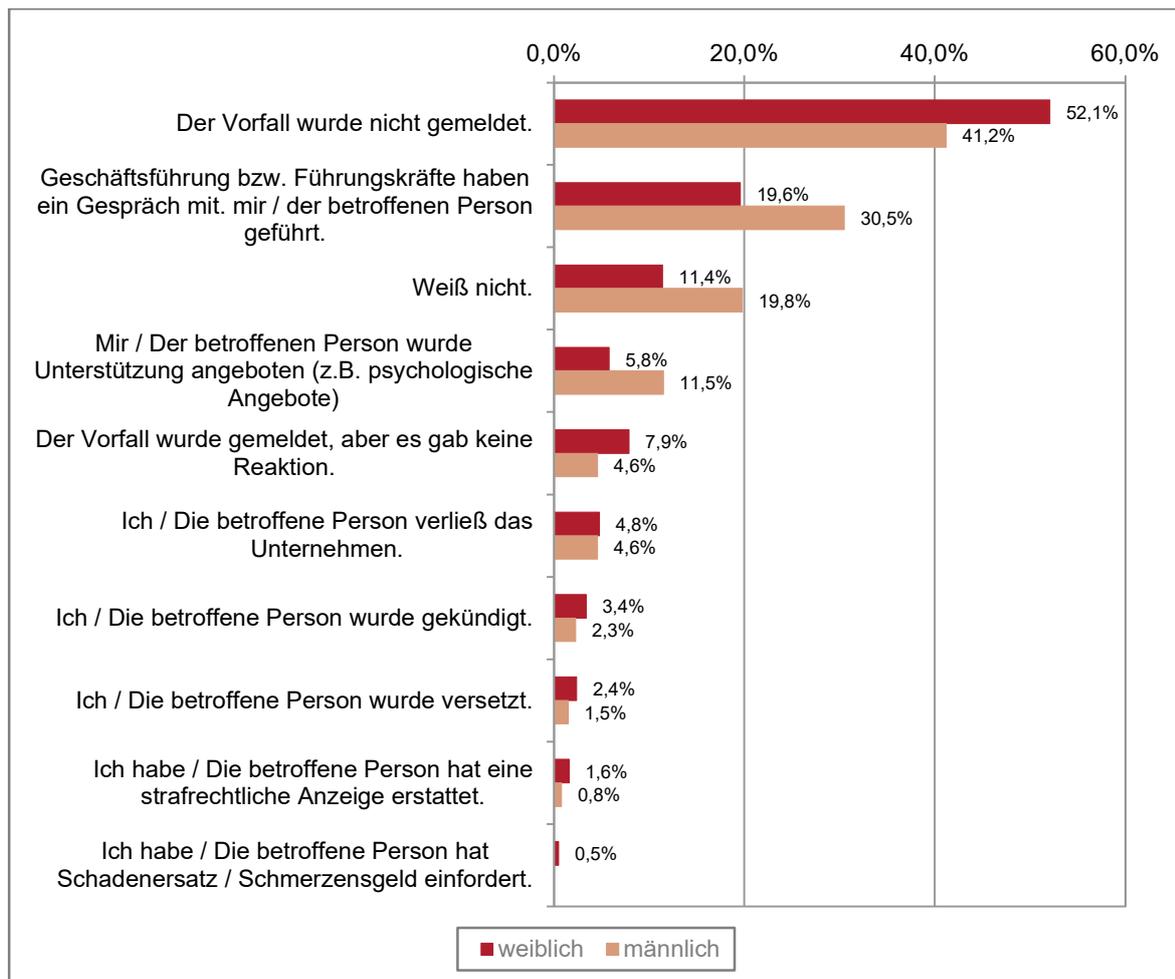


Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 41 (selbst erlebt); keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht

Insgesamt gaben knapp 50 % aller Betroffenen an, keine Meldung vorgenommen zu haben. Frauen, die selbst sexuelle Belästigung erlebt haben, haben diesen Vorfall in der Hälfte der Fälle nicht gemeldet und bei den Männern liegt dieser Anteil bei 41 % (Abbildung 24, Tabelle 26 im Tabellenanhang). Das weist auf Hemmschwellen für die Meldung sexueller Belästigung hin, die bei Frauen besonders stark ausgeprägt zu sein scheinen. Rund 31 % der Männer und 20 % der Frauen haben ein Gespräch mit der Führungskraft oder der Geschäftsführung geführt. 12 % der Männer und 6 % der Frauen geben an, dass ihnen Unterstützung angeboten wurde, etwa in Form von psychologischer Unterstützung. Rund 5 % der Frauen als auch der Männer haben angegeben, dass sie selbst bzw. die betroffene Person das Unternehmen verlassen haben. 8 % der Frauen und knapp 4 % der Männer haben einen Vorfall gemeldet und es gab keine Reaktion. Laut den Angaben von etwas mehr als 3 % der Frauen und 2% der Männer wurde die betroffene Person gekündigt und 2 % berichteten, dass die betroffene Person versetzt wurde. Strafrechtliche Anzeigen und Schadenersatzzahlungen stellen wie meist im Arbeitskontext Ausnahmefälle dar. Eine strafrechtliche Anzeige wird nur in wenigen Fällen erstattet (rund 2 % der Frauen und 1 % der Männer machten dazu Angaben). Dass Schadenersatz eingefordert wird, kommt noch seltener vor.

Zentrale Muster, die sich in diesen Antworten zeigen, sind, dass in den meisten Fällen Vorfälle gar nicht gemeldet wurden. Die Differenz zwischen gemeldeten und nicht gemeldeten Vorfällen nach Geschlecht ist bei dieser Frage signifikant: Insbesondere Frauen geben häufiger an, nicht gemeldet oder keine Reaktion erlebt zu haben. Umgekehrt berichten 31 % der Männer, dass die Geschäftsführung oder Führungskraft zumindest ein Gespräch mit der betroffenen Person geführt haben, während dies von nur 20 % der Frauen angegeben wird.

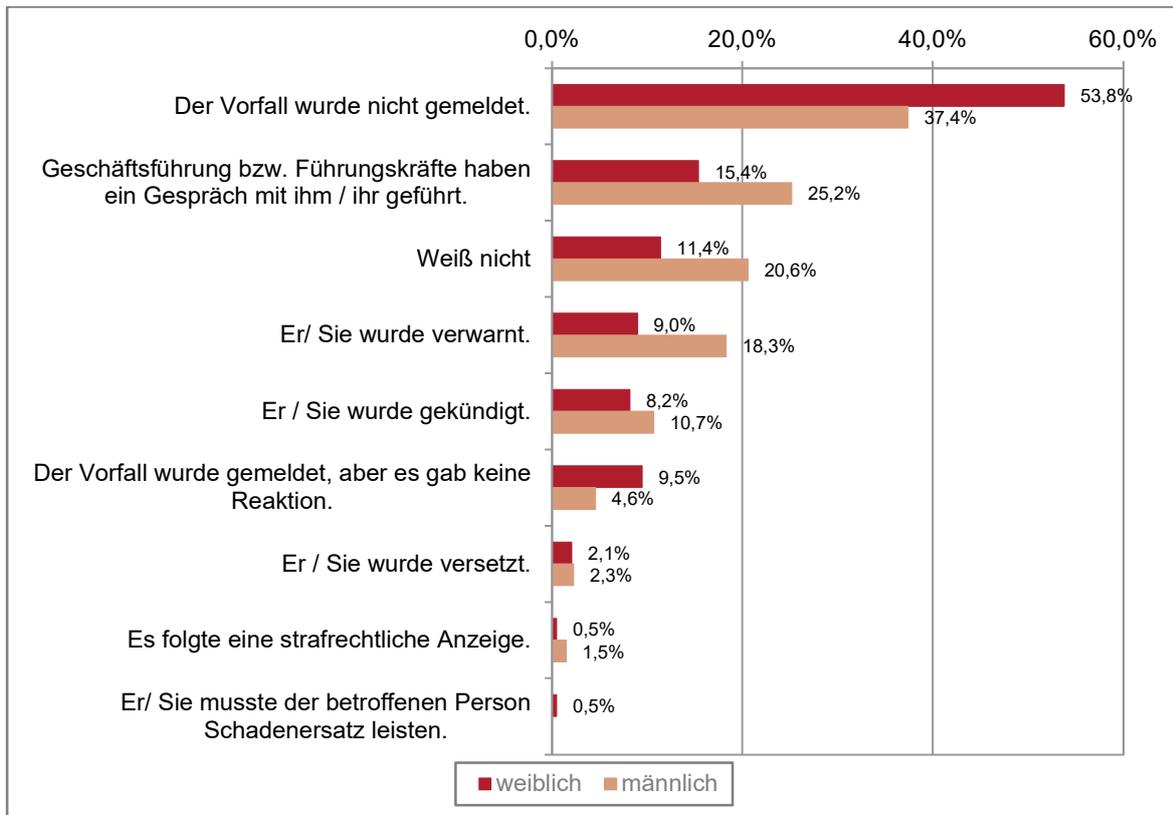
**Abbildung 24: Reaktionen / Folgen bei sexueller Belästigung für betroffene Person**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 26

Die Reaktionen bzw. Folgen für die Täter:innen spiegeln die Antworten zu den Folgen für die betroffenen Personen wider. Am auffälligsten ist auch hier, dass weitaus mehr betroffene Frauen, nämlich mehr als die Hälfte (54 %) angeben, dass der Vorfall nicht gemeldet wurde, während dies von 37 % der Männer berichtet wird. Die Angaben zu konkreten Folgen für die Täter:innen sind dementsprechend bei Männern höher als bei Frauen. In den häufigsten Fällen wurde mit den Täter:innen ein Gespräch geführt (Männer: 25 % und Frauen: 15 %). Außerdem wurden die Täter:innen verwarnt (Männer: 18 %, Frauen: 9 %) oder gekündigt (Männer: 11 %, Frauen: 8 %) oder versetzt (rund 2 %). Mit einer strafrechtlichen Anzeige oder mit Schadenersatzzahlungen sind laut den Angaben der Befragten nur sehr wenige Täter:innen konfrontiert. Auffällig ist hier auch, dass 21 % der männlichen und 11 % der weiblichen Beschäftigten zur Frage der Konsequenzen für die Täter:innen keine Angabe machen können (Abbildung 25, Tabelle 28 im Tabellenanhang).

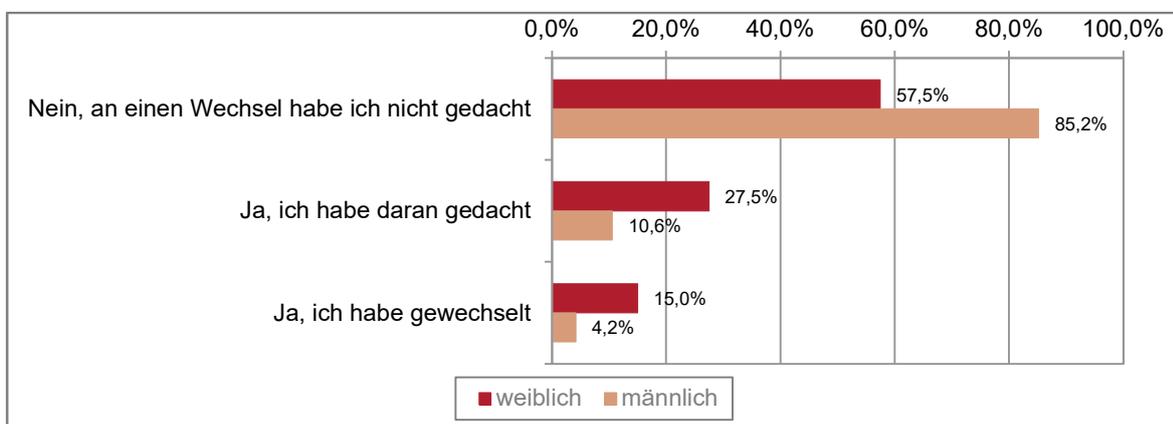
**Abbildung 25: Reaktionen / Folgen bei sexueller Belästigung für Täter:innen (Selbst erlebt)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 27

Die Beantwortung der Frage, ob die Betroffenen aufgrund der sexuellen Belästigung an einen Wechsel ihrer Arbeitgeber:innen gedacht haben, verdeutlicht, welche Konsequenzen diese Handlungen für die Betroffenen – im Gegensatz zu den Täter:innen – nach sich ziehen. 28 % der betroffenen Frauen haben an einen Arbeitsplatzwechsel gedacht und 15 % haben tatsächlich den Arbeitsplatz gewechselt. Bei den Männern haben rund 11 % an einen Arbeitsplatzwechsel gedacht und 4 % haben den Arbeitsplatz tatsächlich gewechselt (Abbildung 26, Tabelle 27 im Tabellenanhang).

**Abbildung 26: Reaktionen bei sexueller Belästigung der Betroffenen**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 0

## **Reaktionen auf sexuelle Belästigung in Unternehmen: Zwischen Wegschauen und Konsequenzen**

Wie die Auswertung der Befragung zeigt, wird sexuelle Belästigung in vielen Fällen nicht sanktioniert. Dies liegt zum einen daran, dass Vorfälle nicht gemeldet werden und auch, dass auf gemeldete Vorfälle oft keine Reaktion erfolgt. In den offenen Antworten wurde die Bandbreite der Reaktionen von Verharmlosen bis hin zu klaren Sanktionen und betrieblichen Maßnahmen berichtet.

Einige erzählten von sofortiger Unterstützung durch Vorgesetzte oder Betriebsrat:

*„Es wurde der Betriebsrat und die Firmenleitung miteinbezogen.“*

*„Die Geschäftsleitung hat den Vorfall transparent kommuniziert, eine Untersuchung wurde eingeleitet, der Mitarbeiter hat das Unternehmen verlassen.“*

In diesen Fällen kam es zu Gesprächen, internen Ermittlungen und sogar Kündigungen. So wurde ein Mitarbeiter, der eine Kollegin belästigte, entlassen – obwohl der Vorfall zunächst nicht ernst genommen wurde:

*„Ich habe es der HR gemeldet. Er wird hier keine Anstellung mehr finden.“*

Andere erlebten jedoch, dass Beschwerden ins Leere liefen. In mehreren Fällen schützte das Unternehmen die Täter – etwa, weil sie in einer Führungsposition waren oder als „leistungsstark“ galten:

*„Mein ehemaliger Vorgesetzter wurde von der Firma geschützt, da er ja eine so ‚versierte und langjährige Führungskraft‘ sei.“*

Teilweise wurden Betroffene selbst zur Zielscheibe und sie verloren ihre Stelle, wurden isoliert oder gemobbt:

*„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.“*

In anderen Fällen blieb es bei milden Ermahnungen für die Täter:innen – oft mit dem Argument, die betroffenen Männer seien „sozial unbeholfen“ oder „meinen es eh nicht so“:

*„Meine Vorgesetzte meinte nur: ‚Der hat halt Herzerl in den Augen.‘ Es passierte nichts.“*

Dabei zeigt sich auch, wie sehr die persönliche Haltung der Führungskräfte oder Personalverantwortlichen eine Rolle spielt. In einem Fall, in dem sich ein Kollege mehrfach danebenbenahm, wurde das Verhalten ignoriert, weil er „gute Ergebnisse brachte“:

*„Aus der nächsten Führungsetage kamen mahnende Gespräche – Konsequenzen gab es keine.“*

Auch Betriebsrät:innen werden als wichtige Anlaufstellen wahrgenommen, jedoch hängt ihre Wirksamkeit stark von deren Engagement ab:

*„Ich (als Betriebsrat) habe mit ihr unter vier Augen gesprochen, ob sie sich belästigt fühlt, und ihr Möglichkeiten aufgezeigt.“*

Die Beispiele machen klar: Reaktionen auf sexuelle Belästigung sind entscheidend. Unternehmen, die klar kommunizieren, rasch handeln und Betroffene schützen, schaffen ein Klima des Vertrauens. Wo geschwiegen, verdrängt oder die Verantwortung auf

die Betroffenen abgeschoben wird, verstärkt sich das Gefühl von Ohnmacht – mit negativen Folgen für die Personen, die sexuelle Belästigung erlebt haben als auch für das Betriebsklima.

Die Befragung zeigt also, dass sexuelle Belästigung häufig nicht gemeldet wird und das trifft in besonderem Ausmaß auf Frauen zu. Knapp die Hälfte spricht nur mit Kolleg:innen, 40 % mit niemandem. Nur 26 % wenden sich an Vorgesetzte, 11 % an den Betriebsrat. Frauen melden Vorfälle seltener, erhalten weniger Unterstützung und berichten häufiger von ausbleibenden Reaktionen.

Wenn gemeldet wird, folgen meist milde Konsequenzen, wie etwa Gespräche oder Verwarnungen. Kündigungen, Versetzungen oder rechtliche Schritte gegenüber den Personen, von denen die sexuelle Belästigung ausgegangen ist, sind selten. 15 % der betroffenen Frauen verlassen in der Folge den Arbeitsplatz, bei Männern sind es 4 %.

Die offenen Antworten zeigen ein breites Spektrum von Unterstützung und Konsequenzen bis zu Ignoranz, Mobbing oder Kündigung der Betroffenen. Die Haltung von Führungskräften und die Rolle des Betriebsrats sind entscheidend: Klare Reaktionen stärken Vertrauen, Untätigkeit verschärft Ohnmacht und schadet dem Betriebsklima.

## 5.4 Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung

Studien zeigen, dass Unternehmen mit klaren Anti-Belästigungsrichtlinien, geschultem Führungspersonal und niedrigschwelligen, vertrauensvollen Beschwerdestrukturen deutlich bessere Präventionswirkungen erzielen (Johnson et al. 2018; McDonald 2012). Eine gelebte Kultur der Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung kann nicht nur die Mitarbeitenden schützen, sondern wirkt sich auch positiv auf das Betriebsklima, die Mitarbeiter:innenbindung und die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt aus.

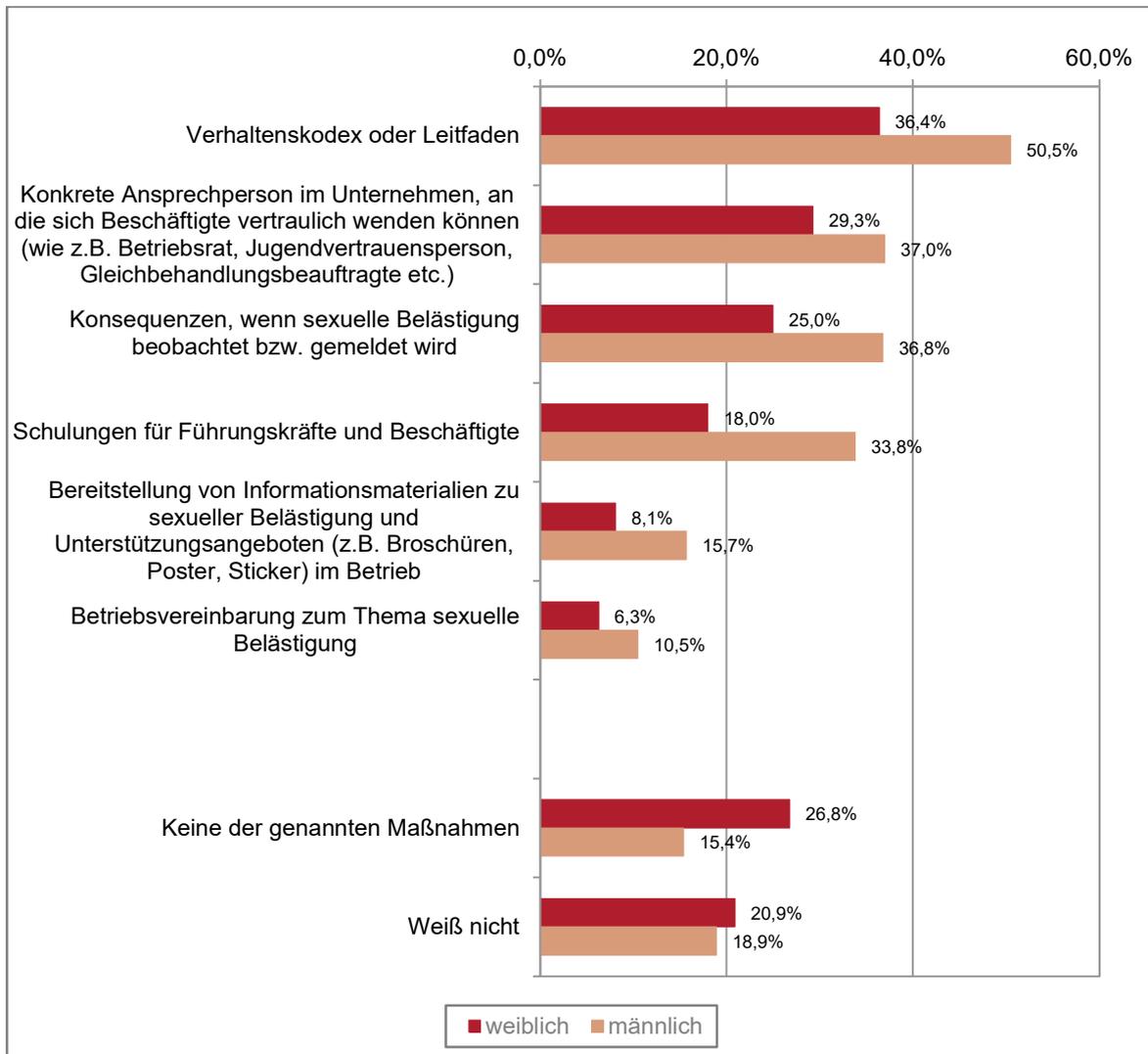
In der Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, welche unternehmensinternen Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung im Unternehmen bekannt sind. Am häufigsten wurde dabei aus dem vorgegebenen Antwortkategorien ein Verhaltenskodex oder Leitfaden genannt (rund 42 %). Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass männliche Beschäftigte wesentlich häufiger (51 %) angeben einen Kodex oder Leitfaden zu haben als weibliche Beschäftigte (36 %). Diese Abweichung ist maßgeblich auf die unterschiedliche Verteilung der Befragten nach Unternehmensgröße zurückzuführen. Auch bei anderen Maßnahmen, wie der Benennung konkreter Ansprechpersonen im Unternehmen (z. B. Gleichbehandlungsbeauftragte oder Betriebsrat) sowie der Bekanntheit möglicher arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei gemeldeter sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. 37 % der Männer geben an, dass es konkrete Ansprechpersonen im Unternehmen gibt, während nur 29 % der Frauen davon berichten. Dass Konsequenzen folgen, wenn ein Fall von (sexueller) Belästigung bekannt wird, geben ebenfalls 37 % der Männer an, während es bei den Frauen nur 25 % sind.

Interessanterweise geben selbst in Betrieben mit Betriebsrat nur 39% der Frauen und 48 % der Männer an, dass es im Unternehmen eine konkrete Ansprechperson gibt, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (siehe Tabelle 33 und Tabelle 34 im Anhang). Daraus lässt sich ableiten, dass auch Betriebsrät:innen nicht in allen Fällen als geeignete Ansprechpersonen für Anliegen in diesem Zusammenhang wahrgenommen werden.

Ein ähnliches Muster kann bei Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte festgestellt werden: Während rund 34 % der Männer angaben, dass solche Schulungen existieren, trifft dies nur auf 18 % der Frauen zu. Auffällig ist zudem, dass ein relativ hoher Anteil der Frauen (27 %) angibt, keine der genannten Maßnahmen wahrgenommen zu haben – bei den Männern liegt dieser Wert nur bei 15 %.

Weitere Maßnahmen wie die Bereitstellung von Informationsmaterialien (11 % gesamt) oder eine Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung (8 % gesamt) werden in Summe eher selten genannt, wobei auch hier Männer jeweils höhere Anteile berichten als Frauen. Insgesamt zeigt sich hier eine Diskrepanz in der Existenz, Wahrnehmung und/oder Bekanntheit betrieblicher Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zwischen den Geschlechtern, die auch mit der unterschiedlichen Größe der Unternehmen zusammenhängt (Abbildung 27, Tabelle 29 im Tabellenanhang). Die Befunde legen nahe, dass vor allem für Frauen, welche die Hauptbetroffenen von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung sind, geeignete Ansprechpersonen in den Betrieben fehlen. Zwar liegen keine Studien vor, die das Vertrauen von Beschäftigten in männlich oder gemischt besetzte Betriebsräte explizit messen, doch lässt sich annehmen, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis die wahrgenommene Vertrauensbasis stärken könnte.

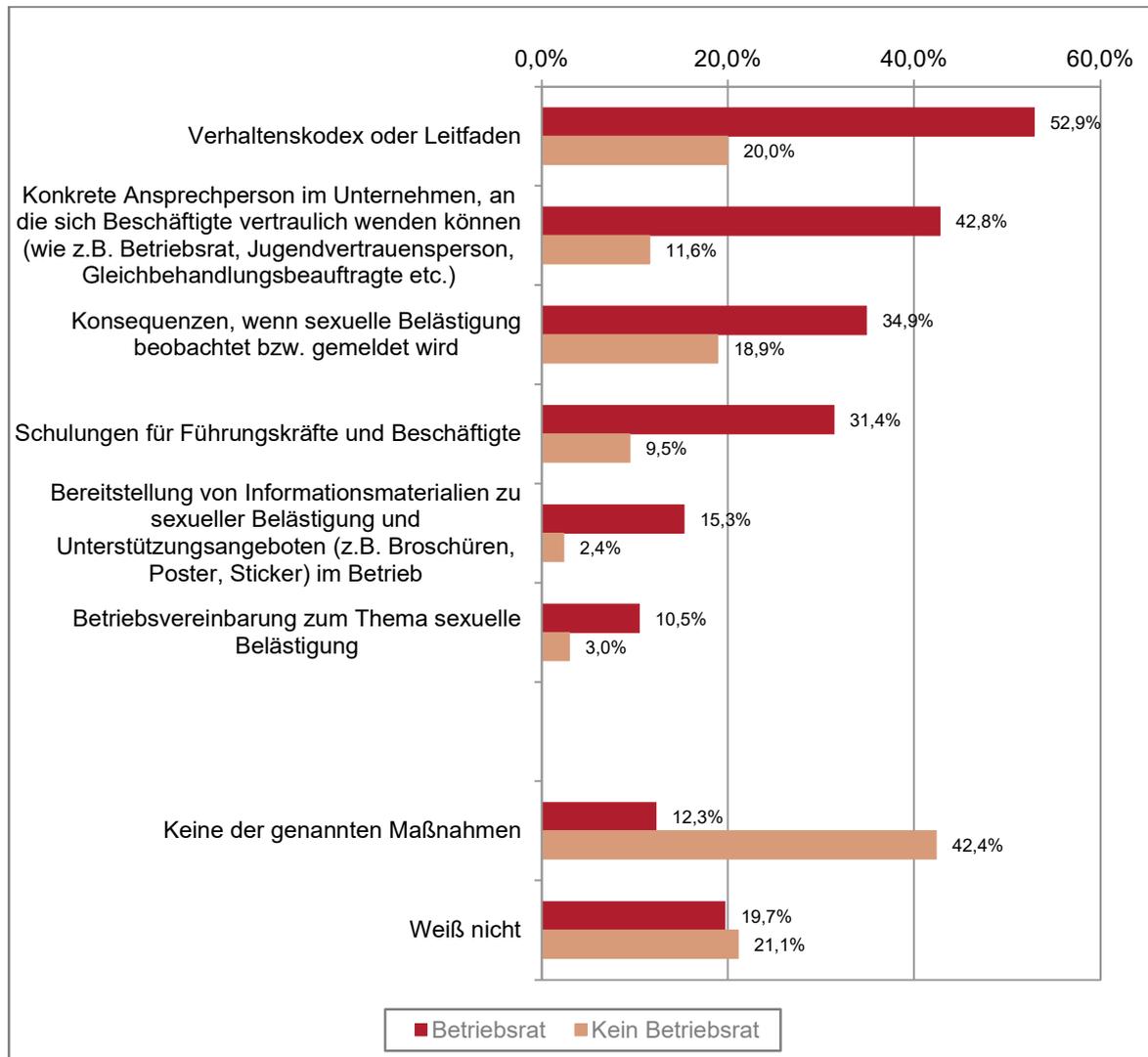
**Abbildung 27: Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung (nach Geschlecht)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 6

Wird diese Fragestellung danach ausgewertet, ob es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt oder nicht, kommen ebenfalls erhebliche Unterschiede zum Ausdruck. Während in Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, rund 53 % antworten, dass es einen Verhaltenskodex oder Leitfaden gibt, sind es in Unternehmen ohne Betriebsrat 20 % (Abbildung 28, Tabelle 32 im Tabellenanhang). Hier ist anzumerken, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats in hohem Ausmaß von der Größe des Unternehmens abhängt. Daraus folgt, dass Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung vor allem in großen Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten vorhanden sind. So geben 55 % der Respondent:innen aus Unternehmen dieser Größe an, dass ein Verhaltenskodex oder ein Leitfaden existiert, 43 % wissen von einer konkreten Ansprechperson, 36 % berichten von Konsequenzen bei sexueller Belästigung und 33 % von Schulungen. Diese Anteile sinken bei geringerer Beschäftigtenzahl und bei Unternehmen unter 20 Beschäftigten sind es nur noch 15 %, die einen Verhaltenskodex oder Leitfaden angeben, 8 % kennen eine konkrete Ansprechperson, 15 % berichten über Konsequenzen und bei 7 % gibt es Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte (siehe Tabelle 35 im Anhang).

**Abbildung 28: Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung (nach Betriebsrat)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 6

Bei der Frage, welche Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung als hilfreich erachtet werden, zeigt sich, dass sich sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte Konsequenzen bei beobachteter oder gemeldeter sexueller Belästigung erwarten würden. Mit knapp 68 % Zustimmung liegt dieser Wert bei Frauen noch einmal deutlich höher als bei Männern (59 %). Dies unterstreicht die Bedeutung klarer Sanktionen für Betroffene, insbesondere aus Sicht der Frauen, die in größerem Ausmaß die Erfahrung gemacht haben, dass Fälle von sexueller Belästigung nicht geahndet werden.

Auch das Vorhandensein einer konkreten Ansprechperson wird von einer Mehrheit der Befragten als hilfreich angesehen (58 % gesamt), wobei auch hier Frauen mit 60 % eine höhere Zustimmung zeigen als Männer (53 %). Ähnlich verhält es sich bei Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte, die insgesamt rund 51 % als unterstützend bewerten – darunter 53 % der Frauen und 47 % der Männer.

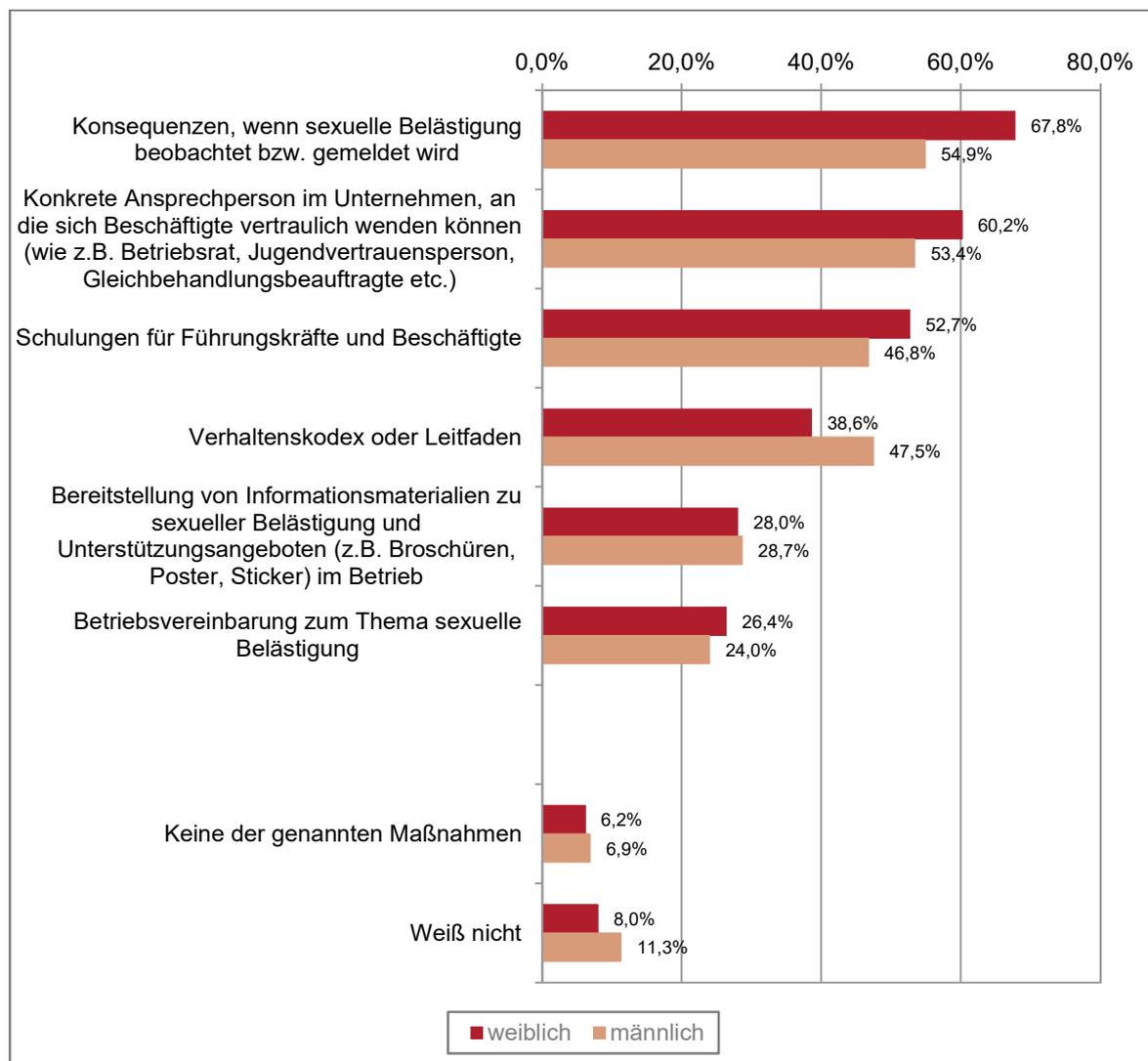
Interessanterweise wird der Verhaltenskodex oder Leitfaden von Männern (48 %) als hilfreicher eingeschätzt als von Frauen (39 %). Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass Männer

diese eher als Orientierungshilfe wahrnehmen, während Frauen konkretere Maßnahmen bevorzugen.

Weitere Maßnahmen wie Informationsmaterialien (28 %) oder eine Betriebsvereinbarung (26 %) finden insgesamt weniger Zustimmung, aber auch hier zeigt sich ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Nur ein geringer Anteil der Befragten hält keine der genannten Maßnahmen für hilfreich (6 % gesamt), was auf ein breites Problembewusstsein und ein grundsätzliches Vertrauen in betriebliche Präventions- und Interventionsmaßnahmen der Respondent:innen schließen lässt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Frauen bzw. jene Personen, die sexuelle Belästigung erlebt haben, tendenziell häufiger als Männer konkrete Maßnahmen als hilfreich bewerten – insbesondere solche, die auf Schutz, Transparenz und Konsequenzen bei Verstößen abzielen. Diese Unterschiede in der Bewertung könnten auf unterschiedliche Erfahrungen mit sexueller Belästigung und damit verbundenem Unterstützungsbedarf hinweisen (Abbildung 29, Tabelle 30 und Tabelle 31 im Tabellenanhang).

**Abbildung 29: Als hilfreich erachtete Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung (nach Geschlecht)**



Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 7

In den offenen Antworten der Befragten wurden eine Vielzahl zusätzlicher Maßnahmen genannt, die über formale Richtlinien hinausgehen und als hilfreich für die Prävention sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz empfunden werden. Dabei lassen sich mehrere thematische Schwerpunkte erkennen:

Mehrfach wurde der Wunsch nach **anonymen Meldemöglichkeiten** geäußert, etwa in Form von Whistleblowing-Systemen oder externen, neutralen Anlaufstellen. Einige Teilnehmende betonten, dass interne Vertrauenspersonen oft nicht als neutral wahrgenommen würden oder aus Angst vor Klatsch und Hierarchiekonflikten nicht kontaktiert werden. Ein Vorschlag war die Kooperation mit externen Stellen, um die Vertraulichkeit zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wäre die Ausweitung der Angebote, wie jene seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Schulungen für betriebliche Ansprechpersonen anbieten, sinnvoll.

Viele Beiträge unterstrichen die Bedeutung regelmäßiger, verpflichtender und ernstzunehmender Schulungen. Dabei wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, das Thema nicht nur formal zu behandeln, sondern inhaltlich fundiert über Grenzen, Konsequenzen und gesellschaftliche Veränderungen aufzuklären. Kritik wurde insbesondere an unzureichend konzipierten Online-Schulungen geäußert, die teils belächelt oder nicht ernst genommen würden. Auch zielgruppenspezifische Aufklärung, insbesondere für ältere Mitarbeitende oder Männer in technischen Berufen, wurde als notwendig beschrieben.

*„Aggressions-Seminar für Erwachsene ... verknüpft mit Weiterbildung.“*

Ein zentrales Thema war das Vorleben einer **respektvollen und offenen Unternehmenskultur** durch Führungskräfte. Es wurde mehrfach betont, dass bloße Richtlinien nicht ausreichen, sondern ein glaubwürdiges und konsequentes Handeln notwendig ist, insbesondere im Umgang mit Vorfällen. Dazu gehört auch, dass Führungskräfte als positive Rollenmodelle agieren und beispielsweise Gleichstellung sichtbar mittragen. Eine klare Haltung des Unternehmens gegen Belästigung sowie die konsequente Umsetzung von Sanktionen wurden vielfach gefordert.

*„Änderung des Bewusstseins. Das geht weit über Maßnahmen am Papier hinaus.“*

*„Eine offene Gesprächskultur vorleben und selbst leben als Führungskraft.“*

*„Von oben nach unten. Es muss von den Führungskräften ausgehen.“*

*„Der Chef meiner Chefin (CFO) räumt proaktiv den Geschirrspüler ein oder aus – er lebt Gleichberechtigung vor.“*

Zahlreiche Antworten wiesen auf die Wichtigkeit echter, klarer und nachvollziehbarer **Konsequenzen** im Fall von Belästigung hin. Die Sanktionen müssten kommuniziert und auch tatsächlich umgesetzt werden, um eine abschreckende Wirkung zu erzielen. Einige forderten eine Null-Toleranz-Politik inklusive Kündigungen oder Anzeigen bei nachgewiesenen Vorfällen.

*„Wenn es zu 100 % nachgewiesen werden kann, muss die Konsequenz eine Anzeige und Kündigung sein.“*

*„Information über Vorfälle und Sanktionen (anonymisiert!) – die Aussage ‚Ja, es gab einen Vorfall und ja, wir verfolgen ihn‘ kann Täter abschrecken und Betroffene ermutigen.“*

Ein weiteres zentrales Element ist die Förderung einer **offenen Gesprächskultur**, in der Betroffene angstfrei Vorfälle ansprechen können. Mehrfach wurde auch auf die psychologische Komponente hingewiesen: Der Umgang mit früheren Erfahrungen, etwa durch Aggressions- oder Kommunikationsseminare, könnte langfristig eine prä-

ventive Wirkung haben. Auch Empowerment von Frauen – insbesondere in männerdominierten Berufen – sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins wurden als notwendig erachtet.

*„Offenes, angstfreies Ansprechen von solchen Themen.“*

*„Präventive Aufklärung und Bewusstsein schaffen. Nicht nur androhen, sondern Konsequenz setzen.“*

*„Mehr Hilfe/Schaffung von Selbstvertrauen für Frauen ... besonders als Frau in der Technik musste ich mir meinen Platz hart erarbeiten.“*

Einige Beiträge stellten fest, dass (sexuelle) Belästigung ein **gesamtgesellschaftliches Problem** sei, das nicht ausschließlich auf betrieblicher Ebene gelöst werden könne. Dennoch wurde angemerkt, dass Unternehmen Verantwortung tragen, bestehende Ungleichheiten sichtbar zu machen und aktiv entgegenzuwirken – etwa durch Gleichstellungsmaßnahmen, Quoten oder die Förderung von Diversität auf allen Ebenen.

*„Ich denke, nicht im Betrieb, sondern gesamtgesellschaftlich muss sich etwas ändern.“*

*„Die alte Generation hat ein anderes Verständnis – die Jüngeren sind offener.“*

*„Förderung von Geschlechterausgeglichenheit in allen Positionen (z. B. mit einer Quote).“*

Die Befragung zeigt deutliche Unterschiede im Vorhandensein betrieblicher Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, vor allem zwischen Frauen und Männern. Männer berichten häufiger vom einem Verhaltenskodex oder Leitfaden (42 %) als Frauen (36 %). Auch Schulungen oder Ansprechpersonen kennen Männer öfter aus ihrem Unternehmen, während Frauen häufiger gar keine Maßnahmen wahrnehmen. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Bekanntheit entsprechender Maßnahmen um einiges höher, wobei sich hier ein starker Zusammenhang mit der Größe der Betriebe zeigt. So finden sich die höchsten Werte für vorhandene Maßnahmen in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten, während dieser Wert bei geringerer Beschäftigtenzahl deutlich sinkt.

Die Ergebnisse weisen außerdem darauf hin, dass klare Konsequenzen bei sexueller Belästigung, konkrete Ansprechpersonen und Schulungen als besonders hilfreiche Maßnahmen eingeschätzt werden, vor allem von Frauen. Sie bewerten Schutz und Sanktionen wesentlich höher als Männer, was auf unterschiedliche Erfahrungen im Erleben von sexueller Belästigung als auch auf fehlende Unterstützung hinweist. Männer schätzen hingegen Verhaltenskodizes stärker, während Frauen konkretere Maßnahmen bevorzugen.

In den offenen Antworten werden anonyme Meldemöglichkeiten, glaubwürdiges Führungsverhalten, verpflichtende Schulungen, echte Konsequenzen und eine offene Gesprächskultur als wünschenswerte Maßnahmen genannt. Frauen wünschen sich zudem mehr Empowerment und Schutz in männerdominierten Bereichen. Insgesamt besteht ein breites Problembewusstsein bei gleichzeitig spürbarer Lücke zwischen formalen Maßnahmen und erlebter Wirksamkeit.

## 6 Conclusio & Handlungsmöglichkeiten

*„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.“<sup>18</sup>*

Das zentrale Ziel der Studie war es, eine empirische Grundlage zur Erfassung sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung in jenen Branchen in Niederösterreich zu schaffen, die sich insbesondere durch eine Überrepräsentation von männlichen Beschäftigten auszeichnen. Dabei zeigt sich, dass knapp die Hälfte der Respondent:innen mindestens eine Form der sexuellen Belästigung erlebt hat. Dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer, wobei das Ausmaß stark variiert: 57 % der Frauen erlebten sexuelle Belästigung Arbeitsplatz, bei den Männern ist der Anteil wesentlich niedriger. Bei den Männern trifft dies auf knapp ein Drittel zu. Zugleich können Unterschiede in den Erscheinungsformen beobachtet werden. Während Frauen häufiger von verbalen und körperlichen Übergriffen berichten, verdeutlichen die Antworten der Männer die tieferliegenden, oft sexistisch geprägten Strukturen und Arbeitskulturen.

Am häufigsten erleben weibliche Beschäftigte unangebrachtes Anstarren, sexistische Bemerkungen und Witze, anzügliche Bemerkungen aufgrund des Aussehens sowie unerwünschten Körperkontakt. Aus den offenen Antworten geht hervor, dass die Fälle von eher „subtilen“ Formen bis hin zu massiven körperlichen Übergriffen reichen. Gerade schwerwiegende Fälle stehen dabei häufig in Verbindung mit Machtverhältnissen und männlichen Dominanzstrukturen.

Dass insbesondere Frauen in Folge von Machtungleichgewichten Opfer sexueller Belästigung werden, wird auch durch die Frage nach den Täter:innen sichtbar: Bei den weiblichen Befragten geht die sexuelle Belästigung häufiger von der Geschäftsführung oder Führungskraft aus. Bei den männlichen Befragten etwas häufiger – allerdings mit geringem Unterschied – von Kolleg:innen. Darüber hinaus sind bei den weiblichen Befragten der Großteil der Täter:innen männlich.

Auch Männer sind in den ausgewählten Branchen von sexueller Belästigung betroffen, hauptsächlich nehmen sie jedoch eine „Beobachterrolle“ ein. In den Erfahrungen, die in den offenen Antworten geschildert wurden, zeigt sich, dass insbesondere ein „allgemein“ eher abwertendes, sexistisches Betriebsklima die Einschätzungen der männlichen Befragten prägt. Dabei verweist die doch auch hohe Teilnahme männlicher Beschäftigter an der Befragung auf eine vorhandene Sensibilität hinsichtlich des Themas: Sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld wird als problematisch wahrgenommen.

Neben dem Geschlecht zeigen sich auch Unterschiede der Betroffenheit hinsichtlich des Alters der Befragten: Jüngere Personen berichten häufiger von sexueller Belästigung. Ob sich dieser Unterschied durch arbeitsbezogene Faktoren wie die Stellung im Betrieb, die Branche oder das Qualifikations- bzw. Bildungsniveau erklären lässt, wird durch die Daten nicht ersichtlich – zumindest sind diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede feststellbar.

Auf betrieblicher bzw. arbeitsplatzbezogener Ebene sind darüber hinaus zumindest folgende Faktoren zentral: Stärker betroffen sind jene, die Kontakt zu Kund:innen haben sowie jene, die in einem männlich dominierten Betrieb oder Arbeitsumfeld beschäftigt sind oder waren. Zweites verweist darauf, dass Personen – insbesondere Frauen – in stark segregierten Branchen verstärkt sexueller Belästigung ausgesetzt sind. Hinweise darauf zeigen sich auch in bestehenden Studien (Larsson et al. 2023; Riddle und Heaton 2023). Auch verglichen mit Sekundärdaten kann eine höhere Betroffenheit in den ausgewählten Branchen angenommen werden: In der Erwerbsbevölkerung war 2022 mehr als jede vierte Frau von sexueller Belästigung

---

<sup>18</sup> Zitat einer Frau aus den offenen Antworten der Befragung „(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz“.

betroffen (STATISTIK AUSTRIA 2022), in der von uns durchgeführten Studie geben mehr als die Hälfte der weiblichen Befragten an, mindestens eine Form sexueller Belästigung erlebt zu haben. Arbeiten die Frauen in einem männlich dominierten Betrieb – nach Selbsteinschätzung – trifft dies auf 61 %, bei einem männlich dominierten Arbeitsplatz sogar auf 64 % zu.

Darüber hinaus besteht ein Zusammenhang zwischen dem Erleben sexueller Belästigung und dem Betriebsklima. Zwar bewerten die meisten Befragten das Betriebsklima als sehr oder eher positiv, wobei jedoch auch hier Geschlechterunterschiede erkennbar sind. Gleichzeitig zeigt sich sehr deutlich: Wird das Betriebsklima (eher) negativ bewertet, ist die Betroffenheit von sexueller Belästigung wesentlich höher. Insgesamt lassen die Ergebnisse erkennen, dass sexuelle Belästigung Teil der bestehenden Unternehmenskultur ist und in Verbindung mit männlich geprägten Strukturen steht, wie die offenen Antworten bestätigen. Gerade Frauen erleben in den ausgewählten Branchen eine Herabwürdigung ihrer Kompetenzen, Tätigkeitszuweisungen aufgrund des Geschlechts (wie Kaffee kochen oder Reinigungsarbeiten) und eine Verharmlosung von Sexismus. Die Befunde verdeutlichen: Sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung sowie ein nicht oder wenig wertschätzender Umgang sind unterschiedliche Facetten einer größeren Problematik und bedingen sich gegenseitig.

Bezogen auf geschlechtsbezogene Belästigung geht aus der Studie hervor, dass insgesamt rund 51 % der Befragten mindestens eine Form davon erlebt haben, worunter ebensolche Abwertungen in Verbindung mit dem Geschlecht fallen. Wiederum sind starke Geschlechterunterschiede feststellbar: 62 % der Frauen und ca. ein Drittel der Männer erlebten geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz. Darunter fällt abwertendes Verhalten aufgrund des Geschlechts (bspw., dass Frauen häufiger unterbrochen werden als Männer), das Infragestellen von Kompetenzen aufgrund geschlechterstereotyper Annahmen (bspw. die Annahme, Frauen seien weniger begabt bei technischen Dingen), abwertende Sprache, die stereotype Zuordnung von Tätigkeiten (bspw., dass von Frauen erwartet wird, Kaffee zu kochen) sowie die Benachteiligung bei einer Abweichung stereotyper Rollenbilder (bspw. die Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen).

Die Ergebnisse der Erhebung weisen darauf hin, dass Betriebsratsstrukturen und andere Vertrauens- und Ansprechpersonen im Betrieb mit weniger Belästigungen einhergehen, allerdings nur in der Industrie und dem Gewerbe. In der Branche Information und Kommunikation sind die Ergebnisse divergent, was allerdings durch Branchencharakteristiken in der Stichprobe erklärbar sein kann. So sind im Bereich Information und Kommunikation im Allgemeinen sehr viel weniger Personen in Betrieben mit Betriebsrat beschäftigt und viele in kleineren Betrieben tätig. Aber auch wenn es Betriebsratsstrukturen gibt, dürften sich viele Frauen dort nicht immer richtig aufgehoben fühlen, wenn es um die Themen sexueller Belästigung geht. Von den Frauen, die sexuelle Belästigung erlebt haben und in einem Unternehmen mit Betriebsrat arbeiten, wandten sich lediglich 14 % an Mitglieder dieses Gremiums.

Die erhobenen Daten weisen darauf hin, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz häufig nicht gemeldet wird, insbesondere von Frauen. Knapp die Hälfte spricht nur mit Kolleg:innen und 40 % vertraut sich niemandem an. Nur 26 % wenden sich an Vorgesetzte und 11 % an den Betriebsrat. Frauen melden Vorfälle seltener, erhalten weniger Unterstützung und berichten häufiger von ausbleibenden Reaktionen. Wenn gemeldet wird, folgen meist milde Konsequenzen für die Täter:innen, wie etwa Gespräche oder Verwarnungen. Kündigungen, Versetzungen oder rechtliche Schritte gegenüber den Personen, von denen die sexuelle Belästigung ausgegangen ist, sind selten. 15 % der betroffenen Frauen verlassen in der Folge den Arbeitsplatz, bei Männern sind es 4 %. Unternehmen müssten ihre Anstrengungen verstärken, um Meldewege und -konsequenzen transparent, wirksam und geschlechtergerecht zu gestalten.

Die Befragung macht deutlich, dass es beim Vorhandensein und der Wahrnehmung betrieblicher Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung signifikante Unter-

schiede zwischen Frauen und Männern gibt. Männer berichten häufiger von Verhaltenskodizes, Schulungen oder Ansprechpersonen. Besonders in größeren Betrieben mit Betriebsrat sind entsprechende Maßnahmen bekannter, was auf strukturelle Unterschiede und Ressourcenunterschiede verweist.

Als besonders hilfreich werden klare Konsequenzen, konkrete Ansprechpersonen und verpflichtende Schulungen bewertet – vor allem von Frauen, die häufiger von (sexueller) Belästigung betroffen sind und damit auch einen höheren Bedarf an Unterstützung artikulieren. Männer hingegen schätzen stärker formale Leitlinien wie Verhaltenskodizes, während Frauen konkrete, handlungsorientierte Maßnahmen bevorzugen.

## 6.1 Klare Hinweise auf Handlungsbedarf

Die Befragung zeigt zum einen, dass sexuelle sowie geschlechtsbezogene Belästigung eine weitreichende Problematik im Arbeitsleben vieler Beschäftigter darstellt und andererseits, dass ein zentrales Problem in der geringen Zahl an Meldungen bei (sexueller) Belästigung liegt. Viele Betroffene zögern, Vorfälle zu melden, aus Angst vor negativen Konsequenzen sowie mangelndem Vertrauen in betriebsinterne Verfahren. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen ihre Verantwortung stärker wahrnehmen und sowohl präventive als auch reaktive Maßnahmen systematisch umsetzen.

Ein zentraler Handlungsbereich ist daher die Bewusstseinsbildung. Unternehmen sollten das Thema offen kommunizieren, ihre Mitarbeitenden sensibilisieren und klare Haltung gegen Belästigung zeigen. Schulungen – etwa jene der Gleichbehandlungsanwaltschaft<sup>19</sup> – sind ein wichtiges Instrument zur Prävention. Diese richten sich an unterschiedliche Zielgruppen, darunter Mitarbeitende, Betriebsratsmitglieder und Führungskräfte. Sie verbinden fachlichen Input mit Fallbeispielen, Gruppenübungen sowie Reflexion und Diskussion. Gleichzeitig verdeutlicht die Erhebung die weite Verbreitung der Problematik, und damit den erheblichen Bedarf an Unterstützungsangeboten. Bestehende Angebote würden daher zusätzliche Ressourcen benötigen, um alle Fälle adäquat bearbeiten zu können.

Darüber hinaus sind strukturelle Verbesserungen im Unternehmen erforderlich. Der Aufbau und die Stärkung von Unternehmensstrukturen wie etwa die Etablierung von Vertrauenspersonen sind wirksame Maßnahmen, insbesondere in kleineren oder weniger organisierten Betrieben wäre dies wichtig. Der Betriebsrat sollte aktiv in Präventions- und Reaktionsstrategien eingebunden und entsprechend geschult werden. Auch die Einführung transparenter, klar definierter Meldewege ist entscheidend. Diese sollten niedrigschwellig, auf Wunsch anonym und für alle Mitarbeitenden nachvollziehbar sein. Unternehmen müssen sicherstellen, dass jede Meldung ernst genommen und innerhalb klarer Fristen bearbeitet wird. Dabei ist besonders wichtig, dass Schutzmaßnahmen immer im Sinne der Betroffenen gestaltet werden – etwa durch die Versetzung der belästigenden Person und nicht jener, die den Vorfall gemeldet hat. Ein glaubwürdiger Umgang mit (sexueller) Belästigung erfordert auch konsequentes Handeln bei Vorfällen. Interne Regelungen müssen klare Sanktionen vorsehen und deren Umsetzung transparent kommuniziert werden. Darüber hinaus sollte eine Zusammenarbeit mit externen Stellen wie der Gleichbehandlungsanwaltschaft, den Interessenvertretungen oder anderen Fachstellen realisiert werden, um fachliches Know-how in die betriebliche Praxis zu integrieren.

Nicht zuletzt sollten Unternehmen bestehende Unterstützungsangebote ausbauen und die Nachfrage danach regelmäßig evaluieren. Die Etablierung eines kontinuierlichen Monitorings

---

<sup>19</sup> <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/schulungen/metoo.html>

(etwa durch wiederkehrende Befragungen) kann dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen, Entwicklungen sichtbar zu machen und Maßnahmen gezielt anzupassen.

Insgesamt lassen die Ergebnisse der Studie den Schluss zu, dass ein erhöhtes Bewusstsein, klare Strukturen sowie ein konsequentes Handeln der Unternehmen erforderlich sind, um (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz wirksam einzudämmen und ein respektvolles sowie sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu gewährleisten.

Vor allem im Hinblick auf das Ziel, den Frauenanteil in MINT-Berufen zu erhöhen, erweisen sich Fragen des Umgangs mit sexueller Belästigung und betrieblicher Kommunikationskultur als zentrale Faktoren, die bei der Konzeption und Umsetzung zukünftiger Maßnahmen zur Mitarbeiter:innengewinnung mitberücksichtigt werden sollten.

## Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In: *Gender & Society* 4 (2), S. 139–158.
- Acker, Joan (2006): Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. In: *Gender & Society* 20 (4), S. 441–464.
- Arbeiterkammer Wien (2025): Sexuelle Belästigung. Hilfestellungen und wichtige Infos für Betroffene und den Betriebsrat.
- Bergmann, Nadja; Aufhauser, Katharina; Hosner, Daniela; Riesenfelder, Andreas; Wetzel, Petra (2022): Evaluierung der Erwerbskarrieren von FiT-Absolventinnen: Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich. Hg. v. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). L&R Sozialforschung. Wien (AMS info No. 548).
- Bergmann, Nadja; Hosner, Daniela; Kargl, Maria (2023a): Mehr Frauen\* in die Bahnindustrie! Summary der quantitativen Analyse und qualitativen Exploration zu bestehenden Barrieren und Ansatzpunkten. Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien.
- Bergmann, Nadja; Meyer, Lucas; Wetzel, Petra; Nikolatti, Ronja (2023b): Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! Hg. v. L&R Sozialforschung. Im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria. Wien.
- Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja; Sorger, Claudia; Leitner, Andrea (2025): Watch Out for Drop-Out! Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen. Hg. v. L&R Sozialforschung. Im Auftrag von LEA – Let's Empower Austria. Wien.
- Coly, Caroline; Suteau, Margaux (2025): The Economic Effects of Sexual Harassment in the Workplace. In: *LSE Public Policy Review* 3 (4), Artikel 7, S. 1–11. DOI: 10.31389/lseppr.118.
- Folke, Olle; Rickne, Johanna (2022): Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. In: *The Quarterly Journal of Economics* 137 (4), S. 2163–2212. DOI: 10.1093/qje/qjac018.
- Glass, Jennifer L.; Sessler, Sharon; Levitte, Yeal; Michelmore, Katherine M. (2013): What's so special about STEM? A comparison of women's retention in STEM and professional occupations. In: *Social forces* 92 (2), S. 723–756.
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2023): Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung. Das können Sie dagegen tun! Wien.
- Johnson, Paula A.; Widnall, Sheila E.; Benya, Frazier F.; Editors (2018): Sexual Harassment of Women Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. A Consensus Study Report of National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. CEngineering, and Medicine. Washington.
- Larsson, Nanna. P.; Craven, Lucas H.; Madsen, Ida E.H. (2023): The role of gender composition in workplace sexual harassment. In: *European Journal of Public Health* 33 (Suppl. 2), Artikel ckad160.1327. DOI: 10.1093/eurpub/ckad160.1327.
- McDonald, Paula (2012): Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. In: *International Journal of Management Reviews* (14), Artikel 1, S. 1–17. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x.
- McDonald, Paula; Charlesworth, Sara; Graham, Tina (2015): Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. In: *Asia Pacific Journal of Human Resources* (53(1)), S. 41–58.

- McLaughlin, Heather; Uggen, Christopher; Blackstone, Amy (2017): The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. Article in *Gender & Society*. In: *Gender & Society*.
- Pretterhofer, Nicolas; Sorger, Claudia (2022): Sexismus im Alltag - Einstellungen und Erfahrungen in Tirol. Eine explorative Pilotstudie. Hg. v. Studie im Auftrag vom Land Tirol, Abteilung Gesellschaft und Arbeit. L&R Sozialforschung. Wien.
- Riddle, Kimbely; Heaton, Karen (2023): Antecedents to Sexual Harassment of Women in Selected Male-Dominated Occupations: A Systematic Review. In: *Workplace health & safety* 71 (8), S. 356–365. DOI: 10.1177/21650799231157085.
- Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Sorger, Claudia; Bergmann, Nadja (2018): So leben wir heute... Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Auf den Spuren Käthe Leichters. Wien.
- STATISTIK AUSTRIA (2022): Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien.
- STATISTIK AUSTRIA (2025): Arbeitsmarktstatistiken 2024. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. Wien.
- Vara-Horna, Arístides A.; Díaz-Rosillo, Alberto; Asencios-Gonzalez, Zaida; Quipuzco-Chicata, Liliana (2023): Direct and indirect effects of workplace sexual harassment on the productivity of victims and witnesses: The preventive role of equitable management. In: *Heliyon* 9, Artikel e21096. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e21096.

# Tabellenanhang

Tabelle 1: Stichprobe im Überblick (nach Geschlecht)

		männlich		weiblich		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter*	unter 30 Jahre	70	20,3%	168	26,4%	238	24,2%
	30 bis 39 Jahre	92	26,7%	210	33,0%	302	30,8%
	40 bis 49 Jahre	85	24,6%	141	22,1%	226	23,0%
	ab 50 Jahren	98	28,4%	118	18,5%	216	22,0%
	Gesamt	345	100,0%	637	100,0%	982	100,0%
Höchster Bildungsabschluss	Höchstens Pflichtschulabschluss	20	5,0%	26	3,9%	46	4,3%
	Lehre / BMS	135	33,4%	214	31,9%	349	32,5%
	Matura	143	35,4%	241	36,0%	384	35,8%
	Tertiärer Abschluss	106	26,2%	189	28,2%	295	27,5%
	Gesamt	404	100,0%	670	100,0%	1.074	100,0%
Kategorien der Beschäftigten*	Hilfsarbeiter:in	10	2,4%	21	3,1%	31	2,8%
	Lehrling	10	2,4%	15	2,2%	25	2,3%
	Facharbeiter:in	78	19,0%	73	10,7%	151	13,8%
	Angestellte:r	203	49,5%	463	67,8%	666	60,9%
	Leitende:r Angestellte:r	55	13,4%	67	9,8%	122	11,2%
	Führungskraft	52	12,7%	39	5,7%	91	8,3%
	Weiß nicht	2	0,5%	5	0,7%	7	0,6%
	Gesamt	410	100,0%	683	100,0%	1.093	100,0%
Beschäftigungskategorie (ohne Lehrlinge)*	Arbeiter:in	88	22,1%	94	14,2%	182	17,2%
	Angestellte	203	51,0%	463	69,8%	666	62,8%
	Leitende Angestellte / Führungskraft	107	26,9%	106	16,0%	213	20,1%
	Gesamt	398	100,0%	663	100,0%	1.061	100,0%
Führungsverantwortung*	Ja	184	45,7%	169	25,1%	353	32,8%
	Nein	219	54,3%	503	74,9%	722	67,2%
	Gesamt	403	100,0%	672	100,0%	1.075	100,0%
Selbst im Betriebsrat aktiv*	Ja	67	22,0%	65	15,6%	132	18,3%
	Nein	237	78,0%	352	84,4%	589	81,7%
	Gesamt	304	100,0%	417	100,0%	721	100,0%
noch in Branche beschäftigt*	Ja	381	92,9%	595	87,1%	976	89,3%
	Nein	29	7,1%	88	12,9%	117	10,7%
	Gesamt	410	100,0%	683	100,0%	1.093	100,0%
Anzahl Beschäftigte*	unter 20 Beschäftigte	44	10,9%	122	18,0%	166	15,3%
	20 bis 99 Beschäftigte	75	18,5%	169	24,9%	244	22,5%
	100 und mehr Beschäftigte	286	70,6%	388	57,1%	674	62,2%
	Gesamt	405	100,0%	679	100,0%	1.084	100,0%
Männlich dominierter Betrieb	Nein	122	29,8%	216	31,6%	338	30,9%
	Ja	288	70,2%	467	68,4%	755	69,1%
	Gesamt	410	100,0%	683	100,0%	1.093	100,0%
Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)*	Nein	125	30,5%	297	43,5%	422	38,6%
	Ja	285	69,5%	386	56,5%	671	61,4%
	Gesamt	410	100,0%	683	100,0%	1.093	100,0%
Geschlecht direkte Führungskraft*	männliche Führungskraft	375	92,8%	536	79,5%	911	84,5%
	weibliche Führungskraft	29	7,2%	138	20,5%	167	15,5%
	Gesamt	404	100,0%	674	100,0%	1.078	100,0%
Branchen*	Maschinen- und Metallwarenindustrie	71	17,8%	127	19,2%	198	18,7%
	Fahrzeugindustrie	95	23,8%	70	10,6%	165	15,6%
	Elektro- und Elektronikindustrie	30	7,5%	35	5,3%	65	6,1%
	Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung	37	9,3%	79	12,0%	116	10,9%
	Bau	25	6,3%	62	9,4%	87	8,2%
	andere Industriezweige (u.a. Chemische Ind., Lebensmittel, Textil, Holz und Papier)	86	21,6%	167	25,3%	253	23,9%
	Information und Kommunikation	55	13,8%	121	18,3%	176	16,6%
	Gesamt	399	100,0%	661	100,0%	1.060	100,0%
Betriebsrat im Betrieb*	Ja	304	74,1%	417	61,1%	721	66,0%
	Nein/weiß nicht	106	25,9%	266	38,9%	372	34,0%
	Gesamt	410	100,0%	683	100,0%	1.093	100,0%
Andere Vertrauenspersonen im Betrieb*	Ja	314	78,7%	393	59,2%	707	66,5%
	Nein	85	21,3%	271	40,8%	356	33,5%
	Gesamt	399	100,0%	664	100,0%	1.063	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1093

**Tabelle 2: Stichprobe (nach Branchen)**

		Industrie und Gewerbe		Information und Kommunikation		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Geschlecht</b>	männlich	344	38,9%	55	31,3%	399	37,6%
	weiblich	540	61,1%	121	68,8%	661	62,4%
	<b>Gesamt</b>	884	100,0%	176	100,0%	1.060	100,0%
<b>Alter</b>	unter 30 Jahre	182	23,4%	49	28,3%	231	24,3%
	30 bis 39 Jahre	239	30,8%	52	30,1%	291	30,6%
	40 bis 49 Jahre	179	23,0%	41	23,7%	220	23,2%
	ab 50 Jahren	177	22,8%	31	17,9%	208	21,9%
	<b>Gesamt</b>	777	100,0%	173	100,0%	950	100,0%
<b>Höchster Bildungsabschluss*</b>	Höchstens Pflichtschulabschluss	42	4,8%	3	1,8%	45	4,3%
	Lehre / BMS	304	34,9%	34	20,0%	338	32,5%
	Matura	307	35,2%	62	36,5%	369	35,4%
	Tertiärer Abschluss	218	25,0%	71	41,8%	289	27,8%
	<b>Gesamt</b>	871	100,0%	170	100,0%	1.041	100,0%
<b>Beschäftigungskategorie (ohne Lehrlinge)*</b>	Arbeiter:in	161	18,7%	12	7,1%	173	16,8%
	Angestellte	530	61,6%	119	70,4%	649	63,1%
	Leitende Angestellte / Führungskraft	169	19,7%	38	22,5%	207	20,1%
	<b>Gesamt</b>	860	100,0%	169	100,0%	1.029	100,0%
<b>Führungsverantwortung</b>	Ja	292	33,5%	50	29,1%	342	32,8%
	Nein	579	66,5%	122	70,9%	701	67,2%
	<b>Gesamt</b>	871	100,0%	172	100,0%	1.043	100,0%
<b>Selbst im Betriebsrat aktiv*</b>	Ja	124	19,7%	4	5,5%	128	18,2%
	Nein	505	80,3%	69	94,5%	574	81,8%
	<b>Gesamt</b>	629	100,0%	73	100,0%	702	100,0%
<b>noch in Branche beschäftigt*</b>	Ja	799	90,4%	147	83,5%	946	89,2%
	Nein	85	9,6%	29	16,5%	114	10,8%
	<b>Gesamt</b>	884	100,0%	176	100,0%	1.060	100,0%
<b>Anzahl Beschäftigte*</b>	unter 20 Beschäftigte	109	12,5%	48	27,3%	157	14,9%
	20 bis 99 Beschäftigte	182	20,8%	59	33,5%	241	22,9%
	100 und mehr Beschäftigte	584	66,7%	69	39,2%	653	62,1%
	<b>Gesamt</b>	875	100,0%	176	100,0%	1.051	100,0%
<b>Männlich dominierter Betrieb*</b>	Nein	240	27,1%	92	52,3%	332	31,3%
	Ja	644	72,9%	84	47,7%	728	68,7%
	<b>Gesamt</b>	884	100,0%	176	100,0%	1.060	100,0%
<b>Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)*</b>	Nein	314	35,5%	97	55,1%	411	38,8%
	Ja	570	64,5%	79	44,9%	649	61,2%
	<b>Gesamt</b>	884	100,0%	176	100,0%	1.060	100,0%
<b>Geschlecht direkte Führungskraft*</b>	männliche Führungskraft	750	86,0%	133	76,9%	883	84,5%
	weibliche Führungskraft	122	14,0%	40	23,1%	162	15,5%
	<b>Gesamt</b>	872	100,0%	173	100,0%	1.045	100,0%
<b>Betriebsrat im Betrieb*</b>	Ja	629	71,2%	73	41,5%	702	66,2%
	Nein/weiß nicht	255	28,8%	103	58,5%	358	33,8%
	<b>Gesamt</b>	884	100,0%	176	100,0%	1.060	100,0%
<b>Andere Vertrauenspersonen im Betrieb*</b>	Ja	618	71,3%	67	40,9%	685	66,4%
	Nein	249	28,7%	97	59,1%	346	33,6%
	<b>Gesamt</b>	867	100,0%	164	100,0%	1.031	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1093

**Tabelle 3: Geschlechterverteilung und Branchen (Betrieb)**

	Nicht männlich dominiert	Männlich dominiert	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Maschinen- und Metallwarenindustrie	12,1%	87,9%	100,0%
Fahrzeugindustrie	40,0%	60,0%	100,0%
Elektro- und Elektronikindustrie	12,3%	87,7%	100,0%
Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung	21,6%	78,4%	100,0%
Bau	10,3%	89,7%	100,0%
andere Industriezweige (u.a. Chemische Ind., Lebensmittel, Textil, Holz und Papier)	42,7%	57,3%	100,0%
Information und Kommunikation	52,3%	47,7%	100,0%
<b>Gesamt</b>	31,3%	68,7%	100,0%
<b>Industrie und Gewerbe</b>	27,1%	72,9%	100,0%
<b>Information und Kommunikation</b>	52,3%	47,7%	100,0%
<b>Gesamt</b>	31,3%	68,7%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1093; miss = 33

**Tabelle 4: Geschlechterverteilung und Branchen (Arbeitsplatz)**

	Nicht männlich dominiert	Männlich dominiert	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Maschinen- und Metallwarenindustrie	30,3%	69,7%	100,0%
Fahrzeugindustrie	29,7%	70,3%	100,0%
Elektro- und Elektronikindustrie	20,0%	80,0%	100,0%
Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung	43,1%	56,9%	100,0%
Bau	29,9%	70,1%	100,0%
andere Industriezweige (u.a. Chemische Ind., Lebensmittel, Textil, Holz und Papier)	45,8%	54,2%	100,0%
Information und Kommunikation	55,1%	44,9%	100,0%
<b>Gesamt</b>	38,8%	61,2%	100,0%
<b>Industrie und Gewerbe</b>	35,5%	64,5%	100,0%
<b>Information und Kommunikation</b>	55,1%	44,9%	100,0%
<b>Gesamt</b>	38,8%	61,2%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1093; miss = 33

**Tabelle 5: Branchen- und Geschlechteranteile**

	Branchenanteile (innerhalb ausgewählter Branchen)			Geschlechteranteile innerhalb Branche	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Herstellung von Waren (Abschnitt C)</b>	<b>63,16%</b>	<b>60,80%</b>	<b>70,90%</b>	<b>73,74%</b>	<b>26,26%</b>
Maschinen- und Metallwarenindustrie	23,39%	25,05%	17,93%	82,10%	17,90%
Chemische Industrie	3,13%	2,94%	3,77%	71,90%	28,10%
Fahrzeugindustrie	3,00%	3,38%	1,77%	86,20%	13,80%
Elektro- und Elektronikindustrie	6,78%	6,57%	7,49%	74,20%	25,80%
Holz- und Papierindustrie	5,25%	4,91%	6,36%	71,60%	28,40%
Lebensmittelindustrie	9,68%	6,75%	19,27%	53,40%	46,60%
Textilindustrie	1,50%	0,45%	4,93%	23,00%	77,00%
Andere Industriezweige	10,44%	10,75%	9,39%	78,90%	21,10%
<b>Energieversorgung (Abschnitt D)</b>	<b>2,17%</b>	<b>1,80%</b>	<b>3,37%</b>	<b>63,70%</b>	<b>36,30%</b>
<b>Wasserversorgung und Abfallentsorgung (Abschnitt E)</b>	<b>2,69%</b>	<b>2,60%</b>	<b>2,98%</b>	<b>74,00%</b>	<b>26,00%</b>
<b>Bau (Abschnitt F)</b>	<b>25,98%</b>	<b>29,67%</b>	<b>13,88%</b>	<b>87,50%</b>	<b>12,50%</b>
<b>Information und Kommunikation (Abschnitt J; nur J62, J63 und J58)</b>	<b>6,01%</b>	<b>5,13%</b>	<b>8,87%</b>	<b>65,50%</b>	<b>34,50%</b>
				<b>gesamt</b>	<b>gesamt</b>
				<b>76,61%</b>	<b>23,39%</b>
<b>Zusammenfassung der Kategorien</b>					
<b>Maschinen- und Metallwarenindustrie</b>	23,39%	25,05%	17,93%	82,06%	17,94%
<b>Fahrzeugindustrie</b>	3,00%	3,38%	1,77%	86,25%	13,75%
<b>Elektro- und Elektronikindustrie</b>	6,78%	6,57%	7,49%	74,18%	25,82%
<b>andere Industriezweige (u.a. Chemische Ind., Lebensmittel, Textil, Holz und Papier)</b>	29,99%	25,80%	43,72%	65,90%	34,10%
<b>Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung</b>	4,86%	4,40%	6,35%	69,41%	30,59%
<b>Bau</b>	25,98%	29,67%	13,88%	87,50%	12,50%
<b>Information und Kommunikation</b>	6,01%	5,13%	8,87%	65,46%	34,54%
				<b>gesamt</b>	<b>gesamt</b>
				<b>76,61%</b>	<b>23,39%</b>

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, 2023, ÖNACE 2008 nach Geschlecht und nach Arbeitsplatzregion (NÖ) Jahresdurchschnitt 2023

**Tabelle 6: Betriebsrat im Betrieb nach Unternehmenscharakteristiken**

		Betriebsrat im Betrieb		
		Ja	Nein/weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
<b>Geschlecht</b>	<b>männlich</b>	74,1%	25,9%	100,0%
	<b>weiblich</b>	61,1%	38,9%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	66,0%	34,0%	100,0%
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	<b>unter 20 Beschäftigte</b>	18,1%	81,9%	100,0%
	<b>20 bis 99 Beschäftigte</b>	40,2%	59,8%	100,0%
	<b>100 und mehr Beschäftigte</b>	87,1%	12,9%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	66,0%	34,0%	100,0%
<b>Branchen</b>	<b>Industrie und Gewerbe</b>	71,2%	28,8%	100,0%
	<b>Information und Kommunikation</b>	41,5%	58,5%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	66,2%	33,8%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1093; miss = 0 bis 33

**Tabelle 7: Vertrauens- und Ansprechpersonen im Betrieb**

	Männlich	Weiblich	Gesamt
<b>Jugendvertrauensperson</b>	31,1%	19,1%	23,6%
<b>Gleichbehandlungsbeauftragte</b>	21,8%	12,5%	16,0%
<b>Betriebsärzt:in</b>	76,2%	56,9%	64,2%
<b>Nichts davon</b>	21,3%	40,8%	33,5%
<b>Gesamt</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1093; miss = 30

**Tabelle 8: Betriebsklima, nach Geschlecht**

	Stimme sehr zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Gesamt
<b>Frauen</b>					
Zwischen den Beschäftigten und Vorgesetzten herrscht ein wertschätzender Umgang.	32,3%	47,5%	15,2%	5,0%	100,0%
Zwischen den Beschäftigten untereinander herrscht ein wertschätzender Umgang.	32,7%	50,4%	14,7%	2,2%	100,0%
Am Arbeitsplatz werden Personen gleichermaßen wertgeschätzt, egal welches Geschlecht sie haben.	33,5%	36,0%	22,9%	7,7%	100,0%
<b>Männer</b>					
Zwischen den Beschäftigten und Vorgesetzten herrscht ein wertschätzender Umgang.	41,6%	45,0%	10,0%	3,4%	100,0%
Zwischen den Beschäftigten untereinander herrscht ein wertschätzender Umgang.	43,0%	49,1%	6,8%	1,0%	100,0%
Am Arbeitsplatz werden Personen gleichermaßen wertgeschätzt, egal welches Geschlecht sie haben.	53,1%	35,6%	8,6%	2,7%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 2-8

**Tabelle 9: Betriebsklima (Index), Gruppenvergleiche**

		sehr wertschätzender Umgang	eher wertschätzender Umgang	(eher) kein wertschätzender Umgang	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
<b>Geschlecht*</b>	männlich	26,8%	55,7%	17,5%	100,0%
	weiblich	17,9%	46,9%	35,3%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,2%	50,2%	28,6%	100,0%
<b>Alter*</b>	unter 30 Jahre	22,9%	43,2%	33,9%	100,0%
	30 bis 39 Jahre	14,8%	49,2%	36,0%	100,0%
	40 bis 49 Jahre	20,2%	51,1%	28,7%	100,0%
	ab 50 Jahren	25,9%	54,2%	19,8%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	20,5%	49,3%	30,3%	100,0%
<b>Bildungsniveau</b>	Pflichtschule, Lehre, BMS	21,2%	47,2%	31,6%	100,0%
	Matura	22,2%	53,4%	24,3%	100,0%
	Hochschulabschluss	20,3%	50,5%	29,2%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,3%	50,3%	28,4%	100,0%
<b>Beschäftigungskategorie (ohne Lehrlinge) *</b>	Arbeiter:in	14,0%	51,4%	34,6%	100,0%
	Angestellte	22,5%	49,8%	27,7%	100,0%
	Leitende Angestellte / Führungskraft	23,2%	53,6%	23,2%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,2%	50,8%	28,0%	100,0%
<b>Führungsverantwortung</b>	Ja	22,2%	52,8%	25,0%	100,0%
	Nein	20,7%	49,2%	30,1%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,2%	50,4%	28,4%	100,0%
<b>Anzahl Beschäftigte*</b>	unter 20 Beschäftigte	27,6%	41,7%	30,7%	100,0%
	20 bis 99 Beschäftigte	18,9%	45,0%	36,1%	100,0%
	100 und mehr Beschäftigte	20,5%	54,1%	25,4%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,2%	50,2%	28,6%	100,0%
<b>Männlich dominierter Betrieb*</b>	Nein	26,0%	51,5%	22,5%	100,0%
	Ja	19,1%	49,6%	31,3%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,2%	50,2%	28,6%	100,0%
<b>Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)</b>	Nein	21,9%	51,9%	26,2%	100,0%
	Ja	20,8%	49,1%	30,1%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,2%	50,2%	28,6%	100,0%
<b>Betriebsrat im Betrieb*</b>	Ja	19,6%	52,9%	27,6%	100,0%
	Nein/weiß nicht	24,5%	44,9%	30,6%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,2%	50,2%	28,6%	100,0%
<b>Andere Vertrauenspersonen im Betrieb*</b>	Ja	20,3%	54,6%	25,1%	100,0%
	Nein	23,2%	41,5%	35,2%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,3%	50,2%	28,5%	100,0%
<b>Branchen</b>	Industrie und Gewerbe	20,0%	50,9%	29,1%	100,0%
	Information und Kommunikation	26,7%	45,3%	27,9%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	21,1%	50,0%	28,9%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 15-125;  
 \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat)

**Tabelle 10: Formen geschlechtsbezogene Belästigung im Betrieb, nach Geschlecht**

	selbst erlebt (auch erlebt und beobachtet)	beobachtet	nichts davon	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
<b>Frauen</b>				
<b>Tätigkeiten geschlechtsstereotyp zugeordnet</b>	34,8%	16,1%	49,1%	100,0%
<b>Kompetenzen wegen Geschlecht in Frage gestellt</b>	37,2%	16,5%	46,3%	100,0%
<b>Abwertende Sprache in Verbindung mit Geschlecht</b>	36,9%	15,0%	48,1%	100,0%
<b>Abwertendes Verhalten aufgrund des Geschlechts</b>	41,4%	9,8%	48,8%	100,0%
<b>Benachteiligung bei Abweichung von stereotypen Rollenbildern</b>	22,9%	22,4%	54,7%	100,0%
<b>Männer</b>				
<b>Tätigkeiten geschlechtsstereotyp zugeordnet</b>	10,0%	16,2%	73,9%	100,0%
<b>Kompetenzen wegen Geschlecht in Frage gestellt</b>	12,7%	16,9%	70,5%	100,0%
<b>Abwertende Sprache in Verbindung mit Geschlecht</b>	22,0%	17,3%	60,7%	100,0%
<b>Abwertendes Verhalten aufgrund des Geschlechts</b>	8,7%	11,7%	79,7%	100,0%
<b>Benachteiligung bei Abweichung von stereotypen Rollenbildern</b>	10,8%	14,6%	74,6%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 21-30;

**Tabelle 11: Geschlechtsbezogene Belästigung, Gruppenvergleiche**

		keine geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht*	männlich	67,1%	32,9%	100,0%
	weiblich	39,1%	60,9%	100,0%
	Gesamt	49,6%	50,4%	100,0%
Alter*	unter 30 Jahre	45,4%	54,6%	100,0%
	30 bis 39 Jahre	40,1%	59,9%	100,0%
	40 bis 49 Jahre	46,5%	53,5%	100,0%
	ab 50 Jahren	60,2%	39,8%	100,0%
	Gesamt	47,3%	52,7%	100,0%
Bildungsniveau	Pflichtschule, Lehre, BMS	51,4%	48,6%	100,0%
	Matura	49,0%	51,0%	100,0%
	Hochschulabschluss	47,1%	52,9%	100,0%
	Gesamt	49,3%	50,7%	100,0%
Beschäftigungskategorie (ohne Lehrlinge)	Arbeiter:in	48,4%	51,6%	100,0%
	Angestellte	49,2%	50,8%	100,0%
	Leitende Angestellte / Führungskraft	52,6%	47,4%	100,0%
	Gesamt	49,8%	50,2%	100,0%
Führungsverantwortung	Ja	50,1%	49,9%	100,0%
	Nein	49,7%	50,3%	100,0%
	Gesamt	49,9%	50,1%	100,0%
Kund:innenkontakt*	Ja	47,9%	52,1%	100,0%
	Nein	57,4%	42,6%	100,0%
	Gesamt	49,6%	50,4%	100,0%
noch in Branche beschäftigt*	Ja	52,2%	47,8%	100,0%
	Nein	28,2%	71,8%	100,0%
	Gesamt	49,6%	50,4%	100,0%
Anzahl Beschäftigte	unter 20 Beschäftigte	51,8%	48,2%	100,0%
	20 bis 99 Beschäftigte	43,4%	56,6%	100,0%
	100 und mehr Beschäftigte	51,2%	48,8%	100,0%
	Gesamt	49,5%	50,5%	100,0%
Männlich dominierter Betrieb	Nein	53,8%	46,2%	100,0%
	Ja	47,7%	52,3%	100,0%
	Gesamt	49,6%	50,4%	100,0%
Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)	Nein	50,0%	50,0%	100,0%
	Ja	49,3%	50,7%	100,0%
	Gesamt	49,6%	50,4%	100,0%
Geschlecht direkte Führungskraft	männliche Führungskraft	49,7%	50,3%	100,0%
	weibliche Führungskraft	47,9%	52,1%	100,0%
	Gesamt	49,4%	50,6%	100,0%
Betriebsrat im Betrieb	Ja	50,6%	49,4%	100,0%
	Nein/weiß nicht	47,6%	52,4%	100,0%
	Gesamt	49,6%	50,4%	100,0%
Andere Vertrauenspersonen im Betrieb	Ja	51,3%	48,7%	100,0%
	Nein	45,2%	54,8%	100,0%
	Gesamt	49,3%	50,7%	100,0%
Branchen	Industrie und Gewerbe	49,5%	50,5%	100,0%
	Information und Kommunikation	47,2%	52,8%	100,0%
	Gesamt	49,2%	50,8%	100,0%
Wertschätzender Umgang*	sehr wertschätzender Umgang	84,3%	15,7%	100,0%
	eher wertschätzender Umgang	54,0%	46,0%	100,0%
	(eher) kein wertschätzender Umgang	16,6%	83,4%	100,0%
	Gesamt	49,7%	50,3%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 0-32; \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat)

**Tabelle 12: Geschlechtsbezogene Belästigung und Geschlechterverhältnis im Betrieb (nur Frauen)**

		keine geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Männlich dominierter Betrieb*	Nein	45,8%	54,2%	100,0%
	Ja	36,0%	64,0%	100,0%
Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld) *	Nein	43,4%	56,6%	100,0%
	Ja	35,8%	64,2%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 10; \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat)

**Tabelle 13: Geschlechtsbezogene Belästigung im Unternehmen selbst erlebt (nur Industrie)**

		keine geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht*	männlich	66,9%	33,1%	100,0%
	weiblich	38,5%	61,5%	100,0%
	Gesamt	49,5%	50,5%	100,0%
Männlich dominierter Betrieb*	Nein	57,5%	42,5%	100,0%
	Ja	46,6%	53,4%	100,0%
	Gesamt	49,5%	50,5%	100,0%
Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)	Nein	51,6%	48,4%	100,0%
	Ja	48,4%	51,6%	100,0%
	Gesamt	49,5%	50,5%	100,0%
Betriebsrat im Betrieb*	Ja	52,0%	48,0%	100,0%
	Nein/weiß nicht	43,5%	56,5%	100,0%
	Gesamt	49,5%	50,5%	100,0%
Andere Vertrauenspersonen im Betrieb*	Ja	51,9%	48,1%	100,0%
	Nein	43,8%	56,2%	100,0%
	Gesamt	49,6%	50,4%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 917, miss = 33-50; \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat)

**Tabelle 14: Geschlechtsbezogene Belästigung im Unternehmen selbst erlebt (nur IKT)**

		keine geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Geschlechtsbezogene Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht*	Männlich**	65,5%	34,5%	100,0%
	weiblich	38,8%	61,2%	100,0%
	Gesamt	47,2%	52,8%	100,0%
Männlich dominierter Betrieb	Nein	42,4%	57,6%	100,0%
	Ja	52,4%	47,6%	100,0%
	Gesamt	47,2%	52,8%	100,0%
Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)	Nein	43,3%	56,7%	100,0%
	Ja	51,9%	48,1%	100,0%
	Gesamt	47,2%	52,8%	100,0%
Betriebsrat im Betrieb*	Ja	37,0%	63,0%	100,0%
	Nein/weiß nicht	54,4%	45,6%	100,0%
	Gesamt	47,2%	52,8%	100,0%
Andere Vertrauenspersonen im Betrieb	Ja	44,8%	55,2%	100,0%
	Nein	45,4%	54,6%	100,0%
	Gesamt	45,1%	54,9%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 176, miss = 0-12; \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat); \*\* geringe Fallzahlen

**Tabelle 15: Formen sexueller Belästigung im Betrieb, nach Geschlecht**

	selbst erlebt (auch erlebt und beobachtet)	beobachtet	nichts davon	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
<b>Frauen</b>				
<b>Sexuelle Belästigung gesamt (mind. Eine Form)</b>	57,4%	10,5%	32,1%	100,0%
<b>Sexistische Bemerkungen, anzügliche Witze, abwertende Anreden oder Ausdrücke</b>	38,3%	13,2%	48,5%	100,0%
<b>Sexuell anzügliche Bilder am Arbeitsplatz</b>	19,8%	18,2%	62,0%	100,0%
<b>Unangebrachte sexuelle Inhalte zeigen oder versenden</b>	13,9%	10,9%	75,2%	100,0%
<b>Unerwünschte Einladungen</b>	16,1%	7,3%	76,6%	100,0%
<b>Bemerkungen mit eindeutiger sexueller Absicht</b>	24,9%	7,1%	68,0%	100,0%
<b>Anstarren</b>	40,7%	8,7%	50,5%	100,0%
<b>Anzügliche Bemerkungen aufgrund Aussehens</b>	31,8%	11,9%	56,4%	100,0%
<b>Unerwünschter Körperkontakt</b>	30,4%	7,3%	62,3%	100,0%
<b>Körperliche Übergriffe / sexuelle Nötigung</b>	8,8%	4,1%	87,1%	100,0%
<b>Unerwünschtes Erzählen von sexuellen privaten Dingen</b>	28,9%	7,2%	63,9%	100,0%
<b>Männer</b>				
<b>Sexuelle Belästigung gesamt (mind. Eine Form)</b>	35,0%	23,0%	42,1%	100,0%
<b>Sexistische Bemerkungen, anzügliche Witze, abwertende Anreden oder Ausdrücke</b>	13,8%	19,5%	66,7%	100,0%
<b>Sexuell anzügliche Bilder am Arbeitsplatz</b>	20,2%	15,8%	64,0%	100,0%
<b>Unangebrachte sexuelle Inhalte zeigen oder versenden</b>	10,8%	8,1%	81,1%	100,0%
<b>Unerwünschte Einladungen</b>	3,2%	6,9%	89,9%	100,0%
<b>Bemerkungen mit eindeutiger sexueller Absicht</b>	6,2%	11,1%	82,7%	100,0%
<b>Anstarren</b>	14,4%	24,6%	60,9%	100,0%
<b>Anzügliche Bemerkungen aufgrund Aussehens</b>	6,9%	17,2%	75,9%	100,0%
<b>Unerwünschter Körperkontakt</b>	6,2%	10,2%	83,6%	100,0%
<b>Körperliche Übergriffe / sexuelle Nötigung</b>	1,7%	2,2%	96,0%	100,0%
<b>Unerwünschtes Erzählen von sexuellen privaten Dingen</b>	10,1%	12,3%	77,6%	100,0%
<b>Gesamt</b>				
<b>Sexuelle Belästigung gesamt (mind. Eine Form)</b>	49,0%	15,2%	35,8%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 12-30;

**Tabelle 16: Sexuelle Belästigung im Unternehmen, Gruppenvergleiche**

		keine sexuelle Belästigung erlebt	Sexuelle Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
<b>Geschlecht*</b>	männlich	65,1%	34,9%	100,0%
	weiblich	42,6%	57,4%	100,0%
	Gesamt	51,1%	48,9%	100,0%
<b>Alter*</b>	unter 30 Jahre	46,2%	53,8%	100,0%
	30 bis 39 Jahre	43,4%	56,6%	100,0%
	40 bis 49 Jahre	50,4%	49,6%	100,0%
	ab 50 Jahren	62,0%	38,0%	100,0%
	Gesamt	49,8%	50,2%	100,0%
<b>Bildungsniveau</b>	Pflichtschule, Lehre, BMS	47,1%	52,9%	100,0%
	Matura	54,4%	45,6%	100,0%
	Hochschulabschluss	53,2%	46,8%	100,0%
	Gesamt	51,4%	48,6%	100,0%
<b>Beschäftigungskategorie (ohne Lehrlinge)</b>	Arbeiter:in	48,9%	51,1%	100,0%
	Angestellte	52,7%	47,3%	100,0%
	Leitende Angestellte / Führungskraft	48,4%	51,6%	100,0%
	Gesamt	51,2%	48,8%	100,0%
<b>Führungsverantwortung</b>	Ja	48,7%	51,3%	100,0%
	Nein	52,6%	47,4%	100,0%
	Gesamt	51,3%	48,7%	100,0%
<b>Kund:innenkontakt*</b>	Ja	48,6%	51,4%	100,0%
	Nein	62,1%	37,9%	100,0%
	Gesamt	51,0%	49,0%	100,0%
<b>Selbst im Betriebsrat aktiv</b>	Ja	48,5%	51,5%	100,0%
	Nein	52,3%	47,7%	100,0%
	Gesamt	51,6%	48,4%	100,0%
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	unter 20 Beschäftigte	52,4%	47,6%	100,0%
	20 bis 99 Beschäftigte	45,9%	54,1%	100,0%
	100 und mehr Beschäftigte	52,4%	47,6%	100,0%
	Gesamt	50,9%	49,1%	100,0%
<b>Männlich dominierter Betrieb*</b>	Nein	57,7%	42,3%	100,0%
	Ja	48,1%	51,9%	100,0%
	Gesamt	51,1%	48,9%	100,0%
<b>Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld) *</b>	Nein	56,2%	43,8%	100,0%
	Ja	47,8%	52,2%	100,0%
	Gesamt	51,1%	48,9%	100,0%
<b>Betriebsrat im Betrieb</b>	Ja	51,6%	48,4%	100,0%
	Nein/weiß nicht	50,0%	50,0%	100,0%
	Gesamt	51,1%	48,9%	100,0%
<b>Andere Vertrauenspersonen im Betrieb</b>	Ja	52,2%	47,8%	100,0%
	Nein	47,5%	52,5%	100,0%
	Gesamt	50,6%	49,4%	100,0%
<b>Branchen</b>	Industrie und Gewerbe	50,0%	50,0%	100,0%
	Information und Kommunikation	55,1%	44,9%	100,0%
	Gesamt	50,8%	49,2%	100,0%
<b>Wertschätzender Umgang*</b>	sehr wertschätzender Umgang	79,9%	20,1%	100,0%
	eher wertschätzender Umgang	55,6%	44,4%	100,0%
	(eher) kein wertschätzender Umgang	22,1%	77,9%	100,0%
	Gesamt	51,2%	48,8%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 0-111;

\* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat)

**Tabelle 17: Sexuelle Belästigung im Unternehmen, Gruppenvergleiche (nur Frauen)**

		keine sexuelle Belästigung erlebt	Sexuelle Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
<b>Alter*</b>	unter 30 Jahre	32,7%	67,3%	100,0%
	30 bis 39 Jahre	36,7%	63,3%	100,0%
	40 bis 49 Jahre	41,8%	58,2%	100,0%
	ab 50 Jahren	61,0%	39,0%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	41,3%	58,7%	100,0%
<b>Bildungsniveau</b>	Pflichtschule, Lehre, BMS	42,1%	57,9%	100,0%
	Matura	43,2%	56,8%	100,0%
	Hochschulabschluss	43,9%	56,1%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	43,0%	57,0%	100,0%
<b>Beschäftigungskategorie (ohne Lehrlinge)</b>	Arbeiter:in	38,3%	61,7%	100,0%
	Angestellte	44,1%	55,9%	100,0%
	Leitende Angestellte / Führungskraft	41,5%	58,5%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,8%	57,2%	100,0%
<b>Führungsverantwortung</b>	Ja	39,6%	60,4%	100,0%
	Nein	43,9%	56,1%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,9%	57,1%	100,0%
<b>Kund:innenkontakt*</b>	Ja	40,4%	59,6%	100,0%
	Nein	53,6%	46,4%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,5%	57,5%	100,0%
<b>Anzahl Beschäftigte</b>	unter 20 Beschäftigte	49,2%	50,8%	100,0%
	20 bis 99 Beschäftigte	37,3%	62,7%	100,0%
	100 und mehr Beschäftigte	43,0%	57,0%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,7%	57,3%	100,0%
<b>Männlich dominierter Betrieb*</b>	Nein	50,9%	49,1%	100,0%
	Ja	38,8%	61,2%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,6%	57,4%	100,0%
<b>Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)*</b>	Nein	50,8%	49,2%	100,0%
	Ja	36,3%	63,7%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,6%	57,4%	100,0%
<b>Betriebsrat im Betrieb</b>	Ja	41,5%	58,5%	100,0%
	Nein/weiß nicht	44,4%	55,6%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,6%	57,4%	100,0%
<b>Andere Vertrauenspersonen im Betrieb</b>	Ja	42,2%	57,8%	100,0%
	Nein	41,7%	58,3%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,0%	58,0%	100,0%
<b>Branchen</b>	Industrie und Gewerbe	40,9%	59,1%	100,0%
	Information und Kommunikation	47,9%	52,1%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,2%	57,8%	100,0%
<b>Wertschätzender Umgang*</b>	sehr wertschätzender Umgang	77,5%	22,5%	100,0%
	eher wertschätzender Umgang	49,5%	50,5%	100,0%
	(eher) kein wertschätzender Umgang	16,0%	84,0%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	42,7%	57,3%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 0-46; \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat)

**Tabelle 18: Sexuelle Belästigung im Unternehmen selbst erlebt (nur Industrie)**

		keine sexuelle Belästigung erlebt	Sexuelle Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht*	Männlich	65,1%	34,9%	100,0%
	Weiblich	42,6%	57,4%	100,0%
	Gesamt	51,1%	48,9%	100,0%
Alter*	unter 30 Jahre	42,3%	57,7%	100,0%
	30 bis 39 Jahre	43,1%	56,9%	100,0%
	40 bis 49 Jahre	48,6%	51,4%	100,0%
	ab 50 Jahren	61,0%	39,0%	100,0%
	Gesamt	48,3%	51,7%	100,0%
Bildungsniveau	Niedriges Bildungsniveau (Pflichtschule, Lehre, BMS)	46,0%	54,0%	100,0%
	Mittleres Bildungsniveau (Matura)	53,7%	46,3%	100,0%
	Hohes Bildungsniveau (tertiärer Abschluss)	51,8%	48,2%	100,0%
	Gesamt	50,2%	49,8%	100,0%
Beschäftigungskategorie (ohne Lehrlinge)	Arbeiter:in	49,1%	50,9%	100,0%
	Angestellte	51,5%	48,5%	100,0%
	Leitende Angestellte / Führungskraft	47,3%	52,7%	100,0%
	Gesamt	50,2%	49,8%	100,0%
Führungsverantwortung	Ja	48,3%	51,7%	100,0%
	Nein	51,1%	48,9%	100,0%
	Gesamt	50,2%	49,8%	100,0%
Kund:innenkontakt*	Ja	47,6%	52,4%	100,0%
	Nein	60,5%	39,5%	100,0%
	Gesamt	49,9%	50,1%	100,0%
Anzahl Beschäftigte	unter 20 Beschäftigte	47,7%	52,3%	100,0%
	20 bis 99 Beschäftigte	42,9%	57,1%	100,0%
	100 und mehr Beschäftigte	52,4%	47,6%	100,0%
	Gesamt	49,8%	50,2%	100,0%
Männlich dominierter Betrieb*	Nein	60,4%	39,6%	100,0%
	Ja	46,1%	53,9%	100,0%
	Gesamt	50,0%	50,0%	100,0%
Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld) *	Nein	57,0%	43,0%	100,0%
	Ja	46,1%	53,9%	100,0%
	Gesamt	50,0%	50,0%	100,0%
Betriebsrat im Betrieb*	Betriebsrat	52,6%	47,4%	100,0%
	Kein Betriebsrat/weiß nicht	43,5%	56,5%	100,0%
	Gesamt	50,0%	50,0%	100,0%
Andere Vertrauenspersonen im Betrieb*	Ja	52,6%	47,4%	100,0%
	Nein	43,4%	56,6%	100,0%
	Gesamt	49,9%	50,1%	100,0%
Wertschätzender Umgang*	sehr wertschätzender Umgang	78,3%	21,7%	100,0%
	eher wertschätzender Umgang	55,2%	44,8%	100,0%
	(eher) kein wertschätzender Umgang	22,0%	78,0%	100,0%
	Gesamt	50,2%	49,8%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 917, miss = 33-50; \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat)

**Tabelle 19: Sexuelle Belästigung im Unternehmen selbst erlebt (nur IKT)**

		keine sexuelle Belästigung erlebt	Sexuelle Belästigung erlebt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
<b>Geschlecht*</b>	<b>Männlich**</b>	70,9%	29,1%	100,0%
	<b>weiblich</b>	47,9%	52,1%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	55,1%	44,9%	100,0%
<b>Männlich dominierter Betrieb</b>	<b>Nein</b>	51,1%	48,9%	100,0%
	<b>Ja</b>	59,5%	40,5%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	55,1%	44,9%	100,0%
<b>Männlich dominierter Arbeitsplatz (direktes Umfeld)</b>	<b>Nein</b>	53,6%	46,4%	100,0%
	<b>Ja</b>	57,0%	43,0%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	55,1%	44,9%	100,0%
<b>Betriebsrat im Betrieb*</b>	<b>Ja</b>	42,5%	57,5%	100,0%
	<b>Nein/weiß nicht</b>	64,1%	35,9%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	55,1%	44,9%	100,0%
<b>Andere Vertrauenspersonen im Betrieb</b>	<b>Ja</b>	50,7%	49,3%	100,0%
	<b>Nein</b>	54,6%	45,4%	100,0%
	<b>Gesamt</b>	53,0%	47,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 176, miss = 0-12; \* Signifikant auf Niveau 0,05 (Chi-Quadrat); \*\* geringe Fallzahlen

**Tabelle 20: Täter:innen bei sexueller Belästigung (erlebt und beobachtet; Mehrfachauswahl)**

		weiblich	männlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
	<b>Kolleg:innen</b>	81,0%	88,5%	83,3%
	<b>Geschäftsführung / Führungskraft</b>	29,6%	14,7%	24,9%
	<b>Kund:innen</b>	16,4%	11,0%	14,7%
	<b>Gesamt</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 701, miss = 95

**Tabelle 21: Täter:innen bei sexueller Belästigung (selbst erlebt; Mehrfachauswahl)**

		weiblich	männlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
	<b>Kolleg:innen</b>	80,5%	87,1%	82,2%
	<b>Geschäftsführung / Führungskraft</b>	31,3%	11,3%	26,2%
	<b>Kund:innen</b>	16,8%	14,5%	16,2%
	<b>Gesamt</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 47

**Tabelle 22: Täter:innen bei sexueller Belästigung (selbst erlebt und Kund:innenkontakt; Mehrfachauswahl)**

		weiblich	männlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
	<b>Kolleg:innen</b>	80,4%	85,8%	81,8%
	<b>Geschäftsführung / Führungskraft</b>	30,7%	12,3%	26,1%
	<b>Kund:innen</b>	18,7%	15,1%	17,8%
	<b>Gesamt</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 462, miss = 40

**Tabelle 23: Geschlecht der Täter:innen bei sexueller Belästigung (selbst erlebt)**

		weiblich	männlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Geschlecht der Täter:innen	männlich	88,1%	44,4%	76,9%
	verschiedene Angaben	8,6%	27,4%	13,4%
	weiblich / nicht-binär	3,3%	28,2%	9,7%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 50

**Tabelle 24: Mit wem wurde über sexuelle Belästigung gesprochen (Selbst erlebt, Mehrfachauswahl)**

	weiblich	männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Kolleg:innen	47,7%	48,8%	48,0%
Mit niemandem aus dem Arbeitsumfeld	39,8%	37,6%	39,3%
Vorgesetzte:r / Führungskraft	26,6%	24,0%	25,9%
Betriebsrat	8,9%	17,6%	11,1%
Gleichstellungsbeauftragte	1,1%	3,2%	1,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 41 (selbst erlebt); keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht

**Tabelle 25: Mit wem wurde über sexuelle Belästigung gesprochen (Selbst betroffen und Betriebsrat im Betrieb, Mehrfachauswahl)**

	weiblich	männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Kolleg:innen	48,7%	51,6%	49,5%
Mit niemandem aus dem Arbeitsumfeld	38,4%	34,1%	37,2%
Vorgesetzte:r / Führungskraft	25,0%	24,2%	24,8%
Betriebsrat	13,8%	22,0%	16,1%
Gleichstellungsbeauftragte	1,3%	3,3%	1,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 349, miss = 26 (selbst erlebt und BR im Betrieb); keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht

**Tabelle 26: Reaktionen bei sexueller Belästigung (selbst erlebt, Mehrfachauswahl)**

	Geschlecht		
	weiblich	männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Der Vorfall wurde nicht gemeldet.	52,1%	41,2%	49,3%
Geschäftsführung bzw. Führungskräfte haben ein Gespräch mit mir / der betroffenen Person geführt	19,6%	30,5%	22,4%
Weiß nicht	11,4%	19,8%	13,6%
Mir / Der betroffenen Person wurde Unterstützung angeboten (z.B. psychologische Angebote)	5,8%	11,5%	7,3%
Der Vorfall wurde gemeldet, aber es gab keine Reaktion.	7,9%	4,6%	7,1%
Ich / Die betroffene Person verließ das Unternehmen.	4,8%	4,6%	4,7%
Ich / Die betroffene Person wurde gekündigt.	3,4%	2,3%	3,1%
Ich / Die betroffene Person wurde versetzt.	2,4%	1,5%	2,2%
Ich habe / Die betroffene Person hat eine strafrechtliche Anzeige erstattet.	1,6%	0,8%	1,4%
Ich habe / Die betroffene Person hat Schadenersatz / Schmerzensgeld einfordert.	0,5%		0,4%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 26

**Tabelle 27: Folgen bei sexueller Belästigung**

		weiblich	männlich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
		Haben Sie aufgrund der erlebten sexuellen Belästigung an einen Wechsel Ihres Arbeitgebers gedacht?	Nein, an einen Wechsel habe ich nicht gedacht	57,5%
	Ja, ich habe daran gedacht	27,5%	10,6%	22,9%
	Ja, ich habe gewechselt	15,0%	4,2%	12,1%
	<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 0

**Tabelle 28: Folgen bei sexueller Belästigung (selbst erlebt, Mehrfachauswahl)**

	Geschlecht		
	weiblich	männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Der Vorfall wurde nicht gemeldet.	53,8%	37,4%	49,6%
Geschäftsführung bzw. Führungskräfte haben ein Gespräch mit ihm / ihr geführt.	15,4%	25,2%	17,9%
Weiß nicht	11,4%	20,6%	13,8%
Er/ Sie wurde verwarnt.	9,0%	18,3%	11,4%
Er / Sie wurde gekündigt.	8,2%	10,7%	8,9%
Der Vorfall wurde gemeldet, aber es gab keine Reaktion.	9,5%	4,6%	8,3%
Er / Sie wurde versetzt.	2,1%	2,3%	2,2%
Es folgte eine strafrechtliche Anzeige.	0,5%	1,5%	0,8%
Er/ Sie musste der betroffenen Person Schadenersatz leisten.	0,5%		0,4%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 27

**Tabelle 29: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach Geschlecht (Mehrfachauswahl)**

	Geschlecht		
	weiblich	männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verhaltenskodex oder Leitfaden	36,4%	50,5%	41,7%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	29,3%	37,0%	32,2%
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	25,0%	36,8%	29,4%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	18,0%	33,8%	23,9%
Keine der genannten Maßnahmen	26,8%	15,4%	22,5%
Weiß nicht	20,9%	18,9%	20,1%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	8,1%	15,7%	10,9%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	6,3%	10,5%	7,9%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 6

**Tabelle 30: Als hilfreich erachtete Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach Geschlecht (Mehrfachauswahl)**

	Geschlecht		
	weiblich	männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	67,8%	54,9%	63,0%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	60,2%	53,4%	57,6%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	52,7%	46,8%	50,5%
Verhaltenskodex oder Leitfaden	38,6%	47,5%	42,0%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	28,0%	28,7%	28,3%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	26,4%	24,0%	25,5%
Weiß nicht	8,0%	11,3%	9,2%
Keine der genannten Maßnahmen	6,2%	6,9%	6,4%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 7

**Tabelle 31: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach erlebter sexueller Belästigung (Mehrfachauswahl)**

	keine sexuelle Belästigung erlebt	Sexuelle Belästigung erlebt	Gesamt
	Anteil	Anteil	
Verhaltenskodex oder Leitfaden	46,3%	36,8%	41,7%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	38,0%	26,1%	32,2%
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	34,2%	24,4%	29,4%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	25,6%	22,2%	23,9%
Keine der genannten Maßnahmen	17,7%	27,6%	22,5%
Weiß nicht	21,8%	18,4%	20,1%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	12,4%	9,4%	10,9%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	8,6%	7,1%	7,9%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 6

**Tabelle 32: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach BR im Unternehmen (Mehrfachauswahl)**

	Betriebsrat im Betrieb		
	Ja	Nein/weiß nicht	Gesamt
	Anteil	Anteil	
Verhaltenskodex oder Leitfaden	52,9%	20,0%	41,7%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	42,8%	11,6%	32,2%
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	34,9%	18,9%	29,4%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	31,4%	9,5%	23,9%
Keine der genannten Maßnahmen	12,3%	42,4%	22,5%
Weiß nicht	19,7%	21,1%	20,1%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	15,3%	2,4%	10,9%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	10,5%	3,0%	7,9%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 6

**Tabelle 33: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach BR im Unternehmen (nur Frauen, Mehrfachauswahl)**

	Ja	Nein/weiß nicht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verhaltenskodex oder Leitfaden	47,5%	18,9%	36,4%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	39,3%	13,6%	29,3%
Keine der genannten Maßnahmen	14,5%	46,2%	26,8%
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	28,9%	18,9%	25,0%
Weiß nicht	21,7%	19,7%	20,9%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	25,5%	6,1%	18,0%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	12,0%	1,9%	8,1%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	8,4%	3,0%	6,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 4

**Tabelle 34: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach BR im Unternehmen (nur Männer, Mehrfachauswahl)**

	Ja	Nein/weiß nicht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verhaltenskodex oder Leitfaden	60,3%	22,6%	50,5%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	47,7%	6,6%	37,0%
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	43,0%	18,9%	36,8%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	39,4%	17,9%	33,8%
Weiß nicht	16,9%	24,5%	18,9%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	19,9%	3,8%	15,7%
Keine der genannten Maßnahmen	9,3%	33,0%	15,4%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	13,2%	2,8%	10,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 410, miss = 2

**Tabelle 35: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach Größe (Mehrfachauswahl)**

	Größe			
	100 und mehr Beschäftigte	20 bis 99 Beschäftigte	unter 20 Beschäftigte	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
<b>Verhaltenskodex oder Leitfaden</b>	55,5%	21,2%	15,1%	41,6%
<b>Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)</b>	43,2%	18,3%	7,8%	32,2%
<b>Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird</b>	36,2%	20,3%	14,5%	29,3%
<b>Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte</b>	32,6%	11,2%	7,2%	23,9%
<b>Keine der genannten Maßnahmen</b>	10,4%	36,5%	51,8%	22,6%
<b>Weiß nicht</b>	20,2%	20,7%	18,7%	20,1%
<b>Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb</b>	14,7%	3,7%	5,4%	10,8%
<b>Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung</b>	9,8%	5,0%	4,2%	7,9%
<b>Gesamt</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 14

**Tabelle 36: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach Größe (Nur Frauen, Mehrfachauswahl)**

	Größe			
	100 und mehr Beschäftigte	20 bis 99 Beschäftigte	unter 20 Beschäftigte	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
<b>Verhaltenskodex oder Leitfaden</b>	51,0%	20,4%	12,3%	36,4%
<b>Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)</b>	40,7%	19,8%	7,4%	29,5%
<b>Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird</b>	12,2%	37,7%	58,2%	26,8%
<b>Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte</b>	29,8%	21,0%	15,6%	25,0%
<b>Keine der genannten Maßnahmen</b>	22,3%	21,0%	16,4%	20,9%
<b>Weiß nicht</b>	25,6%	9,0%	5,7%	17,9%
<b>Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb</b>	10,9%	3,6%	4,9%	8,0%
<b>Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung</b>	7,8%	5,4%	3,3%	6,4%
<b>Gesamt</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 8

**Tabelle 37: Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach Branche (Mehrfachauswahl)**

	Branche		
	Industrie und Gewerbe	Information und Kommunikation	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Verhaltenskodex oder Leitfaden	44,0%	30,1%	41,7%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	34,9%	17,0%	31,9%
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	31,7%	17,0%	29,2%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	25,6%	15,3%	23,9%
Keine der genannten Maßnahmen	20,6%	31,8%	22,5%
Weiß nicht	19,5%	24,4%	20,3%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	12,1%	4,5%	10,8%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	7,9%	8,5%	8,0%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 41

**Tabelle 38: Als hilfreich erachtete Maßnahmen im Unternehmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, nach erlebter sexueller Belästigung (Mehrfachauswahl)**

	keine sexuelle Belästigung erlebt	Sexuelle Belästigung erlebt	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird	60,5%	65,5%	63,0%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)	58,2%	57,1%	57,6%
Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte	47,4%	53,7%	50,5%
Verhaltenskodex oder Leitfaden	42,2%	41,8%	42,0%
Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb	26,3%	30,3%	28,3%
Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung	20,9%	30,3%	25,5%
Weiß nicht	11,0%	7,3%	9,2%
Keine der genannten Maßnahmen	5,9%	7,0%	6,4%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 7



# Teil A: Allgemeine Informationen

**A1. Ist Ihr derzeitiger oder war Ihr letzter Arbeitsort im Bundesland Niederösterreich?**

*Wenn Sie derzeit nicht-erwerbstätig oder in Karenz sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihren letzten Arbeitsplatz.*

Ja

Nein

**A2. Die Befragung richtet sich an Personen, die in den folgenden ausgewählten Branchen in Niederösterreich beschäftigt sind oder es in den letzten drei Jahren waren. Bitte geben Sie die Branche an, auf die sich Ihre Erfahrungen beziehen:**

Industrie und Gewerbe

Energieversorgung

Wasserversorgung und Abfallentsorgung

Bau

Information und Kommunikation

Keine der angegebenen Branchen

**A3. In welchem Industriebereich sind oder waren Sie tätig?**

Maschinen- und Metallwarenindustrie

Chemische Industrie

Fahrzeugindustrie

Elektro- und Elektronikindustrie

Lebensmittelindustrie

Holz- und Papierindustrie

Textilindustrie

Sonstiges

Sonstiges

**A4.**

**Vielen Dank, dass Sie an der Befragung teilgenommen haben. Leider fallen Sie nicht in die Zielgruppe der Befragung.**

**Wenn Sie trotzdem etwas zu diesem Thema berichten wollen, haben Sie hier die Möglichkeit dazu:**

### **Teil B: Allgemeine Informationen zum Arbeitsplatz**

Wir wollen am Anfang ein paar allgemeine Fragen zum Arbeitsplatz stellen. Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Beschäftigung in einer der ausgewählten Branchen. Wenn Sie nicht mehr in einer dieser Branchen beschäftigt sind, versuchen Sie sich bitte daran zu erinnern.

**B1. Sind sie aktuell noch in der angegebenen Branche beschäftigt?**

Ja Nein 

**B2. Was trifft auf den Betrieb in dem Sie beschäftigt sind / waren am ehesten zu?**

Es sind überwiegend Männer beschäftigt Es sind überwiegend Frauen beschäftigt Geschlechteranteil ist ausgeglichen Weiß nicht 

**B3. Wie viele Beschäftigte sind / waren in Ihrem Betrieb?**

Unter 5 Mitarbeiter:innen 5 bis 19 Mitarbeiter:innen 20 bis 49 Mitarbeiter:innen 50 bis 99 Mitarbeiter:innen 100 oder mehr Mitarbeiter:innen Weiß nicht



**B4. Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?**

Hilfsarbeiter:in

Lehrling

Facharbeiter:in

Angestellte:r

Leitende:r Angestellte:r

Führungskraft

Weiß nicht

**B5. Haben / Hatten Sie eine Leitungs- oder Führungsverantwortung für Mitarbeiter:innen?**

Ja

Nein

Keine Antwort

**B6. Haben / Hatten Sie in Ihrer Tätigkeit Kontakt zu Kund:innen, Lieferant:innen oder betriebsfremden Personen von externen Firmen etc.?**

Ja

Nein

Keine Antwort

**B7. Was trifft / traf auf Ihr unmittelbares Arbeitsumfeld (Team, Abteilung, Schicht, etc.) am ehesten zu?**

Ich arbeite überwiegend mit Männern

Ich arbeite überwiegend mit Frauen

Geschlechteranteil ist ausgeglichen

Weiß nicht

**B8. Meine direkte Führungskraft ist / war:**

Männlich

Weiblich

Nicht-binär / Anderes

Ich habe / hatte keine direkte Führungskraft

Keine Antwort



**B9. Gibt / Gab es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?**

Ja

Nein

Weiß nicht

**B10. Sind / Waren Sie selbst im Betriebsrat tätig / aktiv?**

Ja

Nein

**B11. Gibt / Gab es in Ihrem Unternehmen eine / mehrere der folgenden Ansprechperson/en?**

Jugendvertrauensperson

Gleichbehandlungsbeauftragte

Betriebsärzt:in

Nichts davon

Sonstiges

Sonstiges

**Teil C: Arbeitsumfeld und Erfahrungen mit sexueller Belästigung**

Wir wollen Ihnen nun ein paar Fragen zu Ihrem Arbeitsumfeld, dem Betriebsklima und Erfahrungen bei sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz stellen.

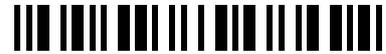
**C1. Wie sehr treffen folgenden Aussagen auf Ihren (ehemaligen) Arbeitsplatz zu?**

	Stimme sehr zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Keine Antwort
Zwischen den Beschäftigten und Vorgesetzten herrscht ein wertschätzender Umgang.	<input type="checkbox"/>				
Zwischen den Beschäftigten untereinander herrscht ein wertschätzender Umgang.	<input type="checkbox"/>				
Am Arbeitsplatz werden Personen gleichermaßen wertgeschätzt, egal welches Geschlecht sie haben.	<input type="checkbox"/>				

**C2. Haben Sie folgende Formen geschlechtsbezogener Belästigung an Ihrem (ehemaligen) Arbeitsplatz selbst erlebt oder beobachtet?**

*Zur Erklärung: Geschlechtsbezogene Belästigungen sind auf das Geschlecht, die Geschlechterrolle oder den Familienstand bezogene, abwertende Äußerungen oder Handlungen.*

	Selbst erlebt	Beobachtet	Erlebt und beobachtet	Nichts davon	Keine Antwort
Tätigkeiten werden, trotz anderem Tätigkeitsprofil, auf Basis von stereotypen Geschlechterrollen zugeteilt (z.B. Frauen müssen Kaffee kochen, Männer müssen Autofahren übernehmen))	<input type="checkbox"/>				



	Selbst erlebt	Beobachtet	Erlebt und beobachtet	Nichts davon	Keine Antwort
Kompetenzen werden aufgrund des Geschlechts in Frage gestellt (z.B. Frauen als weniger gut in technischen Belangen, Männer als weniger kommunikativ)	<input type="checkbox"/>				
Abwertende Sprache und Bemerkungen in Verbindung mit dem Geschlecht (z.B. Frauen als „Weiber“ bezeichnen, Männer als „Weicheier“)	<input type="checkbox"/>				
Abwertendes Verhalten aufgrund des Geschlechts (z.B. Frauen werden öfter in Gesprächen unterbrochen als Männer)	<input type="checkbox"/>				
Abweichen vom traditionellen Rollenbild führt zu Benachteiligungen / negativen Reaktionen (z.B. Abwertung von Frauen die Führungsaufgaben übernehmen; Abwertung von Männern, die Kinderbetreuung übernehmen)	<input type="checkbox"/>				

**C3. Haben Sie folgende Formen sexueller Belästigung an Ihrem (ehemaligen) Arbeitsplatz selbst erlebt oder beobachtet?**

*Zur Erklärung: Sexuelle Belästigung ist ein Verhalten sexueller Natur, das von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.*

	Selbst erlebt	Beobachtet	Erlebt und beobachtet	Nichts davon	Keine Antwort
Sexistische Bemerkungen, anzügliche Witze, abwertende Anreden oder Ausdrücke (von „Mausi“ bis zu Schimpfwörtern wie „Schlampe“)	<input type="checkbox"/>				
Aufstellen oder Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz (z.B. Nacktkalender, Nacktfotos)	<input type="checkbox"/>				
Zeigen oder Versenden von unangebrachten sexuellen Inhalten (zum Beispiel anzügliche Nachrichten, Fotos oder Videos)	<input type="checkbox"/>				
Unerwünschte Einladungen (hartnäckiges Drängen auf private Treffen nach Dienstschluss)	<input type="checkbox"/>				
Bemerkungen mit eindeutiger Absicht auf sexuelle Annäherung	<input type="checkbox"/>				
Starren auf die Brust / in den Ausschnitt / auf das Gesäß	<input type="checkbox"/>				
Anzügliche Bemerkungen aufgrund des Aussehens oder der Kleidung oder Hinterherpfeifen	<input type="checkbox"/>				
Unerwünschter Körperkontakt und Körpernähe	<input type="checkbox"/>				
Körperliche Übergriffe oder sexuelle Nötigung	<input type="checkbox"/>				
Unangemessene Fragen oder unerwünschtes Erzählen von Dingen mit sexuellem Bezug zum Privatleben	<input type="checkbox"/>				

**Teil D: Arbeitsumfeld und Erfahrungen mit sexueller Belästigung**

**D1. Von wem ging die sexuelle Belästigung aus?**

- Geschäftsführung / Führungskraft
- Kolleg:innen
- Kund:innen



Sonstiges

Sonstiges

**D2. Welches Geschlecht hat die Führungskraft bzw. haben die Führungskräfte?**

Männlich

Weiblich

Nicht-binär / Anderes

**D3. Welches Geschlecht hat / haben die Kolleg:innen?**

Männlich

Weiblich

Nicht-binär / Anderes

**D4. Welches Geschlecht hat / haben die Kund:innen?**

Männlich

Weiblich

Nicht-binär / Anderes

**D5. Mit wem haben Sie / hat die betroffene Person (bei Beobachtung) über den Vorfall / die Vorfälle gesprochen?**

Kolleg:innen

Vorgesetzte:r / Führungskraft

Betriebsrat

Gleichstellungsbeauftragte

Mit niemanden (aus dem Arbeitsumfeld)

Sonstiges

Sonstiges



**D6. Wie waren die Reaktionen des Betriebs gegenüber Ihnen bzw. der Person, die sexuelle Belästigung erlebte?**

*Wenn es mehrere Vorfälle gab, beziehen Sie sich bitte auf den, der Ihnen am wichtigsten erscheint.*

- Geschäftsführung bzw. Führungskräfte haben ein Gespräch mit mir / der betroffenen Person geführt
- Mir / Der betroffenen Person wurde Unterstützung angeboten (z.B. psychologische Angebote)
- Ich / Die betroffene Person verließ das Unternehmen.
- Ich / Die betroffene Person wurde versetzt.
- Ich / Die betroffene Person wurde gekündigt.
- Ich habe / Die betroffene Person hat Schadenersatz / Schmerzensgeld einfordert.
- Ich habe / Die betroffene Person hat eine strafrechtliche Anzeige erstattet.
- Der Vorfall wurde gemeldet, aber es gab keine Reaktion.
- Der Vorfall wurde nicht gemeldet.
- Weiß nicht

**D7. Welche Folgen ergaben sich für die Person, von der die sexuelle Belästigung ausging?**

*Wenn es mehrere Vorfälle gab, beziehen Sie sich bitte auf den, der Ihnen am wichtigsten erscheint.*

- Geschäftsführung bzw. Führungskräfte haben ein Gespräch mit ihm / ihr geführt.
- Er / Sie wurde versetzt.
- Er / Sie wurde gekündigt.
- Er/ Sie wurde verwarnt.
- Er/ Sie musste der betroffenen Person Schadenersatz leisten.
- Es folgte eine strafrechtliche Anzeige.
- Der Vorfall wurde gemeldet, aber es gab keine Reaktion.
- Der Vorfall wurde nicht gemeldet.
- Weiß nicht

**D8. Haben Sie aufgrund der erlebten sexuellen bzw. geschlechtsbezogenen Belästigung an einen Wechsel Ihres Arbeitgebers gedacht?**

- Ja, ich habe gewechselt
- Ja, ich habe daran gedacht
- Nein, an einen Wechsel habe ich nicht gedacht



## Teil E: Arbeitsumfeld und Erfahrungen mit sexueller Belästigung

**E1. Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz persönliche Erfahrungen mit sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung gemacht, die Sie mit eigenen Worten schildern möchten?**

## Teil F: Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz

Wir wollen Ihnen nun ein paar Fragen zu Maßnahmen des Betriebs bei sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz stellen.

**F1. Welche Maßnahmen werden / wurden in Ihrem Betrieb ergriffen, um sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene zu unterstützen?**

- Verhaltenskodex oder Leitfaden
- Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung
- Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte
- Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird
- Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb
- Weiß nicht
- Keine der genannten Maßnahmen

**F2. Welche der genannten Maßnahme finden Sie hilfreich, um sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene in Zukunft zu unterstützen?**

- Verhaltenskodex oder Leitfaden
- Betriebsvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung
- Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte
- Konsequenzen, wenn sexuelle Belästigung beobachtet bzw. gemeldet wird
- Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Beschäftigte vertraulich wenden können (wie z.B. Betriebsrat, Jugendvertrauensperson, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.)
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) im Betrieb
- Weiß nicht



Keine der genannten Maßnahmen

**F3. Welche sonstige Maßnahme oder Unterstützung wäre aus Ihrer Sicht hilfreich, um sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung im Betrieb vorzubeugen?**

## Teil G: Angaben zur Person

Abschließend wollen wir von Ihnen ein paar allgemeine Informationen erheben.

**G1. Wie alt sind Sie?**

/

**G2. Welches Geschlecht haben Sie?**

- Männlich
- Weiblich
- Nicht-binär
- Möchte ich nicht angeben
- Sonstiges

Sonstiges

**G3. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?**

- Kein Pflichtschulabschluss
- Pflichtschulabschluss
- Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)
- Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)
- Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)

**G4. Sprechen Sie zuhause bzw. im privaten Umfeld überwiegend Deutsch?**

- Ja
- Nein



## Teil H: Abschluss

H1. **Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, dass Sie uns zum Thema dieser Befragung mitteilen wollen?**

## Teil I: Gewinnspiel

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für den Fragebogen genommen haben. Hier können Sie am [Gewinnspiel](#) teilnehmen.

Sobald Sie den Link geöffnet haben, drücken Sie bitte auf Absenden, damit Ihre Daten erfolgreich gespeichert werden.

**Ihre Daten wurden erfolgreich gespeichert.**

**Wenn Sie selbst oder Personen in Ihrem Umfeld von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung betroffen sind, gibt es Hilfe! Folgende Stellen helfen dabei weiter:**

**Die Arbeiterkammer Niederösterreich berät kostenlos zu Themen rund um Gleichbehandlung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet kostenlose Rechtsberatung. Der Leitfaden „Act4Respect“ unterstützt Betroffene, Zeug:innen, Führungskräften und Betriebsrät:innen, um gegen sexuelle Belästigung vorzugehen.**