

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Wiener Gastronomie

Lisa Danzer, Claudia Sorger, Nadja Bergmann

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



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Fachgruppe Gastronomie Wien und Gewerkschaft vida erstellt.

MedieninhaberIn:

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

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

Wien, 7.02.2024

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Wie häufig kommt sexuelle Belästigung vor?	4
3	Über welche Formen sexueller Belästigung/en wird berichtet?	6
4	Von wem geht sexuelle Belästigung aus?	8
5	Welche Reaktionen gab es?	10
6	Welche Maßnahmen zur Unterstützung werden gewünscht?	13
6.1	Sexuelle Belästigung als „traurige Realität“	16
6.2	Betriebskultur und Verantwortung der Führungsebene	18
6.2.1	Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen	19
6.3	Öffentlichkeitsarbeit	20
6.4	Gewünschte Unterstützung der Arbeitgeber:innen	21
7	Verteilung der soziodemografischen Merkmale	22
8	Methodenbeschreibung	25
9	Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitnehmer:innen	26
10	Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitgeber:innen	28
11	Literatur	30
12	Abbildungsverzeichnis	30
13	Tabellenverzeichnis	32
	Tabellenanhang	33
	Fragebogen für Arbeitnehmer:innen	41
	Fragebogen für Arbeitgeber:innen	45

1 Einleitung

„Keine Frau und auch kein Mann sollte sich gezwungen fühlen, sich Tag für Tag so etwas erneut auszusetzen.“ (Befragung der Arbeitnehmer:innen in der Gastronomie)

Sexuelle Belästigung wird im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (§ 6 GIBG) als ein Verhalten aus der „sexuellen Sphäre“ definiert, „das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist“. Sexuelle Belästigung umfasst gesprochene sexuelle Belästigung (verbale Belästigung), Bilder oder Geschriebenes mit sexuellem Bezug (visuelle Belästigung), körperliche sexuelle Belästigung (taktile Belästigung) sowie weitere Situationen sexueller Belästigung (nonverbale Belästigung) (Gleichbehandlungsanwaltschaft 2023). Wie von der Gleichbehandlungsanwaltschaft festgehalten, sind Arbeitgeber:innen dafür verantwortlich, für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, das frei ist von sexueller Belästigung und auch für die Schaffung dafür erforderlicher Rahmenbedingungen.

Laut einer aktuellen repräsentativen Befragung der Statistik Austria (2022) ist jede vierte weibliche Beschäftigte von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Hochgerechnet auf die weiblichen Erwerbstätigen sind dies 736.613 Frauen. Die sexuelle Belästigung ging in 44% der Fälle von Kolleg:innen, in 43% von Kund:innen und in 28% der Fälle von Vorgesetzten aus. Die Befragung der Statistik Austria bezog sich nur auf weibliche Beschäftigte, die Betroffenheit männlicher Kollegen wurde nicht erhoben. Zudem können auf Basis der Daten auch keine Aussagen über Branchen oder Berufsgruppen getroffen werden.

Sexuelle Belästigung tritt zwar in allen Branchen auf, manche Berufsgruppen oder Branchen sind aber einem besonders großen Risiko ausgesetzt. So stellen beispielsweise Stadler und Adam (2023) fest, dass im Hotel- und Gastgewerbe das Arbeitsklima häufig schlecht ist und Beschäftigte gehäuft von einem unangemessenen Umgangston, von Diskriminierung und sexueller Belästigung berichten. Generell liegen allerdings über sexuelle Belästigung in der Gastronomie im deutschsprachigen Raum bisher keine quantitativen Studien vor (Nielsen 2022). Nielsen verweist in diesem Zusammenhang auf eine amerikanische Studie aus dem Jahr 2014, die zu dem Ergebnis kam, dass 80% der weiblichen Servicekräfte schon einmal sexuelle Belästigung durch Kolleg:innen und 78% durch Kund:innen erlebt haben; 66% gaben an, bereits von Vorgesetzten belästigt worden zu sein (2022: 34).

Auch wenn diese Zahlen für den europäischen Raum bzw. Österreich nicht umlegbar sind, sind sie doch ein Indiz dafür, dass in der Gastronomie besondere Aufmerksamkeit gefordert ist, um sexuelle Belästigung zu vermeiden.

Im Rahmen der vorliegenden Erhebung war es wichtig, alle Geschlechter in die Erhebung einzubeziehen, da diese ebenso Opfer sexueller Belästigung werden können, dies aber noch stärker tabuisiert wird (Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten o.J).

Während sexuelle Belästigung insgesamt lange Zeit als „Kavaliersdelikt“ gehandhabt wurde bzw. als „Flirt“ oder „Spaß“ und/oder tabuisiert wurde bzw. eine Opfer-Täter:innen-Umkehr gängige Abwehrstrategien waren, ändert sich diese Haltung nun schrittweise. Nicht zuletzt die „MeToo-Bewegung“, die als Hashtag auf Twitter von einer Schauspielerin, die sexuelle Übergriffe und Gewalt in der Filmbranche öffentlich machte und die Erfahrungen anderer Betroffener einholen wollte, brach ein Tabu. Innerhalb nur eines Tages teilten tausende Frauen (und Männer) ihre Erfahrungen quer über unterschiedliche Branchen und Lebensbereiche. Es entstand eine breite Bewegung gegen sexuelle Belästigung und Gewalt, die auch in Österreich aufgegriffen wurde.

Für die Filmschaffenden wurde etwa die Vertrauensstelle „We do“ <https://we-do.filmschaffende.at/> geschaffen, für den Sportbereich „Vera“ <https://vera-vertrauensstelle.at/>.

Diese arbeiten eng mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zusammen und stellen für die jeweilige spezifische Branche eine erste Stelle dar, an die sich Betroffene wenden können oder Informationen seitens der Beschäftigten wie Arbeitgeber:innen eingeholt werden können.

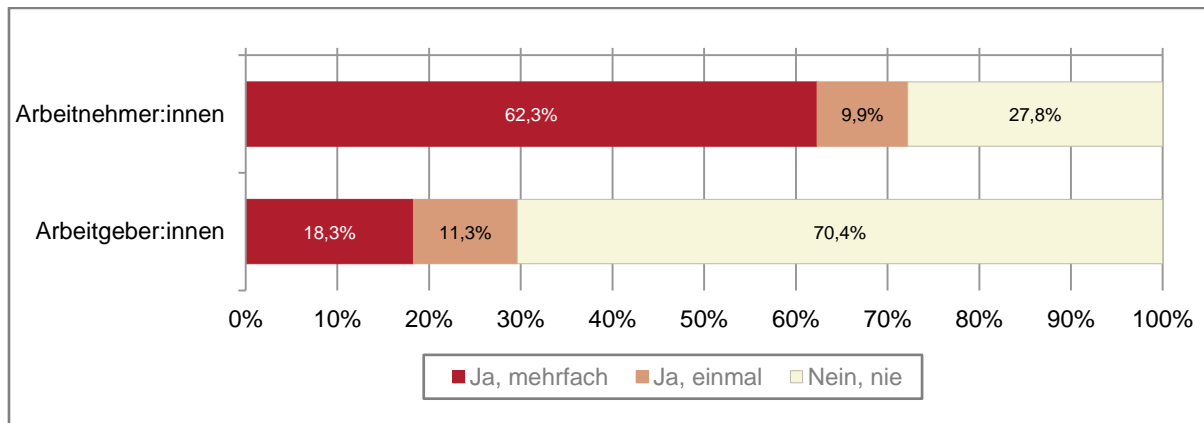
Die Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung in der Gastronomie eröffnet den Blick auf eine Sparte, in der Grenzüberschreitungen und sexuelle Belästigungen aufgrund unterschiedlicher Faktoren häufiger auftreten können (Nielsen 2022). Um den spezifischen Bedingungen und Mustern auf die Spur zu kommen, wurde seitens der Arbeiterkammer Wien, der Gewerkschaft vida und der Fachgruppe Gastronomie Wien eine Online-Befragung der Beschäftigten sowie der Arbeitgeber:innen zu ihren Erfahrungen und Wahrnehmungen initiiert. Die drei Organisationen entwickelten einen abgestimmten Fragebogen, der einerseits bei den Beschäftigten, andererseits bei den Arbeitgeber:innen in Form einer Online-Befragung zum Einsatz gekommen ist.

Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf diesen Online-Befragungen, die mit Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen aus der Wiener Gastronomie im Zeitraum November 2023 bis Jänner 2024 durchgeführt wurden. Seitens der Beschäftigten nahmen 881 Personen teil, von denen 636 Personen in den letzten zwei Jahren (von) sexuelle(n) Belästigung(en) erlebt, beobachtet oder erfahren haben. An der Befragung der Arbeitgeber:innen nahmen 71 Personen teil, von denen 21 Personen in den letzten zwei Jahren (von) sexuelle(n) Belästigung(en) erlebt, beobachtet oder erfahren haben. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden von L&R Sozialforschung aufbereitet und in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt.

2 Wie häufig kommt sexuelle Belästigung vor?

Wie häufig kam es bei den Befragten aus der Wiener Gastronomie nun zu sexuellen Belästigungen in den letzten zwei Jahren? Bei den Arbeitnehmer:innen berichteten insgesamt 72% (636 Personen) von sexuellen Belästigungen, davon der Großteil von mehreren Vorfällen (62% Anteil, siehe Abbildung 1 und Tabelle 1 im Anhang). Bei den Arbeitgeber:innen beläuft sich der Anteil an sexuellen Belästigungen demgegenüber auf insgesamt 30% (21 Betriebe) und davon berichten 18% (13 Betriebe) von einem mehrfachen Vorkommen.

Abbildung 1: Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?



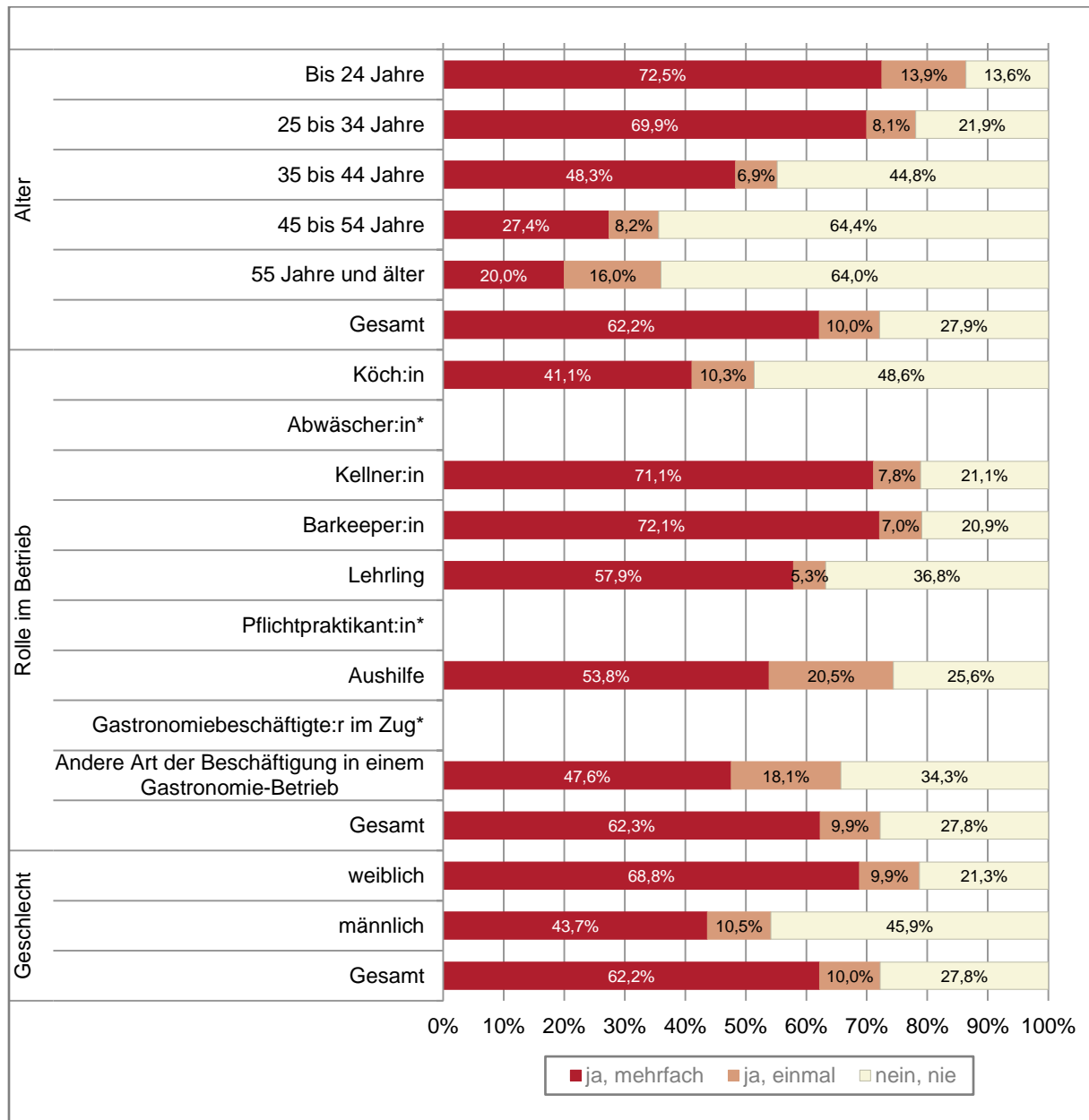
Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=881; Arbeitgeber:innen: n=71

Welche Unterschiede ergeben sich bei den befragten Arbeitnehmer:innen nach relevanten Merkmalen? Zum einen berichten jüngere Personen häufiger von sexuellen Belästigungen – mit zunehmendem Alter verringert sich der Anteil an erlebten oder beobachteten Belästigungen. Beläuft sich der Anteil an Personen, bei denen eine solche in den letzten zwei Jahren in ihrem Betrieb auftrat, unter Jüngeren bis 24 Jahre auf 86%, trifft dies bei den ab 55-Jährigen nur mehr auf rund ein Drittel zu (36% Anteil, siehe Abbildung 2 und Tabelle 2 im Anhang). Dies könnte abgesehen von einer unterschiedlichen Betroffenheit auch damit zusammenhängen, dass jüngere Personen durch bewusstseinsbildende Entwicklungen wie #MeToo mehr Awareness in diesem Themenbereich aufweisen.

Neben dem Alter spielen auch Unterschiede nach der Position im Betrieb eine Rolle: So wurde gehäuft von Barkeeper:innen (79% Anteil), Kellner:innen (79% Anteil) sowie Aushilfen (74% Anteil) von sexuellen Belästigungen berichtet.

Mit einem Anteil von 79% sind es häufiger Frauen, die sexuelle Belästigungen erlebt oder beobachtet haben (zu 54% bei den Männern). Aber nicht nur das: Frauen erleben bzw. beobachten mit einem Anteil von 69% auch häufiger mehrfache Belästigungen in den letzten zwei Jahren als Männer mit 44%. Ähnliches gilt auch für Arbeitgeber:innen: Hier berichten 50% der Frauen von sexuellen Belästigungen (11 von 22 Frauen), aber lediglich 21% der Männer (10 von 47 Männern, siehe Tabelle 3 im Anhang). Zusätzlich benennen auch bei dieser Gruppe Frauen mit einem Anteil von 36% (8 von 22 Personen) häufiger mehrfache Belästigungen als Männer mit 11% Anteil (5 von 47 Personen).

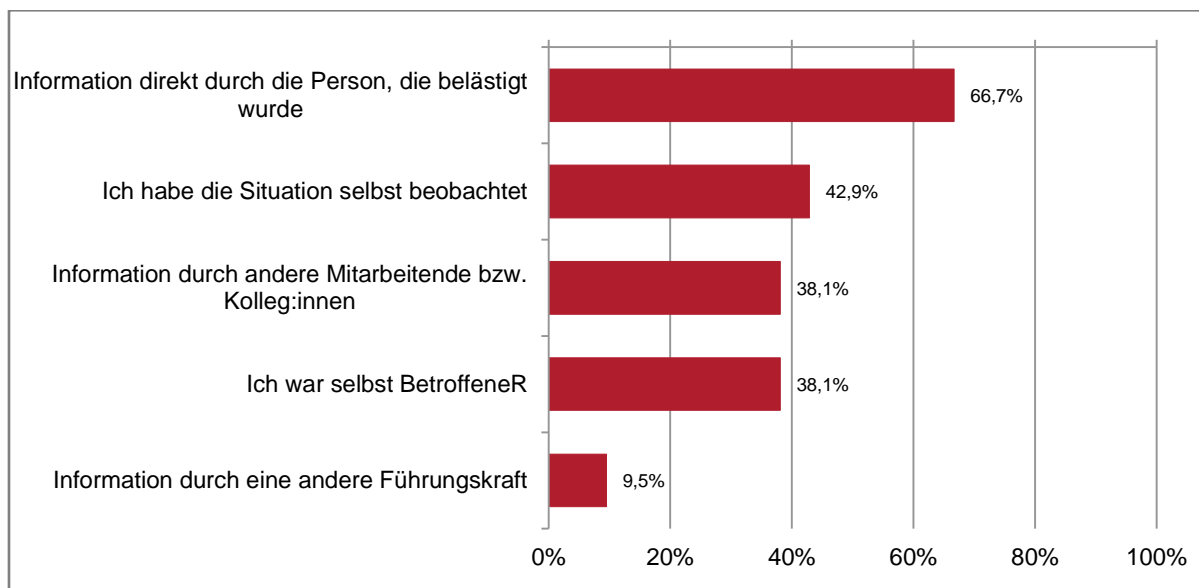
Abbildung 2: Arbeitnehmer:innen: Erfahrungen mit sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren, nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881, n miss zwischen 0 und 14; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen (n<25)

Wie haben die befragten Betriebe von den sexuellen Belästigungen erfahren? In zwei Drittel der Fälle (67% Anteil oder 14 Personen) kam die Information direkt von der Person, die belästigt wurde (siehe Abbildung 3 und Tabelle 4 im Anhang). Immerhin 43% (9 Personen) haben die Situation selbst beobachtet. In jeweils rund 38% der Fälle (je acht Personen) wurde die Belästigung von anderen Mitarbeitenden bzw. Kolleg:innen kommuniziert oder die Arbeitgeber:innen waren selbst betroffen. Bei jenen, die selbst betroffen waren, handelt es sich zudem zumeist um Frauen: Konkret waren aus dieser Gruppe sieben Personen weiblich und eine männlich. Die Informationsweitergabe durch andere Führungskräfte hat demgegenüber mit 10% (2 Personen) eine vergleichsweise geringe Bedeutung.

Abbildung 3: Arbeitgeber:innen: Wie haben Sie von den Fällen der sexuellen Belästigung erfahren? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=21

3 Über welche Formen sexueller Belästigung/en wird berichtet?

Den Arbeitnehmer:innen wurde im Zuge der Befragung die Möglichkeit gegeben, die Frage nach der Form der sexuellen Belästigung zu überspringen, falls diese in stärkerem Ausmaß negative Gefühle und Erinnerungen hervorrufen würde. Von dieser Möglichkeit haben 5% (33 Personen) Gebrauch gemacht (siehe Tabelle 5 im Anhang).

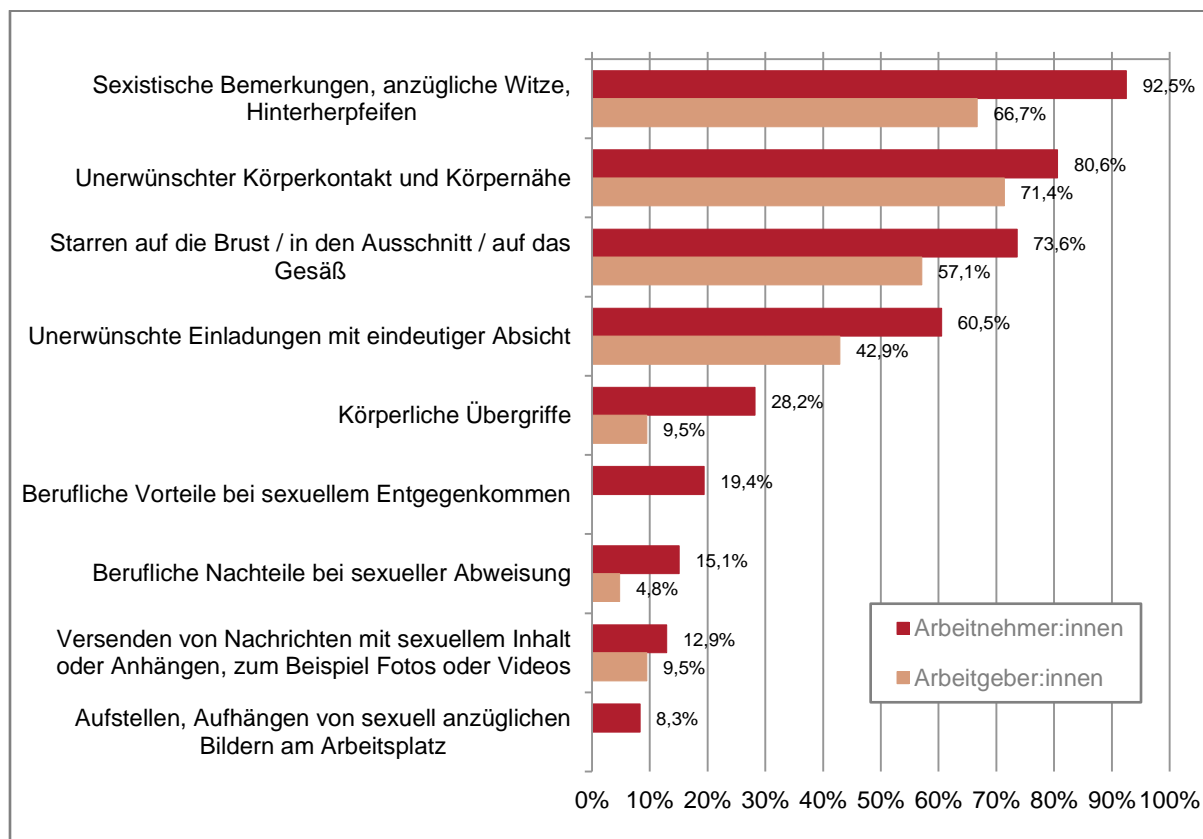
Generell sind die berichteten Formen der sexuellen Belästigungen vielfältig und variieren stark in ihrer Quantität. Am häufigsten berichten sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen von „sexistischen Bemerkungen, anzüglichen Witzen und/oder Hinterherpfeifen“ (93% bzw. 67% Anteil), gefolgt von „unerwünschtem Körperkontakt oder unerwünschter Körpernähe“ (81% bzw. 71% Anteil, siehe Abbildung 4 und Tabelle 6 im Anhang). An dritter Stelle folgen „Starren auf die Brust, in den Ausschnitt oder auf das Gesäß“ mit einem Anteil von 74% bei den Beschäftigten und 57% bei den Arbeitgeber:innen. Aber auch „unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht“ sind vergleichsweise häufig vertreten (61% bzw. 43% Anteil).

Über „körperliche Übergriffe“ wurde von 28% der Arbeitnehmer:innen und 10% der Arbeitgeber:innen berichtet. Bei den Beschäftigten traf dies verstärkt auf Personen zu, die in einer Bar (42% Anteil), Restaurantkette (46% Anteil, 10 von 22 Personen), einem Nachtclub (59% Anteil, 10 von 17 Personen) oder in der Zuggastronomie (57%, 4 von 7 Personen) beschäftigt sind.

„Berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen“ (19% Anteil) und/oder „Nachteile bei sexueller Abweisung“ (15% Anteil) sind vor allem bei Arbeitnehmer:innen ebenfalls relevante Ergebnisse – und hierbei allen voran für Personen, die in der Spitzengastronomie tätig sind (31% bzw. 26% Anteil). Aber auch Beschäftigte aus Nachtclubs berichten in der Befragung gehäuft von „beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen“ (47% Anteil, 8 von 17 Personen).

Das „Versenden von Nachrichten mit sexuellem Inhalt oder Anhängen (bspw. Fotos oder Videos)“ ist bei 13% der Arbeitnehmer:innen und 10% der Arbeitgeber:innen in der Erhebung vorgekommen. Das „Aufstellen oder Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz“ ist demgegenüber eher seltener ein Thema und wurde von 8% der Beschäftigten genannt.

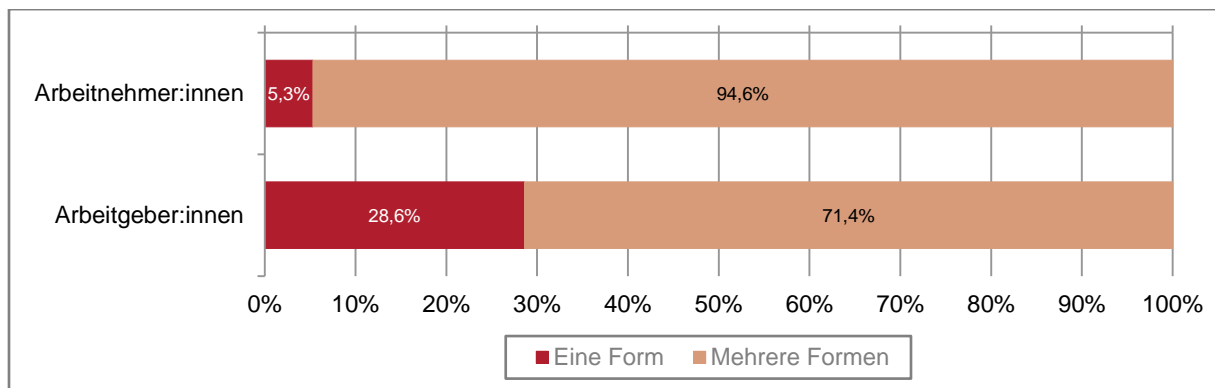
Abbildung 4: Welche Formen der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt, beobachtet oder von welchen haben Sie erfahren? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=33; Arbeitgeber:innen: n=21

Oftmals wurden mehrere Formen sexueller Belästigung angegeben. Bei den Arbeitnehmer:innen waren es im Durchschnitt 3,9 Formen, bei den Arbeitgeber:innen 2,6. Konkret berichteten in der Erhebung bei Beschäftigten 95% von unterschiedlichen Belästigungsformen in den letzten zwei Jahren, bei den Arbeitgeber:innen 71% (siehe Abbildung 5 und Tabelle 7 im Anhang). Dies hängt auch damit zusammen, dass vielfach mehrere Belästigungen erlebt bzw. beobachtet wurden (siehe hierzu auch Kapitel 2). So haben 98% der Personen, die von mehreren Belästigungen in den letzten zwei Jahren berichten, auch mehrere Belästigungsformen angegeben (siehe Tabelle 8 im Anhang). Erwähnenswert ist zudem, dass drei Viertel der Beschäftigten, die einen Belästigungsfall dokumentierten, diesen Vorfall mehrere Kategorien zuordneten, also beispielsweise „sexistische Bemerkungen“ in Kombination mit „unerwünschtem Körperkontakt“ oder „Starren auf die Brust“. Ähnliche Befunde ergeben sich auch bei den Arbeitgeber:innen.

Abbildung 5: Anzahl der Formen der sexuellen Belästigung



Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=33; Arbeitgeber:innen: n=21

4 Von wem geht sexuelle Belästigung aus?

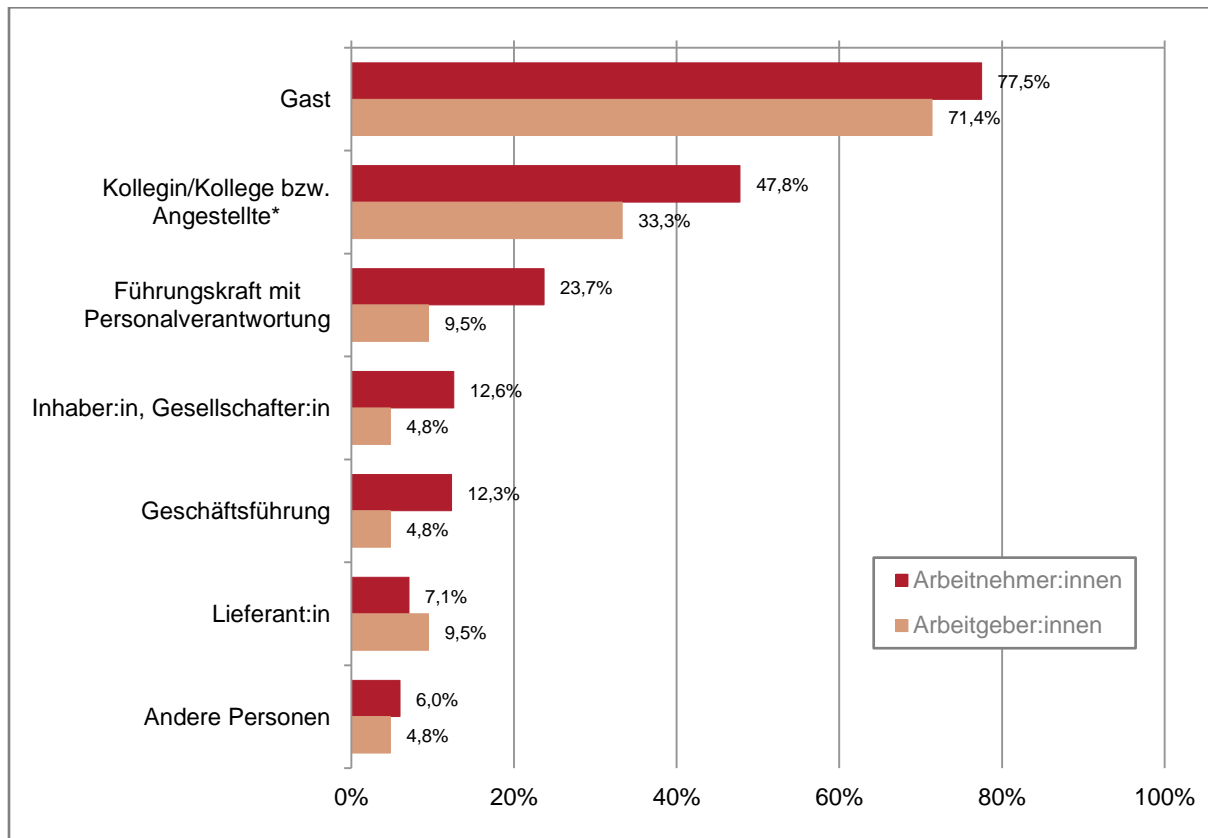
Wer waren nun die Täter:innen der sexuellen Belästigungen, die in der Erhebung identifiziert wurden? In erster Linie handelte es sich dabei um Gäste mit jeweils etwas unter drei Viertel der Fälle bei den Beschäftigten sowie bei den Arbeitgeber:innen (siehe Abbildung 6 und Tabelle 9 im Anhang). Bei den Arbeitnehmer:innen berichteten vor allem Frauen von Gästen als Täter:innen (konkret 82%), von den männlichen Beschäftigten 61%. Dies hängt auch damit zusammen, dass Belästigungen von Gästen bei den Befragten überwiegend für Kellner:innen ein Problem darstellen (88% Anteil) bzw. Personen, die in Bars beschäftigt sind (95% Anteil), wobei wiederum der Großteil der bei der Online-Befragung teilnehmenden Personen aus dieser Berufssparte bzw. Betriebsart mit je über 80% weiblich ist.

Auch Belästigungen durch Kolleg:innen bzw. Angestellte sind ein weit verbreitetes Problem, von dem beinahe die Hälfte der Arbeitnehmer:innen (48% Anteil) und ein Drittel der Arbeitgeber:innen berichten. Bei den Arbeitnehmer:innen sind es in der Erhebung vorwiegend die Köch:innen, die mit einem Anteil von 79% überdurchschnittlich häufig von Kolleg:innen belästigt werden.

Danach folgen Personen aus der Führungsebene bzw. mit Personalverantwortung als Belästiger:innen mit Anteilen zwischen 24% bis 12% bei den Beschäftigten und 5% bis 10% bei den Arbeitgeber:innen. Diese Täter:innen finden sich mit Anteilswerten zwischen 53% bis 18% zudem überdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten aus der Spitzengastronomie. Auch in Großbetrieben ab 100 Mitarbeiter:innen stellen Führungskräfte mit Personalverantwortung eine überdurchschnittlich häufige Täter:innen-Gruppe dar (42% Anteil).

Lieferant:innen und andere Personen spielen demgegenüber eine eher untergeordnete Rolle mit je unter 10% Anteil.

Abbildung 6: Vom wem ging die sexuelle Belästigung aus? (Mehrfachnennung möglich)

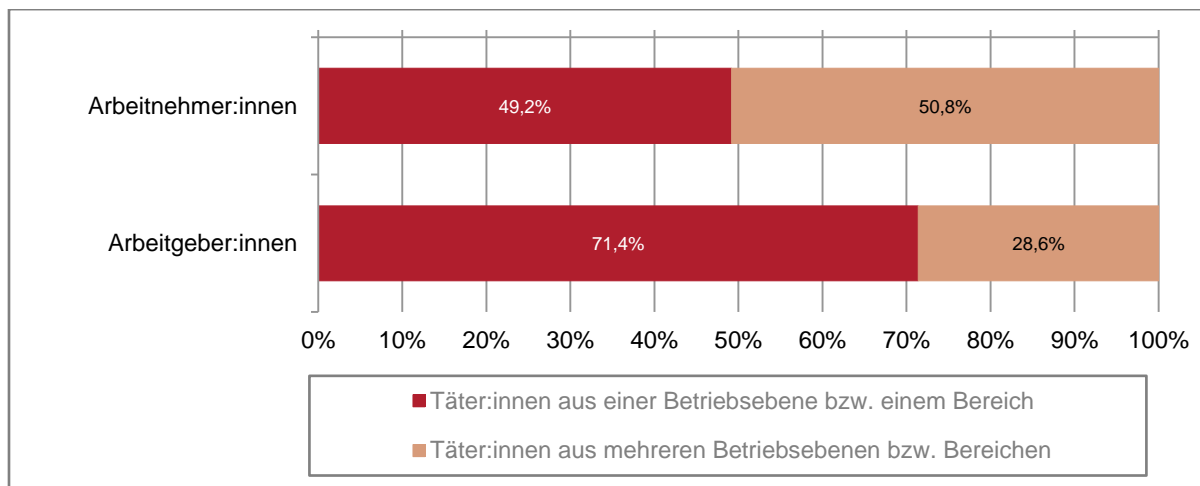


Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636; Arbeitgeber:innen: n=21; *Bei der Arbeitgeber:innen-Befragung wurde diese Kategorie mit Kollegin/Kollege ausgewiesen, bei den Arbeitgeber:innen mit Angestellte/r

Es wurde innerhalb eines Betriebs auch das Öfteren von Täter:innen aus unterschiedlichen Betriebsebenen oder Bereichen des Unternehmens (bspw. Geschäftsführung und Gäste als Täter:innen) berichtet: konkret gaben dies etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer:innen an und 29% bei den Arbeitgeber:innen (siehe Abbildung 7 und Tabelle 10 im Anhang). Dies sagt allerdings nicht zwingend etwas über die Anzahl der Täter:innen aus, können doch auch mehrere Personen aus einer Betriebsebene gemeint sein. So gaben bspw. 46% der befragten Arbeitnehmer:innen, die von mehreren sexuellen Belästigungen berichteten, nur Täter:innen aus einer Betriebsebene an (siehe Tabelle 11 im Anhang). Ähnliches gilt auch für die Arbeitgeber:innen.

Täter:innen aus unterschiedlichen Betriebsebenen finden sich zudem gehäuft in Mittel- und Großbetrieben ab 20 Beschäftigten mit Anteilswerten zwischen 58% bis 66% sowie in der Spitzengastronomie mit 75%.

Abbildung 7: Täter:innen nach Betriebsebenen oder Bereichen des Unternehmens



Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636; Arbeitgeber:innen: n=21

5 Welche Reaktionen gab es?

Wie wurde nun auf die sexuellen Belästigungen reagiert? Im Folgenden wird dabei zwischen Reaktionen gegenüber dem/der Belästiger:in und jenen gegenüber der belästigten Person selbst unterschieden.

Reaktionen gegenüber dem/der Belästiger:in

Von den befragten Arbeitnehmer:innen wird Großteils berichtet, dass es entweder keine Reaktion gegenüber dem/der Belästiger:in gab (45% Anteil) oder es keine geben konnte, da der Vorfall der Geschäftsführung nicht gemeldet wurde (28% Anteil, siehe Abbildung 8 und Tabelle 12 im Anhang).

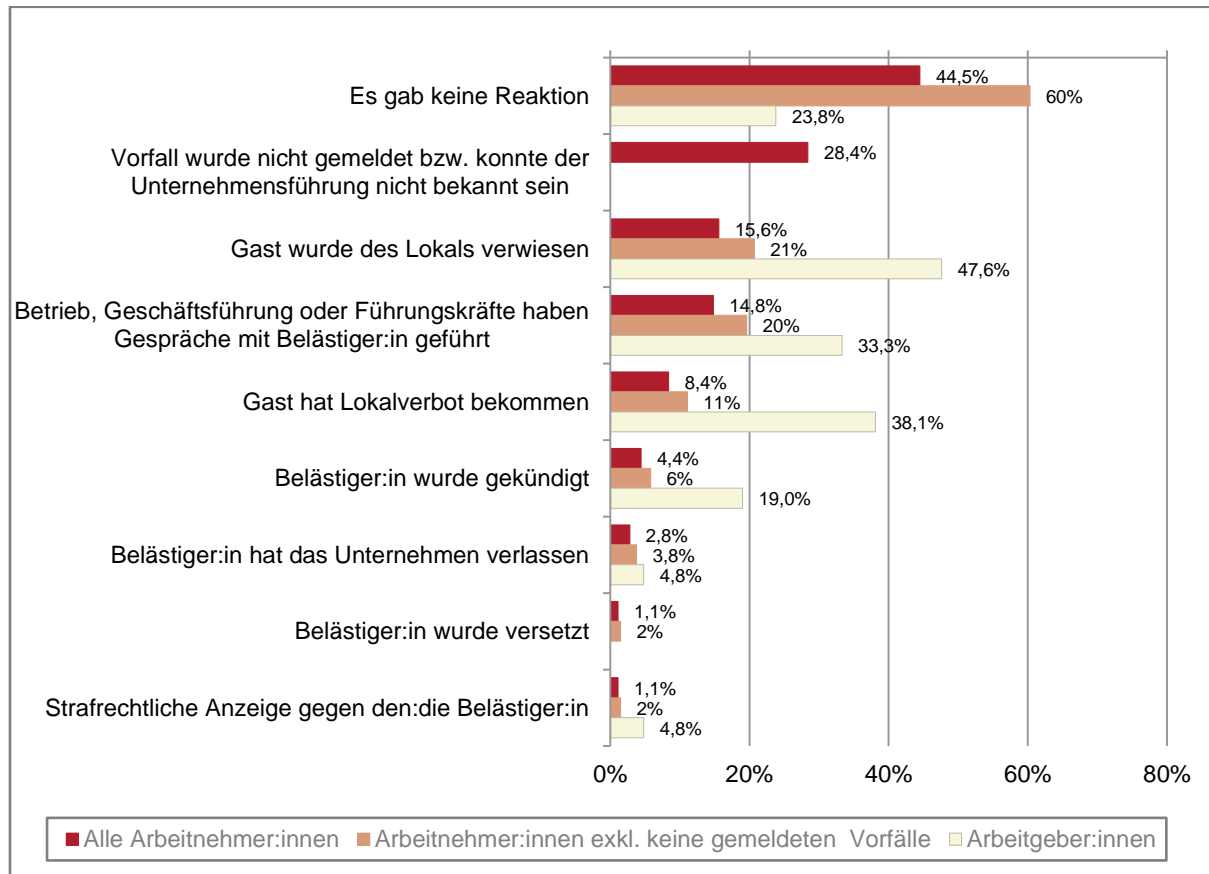
Wurde demgegenüber etwas unternommen, beziehen sich die Reaktionen entsprechend der Häufigkeit der Gäste als Täter:innen (siehe hierzu Kapitel 4) auf ebendiese: So wurden bei 16% der Fälle die Gäste des Lokals verwiesen und bei weiteren 8% bekamen diese ein Lokalverbot. Beides war mit 35% bzw. rund 20% überdurchschnittlich häufig bei Barkeeper:innen bzw. in Bars zu beobachten. Zudem haben in 15% der Fälle der Betrieb, die Geschäftsführung oder die Führungskräfte Gespräche mit dem/der Belästiger:in geführt (15% Anteil). Außerdem kam es in 8% der Fälle zu einer Kündigung oder Versetzung der Belästigerin bzw. des Belästigers oder diese/r hat das Unternehmen verlassen. Vor allem in Großbetrieben ab 100 Mitarbeitenden kam es gehäuft zu Kündigungen (15% Anteil), bei männlichen Beschäftigten (10% Anteil), Köch:innen (13% Anteil) und in der Spitzengastronomie (10% Anteil) ebenfalls.

Eine rechtliche Strafverfolgung gaben Beschäftigte dagegen nur ganz selten an (1% oder 7 Personen).

Bei den befragten Arbeitgeber:innen gestalten sich die Reaktionen etwas anders. Für einen besseren Vergleich wurden bei den Beschäftigten jene ausgenommen, die nur angaben, dass die Vorfälle nicht gemeldet wurden, da dies bei den Arbeitgeber:innen keine Option darstellt - es muss ihnen ja bekannt sein, um darüber berichten zu können. In diesem Vergleich berichten Arbeitgeber:innen deutlich häufiger von erfolgten Reaktionen als Beschäftigte. Lediglich 24% der Arbeitgeber:innen (5 Personen) meinten in der Erhebung, es gab keine Reaktion, bei den Arbeitnehmer:innen beläuft sich dieser Anteil auf 60%.

Ähnlich wie bei den Beschäftigten, beziehen sich die Reaktionen der befragten Arbeitgeber:innen in erster Linie auf Gäste: So wurden bei 48% (10 Befragte) Gäste des Lokals verwiesen und bei weiteren 38% (8 Befragte) bekamen diese Lokalverbot. Zudem hat in einem Drittel der Fälle (7 Personen) der Betrieb, die Geschäftsführung oder Führungskräfte Gespräche mit dem/der Belästiger:in geführt. Außerdem kam es in 19% der Fälle (4 Personen) zu einer Kündigung der Belästigerin bzw. des Belästigers. Eine rechtliche Strafverfolgung wurde von einer befragten Person berichtet.

Abbildung 8: Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber dem/der Belästiger:in? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=2; Arbeitgeber:innen: n=21

Reaktionen gegenüber der belästigten Person

Welche Reaktionen gab es nun gegenüber jener Person, die belästigt wurde? Auch hier wurde von den befragten Arbeitnehmer:innen Großteils davon berichtet, dass es entweder keine Reaktion gab (45% Anteil) oder es keine geben konnte, da der Vorfall der Geschäftsführung nicht gemeldet wurde (28% Anteil, siehe Abbildung 8 und Tabelle 13 im Anhang).

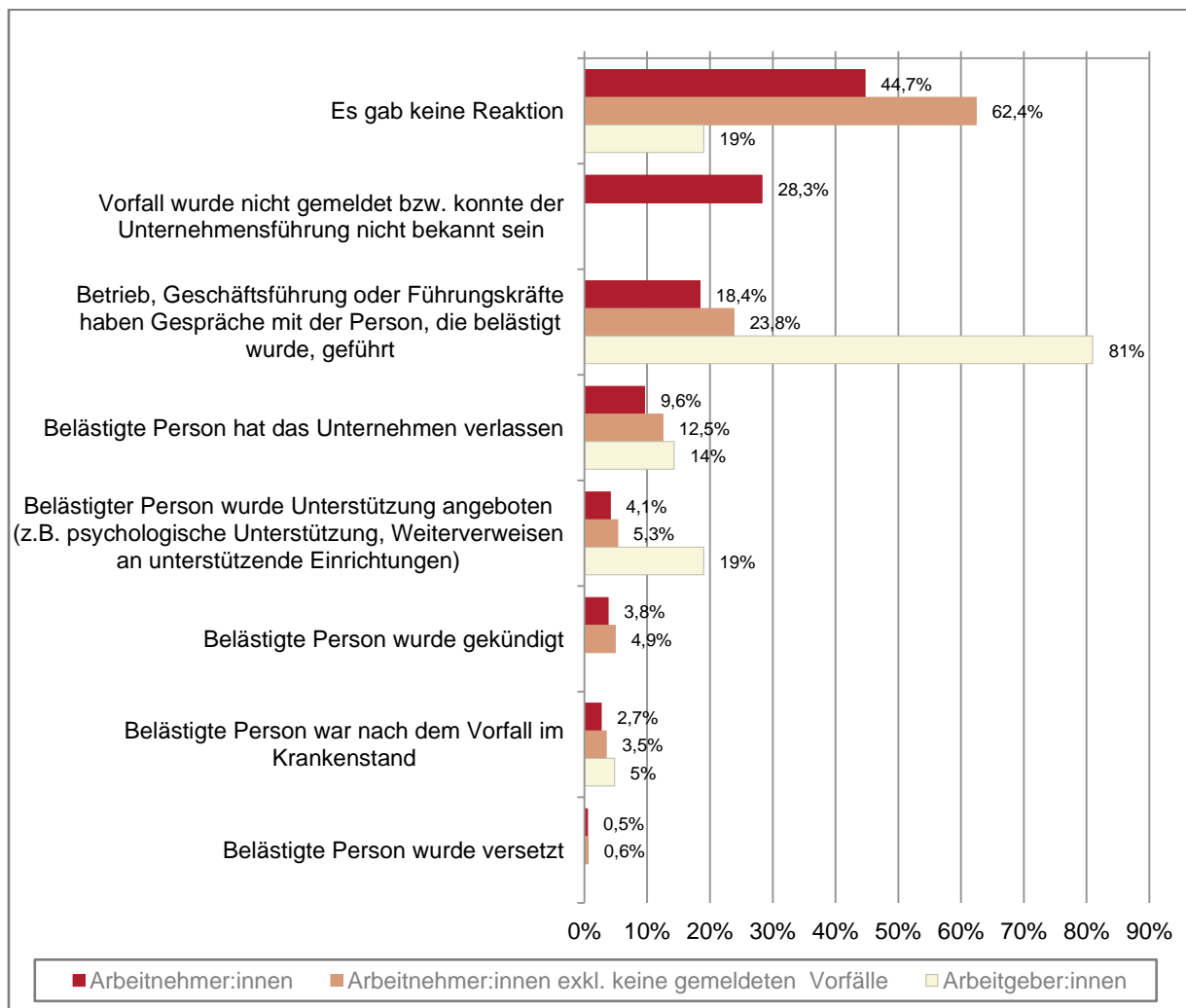
Wurde etwas unternommen, hat der Betrieb, die Geschäftsführung oder Führungskräfte zumeist Gespräche mit der betroffenen Person geführt (18%). Gehäuft wurde dies von befragten Arbeitnehmer:innen aus Großbetrieben ab 100 Mitarbeitenden berichtet (43%). Unterstützungsangebote (z.B. psychologische Unterstützung, Weiterverweisen an unterstützende Einrichtungen) gab es in 4% der Fälle.

10% der Arbeitnehmer:innen gaben in der Erhebung an, dass die belästigte Person das Unternehmen verlassen hat, weitere 4% dass die Person gekündigt oder versetzt wurde. In 3% der Fälle war die belästigte Person nach dem Vorfall im Krankenstand.

Bei den befragten Arbeitgeber:innen gestalten sich die Reaktionen etwas anders. Im Vergleich mit den befragten Beschäftigten exklusive jener, die nur angaben, dass der Vorfall bzw. die Vorfälle nicht gemeldet wurden, berichten die Arbeitgeber:innen wiederum deutlich häufiger von gesetzten Reaktionen als Beschäftigte. Lediglich 19% der befragten Arbeitgeber:innen (4 Personen) meinten, es gab keine Reaktion, bei den Arbeitnehmer:innen beläuft sich dieser Anteil auf 62%.

Betriebe bzw. die Geschäftsführung oder Führungskräfte haben dabei in erster Linie Gespräche mit der Person, die belästigt wurde, geführt (17 Betriebe). Auch eine Unterstützung (z.B. psychologische Unterstützung, Weiterverweisen an unterstützende Einrichtungen) wurde immerhin von vier Betrieben angeboten. In drei Fällen hat die belästigte Person das Unternehmen verlassen, in einem weiteren war die betroffene Person nach dem Vorfall im Krankenstand.

Abbildung 9: Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der belästigten Person? (Mehrfachnennung möglich)

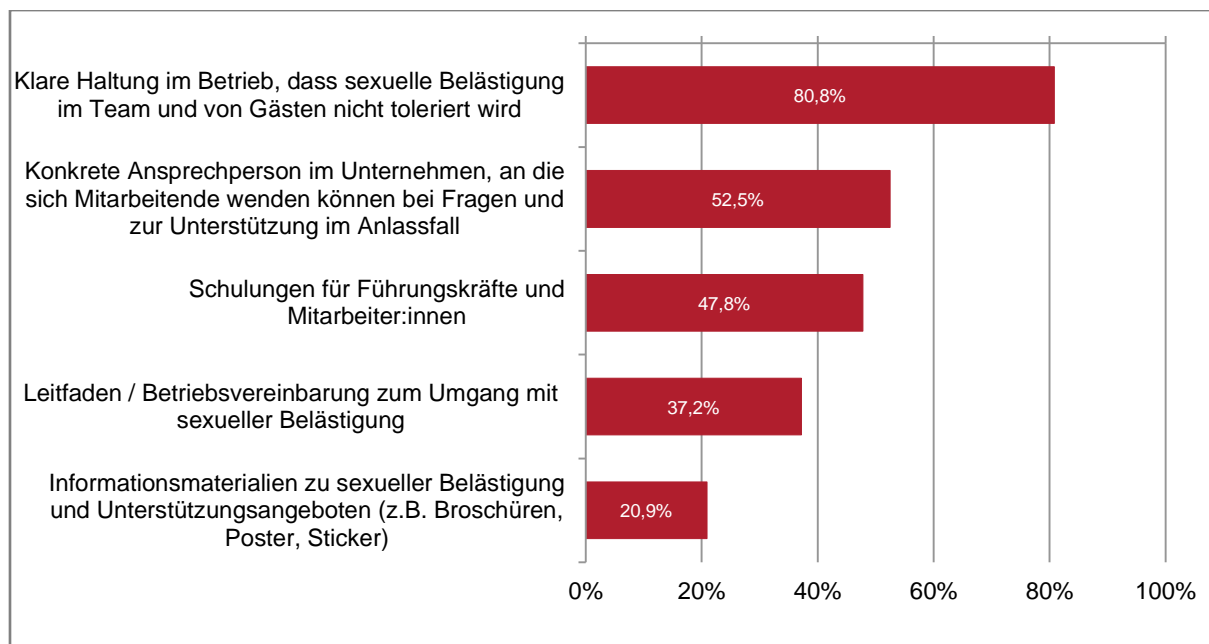


Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=1; Arbeitgeber:innen: n=21

6 Welche Maßnahmen zur Unterstützung werden gewünscht?

Als Maßnahme um sexueller Belästigung entgegen zu wirken, wurde seitens der befragten Arbeitnehmer:innen in hohem Ausmaß eine klare Haltung im Betrieb gefordert, dass sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird (81% Anteil oder 703 Personen), siehe Abbildung 10 und Tabelle 14 im Anhang). Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten wünscht sich zudem eine konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Mitarbeitende bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall wenden können (53% Anteil oder 457 Personen). Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen sehen darüber hinaus 48% der Beschäftigten als hilfreich an (416 Personen). Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer:innen hält zusätzlich einen Leitfaden/eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung für wichtig (37% Anteil oder 324 Personen). Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) werden zudem von einem Fünftel der Arbeitnehmer:innen gewünscht (21% Anteil oder 182 Personen).

Abbildung 10: Arbeitnehmer:innen: Welche Maßnahme finden Sie im Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene in Zukunft zu unterstützen?



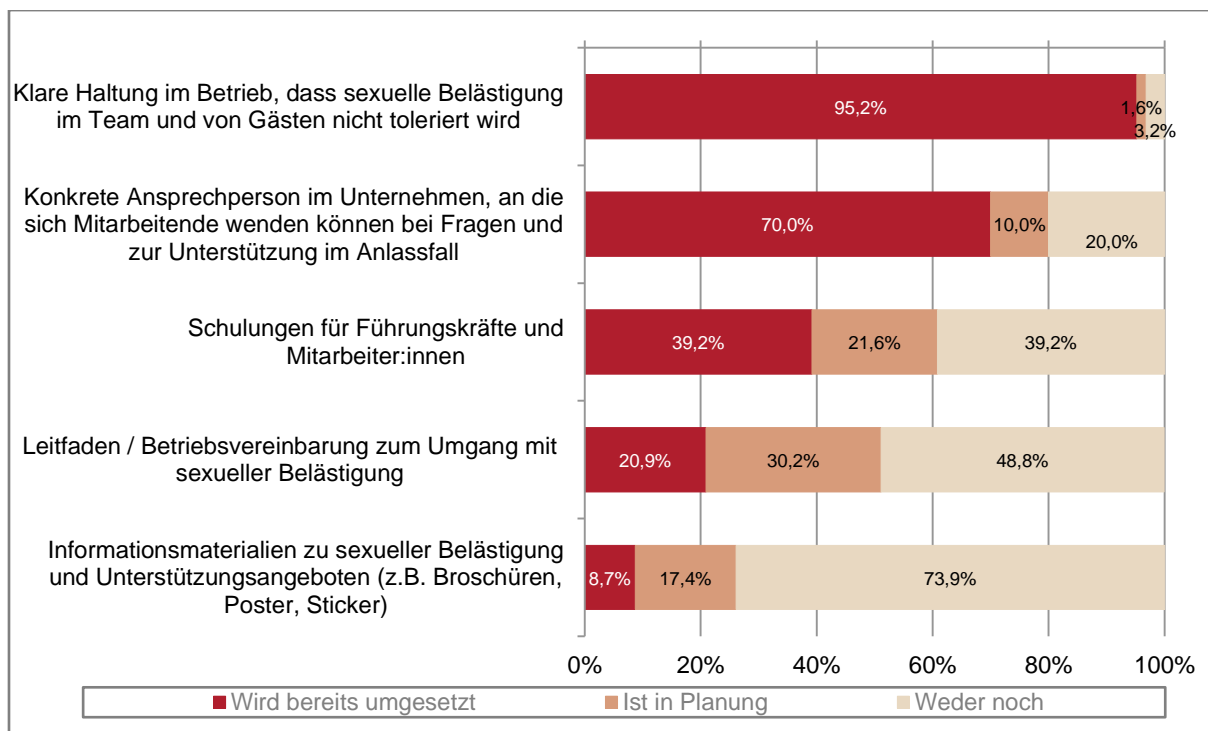
Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881, n miss=11

Bei den befragten Arbeitnehmer:innen, die bereits sexuelle Belästigung erlebt haben, ist der Anteil jener, die sich Maßnahmen im Betrieb wünschen, höher als bei jenen, die davon nicht betroffen waren. Insbesondere einen Leitfaden oder eine Betriebsvereinbarung wünschen sich 46% der Personen, die bereits mehrmals sexuelle Belästigung erlebt oder beobachtet haben. Die Auswertung nach Altersgruppen zeigt, dass besonders den jüngeren Beschäftigten eine klare Haltung zu sexueller Belästigung im Betrieb ein besonderes Anliegen ist. So wurden von rund 84% der Beschäftigten im Alter bis 34 Jahre dementsprechende Angaben gemacht.

Nach Betriebsgröße ist auffällig, dass überdurchschnittlich viele Beschäftigte (66%) in großen Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeiterinnen den Wunsch nach Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen geäußert haben.

Seitens der befragten Arbeitgeber:innen wird davon berichtet, dass eine klare Haltung im Betrieb, dass sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird zum Großteil bereits umgesetzt wird (95% Anteil oder 59 Betriebe, siehe Abbildung 11 und Tabelle 15 im Anhang); ein weiterer Betrieb plant dies. Eine konkrete Ansprechperson, an die sich Mitarbeitende bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall wenden können existiert bereits bei 70% oder 42 Betrieben, die sich an der Befragung beteiligt haben. Bei weiteren 10% (6 Betriebe) ist dies in Planung. Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen werden von 39% bzw. 20 Arbeitgeber:innen bereits umgesetzt, bei weiteren 22% bzw. 11 Betrieben ist dies in Planung. Einen Leitfaden/eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung gibt es demgegenüber erst bei rund einem Fünftel (21% Anteil) bzw. in 9 Betrieben; rund ein weiteres Drittel plant dies allerdings (30% Anteil bzw. 13 Unternehmen). Bei Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) findet sich der geringste Umsetzungsgrad mit lediglich 9% Anteil (vier Betriebe), weitere 17% planen dies allerdings (8 Betriebe).

Abbildung 11: Arbeitgeber:innen: Welche Maßnahme/n setzen Sie oder planen Sie für die Zukunft, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene zu unterstützen?

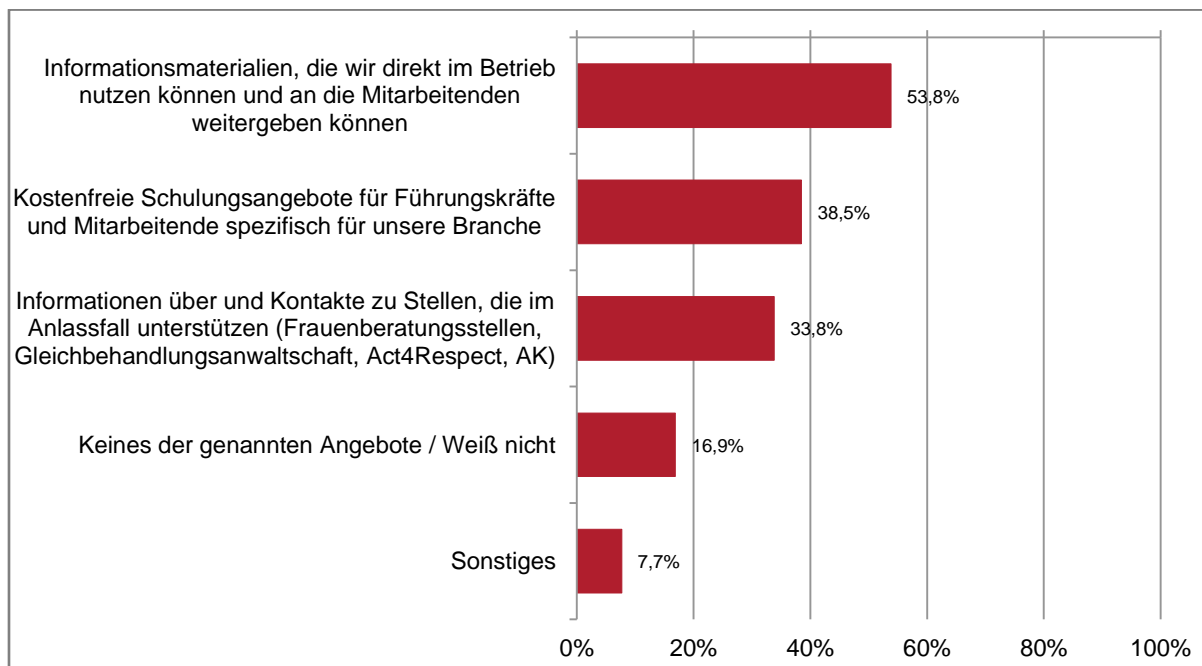


Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=71, n miss zwischen 9 und 28

Welche Unterstützungen würden sich die befragten Arbeitgeber:innen wünschen, um sexuelle Belästigung in ihrem Betrieb zu vermeiden? In erster Linie handelt es sich dabei um Informationsmaterialien, die direkt im Betrieb genutzt werden und an die Mitarbeitenden weitergegeben werden können (54% Anteil bzw. 35 Betriebe, siehe Abbildung 12 und Tabelle 16 im Anhang). Bei diesem Punkt handelt es sich auch um jene Maßnahme, die bis dato noch den geringsten Umsetzungsgrad aufweist (siehe Abbildung 11). Zudem würden sie sich

gehäuft kostenfreie Schulungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende spezifisch für die jeweilige Betriebsart innerhalb der Gastronomie wünschen (39% Anteil oder 25 Betriebe). Informationen über und Kontakte zu Stellen, die im Anlassfall unterstützen (bspw. Frauenberatungsstellen, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Act4Respect, AK) wären zusätzlich für 34% hilfreich (22 Betriebe).

Abbildung 12: Welche Unterstützung wäre für Sie als Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=71, n miss=6

Von zwei Arbeitgeber:innen, wurden davon abgesehen, weitere Unterstützungsmaßnahmen vorgeschlagen: Das waren „regelmäßige Mitarbeiter-Gespräche“, „tägliche Check-ins“ sowie „Safewörter im laufenden Betrieb“.

Abgesehen von den vorgegebenen Antwortkategorien zu den gewünschten Maßnahmen gab es im Fragebogen im Rahmen einer **offenen Frage** auch die Möglichkeit, **sonstige Maßnahmen oder Unterstützungen** zu nennen, die als hilfreich angesehen werden, um sexueller Belästigung im Betrieb vorzubeugen. Von den Beschäftigten wurde diese Möglichkeit von mehr als 100 Personen genutzt.

6.1 Sexuelle Belästigung als „traurige Realität“

Insgesamt zeigt die Auswertung der offenen Antworten der befragten Beschäftigten, dass die Gastronomie ein Arbeitsfeld ist, in dem sexuelle Belästigung als Teil des Alltags wahrgenommen wird. Hier wird etwa festgestellt, dass es kaum eine Frau in der Gastronomie gibt, die nicht mit sexueller Belästigung konfrontiert wurde.

„Oft werden Dinge als Spaß abgetan oder `Das ist halt die Gastro`, `Geh´ bitte, stell dich nicht so an`, `Na das gibt doch zumindest gutes Trinkgeld`, `Dann solltest du vielleicht nicht in der Gastro arbeiten, wenn du das nicht aushältst´.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Oft hat man das Gefühl, dass es alltäglich und normal ist und den Männern (oder manchmal auch Frauen) ihr missbrauchendes Verhalten und die Folgen davon nicht bewusst sind!!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Es ist traurig, dass die Menschen Frauen in der Gastro nur als Fleisch sehen. Man muss schon a bisserl lauter werden und sich beweisen (arbeitsmäßig), damit man respektiert wird!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Aufgrund der ständigen Präsenz von sexueller Belästigung werden Strategien gewählt, wie etwa, dass an der Bar immer ein Team aus Frau und Mann arbeitet, damit die Frau den Kollegen um Hilfe bitten kann, „wenn Gäste sich danebenbenehmen“. Ein paar Personen sehen die Betroffenen selbst verantwortlich, im Fall von sexueller Belästigung aktiv zu werden, etwa als „selbstbestimmtes Individuum“ mit einer „klaren Ansage“ oder „Hab mir immer selbst geholfen“. In einem Fall schildert eine Befragte, dass sie ihre Kleidung entsprechend anpasst, um sich weniger leicht der Gefahr auszusetzen, ein Opfer sexueller Belästigung zu werden.

„Meine Konsequenz daraus war, immer übergroße Kleidung zu tragen, um möglichst nicht in den Focus zu geraten und niemanden zu `provizieren´“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Hinzu kommt auch, dass die Gastronomie ein Arbeitsfeld ist, das durch spezielle Arbeitsverhältnisse geprägt ist.

„Grade Gastro: Kontrollen. Denn großer Teil hat nicht einmal einen korrekten Dienstvertrag, arbeiten ungewollt(!) schwarz und trauen sich so noch viel weniger aktiv gegen Belästigungen oder Missbrauch vorzugehen.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

*„Gerade durch prekäre Arbeitssituationen ist die Gastronomie ein sensibler Bereich, in dem mächtigere Personen ihre Positionen schamlos und auf äußerst widerwärtige Weise ausnutzen. Das hat leider System und darf nicht weiter gedeckt/ermöglicht werden. Opfer/Überlebende schützen, Täter*innen endlich mal entschieden zur Rechenschaft ziehen. Ich möchte kein „freu dich doch über das Kompliment“ mehr von meinem Chef hören müssen, nachdem mir von einem Gast eine Vergewaltigung angedroht wurde. Es ist nicht lustig, sondern meine traurige Realität als Frau.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)*

Die Präsenz des Alkohols bei den Gästen und auch beim Personal ist ein Spezifikum der Gastronomie, das es in dieser Form und Ausprägung in keinem anderen Arbeitsbereich gibt.

„Und ab einer gewissen Menge Alkohol die geflossen ist, kann man dann mit manchen Gästen auch nicht mehr darüber sprechen.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Von manchen Personen wird auch geschildert, dass sie sich in einem Dilemma befinden, wenn sie sexueller Belästigung seitens eines Gastes ausgesetzt sind, weil sie einerseits ihre Arbeit gut machen wollen und „den Betrieb gut repräsentieren“ möchten, aber sich andererseits ein derartiges Verhalten nicht gefallen lassen wollen. Hier sei ein Chef / eine Chefin, die in solchen Situationen einschreitet, eine Erleichterung, weil die betroffene Person aus der Verantwortung genommen wird. Wenn die Führungskräfte nicht hinter ihnen stehen, sehen sich die Betroffenen auch immer der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt, wenn sie sich zur Wehr setzen.

Besonders schwierig stellt sich die Situation dann dar, wenn die Belästigung direkt von den Vorgesetzten / von den Inhaber:innen ausgeht. Dann sei der Verlust des Arbeitsplatzes besonders virulent. Als Problematik wird auch gesehen, dass es wenige Frauen in Führungspositionen geben würde.

„Ich persönlich war bei einem `Vorstellungsgespräch´ das wurde von einer Kellnerin geführt, die mir direkt sagte, dass der Chef gerne Hintern angreift. Da hab´ ich mich schon gefragt,

was soll das. Weiters habe ich festgestellt, dass der Chef die ganze Zeit anwesend ist, aber als Gast an der Bar.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Aufgrund der laschen Handhabung werden auch verschärfte Strafen bzw. eine konsequentere Handhabung der rechtlichen Schritte gefordert. Dazu zählt, dass Anzeigen ernst genommen werden sollten und eine klarere rechtliche Regelung, dass Beschäftigte, die andere sexuell belästigen, gekündigt werden müssen. Eine Verschärfung der rechtlichen Situation sollte ermöglichen, dass derartige Belästigungen als Straftat geahndet werden können und nicht mehr als "Kavaliersdelikt" abgetan werden können.

Das alles sind Hinweise darauf, dass große Teile des Personals unter den Arbeitsbedingungen verbunden mit physischer und mentaler Belastung leiden und besonders jene, die den Beruf schon lange ausüben, sich strukturelle Änderungen wünschen, da sie für sich sonst keine Zukunft in diesem Bereich sehen. Sexuelle Belästigung wird dabei als ein negativer Aspekt unter vielen anderen gesehen.

„Ich bin seit knapp 17 Jahren ohne Unterbrechung in der Gastro tätig und habe bald keine Lust mehr, ein derartiges Verhalten wie dieses zu akzeptieren. Es muss sich rasch etwas ändern! Sonst habt ihr keine jungen Leute mehr, die sich für diesen Beruf begeistern können.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Ich bin 14 Jahre in der Gastro und hab die Schnauze voll davon! Mehr Kollektiv!! Und automatisierte Arbeitserfassung. Es gibt einfach zu viele Baustellen in der Gastro, sexuelle Belästigung ist nur eine von vielen!!!!!!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Die Gastro ist einfach nur verkorkst! Kein Wunder, dass sich viele umschulen lassen wollen!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

In einem kleinen Teil der Antworten wird sexuelle Belästigung verharmlost und es wird die Ansicht vertreten, dass es „wichtigere Probleme“ geben würde wie etwa die Bezahlung. Sexuelle Belästigung wird etwa als „*woke Problem*“ bezeichnet und festgestellt, dass „*Arbeit kein Kindergarten*“ sei. Zumeist stammen solche Aussagen von männlichen Befragten, aber auch Frauen hinterließen vereinzelt entsprechende Kommentare.

„Sollte eine Belästigung stattfinden, was ich noch nicht wirklich erlebt habe, wird die erwachsene, mündige, wahlberechtigte Person wohl fähig sein, Grenzen zu ziehen.... Ich unterstütze die Bevormundung absolut nicht.“ (Arbeitnehmer, männlich)

„Übertreibt die Schutzbestimmungen nicht! (...) Nicht jede kleinste Andeutung, dass man den/die andere Person gut findet, darf gleich als Verbrechen gelten. Außerdem bitte nicht auf die Gleichberechtigung vergessen! Auch Männer können sexuell belästigt werden, nicht nur Frauen.“ (Arbeitnehmer, männlich)

„Ich glaube, wenn man den Gästen entsprechend entgegentritt, dann wird es zu keinen Belästigungen kommen! Komplimente sind keine Belästigung. Wenn man sich aufreizend gibt und benimmt, muss man damit rechnen, dass der Gast das als Aufforderung ansieht.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

6.2 Betriebskultur und Verantwortung der Führungsebene

Mehr als ein Drittel der offenen Antworten der Arbeitnehmer:innen lässt sich unter der Kategorie Betriebskultur zusammenfassen. Dazu zählt, dass es aus Sicht der Beschäftigten im Betrieb eine klare Kommunikation geben soll, mittels derer vermittelt wird, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird, dass es klare Regeln dazu gibt und mit welchen Konsequenzen zu rechnen ist. In diesem Zusammenhang wurde auch das Bewusstsein über die verschiedenen Formen sexueller Belästigung angesprochen, etwa dass jüngeres Personal sich weniger leicht gegen verbale sexuelle Belästigung zur Wehr setzen kann und darauf ein besonderes Augenmerk zu legen sei.

„Proaktives Ansprechen solcher Themen regelmäßig im Betrieb“. (Arbeitnehmer, männlich)

„Den Leuten klar zu machen, dass es nicht zum Job dazu gehört und dass es das Trinkgeld nicht wert ist, die ganze Zeit ekelhaft angemacht zu werden. Aussagen wie `steh drüber´ sind nicht sehr hilfreich.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Wenn es gelebte Praxis ist, dass sexuelle Belästigung nicht als `Kavaliersdelikt´ gehandhabt wird, hilft das enorm.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Kellnerinnen sollten mehr Rückhalt von ihren Vorgesetzten bekommen und nicht nur gesagt bekommen, dass das als Kellnerin halt so ist und man damit fertig werden sollte.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Alte Verhaltensmuster sollen am Arbeitsplatz/in der Gesellschaft auf lauten Widerstand treffen anstatt oft auf Jubel.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Es muss offen kommuniziert werden, was nicht geht.“ (Arbeitnehmer, männlich)

Die Vorbildhaltung und Verantwortlichkeit der Führungsebene wurde mehrfach betont, aber auch auf die wichtige Unterstützung im Team verwiesen.

„Ich denke, es ist sinnvoll, Teamgeist zu fördern. Mir hat es viel Rückhalt gegeben, dass andere männliche Kollegen die Handlungen verurteilt haben.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Zur Verantwortlichkeit der Führungsebene zählt auch, dass die gesetzten Verhaltensregeln bei Einstellungen von neuem Personal zur Sprache kommen.

„Bei jedem Onboarding von mehreren oder einzelnen MitarbeiterInnen Verhaltensregeln klar auszudrücken.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Keine Kasper einstellen, die Frauen belästigen“. (Arbeitnehmer, männlich)

Der klaren Haltung der Geschäftsführung wurde in der Befragung ein hoher Stellenwert beigemessen, die bislang von vielen als nicht eindeutig bzw. kontraproduktiv verortet wird, etwa wenn die Schuld bei den Opfern gesehen oder sexuelle Belästigung nicht ernst genommen wird.

„Solange die Geschäftsführung, das Management das Fehlverhalten immer noch dem Opfer in die Schuhe schiebt, (z.B. es sollen Röcke getragen werden, aber nicht damit die Männer provozieren, weil sonst ist man ja selbst schuld oder "das ist halt sein Humor, da kann man nichts machen" oder "das war ja nur ein freundschaftliches Umarmen und kein Bedrängen") sind die Maßnahmen wirkungslos. Sexuelle Belästigung wird hauptsächlich nur belächelt. Eventuell eine Schulung für Manager oder eine Stelle, an die man sich anonym wenden kann.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Ebenfalls angeregt wurden konkrete Maßnahmen in speziellen Settings, etwa dort wo es Security-Teams gibt, dass diese entsprechend geschult werden oder dass es bei Clubbings Awareness Teams geben sollte. Ein weiterer Vorschlag war eine eigene App mittels derer im Fall einer sexuellen Belästigung Daten gesammelt werden können und mit der auf rechtliche Beratung und Hilfestellung zurückgegriffen werden kann und Tipps zur Vorgangsweise bei unterschiedlichen Arten von sexueller Belästigung. Auch das sichtbare Anbringen einer Telefonnummer für Notfälle oder Videoaufnahmen in Toiletten wurde als konkrete Vorschläge genannt.

Neben dem Verhalten gegenüber dem Personal wurden auch die klare Haltung und entsprechende Handlungen gegenüber den Gästen mehrfach angesprochen. So sollte die Haltung der Betriebsleitung und des Teams auch gegenüber den Gästen sichtbar sein. Dazu wurden etwa sichtbare Nummern von Hotlines oder Poster vorgeschlagen. Wie etwa "no

respect – no service". Auch ein „öffentlicher, allgemein geltende Leitfaden, der für Gäste in allen Betrieben gilt“ wurde vorgeschlagen. Den Gästen sollte so vermittelt werden, dass sie aufgrund ihres Fehlverhaltens des Lokals verwiesen werden und dass auch die Polizei geholt werde.

„Ich finde, dass Gäste, die das Personal belästigen ausnahmslos rausgeschmissen werden sollen, ganz egal welchen Namen diese tragen!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Prävention ist ganz wichtig. Unsere Mitarbeiter/-innen wissen, dass wir zu 100% hinter ihnen stehen, und niemals unseren Umsatz über ihr Wohl stellen. So treten sie schon ganz anders auf und ersticken jegliche Belästigung, wie anzügliche Bemerkungen, im Keim. Darüber hinaus spricht sich recht schnell herum, dass man bei uns bei der kleinsten Verfehlung achtkantig rausfliegt.“ (Arbeitnehmer, männlich)

„Dass die Gäste sofort des Lokals, Hotels verwiesen werden. Gerechte Strafe mit Anzeige und Bußgeld.“ (Arbeitnehmer:in, anderes Geschlecht)

6.2.1 Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen

Eine Reihe von Antworten beschäftigte sich mit den Pflichten der Arbeitgeber:innen bei Vorkommen von sexueller Belästigung. Diese Aussagen betreffen die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen, die im Falle von sexuellen Belästigungen dazu verpflichtet sind, unverzüglich für „angemessene Abhilfe“ zu sorgen, etwa durch Verwarnung, Versetzung, Kündigung bzw. Entlassung. Die gesetzte Maßnahme muss im Verhältnis zur erfolgten Belästigung stehen. Angemessen bedeutet, dass die belästigte Person vor weiteren Belästigungen geschützt wird. Schreiten Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen nicht ein, werden auch sie schadenersatzpflichtig.

Dieser Fürsorgepflicht entsprechend werden neben der klaren Kommunikation der Haltung, die oben beschrieben wurde, seitens der Beschäftigten auch konkrete Handlungen der Arbeitgeber:innen bei einem Fall sexueller Belästigung gefordert: *„Handeln wenn etwas passiert. Den Opfern zuhören und glauben. Täter*Innen nicht immer davonkommen lassen“, „Hausverbote erteilen“.*

Hier wird etwa von den Beschäftigten die Erwartung kommuniziert, dass die Geschäftsführung Gespräche führt, dass die betroffene Person dabei unterstützt wird, eine Anzeige zu erstatten und die Täter:innen gekündigt oder entlassen werden.

Gleichzeitig wurde auch thematisiert, dass es wichtig sei, Betroffene zu unterstützen, auch wenn diese den Vorfall nicht zur Anzeige bringen möchten.

„Eine Möglichkeit sich beraten zu lassen ohne Angst zu haben, dass es direkt zur Anzeige kommt. Opfern nützt eine Anzeige oftmals nichts, wenn es der Geschäftsführer macht und man dann arbeitslos ist.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Besonders problematisch stellt sich die Situation natürlich dann dar, wenn die Belästigung von Personen in Führungsposition ausgeht. Über mehr Offenheit zu diesem Thema sollte es – so die Ansicht einer betroffenen Person – auch bekannt gemacht werden, wenn Führungskräfte bereits in der Vergangenheit sexuelle Übergriffe ausgeübt haben. Auch eine außerbetriebliche Ansprechperson wurde in solchen Fällen als wichtig angesehen.

„Vorgesetzte, die übergriffig wurden, sofort kündigen und anzeigen.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Strafanzeige gegen Inhaber.“ (Arbeitnehmer, männlich)

*„Für Gastronom*innen, welche mehrfach negativ auffallen: unumstößliches Berufsverbot!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)*

„Wenn es der Chef war, braucht es vielleicht eine außerbetriebliche Ansprechperson. In einem Restaurant läuft alle Macht leider auf einen Menschen, dem Chef, zusammen. Er kann schalten und walten wie er will.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Für die Betroffenen sei es oft sehr schwierig, wenn im Betrieb bekannt wird, dass sie von sexueller Belästigung betroffen sind oder waren. Daher wäre es wichtig, dass die Betroffenen nicht alleine gelassen werden und dass etwa Betriebsrät:innen und

Betriebsvertrauenspersonen (falls es diese gibt), eingebunden werden. Im Zentrum des Handelns sollten die Täter:innen und nicht die Betroffenen stehen.

„Betroffene schämen sich und fürchten eine Verbreitung von Informationen im Betrieb. Es ist völlig normal, dass die betroffene Person anders behandelt wird, wenn alle über die Situation Bescheid wissen.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Meiner Tochter war das unangenehmer als der Firma und dem Belästigenden selbst.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Zu den Pflichten der Arbeitgeber:innen wird auch gezählt, dass sie Schulungen anbieten, die für alle Beschäftigten verpflichtend sind. Vor allem das Security-Personal wurde als wichtige Zielgruppe für Schulungen genannt. Auch die Führungskräfte sollten an Schulungen teilnehmen, die von der Geschäftsführung organisiert werden und von fachkundigem Personal durchgeführt werden.

„Regelmäßige verbindliche Schulungen, wo alle gemeinsam anwesend sind! Und zwar mindestens 2-mal jährlich!!!! Es muss ganz klar erklärt werden, wo die Grenzen sind! Sowohl für Belästigende als auch für Belästigte!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Bei allen Gastronomiebetrieben (auch in Fußballstadien, Konzerträume etc.) ausreichend Personal mit dem Umgang solcher Sachen schulen.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Schulung von Security-Personal (leider oftmals herausstechend toxisch maskulin), Schulungen für Führungskräfte, Sensibilisierungsmaßnahmen für Männer.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Geschulte Securitykräfte, Awareness-Teams.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Förderungen für Unternehmen, ihr Sicherheitspersonal dementsprechend auszubilden, lockermachen. Bessere Vertragsleistungen für Securitypersonal aushandeln, dass sich derartige Ausbildungen auch längerfristig "lohnen".“ (Arbeitnehmer, männlich)

6.3 Öffentlichkeitsarbeit

Ein weiterer Schwerpunkt bei den offenen Antworten lässt sich unter dem Thema Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung subsumieren.

Das betrifft zum einen allgemeine Aufklärungsarbeit, die sexuelle Belästigung als gesellschaftliches Problem („*Mindset der Gesellschaft*“) behandelt zu dem in Schulen und über öffentliche Kampagnen (etwa über Social media) aufgeklärt werden sollte.

„Viele Männer halten sich selbst für lustig, wenn sie Belästigungen äußern. Es muss öffentlich zum Umdenken angeregt werden. Prophylaktisch!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Auf Social Media mehr Aufmerksamkeit schenken.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Klartext definieren. Öffentlich präsentieren. Reden. Laut sein.“ (Arbeitnehmer, männlich)

„Aufklärung in Schulen über Schuld, Scham und Grenzen. Klare laute öffentliche Reaktion gegenüber Belästiger.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Das Problem liegt nicht an den Unternehmen, sondern an der Gesellschaft! Ich möchte mich als Kellnerin sicher fühlen, ohne dass ich zu meinem Chef rennen muss! Es soll selbstverständlich sein, dass mir niemand an den Po greifen darf und auch das ich keine unangemessenen Kommentare hören möchte!“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Man sollte das Problem schon im Keim ersticken und schon bei Kindern und Jugendlichen Aufklärung betreiben. Nicht Frauen sind schuld, weil sie Kleidung tragen, die ihnen gefällt, sondern Männer, denen von Anfang an nicht die Grenzen eines anderen Menschen erlernt wurden.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

„Bildung & Aufklärung. Manche Männer leben leider noch im 18. Jahrhundert.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

Zum anderen wird vorgeschlagen, dass in der Gastronomie selbst Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung zu diesem Thema stattfindet, etwa dass es Sticker und Plakate in Lokalen gibt, die eine klare Haltung zum Ausdruck bringen („kein Platz für Belästigungen“). Die Gäste sollten darüber aufgeklärt werden, was sexuelle Belästigung ist, um mehr Bewusstsein dafür zu schaffen.

„Irgendeine Möglichkeit, auch Kunden (überwiegend 40+ Männer, weiß) drüber aufzuklären. Zum Beispiel eine Sammlung realer sexueller Belästigungen in ganz kurzen Videos zur

Hauptnachrichtenzeit zu zeigen. Diese nachgestellten Videos sollten aber nicht übertrieben dargestellt werden oder dass das Opfer am Boden sitzend oder weinend in einer Ecke steht. Meist ist es eher eine vollkommene innere Wut und Enttäuschung und man blendet es aus und geht einfach weiter arbeiten.“ (Arbeitnehmerin, weiblich)

6.4 Gewünschte Unterstützung der Arbeitgeber:innen

Die Arbeitgeber:innen wurden danach gefragt, welche Unterstützung für ihren Betrieb hilfreich wäre, um sexueller Belästigung vorzubeugen. Folgende Vorschläge wurden hier genannt:

„Gratis Kurse zur Selbstverteidigung.“ (Arbeitgeberin, weiblich)

„Mehr Angebot in der Männerberatung, mehr Kommunikation darüber, dass Männer sich ändern müssen und nicht Frauen sich schützen.“ (Arbeitgeberin, weiblich)

„Unterstützung für Geschäftsinhaber:innen, wenn sie Probleme mit Belästigungen im Betrieb haben.“ (Arbeitgeberin, weiblich)

„Informationskampagne in den Medien (z.B. kurze Fernseh-Spots), wie sich der Gast verhalten sollte / nicht sollte, welches Verhalten nicht tolerierbar ist usw.“ (Arbeitgeber, männlich)

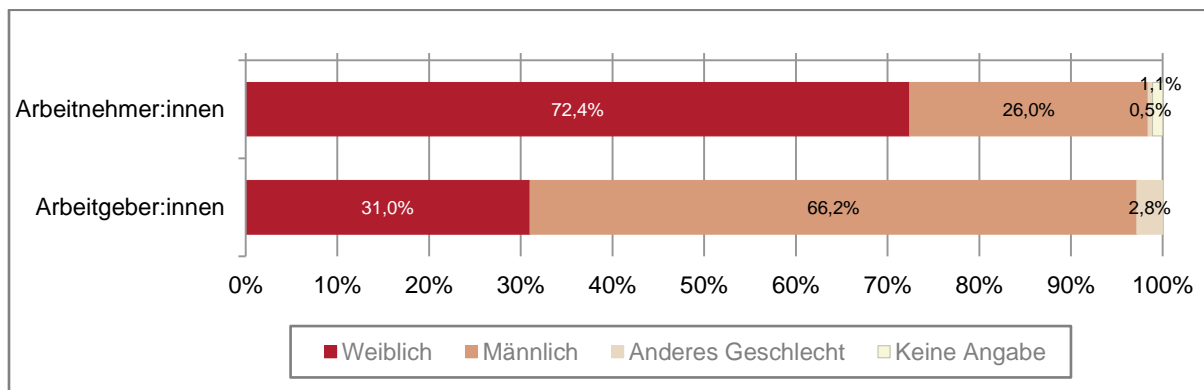
„Nicht nur Kurse zur Selbstverteidigung, sondern auch Kurse, wie man mit problematischen Kunden am besten umgeht, wären gut.“ (Arbeitgeberin, weiblich)

„Fokus auf das Verhalten der Gäste zu legen.“ (Arbeitgeber, männlich)

7 Verteilung der soziodemografischen Merkmale

Wie gestaltet sich die Verteilung der Befragten nach relevanten soziodemografischen Merkmalen? Bei den Arbeitnehmer:innen sind die Befragten mit beinahe drei Viertel überwiegend weiblich (72% Anteil); bei den Arbeitgeber:innen dominieren dagegen mit rund zwei Drittel Männer (66% Anteil, siehe Abbildung 13 und Tabelle 17 im Anhang). Bei den Arbeitgeber:innen haben zudem rund 3% (2 Personen) angegeben, sich einem anderen Geschlecht zugehörig zu fühlen, bei den Beschäftigten trifft dies auf 0,5% (4 Personen) zu.

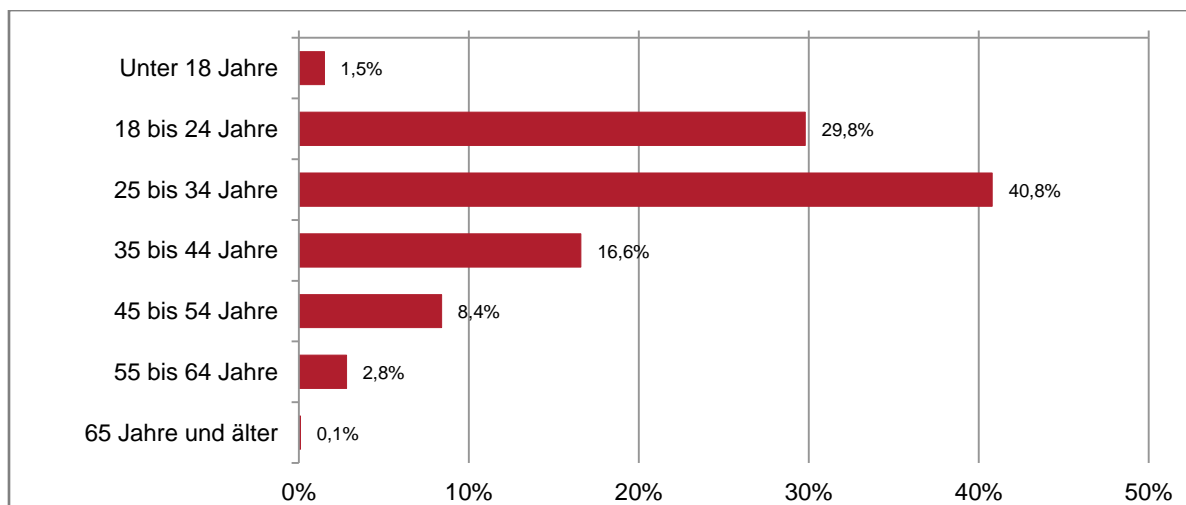
Abbildung 13: Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=881; Arbeitgeber:innen: n=71

Die Arbeitnehmer:innen wurden auch nach Ihrem Alter gefragt. Hier zeigt sich, dass der Großteil der befragten Beschäftigten zwischen 25 bis 34 Jahre ist (41% Anteil), gefolgt von 18 bis 24-Jährigen (30% Anteil, siehe Abbildung 14 und Tabelle 18 im Anhang). Jüngere Personen unter 18 Jahren sowie ältere ab 45 Jahren sind demgegenüber vergleichsweise selten vertreten.

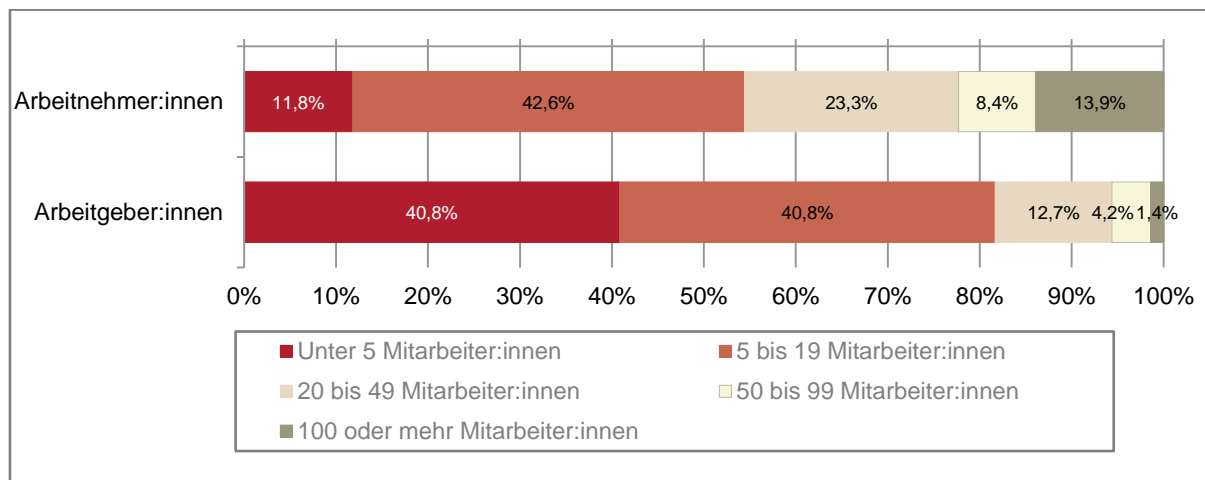
Abbildung 14: Alter



Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881, n miss=9

Die Verteilung nach Betriebsgröße gestaltet sich sehr different: Der Großteil der Arbeitnehmer:innen ist in Unternehmen mit 5 bis 19 Mitarbeitenden beschäftigt (43% Anteil), gefolgt von Betrieben zwischen 20 bis 49 Mitarbeitenden (23% Anteil, siehe Abbildung 15 und Tabelle 19 im Anhang). Bei den Arbeitgeber:innen handelt es sich demgegenüber zumeist um kleinere Unternehmen von denen 41% unter 5 Mitarbeitende beschäftigen und weitere rund 41% zwischen 5 bis 19 Mitarbeitende.

Abbildung 15: Betriebsgröße

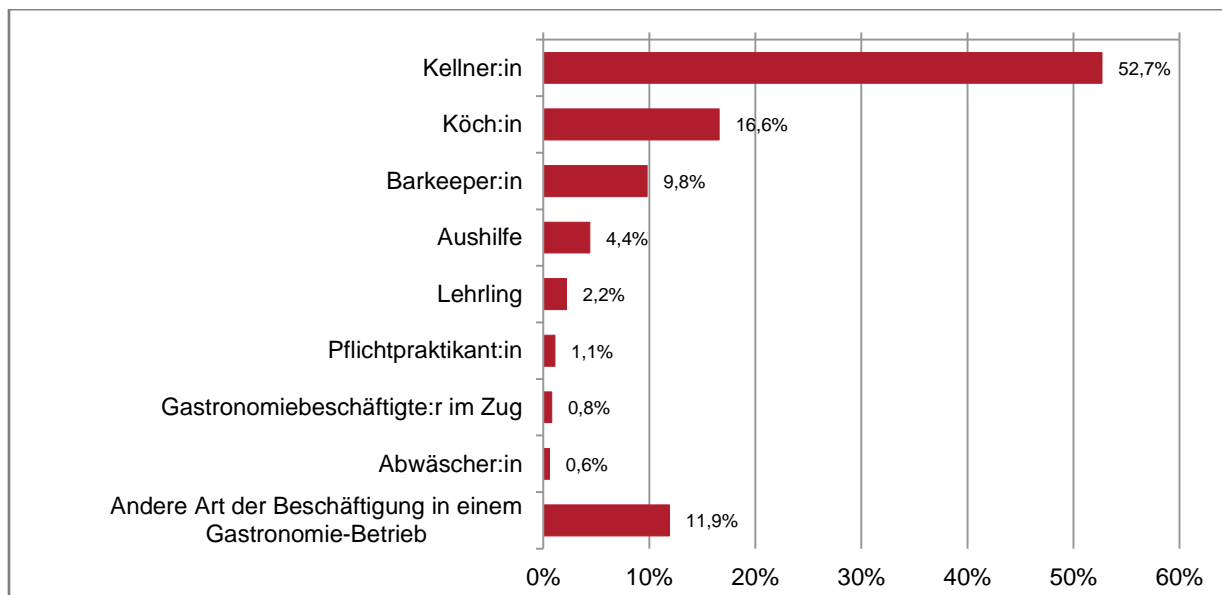


Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n miss=1; Arbeitgeber:innen: n=71

Welche Rolle haben die Beschäftigten im Betrieb? Bei mehr als der Hälfte der Arbeitnehmer:innen handelt es sich um Kellner:innen (51% Anteil), bei weiteren 17% um Köch:innen und weitere 10% sind Barkeeper:innen (siehe Abbildung 16 und Tabelle 20 im Anhang). Immerhin 12% konnten sich zudem keiner der vorgegebenen Rollen zuordnen.

Bei den Arbeitgeber:innen haben überwiegend Inhaber:innen/Gesellschafter:innen teilgenommen (73% Anteil), gefolgt von der Geschäftsführung (17% Anteil) und Führungskräften mit Personalverantwortung (10% Anteil, siehe Tabelle 21 im Anhang).

Abbildung 16: Rolle/Job im Betrieb



Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881

Wenn eine sexuelle Belästigung in den letzten zwei Jahren vorkam, betraf dies sowohl bei den Arbeitnehmer:innen (48% Anteil) als auch bei den Arbeitgeber:innen (62% Anteil) in erster Linie Restaurants (siehe Tabelle 22 im Anhang). Vor allem bei den Beschäftigten spielen hierbei aber auch Bars (18% Anteil) sowie die Spitzengastronomie (10% Anteil) eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Immerhin 17% der Beschäftigten und 29% der Arbeitgeber:innen konnten sich zudem keiner der vorgegebenen Betriebsarten zuordnen.

8 Methodenbeschreibung

Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf zwei Online-Befragungen von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen aus der Wiener Gastronomie. Generell ist an dieser Stelle anzumerken, dass die Verteilung des Vorkommens von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in diesem Bereich als nicht repräsentativ für die ganze Branche angesehen werden kann, da einerseits nur ausgewählte Betriebsarten innerhalb der Gastronomie zur Teilnahme aufgefordert wurden und andererseits keine Quotierung nach der Grundgesamtheit erfolgte. Zudem könnte diese Fragestellung vermehrt jene Personen zur Teilnahme motiviert haben, die davon betroffen waren. Die Ergebnisse dienen somit eher als Richt- bzw. Schätzwerte und als Grundlage für die Erarbeitung entsprechender Schutzkonzepte für Beschäftigte in der Branche.

Befragung von Arbeitnehmer:innen

Im Zeitraum Ende November bis Ende Dezember 2023 wurde eine Online-Erhebung unter Beschäftigten in der Wiener Gastronomie durchgeführt. Insgesamt nahmen 881 Personen daran teil, von denen 636 Personen in den letzten zwei Jahren (von) sexuelle(n) Belästigung(en) erlebt, beobachtet oder erfahren haben.

Der Zugang zur Zielgruppe erfolgte durch die Arbeiterkammer Wien, die den entsprechenden Link unter den Beschäftigten verteilte und auch Erinnerungen zur Befragung aussandte.

Der Fragebogen enthielt neben geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auch offene Fragefelder, in welche die Ausfüllenden ihre näheren Erfahrungen und Einschätzungen weitergeben konnten.

Die Ergebnisse wurden mittels SPSS statistisch beziehungsweise mittels textanalytisch-inhaltlicher Verfahren im Bereich der qualitativen Items ausgewertet. Alle Befragungsisems wurden dabei nach relevanten Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Betriebsgröße, Betriebsart und Rolle im Betrieb untersucht. Signifikante Abweichungen wurden im Text und in Grafiken ausgewiesen. Alle nicht signifikanten Ergebnisse wurden textlich nicht mehr eigens als solche ausgewiesen beziehungsweise nur im Bedarfsfall. Ergeben sich bei diesen Analysen in einzelnen Gruppen sehr kleine Fallzahlen von unter 25 Personen, werden diese nur qualitativ unter Angabe von konkreten Fallzahlen ausgewiesen.

Befragung von Arbeitgeber:innen

Als Pendant zur Befragung der Beschäftigten wurden auch Arbeitgeber:innen befragt. Diese Online-Befragung fand im Zeitraum Ende November 2023 bis Mitte Jänner 2024 statt. Der Zugang zur Zielgruppe erfolgte durch die Fachgruppe der Gastronomie Wien. Es wurden auch entsprechende Erinnerungen zur Teilnahme an der Befragung ausgesandt.

Insgesamt nahmen 71 Personen an der Befragung teil, von denen 21 Personen in den letzten zwei Jahren (von) sexuelle(n) Belästigung(en) erlebt, beobachtet oder erfahren haben.

Analog der Befragung von Arbeitnehmer:innen wurden die Ergebnisse mittels SPSS statistisch beziehungsweise mittels textanalytisch-inhaltlicher Verfahren im Bereich der qualitativen Items ausgewertet. Die Untersuchung nach relevanten Merkmalen wie Geschlecht, Betriebsgröße, Betriebsart und Rolle im Betrieb konnte dabei aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben mit Erfahrungen mit sexuellen Belästigungen nur qualitativ erfolgen. Ergaben sich dabei Häufungen, wurden diese im Text ausgewiesen.

9 Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitnehmer:innen

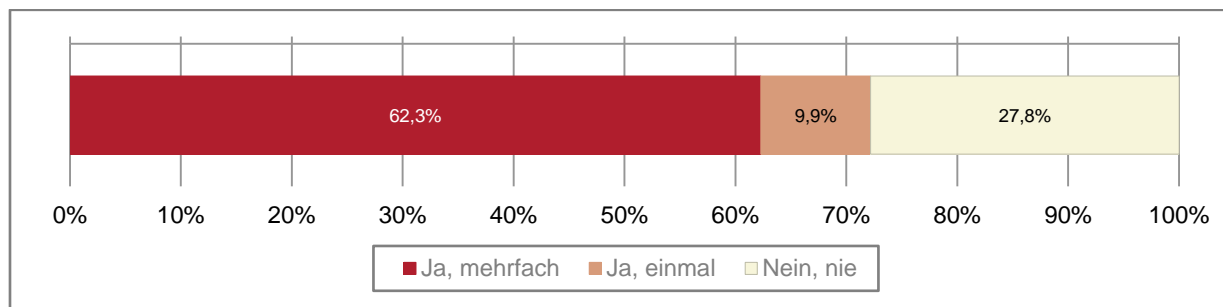
Die Arbeitnehmer:innen der Wiener Gastronomie wurden von November bis Dezember 2023 mittels einer Online-Erhebung zu ihren Erfahrungen mit sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren am Arbeitsplatz befragt.

Beinahe drei Viertel berichten von sexuellen Belästigungen in den letzten zwei Jahren

Insgesamt nahmen 881 Personen an der Erhebung teil, wovon 636 Personen (72% Anteil) von selbst erlebten, beobachteten oder kommunizierten Belästigungen im Unternehmen berichteten. 62% der befragten Arbeitnehmer:innen gaben an, bereits mehrere Vorfälle von sexueller Belästigung erlebt zu haben.

Frauen sind mit 79% deutlich häufiger betroffen als Männer mit 54% und sie berichteten auch verstärkt von mehreren Vorfällen sexueller Belästigung. Zudem sind es vor allem jüngere Beschäftigte, Barkeeper:innen, Kellner:innen sowie Aushilfen, die solche Vorkommnisse im Betrieb nannten.

Abbildung 17: Arbeitnehmer:innen: Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?



Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881

Die Formen der sexuellen Belästigungen sind vielfältig und variieren stark in ihrer Quantität

Am häufigsten handelt es sich bei den berichteten Belästigungen um sexistische Bemerkungen, anzügliche Witze und/oder Hinterherpfeifen, unerwünschten Körperkontakt oder Körpernähe, Starren auf die Brust, in den Ausschnitt oder auf das Gesäß und/oder Einladungen mit eindeutiger Absicht. Auch von körperlichen Übergriffen wurde berichtet (28% Anteil).

5% der Arbeitnehmer:innen nutzten im Zuge der Befragung die Möglichkeit, die Frage nach der Form der Belästigung zu überspringen, da diese in stärkerem Ausmaß negative Gefühle und Erinnerungen hervorgerufen hätte.

Gäste als primäre Täter:innen in der Gastronomie

Bei den Täter:innen handelte es sich in der Mehrheit der berichteten Fälle um Gäste (78% Anteil). Aber auch Belästigungen durch Kollegen/Kolleginnen sind ein weit verbreitetes Problem (48% Anteil). Vor allem in der Spitzengastronomie und in Großbetrieben ab 100

Mitarbeiter:innen handelt es sich bei den Täter:innen verstärkt um Personen aus der Führungsebene bzw. mit Personalverantwortung.

Wenige Konsequenzen gegenüber dem/der Belästiger:in und wenig Unterstützung der belästigten Person

Großteils wird davon berichtet, dass es auf diese Vorfälle sexueller Belästigung entweder keine Reaktion gegenüber dem/der Belästiger:in sowie der belästigten Person gab oder es keine geben konnte, da der Vorfall der Geschäftsführung nicht gemeldet wurde.

Wurde demgegenüber etwas unternommen, beziehen sich die Reaktionen entsprechend der Häufigkeit der Gäste als Täter:innen auf eben diese indem sie entweder des Lokals verwiesen wurden oder ein Lokalverbot bekamen. In 15% bzw. 18% der Fälle haben Betriebe bzw. die Geschäftsführung oder Führungskräfte Gespräche mit dem/der Belästiger:in sowie der belästigten Person geführt. Zusätzliche Unterstützungsangebote (z.B. psychologische Unterstützung, Weiterverweisen an unterstützende Einrichtungen) gab es allerdings nur sehr selten, konkret in 4% der Fälle. Auch Kündigungen oder Versetzungen der Belästiger:innen kamen sehr selten vor. Eine rechtliche Strafverfolgung wurde zudem nur von 1% der Beschäftigten angegeben.

Gewünschte Maßnahmen zur Vorbeugung sexueller Belästigung

Als Maßnahme um sexueller Belästigung entgegen zu wirken, wurde seitens der Arbeitnehmer:innen vor allem eine klare Haltung im Betrieb gefordert, dass sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten wünscht sich zudem eine konkrete Ansprechperson im Unternehmen zu haben, an die sich Mitarbeitende bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall wenden können. Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen wünschen sich ebenfalls beinahe die Hälfte der Beschäftigten. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer:innen hält zusätzlich einen Leitfaden/eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung für wichtig. Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker) werden von einem Fünftel der Arbeitnehmer:innen gewünscht.

Aus den offenen Antworten geht hervor, dass Arbeitnehmer:innen sexuelle Belästigung als „traurige Realität“ erleben: Die Gastronomie ist ein Arbeitsfeld, in dem sexuelle Belästigung als Teil des Alltags wahrgenommen wird und es wird festgestellt, dass es kaum eine Frau in der Branche gibt, die nicht bereits mit sexueller Belästigung konfrontiert wurde.

Mehr als ein Drittel der offenen Antworten zu sonstigen Maßnahmen oder Unterstützungen lässt sich unter der Kategorie Betriebskultur zusammenfassen. Dazu zählt, dass es aus Sicht der Beschäftigten im Betrieb eine klare Kommunikation geben soll, mittels derer vermittelt wird, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird, dass es klare Regeln dazu gibt und mit welchen Konsequenzen zu rechnen ist. Und es wird auch die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen eingefordert. Ein weiterer Schwerpunkt bei den offenen Antworten lässt sich unter dem Thema Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung subsumieren. Das betrifft zum einen allgemeine Aufklärungsarbeit, die sexuelle Belästigung als gesellschaftliches Problem behandelt zu dem in Schulen und über öffentliche Kampagnen (etwa über Social Media) aufgeklärt werden sollte. Zum anderen wird vorgeschlagen, dass in der Gastronomie selbst Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung zu diesem Thema stattfindet, etwa dass es Sticker und Plakate in Lokalen gibt, die eine klare Haltung zum Ausdruck bringen („kein Platz für Belästigungen“).

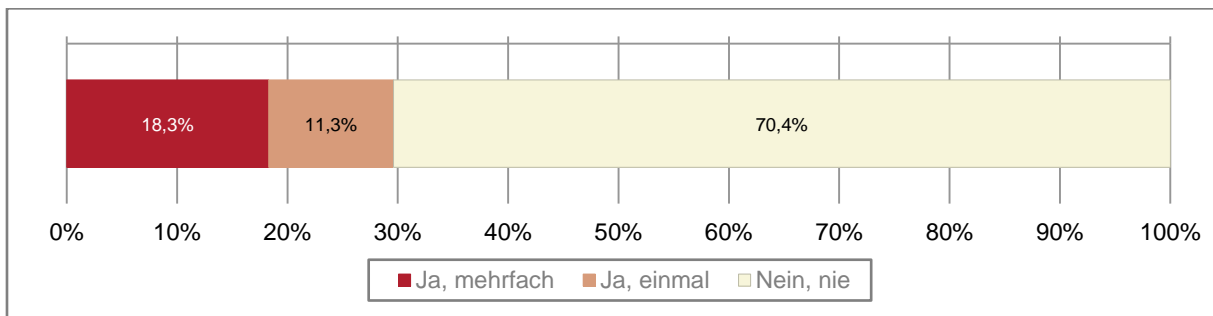
10 Kurzzusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitgeber:innen

Die Online-Befragung der Arbeitgeber:innen fand im Zeitraum November 2023 bis Jänner 2024 statt.

Beinahe ein Drittel berichtet von sexuellen Belästigungen in den letzten zwei Jahren

71 Personen haben an der Befragung teilgenommen, von denen 30% (21 Personen) von Vorfällen sexueller Belästigung berichten; 18% (13 Personen) nannten diesbezüglich mehrere Fälle. Frauen berichten mit 50% (11 von 22 Frauen) häufiger von sexuellen Belästigungen als Männer mit 21% (10 von 47 Männern). Zusätzlich benennen sie auch häufiger mehr als einen Fall.

Abbildung 18: Arbeitgeber:innen: Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?



Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=71

Belästigte Person selbst als primäre Informationsquelle

In zwei Drittel der Fälle wurden die Betriebe direkt von der Person, die belästigt wurde, über die Vorkommnisse in Kenntnis gesetzt. 43% (9 Personen) haben die Situation selbst beobachtet und in jeweils rund 38% der Fälle (je acht Personen) wurde die Belästigung von anderen Mitarbeitenden bzw. Kolleg:innen kommuniziert oder die Arbeitgeber:innen waren selbst betroffen. Bei jenen, die selbst betroffen waren, handelt es sich zudem zumeist um Frauen: Konkret waren aus dieser Gruppe sieben Personen weiblich und eine männlich. Die Informationsweitergabe durch andere Führungskräfte hat demgegenüber mit 10% (2 Personen) eine vergleichsweise geringe Bedeutung.

Die Formen der sexuellen Belästigungen sind vielfältig und variieren stark in ihrer Quantität

Generell sind die berichteten Formen der sexuellen Belästigungen vielfältig und variieren stark in ihrer Quantität. Am häufigsten kam es in diesem Kontext zu sexistischen Bemerkungen, anzüglichen Witzen und/oder Hinterherpfeifen, unerwünschtem Körperkontakt oder Körpernähe, Starren auf die Brust, in den Ausschnitt oder auf das Gesäß sowie unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht. Auch von körperlichen Übergriffen wurde berichtet (10% Anteil). Oftmals wurden auch mehrere Formen angegeben, was natürlich auch mit der Häufigkeit von mehrfachen sexuellen Belästigungen in den letzten zwei Jahren in Zusammenhang steht.

Gäste als primäre Täter:innen in der Gastronomie

Bei den Täter:innen handelte es sich laut Auskunft der befragten Arbeitgeber:innen zumeist um Gäste (71% Anteil). Aber auch Belästigungen durch Angestellte sind ein verbreitetes Problem, von dem ein Drittel der Betriebe berichtet (33% Anteil).

Gespräche mit dem/der Täter:in und der belästigten Person als Reaktion auf sexuelle Belästigungen

Vier Arbeitgeber:innen (19% Anteil) meinten, dass es keine Reaktion auf die berichteten sexuellen Belästigungen gegenüber der belästigten Person gab. Bezogen auf die Täter:innen liegt dieser Anteil bei 24% bzw. 5 Betrieben.

Betriebe bzw. die Geschäftsführung oder Führungskräfte haben dabei in erster Linie Gespräche mit der Person, die belästigt wurde, geführt (81% Anteil oder 17 Betriebe) bzw. mit dem/der Täter:in (33% Anteil). Auch eine Unterstützung (z.B. psychologische Unterstützung, Weiterverweisen an unterstützende Einrichtungen) wurde der belästigten Person in vier Betrieben (19% Anteil) angeboten.

Bezogen auf die Täter:innen wurden diese zumeist des Lokals verwiesen und/oder bekamen Lokalverbot. In 19% der Fälle (4 Betriebe) kam es darüber hinaus zu einer Kündigung. In einem Unternehmen erfolgte eine rechtliche Strafverfolgung.

Teils bereits hoher Umsetzungsgrad von Maßnahmen zur Vorbeugung sexueller Belästigung bei befragten Betrieben

Als Maßnahme um sexueller Belästigung entgegen zu wirken, wurde seitens der Arbeitgeber:innen berichtet, dass sie bereits eine klare Haltung im Betrieb umsetzen, der zufolge sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird (95% oder 59 Betriebe). 70% bzw. 42 Betriebe haben eine konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Mitarbeitende bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall wenden können; bei weiteren 10% bzw. 6 Betrieben ist dies in Planung. Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen führen 39% bzw. 20 Betriebe durch, weitere 22% bzw. 11 Betriebe planen dies. Bei rund einem Fünftel bzw. 9 Betrieben gibt es einen Leitfaden/eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung; bei rund einem weiteren Drittel bzw. in 13 Betrieben ist diese Maßnahme in Planung. Der geringste Umsetzungsgrad findet sich mit lediglich 9% Anteil (4 Betriebe) bei Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker), weitere 17% bzw. 8 Betriebe planen dies zumindest.

Starker Wunsch nach Informationsmaterialien

Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber:innen wünscht sich zur Vorbeugung sexueller Belästigung Informationsmaterialien, die direkt im Betrieb genutzt und an die Mitarbeitenden weitergegeben werden können. Zudem wären für je ein Drittel kostenfreie Schulungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende spezifisch für die jeweilige Branche sowie Informationen über und Kontakte zu Stellen, die im Anlassfall unterstützen (bspw. Gleichbehandlungsanwaltschaft, Frauenberatungsstellen, Act4Respect, Arbeiterkammer) hilfreich.

11 Literatur

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2023): Abhilfe gegen sexuelle Belästigung. Leitfaden für Arbeitgeber:innen.

Abrufbar unter: https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:738074f7-45cf-4f72-bd4c-6a120688ab0d/231128_Broschuere_Belaestigung_A5_BF.pdf (zuletzt am 7.2.2024)

Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten (o.J.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das absolute no-go.

Abrufbar unter: <https://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/sexuelle-belaestigung.pdf> (zuletzt am: 7.2.2024)

Nielsen, Melissa Tara (2022): Die Servicekraft Sexuelle Autonomie im Spannungsfeld von heteronormativen Geschlechternormen, Lust und Gefahr. Eine qualitative Studie über die Erfahrungen weiblicher Servicekräfte mit sexuellen Avancen und sexueller Belästigung. Wien.

Stadler, Bettina; Adam, Georg (2023): Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtskonflikte im Hotel und Gastgewerbe. Forschungsprojekt für die Arbeiterkammer Wien.

Statistik Austria (2022): Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Wien.

12 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?	4
Abbildung 2:	Arbeitnehmer:innen: Erfahrungen mit sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren, nach ausgewählten Merkmalen	5
Abbildung 3:	Arbeitgeber:innen: Wie haben Sie von den Fällen der sexuellen Belästigung erfahren? (Mehrfachnennung möglich)	6
Abbildung 4:	Welche Formen der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt, beobachtet oder von welchen haben Sie erfahren? (Mehrfachnennung möglich)	7
Abbildung 5:	Anzahl der Formen der sexuellen Belästigung	8
Abbildung 6:	Vom wem ging die sexuelle Belästigung aus? (Mehrfachnennung möglich)	9
Abbildung 7:	Täter:innen nach Betriebsebenen oder Bereichen des Unternehmens	10
Abbildung 8:	Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber dem/der Belästiger:in? (Mehrfachnennung möglich)	11
Abbildung 9:	Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der belästigten Person? (Mehrfachnennung möglich)	12
Abbildung 10:	Arbeitnehmer:innen: Welche Maßnahme finden Sie im Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene in Zukunft zu unterstützen?	13
Abbildung 11:	Arbeitgeber:innen: Welche Maßnahme/n setzen Sie oder planen Sie für die Zukunft, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene zu unterstützen?	14
Abbildung 12:	Welche Unterstützung wäre für Sie als Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen? (Mehrfachnennung möglich)	15
Abbildung 13:	Geschlecht	22
Abbildung 14:	Alter	22
Abbildung 15:	Betriebsgröße	23
Abbildung 16:	Rolle/Job im Betrieb	24

Abbildung 17: Arbeitnehmer:innen: Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?	26
Abbildung 18: Arbeitgeber:innen: Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?	28

13 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?	33
Tabelle 2:	Arbeitnehmer:innen: Erfahrungen mit sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren, nach ausgewählten Merkmalen	33
Tabelle 3:	Arbeitgeber:innen: Erfahrungen mit sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren, nach Geschlecht	33
Tabelle 4:	Arbeitgeber:innen: Wie haben Sie von den Fällen der sexuellen Belästigung erfahren? (Mehrfachnennung möglich)	34
Tabelle 5:	Arbeitnehmer:innen: Beantwortung der Frage nach Form der sexuellen Belästigung	34
Tabelle 6:	Welche Formen der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt, beobachtet oder von welchen haben Sie erfahren? (Mehrfachnennung möglich)	34
Tabelle 7:	Anzahl der Formen der sexuellen Belästigung	34
Tabelle 8:	Arbeitnehmer:innen: Anzahl der Formen der sexuellen Belästigung, nach Häufigkeit der sexuellen Belästigung	35
Tabelle 9:	Vom wem ging die sexuelle Belästigung aus? (Mehrfachnennung möglich)	35
Tabelle 10:	Betriebsebenen bzw. Bereiche der Täter:innen	35
Tabelle 11:	Arbeitnehmer:innen: Betriebsebenen bzw. Bereiche der Täter:innen, nach Häufigkeit der sexuellen Belästigung	36
Tabelle 12:	Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der dem/der Belästiger:in? (Mehrfachnennung möglich)	36
Tabelle 13:	Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der belästigten Person? (Mehrfachnennung möglich)	37
Tabelle 14:	Arbeitnehmer:innen: Welche Maßnahme finden Sie im Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene in Zukunft zu unterstützen? (Mehrfachnennung möglich)	37
Tabelle 15:	Arbeitgeber:innen: Welche Maßnahme/n setzen Sie oder planen Sie für die Zukunft, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene zu unterstützen?	37
Tabelle 16:	Arbeitgeber:innen: Welche Unterstützung wäre für Sie als Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen? (Mehrfachnennung möglich)	38
Tabelle 17:	Geschlecht	39
Tabelle 18:	Arbeitnehmer:innen: Alter	39
Tabelle 19:	Betriebsgröße	39
Tabelle 20:	Arbeitnehmer:innen: Welchen Job bzw. welche Rolle haben Sie?	39
Tabelle 21:	Arbeitgeber:innen: Welchen Job bzw. welche Rolle haben Sie?	39
Tabelle 22:	Wenn sexuelle Belästigung: Betriebsart	40

Tabellenanhang

Vorkommen von sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren

Tabelle 1: Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren sexuelle Belästigung erlebt, beobachtet oder davon erfahren?

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, mehrfach	549	62,3%	13	18,3%
ja, einmal	87	9,9%	8	11,3%
nein, nie	245	27,8%	50	70,4%
Gesamt	881	100,0%	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=881; Arbeitgeber:innen: n=71

Tabelle 2: Arbeitnehmer:innen: Erfahrungen mit sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren, nach ausgewählten Merkmalen

		Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten 2 Jahren sexuelle Belästigung selbst erlebt oder beobachtet?							
		ja, mehrfach		ja, einmal		nein, nie		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Alter	Bis 24 Jahre	198	72,5%	38	13,9%	37	13,6%	273	100,0%
	25 bis 34 Jahre	249	69,9%	29	8,1%	78	21,9%	356	100,0%
	35 bis 44 Jahre	70	48,3%	10	6,9%	65	44,8%	145	100,0%
	45 bis 54 Jahre	20	27,4%	6	8,2%	47	64,4%	73	100,0%
	55 Jahre und älter	5	20,0%	4	16,0%	16	64,0%	25	100,0%
	Gesamt	542	62,2%	87	10,0%	243	27,9%	872	100,0%
Welchen Job, beziehungsweise welche Rolle haben Sie?	Köch:in	60	41,1%	15	10,3%	71	48,6%	146	100,0%
	Abwäscher:in*							5	100,0%
	Kellner:in	330	71,1%	36	7,8%	98	21,1%	464	100,0%
	Barkeeper:in	62	72,1%	6	7,0%	18	20,9%	86	100,0%
	Lehrling	11	57,9%	1	5,3%	7	36,8%	19	100,0%
	Pflichtpraktikant:in*							10	100,0%
	Aushilfe	21	53,8%	8	20,5%	10	25,6%	39	100,0%
	Gastronomiebeschäftigte:r im Zug*							7	100,0%
	Andere Art der Beschäftigung in einem Gastronomie-Betrieb	50	47,6%	19	18,1%	36	34,3%	105	100,0%
	Gesamt	549	62,3%	87	9,9%	245	27,8%	881	100,0%
Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?	weiblich	439	68,8%	63	9,9%	136	21,3%	638	100,0%
	männlich	100	43,7%	24	10,5%	105	45,9%	229	100,0%
	Gesamt	539	62,2%	87	10,0%	241	27,8%	867	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881, n miss zwischen 0 und 14; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 3: Arbeitgeber:innen: Erfahrungen mit sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, mehrfach	8	36,4%	5	10,6%	13	18,8%
Ja, einmal	3	13,6%	5	10,6%	8	11,6%
Nein, nie	11	50,0%	37	78,7%	48	69,6%
Gesamt	22	100,0%	47	100,0%	69	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=71, n miss=2

Tabelle 4: Arbeitgeber:innen: Wie haben Sie von den Fällen der sexuellen Belästigung erfahren? (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
Information direkt durch die Person, die belästigt wurde	14	66,7%
Ich habe die Situation selbst beobachtet	9	42,9%
Information durch andere Mitarbeitende bzw. Kolleg:innen	8	38,1%
Ich war selbst BetroffeneR	8	38,1%
Information durch eine andere Führungskraft	2	9,5%
Gesamt	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=21

Formen der sexuellen Belästigung/en

Tabelle 5: Arbeitnehmer:innen: Beantwortung der Frage nach Form der sexuellen Belästigung

	Anzahl	Anteil
Ich fühle mich in der Lage, diese Frage zu beantworten.	603	94,8%
Ich möchte diese Frage lieber überspringen.	33	5,2%
Gesamt	636	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=636

Tabelle 6: Welche Formen der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt, beobachtet oder von welchen haben Sie erfahren? (Mehrfachnennung möglich)

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sexistische Bemerkungen, anzügliche Witze, Hinterherpfeifen	558	92,5%	14	66,7%
unerwünschter Körperkontakt und Körpernähe	486	80,6%	15	71,4%
Starren auf die Brust / in den Ausschnitt / auf das Gesäß	444	73,6%	12	57,1%
Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht	365	60,5%	9	42,9%
Körperliche Übergriffe	170	28,2%	2	9,5%
Berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen	117	19,4%		
Berufliche Nachteile bei sexueller Abweisung	91	15,1%	1	4,8%
Versenden von Nachrichten mit sexuellem Inhalt oder Anhängen, zum Beispiel Fotos oder Videos	78	12,9%	2	9,5%
Aufstellen, Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz	50	8,3%		
Gesamt	603	100,0%	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=33; Arbeitgeber:innen: n=21

Tabelle 7: Anzahl der Formen der sexuellen Belästigung

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1 Form	32	5,3%	6	28,6%
2 Formen	84	13,9%	5	23,8%
3 Formen	134	22,2%	5	23,8%

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
4 Formen	153	25,4%	2	9,5%
5 Formen	116	19,2%	2	9,5%
6 Formen	43	7,1%	1	4,8%
7 und mehr Formen	41	6,8%		
Gesamt	603	100,0%	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=33; Arbeitgeber:innen: n=21

Tabelle 8: Arbeitnehmer:innen: Anzahl der Formen der sexuellen Belästigung, nach Häufigkeit der sexuellen Belästigung

	Mehrere Belästigungen		Eine Belästigung		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Eine Form	12	2,3%	20	25,0%	32	5,3%
Mehrere Formen	511	97,7%	60	75,0%	571	94,7%
Gesamt	523	100,0%	80	100,0%	603	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=636, n miss=33

Täter:innen

Tabelle 9: Vom wem ging die sexuelle Belästigung aus? (Mehrfachnennung möglich)

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gast	493	77,5%	15	71,4%
Kollegin/Kollege bzw. Angestellte/r*	304	47,8%	7	33,3%
Führungskraft mit Personalverantwortung	151	23,7%	2	9,5%
Inhaber:in, Gesellschafter:in	80	12,6%	1	4,8%
Geschäftsführung	78	12,3%	1	4,8%
Lieferant:in	45	7,1%	2	9,5%
Andere Personen	38	6,0%	1	4,8%
Gesamt	636	100,0%	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636; Arbeitgeber:innen: n=21; *Bei der Arbeitgeber:innen-Befragung wurde diese Kategorie mit Kollegin/Kollege ausgewiesen, bei den Arbeitgeber:innen mit Angestellte/r

Tabelle 10: Betriebsebenen bzw. Bereiche der Täter:innen

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Täter:innen aus einer Betriebsebene bzw. einem Bereich	313	49,2%	15	71,4%
Täter:innen aus zwei Betriebsebenen bzw. Bereichen	175	27,5%	5	23,8%
Täter:innen aus drei Betriebsebenen bzw. Bereichen	98	15,4%		
Täter:innen aus vier Betriebsebenen bzw. Bereichen	29	4,6%	1	4,8%
Täter:innen aus fünf und mehr Betriebsebenen bzw. Bereichen	21	3,3%		
Gesamt	636	100,0%	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636; Arbeitgeber:innen: n=21

Tabelle 11: Arbeitnehmer:innen: Betriebsebenen bzw. Bereiche der Täter:innen, nach Häufigkeit der sexuellen Belästigung

	Mehrere Belästigungen		Eine Belästigung		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Täter:innen aus einer Betriebsebene bzw. einem Bereich	250	45,5%	63	72,4%	313	49,2%
Täter:innen aus mehr Betriebsebenen bzw. Bereichen	299	54,5%	24	27,6%	323	50,8%
Gesamt	549	100,0%	87	100,0%	636	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=636

Reaktionen auf sexuelle Belästigung/en

Tabelle 12: Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der dem/der Belästiger:in? (Mehrfachnennung möglich)

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitnehmer:innen exkl. nur Vorfall nicht gemeldet		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Es gab keine Reaktion	282	44,5%	289	60,3%	5	23,8%
Vorfall wurde nicht gemeldet bzw. konnte der Unternehmensführung nicht bekannt sein*	180	28,4%	56	11,7%		
Gast wurde des Lokals verwiesen	99	15,6%	99	20,7%	10	47,6%
Betrieb, Geschäftsführung oder Führungskräfte haben Gespräche mit Belästiger:in geführt	94	14,8%	94	19,6%	7	33,3%
Gast hat Lokalverbot bekommen	53	8,4%	53	11,1%	8	38,1%
Belästiger:in wurde gekündigt	28	4,4%	28	5,8%	4	19,0%
Belästiger:in hat das Unternehmen verlassen	18	2,8%	18	3,8%	1	4,8%
Belästiger:in wurde versetzt	7	1,1%	7	1,5%		
Strafrechtliche Anzeige gegen den/die Belästiger:in	7	1,1%	7	1,5%	1	4,8%
Gesamt	634	100,0%	479	100,0%	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=2; Arbeitgeber:innen: n=21;
*Diese Kategorie gab es nur bei der Arbeitnehmer:innen-Befragung zur Auswahl

Tabelle 13: Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der belästigten Person? (Mehrfachnennung möglich)

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitnehmer:innen exkl. nur Vorfall nicht gemeldet		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Es gab keine Reaktion	284	44,7%	304	62,4%	4	19,0%
Vorfall wurde nicht gemeldet bzw. konnte der Unternehmensführung nicht bekannt sein*	180	28,3%	59	12,1%		
Betrieb, Geschäftsführung oder Führungskräfte haben Gespräche mit der Person, die belästigt wurde, geführt	117	18,4%	116	23,8%	17	81,0%
Belästigte Person hat das Unternehmen verlassen	61	9,6%	61	12,5%	3	14,3%
Belästigter Person wurde Unterstützung angeboten (z.B. psychologische Unterstützung, Weiterverweisen an unterstützende Einrichtungen)	26	4,1%	26	5,3%	4	19,0%
Belästigte Person wurde gekündigt	24	3,8%	24	4,9%		
Belästigte Person war nach dem Vorfall im Krankenstand	17	2,7%	17	3,5%	1	4,8%
Belästigte Person wurde versetzt	3	0,5%	3	0,6%		
Gesamt	635	100,0%	487	100,0%	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636, n miss=1; Arbeitgeber:innen: n=21;
*Diese Kategorie gab es nur bei der Arbeitnehmer:innen-Befragung zur Auswahl

Maßnahmen zur Unterstützung

Tabelle 14: Arbeitnehmer:innen: Welche Maßnahme finden Sie im Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene in Zukunft zu unterstützen? (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
Klare Haltung im Betrieb, dass sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird	703	80,8%
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Mitarbeitende bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall wenden können	457	52,5%
Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen	416	47,8%
Leitfaden / Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung	324	37,2%
Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker)	182	20,9%
Keine der genannten Maßnahmen	87	10,0%
Gesamt	870	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881, n miss=11

Tabelle 15: Arbeitgeber:innen: Welche Maßnahme/n setzen Sie oder planen Sie für die Zukunft, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene zu unterstützen?

	Anzahl	Anteil
Wird bereits umgesetzt	59	95,2%

		Anzahl	Anteil
Klare Haltung im Betrieb, dass sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird	Ist in Planung	1	1,6%
	Weder noch	2	3,2%
	Gesamt	62	100,0%
Leitfaden / Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung	Wird bereits umgesetzt	9	20,9%
	Ist in Planung	13	30,2%
	Weder noch	21	48,8%
Gesamt	43	100,0%	
Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen	Wird bereits umgesetzt	20	39,2%
	Ist in Planung	11	21,6%
	Weder noch	20	39,2%
Gesamt	51	100,0%	
Konkrete Ansprechpersonen im Unternehmen, an die sich Mitarbeitende wenden können bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall	Wird bereits umgesetzt	42	70,0%
	Ist in Planung	6	10,0%
	Weder noch	12	20,0%
Gesamt	60	100,0%	
Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker)	Wird bereits umgesetzt	4	8,7%
	Ist in Planung	8	17,4%
	Weder noch	34	73,9%
Gesamt	46	100,0%	

Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=71, n miss zwischen 9 und 28

Tabelle 16: Arbeitgeber:innen: Welche Unterstützung wäre für Sie als Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen? (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
Informationsmaterialien, die wir direkt im Betrieb nutzen können und an die Mitarbeitenden weitergeben können	35	53,8%
Kostenfreie Schulungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende spezifisch für unsere Branche	25	38,5%
Informationen über und Kontakte zu Stellen, die im Anlassfall unterstützen (Frauenberatungsstellen, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Act4Respect, AK)	22	33,8%
Keines der genannten Angebote / Weiß nicht	11	16,9%
Sonstiges	5	7,7%
Gesamt	65	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=71, n miss=6

Soziodemografische Merkmale

Tabelle 17: Geschlecht

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Weiblich	638	72,4%	22	31,0%
Männlich	229	26,0%	47	66,2%
Anderes Geschlecht	4	0,5%	2	2,8%
Keine Angabe	10	1,1%		
Gesamt	881	100,0%	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=881; Arbeitgeber:innen=71

Tabelle 18: Arbeitnehmer:innen: Alter

	Anzahl	Anteil
unter 18 Jahre	13	1,5%
18 bis 24 Jahre	260	29,8%
25 bis 34 Jahre	356	40,8%
35 bis 44 Jahre	145	16,6%
45 bis 54 Jahre	73	8,4%
55 bis 64 Jahre	24	2,8%
65 Jahre und älter	1	0,1%
Gesamt	872	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881, n miss=9

Tabelle 19: Betriebsgröße

	Arbeitnehmer:innen		Arbeitgeber:innen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
unter 5 Mitarbeiter:innen	104	11,8%	29	40,8%
5 bis 19 Mitarbeiter:innen	375	42,6%	29	40,8%
20 bis 49 Mitarbeiter:innen	205	23,3%	9	12,7%
50 bis 99 Mitarbeiter:innen	74	8,4%	3	4,2%
100 oder mehr Mitarbeiter:innen	122	13,9%	1	1,4%
Gesamt	880	100,0%	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=881, n miss=1; Arbeitgeber:innen: n=71

Tabelle 20: Arbeitnehmer:innen: Welchen Job bzw. welche Rolle haben Sie?

	Anzahl	Anteil
Kellner:in	464	52,7%
Köch:in	146	16,6%
Anderer Art der Beschäftigung in einem Gastronomie-Betrieb	105	11,9%
Barkeeper:in	86	9,8%
Aushilfe	39	4,4%
Lehrling	19	2,2%
Pflichtpraktikant:in	10	1,1%
Gastronomiebeschäftigte:r im Zug	7	0,8%
Abwäscher:in	5	0,6%
Gesamt	881	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN-Befragung', 2024; n=881

Tabelle 21: Arbeitgeber:innen: Welchen Job bzw. welche Rolle haben Sie?

	Anzahl	Anteil
Inhaber:in, Gesellschafter:in	52	73,2%
Geschäftsführung	12	16,9%

	Anzahl	Anteil
Führungskraft mit Personalverantwortung (z.B. Restaurantleitung, Chef de Partie)	7	9,9%
Gesamt	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AG-Befragung', 2024; n=71

Tabelle 22: Wenn sexuelle Belästigung: Betriebsart

	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Restaurant	302	47,5%	13	61,9%
Spitzengastronomie	61	9,6%	1	4,8%
Bar	117	18,4%	1	4,8%
Nachtclub	18	2,8%		
Zuggastronomie	7	1,1%		
Restaurantkette	25	3,9%		
Sonstiges	106	16,7%	6	28,6%
Gesamt	636	100,0%	21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AN- und AG-Befragung', 2024; Arbeitnehmer:innen: n=636; Arbeitgeber:innen: n=21

Fragebogen für Arbeitnehmer:innen

Arbeiterkammer, Gewerkschaft vida und Wirtschaftskammer ist es ein Anliegen, dass dort, wo die Menschen zum Reden, Essen, Trinken und Feiern zusammenkommen, sich alle wohlfühlen können. Gemeinsam wollen wir eine neue Kultur des Respekts erreichen, in der sexuelle Belästigung keinen Platz hat.

Sexuelle Belästigung ist gesetzlich verboten. Arbeitnehmer:innen haben auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes einen Anspruch auf Schutz durch die Arbeitgeber:in vor übergreifenden Worten und Taten, die mit Sexualität zu tun haben und unerwünscht sind. Denn ohne Einverständnis der anderen Person stellen sexuell aufgeladene Worte und Taten einen Angriff auf die Menschenwürde dar. Hinweise zu Unterstützungen finden Sie am Ende des Fragebogens.

Sie sind Arbeitnehmer:in in der Wiener Gastronomie? Dann helfen Sie uns, für ein respektvolles Miteinander zu sorgen und füllen Sie diesen Fragebogen aus.

Selbstverständlich garantieren wir Ihre Anonymität und es gibt keinen Rückschluss auf Einzeldaten. Wir bitten Sie daher, die folgenden Fragen so offen und ehrlich auszufüllen, wie Sie können. Das kostet Sie nicht mehr als fünf Minuten.

1. Welchen Job bzw. welche Rolle haben Sie ? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Köch:in
- Abwäscher:in
- Kellner:in
- Barkeeper:in
- Lehrling
- Pflichtpraktikant:in
- Aushilfe
- Gastronomiebeschäftigte/r im Zug
- Andere Art der Beschäftigung in einem Gastronomie- Betrieb

2. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Weiblich
- Männlich
- Anderes Geschlecht
- Keine Angabe

3. Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten 12 Monaten sexuelle Belästigung selbst erlebt oder beobachtet? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Ja, mehrfach
- Ja, einmal
- Nein, nie [Weiterleitung zu Frage 9]

4. Welche Formen der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt oder beobachtet oder von welchen haben Sie erfahren? Achtung: Könnte die Beantwortung dieser Frage in Ihnen Erinnerungen und Gefühle wachrufen, die Ihre psychische Gesundheit gefährden? [Trigger-Warnung]

- Ich fühle mich in der Lage, diese Frage zu beantworten

Ich möchte diese Frage lieber überspringen **[Weiterleitung zu Frage 6]**

5. Welche Formen der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt oder beobachtet oder von welchen haben Sie erfahren? [*Kann-Antwort, Mehrfachantworten möglich]

- sexistische Bemerkungen, anzügliche Witze, Hinterherpfeifen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Berufliche Nachteile bei sexueller Abweisung
- Aufstellen, Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz
- Versenden von Nachrichten mit sexuellem Inhalt oder Anhängen , zum Beispiel Fotos oder Videos
- Starren auf die Brust / in den Ausschnitt / auf das Gesäß
- unerwünschter Körperkontakt und Körpernähe
- Körperliche Übergriffe

6. Vom wem ging die sexuelle Belästigung aus? [Multiple Choice, *Muss-Antwort]

- Inhaber:in, Gesellschafter:in
- Geschäftsführung
- Führungskraft mit Personalverantwortung
- Kolleg:innen
- Gast
- Lieferant:in
- Andere Personen

7. Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der:m Belästiger:in? [Mehrfachantworten, *Muss-Antwort]

- Betrieb, Geschäftsführung oder Führungskräfte haben Gespräche mit Belästiger:in geführt
- Belästiger:in wurde versetzt
- Belästiger:in wurde gekündigt
- Strafrechtliche Anzeige gegen den:die Belästiger:in
- Wenn Gast: Gast wurde des Lokals verwiesen
- Wenn Gast: Gast hat Lokalverbot bekommen
- Es gab keine Reaktion.
- Vorfall wurde nicht gemeldet bzw. konnte der Unternehmensführung nicht bekannt sein.

8. Was waren die Reaktionen des Betriebs und andere Folgen gegenüber der belästigten Person? [Mehrfachantwort möglich, *Muss-Antwort]

- Betrieb, Geschäftsführung oder Führungskräfte haben Gespräche mit der Person, die belästigt wurde, geführt
- Belästigter Person wurde Unterstützung angeboten (zB psychologische Unterstützung, Weiterverweisen an unterstützende Einrichtungen)
- Belästigte Person war nach dem Vorfall im Krankenstand
- Belästigte Person hat das Unternehmen verlassen
- Belästigte Person wurde versetzt

- Belästigte Person wurde gekündigt
- Es gab keine Reaktion.
- Vorfall wurde nicht gemeldet bzw. konnte der Unternehmensführung nicht bekannt sein.

9. Welche Maßnahme finden Sie im Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene in Zukunft zu unterstützen? [Multiple Choice, *Kann-Antwort]

- Klare Haltung im Betrieb, dass sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird
- Leitfaden / Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung
- Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen
- Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Mitarbeitende bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall wenden können
- Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z.B. Broschüren, Poster, Sticker)
- Keine der genannten Maßnahmen **[hier Single Choice]**

10. Welche sonstige Maßnahme oder Unterstützung wäre aus Ihrer Sicht hilfreich, um sexueller Belästigung im Betrieb vorzubeugen? [offenes Textfeld, *Kann-Antwort]

11. Wenn Belästigung: In welcher Art von Betrieb sind Sie beschäftigt? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Restaurant
- Spitzengastronomie
- Bar
- Nachtclub
- Zuggastronomie
- Restaurantkette
- Sonstiges

12. Wie groß ist Ihr Betrieb? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- unter 5 Mitarbeiter:innen
- 5 bis 19 Mitarbeiter:innen
- 20 bis 49 Mitarbeiter:innen
- 50 bis 99 Mitarbeiter:innen
- 100 oder mehr Mitarbeiter:innen

13. Wie alt sind Sie? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- unter 18 Jahre
- 18-24 Jahre
- 25-34 Jahre
- 35-44 Jahre
- 45-54 Jahre
- 55-64 Jahre

- 65 Jahre und älter
- Keine Angabe

Danke, dass Sie sich die Zeit für diese Umfrage genommen haben.

- **Unterstützung bei sexueller Belästigung finden Sie unter:**
 - [Sexuelle Belästigung | Arbeiterkammer](#)
 - [Gleichbehandlungsanwaltschaft](#)
 - [Act4Respect](#)
 - [Frauenhelpline – Gewaltfrei Leben](#)
 - [Gewerkschaft – Tatort Arbeitsplatz](#)

Fragebogen für Arbeitgeber:innen

Der Fachgruppe Gastronomie Wien ist es ein Anliegen, dass dort, wo die Menschen zum Reden, Essen, Trinken und Feiern zusammenkommen, sich alle wohlfühlen können. Gemeinsam mit der Arbeiterkammer Wien und Gewerkschaft vida wollen wir eine neue Kultur des Respekts erreichen, in der sexuelle Belästigung keinen Platz hat.

Alle Personen haben einen gesetzlichen Anspruch auf Schutz vor übergriffigen Worten und Taten, die mit Sexualität zu tun haben und unerwünscht sind. Denn ohne Einverständnis der anderen Person stellen sexuell aufgeladene Worte und Taten einen Angriff auf die Menschenwürde dar. Hinweise zu Unterstützungen finden Sie am Ende des Fragebogens.

Sie sind Arbeitgeber:in oder Führungskraft mit Personalverantwortung in der Wiener Gastronomie? Dann helfen Sie uns, für ein respektvolles Miteinander zu sorgen und füllen Sie diesen Fragebogen aus.

Selbstverständlich garantieren wir Ihre Anonymität und es gibt keinen Rückschluss auf Einzeldaten. Wir bitten Sie daher, die folgenden Fragen so offen und ehrlich auszufüllen, wie Sie können. Das kostet Sie nicht mehr als fünf Minuten.

1. Welchen Job bzw. welche Rolle haben Sie ? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Inhaber:in, Gesellschafter:in
- Geschäftsführung
- Führungskraft mit Personalverantwortung (z. B. Restaurantleitung, Chef de Partie)

2. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Weiblich
- Männlich
- Anderes Geschlecht
- Keine Angabe

3. Haben Sie in Ihrem Betrieb in den letzten 12 Monaten sexuelle Belästigung selbst erlebt oder beobachtet? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Ja, mehrfach
- Ja, einmal
- Nein, nie [Weiterleitung zu Frage 9]

4. Welche Formen der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt oder beobachtet oder von welchen haben Sie erfahren? [*Kann-Antwort, Mehrfachantworten möglich]

- sexistische Bemerkungen, anzügliche Witze, Hinterherpfeifen
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Berufliche Nachteile bei sexueller Abweisung
- Aufstellen, Aufhängen von sexuell anzüglichen Bildern am Arbeitsplatz
- Versenden von Nachrichten mit sexuellem Inhalt oder Anhängen , zum Beispiel Fotos oder Videos
- Starren auf die Brust / in den Ausschnitt / auf das Gesäß
- unerwünschter Körperkontakt und Körpernähe

- Körperliche Übergriffe

5. Vom wem ging die sexuelle Belästigung aus? [Multiple Choice, *Muss-Antwort]

- Inhaber:in, Gesellschafter:in
- Geschäftsführung
- Führungskraft mit Personalverantwortung
- Angestellte/r
- Gast
- Lieferant:in
- Andere Personen

6. Wie haben Sie von den Fällen der sexuellen Belästigung erfahren? [Multiple Choice, *Kann-Antwort]

- Ich habe die Situation selbst beobachtet
- Information durch eine andere Führungskraft
- Information direkt durch die Person, die belästigt wurde
- Information durch Belästiger:in
- Information durch andere Mitarbeitende bzw. Kolleg:innen
- Ich war selbst BetroffeneR
- Andere Wege

7. Wie haben Sie bzw. der Betrieb gegenüber dem:r Belästiger:in reagiert bzw. was waren die Folgen, als Ihnen die sexuelle Belästigung bekannt wurde? [Mehrfachantworten, *Muss-Antwort]

- Betrieb, Geschäftsführung oder Führungskräfte haben Gespräche mit Belästiger:in geführt
- Belästiger:in wurde versetzt
- Belästiger:in wurde gekündigt
- Strafrechtliche Anzeige gegen den:die Belästiger:in
- Wenn Gast: Gast wurde des Lokals verwiesen
- Wenn Gast: Gast hat Lokalverbot bekommen
- Es gab keine Reaktion.

8. Wie hat der Betrieb bzw. die belästigte Person reagiert, als die sexuelle Belästigung bekannt wurde? [Mehrfachantwort möglich, *Muss-Antwort]

- Betrieb, Geschäftsführung oder Führungskräfte haben Gespräche mit der Person, die belästigt wurde, geführt
- Belästigter Person wurde Unterstützung angeboten (zB psychologische Unterstützung, Weiterverweisen an unterstützende Einrichtungen)
- Belästigte Person war nach dem Vorfall im Krankenstand
- Belästigte Person hat das Unternehmen verlassen
- Belästigte Person wurde versetzt
- Belästigte Person wurde gekündigt
- Es gab keine Reaktion.

9. Welche Maßnahme setzen Sie oder planen Sie für die Zukunft, um sexueller Belästigung vorzubeugen oder im Anlassfall Betroffene zu unterstützen? [Matrix-Frage, *Kann-Antwort]

	Wird bereits umgesetzt	Ist in Planung	Weder noch
Klare Haltung im Betrieb, dass sexuelle Belästigung im Team und von Gästen nicht toleriert wird			
Leitfaden / Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung			
Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen			
Konkrete Ansprechperson im Unternehmen, an die sich Mitarbeitende wenden können bei Fragen und zur Unterstützung im Anlassfall			
Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Unterstützungsangeboten (z. B. Broschüren, Poster, Sticker)			
Sonstiges, und zwar: _____			

10. Welche Unterstützung wäre für Sie als Betrieb hilfreich, um sexueller Belästigung vorzubeugen? [Multiple Choice, * Kann-Antwort]

- Informationsmaterialien, die wir direkt im Betrieb nutzen können und an die Mitarbeitenden weitergeben können
- Kostenfreie Schulungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende spezifisch für unsere Branche
- Informationen über und Kontakte zu Stellen, die im Anlassfall unterstützen (Frauenberatungsstellen, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Act4Respect, AK)
- Sonstige, und zwar: _____
- Keines der genannten Angebote / Weiß nicht **[hier Single Choice]**

11. Wenn Belästigung: In welcher Art von Betrieb sind Sie beschäftigt? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- Restaurant
- Spitzengastronomie
- Bar
- Nachtclub
- Zuggastronomie
- Restaurantkette
- Sonstiges

12. Wie groß ist Ihr Betrieb? [Single Choice, *Muss-Antwort]

- unter 5 Mitarbeiter:innen
- 5 bis 19 Mitarbeiter:innen

- 20 bis 49 Mitarbeiter:innen
- 50 bis 99 Mitarbeiter:innen
- 100 oder mehr Mitarbeiter:innen

Danke, dass Sie sich die Zeit für diese Umfrage genommen haben.

- **Unterstützung bei sexueller Belästigung finden Sie unter:**
 - [Sexuelle Belästigung | Arbeiterkammer](#)
 - [Gleichbehandlungsanwaltschaft](#)
 - [Act4Respect](#)
 - [Frauenhelpline – Gewaltfrei Leben](#)
 - [Gewerkschaft – Tatort Arbeitsplatz](#)

Wenn Sie noch Anmerkungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben, nutzen Sie bitte nachfolgenden Platz dafür: [offenes Textfeld, *Kann-Antwort]