

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz

Erfahrungen in männerdominierten Branchen in Niederösterreich

ZUSAMMENFASSUNG der Studie im Auftrag der Abteilung Frauenpolitik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich, September 2025

RONJA NIKOLATTI & CLAUDIA SORGER (L&R Sozialforschung)

„Der Filialleiter hat mich im Pausenraum bedrängt, als ich Sachen wegräumte, und sich von hinten an mich gedrückt.“¹

„Dreckige ‚Herrenwitze‘ sind üblich.“

INHALT UND ZIELSETZUNG DER STUDIE

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Problem mit gravierenden Folgen für Betroffene und für das gesamte Arbeitsumfeld. Trotz gesetzlicher Schutzmechanismen und wachsender öffentlicher Sensibilisierung – etwa durch die Me-Too-Bewegung – wird das Thema oft verharmlost, tabuisiert oder ignoriert, wobei strukturelle Machtverhältnisse, tradierte Geschlechterrollen und das Bemühen um ein positives Branchenimage eine offene Auseinandersetzung erschweren.

Das Forschungsprojekt analysiert erstmals systematisch die Erfahrungen mit sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung in männerdominierten Berufsfeldern in Niederösterreich anhand einer Befragung von Beschäftigten und beleuchtet die begünstigenden strukturellen Bedingungen sowie Reaktionen auf solche Vorfälle. Ziel ist es, auf Basis empirischer Daten konkrete Handlungsempfehlungen zur Prävention und Intervention zu entwickeln.

Gesetzliche Grundlagen

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GIBG²) definiert **sexuelle Belästigung** unter § 6 als unerwünschtes, anstößiges Verhalten sexueller Natur, das die Würde einer Person verletzt, eine feindselige Arbeitsumwelt schafft oder dienstliche Nachteile zur Folge hat. Sie umfasst körperliche Übergriffe, Gesten und Blicke, Worte sowie Bilder. **Geschlechtsbezogene Belästigung**, erfasst im § 7, ist ein würdeverletzendes Verhalten, das auf das Geschlecht, den Familienstand oder Betreuungs- und Pflegeaufgaben der betroffenen Person bezogen ist.

Arbeitgeber:innen sind gesetzlich verpflichtet, sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung zu verhindern und bei Bekanntwerden unverzüglich zu handeln, andernfalls droht ihnen Schadenersatzpflicht. Präventive Maßnahmen wie klare Positionierung, Schulungen, Kommunikationsangebote und Beschwerdestellen sind entscheidend, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Auch Betriebsrät:innen spielen eine zentrale Rolle beim Schutz Betroffener, indem sie als Ansprechpersonen agieren, über Rechte informieren, Maßnahmen einfordern und aktiv an der Entwicklung sowie Umsetzung von Präventionskonzepten mitwirken können.

¹ Dieses und die weiteren Zitate stammen aus den offenen Antworten im Rahmen der Studie „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz. Erfahrungen in männerdominierten Branchen in Niederösterreich“.

² <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

FORSCHUNGSSTAND

Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz ist weit verbreitet und betrifft vor allem Frauen. Laut Statistik Austria (2022)³ hat jede vierte erwerbstätige Frau in Österreich Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht, häufig in Form von anzüglichen Blicken, sexuellen Bemerkungen oder unerwünschtem Körperkontakt, wobei die Belästigungen häufig von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen ausgehen. Die Folgen für Betroffene sind gravierend und umfassen psychische Belastungen, geringere Arbeitszufriedenheit, häufige Arbeitsplatzwechsel und damit langfristige Karriereeinbußen. Fehlende Unterstützung und unzureichende Sanktionierung bewegen Betroffene häufig zum Ausstieg aus diesen Arbeitsfeldern. Für Unternehmen entstehen hohe Kosten durch Produktivitätsverluste, Fluktuation und Imageschäden. Umgekehrt verbessert eine Kultur der Null-Toleranz das Betriebsklima, erhöht die Mitarbeiter:innenbindung und stärkt die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt.⁴ Die Forschung zeigt auch, dass ungleiche Geschlechterverhältnisse zentrale Risikofaktoren sind. Prävention sollte daher insbesondere in männerdominierten Bereichen ansetzen, durch Sensibilisierung, strukturelle Veränderungen und gezielte Unterstützung vulnerabler Gruppen. Langfristig sind Belästigungserfahrungen nicht nur ein Gesundheits- und Gleichstellungsproblem, sondern verschärfen auch Fachkräftelücken.

STUDIENDESIGN UND METHODISCHE UMSETZUNG

Zielsetzung der Studie ist es, zur Wahrnehmung und den Erscheinungsformen von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz eine erste empirische Grundlage zu schaffen, in dem die Spezifika von männerdominierten Branchen herausgearbeitet werden. Dazu wurde eine quantitative Online-Befragung unter Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Niederösterreich zwischen November 2024 und März 2025 durchgeführt.

Forschungsfragen

In welchem Ausmaß sind die Beschäftigten von geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen? Welche Formen der Belästigung werden in welchem Umfang erlebt? Von wem gehen die Belästigungen aus?

Welches Arbeitsklima finden Beschäftigte in den ausgewählten Branchen vor? In welcher Verbindung steht dieses zu geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Welche weiteren Faktoren stehen in Verbindung mit dem Erleben von geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung?

Welche Folgen ergeben sich durch die Belästigung für die Betroffenen? Welche Reaktionen gab es im Betrieb?

Welche Maßnahmen werden in den Betrieben gesetzt? Welche Maßnahmen werden von den Beschäftigten als hilfreich angesehen?

Die Befragung richtete sich an Personen, die in den Branchen „Industrie und Gewerbe“ sowie „Information und Kommunikation“ in Niederösterreich beschäftigt sind bzw. in den letzten drei Jahren beschäftigt waren. Der Fokus lag auf weiblichen Beschäftigten, da diese allgemein sowie auch in männerdominierten Branchen (sexueller) Belästigung verstärkt ausgesetzt sind.

³ STATISTIK AUSTRIA (2022): Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien.

⁴ Siehe etwa Larsson, Nanna. P.; Craven, Lucas H.; Madsen, Ida E.H. (2023): The role of gender composition in workplace sexual harassment. In: European Journal of Public Health 33 (Suppl. 2), Artikel ckad160.1327.; Coly, Caroline; Suteau, Margaux (2025): The Economic Effects of Sexual Harassment in the Workplace. In: LSE Public Policy Review 3 (4), Artikel 7, S. 1–11

Es war jedoch ein Anliegen der Studie, auch die Erfahrungen von Männern zu erheben, um die Betroffenheit und die Formen der erlebten Belästigungen für Frauen sowie auch für Männer im Vergleich empirisch darstellen zu können.

STICHPROBE DER BEFRAGUNG

Insgesamt nahmen 1.093 Personen an der Befragung teil, die in Niederösterreich in der Industrie und dem Gewerbe oder der IKT-Branche tätig sind oder es in den letzten drei Jahren waren. Da sich die Befragung vorrangig an Frauen richtete, sind diese in der Stichprobe überrepräsentiert: 683 Frauen (62 %) und 410 Männer (38 %) beteiligten sich an der Fragebogenerhebung.⁵ Etwas weniger als ein Viertel war zum Zeitpunkt der Befragung unter 30 Jahre alt, 31 % zwischen 30 und 39 Jahren, 23 % zwischen 40 und 59 Jahren und 22 % sind 50 Jahre und älter. Lediglich 4 % der Befragten haben einen Pflichtschulabschluss, knapp ein Drittel hat eine Lehre oder eine Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) abgeschlossen, rund 36 % eine Matura und etwas mehr als ein Viertel hat einen tertiären Bildungsabschluss.

Die Mehrheit der Befragten ist oder war in einem großen Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig, wobei dies auf Männer in größerem Ausmaß zutrifft als auf Frauen. Mit Blick auf die ausgewählten Branchen zeigt sich in der Stichprobe folgende Verteilung: 19 % der Befragten sind in der Maschinen- und Metallwarenindustrie, 16 % in der Fahrzeugindustrie, 6 % in der Elektro- und Elektronikindustrie, 24 % in anderen Industriezweigen, 11 % in der Wasserversorgung, Abfallentsorgung und Energieversorgung, 8 % am Bau und 17 % in der Information und Kommunikation beschäftigt bzw. waren dies in den letzten drei Jahren.⁶

Betriebscharakteristiken und Branchen

Fast 70 % der Befragten geben an, dass in ihrem aktuellen oder früheren Betrieb überwiegend Männer beschäftigt sind. Der Rest berichtet von einem ausgeglichenen oder frauendominierten Geschlechterverhältnis.

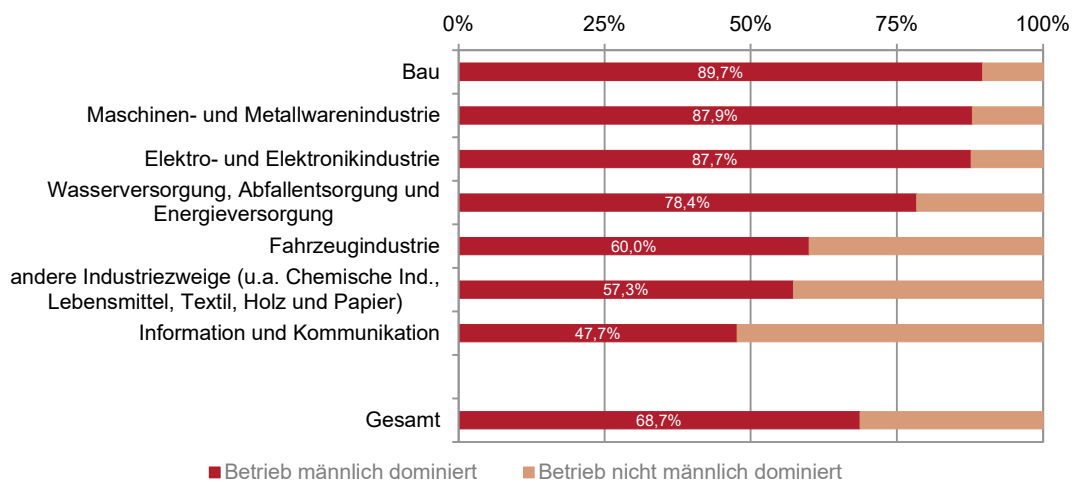


Abbildung 1: Geschlechterverhältnis im Betrieb (Selbsteinschätzung), Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 33

⁵ Personen, die nicht-binär sind (n=3), sowie jene, die keine Antwort geben (n=12), wurden den weiblichen Befragten zugeordnet.

⁶ Grundlage für die Branchen ist die ÖNACE 2008 Kategorisierung. Aufgrund geringer Fallzahlen wurden manche Branchen zusammengefasst.

Im Vergleich der beiden Branchen „Industrie und Gewerbe“ und „Information und Kommunikation“ zeichnet sich erstere durch einen höheren Arbeiter:innenanteil, höhere Beschäftigtenzahlen, einen höheren Männeranteil und eine stärkere Verbreitung von Betriebsratsstrukturen aus. Im Gegenzug dazu haben die Beschäftigten in der „Information und Kommunikation“ vergleichsweise einen höheren Bildungsabschluss, sind häufiger in kleineren Betrieben unter 100 Beschäftigten und ohne Betriebsratsstrukturen tätig.

STUDIENERGEBNISSE: EINE EMPIRISCHE BESTANDSAUFNAHME

BETRIEBSKLIMA UND GESCHLECHTSBEZOGENE BELÄSTIGUNGEN

Das betriebliche Arbeitsklima steht in einer engen Verbindung mit der Zufriedenheit der Beschäftigten und wird von weiblichen und männlichen Beschäftigten unterschiedlich bewertet. Dabei zeigt sich, dass sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen eine von vielen Diskriminierungserfahrungen und Ungleichbehandlungen darstellen, die in Verbindung mit „allgemeinen“ Umgangsformen und Abwertungen stehen.

Grundsätzlich erlebt die Mehrheit der Befragten ein durchaus wertschätzendes Betriebsklima, wobei hier allerdings deutliche Geschlechterunterschiede feststellbar sind: 18 % der männlichen und über ein Drittel der weiblichen Befragten erlebt den Umgang im Unternehmen insgesamt als eher oder gar nicht wertschätzend.

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

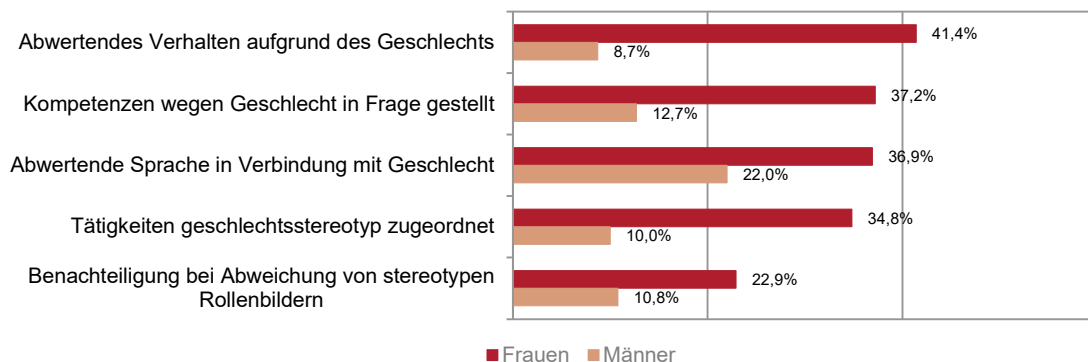


Abbildung 2: Geschlechtsbezogene Belästigung selbst erlebt (auch erlebt und beobachtet), Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 5-19

Belastendes Arbeitsklima in männerdominierten Branchen

„Oft wird meine Aussage ignoriert – sagt ein Mann genau das Gleiche, wird er bejubelt.“

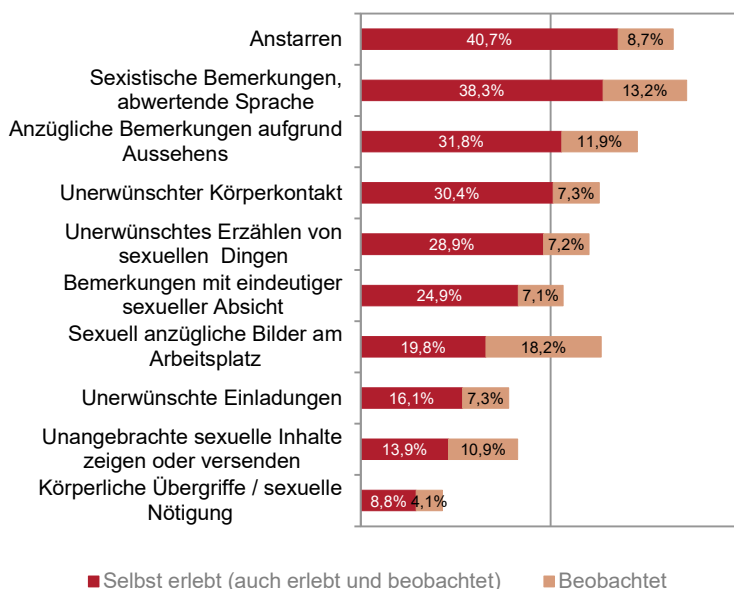
In den offenen Antworten kommt eine Vielzahl an persönlichen Schilderungen zum Ausdruck, die deutlich machen, wie tief verankert strukturelle Benachteiligung, Alltagssexismus und mangelnder Respekt gegenüber Frauen in männerdominierten Arbeitsumfeldern oft noch sind. Frauen, die in männerdominierten Berufsfeldern tätig sind, berichten von einem belastenden Arbeitsklima – geprägt von Misstrauen, Abwertung, geschlechtsbezogener Benachteiligung und Belästigung sowie sexuellen Grenzüberschreitungen.

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

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN BETRIEBEN

Die Studie liefert eine empirische Grundlage zur Betroffenheit und zu den Formen sexueller Belästigung in männerdominierten Branchen in Niederösterreich. Knapp die Hälfte der Respondent:innen ist von mindestens einer Form sexueller Belästigung betroffen. Frauen sind quantitativ in wesentlich höherem Ausmaß betroffen: 57 % erlebten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bei den Männern trifft dies auf knapp ein Drittel zu. Zugleich zeigen sich Unterschiede in der Art und Weise der Betroffenheit. Während Frauen stärker von verbalen und körperlichen Übergriffen berichten, verdeutlichen die Antworten der Männer die tieferliegenden, oft sexistisch geprägten Strukturen und Arbeitskulturen. Am häufigsten erleben weibliche Beschäftigte unangebrachtes Anstarren, sexistische Bemerkungen und Witze, anzügliche Bemerkungen aufgrund des Aussehens sowie unerwünschten Körperkontakt. Aus den offenen Antworten geht hervor, dass die Fälle von eher subtilen Formen bis hin zu massiven körperlichen Übergriffen reichen, häufig in Verbindung mit männlich dominierten Machtverhältnissen.

Von subtilen Blicken, verbaler Herabwürdigung und Machtmissbrauch



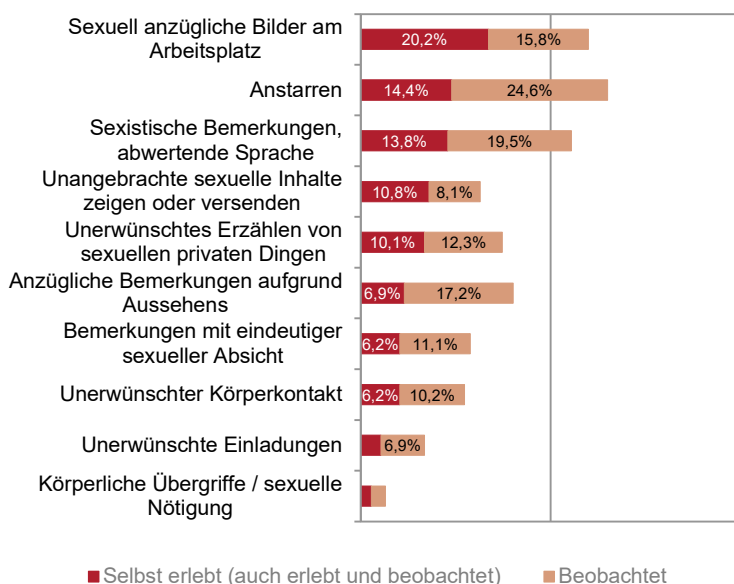
„Führungskräfte, die immer wieder auf den Busen schauen, die einen immer wieder berühren (Schulter, Nacken...), das sind sexuelle Übergriffe die kaum jemand sieht/wahrnimmt.“

Abbildung 3: Sexuelle Belästigung erlebt und beobachtet, nur Frauen. Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 683, miss = 7-24

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

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

Von sexistischen Kulturen und Übergriffen



„Gab es auch in umgekehrter Form, weibliche Führungskräfte haben Männer angefasst/gekitzelt, war unangenehm für die Dabeisitzenden, wurde aber nie gemeldet.“

Abbildung 4: Sexuelle Belästigung erlebt und beobachtet, nur Frauen, Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 410, miss = 3-8; Werte < 4 % werden nicht angezeigt

Auf betrieblicher bzw. arbeitsplatzbezogener Ebene sind darüber hinaus zumindest folgende Faktoren zentral: Stärker betroffen sind jene, die Kontakt zu Kund:innen haben sowie jene, die in einem männlich dominierten Betrieb oder Arbeitsumfeld beschäftigt sind oder waren. Zweites verweist darauf, dass Personen – insbesondere Frauen – in stark segregierten Branchen verstärkt sexueller Belästigung ausgesetzt sind. In der von uns durchgeführten Studie gibt mehr als die Hälfte der weiblichen Befragten an, mindestens eine Form sexueller Belästigung erlebt zu haben. Arbeiten die Frauen in einem männlich dominierten Betrieb, trifft dies auf 61 %, bei einem männlich dominierten Arbeitsplatz sogar auf 64 % zu.

Darüber hinaus steht das Erleben von sexueller Belästigung in Verbindung mit Betriebsklima. Wird der Umgang (eher) negativ bewertet, ist die Betroffenheit von sexueller Belästigung um einiges höher. Das verweist darauf, dass sexuelle Belästigung mit den herrschenden Umgangsformen einhergeht. Damit wird deutlich: Sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung sowie ein nicht oder wenig wertschätzender Umgang sind unterschiedliche Facetten einer größeren Problematik und bedingen sich gegenseitig.

REAKTIONEN UND FOLGEN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Wie die Erhebung zeigt, werden Fälle sexueller Belästigung häufig nicht gemeldet – insbesondere von Frauen. Knapp die Hälfte spricht mit Kolleg:innen darüber, 40 % mit niemandem am Arbeitsplatz. Nur 26 % wenden sich an Vorgesetzte, 11 % an den Betriebsrat. Insgesamt gibt etwa die Hälfte aller Betroffenen an, den Vorfall nicht gemeldet zu haben. Frauen tun dies seltener als Männer, erhalten seltener Unterstützung und berichten häufiger über ausbleibende Reaktionen.

Belästigung und Einschüchterung von Betroffenen

„Bei meiner letzten Firma wurde ich sexuell belästigt und mir wurde von einer höheren Führungskraft klar gemacht, wenn ich sowas erzähle, werde ich gekündigt...“

Wenn Belästigung gemeldet wird, folgen meist milde Maßnahmen: Gespräche oder Verwarnungen, selten Kündigungen oder Versetzungen. Strafanzeigen oder Schadenersatzforderungen sind noch seltener. Während 15 % der betroffenen Frauen infolge einer erlebten sexuellen Belästigung den Arbeitsplatz verlassen, liegt dieser Anteil bei Männern bei 4 %.

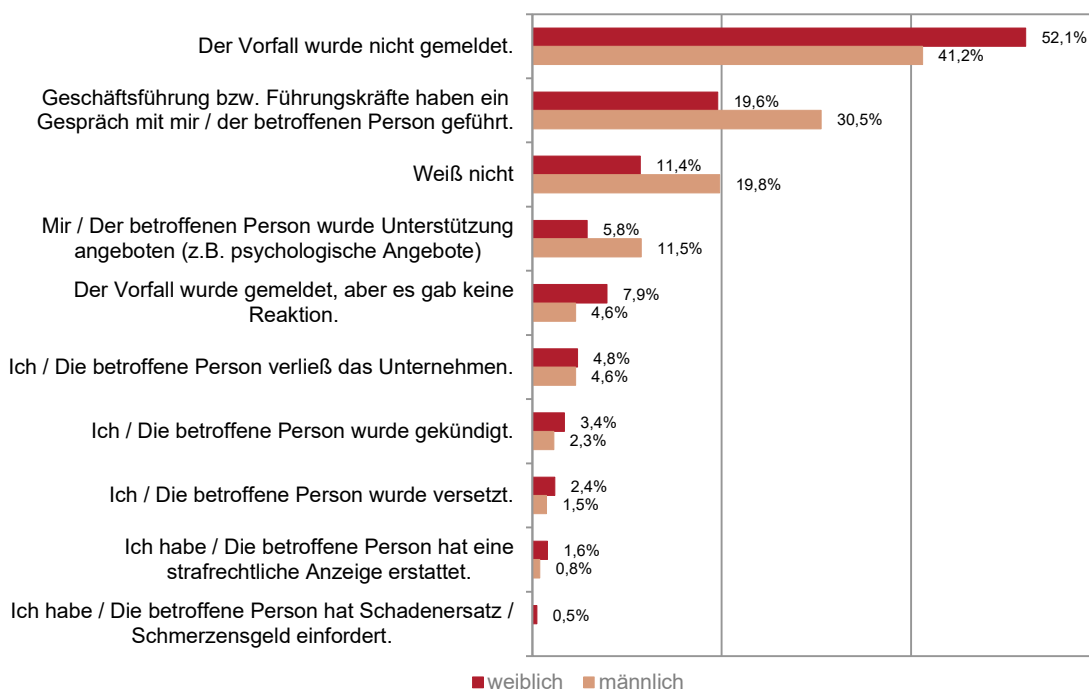


Abbildung 5: Reaktionen / Folgen bei sexueller Belästigung für betroffene Person, Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 535, miss = 26

Die offenen Antworten belegen ein breites Spektrum an Reaktionen: Von klaren Sanktionen bis zu systematischem Wegschauen. In manchen Fällen erleben Betroffene Unterstützung, interne Untersuchungen oder Konsequenzen für Täter:innen. In anderen Fällen werden Betroffene gemobbt, gekündigt oder ignoriert. Die Haltung von Führungskräften und die Rolle des Betriebsrats sind entscheidend für den Umgang mit Belästigung. Eine klare, unterstützende Reaktion fördert Vertrauen während Untätigkeit Ohnmacht verstärkt und das Betriebsklima nachhaltig gefährdet.

MASSNAHMEN ZUR VERHINDERUNG SEXUELLER UND GESCHLECHTSBEZOGENER BELÄSTIGUNG

Die Ergebnisse der Befragung zeigen die Unterschiede in der Wahrnehmung betrieblicher Maßnahmen zur Prävention und Intervention sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung, insbesondere zwischen Frauen und Männern. Am häufigsten bekannt ist ein Verhaltenskodex oder ein Leitfaden im Unternehmen (42 %), über den Männer häufiger berichten (51 %) als Frauen (36 %). Auch bei Schulungen, Ansprechpersonen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen geben Männer durchgehend in höherem Ausmaß an, dass sie diese aus ihrem Unternehmen kennen. Frauen berichten dagegen häufiger, keine Maßnahmen wahrgenommen zu haben.

Enttabuisierung und Aufklärung als betriebliche Verantwortung

„Bei uns wurde leider die Schulung sehr ins Lächerliche gezogen, alle haben sich über die verlorene Zeit beklagt und die Videos darin verarscht. Manche sagten, dass sie jetzt nicht mehr mit einer Frau alleine in einen Fahrstuhl steigen würden, denn da könnte man sie beruflich zerstören.“

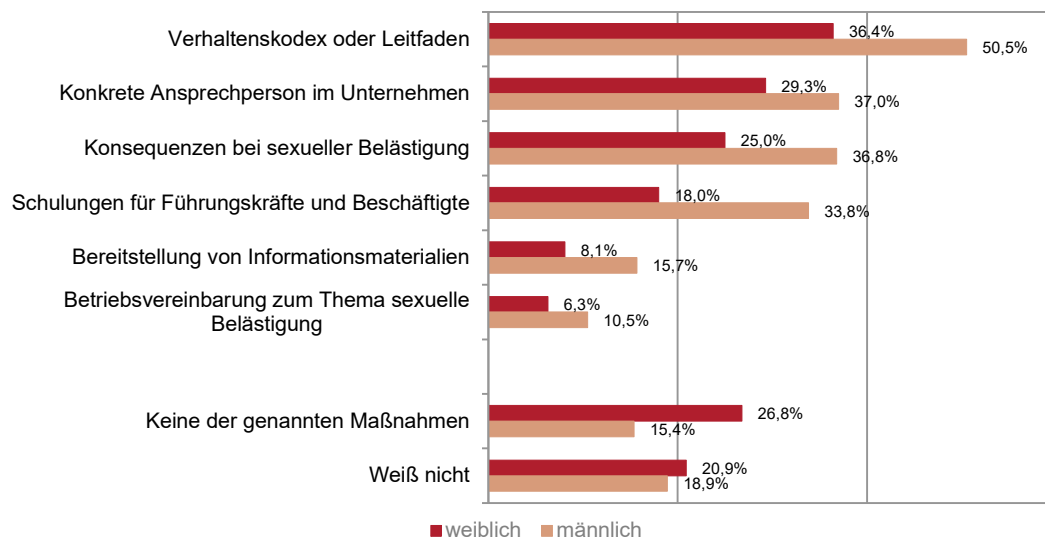


Abbildung 6: Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung im Betrieb, Quelle: L&R Sozialforschung, '(Sexuelle) Belästigung Industrie / IKT in Niederösterreich', 2025, n = 1.093, miss = 6

Besonders in größeren Betrieben mit Betriebsrat sind entsprechende Maßnahmen bekannter, was auf strukturelle Unterschiede und Ressourcenunterschiede verweist.

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

Die offenen Antworten der Befragten betonen weitere zentrale Handlungsfelder: Gewünscht werden u. a. anonyme Meldemöglichkeiten, glaubwürdiges Verhalten von Führungskräften, verpflichtende Schulungen mit Substanz, echte Konsequenzen bei Vorfällen sowie eine offene, angstfreie Gesprächskultur. Frauen äußern zusätzlich den Wunsch nach Empowerment und mehr Schutz in männerdominierten Bereichen. Insgesamt zeigt sich ein breites Problembewusstsein, aber auch eine Lücke zwischen formalen Maßnahmen und deren erlebter Wirksamkeit.

KLARE HINWEISE AUF HANDLUNGSBEDARF

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

Enttabuisierung und Aufklärung als betriebliche Verantwortung

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

Ein zentraler Handlungsbereich ist daher die Bewusstseinsbildung. Unternehmen sollten das Thema offen kommunizieren, ihre Mitarbeitenden sensibilisieren und klare Haltung gegen Belästigung zeigen. Schulungen für Mitarbeitende, Betriebsratsmitglieder und Führungskräfte wie jene der Gleichbehandlungsanwaltschaft⁷ sind ein wichtiges Instrument zur Prävention. Sie verbinden fachlichen Input mit Fallbeispielen, Gruppenübungen sowie Reflexion und Diskussion. Gleichzeitig zeigt die Erhebung die weite Verbreitung der Problematik, die einen hohen Bedarf nach Unterstützung nach sich ziehen müsste. Bestehende Angebote würden zusätzliche Ressourcen benötigen, um alle diese Fälle adäquat zu bearbeiten.

Darüber hinaus sollten Betriebe strukturelle Maßnahmen umsetzen, wie etwa die Etablierung von Vertrauenspersonen, insbesondere in kleineren oder weniger organisierten Betrieben. Der Betriebsrat sollte aktiv in Präventions- und Reaktionsstrategien eingebunden und entsprechend geschult werden. Auch die Einführung transparenter, klar definierter Meldewege ist entscheidend. Diese sollten niedrigschwellig, auf Wunsch anonym und für alle Mitarbeitenden nachvollziehbar sein. Unternehmen müssen sicherstellen, dass jede Meldung ernst genommen und innerhalb klarer Fristen bearbeitet wird. Dabei ist besonders wichtig, dass Schutzmaßnahmen immer im Sinne der Betroffenen gestaltet werden – etwa durch die Versetzung der belästigenden Person und nicht jener, die den Vorfall gemeldet hat.

Ein glaubwürdiger Umgang mit sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung erfordert auch konsequentes Handeln bei Vorfällen. Interne Regelungen müssen klare Sanktionen vorsehen und deren Umsetzung transparent kommuniziert werden. Darüber hinaus sollte eine Zusammenarbeit mit externen Fachstellen realisiert werden, um fachliches Know-how in die betriebliche Praxis zu integrieren.

Nicht zuletzt sollten Unternehmen bestehende Unterstützungsangebote ausbauen und die Nachfrage danach regelmäßig evaluieren. Die Etablierung eines kontinuierlichen Monitorings (etwa durch wiederkehrende Befragungen) kann dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen, Entwicklungen sichtbar zu machen und Maßnahmen gezielt anzupassen.

Insgesamt kann vor dem Hintergrund der Studienergebnisse der Schluss gezogen werden, dass es mehr Bewusstsein und klare Strukturen sowie ein entschlossenes Handeln von Unternehmen braucht, um sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz wirksam zu bekämpfen und ein respektvolles, sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

⁷ <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/schulungen/metoo.html>