

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

9|2025

## In aller Kürze

- 20 Prozent der Beschäftigten haben selbst oder in ihrem Arbeitsumfeld Fälle sexueller Belästigung erlebt, Frauen deutlich häufiger als Männer. Damit handelt es sich durchaus um ein weit verbreitetes Problem.
- Die befragten Beschäftigten erwarten starke negative Konsequenzen infolge von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- 72 Prozent der betroffenen Betriebe beobachten negative Folgen: Sexualisiertes Verhalten beeinträchtigt vor allem die Arbeitsmoral, die Anwesenheit und die Personalbindung. In Zeiten von Fachkräftemangel und hohen Rekrutierungskosten wiegen negative Effekte für Betriebe besonders schwer.
- Bei gemeldeten Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erwarten Frauen deutlich seltener als Männer eine angemessene Reaktion von Führungskräften.
- 59 Prozent der Betriebe verfügen über Verfahren zum Umgang mit sexueller Belästigung. Diese sind allerdings meist informell, präventive Maßnahmen gibt es eher selten.

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

# Zwei von zehn Beschäftigten berichten von Vorfällen im eigenen Arbeitsumfeld

von Valentina Götz, Ingo E. Isphording, Jonas Jessen und Stefanie Wolter

**Sexuelle Belästigung ist eine substanzielle Belastung für die direkt Betroffenen und ihr (Arbeits-)Umfeld – und damit potenziell auch eine wirtschaftliche Belastung für Betriebe. Wie verbreitet sexuelle Belästigung und präventive Maßnahmen in Betrieben sind, wurde dennoch bisher nicht umfassend untersucht. Zwei Befragungen des IAB zeigen nun, wie häufig sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorkommt und welche Auswirkungen Betriebe und Beschäftigte infolgedessen erwarten. Darüber hinaus wird dokumentiert, welche Maßnahmen Betriebe ergreifen, um solche Vorfälle zu verhindern oder darauf zu reagieren.**

Sexuelle Belästigung (zur Definition vgl. Infobox 1 auf Seite 2) ist ein weit verbreitetes Phänomen. In einer Befragung der Europäischen Union gaben 32 Prozent der befragten Frauen an, dass sie im

Laufe ihres Erwerbslebens von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren (Eurostat 2024). Über die Betroffenheit von Männern hingegen ist wenig bekannt, da sich viele Befragungen zu diesem Thema auf Frauen konzentrieren.

Neben unmittelbaren psychischen gesundheitlichen Folgen hat sexuelle Belästigung arbeitsmarktbezogene Kon-

A1

**Jede/jeder fünfte Beschäftigte ist betroffen oder Zeuge von sexueller Belästigung**



Quelle: IAB-OPAL 2024. © IAB

sequenzen für Beschäftigte wie für Betriebe. Bei Beschäftigten, die direkt davon betroffen waren, steigt beispielsweise die Wahrscheinlichkeit, ihren Betrieb zu verlassen (Adams-Prassl et al. 2024). Außerdem nehmen sie für ein sichereres Arbeitsumfeld einen Job mit geringerem Lohn in Kauf. Frauen, die sexuelle Belästigung erlebt haben, wechseln zudem eher in Betriebe mit einem höheren Frauenanteil – was zu einer zunehmenden geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt führt (Folke/Rickne 2022).

1

### Definition laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Dazu zählen nicht nur verbale und physische Belästigungen, wie sexualisierte Sprüche oder unerwünschte Berührungen, sondern auch nonverbale Formen wie anzügliche Blicke oder das Zeigen pornografischer Bilder.

2

### Datenbasis

- **Mit dem Online-Panel for Labour Market Research des IAB (IAB-OPAL)** wird seit Oktober 2023 die erwerbsfähige Bevölkerung (ohne Beamte und Selbstständige) im Alter von 18 bis 65 Jahren im Rahmen einer hochfrequenten Online-Personenbefragung drei bis vier Mal im Jahr befragt.

Es besteht aus zwei Komponenten: Eine Längsschnittbefragung wird im Abstand von drei bis vier Monaten durch anlassbezogene Kurzbefragungen ergänzt. Mehr Informationen dazu finden Sie bei Coban et al. (2024).

Die Fragen zu sexueller Belästigung waren Teil einer Ad-hoc-Studie, die im Dezember 2024 im Feld war. Dabei wurden 2.814 Beschäftigte anhand folgender Formulierung befragt: „Nun möchten wir gerne wissen, ob es in Ihrem bisherigen Berufsleben in Ihrem näheren Arbeitsumfeld Fälle sexueller Belästigung gab. Dies kann entweder bedeuten, dass Sie dies selbst erfahren mussten oder es in Ihrem näheren Umfeld zu Vorfällen kam. Gab es in Ihrer bisherigen Karriere Vorfälle sexueller Belästigung in Ihrem näheren Arbeitsumfeld?“

- **Das Linked Personnel Panel des IAB (IAB-LPP)** ist ein verknüpfter Datensatz, der die Betriebs- und Beschäftigtenperspektive miteinander verbindet. In bisher sechs Befragungswellen seit 2012 wurden zunächst Personalverantwortliche in deutschen Betrieben des privaten Sektors mit einer Betriebsgröße ab 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu ihren Instrumenten des Personalmanagements, der Unternehmenskultur und der Zusammensetzung ihrer Belegschaft befragt.

Zudem wurde eine jeweils zufällige Auswahl von Mitarbeiter\*innen aus einem Großteil dieser Betriebe zu ihrer Arbeitsqualität, ihrer Teilnahme an Instrumenten des Personalmanagements, arbeitsplatzbezogenen Merkmalen sowie weiteren soziodemografischen Merkmalen und Einstellungen interviewt.

Die Fragen zu sexueller Belästigung waren 2023/2024 Teil der Befragung. Die Darstellungen in diesem Bericht beruhen auf einer Stichprobe von 738 Betrieben und 5.147 Beschäftigten.

Betriebe wurden zu Fällen sexueller Belästigung gemäß der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. Infobox 1) in den vergangenen zwei Jahren befragt. In jenen Betrieben, wo es solche Fälle gab, wurde schließlich nach deren Folgen im Betrieb gefragt. Die Beschäftigten wurden gefragt, welche Folgen sie im Betrieb bei einem hypothetischen Fall schwerer sexueller Belästigung vermuten würden.

Weitere Informationen zur Befragung und den Daten finden Sie im Internet ([https://fdz.iab.de/int\\_bd\\_pd/linked-personnel-panel-lpp-version-1221-v2/](https://fdz.iab.de/int_bd_pd/linked-personnel-panel-lpp-version-1221-v2/)).

Fälle sexueller Belästigung beeinträchtigen aber auch das Arbeitsverhältnis der Kolleg\*innen, die nicht direkt davon betroffen sind: Das allgemeine Betriebsklima kann sich verschlechtern, Arbeitsabläufe können sich ändern und möglicherweise besteht die Sorge, in Zukunft selbst betroffen zu sein. Diese direkten und indirekten Effekte auf die Belegschaft führen häufig zu betrieblichen Kosten durch gesundheitsbedingte Ausfälle, Personalfluktuation, Produktivitätsverlust und Rufschädigung.

Trotz der hohen Bedeutung des Themas wurden in Deutschland bislang weder die Häufigkeit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz noch deren arbeitsmarktbezogene Folgen oder der Umgang von Betrieben mit Fällen sexueller Belästigung umfassend untersucht. Im Folgenden werden die Ergebnisse zweier Befragungen des IAB – das Online-Panel for Labour Market Research (IAB-OPAL) und das Linked Personnel Panels (IAB-LPP, vgl. Infobox 2) – genutzt, um neue Evidenz zu diesen Fragen zu erhalten.

Eine Besonderheit der ausgewerteten Umfragen liegt darin, dass sie die Sicht der Betriebe und die der Beschäftigten zugleich abbilden: So können die Häufigkeit erlebter beziehungsweise gemeldeter Fälle, das Vorhandensein präventiver Institutionen sowie die erwarteten ökonomischen Folgen untersucht werden. Anhand dieser Daten lässt sich außerdem analysieren, inwiefern Beschäftigten- und Betriebsperspektive hinsichtlich einzelner Themen überlappen oder abweichen.

## 13 Prozent der befragten Betriebe weisen mindestens einen Fall von sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren aus

Rund 13 Prozent der im IAB-LPP befragten Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten geben an, dass es in den vergangenen zwei Jahren zu mindestens einem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gekommen ist (vgl. Abbildung A2 auf Seite 3). Der Großteil dieser gemeldeten Fälle fand unter den Beschäftigten statt, gefolgt von Fällen, in denen die sexuelle Belästigung von Personen ausging, die nicht dem Betrieb angehörten – also Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen oder Patient\*innen. Derartige Fälle können insbesondere in Sektoren auf-

treten, in denen Beschäftigte häufig Kundenkontakt haben, zum Beispiel in der Gastronomie oder in der Pflege. Etwa 1 Prozent der Betriebe berichtet über Fälle sexueller Belästigung mit Beteiligung einer Führungskraft.

## 72 Prozent der Betriebe mit Fällen von sexueller Belästigung berichten negative Konsequenzen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann zu erheblichen betrieblichen Kosten führen. Hierzu wurden die Betriebe nach möglichen Folgen für vier Aspekte gefragt: die Arbeitsmoral, die Produktivität, die Abwesenheit sowie die Personalfuktuation.

72 Prozent der Betriebe mit mindestens einem Fall von sexueller Belästigung berichten von negativen Auswirkungen in mindestens einem dieser Bereiche (vgl. Abbildung A3). Vor allem die Arbeitsmoral und die Produktivität leiden: Rund zwei Drittel der Betriebe sehen dort negative Auswirkungen. Knapp die Hälfte der Betriebe berichtet von höheren Abwesenheitszeiten und gestiegener Personalfuktuation.

Gerade in Zeiten zunehmender Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung (Hohendanner et al. 2025; Götz et al. 2024) und substanziellen Einstellungskosten (Muehlemann/Pfeifer 2016) machen diese betrieblichen Effekte die wirtschaftlichen Kosten sexueller Belästigung für Betriebe deutlich.

## 20 Prozent aller Beschäftigten haben in ihrem Erwerbsleben direkt oder indirekt Fälle von sexueller Belästigung erlebt

Die bisher präsentierten Befunde auf Betriebs-ebene spiegeln diejenigen Fälle wider, die dem jeweiligen Betrieb durch Meldung bekannt geworden sind. Sexuelle Belästigung wird jedoch häufig aus Angst vor negativen Konsequenzen (Dahl/Knepper 2021) oder Scham nicht gemeldet. Die Dunkelziffer ist also vermutlich hoch. Daher ist es wichtig, die Beschäftigtenperspektive direkt zu erfassen.

In der Online-Erhebung IAB-OPAL wurde eine repräsentative Stichprobe der Beschäftigten über ihre bisherige Erfahrungen mit sexueller Belästigung im näheren Arbeitsumfeld befragt – also nicht beschränkt auf eigene Erfahrungen und

ohne weiteren zeitlichen Bezug. Um zu verhindern, dass sich die Befragten als Opfer bloßstellen müssen, wurde nach Fällen gefragt, die sie im Arbeitsumfeld erlebt haben (vgl. Infobox 2).

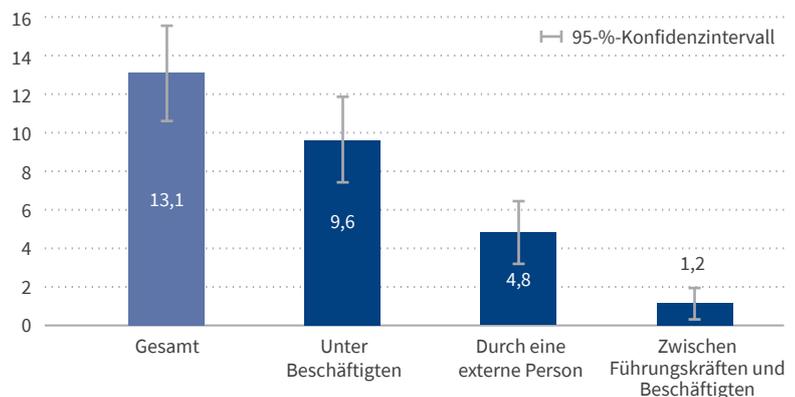
Rund 20 Prozent aller befragten Beschäftigten geben an, dass sie in ihrem Berufsleben im näheren Arbeitsumfeld bereits Fälle sexueller Belästigung erlebt haben (vgl. Abbildung A4.a auf Seite 4). Der Anteil der Frauen ist dabei mit 24 Prozent deutlich höher als der Anteil der Männer mit 15 Prozent.

Für Männer hängt die Wahrscheinlichkeit, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz direkt oder

A2

### Anteil der Betriebe, in denen es in den vergangenen zwei Jahren Fälle sexueller Belästigung gab

Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent



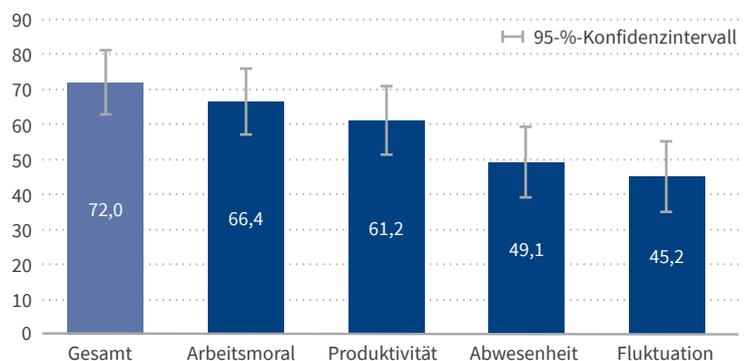
Anmerkung: Der erste Balken zeigt den Anteil der Betriebe, in denen es mindestens einen Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den vergangenen zwei Jahren gab. Die anderen Balken zeigen die einzelnen Szenarien, nach denen im IAB-LPP gefragt wurde.

Quelle: IAB-LPP 2023, gewichtete Werte. © IAB

A3

### Auswirkung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus Sicht der Betriebe

Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Abbildung basiert auf der IAB-LPP-Betriebsbefragung und ist beschränkt auf Betriebe, in denen es in den vergangenen zwei Jahren Fälle sexueller Belästigung gab. Der erste Balken zeigt den Anteil der Betriebe, die mindestens eine der abgefragten vier Konsequenzen genannt hat.

Quelle: IAB-LPP 2023. © IAB

indirekt zu erfahren, stärker als für Frauen mit dem wirtschaftlichen Sektor zusammen (vgl. Abbildung A4.b). Im Gesundheits- und Sozialwesen oder – in geringerem Maße – im Bereich Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht berichten Männer deutlich häufiger von sexueller Belästigung als in anderen Wirtschaftszweigen. Es ist somit wahrscheinlicher, dass sie selbst betroffen waren oder in ihrem näheren Umfeld von einem Vorfall erfahren haben, wenn sie in Sektoren mit einem relativ hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten (78 % und 66 %) tätig sind. Offen bleibt, ob Männer in weiblich dominierten Sektoren häufiger

selbst Opfer werden oder eher Fälle im Umfeld mitbekommen. Evidenz aus Schweden zeigt hierzu, dass Personen in Betrieben, in denen ihr Geschlecht in der Minderheit war, vermehrt selbst von sexueller Belästigung betroffen waren (Folke/Rickne 2022). Bei Frauen hingegen zeigen sich in den hier ausgewerteten Daten keine ausgeprägten Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Sektoren (vgl. Abbildung A4.b).

## Männer und Frauen unterscheiden sich nicht in der Wahrnehmung, welches Verhalten als sexuelle Belästigung gilt

Angesichts des signifikanten Unterschieds, wie häufig Männer und Frauen Fälle sexueller Belästigung wahrgenommen haben (vgl. Abbildung A4.a), stellt sich die Frage, ob dies teilweise darauf zurückgeht, dass beide Geschlechter bestimmte Verhaltensweisen unterschiedlich als Belästigung wahrnehmen.

Aus Sicht einer betroffenen Person ist letztendlich nicht eine legale Definition entscheidend, sondern wie Handlungen individuell wahrgenommen werden. Um festzustellen, inwiefern sich Menschen diesbezüglich unterscheiden, wurden in der IAB-OPAL-Befragung vier unterschiedliche Szenarien beschrieben. Die Befragten sollten jeweils angeben, ob es sich ihrer Meinung nach in dem jeweiligen Fall um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz handelt.

Die Szenarien umfassen Komplimente hinsichtlich des Aussehens, das Zeigen von Bildern sexuellen Inhalts, ungewollte Gespräche über das Sexualleben sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen. Mit Ausnahme der Komplimente werden die weiteren Szenarien sehr klar von einer großen Mehrheit der Befragten als sexuelle Belästigung identifiziert (vgl. Abbildung A5 auf Seite 5).

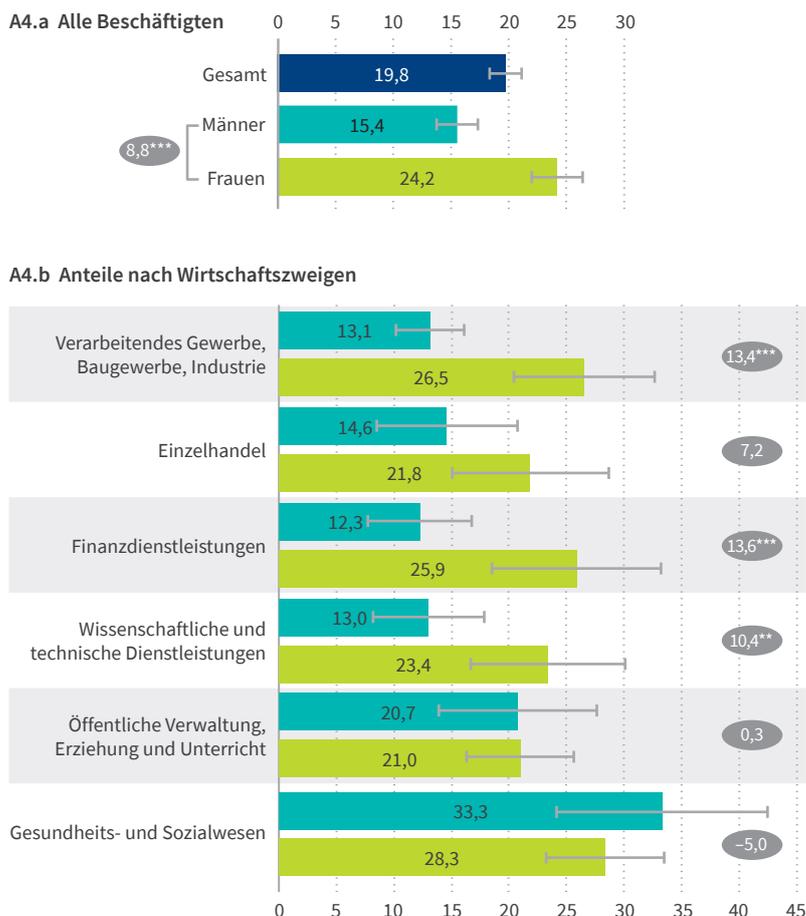
Bei Bildern und Gesprächen mit sexuellen Inhalten treten zudem kleine, aber statistisch signifikante Geschlechterunterschiede auf: Frauen schätzen diese jeweils um 2 bis 3 Prozentpunkte wahrscheinlicher als sexuelle Belästigung ein als Männer. Die Differenz ist jedoch zu klein, um die großen Unterschiede in Abbildung A4.a zu erklären. Nahezu alle Befragten sehen die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen als sexu-

A4

### Anteil der Frauen und Männer, die in ihrem Berufsleben einen Fall sexueller Belästigung im näheren Arbeitsumfeld erlebt haben

Angaben der Beschäftigten, Anteile in Prozent

■ Männer ■ Frauen — 95%-Konfidenzintervall ● Differenz in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Abbildung zeigt den Anteil der Beschäftigten, die in ihrem Berufsleben einen Fall sexueller Belästigung im näheren Arbeitsumfeld erlebt haben. In der ersten Abbildung wird der gesamte Anteil in Prozent gezeigt und die Anteile getrennt für Frauen und Männer. In der zweiten Abbildung wird nach grob eingeteilten Wirtschaftszweigen differenziert, die auf dem aktuellen Betrieb der Befragten basieren. \*\*\* bzw. \*\* bedeutet, dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen statistisch signifikant auf dem 1%- bzw. 5%-Niveau ist. Quelle: IAB-OPAL 2024. © IAB

elle Belästigung an, ohne erkennbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

## Frauen haben weniger Vertrauen in eine angemessene betriebliche Reaktion auf sexuelle Belästigung

Größere Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich darin, ob sie in einem (hypothetischen) Fall von sexueller Belästigung auf eine angemessene Reaktion des Betriebs vertrauen. Teilnehmende an der IAB-OPAL-Erhebung wurden gefragt, welche betriebliche Reaktion sie bei Bekanntwerden eines Falles erwarten würden.

Generell zeigt sich, dass bei allen vier vorgegebenen Möglichkeiten das Vertrauen in die jeweilige Reaktion des Betriebs bei Frauen geringer ist als bei Männern (vgl. Abbildung A6). Der Unterschied beträgt gut 7 Prozentpunkte bei der Frage, ob die Führungskraft sich um die Aufklärung und notwendige Maßnahmen kümmern würde, und sogar 14 Prozentpunkte bei der Einschätzung, ob die Geschäftsführung Maßnahmen gegen die belästigende Person (wie eine Abmahnung oder Kündigung) ergreifen würde.

Deutlich kleiner fiel der Unterschied mit 6 Prozentpunkten bei der Aussage aus, eine unparteiliche Ansprech- oder Vertrauensperson würde die betroffene Person beraten. Der Anteil an Befragten, die glauben, dass es gar keine Unterstützung von der Geschäftsführung oder von Vorgesetzten geben würde, ist mit knapp 10 Prozent relativ gering. Allerdings ist auch hier eine deutliche Diskrepanz zu sehen, denn der Anteil der Frauen ist mit 12 Prozent nahezu doppelt so hoch wie der Anteil der Männer mit 7 Prozent.

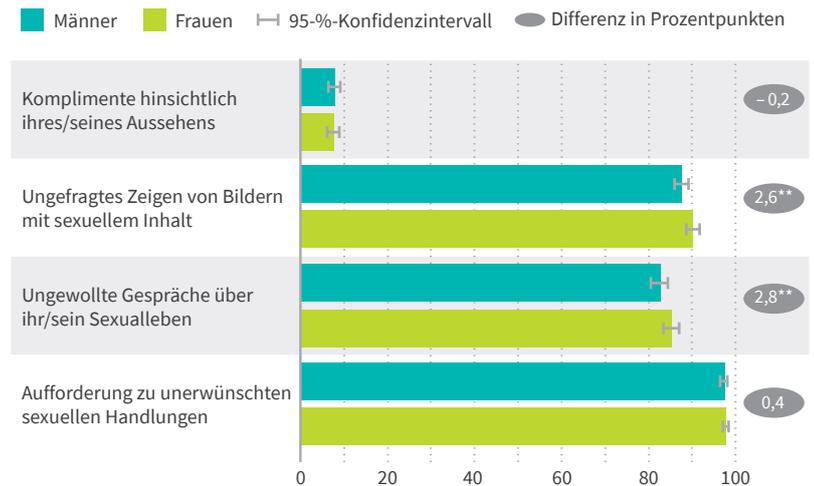
Wenn es darum geht, wie Beschäftigte die Konsequenzen von (hypothetischen) Fällen sexueller Belästigung wahrnehmen, unterscheiden sich Männer und Frauen laut Ergebnissen der IAB-LPP-Befragung hingegen nicht (vgl. Abbildung A7 auf Seite 6). Gleichzeitig sind aber die vermuteten Kosten ausgeprägter als vergleichbare Einschätzungen auf der Betriebsseite (vgl. Abbildung A3). Sollte es in einem hypothetischen Szenario zu einem schweren Fall sexueller Belästigung im Betrieb kommen, sagen etwa 80 Prozent aller Beschäftigten, dass sich die Jobzufriedenheit verringern wür-

de. Etwa 72 Prozent sehen die Arbeitsproduktivität beeinflusst. Negative Auswirkungen auf Abwesenheit und Kündigungsabsicht vermuten immerhin noch 59 beziehungsweise 45 Prozent.

A5

### Anteil der Frauen und Männer, die die jeweilige Situation als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wahrnehmen

Angaben der Beschäftigten, Anteile in Prozent



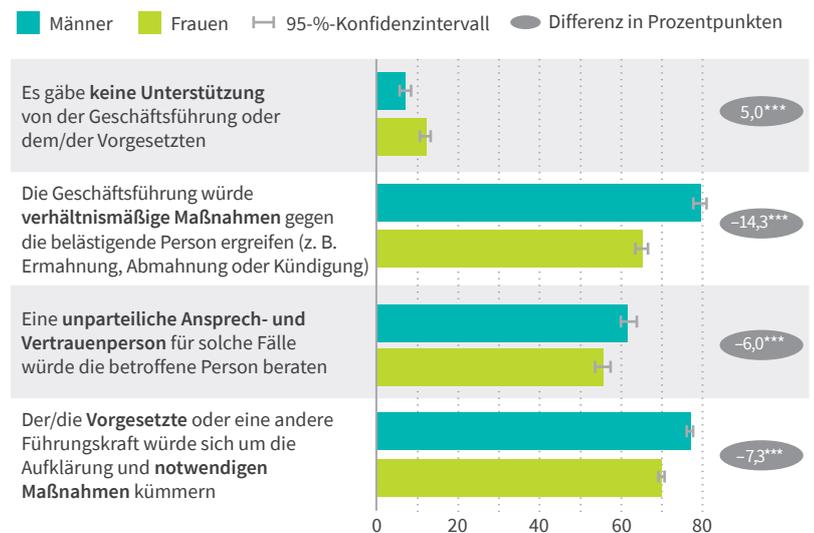
Anmerkung: Den Befragten werden vier Situationen beschrieben. Dann werden sie gefragt, ob es sich dabei ihrer Meinung nach um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz handelt. \*\* bedeutet, dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau ist.

Quelle: IAB-OPAL 2024. © IAB

A6

### Vermutete betriebliche Reaktion bei einem Fall sexueller Belästigung

Angaben der Beschäftigten, Anteile in Prozent

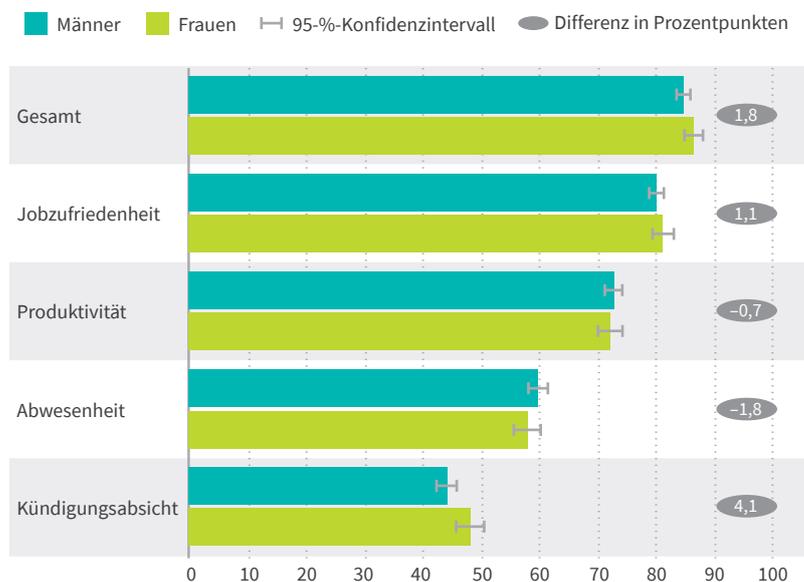


Anmerkung: Die Befragten sollten sich vorstellen, dass es in ihrem Betrieb einen Fall sexueller Belästigung gibt. Anschließend werden sie gefragt, was sie vermuten, wie ihr Betrieb darauf reagieren würde. In der Abbildung wird der Anteil der Personen dargestellt, die „Ja“ sagen. \*\*\* bedeutet, dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen statistisch signifikant auf dem 1%-Niveau ist.

Quelle: IAB-OPAL 2024. © IAB

## Auswirkung von sexueller Belästigung aus Sicht der Beschäftigten

Anteil der Beschäftigten, die bei einem hypothetischen Fall sexueller Belästigung im Betrieb die jeweilige Konsequenz vermuten, in Prozent



Anmerkung: Die Befragten sollten sich vorstellen, dass es einen Fall sexueller Belästigung gibt und dann aussagen, welche vermuteten Konsequenzen dies hätte. Die erste Balkengruppe zeigt den Anteil der Beschäftigten, die mindestens eine der vier Konsequenzen genannt haben.

Quelle: IAB-LPP 2023 und 2024. © IAB

## In den meisten Betriebe gibt es Verfahren zum Umgang mit sexueller Belästigung, allerdings sind diese meist informell

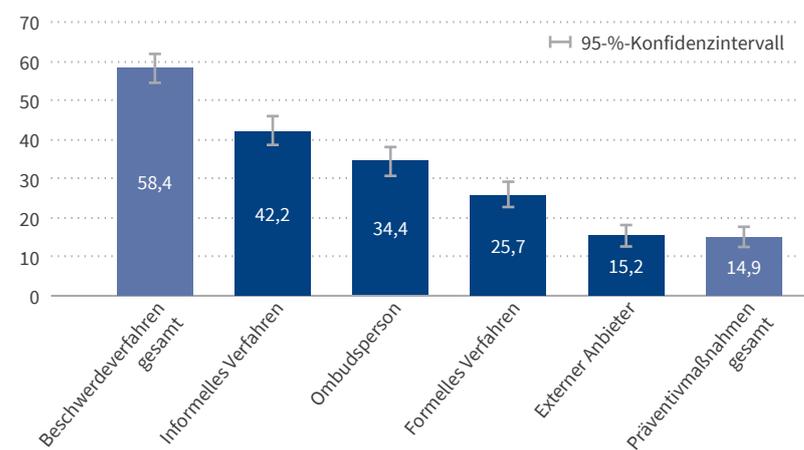
Beschwerdeverfahren, um mit Fällen sexueller Belästigung umzugehen, geben 58 Prozent der befragten Betriebe an (vgl. Abbildung A8). Am häufigsten kommen mit 42 Prozent informelle Verfahren zum Einsatz, eine dedizierte interne Vertrauens- oder Ombudsstelle ist in gut 34 Prozent der Betriebe vorhanden und 26 Prozent haben ein formelles Beschwerde- und Disziplinarverfahren definiert.

Präventive Maßnahmen zum Umgang mit und zur Vermeidung von sexueller Belästigung sind in den Betrieben deutlich seltener vorhanden. In knapp 15 Prozent der befragten Betriebe mit über 50 Beschäftigten gab es in den zwei Jahren vor der Befragung Schulungen oder Sensibilisierungen zum Thema. Diese richteten sich in den meisten Fällen sowohl an Führungskräfte als auch an Beschäftigte. Große Betriebe stellen häufiger Angebote zur Verfügung als kleinere.

Weiterführende Analysen (hier nicht dargestellt) zeigen zudem, dass Betriebe mit Betriebsrat häufiger über präventive Maßnahmen verfügen. Betrachtet man vorbeugende Maßnahmen und Maßnahmen zum Umgang mit sexueller Belästigung gemeinsam, so gibt es in etwa 38 Prozent der Betriebe keines von beidem. 45 Prozent der Betriebe haben lediglich Verfahren, um gemeldete Fälle zu bearbeiten, 3 Prozent verfügen ausschließlich über Präventivmaßnahmen und 12 Prozent über beides.

## Betriebliche Verfahren zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und präventive Maßnahmen der Betriebe

Angaben der Betriebe, Anteile in Prozent



Anmerkung: Der erste Balken zeigt den Anteil der Betriebe mit mindestens einem der vier dargestellten Beschwerdeverfahren zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)). Der letzte Balken zeigt den Anteil der Betriebe, die in den vergangenen zwei Jahren eine präventive Maßnahme wie eine Schulung oder Sensibilisierung zum Umgang mit beziehungsweise zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt haben (vgl. § 12 Abs 2 S. 2 AGG).

Quelle: IAB-LPP 2023. © IAB

## Fazit

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes, jedoch wenig erforschtes Thema mit erheblichen psychosozialen und ökonomischen Folgen – sowohl für die unmittelbar Betroffenen als auch für das betriebliche Umfeld. Die Auswertung zweier IAB-Befragungen zeigt: Ein relevanter Anteil von Beschäftigten berichtet über Erfahrungen mit sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld entweder, weil sie selbst Opfer geworden sind, oder weil sie solche Fälle im Umfeld mitbekommen haben. Auch Betriebe bestätigen entsprechende Vorfälle und damit verbundene negative Konsequenzen,

insbesondere für Arbeitsmoral, Abwesenheit und Personalfluktuation.

Formalisierte Verfahren zur Reaktion auf Vorfälle und präventive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung sind in den Betrieben bisher wenig verbreitet. Die Diskrepanz zwischen Beschäftigten- und Betriebsperspektive – vor allem in der Einschätzung der betrieblichen Reaktionsbereitschaft – weist zudem teilweise auf ein Vertrauensdefizit hin. Das ist bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei Männern.

Insgesamt legen die vorliegenden Befunde nahe, dass ein systematischer und präventiver Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur eine Frage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist. Es dient auch der betrieblichen Resilienz und der langfristigen Beschäftigtenbindung.

## Literatur

- Adams-Prassl, Abi; Huttunen, Kristiina; Nix, Emily; Zhang, Ning (2024): Violence against women at work. *The Quarterly Journal of Economics* 139.2, S. 937–991.
- Coban, Mustafa; Baisch, Benjamin; Distler, Christine; Schwarz, Stefan; Trappmann, Mark; Weik, Jonas Aljoscha; Wenzig, Claudia; Wilden, Hanna; Zins, Stefan (2024): [IAB-OPAL: Mit dem neuen Online-Panel schneller zu belastbaren Befunden kommen](#). In: IAB-Forum, 11.11.2024.
- Dahl, Gordon B.; Knepper, Matthew M. (2021): Why is workplace sexual harassment underreported? The value of outside options amid the threat of retaliation. No. w29248. National Bureau of Economic Research.
- Eurostat (2024): Ever-working women who have experienced sexual harassment at work, by age group (DOI: [10.2908/gbv\\_shw\\_age](#)).
- Folke, Olle; Rickne, Johanna (2022): Sexual harassment and gender inequality in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics* 137.4, S. 2163–2212.
- Götz, Valentina; Ispording, Ingo; Rinne, Ulf; Trenkle, Simon (2024): [Fachkräftesicherung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Forschungsbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales](#).
- Hohendanner, Christian; Leber, Ute; Oberfichtner, Michael (2025): [Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024: Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme](#). IAB-Kurzbericht Nr. 7.
- Muehlemann, Samuel; Pfeifer, Harald (2016): The Structure of Hiring Costs in Germany: Evidence from Firm-Level Data, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55, S. 193–218.
- Schröttle, Monika; Meskova, Ksenia; Lehmann, Clara (2019): [Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention](#). Bericht für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.



**Valentina Götz**

ist Doktorandin an der Bonn Graduate School of Economics und wissenschaftliche Hilfskraft am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).

[goetz@iza.org](mailto:goetz@iza.org)



**Dr. Ingo E. Ispording**

ist Forschungsdirektor am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und CESifo Research Network Affiliate.

[ispording@iza.org](mailto:ispording@iza.org)



**Dr. Jonas Jessen**

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB und am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB).

[jonas.jessen@iab.de](mailto:jonas.jessen@iab.de)



**Dr. Stefanie Wolter**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungszentrum am IAB.

[stefanie.wolter@iab.de](mailto:stefanie.wolter@iab.de)

