

Für Fairness, Respekt und Kollegialität am Arbeitsplatz

Partnerschaftliches Verhalten voran bringen

Elisa Rabe
Gewerkschaft NGG



Was ist partnerschaftliches Verhalten?

- Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima
- Es geht um den Umgang miteinander
- Oder eben auch, wie wollen wir nicht miteinander umgehen
- Es geht um Respekt und die Achtung der Würde aller Beschäftigten



Was fällt alles unter partnerschaftliches Verhalten?

- ❑ Keine Belästigungen aufgrund des Geschlechts
- ❑ ... der Herkunft
- ❑ ... der Religion
- ❑ ... der sexuellen Orientierung
- ❑ ... des Alters
- ❑ ... einer Behinderung
- ❑ ... **sexualisierte Belästigung**



Zahlen, Daten, Fakten



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.

- 50 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 substantielle 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 konzentrierten. Neben unmittelbaren psychischen gesundheitlichen Folgen hat sexuelle Belästigung arbeitsmarktbegleitende Kom-

Jede/r fünfte Beschäftigte ist betroffen oder Zeuge von sexueller Belästigung



Quelle: IAB-CPL 2024, © IAB

➤ Zwei von 10 Beschäftigten berichten von Vorfällen im eigenen Umfeld

➤ Frauen stärker betroffen als Männer

➤ 24 % der Frauen

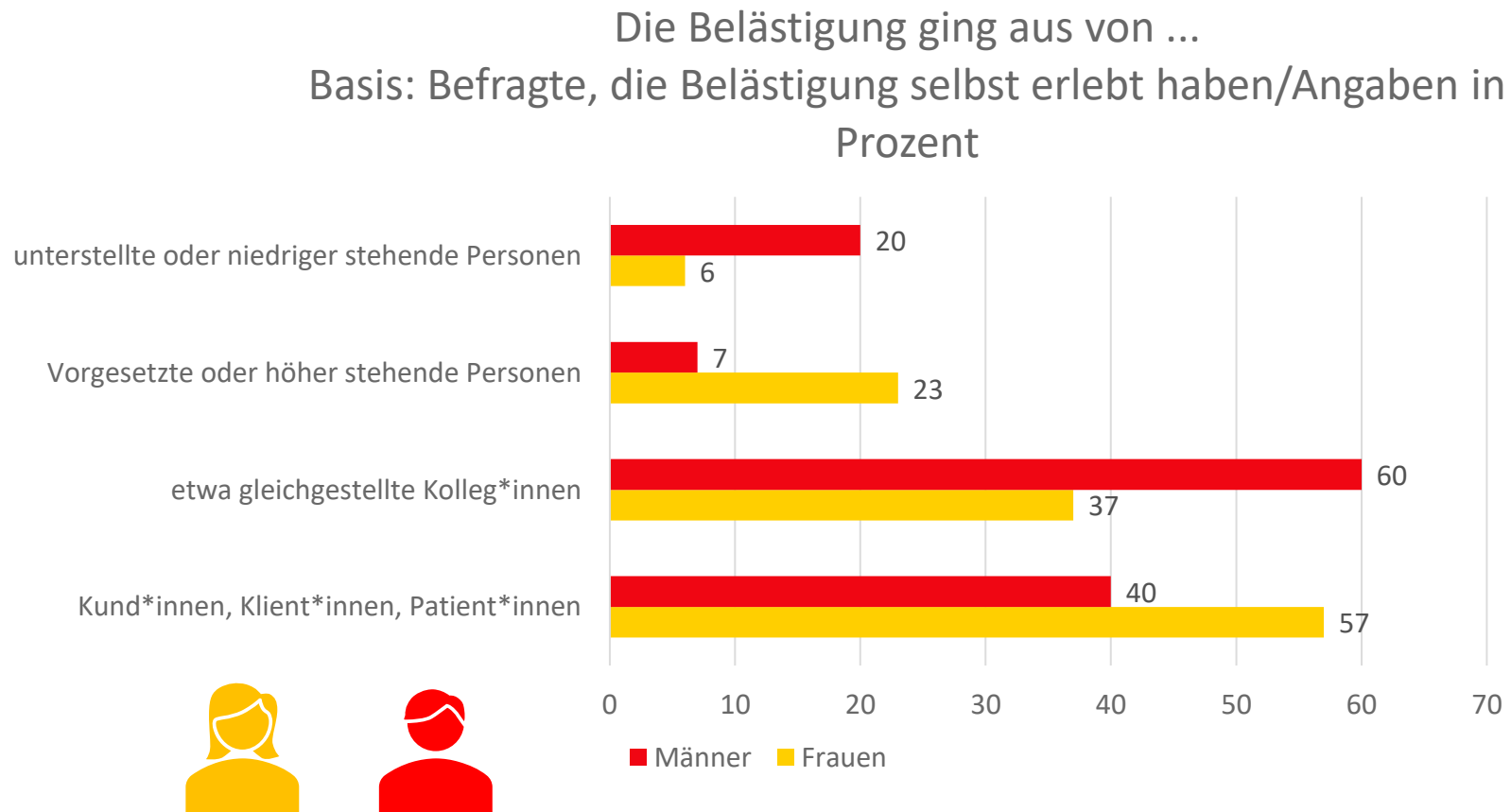
➤ 15 % der Männer

➤ 13 % der befragten Betriebe weisen mindestens einen Fall in den letzten zwei Jahren aus

➤ Die meisten Belästigungen gehen von Kolleg*innen aus, aber auch von Externen/ Kund*innen, Gästen, Patient*innen

➤ Gastronomie besonders betroffen

Von wem geht die Belästigung aus



Frauen werden häufiger durch statushöhere Personen und Dritte belästigt. Sie erleben sich dabei häufiger ohnmächtig und ausgeliefert.

Folgen von sexualisierter Belästigung

- 72 % der befragten Betriebe berichten über negative Konsequenzen durch Fälle sexualisierter Belästigung
- Beschäftigte gehen davon aus, dass sexualisierte Belästigung negative Konsequenzen auf ihre Arbeit hat
 - 72 % erwarten Einfluss auf die Arbeitsproduktivität
 - 80 % der Beschäftigten erwarten Jobunzufriedenheit
 - 45 % der Beschäftigten erwarten Kündigungsabsichten
 - Frauen sind stärker bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln, auch wenn dies mit Lohneinbußen verbunden ist
- Vorfälle werden oft aus Angst oder Scham nicht gemeldet
 - Frauen haben weniger Vertrauen in eine angemessene betriebliche Reaktion auf Fälle sexualisierter Belästigung

Prävention: Viel Luft nach oben

- ✚ Nur 58,4 % der befragten Unternehmen haben Beschwerdeverfahren – oft informell
 - ✚ Nur 26 % haben formelle Beschwerdeverfahren
 - ✚ Nur 15 % bieten Präventionsschulungen

Was braucht es für einen wirksamen Schutz der Beschäftigten?

- ✚ Beschwerdestellen
- ✚ Prävention
 - ✚ Gestaltung des Arbeitsumfeldes
 - ✚ Arbeitsschutzunterweisungen
 - ✚ Schulungen
- ✚ Psychische Gefährdungsbeurteilungen

