

Zwei Drittel sind betroffen

Eine empirische Studie zeigt, dass Sexismus am Arbeitsplatz weit verbreitet ist. Politik und Betriebe müssen klare Zeichen setzen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist, soll Benachteiligungen unter anderem wegen des Geschlechts verhindern. Erreicht ist dieses Ziel noch lange nicht: 63 Prozent der Erwerbstätigen haben bei der Arbeit selbst schon mal sexistische Diskriminierung erlebt. Das geht aus einer Untersuchung des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ hervor, das von der EAF Berlin in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend organisiert wird. Zu den Autorinnen gehören Stefanie Lohaus, Lea Rahman und Laura Giardina, die auf der LABOR.A über ihre Erkenntnisse diskutieren. „Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass Sexismus am Arbeitsplatz kein individuelles Randphänomen, sondern ein strukturelles Problem ist, dem bislang nicht konsequent genug begegnet wird“, erklären die Expertinnen. Sie empfehlen, internationale Verpflichtungen konsequenter umzusetzen, präventive Strukturen zu stärken und für klare Verantwortlichkeiten in Betrieben zu sorgen.

Für die Analyse wurden 1147 Erwerbstätige im Juli 2025 online befragt. Zusätzlich haben im Rahmen einer Tagebuchstudie 31 Personen aus Gruppen, die besonders von Sexismus betroffen sind, drei Monate lang ihre Erfahrungen und Beobachtungen am Arbeitsplatz per Smartphone-App dokumentiert.

Frauen, Queere, Junge sind besonders oft Opfer

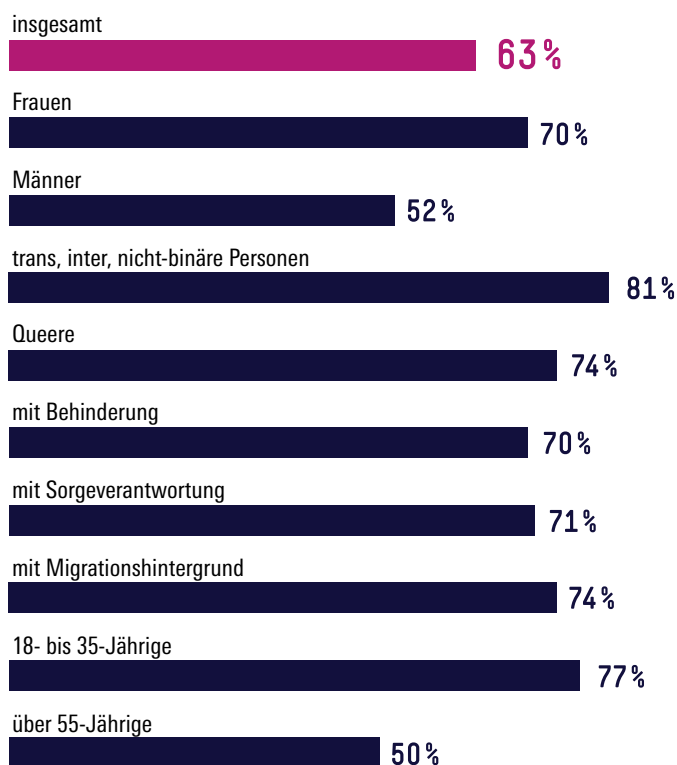
Der Auswertung zufolge waren 63 Prozent der Befragten im Laufe ihres Berufslebens in irgendeiner Form von Sexismus betroffen. Abwertende Kommentare oder Witze wegen ihres Geschlechts haben 46 Prozent am Arbeitsplatz erlebt, Vorurteile 45 Prozent, ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung 40 Prozent, verbale oder nonverbale sexuelle Belästigung 31 Prozent. Diejenigen, die schon einmal sexuell belästigt worden sind, berichten zu 90 Prozent von anzüglichen Bemerkungen, Geräuschen oder Blicken, zu 56 Prozent von unerwünschten sexuell bestimmten Nachrichten oder Bildern, zu 46 Prozent von Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder Entblößen, zu 60 Prozent von unerwünschten Berührungen, Küssen oder sexuellen Übergriffen.

Frauen sind mit 70 Prozent deutlich häufiger Opfer von Sexismus als Männer mit 52 Prozent, bei schwerwiegenden Formen wie sexueller Belästigung fällt die Differenz mit 40 zu 18 Prozent noch größer aus. Ebenfalls überdurchschnittlich betroffen sind Personen, die trans, inter oder non-binär sind, Queere, junge Erwerbstätige bis 35 Jahren, Menschen mit Behinderung, Sorgeverantwortung oder Migrationshintergrund.

79 Prozent derjenigen, die in den letzten zwölf Monaten sexistisch diskriminiert worden sind, haben diese Erfahrung mindestens einmal am regulären Arbeitsplatz während der Arbeitszeit gemacht, 47 Prozent bei Firmenfeiern, in Pausenräumen oder bei privaten Treffen mit Kolleginnen und Kollegen, 30 Prozent im digitalen Raum, also per E-Mail oder Chat-Nachricht, in sozialen Medien oder Videokonferenzen.

Sexistische Diskriminierung ist ein verbreitetes Problem

Schon einmal betroffen von Sexismus am Arbeitsplatz waren Erwerbstätige ...



Quelle: Giardina u.a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

Sexismus hat weitreichende Folgen

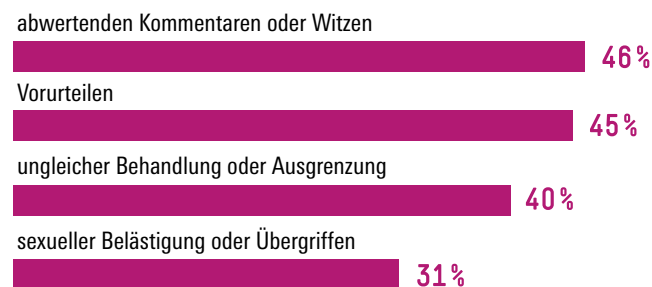
Der Studie zufolge geht Sexismus am häufigsten von Männern aus: Befragte, die in den letzten zwölf Monaten betroffen waren, nennen zu 82 Prozent Männer als die Verantwortlichen, zu 53 Prozent Frauen. 59 Prozent haben sexistisches Verhalten von Kolleginnen oder Kollegen erlebt, 37 Prozent von Vorgesetzten, 35 Prozent von der Kundschaft, Patientinnen oder Patienten, 24 Prozent von Besucherinnen oder Besuchern.

Die Auswirkungen auf die Betroffenen können weitreichend sein. Emotionale Folgen in Form von Wut, Angst oder

Unsicherheit geben 41 Prozent zu Protokoll, psychische Folgen wie Schlafstörungen oder Panikattacken 31 Prozent, körperliche Folgen – zum Beispiel Verspannungen oder Kopfschmerzen – 24 Prozent. Ebenfalls 24 Prozent mussten mit sozialen Auswirkungen wie Isolation oder dem Verlust von Vertrauen zurechtkommen, 18 Prozent geben an, dass

Von Sprüchen bis zu Übergriffen

Erwerbstätige waren wegen ihres Geschlechts schon einmal Opfer von ...



Quelle: Giardina u.a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

die Karriere tangiert war, weil es etwa zu einer Kündigung, einem Abteilungs- oder Teamwechsel gekommen ist. Bei 13 Prozent gab es finanzielle Folgen.

Politik und Betriebe müssen handeln

Die Verantwortung, Beschäftigte vor Sexismus zu schützen oder nach einem Vorfall zu betreuen, liegt klar bei den Arbeitgebern, heißt es in der Studie. Das AGG schreibe vor, dass jeder Betrieb eine offizielle Beschwerdestelle einrichten muss. Den Befragungsergebnissen zufolge werden formelle Beschwerdewege allerdings kaum genutzt: Von den Betroffenen haben 7 Prozent eine Führungskraft einbezogen, 2 Prozent sich an eine interne Anlaufstelle – AGG-Beschwerdestelle, Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauensperson – gewandt, 2 Prozent innerbetriebliche formelle Schritte wie ein Beschwerdeverfahren eingeleitet. Nur 28 Prozent aller Befragten geben an, dass es in ihrem Betrieb eine Beschwerdestelle gibt und sie über das Prozedere informiert sind. Bei 16 Prozent ist zwar eine entsprechende Institution vorhanden, es fehlen aber Informationen, wie das Verfahren abläuft.

„Diese Zahlen zeigen deutlich, dass das AGG in seiner aktuellen Form noch nicht seine volle Wirkung entfaltet, um Arbeitnehmende am Arbeitsplatz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen“, kritisieren die Autorinnen. Nötig sei eine gemeinschaftliche Anstrengung von Betrieben, Verbänden und Politik. Klare Orientierungen, transparente Erwartungen und niedrigschwellige Ansprechstrukturen könnten dazu beitragen, Handlungssicherheit im Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten zu schaffen. Betriebe sollten unter anderem ihre Belegschaften sensibilisieren, Weiterbildung und klare Handlungsleitfäden für Führungskräfte anbieten sowie anonyme Umfragen durchführen. Gesamtgesellschaftlich gelte es, Sexismus in Bildungseinrichtungen zu thematisieren sowie die ILO-Konven-

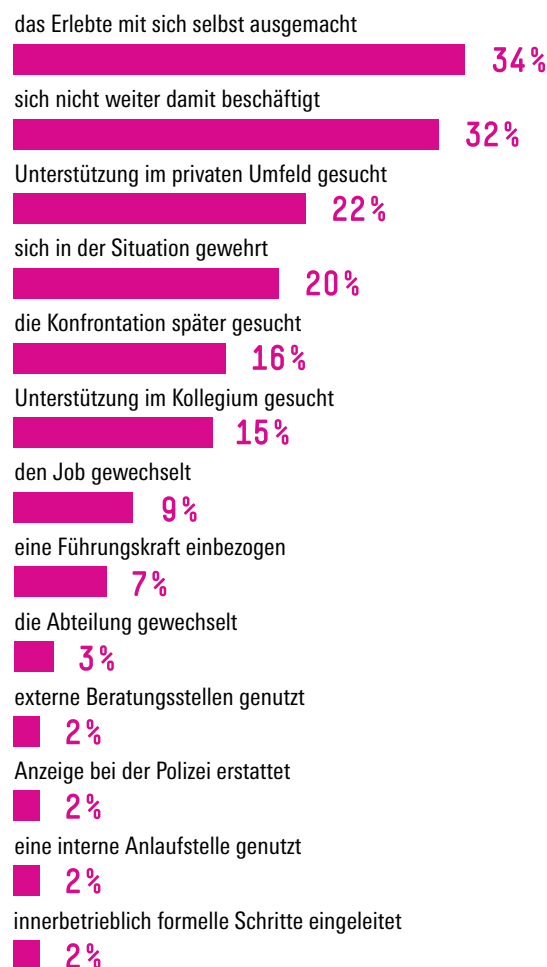
tion über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt konsequent umzusetzen. <

Quelle: Laura Giardina, Anna Sive, Lea Rahman, Rana Göroğlu, Stefanie Lohaus. Sexismus am Arbeitsplatz: Ergebnisse einer Studie zu Erscheinungsformen, Verbreitung und Auswirkungen, EAF Berlin, Mai 2026 [Link zur Studie](#)



Oft fehlt Unterstützung

Von Sexismus betroffene Erwerbstätige haben ...



Quelle: Giardina u.a. 2026

Hans Böckler
Stiftung