

Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz

Schlussbericht

BEREICH RECHT

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



TITEL

Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz
Schlussbericht

HERAUSGEBENDE

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

AUTOR/-INNEN

Lena Liechti, Simon Iseli

VERTRIEB

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern
ebg@ebg.admin.ch
www.ebg.admin.ch

Dieser Bericht wurde im Auftrag des EBG und SECO verfasst. Die
darin enthaltenen Einschätzungen und Interpretationen entsprechen
nicht zwingend der Sicht der Auftraggebenden.

Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Schlussbericht

Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und
des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

Lena Liechti, Simon Iseli

Bern, 27. November 2024

Impressum

Leitung des Projekts beim EBG

Bereich Recht und Bundesratsgeschäfte

Kontakt

Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern

Zitervorschlag

Liechti, L., & Iseli, S. (2024). *Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz* [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Bern: Büro BASS.

Dank

Der vorliegende Bericht wäre ohne die Mitwirkung zahlreicher Personen nicht möglich gewesen. Wir danken uns bei allen Personen, die an den Befragungen und Gesprächen teilgenommen haben, und bei M.I.S. Trend für die Durchführung der Datenerhebungen. Ein grosser Dank geht auch an Marianne Schär Moser und Aner Voloder, die das Projekt mit wertvollen Inputs fachlich begleitet haben. Den Auftraggebenden und der Begleitgruppe danken wir für ihre engagierte Unterstützung und die konstruktive Zusammenarbeit.

Bern, September 2024

Lena Liechti, Simon Iseli

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	III
Einleitung	1
Teil I: Grundlagen	2
1 Ausgangslage und Fragestellungen	2
1.1 Ausgangslage	2
1.2 Der Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»	2
1.3 Auftrag und Fragestellungen	4
2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen	5
2.1 Methodischer Ansatz und Erhebungsinstrumente	5
2.2 Durchführung der Datenerhebungen	6
2.3 Datenanalysen	9
Teil II: Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmenden	10
3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten	10
3.1 Vorkommnisse nach Geschlecht und Sprachregion	11
3.2 Personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Betroffenen	14
3.3 Örtlichkeit und Urheber von potenziell belästigendem Verhalten	17
3.4 Vorkommen nach Wirtschaftsbranche und Betriebsgrösse	22
4 Subjektive Betroffenheit	25
4.1 Subjektive Betroffenheit nach Geschlecht und Sprachregion	25
4.2 Personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Betroffenen	26
5 Reaktionen und Folgen	28
5.1 Reaktionen	28
5.2 Folgen	31
6 Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (Drittperspektive)	33
7 Betriebliche Massnahmen und Einschätzung zur Situation im Betrieb	35
7.1 Kenntnisse der Arbeitnehmenden zu Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb	36

7.2	Einschätzungen der Arbeitnehmenden zur Situation im Betrieb und allgemeine Einstellungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	40
8	Kenntnisse der Arbeitnehmenden zu ihren Rechten	43
Teil III: Ergebnisse der Befragung der Arbeitgebenden		47
9	Einstellungen der Arbeitgebenden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen	48
10	Einschätzungen der Arbeitgebenden zur Situation im Betrieb	51
11	Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	56
12	Kenntnisse der Arbeitgebenden zu ihren rechtlichen Pflichten	59
Teil IV: Schlussbetrachtungen		62
13	Diskussion und Einordnung der Ergebnisse	62
13.1	Ausmass, Art und Entwicklung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	62
13.2	Wissensstand und betriebliche Situation aus Sicht der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden	67
14	Empfehlungen	72
Literaturverzeichnis		75
Anhang		76
A-1	Zusatzauswertungen	76
A-1.1	Stichproben	76
A-1.2	Befragung Arbeitnehmende	77
A-1.3	Befragung Arbeitgebende	87
A-2	Teilnehmende Validierungsworkshops	93
A-3	Erhebungsinstrumente	94
A-3.1	Fragebogen Arbeitnehmende	94
A-3.2	Fragebogen Arbeitgebende	102

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse von zwei repräsentativen Befragungen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz. Die Studie wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO durchgeführt.

Ausgangslage und Vorgehen

Im Jahr 2008 veröffentlichten das EBG und das SECO erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Deutsch- und Westschweiz (Strub & Schär Moser, 2008).¹ Für eine evidenzbasierte Weiterentwicklung ihrer Aktivitäten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben die beiden Bundesämter 2023 eine neue Studie in Auftrag gegeben, die aktuelle Zahlen erhebt sowie zusätzlich die Perspektive der Arbeitgebenden einbezieht und den Wissensstand zum Thema untersucht.

Der **Begriff** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezeichnet aus rechtlicher Sicht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist als solche im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) ausdrücklich verboten. Weitere relevante Rechtsgrundlagen sind im Arbeitsgesetz, im Zivilgesetzbuch, im Obligationenrecht sowie im Strafgesetzbuch zu finden. Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten alle im Arbeitskontext stattfindenden sexuellen oder sexistischen Verhaltensweisen, welche von den Betroffenen unerwünscht sind und als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Im konkreten Fall kann sexuelle Belästigung sehr unterschiedliche Formen annehmen. Der Arbeitskontext umfasst den eigentlichen Arbeitsplatz sowie auch alle anderen Orte, die mit der Arbeit verbunden sind (z.B. Kantine, Weihnachtsessen, Dienstreisen) sowie arbeitsbezogene Kontakte ausserhalb der Arbeitszeit (Feierabend / Wochenende) und zu Personen ausserhalb des Unternehmens (z.B. Kundschaft, Patientinnen und Patienten).

Bei der **empirischen Erfassung** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist zu berücksichtigen, dass die Befragten jeweils sehr individuelle Vorstellungen davon haben können, welche Verhaltensweisen darunter fallen. Aus diesem Grund

wurde in Anlehnung an die Studie von Strub & Schär Moser (2008) ein breiter Zugang gewählt, bei welchem sowohl potenziell belästigendes Verhalten (sexistische und sexuelle Verhaltensweisen) und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im rechtlichen Sinne erhoben wird (derartige Verhaltensweisen, die als belästigend erlebt werden). Konkret wird sexuelle Belästigung aus **drei Perspektiven** erhoben:

- Selbst erlebte Vorkommnisse von potenziell belästigendem Verhalten (anhand von zwölf spezifischen Verhaltensweisen);
- Subjektive Betroffenheit (Verhalten wird als sexuell belästigend oder störend/unangenehm empfunden);
- Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber anderen Personen in Betrieb (Drittperspektive).

Durch diese Herangehensweise wird sichergestellt, dass keine unzulässige Einschränkung des Themas aufgrund einer zu engen Fragestellung im Erhebungsinstrument erfolgt.

Methodisches Vorgehen

Die Befragung der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden erfolgte online (briefliches Anschreiben mit Zugang zum Online-Fragebogen). Es wurde je ein separater Fragebogen erstellt, da unterschiedliche Zielgruppen mit spezifischen Fragestellungen adressiert wurden. Da sich die Stichprobenquelle zwischen den beiden Erhebungen unterscheidet, wurden Arbeitnehmende und Arbeitgebende nicht innerhalb derselben Betriebe rekrutiert. Die Erhebungen wurden durch ein spezialisiertes Institut (M.I.S Trend) durchgeführt.

Für die **Befragung der Arbeitnehmenden** wurde eine Stichprobe aus dem Stichprobenrahmen für Personen- und Haushaltserhebungen (SRPH) des Bundesamtes für Statistik (BFS) gezogen. Die Ziehung enthält disproportionale Schichtungen nach Sprachregion, Geschlecht und Alter, um genügend Fallzahlen für die Auswertung in verschiedenen Untergruppen zu sichern. Die Zielgruppe umfasst Personen zwischen 16 und 65 Jahren, die mindestens 6 Stunden pro Woche in einem angestellten Arbeitsverhältnis erwerbstätig sind. Insgesamt haben 2'533 Personen den Fragebogen ausgefüllt.

Für die **Befragung der Arbeitgebenden** wurde als Stichprobenquelle das Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) des BFS verwendet. Befragt wurden Betriebe ab 10 Personen. Innerhalb der Betriebe wurde eine Person adressiert, die Teil

¹ Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms zur Gleichstellung der Geschlechter (NFP 60) wurde eine

Befragung mit identischem Vorgehen im Tessin durchgeführt (vgl. Strub et al., 2013).

Zusammenfassung

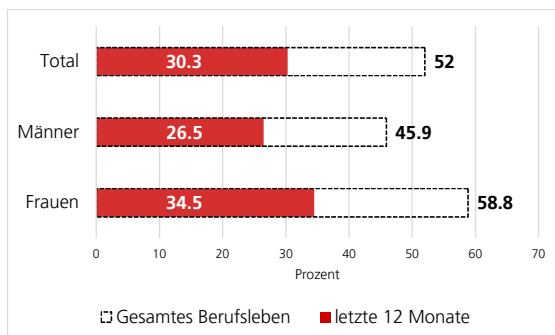
der Geschäftsleitung ist oder Verantwortung in Personalfragen trägt. Damit separate gruppenspezifische Analysen möglich sind, wurden bei der Stichprobenziehung Quotierungsmerkmale (Sprachregion, Grösse, Branche) eingeführt. Es haben 2'063 Betriebe teilgenommen.

Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmenden

Potenziell belästigendes Verhalten

Den befragten Arbeitnehmenden wurden zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen vorgelegt mit der Frage, ob sie diese in den letzten 12 Monaten oder im gesamten Berufsleben bei der Arbeit jemals erlebt haben. Mehr als die Hälfte (52%) der Befragten hat im bisherigen Berufsleben mindestens eine der abgefragten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen erlebt. Frauen (58.8%) sind häufiger betroffen als Männer (45.9%). Bezogen auf die vergangenen 12 Monate war rund ein Drittel der Befragten (30.3%) betroffen; bei den Frauen 34.5% und bei den Männern 26.5%. Arbeitnehmende aus der Deutschschweiz berichten etwas häufiger (53%) von Vorfällen als Erwerbstätige in der Romandie (51%) und dem Tessin (44%).

Abbildung 1: Potenziell belästigendes Verhalten



Quelle: Befragung Arbeitnehmende

Die am häufigsten erlebten **Verhaltensweisen** sind allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche oder Witze und auf die Befragten persönlich bezogene abwertende oder anzügliche Sprüche. Vergleichsweise häufig sind ausserdem aufgezogene Geschichten mit sexuellem Inhalt, obszöne Gebärden, Gesten, unerwünschter Körperkontakt, Nachpfeifen/Anstarren sowie unerwünschte abwertende oder obszöne Nachrichten oder E-Mails. Mittlere Verbreitungswerte erreichen unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht und unerwünschte pornographische Inhalte gefolgt von Begrabschen/Küssen. Am seltensten berichtet wird von sexueller Erpressung

sowie sexuellen Übergriffen/Vergewaltigung. Drei Viertel der Betroffenen (74%) berichten von mehreren solcher Vorfälle.

Jüngere Beschäftigte haben in den letzten 12 Monaten mehr Vorfälle erlebt als ältere. Der Einfluss des Alters ist bei den Frauen besonders deutlich. Die Analyse nach weiteren **stellen- und personenbezogenen Merkmalen** zeigt höhere Werte für Personen in Ausbildung, Hilfskräfte und Personen mit Schicht-, Abend- oder Nacharbeit. Weiter berichten Schweizerinnen und Schweizer häufiger von Vorfällen als ausländische Angestellte. Die Unterschiede nach Nationalität sind bei den Männern deutlicher ausgeprägt als bei den Frauen.

Potenziell belästigende Vorkommnisse bei der Arbeit können das **Arbeitsklima** erheblich beeinträchtigen. Die Bewertung des Arbeitsklimas fällt signifikant schlechter aus, wenn die Befragten am aktuellen Arbeitsort sexuelle oder sexistische Verhaltensweisen erlebt haben.

Die **Branchen** mit überproportionalen Vorkommnissen von potenziell belästigenden Verhaltensweisen sind Baugewerbe, Gastgewerbe und die Banken-, Versicherungen- und Immobilienbranche, für die Frauen zusätzlich der Bereich Verkehr/Information und für die Männer zusätzlich das Gesundheits-/Sozialwesen. Bezogen auf die Verbreitung einzelner sexistischer und sexueller Verhaltensweisen erweisen sich männerdominierte manuelle (*blue-collar*) Branchen wie das Baugewerbe und ferner auch das verarbeitende Gewerbe und der Grosshandel als Arbeitsumfeld mit einer starken Verbreitung von abwertenden und obszönen Sprüchen, Witzen, Gesten, Blicken und pornografischem Material. In *white-collar* Tätigkeiten (insb. Banken, Versicherung, Immobilien) sind dagegen unerwünschte sexuelle Angebote, Erpressungen und Übergriffe vergleichsweise verbreitet. Im Gesundheits- und Sozialwesen und ferner auch im Bildungsbereich sind Angestellte häufig von unerwünschten körperlichen Annäherungen betroffen (z.B. unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, gegen den Willen geküsst werden). Im Gastgewerbe kommen sämtliche Verhaltensweisen stark überdurchschnittlich häufig vor.

Schliesslich zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit der **Betriebsgrösse**. Erwerbstätige in Betrieben mit mehr Mitarbeitenden berichten häufiger von potenziell belästigenden Vorfällen.

Örtlichkeit und Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Die meisten Vorkommnisse ereignen sich vor **Ort** im Betrieb direkt am Arbeitsplatz. Bis zu einem

Zusammenfassung

Drittel der erlebten sexistischen und sexuelle Verhaltensweisen spielen sich in gemeinschaftlichen Aufenthaltsräumen des Betriebs ab (z.B. Kantine, Pausenraum, Gemeinschaftsküche). Verbreitet sind hier verbale Formen von potenziell belästigendem Verhalten (abwertende oder obszöne Sprüche und Witze im Allgemeinen, unerwünschte Geschichten mit sexuellen Inhalten, persönliche Anspielungen). Bis zu einem Viertel der Vorkommnisse ereignen sich in Durchgangsräumlichkeiten des Betriebs (z.B. Flur, Fahrstuhl). Bei den Frauen sind dies am häufigsten unerwünschtes Anstarren/Nachpfeifen, bei den Männern unerwünschte Körperkontakte. Sexuelle und sexistische Verhaltensweisen erfolgen häufig auch ausserhalb der regulären Arbeitszeit oder des Arbeitsorts am Feierabend/Wochenende, im Rahmen von betrieblichen Veranstaltungen (z.B. Weihnachtessen, Betriebsausflug) und etwas seltener auch auf Dienstreisen.

Für die **berufliche Beziehung zu den Urhebenden** zeigt sich, dass potenziell belästigende Verhaltensweisen am häufigsten von Mitarbeitenden derselben Hierarchiestufe ausgehen. Frauen (36%) berichten häufiger als Männer (26%) von Belästigungen durch Vorgesetzte. Unterstellte Personen sind insgesamt selten Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten. Männer (7%) berichten aber etwas häufiger als Frauen (4%) von Vorkommnissen mit untergeordneten Mitarbeitenden als Verursachende. Potenziell belästigendes Verhalten geht häufig auch von unternehmensexternen Personen aus (z.B. Kundschaft, Patientinnen und Patienten). Angestellte aus Branchen mit häufigem Kundenkontakt (etwa Gastgewerbe, Pflege, Detailhandel) sind davon in einem erhöhten Ausmass betroffen.

In Bezug auf das **Geschlecht der Urhebenden** lässt sich feststellen, dass potenziell belästigendes Verhalten insgesamt deutlich häufiger von Männern und seltener von Frauen ausgeht. Sowohl Männer (67%) wie auch Frauen (85%) berichten am häufigsten von Vorkommnissen, bei welchen ein oder mehrere Männer die Urhebenden waren. Körperliche Übergriffe gehen bei Frauen und Männern jedoch häufiger vom jeweils anderen Geschlecht aus. Ausserdem haben 19% der befragten Frauen und 27% der befragten Männer sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen durch eine gemischtgeschlechtliche Gruppe erlebt.

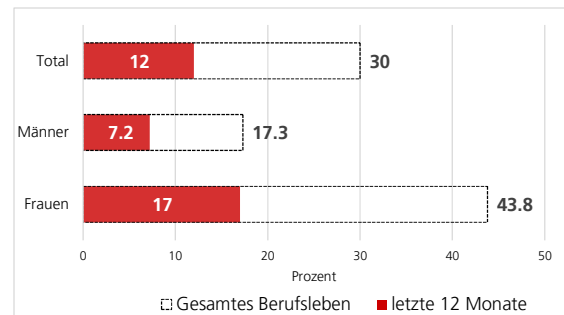
Subjektive Betroffenheit

Eine weitere Perspektive auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist die subjektive Betroffenheit. Das subjektive Empfinden ist ausschlaggebend um zu beurteilen, ob eine sexuelle Belästigung und damit eine Diskriminierung nach

dem Gleichstellungsgesetz vorliegt. Diese wurde **zweistufig** erfasst. Zuerst wurde gefragt, ob die Teilnehmenden sich durch die vorgelegten sexuellen und sexistischen Verhaltensweisen oder vergleichbare Vorkommnisse am Arbeitsplatz sexuelle belästigt fühlten. Wenn sie dies verneinten, wurde gefragt, ob sie diese Vorfälle als störend oder unangenehm empfanden.

In den vergangenen 12 Monaten haben sich insgesamt 4.6% der Befragten sexuell belästigt gefühlt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 16.6%. Weitere 7.4% der Befragten haben in den letzten 12 Monaten entsprechende Vorkommnisse erlebt, die sie als störend oder unangenehm (jedoch nicht als sexuelle Belästigung) empfunden haben. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben waren es 13.4%. Nimmt man beide Arten der subjektiven Betroffenheit zusammen, erlebten bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 30% der Befragten sexuell belästigende und/oder störende sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen. Bei den Frauen liegt der Anteil mit 43.8% deutlich höher als bei den Männern mit 17.3%. Bezogen auf die letzten 12 Monate haben 12% der Befragten sexuell belästigendes und/oder sexistisches oder sexuell störendes Verhalten erlebt (Frauen 17% und Männer 7.2%).

Abbildung 2: Subjektive Betroffenheit



Quelle: Befragung Arbeitnehmende

Frauen weisen für die subjektive Betroffenheit deutlich höhere Werte auf als Männer. Auch bei der Bewertung der Vorkommnisse gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen empfinden die abgefragten Verhaltensweisen häufiger als sexuelle Belästigung (28.1%) denn als unangenehm oder störend (15.7%). Bei Männern ist es umgekehrt (6.1% vs. 11.2%).

In Bezug auf die **Sprachregionen** zeigen sich keine eindeutigen Unterschiede. Hingegen variiert die subjektive Betroffenheit zwischen den **Branchen**, wobei hierbei auch das Geschlecht eine Rolle spielt. Männer aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, der öffentlichen Verwaltung, den freiberuflichen Dienstleistungen und dem Unterrichtswesen fühlten sich überproportional

Zusammenfassung

betroffen. Für Frauen erweisen sich das Gastgewerbe und das verarbeitende Gewerbe als Branchen mit deutlich überdurchschnittlichen Werten. Die insgesamt höhere Betroffenheit bei Frauen im Vergleich zu den Männern zeigt sich über alle Branchen.

Die Ergebnisse für weitere **arbeitsplatz- und personenbezogene Merkmale** zeigen, dass die subjektive Betroffenheit mit der Betriebsgrösse zunimmt, wobei die Unterschiede nach Betriebsgrösse nur für Frauen signifikant sind. Überdurchschnittliche Werte zeigen sich ausserdem für Personen in Ausbildung, Hilfskräfte sowie Personen, die Schicht-, Abend- oder Nacharbeit leisten und für jüngere Arbeitnehmende. Wobei der Alterseffekt wiederum für Frauen besonders deutlich ist. Bezogen auf die letzten 12 Monate war rund ein Drittel (31%) der Frauen zwischen 16-25 Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im rechtlichen Sinn betroffen, d.h. im Arbeitskontext wurden sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen als sexuell belästigend oder störend/unangenehm erlebt.

Reaktionen und Folgen

Alle Befragten, welche für das bisherige Berufsleben mindestens ein potenziell belästigendes Vorkommnis berichtet haben und/oder sich durch diese oder ähnliche Vorkommnisse subjektiv betroffen fühlten, wurden zu den Reaktionen und Folgen des Erlebten befragt. Dies betrifft 54% der befragten Arbeitnehmenden.

Die häufigste **Reaktion** auf (potenziell) belästigende Vorkommnisse ist die Thematisierung des Erlebten im privaten Umfeld (57%) oder mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (51%). Seltener wenden sich Betroffene an Vorgesetzte (18%), interne oder externe Vertrauenspersonen (13%) oder an Personalverantwortliche (9%). Es ist relativ verbreitet (40%), dass Betroffene auch schon nicht reagiert haben auf entsprechende Vorkommnisse.

41% der Angestellten mit (potenziell) belästigenden Erlebnissen berichten von negativen **Folgen**, wobei Frauen (51%) deutlich häufiger von negativen Folgen betroffen sind als Männer (29%). Die häufigsten negativen Folgen sind Schamgefühle (20%), eine Verschlechterung der Arbeitsklimas (19%) und der Wunsch zur Kündigung (18%).

Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten

Ein dritter Weg zur Erfassung von sexueller Belästigung ist die Drittperspektive. Jede fünfte angestellte Person (21%) hat am aktuellen Arbeitsort potenziell belästigende Vorkommnisse gegen-

über Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet. Am häufigsten waren dies abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder pornografisches Material (17%). Seltener haben die Befragten Kenntnisse von sexueller Erpressung (1.6%) oder einem sexuellen Übergriff (1%) am aktuellen Arbeitsort.

In Betrieben der **Branchen** Gastgewerbe, Banken/Versicherungen/Immobilien sowie Gesundheits- und Sozialwesen wurden am häufigsten und häufiger als im Branchendurchschnitt potenziell belästigende Verhalten gegenüber anderen Personen im Betrieb beobachtet.

Eine Betrachtung nach **Geschlecht und Sprachregion** zeigt, dass Frauen alle Vorkommnisse häufiger beobachteten als Männer. Befragte aus der Deutschschweiz und der Romandie berichten insgesamt häufiger als Befragte aus dem Tessin von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

Ansichten zum Umgang des Betriebs mit dem Thema sexuelle Belästigung

Eine grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden (81%) beurteilt den Umgang des Betriebs mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz positiv und ist der Ansicht, dass sexuelle Belästigung von der Geschäftsleitung ernst genommen wird. Lediglich 4% meinen, dass dies nicht der Fall ist (15% sind unentschieden). Jede fünfte angestellte Person (20%) – Frauen häufiger als Männer – findet allerdings, dass im Betrieb mehr gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte.

Die Einschätzung der Situation im Betrieb hängt stark von potenziell belästigenden Vorfällen und betrieblichen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ab. Arbeitnehmende, die solche Vorfälle erlebt haben, glauben eher, dass die Geschäftsleitung sexuelle Belästigung nicht ernst nimmt und mehr dagegen tun sollte; diese Meinung ist seltener bei Angestellten aus Unternehmen mit betrieblichen Massnahmen. Darüber hinaus sind Hilfskräfte signifikant häufiger dieser Ansicht als Personen in anderen beruflichen Positionen, während Männer und ältere Arbeitnehmende weniger Handlungsbedarf sehen als Frauen und jüngere Arbeitnehmende. Befragte aus der Westschweiz und dem Tessin erkennen deutlich häufiger einen Handlungsbedarf als jene aus der Deutschschweiz.

Kenntnisse der Rechte

In der Befragung wurde den Arbeitnehmenden verschiedene Aspekte zu den **rechtlichen Rahmenbedingungen** im Bereich der sexuellen

Belästigung am Arbeitsplatz zur Beurteilung vorgelegt. Nur jede fünfte befragte Person (20%) hatte Kenntnisse von allen 10 abgefragten Rechten und Pflichten. Eine grosse Mehrheit der Beschäftigten (80%) weist bei mindestens einem Punkt Wissenslücken auf. Am grössten sind die Lücken in Bezug auf das Recht, der Arbeit fernzubleiben, wenn der Schutz und die Unterstützung durch die Arbeitgebenden unzureichend sind (64% haben davon keine Kenntnis). Unbekannt ist häufig auch, dass die Präventionspflicht der Arbeitgebenden auch für den Schutz vor Belästigungen im Arbeitskontext ausserhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit (49%) sowie durch unternehmensexterne Personen wie Gäste, Kundschaft oder Patientinnen gilt (30%). Ein Fünftel der Arbeitnehmenden (20%) sind nicht informiert, dass seitens Arbeitgebende überhaupt eine Präventionspflicht besteht und jeder zehnten angestellten Person (11%) war unbekannt, dass bei einem Vorfall von sexueller Belästigung Vorgesetzte, Personalverantwortliche oder die Geschäftsleitung informiert und eine Beschwerde eingereicht werden kann.

In Bezug auf **personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale** zeigt sich, dass Männer und Arbeitnehmende aus der Deutschschweiz umfassender über die rechtlichen Bestimmungen im Bild sind. Auch ältere Arbeitnehmende sind signifikant besser informiert als Jüngere. Jedoch sind die Kenntnisse in der jüngsten Altersgruppe (16–25-Jährige) in der Regel besser als bei den 26–35-Jährigen. Relevant ist weiter die berufliche Position. Je mehr Führungsverantwortung die Befragten haben, desto eher gaben sie an, über die Rechten und Pflichten informiert zu sein. Schliesslich sind Arbeitnehmende aus Betrieben mit Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz über alle abgefragten gesetzlichen Bestimmungen deutlich häufiger informiert als Angestellte aus Betrieben ohne Massnahmen.

Ergebnisse der Befragung der Arbeitgebenden

Generelle Ansichten und Einschätzungen zur Situation im Betrieb

Anhand der Bewertung von **Aussagen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen** lässt sich festhalten, dass eine Mehrheit der Arbeitgebenden einen sensibilisierten Blick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben. Eine Umkehrung der Opfer-Täter-Verhältnisse (*Victim Blaming*) ist wenig verbreitet (2%), vielen ist bewusst, dass Männer ebenso wie Frauen betroffen sein können (87%) und ein hierarchisches

Machtgefälle keine zwingende Voraussetzung für Belästigungen ist (66%). Jedoch fehlt bei einem Viertel der Arbeitgebenden (25%) das Bewusstsein darüber, dass in Bezug auf Grenzüberschreitungen die eigene Wahrnehmung nicht zwingend mit derjenigen des Gegenübers übereinstimmen muss. Rund jeder fünfte Arbeitgebende (19%) geht ausserdem davon aus, dass sexistische Verhaltensweisen nicht unter sexuelle Belästigung fallen und jeder zehnte Arbeitgebende (11%) ist der Ansicht, dass es sich bei sexueller Belästigung häufig bloss um einen harmlosen Scherz handelt.

Die Arbeitgebenden wurden auch zur **Situation im eigenen Betrieb** befragt. Ein Grossteil geht davon aus, dass sexuelle Belästigung in ihrem Betrieb kein Problem darstellt (52% stimmen voll und ganz und 26% eher zu), 18% der Arbeitgebenden können dies aber nicht ausschliessen. Die übrigen Einschätzungen fallen eindeutiger aus. Eine klare Mehrheit (95%) ist der Ansicht, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz in ihrem Betrieb ernst genommen werden. 90% geben an, dass die Mitarbeitenden wissen, an wenn sie sich bei sexueller Belästigung wenden können. Des Weiteren berichten 89% der Betriebe, dass die Vorgesetzten wissen, wie sie bei Meldungen oder Beschwerden reagieren müssen. 14% der Arbeitgebenden sind der Ansicht, dass im eigenen Betrieb mehr getan werden sollte, um Vorkommnisse von sexueller Belästigung zu verhindern.

Mehr als die Hälfte der Arbeitgebenden (56%) geht davon aus, dass mindestens eine Kategorie von potenziell belästigendem Verhalten in ihrem Betrieb vorkommt. Gemäss Einschätzungen der Arbeitgebenden sind abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder Nachrichten die häufigsten Vorkommnisse.

Ein Fünftel der befragten Arbeitgebenden (20%) haben Kenntnisse von **Meldungen wegen sexueller Belästigung** im Betrieb. 15% haben Kenntnis von einer einzelnen Meldung, 5% von mehreren. Der Anteil steigt mit der Betriebsgrösse. In Betrieben mit mehr als 200 Angestellten haben 62% der Arbeitgebenden Kenntnis von mindestens einer Meldung. Ebenso sind die Anteile in der Deutschschweiz (21%) und Westschweiz (19%) höher als im Tessin (10%). Ausgeprägte Unterschiede sind zwischen den Branchen feststellbar. Der höchste Anteil betrifft die Pflegeheime und Spitäler mit 46%, der tiefste Anteil weist das Baugewerbe auf (8%).

Betriebliche Massnahmen

81% der Betriebe haben Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz implementiert.

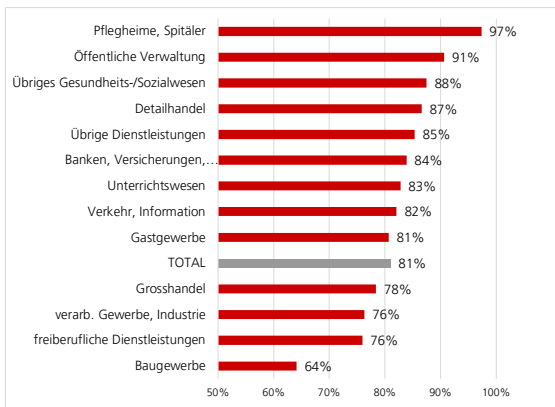
Zusammenfassung

Damit gibt es in knapp jedem fünften Betrieb keine entsprechenden Präventions- und Interventionsmassnahmen. Rund zwei Drittel dieser Betriebe informieren die Mitarbeitenden über diese spezifischen Massnahmen, das restliche Drittel hat dazu keine spezifische betriebsinterne Kommunikation.

Mehr als die Hälfte der Betriebe stellt interne oder externe Vertrauenspersonen und Anlaufstellen (56%) zur Verfügung, verfügen über ein Bekenntnis zu Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung in Leitbild oder Betriebsreglement (54%) oder regeln das Vorgehen bei Beschwerden/Meldungen (51%). Massnahmen, die etwas weniger umgesetzt werden, sind Schulungen der Vorgesetzten, des Kaders und der HR-Abteilung (37%), Sensibilisierung der Mitarbeitenden (31%), Regelungen von Schutzmassnahmen nach Abklärung der Fälle (30%) oder das Bereitstellen von spezifischem Informationsmaterial (Merkblätter, Broschüren etc.) zum Thema (29%). Die beiden übrigen abgefragten Massnahmen (räumliche Massnahmen und Monitoring) werden in gut einem Viertel der Betriebe getroffen.

In Betrieben aus dem Tessin sind Massnahmen gegen sexuelle Belästigung insgesamt seltener als in den übrigen **Sprachregionen**. Massnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Schulung der Vorgesetzten, Kader oder Personalverantwortlichen sind in Betrieben der französischen und italienischen Schweiz stärker verbreitet als in der Deutschschweiz.

Abbildung 3: Betriebliche Massnahmen



Quelle: Befragung Arbeitgebende

Die Quote der Betriebe mit Massnahmen variiert erheblich nach **Betriebsgrösse und Branche**. Drei Viertel der Betriebe mit 10–19 Mitarbeitenden (75%), aber alle Betriebe ab 200 Mitarbeitenden haben mindestens eine spezifische betriebliche Massnahme gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Pflegeheime und Spitäler (97%) und

die öffentliche Verwaltung (91%) sind die Branchen mit der stärksten Verbreitung von betrieblichen Massnahmen. Im Baugewerbe ist der Anteil Betriebe mit Massnahmen am tiefsten und beträgt 64%.

Kenntnisse der rechtlichen Pflichten

Arbeitgebende haben eine Reihe von Aussagen zu den Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beurteilt. Die allgemeine Fürsorgepflicht sowie der Schutz der Mitarbeitenden bei einer Meldung wegen sexueller Belästigung sind neun von zehn Arbeitgebenden bekannt. Bei einer grossen Mehrheit der Arbeitgebenden (87%) ist ausserdem die sofortige Interventionspflicht bei einer Meldung wegen sexueller Belästigung bekannt. Rund vier von fünf Betrieben (81%) wissen, dass die Intention der Urhebenden von sexueller Belästigung unerheblich ist. 70% der Arbeitgebenden sind darüber im Bilde, dass sie auch zum Schutz vor Belästigungen durch unternehmensexterne Personen verpflichtet sind. Nur knapp halb so vielen (34%) ist bewusst, dass sie auch bei sexuellen Belästigungen im Rahmen von privaten Kontakten der Mitarbeitenden verantwortlich sein können. Etwas weniger als zwei Drittel der Arbeitgebenden (63%) sind darüber informiert, dass sie im Gerichtsfall die Wahrnehmung ihrer Präventionspflicht nachweisen müssen. Eine Minderheit der Arbeitgebenden (15%) haben alle Aussagen korrekt beurteilt. Somit weisen 85% der Arbeitgebenden bei mindestens einem Punkt der abgefragten Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Wissenslücken auf.

Eine **sprachregionale Betrachtung** zeigt, dass Arbeitgebende aus der Romandie bei fast allen Punkten besser informiert sind als Arbeitgebende aus der Deutschschweiz und der italienischen Schweiz. Letztere kennen – bis auf einige Ausnahmen – die rechtlichen Rahmenbedingungen weniger gut als die Deutschschweizer Betriebe.

In Bezug auf die **Branchen** zeigt sich, dass im Baugewerbe die Kenntnisse zu den meisten rechtlichen Bestimmungen klar unterdurchschnittlich sind. Auch im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie liegen die Anteile teilweise unter dem Branchendurchschnitt. Im Unterrichtswesen ist das Wissen zur Gesetzeslage ebenfalls über weite Strecken unterdurchschnittlich. Branchen mit einem überdurchschnittlichen Wissen sind Banken-, Versicherungs- und Immobilienbranche, die öffentliche Verwaltung sowie im Bereich Gesundheit die Pflegeheime und Spitäler.

Zusammenfassung

Das Wissen variiert auch nach **Betriebsgrösse**. Arbeitgebende aus grösseren Betrieben haben alle Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen häufiger korrekt beurteilt. Ausserdem sind die gesetzlichen Grundlagen besser bekannt, falls die Befragten schon mit Meldungen wegen sexueller Belästigung konfrontiert waren, sowie in Betrieben mit Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Schlussbetrachtungen

Ausmass, Art und Entwicklung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erfassen, wurden **drei Ansätze** gewählt: potenziell belästigendes Verhalten, subjektive Betroffenheit und die Drittperspektive. Diese führen zu unterschiedlichen Prävalenzraten und beantworten verschiedene Fragestellungen, sind aber miteinander verbunden.

Aus rechtlicher Sicht ist die **subjektive Betroffenheit** das relevante Mass für die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dabei ist unerheblich, ob sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen von den Betroffenen als sexuelle Belästigung benannt wurden oder sie diese als unangenehm/störend empfunden haben. Gemäss dieser Perspektive war rund ein Drittel der Arbeitnehmenden (30%) in ihrem bisherigen Berufsleben schon einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, Frauen (43.8%) deutlich häufiger als Männer (17.3%). Bezogen auf die letzten 12 Monate waren es 12% (Frauen: 17%, Männer: 7.2%).

Für die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht nur die subjektive Betroffenheit relevant, sondern auch die Verbreitung von **potenziell belästigenden Verhaltensweisen**. Die Prävalenzraten für potenziell belästigendes Verhalten sind höher als die für subjektives Empfinden. Gemäss dieser Perspektive hat mehr als die Hälfte (52%) der Befragten im bisherigen Erwerbsleben mindestens eine der abgefragten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen erlebt. Auch hier sind Frauen (58.8%) häufiger betroffen als Männer (45.9%). In den vergangenen 12 Monaten waren es rund ein Drittel der Befragten (30%); bei den Frauen 34.5% und bei den Männern 26.5%. Unerwünschte sexistische und sexuelle Verhaltensweisen haben weitreichende Folgen für das Arbeitsklima und die Arbeitszufriedenheit und sind ein Risikofaktor für sexuelle Belästigung im rechtlichen Sinne. Das Erleben von potenziell belästigendem Verhalten hat für viele Arbeitnehmende negative Folgen. Häufig führt

dieses zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas, was sich oftmals auch im Wunsch äussert, die Arbeitsstelle zu kündigen. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden, die sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen erleben, bewerten diese als belästigend oder unangenehm/störend, sind also von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im rechtlichen Sinn betroffen.

Für den dritten Zugang zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz – die **Beobachtung von potenziell belästigenden Vorkommnissen** – zeigen sich tendenziell die niedrigsten Prävalenzen. Rund ein Fünftel der Arbeitnehmenden (21%) hat am aktuellen Arbeitsort entsprechende Vorkommnisse gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet. Bei schwerwiegenden Grenzüberschreitungen (sexuelle Erpressung, sexuelle Übergriffe) zeigen sich für die beobachteten und die selbst erlebten Vorfällen annähernd gleich hohe Prävalenzen. Mitarbeitende, die selbst potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, beobachten solche Vorfälle bei Kolleginnen und Kollegen deutlich häufiger (36%) als diejenigen ohne solche Erlebnisse (5%). Umgekehrt haben 89% der Arbeitnehmenden, die potenziell belästigende Situationen im Betrieb beobachtet haben, selber vergleichbare Erfahrungen gemacht. Der deutliche Zusammenhang zwischen erlebten und beobachteten Vorkommnissen könnte einerseits mit einer höheren Sensibilisierung der Betroffenen einhergehen. Andererseits könnte es ein Anzeichen für ein sexualisiertes Arbeitsklima sein, in welchem bestimmte Umgangsformen verbreitet und damit innerhalb eines Betriebs mehrere Beschäftigte betroffen sind.

Um mögliche **Entwicklungen über die Zeit** aufzuzeigen, wurden die Ergebnisse zur Verbreitung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz mit den Erhebungen von 2007/08 (Deutsch- und Westschweiz, Strub & Schär Moser, 2008) und 2013 (Tessin, Strub et al., 2013) verglichen. Ein wichtiger Hinweis ist in diesem Zusammenhang, dass die damaligen Studien telefonische Befragungen durchführten, die bekanntermassen bis zu 50% tiefere Prävalenzraten ergeben (z.B. Laaksonen & Heiskanen, 2013; Guedj et al., 2022).

Die Analysen zeigen, dass sexistische und sexuelle Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gegenüber den Vorjahren schätzungsweise seltener geworden sind. Die Vorkommnisse werden jedoch von Arbeitnehmenden häufiger als sexuell belästigend oder unangenehm/störend empfunden. Eine Veränderung in der Wahrnehmung und Deutung von sexistischen und unerwünschten sexuellen Verhaltensweisen würde erklären, warum die subjektive Betroffenheit trotz einem Rückgang von potenziell belästigenden

Zusammenfassung

Vorkommnissen schätzungsweise konstant geblieben ist und die subjektiv empfundene sexuelle Belästigung sogar zugenommen hat. Der stärkere Zusammenhang zwischen dem Erleben sexistischer und sexueller Verhaltensweisen und der schlechteren Bewertung des Arbeitsklimas könnte ebenfalls darauf hindeuten, dass sich die Wahrnehmung und Beurteilung solcher Verhaltensweisen gewandelt hat.

In Bezug auf die Betroffenheit nach unterschiedlichen personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen sind die Muster insgesamt sehr ähnlich geblieben. Frauen sind nach wie vor in einem grösseren Ausmass als Männer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, Belästigungen erfolgen aber häufig auch gegenüber Männern. Auch zeigen sich weiterhin ähnliche vulnerable Gruppen von Arbeitnehmenden sowie Branchen mit einer überdurchschnittlichen Verbreitung. In Bezug auf die Sprachregionen haben sich Unterschiede tendenziell nivelliert.

Wissensstand zu Rechten und Pflichten und betriebliche Massnahmen

Arbeitnehmende wie Arbeitgebende weisen erhebliche Lücken bei den **Kenntnissen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen** betreffend sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf. Aus rechtlicher Sicht sind vor allem Wissenslücken bei den Arbeitgebenden relevant, da für diese eine Sorgfaltspflicht gilt. Sensibilisierungs- und Informationsbedarf besteht sowohl in Bezug auf die Begrifflichkeit der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als auch in Bezug auf den Verantwortungsbereich der Arbeitgebenden. Wissenslücken auf Seiten der Arbeitnehmenden sollten dennoch auch angegangen werden, weil diese Betroffene unter Umständen davon abhalten, gegen Belästigungen vorzugehen.

Nach wie vor hat rund jeder fünfte Betrieb keine Präventions- oder Interventionsmassnahmen im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Dort wo **betriebliche Massnahmen** bestehen, sind diese teilweise bei den Mitarbeitenden nicht ausreichend bekannt oder scheinen aus anderen Gründen nicht immer zu greifen. Es ist relativ verbreitet, dass Betroffene nicht auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz reagieren. Potenziell belästigende Vorfälle werden nur selten bei Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder Anlaufstellen gemeldet. Erfolgt dennoch eine Meldung, fühlen sich viele Betroffene nicht ausreichend unterstützt.

Empfehlungen

Aus den Ergebnissen der Befragung der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden wurden Empfehlungen abgeleitet und mit Fachpersonen aus der Wissenschaft und Praxis präzisiert und validiert. Die Empfehlungen betreffen drei Handlungsfelder:

1) Prävention: Für eine gezielte Präventionsarbeit soll sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als strukturelles Problem anerkannt werden. Es besteht Bedarf nach einer umfassenden Aufklärung und Sensibilisierung von Verantwortlichen im Betrieb. Arbeitgebende sollen eine klare Nulltoleranzpolitik verfolgen, als Vorbilder agieren und kontinuierlich Mitarbeitende auf allen Ebenen informieren und schulen. In kundenintensiven Branchen müssen auch externe Personen sensibilisiert werden. Die Unternehmenskultur sollte ein fester Bestandteil der Präventionsarbeit darstellen. Eine breite Allianz mit Gewerkschaften, Verbänden und Medien stärkt die Präventionsarbeit. Schliesslich wird empfohlen, sich an Good-Practice-Beispielen zu orientieren.

2) Intervention: Für eine wirksame Interventionsarbeit sollten Strukturen geschaffen werden, die Betroffene ermutigen, Vorfälle zu melden und Unterstützung zu erhalten. Es ist wichtig, die Verantwortung nicht den Betroffenen zuzuschieben und das Problem nicht zu individualisieren. Arbeitgebende sollten klare Rahmenbedingungen setzen und sicherstellen, dass diejenigen, die Meldungen entgegennehmen, angemessen reagieren können und die Verursachenden zur Verantwortung gezogen werden. Ein Fokus sollte auf niederschwellige Interventionen gelegt werden, indem interne Abklärungen statt formaler Verfahren priorisiert werden. Schliesslich sollten gesetzliche Anpassungen zur Erleichterung der Beweislast und Sanktionen gegen Verstösse geprüft werden.

3) Forschungsbedarf: Für eine wirksame Präventions- und Interventionsarbeit ist in bestimmten Bereichen zusätzlicher Erkenntnisgewinn wünschenswert. Insbesondere in KMUs sollten Bedarfsanalysen durchgeführt werden, um spezifische Bedürfnisse zu identifizieren und massgeschneiderte Lösungen für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anzubieten. Zudem sollten bestehende Reglemente evaluiert und bei Bedarf angepasst werden, um deren Effektivität sicherzustellen. Eine vertiefte Analyse geschlechtsspezifischer und kultureller Unterschiede ist erforderlich, um variierende Prävalenzraten sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besser zu verstehen.

Einleitung

Seit 2004 engagiert sich das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG zusammen mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang haben die beiden Bundesämter das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS mit einer Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beauftragt. Im Rahmen der Studie wurde je eine repräsentative Befragung bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden in der Schweiz durchgeführt. Der vorliegende Bericht umfasst die Ergebnisse der beiden Befragungen und ist in vier Teile gegliedert.

Teil I enthält die **Grundlagen**, welche die Ausgangslage, Fragestellungen und Begrifflichkeiten beschreiben (Kapitel 1) sowie das methodische Vorgehen darlegen (Kapitel 2).

In **Teil II** folgen die **Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmenden**. Zunächst wird die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten (unerwünscht erlebte sexistische und sexuelle Verhaltensweisen) nach verschiedenen personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen dargestellt (Kapitel 3). In Kapitel 4 folgen die Ergebnisse zur subjektiven Betroffenheit. Hierzu wird aufgezeigt, inwiefern sich die Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder durch die sexuellen oder sexistischen Verhaltensweisen gestört fühlten. Die Reaktionen und Folgen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind in Kapitel 5 beschrieben. In Kapitel 6 wird betrachtet, wie häufig und wo potenziell belästigendes Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet wurde (Drittperspektive). Abschliessend wird aufgezeigt, wie die Angestellten den Umgang des Betriebs mit dem Thema sexuelle Belästigung beurteilen und welche betrieblichen Massnahmen bei diesen bekannt sind (Kapitel 7) sowie welches der Kenntnisstand der Arbeitnehmenden zu den rechtlichen Rahmenbedingungen ist (Kapitel 8).

In **Teil III** sind die **Ergebnisse der Befragung der Arbeitgebenden** dargestellt. Zuerst wird aufgezeigt, welches die Haltung der befragten Arbeitgebenden bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen ist (Kapitel 9) und wie sie die Situation im eigenen Betrieb einschätzen (Kapitel 10). Anschliessend werden die Massnahmen der Betriebe gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschrieben (Kapitel 11). Kapitel 12 zeigt den Kenntnisstand der Arbeitgebenden zu den rechtlichen Rahmenbedingungen.

Teil IV umfasst die **Schlussbetrachtungen**, die einerseits die Ergebnisse der beiden Befragungen diskutieren und einordnen (Kapitel 13) und andererseits die daraus abgeleiteten Empfehlungen zur gezielten Präventions- und Interventionsarbeit formulieren (Kapitel 14).

Teil I: Grundlagen

1 Ausgangslage und Fragestellungen

In diesem Kapitel wird zunächst die Ausgangslage der Studie skizziert (Kapitel 1.1). Anschliessend folgen Ausführungen zum Begriff der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (Kapitel 1.2). Hierbei wird einerseits dargelegt, wie der Gegenstand rechtliche gefasst wird. Andererseits wird aufgezeigt, welche empirische Herangehensweise für diese Studie gewählt wurde. Kapitel 1.3 beschreibt den Auftrag und die Hauptfragestellungen der Studie.

1.1 Ausgangslage

In der Schweiz existiert ein umfassendes rechtliches Schutzsystem gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, verankert im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG; SR 151.1), dem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11), dem Obligationenrecht (OR, SR 220) sowie weiteren gesetzlichen Bestimmungen. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes 1996 engagiert sich das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG aktiv für die Bekämpfung sexueller Belästigung in der Arbeitswelt. Im Jahr 2004 initiierte das EBG ein mehrjähriges Impulsprogramm, dessen Hauptziel die Entwicklung präventiver Instrumente war, welche insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) anwendbar sind. Dabei wurde das EBG durch den Leistungsbereich Arbeitsbedingungen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO unterstützt, da das Arbeitsgesetz die Verantwortung der Arbeitgebenden für den Schutz der physischen und psychischen Integrität der Arbeitnehmenden festlegt. Im Rahmen dieser Aktivitäten haben die beiden Bundesämter im Jahr 2008 erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Deutsch- und Westschweiz veröffentlicht (vgl. Strub & Schär Moser, 2008). Im Jahr 2013 wurde im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms zur Gleichstellung der Geschlechter (NFP 60) eine Befragung mit identischem Vorgehen im Tessin durchgeführt (vgl. Strub et al., 2013). Rund 15 Jahre nach der Durchführung der ersten Studie geben das EBG und das SECO erneut eine Erhebung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz in Auftrag, um ihre Aktivitäten empirisch fundiert weiterzuführen und die bestehenden Informations- und Schulungsunterlagen zu aktualisieren.

Das EBG und das SECO haben das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS mit der Durchführung dieser Studie mandatiert. Die Studie erhebt aktuelle und repräsentative Daten zum Ausmass und Art der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. In Abgrenzung zur Studie aus dem Jahr 2008 (Strub & Schär Moser, 2008) werden in der aktuellen Erhebung alle Sprachregionen abgedeckt. Ausserdem erfolgt eine Ausweitung auf die Perspektive der Arbeitgebenden und es werden zusätzlich Informationen zum Wissensstand und zu betrieblichen Massnahmen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erhoben.

1.2 Der Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»

1.2.1 Rechtliche Definition

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist aus rechtlicher Sicht eine geschlechtsbezogene Diskriminierung und als solche explizit verboten. Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, ihre Mitarbeitenden davor zu schützen (insb. Gleichstellungsgesetz, GLG; Arbeitsgesetz, ArG und Obligationenrecht, OR). Der Gegenstand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist juristisch klar fassbar (z.B. Lempen, 2011; 2006; Kaufmann, 2022; Hirzel, 2022). Im Hinblick auf die vorliegende Studie sind nachfolgende **definitorischen Aspekte** relevant:

1 Ausgangslage und Fragestellungen

■ Die Vorkommnisse müssen einen **Belästigungscharakter** haben. Gemäss Gleichstellungsgesetz² gelten im Arbeitskontext sexistische und sexuelle Verhaltensweisen als sexuelle Belästigungen, wenn sie von den Betroffenen unerwünscht sind und als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden.

■ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann **verschiedene Formen** annehmen. Relevant ist, dass die Verhaltensweisen sexistischer oder sexueller Natur sind. So fallen sowohl sexistische Witze und Sprüche wie auch schwerwiegende sexuelle Übergriffe darunter. In der vorliegenden Studie werden 12 Verhaltensweisen unterschieden, die in Tabelle 1 im nächsten Abschnitt dargestellt sind.

■ Die Vorkommnisse ereignen sich im **Arbeitskontext**. Der Begriff des Arbeitsplatzes wird dabei weit gefasst. Er umfasst der eigentliche Arbeitsplatz sowie auch alle anderen Orte, die mit der Arbeit verbunden sind wie beispielsweise Kantine, Weihnachtsessen, Betriebsausflüge oder Dienstreisen. Ebenfalls eingeschlossen sind arbeitsbezogene Kontakte ausserhalb der Arbeitszeit (Feierabend / Wochenende) und zu Personen ausserhalb des Unternehmens wie z.B. Kundinnen, Patienten, Lieferanten.

■ Für die rechtliche Definition sind ausserdem die Frage der **Absicht** von bestimmten Verhaltensweisen sowie die **Häufigkeit** der Vorkommnisse **bedeutungslos**.

Für den Kontext der vorliegenden Studie sind ausserdem die **rechtlichen Pflichten der Arbeitgebenden** relevant, die sich aufgrund der betreffenden Gesetze ergeben (GIG, ArG, OR). Die Pflichten umfassen im Wesentlichen die folgenden Punkte:

■ Arbeitgebende haben gegenüber ihren Angestellten eine **Führsorgepflicht**. Sie müssen dafür sorgen, dass sexuelle Belästigung möglichst nicht vorkommt und Massnahmen zur Prävention treffen. Mitarbeitende können sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gerichtlich zur Wehr setzen und die Arbeitgebenden auf Entschädigung verklagen. Im Gerichtsfall müssen Arbeitgebende beweisen können, dass sie ihre Präventionspflicht wahrgenommen haben.

■ Arbeitgebende sind bei einer Meldung oder Kenntnis von sexueller Belästigung zur sofortigen **Intervention** verpflichtet. Sie müssen ausserdem sicherstellen, dass Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen, wenn sich diese gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz wehren.

1.2.2 Empirische Erfassung

Eine Herausforderung bei der empirischen Erfassung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist, dass die befragten Personen unterschiedliche Vorstellungen davon haben können, welche Verhaltensweisen unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen (z.B. Biberstein et al., 2022). Bei der empirischen Herangehensweise orientiert sich die vorliegende Untersuchung an den beiden Vorgängerstudien aus der Deutsch- und Westschweiz (Strub & Schär Moser, 2008) und dem Tessin (Strub et al., 2013). In diesen beiden Studien erfolgte eine breite Erfassung von potenziell belästigendem Verhalten (unerwünscht erlebte Verhaltensweisen sexueller und sexistischer Natur) und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im engeren Sinn (derartige Verhaltensweisen, die als belästigend oder störend/unangenehm erlebt werden). Diese breite Herangehensweise erweist sich als relevant, weil bereits das Vorkommen von potenziell belästigenden Verhaltensweisen wesentliche Auswirkungen in der Arbeitswelt hat (etwa auf die Arbeitszufriedenheit) und ein Risikofaktor ist für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des GIG. Konkret wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in **dreifacher Weise** erhoben:

² Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes (GIG) hält fest: «Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

1 Ausgangslage und Fragestellungen

■ **Potenziell belästigendes Verhalten:** Erleben von 12 sexistischen und sexuellen Verhaltensweisen (vgl. Tabelle 1);

■ **Subjektive Betroffenheit:** Ein Verhalten wird als sexuell belästigend oder unangenehm/störend erlebt;

■ **Drittperspektive:** Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.

Tabelle 1: Erhobene potenziell belästigende Verhaltensweisen im Arbeitskontext

Erhobene sexistische und sexuelle Verhaltensweisen	Fokus
Abwertende Sprüche über Frauen oder Männer im Allgemeinen, über LGBTI-Personen oder obszöne Witze und Sprüche	Allgemein
Unerwünschte E-Mails, SMS, Nachrichten auf Sozialen Medien oder Anrufe mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern, Videos etc. mit sexuellem Inhalt oder allgemein über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen (anonyme SPAM-Mails ausgeschlossen)	
Unerwünschtes pornographisches Material oder Nacktbilder (anonyme SPAM-Mails / zufällig aufgesuchte Webseiten ausgeschlossen)	
Unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem oder sexistischem Inhalt	
Anzügliche Sprüche über Aussehen oder Kleidung oder sexuelle Anspielungen, abwertende Bemerkungen zur Person	Auf eigene Person bezogen
Unerwünschtes Nachpfeifen, unsittliches Anstarren, mit Blicken ausziehen	
Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	
Aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten	
Unerwünschter Körperkontakt durch scheinbar zufällige Berührungen, körperlich unnötiges Nahekommen	
Begrabschen, gegen Willen geküsst werden, Entblößen intimer Körperstellen	
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung	
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	

1.3 Auftrag und Fragestellungen

Der Auftrag der Studie lässt sich in drei Teile gliedern:

■ **A:** In einem ersten Teil werden aktuelle und repräsentative Zahlen zu Ausmass und Art der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erhoben und diskutiert, inwiefern sich die Problematik seit der Erhebung im Jahr 2008 (Strub & Schär Moser, 2008) entwickelt hat.

■ **B:** Ein weiterer Teil adressiert den Wissens- und Informationsstand der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zum Thema sowie die Verbreitung betrieblicher Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

■ **C:** Ein drittes Element der Studie stellen die Empfehlungen zur gezielten Präventions- und Interventionsarbeit dar, die aus den Ergebnissen zu den ersten beiden Studienteilen abgeleitet werden.

2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

Die zentralen **Fragestellungen** zu den drei Teilen der Studie sind in **Tabelle 2** dargestellt.

Tabelle 2: Hauptfragestellungen der Studie

A: Ausmass, Art und Entwicklung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz
Wie viele und welche der unselbständig Erwerbstätigen haben im letzten Jahr und wie viele im bisherigen Erwerbsleben Vorfälle von potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt?
Welche Arten von potenziell belästigenden Verhaltensweisen kommen wie häufig vor?
Wer sind die Urheber von potenziell belästigenden Verhaltensweisen?
Wie viele und welche der unselbständig Erwerbstätigen haben sich im letzten Jahr und wie viele im bisherigen Erwerbsleben durch die Vorkommnisse sexuell belästigt gefühlt oder diese als unangenehm / störend empfunden?
Wie viele und welche der unselbständig Erwerbstätigen haben bei ihrer jetzigen Arbeitsstelle potenziell belästigenden Verhaltensweisen gegenüber aktuellen oder ehemaligen Mitarbeitenden beobachtet?
Was kann über die Entwicklung des Ausmasses und der Art von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere seit der letzten Studie von 2008, ausgesagt werden?
B: Wissensstand, Information und Massnahmen
Inwiefern sind Arbeitnehmende und Arbeitgebende über die rechtlichen Rahmenbedingungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert?
Was sind die Folgen und Reaktionen von Arbeitnehmenden, welche sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren haben und inwiefern sind Arbeitnehmende generell hinsichtlich ihrer Vorgehensmöglichkeiten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert?
Wie viele und welche Betriebe haben organisatorische Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz implementiert? Welche Massnahmen sind verbreitet?
Inwiefern sind Arbeitnehmende darüber informiert, ob und welche organisatorischen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in ihrem Betrieb vorhanden sind?
C: Empfehlungen
Welche Empfehlungen können aus den erhobenen Daten für eine gezieltere Präventions- und Interventionsarbeit in Betrieben in der Schweiz abgeleitet werden?

Quelle: Darstellung BASS

2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

Im Rahmen dieser Studie wurde eine Befragung bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebende in der Schweiz durchgeführt. Nachfolgend wird das methodische Vorgehen dargestellt.

2.1 Methodischer Ansatz und Erhebungsinstrumente

Für die Beantwortung der Fragestellungen, welche repräsentativ für alle Landesteile der Schweiz ausfallen soll, wurde ein **quantitatives Forschungsdesign** gewählt. Da es sich bei sexueller Belästigung um ein sensibles Thema handelt und möglichst realitätsgetreue Daten erhoben werden sollen, welche den Mechanismen sozialer Erwünschtheit minimal ausgesetzt sind, wurden die beiden Zielgruppen per **Online-Erhebung** befragt. Biberstein et al. (2022) empfehlen als zentrale Erhebungsmethode bei Studien zum Thema sexuelle Belästigung ebenfalls Online-Befragungen.³

Für die Befragungen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden wurde je ein separates **Erhebungsinstrument** (Fragebogen) erstellt, da unterschiedliche Zielgruppen adressiert werden und unterschiedliche Fragen im Fokus stehen. Wo es inhaltliche Parallelen gibt (etwa beim Wissens- und Informationsstand), wurden die Fragen aufeinander bezogen erstellt. Die Erhebungsinstrumente umfassten mehrheitlich geschlossene Fragen. Die Teilnehmenden hatten am Schluss des Fragebogens jeweils die Möglichkeit, in

³ Die Befragungen der Arbeitnehmenden im Rahmen der Studien von Strub & Schär Moser (2008) sowie Strub et al. (2013) erfolgten telefonisch. Für die vorliegende Studie wurde von einem vergleichbaren Vorgehen abgesehen, u.a. weil telefonische Interviews bekanntermassen in Viktimisierungs-Surveys mit einem Under-Reporting einhergehen (z.B. Laaksonen & Heiskanen, 2013; Guedj et al., 2022). Die aktuell erhobenen Daten dürften damit das Phänomen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unverzerrter messen. Ein Nachteil des Wechsels der Erhebungsmethode von telefonischer auf eine Online-Befragung besteht in der schwierigeren Vergleichbarkeit mit den Resultaten aus den beiden Vorgängerstudien.

2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

einem offenen Kommentarfeld Anmerkungen zur Befragung oder zu einzelnen Antworten zu machen. In beiden Befragungen waren gewisse Begrifflichkeiten (z.B. die potenziell belästigenden Verhaltensweisen) mit Beispielen oder Erläuterungen hinterlegt, die sich die Befragten bei Bedarf anzeigen lassen konnten. Die Erhebungsinstrumente für beide Befragungen finden sich im Anhang A-3.

Fragebogen für die Arbeitnehmenden

Der Fragebogen für die Arbeitnehmenden orientiert sich in weiten Teilen an den Befragungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, welche im Jahr 2007 in der Deutschschweiz und der Romandie (Strub & Schär Moser, 2008) bzw. 2013 im Tessin (Strub et al., 2013) durchgeführt wurden. Zusätzlich wurden Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen erhoben sowie Einstellungsfragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen und zum Umgang mit dem Thema im Betrieb aufgenommen.

In Anlehnung an die beiden Vorgängerstudien wurde sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Befragung der Arbeitnehmenden aus drei Perspektiven angegangen:

■ **Potenziell belästigendes Verhalten:** Erstens wurde für 12 sexistische und sexuelle Verhaltensweisen abgefragt, ob die befragte Person diese in den letzten 12 Monaten oder jemals im bisherigen Berufsleben erlebt hat.⁴ Die erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen sind in Tabelle 1 in Kap.1.2.2 dargestellt. Zu jeder erlebten Situation wurden Angaben zur Örtlichkeit und den Urhebenden der Vorkommnisse abgefragt.

■ **Subjektive Betroffenheit:** Zweitens wurde erfasst, ob sich die Befragten in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben durch die abgefragten potenziell belästigenden Verhaltensweisen oder ähnliche Vorkommnisse sexuell belästigt fühlten oder diese als störend/unangenehm erlebt haben.

■ **Drittperspektive:** Drittens wurde erhoben, ob am aktuellen Arbeitsort potenziell belästigende Verhaltensweisen gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet wurden.

Menschen, die sexuelle Belästigung erlebt haben oder erleben, können durch eine Konfrontation mit dem Thema im Rahmen einer Befragung retraumatisiert werden. Um diese Situationen möglichst gut abzufangen, wurde im Fragebogen auf Unterstützungsangebote⁵ hingewiesen und die Gratishotline für die Befragten wurde spezifisch geschult.

Fragebogen für die Arbeitgebenden

Der Fragebogen für die Arbeitgebenden wurde komplett neu entwickelt. Im Fokus stehen die betrieblichen Massnahmen zur Prävention sexueller Belästigungen und das Wissen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen. Ebenfalls wurden die generellen Ansichten zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie Einschätzungen zum Umgang mit der Thematik und zu Vorkommnissen im eigenen Betrieb abgefragt.

2.2 Durchführung der Datenerhebungen

Tabelle 3 führt die wichtigsten methodischen Angaben der Befragungen auf. Für beide Befragungen erfolgte die Einladung per brieflichem Anschreiben mit Umschlägen der Eidgenossenschaft. Das Schreiben enthielt personalisierte Zugangsdaten zum Online-Fragebogen (Link und QR-Code zum Scannen). In den Einladungsschreiben war sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Thema der Befragung nicht direkt ersichtlich, um diesbezügliche Selektionseffekte bei der Teilnahme so weit wie möglich zu vermeiden. Da sich die Stichprobenquelle zwischen den beiden Erhebungen unterscheidet (SRPH für die

⁴ Die Frage nach Vorfällen früher im Erwerbsleben wurde nur gestellt, wenn die betreffende Verhaltensweise in den letzten 12 Monaten nicht vorgekommen ist oder keine Angaben zu Vorkommnissen in den letzten 12 Monaten gemacht wurden.

⁵ In der deutschen Fragebogenversion wurde auf die Webseite belastigt.ch verwiesen, in der französischen Fragebogenversion auf die Webseite non-c-non.ch und in der italienischen Fragebogenversion auf die Webseite equi-lab.ch

2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

Arbeitnehmenden und BUR für die Arbeitgebenden), wurden Arbeitnehmende und Arbeitgebende nicht innerhalb derselben Betriebe rekrutiert. Die Erhebungsarbeiten erfolgten durch das Institut MIS Trend (Programmierung Fragebögen, Pretest, Stichprobenziehung, Versand der brieflichen Einladungs- und Erinnerungsschreiben). Während der Feldarbeiten standen den Befragten eine spezifisch geschulte Gratishotline (de/fr/it) von MIS Trend zur Verfügung.

Tabelle 3: Methodische Angaben zu den Befragungen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden

	Befragung Arbeitnehmende	Befragung Arbeitgebende
Zielgruppe	Unselbständig Erwerbstätige mit Wohnsitz in der Schweiz im Alter von 16-65 Jahren (ab 6 Wochenstunden)	Betriebe in der Schweiz, innerhalb der Betriebe: für Personalfragen verantwortliche Person oder Mitglied der Unternehmensleitung
Stichprobenquelle	Stichprobenrahmen SRPH des Bundesamtes für Statistik (BFS)	Betriebs- und Unternehmensregister BUR des Bundesamtes für Statistik (BFS)
Schichtung Stichprobe	Geschlecht Alter Sprachregion	Betriebsgrösse Branche Sprachregion
Erhebungsmethode	Online / briefliches Anschreiben	Online / briefliches Anschreiben
Erhebungssprachen	DE, FR, IT	DE, FR, IT
Pretest	Quantitativer Pretest mit programmiertem Online-Fragebogen (de/fr/it)	Qualitativer kognitiver Fragebogenpretest (de/fr/it)
Anzahl Antworten / Antwortquote	2'533 / 38%	2'063 / 33%

2.2.1 Befragung Arbeitnehmende

Für die Befragung der Arbeitnehmenden wurde eine **Stichprobe** aus dem **Stichprobenrahmen für Personen- und Haushaltserhebungen (SRPH)** des Bundesamtes für Statistik (BFS) gezogen. Analog zu den Vorgängerstudien (Strub & Schär Moser, 2008; Strub et al., 2013) und wie von Biberstein et al. (2022) empfohlen, beinhaltet die Ziehung der Stichprobe disproportionale Schichtungen nach Sprachregion, Geschlecht und Alter. Damit werden einerseits Analysen nach verschiedenen Untergruppen ermöglicht, andererseits wird dem Umstand Rechnung getragen, dass jüngere Personen und besonders Frauen häufiger sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Die Zielgruppe der Befragung der Arbeitnehmenden umfasst Personen zwischen 16-65 Jahren, die mindestens 6 Stunden in der Woche in einem angestellten Arbeitsverhältnis erwerbstätig sind.⁶

Vor dem Feldstart wurde der programmierte Fragebogen einem quantitativen **Pretest** unterzogen, indem Personen aus der Zielgruppe zu dessen Beantwortung eingeladen wurden. Die daraus resultierenden Daten ermöglichten einerseits eine Kontrolle, dass alle technischen Abläufe einwandfrei funktionieren, andererseits konnten sehr ungewöhnliche Antwortverteilungen Hinweise auf Verständnisschwierigkeiten seitens der Befragten liefern. Auch ermöglichte der Pretest eine empirische Messung der Interviewdauer. Basierend auf den Erfahrungen aus dem Pretest wurden letzte Anpassungen am Online-Fragebogen beschlossen und vor dem Start der Haupterhebung umgesetzt.

Für die Haupterhebung wurden die Personen brieflich angeschrieben und zur Teilnahme an der **Online-Befragung** eingeladen. Die Befragung hat zwischen April und Juni 2024 stattgefunden. Die brieflichen Erinnerungsschreiben erfolgten an jene Zielpersonen, welche nicht teilgenommen haben, resp. keine Teilnahmeverweigerung oder fehlende Zugehörigkeit zur Zielgruppe kommuniziert haben. Insgesamt haben 2'533 Personen den Fragebogen ausgefüllt. Bezogen auf die Zahl der angeschriebenen Personen, welche

⁶ Weil im SRPH keine Angaben zum Erwerbsstatus vorhanden sind, musste dieser anhand der ersten Fragen in der Online-Erhebung eruiert werden. Wer nicht mindestens 6 Stunden pro Woche in einem Angestelltenverhältnis erwerbstätig ist, gelangte direkt zum Schluss des Fragebogens.

2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

zur Zielgruppe gehören (d.h. ohne Personen, die nicht mindestens 6 Stunden pro Woche in einem Angestelltenverhältnis arbeiten), entspricht dies einer **Antwortquote von 38%**.

2.2.2 Befragung Arbeitgebende

Für die Befragung der Arbeitgebenden wurde als **Stichprobenquelle** das **Betriebs- und Unternehmensregister (BUR)** des BFS verwendet. Es wurden einzelne Betriebe angeschrieben und befragt (d.h. nicht Unternehmen, welche mehrere Standorte oder Filialen besitzen können), damit auch Daten zu «örtlichen» Umständen (z.B. Arbeitsklima) direkt bei der betroffenen Einheit erhoben werden konnten. Aus der Stichprobe ausgeschlossen wurden Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitenden (Mikrounternehmen).⁷ Damit separate Analysen pro Sprachregion möglich sind, wurden Betriebe aus der Romandie und der italienischen Schweiz für die Stichprobe überproportional berücksichtigt. Bei der Ziehung der Stichprobe wurden ausserdem grössere Betriebe ab 50 Mitarbeitenden überproportional berücksichtigt, weil in den Resultaten der Vorgängerstudien für diese Grössenklasse häufiger potenziell belästigende Verhaltensweisen gemessen wurden. Ausserdem wurden Betriebe aus fünf ausgewählten Wirtschaftsbranchen mit einem höheren Gewicht in die Stichprobe aufgenommen. Es handelt sich hierbei um:

- Gastgewerbe: Beherbergung (NOGA 2-Steller: 55) und Gastronomie (NOGA: 56)
- Baugewerbe: Hochbau (41), Tiefbau (42) und vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe (43)
- Detailhandel (47, ohne Handel mit Motorfahrzeugen)
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (84)
- Heime (87, ohne Erholungs- und Ferienheime) und Krankenhäuser (861)

Das Gastgewerbe, sowie der Detailhandel wurden in den Vorgängerstudien (Strub & Schär Moser, 2008; Strub et al., 2013) als Branchen mit einer überdurchschnittlichen Verbreitung von sexueller Belästigung identifiziert. Dies gilt teilweise ebenfalls für den Bau, wobei hier als weiterer interessanter Aspekt die stark ungleiche Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten hervorzuheben ist. Alle drei Branchen weisen ausserdem aufgrund ihrer Grösse (Anzahl Beschäftigte und Betriebe) für den Schweizer Arbeitsmarkt eine hohe Relevanz auf. Dahingegen wurde die öffentliche Verwaltung nicht übergewichtet, weil ein höherer Problemdruck vermutet wird, sondern um die Möglichkeit vergleichender Analysen zwischen dem staatlichen und privaten Sektor sicher zu stellen. Ausserdem wurden auf Wunsch der Auftraggebenden auch zwei Untersektoren aus dem Gesundheitsbereich überproportional in der Ziehung berücksichtigt (Pflegeheime und Spitäler).

Im Vorfeld der Haupterhebung wurde der Fragebogen für die Arbeitgebenden durch einen **kognitiven Pretest**⁸ ausführlich überprüft, weil sich dessen Ausarbeitung anders als für den Survey bei den Arbeitnehmenden nicht auf die aus 2008 (Strub & Schär Moser, 2008) bestehende Basis abstützen konnte. Im Rahmen dieses Pretests wurden Personalverantwortliche oder Mitglieder der Betriebsleitung persönlich interviewt, währenddem sie den Online-Fragebogen ausfüllten. Die Resultate des Pretests gaben Auskunft zu allfälligen Verständnisschwierigkeiten bei Fragen und Begriffsdefinitionen, Problemen mit

⁷ Bei den Mikrounternehmen sind auch die Selbständigerwerbenden enthalten, die nicht unter die relevanten gesetzlichen Bestimmungen fallen (z.B. GIG, ArG) und somit nicht zur Zielgruppe der Studie gehören. Durch den Ausschluss der Mikrounternehmen konnten stichprobenneutrale Ausfälle verhindert werden.

⁸ Bei einem kognitiven Pretest wird das Vorgehen der Befragten bei der Beantwortung aktiv untersucht (etwa: wie werden Fragen und Begriffe interpretiert? Wie werden Informationen abgerufen? Wie wird die Entscheidung getroffen, wie geantwortet wird?). Damit werden allfällige Probleme bei der Beantwortung der Fragen und deren Ursachen identifiziert und basierend darauf Verbesserungen am Fragebogen vorgenommen.

2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

Antwortskalen, sowie zu Kontext-Effekten (z.B. aus dem Ablauf des Fragebogens, Fragereihenfolge). Im Nachgang zum Pretest erfolgten letzte Anpassungen am Online-Fragebogen.

Die Betriebe wurden brieflich angeschrieben und zur Teilnahme an der **Online-Befragung** eingeladen. Innerhalb der Betriebe sollte eine Person die Fragen beantworten, die entweder Teil der Geschäftsleitung ist oder Verantwortung in Personalfragen trägt. Die Befragung hat zwischen April und Mai 2024 stattgefunden. Der Versand der brieflichen Erinnerungsschreiben erfolgte gezielt in jenen Zellen des Stichprobenplans, in welchen (noch) nicht genügend Interviews vorliegen oder sich eine ungenügende Response Rate abzeichnet. Es haben insgesamt 2'063 Betriebe teilgenommen. Bezogen auf die Anzahl der kontaktierten Betriebe entspricht dies einer **Antwortquote von 32.5%**.

2.3 Datenanalysen

Die erhobenen Daten der beiden Befragungen wurden für die Analysen gewichtet, um die Quotierungen der Stichproben zu korrigieren und repräsentative Aussagen für die jeweiligen Grundgesamtheiten (Arbeitnehmende bzw. Arbeitgebende in der Schweiz) zu erlangen. Die Gewichtung erfolgte durch MIS Trend. Die Verteilungen der Stichproben nach den jeweiligen Quotierungsmerkmalen finden sich in Tabelle 22 (Arbeitnehmende) bzw. Tabelle 23 (Arbeitgebende) im Anhang. Die Auswertungen erfolgten mehrheitlich deskriptiv sowie für ausgewählte Faktoren inferenzstatistisch (etwa um festzustellen, ob gewisse Zusammenhänge oder Gruppenunterschiede statistisch signifikant sind). Allen Tests zur Analyse von Gruppenunterschieden liegt ein Signifikanzniveau von 5% zu Grunde.

Bei der Befragung der Arbeitnehmenden haben 16 Personen keine Angaben zum Geschlecht gemacht oder sich nicht als Frau oder Mann identifiziert (vgl. Tabelle 22 im Anhang). Die Analysen der Daten der Arbeitnehmenden nach Geschlecht erfolgen ohne diese 16 Personen. Darum unterscheiden sich die (ungewichteten) Fallzahlen zwischen den Analysen für alle Arbeitnehmenden ($n = 2'533$) und den Analysen nach Geschlecht ($n = 2'517$).

Teil II: Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmenden

In diesem Berichtsteil wird zunächst die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten nach verschiedenen personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen dargestellt (Kapitel 3). In Kapitel 4 folgen die Ergebnisse zur subjektiven Betroffenheit. Hierbei wird aufgezeigt, inwiefern sich die Arbeitnehmenden durch die sexuellen oder sexistischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder sonst gestört fühlten. Die Reaktionen und Folgen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind in Kapitel 5 beschrieben. In Kapitel 6 wird betrachtet, wie häufig und wo potenziell belästigende Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet wurden (Drittperspektive). Abschliessend wird aufgezeigt, wie der Umgang des Betriebs mit dem Thema sexuelle Belästigung durch die Angestellten beurteilt wird und welche betrieblichen Massnahmen bei diesen bekannt sind (Kapitel 7) sowie welches der Kenntnisstand der Arbeitnehmenden zu den rechtlichen Rahmenbedingungen ist (Kapitel 8).

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Nachfolgend wird die Verbreitung der 12 potenziell belästigenden Verhaltensweisen nach Geschlecht und Sprachregion aufgezeigt (Kapitel 3.1). Anschliessend werden personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale der betroffenen Personen beschrieben (Kapitel 3.2). Kapitel 3.3 zeigt, wo sich das potenziell belästigende Verhalten ereignet und wer die Urhebenden sind. Schliesslich werden die Vorkommnisse nach Branche und Betriebsgrösse dargestellt (Kapitel 3.4).

Das Wichtigste in Kürze

- 30% der Angestellten haben in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit mindestens eine potenziell belästigende Situation erlebt (Frauen: 35%; Männer: 27%). Bezogen auf das gesamte bisherige Berufsleben sind es 52% (Frauen: 59%; Männer: 46%).
- Frauen, jüngere Angestellte, Personen in Ausbildung, Hilfskräfte und Personen mit Schicht-, Abend- oder Nacharbeit sowie Angestellte in grösseren Betrieben sind häufiger betroffen.
- Die Branchen mit überproportionalen Vorkommnissen von potenziell belästigenden Verhalten sind das Baugewerbe, Gastgewerbe, Banken/Versicherungen/Immobilien, für die Frauen zusätzlich Verkehr/Information und für die Männer zusätzlich das Gesundheits-/Sozialwesen.
- Etwas mehr als drei Viertel (77%) der Betroffenen haben Vorfälle mit ausschliesslich Männern als Urhebende erlebt, bei 18% der Betroffenen ging das potenziell belästigende Verhalten ausschliesslich von einer oder mehreren Frauen und bei 22% der Betroffenen von einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe aus.
- Potenziell belästigendes Verhalten ging am häufigsten von Mitarbeitenden derselben Hierarchiestufe aus. Bei den betroffenen Frauen waren die Urhebenden häufiger als bei den betroffenen Männern Vorgesetzte (36% vs. 26%) und externe Personen (30% vs. 11%), aber seltener unterstellte Personen (4% vs. 7%).
- Die Mehrheit der potenziell belästigenden Verhaltensweisen ereignen sich direkt am eigentlichen Arbeitsplatz oder sonstigen Orten im Betrieb (Aufenthaltsräume, Durchgangsräumlichkeiten). Vorkommnisse ausserhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit (z.B. an Feierabend, betrieblichen Veranstaltungen oder auf Geschäftsreisen) sind jedoch auch verbreitet.

3.1 Vorkommnisse nach Geschlecht und Sprachregion

In **Tabelle 4** sind die 12 abgefragten potenziell belästigenden Verhaltensweisen nach **Geschlecht** und Zeitpunkt der Vorkommnisse dargestellt:

■ **Abwertende und obszöne Sprüche oder Witze** über Frauen, Männer im Allgemeinen und LGBTI-Personen sind am stärksten verbreitet. In den letzten 12 Monaten haben dies ein knappes Viertel (23.7%) der Befragten erlebt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben etwas weniger als die Hälfte (46.9%). Frauen waren bezogen auf das letzte Jahr (25.9%) etwas und im bisherigen Erwerbsleben (52.1%) signifikant häufiger davon betroffen als die Männer (21.7% bzw. 42.1%).

■ Am zweithäufigsten haben die Befragten **abwertende und anzügliche Bemerkungen zur eigenen Person** erlebt. Im bisherigen Berufsleben war knapp ein Viertel (24,2%) der Arbeitnehmenden davon betroffen, Frauen (35.5%) deutlich häufiger als Männer (13.9%).

■ Knapp jeder fünften befragten Person (18.3%) wurden im beruflichen Kontext schon einmal unerwünscht **Geschichten oder Gespräche mit sexuellem oder sexistischem Inhalt** aufgezwängt. 6.3% haben dies in den letzten 12 Monaten erlebt. Für beide Referenzperioden berichten Frauen (8.9% bzw. 23%) häufiger als Männer (3.9% bzw. 14.1%) von solchen Vorfällen.

■ Mit obszönen sexuellen **Gebärden, Gesten und Zeichen** waren im vergangenen Jahr 4.6% der Beschäftigten und im bisherigen Erwerbsleben 17.7% konfrontiert, Frauen häufiger als Männer (5.6% bzw. 20.4% gegenüber 3.7% bzw. 15.3%).

■ In einem ähnlichen Umfang waren die Befragten **unerwünschtem Körperkontakt oder unerwünschten/unsittlichen Blicken** ausgesetzt (16.9% bzw. 16.6% im bisherigen Berufsleben). Wobei hier Frauen deutlich häufiger betroffen sind als Männer. Fast ein Drittel der Frauen (30.3%) wurde schon einmal unerwünscht/unsittlich angestarrt oder nachgepiffen. Demgegenüber waren am Arbeitsplatz weniger als 5 von 100 Männer (4.3%) jemals mit diesem Verhalten konfrontiert. Unerwünschte Körperkontakte bei der Arbeit haben im letzten Jahr 7.2% der Frauen erlebt und im bisherigen Berufsleben 27.1% (Männer 2% bzw. 7.7%).

■ Allgemeine abwertende oder obszöne Witze, Sprüche, Bilder, Videos etc. via **E-Mails, SMS oder Nachrichten auf Sozialen Medien** sind im Vergleich zu Äusserungen in Anwesenheit der Befragten seltener. In den letzten 12 Monaten haben dies 4.8% und im bisherigen Erwerbsleben 16.4% der Beschäftigten erlebt. Frauen (4.9% bzw. 17.8%) und Männer (4.8% bzw. 15.1%) berichten ähnlich häufig von solchen Vorkommnissen.

■ Gut jede zehnte angestellte Person (10.7%) hat bei der Arbeit schon einmal **unerwünschte Angebote oder Einladungen mit sexuellen Absichten** erhalten. In Bezug auf das bisherige Berufsleben berichten Frauen vier Mal so oft wie Männer von solchen Vorfällen (17.7% vs. 4.4%).

■ 1.4% der Befragten waren in den letzten 12 Monaten und 8.3% im bisherigen Berufsleben unerwünscht **pornographischem Material oder Nacktbildern** begegnet. In Bezug auf das gesamte Berufsleben berichten Männer geringfügig häufiger von solchen Vorfällen als Frauen (8.6% vs. 7.9%). Die Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant.

■ Dagegen berichten Frauen (1.1%) signifikant häufiger als Männer (0.2%) in den letzten 12 Monaten oder jemals am Arbeitsplatz **begrabscht oder gegen den Willen geküsst** worden zu sein. Insgesamt haben dies im bisherigen Berufsleben 6.4% der Befragten erlebt, 10.7% der Frauen und 2.6% der Männer.

■ **Sexuelle Erpressungen** oder **sexuelle Übergriffe** bei der Arbeit haben bisher 1.7% bzw. 1.3% der Befragten erlebt (in den letzten 12 Monaten 0.3% bzw. 0.1%). Hier sind Frauen wiederum um ein Vielfaches häufiger betroffen als Männer.

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Tabelle 4: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten am Arbeitsplatz, Total, nach Geschlecht und Referenzperiode, Angaben in Prozent

Potenziell belästigendes Verhalten	Geschlecht	im letzten Jahr	früher im Erwerbsleben	Gesamtes Erwerbsleben	Anzahl Fälle (ungewichtet)
Abwertende oder obszöne Witze und Sprüche über Frauen, Männer im Allgemeinen, über LGBTI-Personen	Frauen	25.9	26.2	52.1	1576
	Männer	21.7	20.5	42.1	816
	Total	23.7	23.2	46.9	2407
E-Mails, Nachrichten, Anrufe mit abwertenden oder obszönen Sprüchen, Bildern, Videos etc. über Frauen, Männer im Allgemeinen oder über LGBTI-Personen	Frauen	4.9	12.9	17.8	1619
	Männer	4.8	10.3	15.1	830
	Total	4.8	11.5	16.4	2464
Unerwünschtes pornographisches Material oder Nacktbilder	Frauen	1.6	6.3	7.9	1636
	Männer	1.3	7.4	8.6	840
	Total	1.4	6.8	8.3	2491
Unerwünschte Geschichten / Gespräche mit sexuellem oder sexistischem Inhalt	Frauen	8.9	14.1	23.0	1622
	Männer	3.9	10.2	14.1	844
	Total	6.3	12.0	18.3	2481
Anzügliche Sprüche / Anspielungen oder abwertende Bemerkungen zur eigenen Person	Frauen	13.1	22.3	35.5	1621
	Männer	6.6	7.3	13.9	840
	Total	9.7	14.5	24.2	2476
Nachpfeifen, Blicke	Frauen	7.8	22.4	30.2	1617
	Männer	0.6	3.6	4.3	843
	Total	4.1	12.5	16.6	2475
Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	Frauen	5.6	14.8	20.4	1618
	Männer	3.7	11.6	15.3	840
	Total	4.6	13.1	17.7	2473
Angebote oder Einladungen mit sexuellen Absichten	Frauen	3.1	14.5	17.7	1634
	Männer	1.2	3.2	4.4	848
	Total	2.1	8.6	10.7	2497
Unerwünschter Körperkontakt	Frauen	7.2	19.9	27.1	1634
	Männer	2.0	5.7	7.7	847
	Total	4.5	12.5	16.9	2496
Begrabscht oder gegen Willen geküsst werden, Entblößen intimer Körperstellen	Frauen	1.1	9.6	10.7	1637
	Männer	0.2	2.4	2.6	849
	Total	0.6	5.8	6.4	2501
Sexuelle Erpressung	Frauen	0.6	2.6	3.2	1639
	Männer	0.0	0.3	0.3	849
	Total	0.3	1.4	1.7	2503
Sexueller Übergriff, Vergewaltigung	Frauen	0.3	2.3	2.5	1640
	Männer	0.0	0.1	0.1	850
	Total	0.1	1.1	1.3	2505
Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt	Frauen	34.5	24.4	58.8	1648
	Männer	26.5	19.4	45.9	855
	Total	30.3	21.8	52.0	2518

Anmerkungen: die Anzahl Fälle bezieht sich auf die Anzahl der Befragten, welche Angaben zu den entsprechenden Verhaltensweisen gemacht haben. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

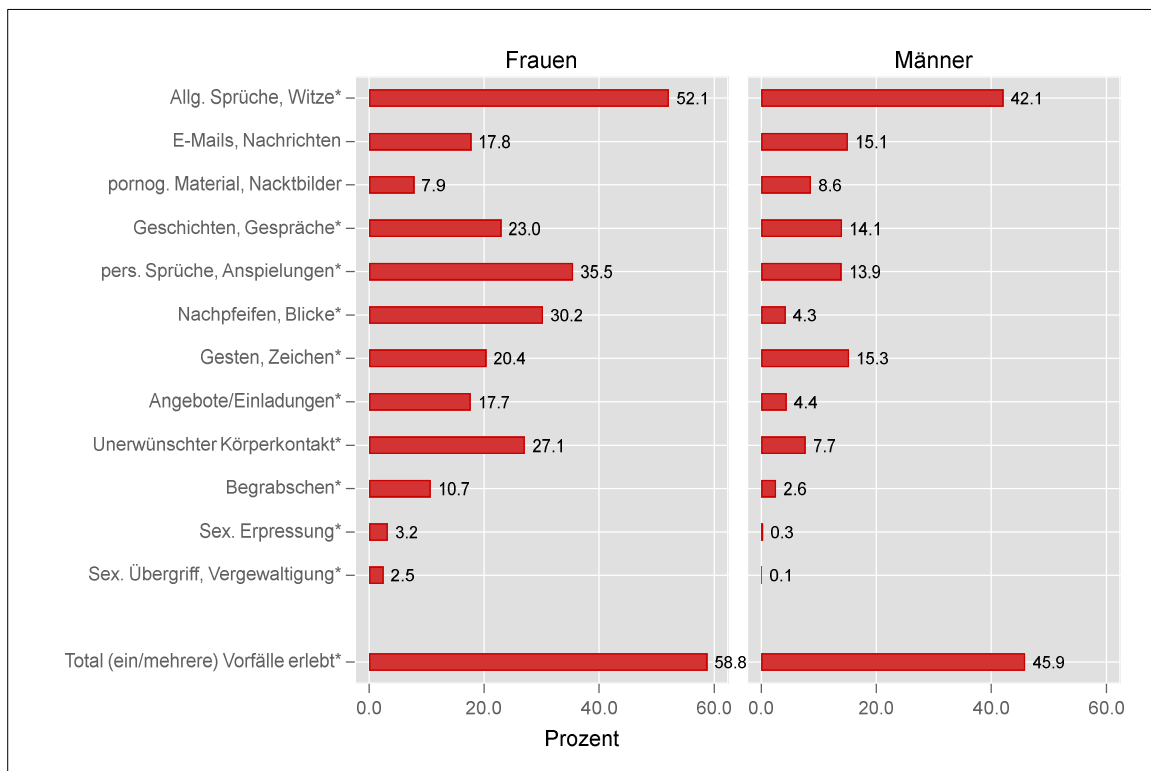
Etwas mehr als die Hälfte (52%) der Beschäftigten haben im bisherigen Berufsleben **mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten** erlebt (30.3% im letzten Jahr und 21.8% früher), bei den Frauen sind es 58.8% und bei den Männern 45.9%. Eine deutliche Mehrheit dieser Personen (74%) hat zwei oder mehr Vorfälle erlebt (nicht dargestellt). Betroffene Frauen berichten häufiger (80%) von mehreren potenziell belästigenden Verhalten als betroffene Männer (67%). Über das ganze Erwerbsleben und alle Befragten betrachtet, werden durchschnittlich 1.8 Verhaltensweisen berichtet (Frauen 2.4, Männer 1.2). Werden

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

nur Personen mit mindestens einem Erlebnis berücksichtigt, sind es durchschnittlich 3.5 Vorkommnisse (Frauen 4.1, Männer 2.7).

Zusammenfassend zeigt **Abbildung 4**, dass Frauen im bisherigen Erwerbsleben 10 der 12 abgefragten Verhaltensweisen signifikant häufiger erlebt haben als die Männer. Die **geschlechtsspezifischen Unterschiede** sind besonders ausgeprägt bei den meisten auf die eigene Person bezogenen Verhaltensweisen (Nachpfeifen, Blicke, persönliche Sprüche/Anspielungen, Angebote/Einladungen mit sexuellen Absichten, sexuelle Erpressung) sowie bei allen Formen der körperlichen Belästigungen und Übergriffen (unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, sexueller Übergriff, Vergewaltigung).

Abbildung 4: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten im bisherigen Erwerbsleben nach Geschlecht der Betroffenen



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2533, davon zw. 1-5% ohne Angabe). Berechnungen BASS

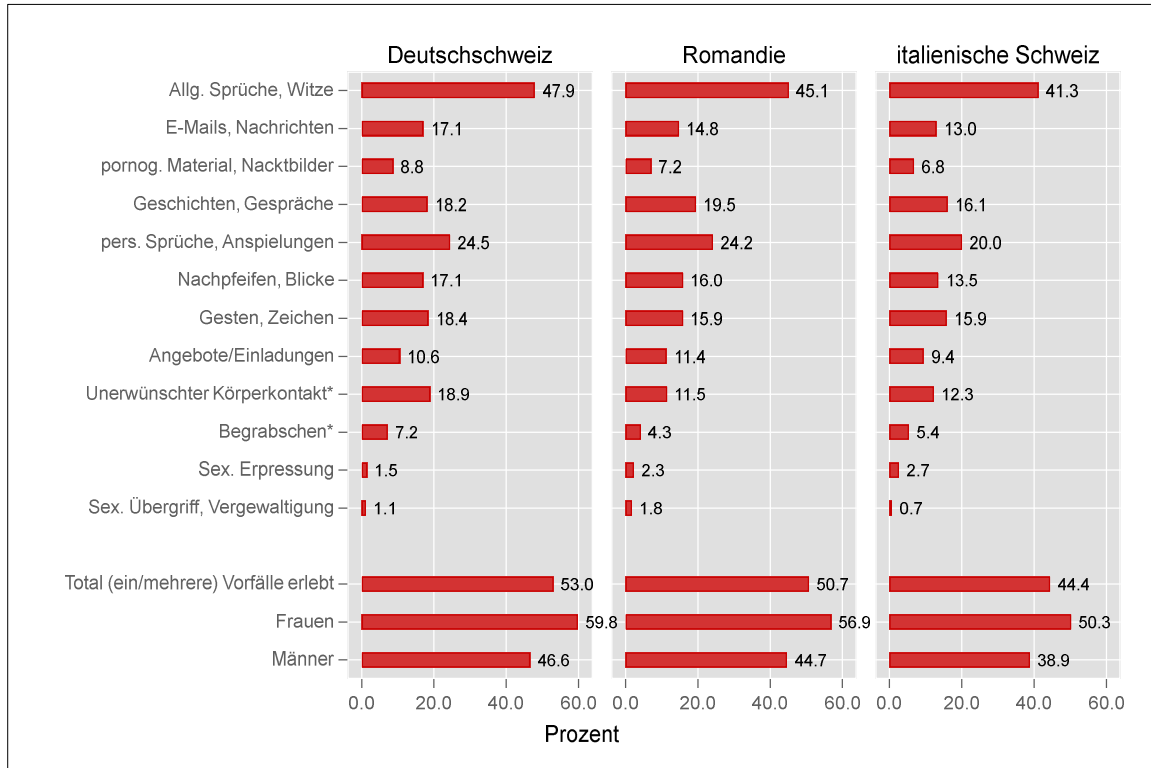
Bei einer **sprachregionalen Betrachtung** in **Abbildung 5** zeigt sich, dass die Beschäftigten aus der Deutschschweiz im gesamten bisherigen Erwerbsleben am häufigsten (53%) und die Beschäftigten aus der italienischen Schweiz am seltensten (44.4%) angaben, ein oder mehrere potenziell belästigende Vorfälle erlebt zu haben (Romandie 50.7%). Männer aus der italienischen Schweiz berichten am seltensten von Vorfällen (38.9%), Frauen aus der Deutschschweiz am häufigsten (59.8%). Die Geschlechterunterschiede sind in allen Sprachregionen ähnlich gross.

Für die einzelnen abgefragten Verhaltensweisen sind die Differenzen zwischen den Sprachregionen insgesamt gering ausgeprägt. Signifikante Unterschiede zeigen sich bei Begrabschen und unerwünschten Körperkontakten, die in der Deutschschweiz häufiger berichtet werden als in den beiden anderen Sprachregionen. Die Rangfolge der Häufigkeit der Vorkommnisse ist in allen Landesteilen sehr ähnlich. Abwertende und obszöne Sprüche oder Witze im Allgemeinen sind in allen Sprachregionen mit Abstand am häufigsten, gefolgt von auf die eigene Person bezogenen Anspielungen. Ähnliche Tendenzen zeigen sich bei den

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Prävalenzen für die letzten 12 Monate sowie einer sprachregionalen Betrachtung nach Geschlecht (vgl. Tabelle 25 im Anhang).

Abbildung 5: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten im bisherigen Erwerbsleben nach Sprachregion



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2533, davon zw. 1-5% ohne Angabe). Berechnungen BASS

3.2 Personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Betroffenen

In diesem Kapitel wird die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten nach weiteren personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen der betroffenen Personen beschrieben. Der Referenzrahmen der Vorkommnisse bilden für die personenbezogenen Merkmale die letzten 12 Monate, da sich die meisten personenbezogenen Merkmale über die Zeit verändern können (z.B. Alter, Ausbildung). Für die Betrachtung der arbeitsplatzbezogenen Merkmale erfolgt zusätzlich die Einschränkung auf Vorkommnisse beim aktuellen Hauptbetrieb, weil andernfalls der berufliche Kontext (z.B. berufliche Position, Pensum, Anstellungsbedingungen), in welchem die Vorfälle stattgefunden haben, unbekannt ist.

3.2.1 Personenbezogenen Merkmale

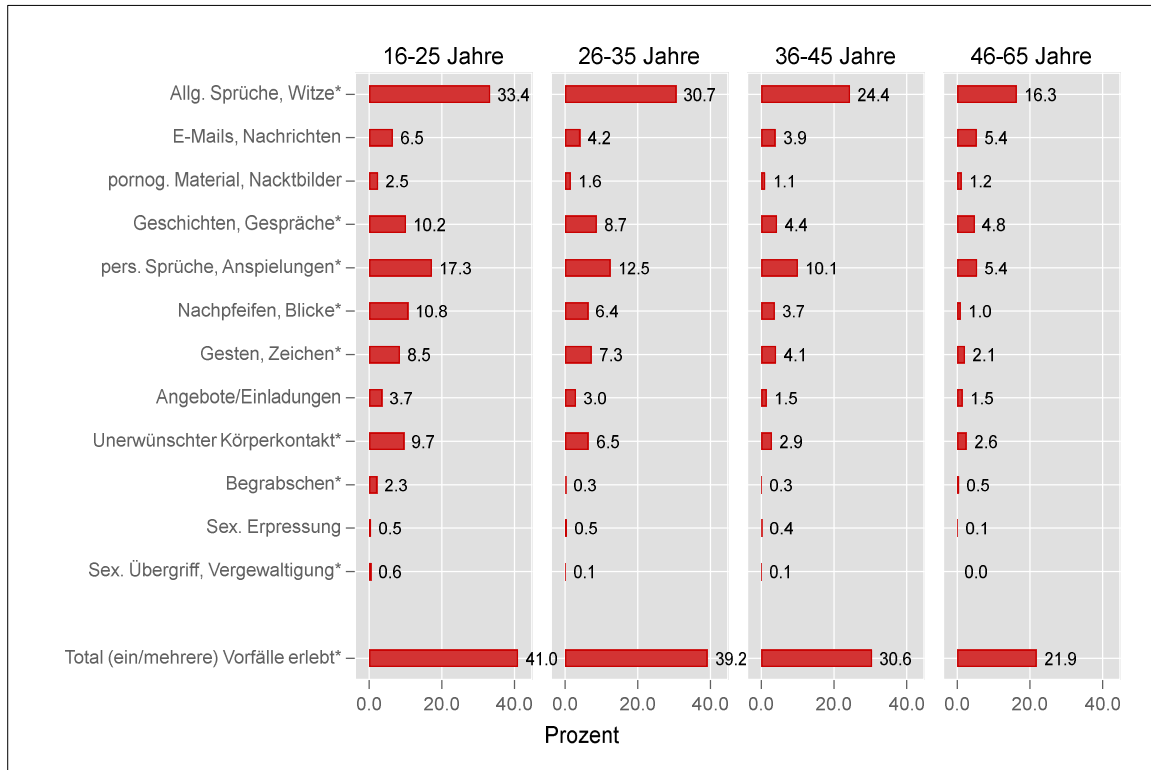
Aus **Abbildung 6** zu den Vorkommnissen nach **Altersgruppe** geht hervor, dass die kurzfristigen Prävalenzen bei den jüngeren Beschäftigten signifikant höher sind. In den letzten 12 Monaten haben um die 40% der Befragten bis 35 Jahre mindestens einen potenziell belästigenden Vorfall erlebt, bei den 36-45-Jährigen sind es noch knapp ein Drittel (30.6%) und bei den 46-65-Jährigen etwas mehr als ein Fünftel (21.9%).⁹ Auch in Bezug auf die einzelnen Verhaltensweisen sind die 12-Monats-Prävalenzen bei den

⁹ Bezogen auf das gesamte bisherige Berufsleben zeigt sich für die meisten Verhaltensweisen der gegenteilige Zusammenhang (ältere Erwerbstätige sind häufiger betroffen), weil die Referenzperiode für potenziell belästigende Verhalten mit dem Alter zunimmt. Die altersspezifischen Unterschiede sind aber nur vereinzelt statistisch signifikant.

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

jüngeren Beschäftigten am höchsten und nehmen mit dem Alter ab. Bei Frauen und Männern zeigen sich dieselben altersspezifischen Muster, wobei sich die Prävalenzen bei den Männern im Durchschnitt auf einem niedrigeren Niveau bewegen und die Unterschiede zwischen den Altersgruppen tendenziell weniger ausgeprägt sind als bei den Frauen (vgl. Tabelle 26 im Anhang).

Abbildung 6: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Altersgruppe der Betroffenen



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Altersgruppen.
 Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2533, davon zw. 0.6-4.5% ohne Angabe).
 Berechnungen BASS

In Bezug auf den höchsten **Bildungsabschluss** sind die Muster weniger eindeutig. Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe weisen teilweise signifikant höhere 12-Monats-Prävalenzen auf (z.B. allgemeine Sprüche/Witze, obszöne Gesten/Gebärden). Andere Vorkommnisse sind häufiger bei Personen ohne nachobligatorischen Abschluss oder mit einer Maturität/Berufslehre (SEK II) als bei Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss (z.B. Nachpfeifen/Blicke, vgl. Tabelle 26 im Anhang).

Schweizerinnen und Schweizer (32.5%) sowie Schweizer Doppelbürgerinnen und Doppelbürger (30.4%) geben signifikant häufiger an als Personen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft (25.4%), in den letzten 12 Monaten mindestens einem potenziell belästigenden Verhalten ausgesetzt gewesen zu sein. Die Unterschiede nach **Nationalität** sind bei den Männern deutlicher ausgeprägt als bei den Frauen. Bei einzelnen Vorkommnissen sind ausländische Männer häufiger betroffen als Schweizer Männer (z.B. unerwünschte Körperkontakte, vgl. Tabelle 27 im Anhang).

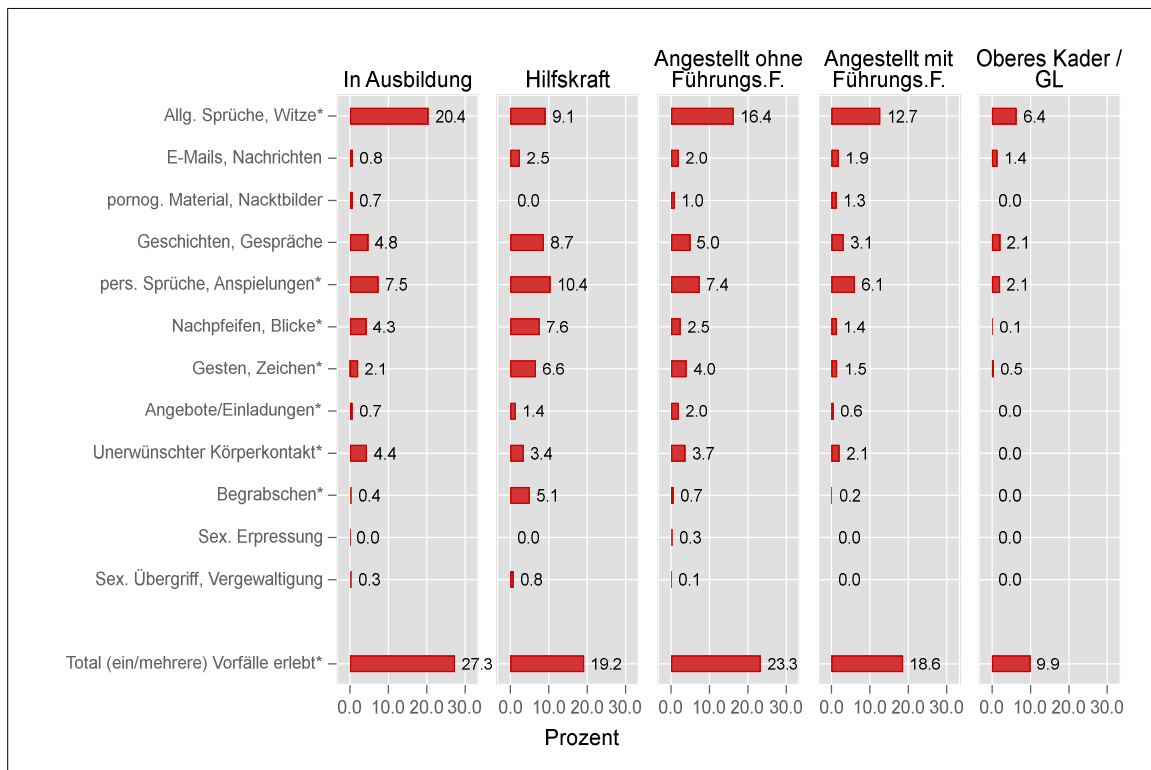
3.2.2 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Wie **Abbildung 7** zeigt, variieren die Vorkommnisse von potenziell belästigendem Verhalten mit der **beruflichen Position** der Befragten. Personen in Ausbildung (Lehre, Praktikum o.Ä.) waren im vergangenen Jahr am aktuellen Arbeitsort am häufigsten (27.3%) mit potenziell belästigenden Verhalten konfrontiert.

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Personen aus dem oberen Kader oder der Geschäftsleitung am seltensten (9.9%). Die abnehmende Betroffenheit in den höheren beruflichen Positionen zeigt sich bei allen abgefragten Verhaltensweisen. Die Prävalenzen sind bei fast allen Vorkommnissen bei Personen in Hilfsstätigkeiten am höchsten. Beispielsweise wurden 5.1% der Hilfskräfte im letzten Jahr bei der Arbeit begrabscht oder gegen den Willen geküsst. Für Angestellte in allen übrigen Positionen beträgt der Anteil weniger als 1%. Die Zusammenhänge zwischen beruflicher Position und Vorkommnissen zeigen sich auch bei einer separaten Betrachtung der Frauen und Männer. Die Unterschiede sind für die Frauen in der Tendenz etwas weniger ausgeprägt (vgl. Tabelle 28 im Anhang).

Abbildung 7: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten im Hauptbetrieb nach beruflicher Position der Betroffenen, Angaben in Prozent



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Berufspositionen.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2533, davon zw. 0.6-4.5% ohne Angabe). Berechnungen BASS

In Bezug auf das **Erwerbsspensum** scheinen Vollzeit erwerbstätige Frauen und niedrigprozentig erwerbstätige Männer die vulnerablen Gruppen zu sein. So werden beispielweise Frauen in Vollzeitspensum häufiger angestarrt/mit Blicken ausgezogen oder in ihrer Gegenwart werden häufiger anzügliche Witze und Sprüche gemacht. Männer in einer Anstellung von weniger als 50% sind häufiger obszönen Gesten ausgesetzt und wurden häufiger begrabscht. Die Ergebnisse für die Männer in kleinen Teilzeitspensum sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da sie auf weniger als 30 Fällen beruhen (vgl. Tabelle 29 im Anhang).

Weiter zeigt sich, dass Personen, die abends oder in der Nacht arbeiten, sowie Personen mit wechselnden **Arbeitszeiten** (Schichtarbeit) von den meisten potenziell belästigenden Verhalten signifikant häufiger betroffen sind als Personen, die regelmässig und tagsüber arbeiten. Personen mit einem befristeten **Arbeitsvertrag** sind häufiger unangenehmen Blicken ausgesetzt und nehmen häufiger abwertende oder obszöne Sprüche oder Witze wahr. Ansonsten zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Festangestellten und anderen Anstellungsformen (vgl. Tabelle 30 und Tabelle 31 im Anhang).

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Auch die **Arbeitsform** kann einen Einfluss darauf haben, in welcher Art und Weise Beschäftigte mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert sind (vgl. Tabelle 32 im Anhang). So sind beispielsweise die Prävalenzen insgesamt sowie auch bei einzelnen Verhalten tiefer für Personen, die häufig für sich alleine und von Zuhause arbeiten. Die Zusammenhänge sind jedoch nicht immer linear oder eindeutig. So sind etwa die Prävalenzen insgesamt sowie bei Nachrichten mit abwertenden/obszönen Sprüche oder Witze im Allgemeinen am höchsten für Personen, die ab und zu im Team arbeiten und am niedrigsten, wenn Teamarbeit selten oder nie vorkommt. Beschäftigte mit häufigem Kontakt zu externen Personen (Kundschaft, Patientinnen, Lieferanten etc.) erhalten häufiger unerwünschte Nachrichten, sind aber seltener von auf die eigene Person bezogenen Sprüchen oder Anspielungen betroffen.

Schliesslich zeigt sich ein sehr deutlicher und über alle 12 potenziell belästigendem Verhalten signifikanter Zusammenhang mit dem **Arbeitsklima**. Je schlechter jemand das Klima im Betrieb bewertet, desto höher sind die Prävalenzen (vgl. Tabelle 33 im Anhang). Dieser Zusammenhang gilt auch bei einer separaten Betrachtung nach Geschlecht.

3.3 Örtlichkeit und Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Für die potenziell belästigenden Verhalten wurde erhoben, wo sich das Erlebte ereignete und von wem das Verhalten ausging. Im Gegensatz zum vorangehenden Kapitel werden hier wiederum die Vorkommnisse im gesamten bisherigen Erwerbsleben berücksichtigt.

3.3.1 Örtlichkeit der Vorkommnisse

Die meisten Vorkommnisse ereignen sich vor Ort im Betrieb direkt am Arbeitsplatz (**Abbildung 8**).¹⁰ Bei den Frauen ist dies etwas häufiger der Fall als bei den Männern. Im Home-Office sind potenziell belästigende Verhaltensweisen generell selten. Männer gaben jedoch etwas öfters an als Frauen, dass sich die Vorkommnisse bei der Arbeit von zu Hause ereigneten. Zwischen 0% und 23% der potenziell belästigenden Vorkommnisse ereignen sich in Durchgangsräumlichkeiten des Betriebs (z.B. Flur, Fahrstuhl). Bei den Frauen sind dies am häufigsten unerwünschtes Anstarren/Nachpfeifen (17%), bei den Männern unerwünschte Körperkontakte (23%). Frauen erleben dagegen unerwünschte Körperkontakte nur halb so oft (11%) in Durchgangsräumlichkeiten des Betriebs. In den gemeinschaftlichen Aufenthaltsräumen des Betriebs (z.B. Kantine, Pausenraum, Gemeinschaftsküche) kommen am ehesten verbale Formen von potenziell belästigendem Verhalten vor (abwertende oder obszöne Sprüche und Witze im Allgemeinen, unerwünschte Geschichten und Gespräche mit sexuellem oder sexistischen Inhalt, persönliche Anspielungen), wobei dies bei den Männern häufiger zutrifft als bei den Frauen. Ebenfalls gaben Männer (32%) deutlich häufiger an als Frauen (17%), dass sich obszöne sexuelle Gebärden, Gesten oder Zeichen in der Kantine oder dem Pausenraum ereignet haben. Zwischen jeweils rund 10-20% der Fälle von potenziell belästigenden Verhalten ereigneten sich im Rahmen von betrieblichen Veranstaltungen (z.B. Weihnachtsessen, Betriebsausflug). Männer (23%) erhalten ausserdem aufdringliche Angebote mit sexuellen Absichten deutliche häufiger als Frauen (10%) bei betrieblichen Veranstaltungen. Auf Geschäfts- und Dienstreisen ereignen sich generell wenige der 12 abgefragten potenziell belästigenden Verhaltensweisen, weil nur eine Minderheit der Befragten auch tatsächlich auf Geschäfts- oder Dienstreisen gehen dürften. Betroffene Männer erleben auf geschäftlichen Reisen am häufigsten unerwünschte sexuelle oder sexistische Geschichten und Gespräche, obszöne sexuelle Gebärden / Gesten und unerwünschte sexuelle Angebote. Je rund jedes zehnte dieser Vorkommnisse ereignete sich bei Männern auf Dienstreisen. Frauen berichten insgesamt seltener als Männer von potenziell belästigendem Verhalten auf Geschäftsreisen. Was

¹⁰ Bei den Ergebnissen zur Örtlichkeit der Vorkommnisse muss berücksichtigt werden, dass je nach Branche bzw. ausgeübtem Beruf, gewisse Orte ausgeschlossen bzw. wenig wahrscheinlich sind (etwa das Home-Office für Angestellte des Gastgewerbes).

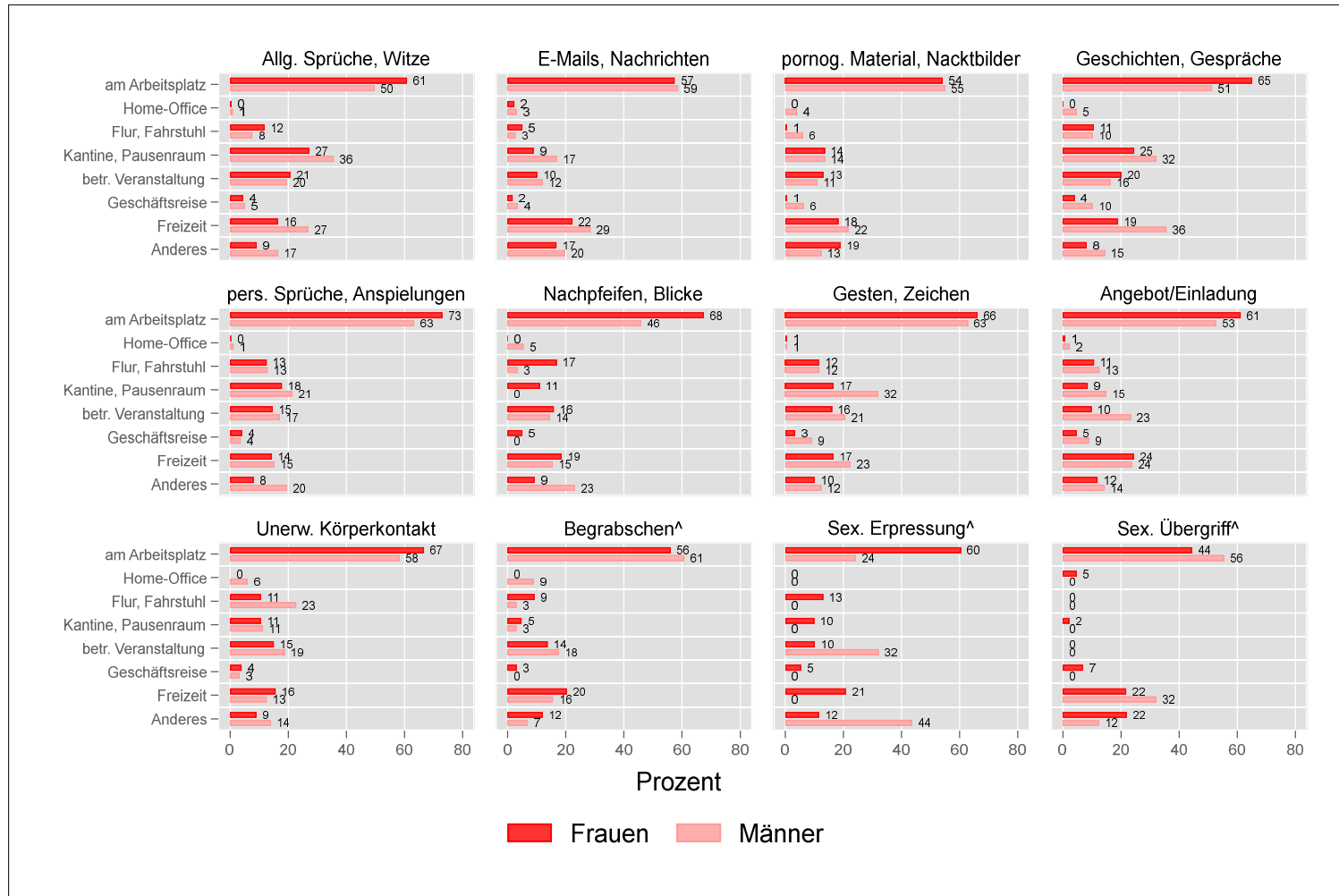
3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

wiederum damit zusammenhängen dürfte, dass Frauen noch seltener als Männer geschäftlich unterwegs sind. Am häufigsten erleben Frauen auf Dienstreisen sexuelle Übergriffe (7%). Männer gaben häufiger an als Frauen, potenziell belästigende Verhalten mit Bezug auf Frauen, Männer im Allgemeinen oder LGBTI-Personen (allgemeine Sprüche/Witze, Nachrichten, pornografisches Material, Geschichten/Gespräche) im Arbeitskontext jedoch ausserhalb der Arbeitszeit («Freizeit») erlebt zu haben. Für die befragten Frauen zeigt sich ausserdem, dass sie körperliche Übergriffe (sexueller Übergriff, Begrabschen / gegen Willen geküsst werden) sowie sexuelle Erpressungen nebst dem Arbeitsplatz häufig – bei rund jedem fünften Vorkommnis – auch in der Freizeit (d.h. ausserhalb der Arbeitszeit) erlebt haben.¹¹

¹¹ Die Ergebnisse für die Männer werden hier nicht speziell kommentiert, da sie auf einer kleinen Fallzahl beruhen.

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Abbildung 8: Orte der Vorkommnisse von potenziell belästigendem Verhalten nach Geschlecht der Betroffenen (Mehrfachantworten)



Lesehilfe: 18% der von Frauen erlebten anzüglichen oder abwertenden Sprüchen / Anspielungen zur eigenen Person ereigneten sich in der Kantine / im Pausenraum.
 Anmerkung: ^ Die Anteile für Männer beruhen auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren.
 Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte, welche die jeweiligen Verhaltensweisen im bisherigen Berufsleben erlebt haben, n zwischen 42 und 1'153). Berechnungen BASS

3.3.2 Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

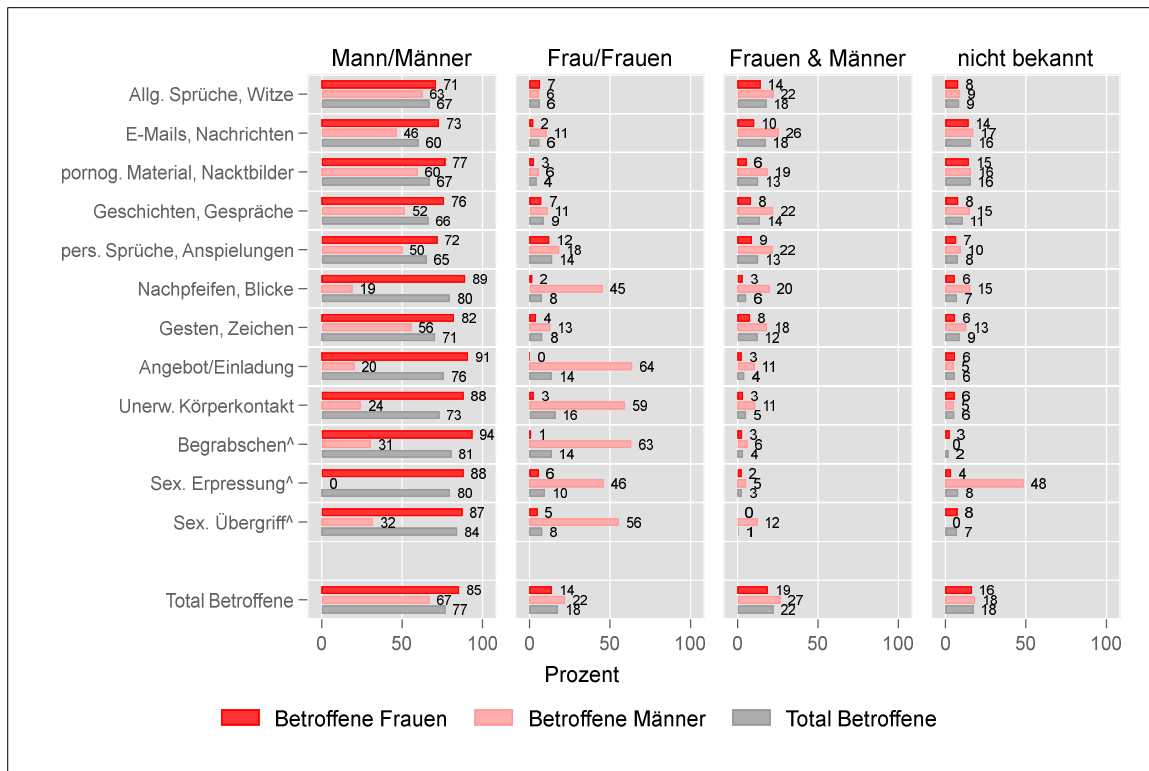
In der nachfolgende **Abbildung 9** ist dargestellt, welches **Geschlecht die Urhebenden** der potenziell belästigenden Verhaltensweisen hatten. Es zeigt sich, dass – über alle Befragten betrachtet – 77% der Betroffenen Vorfälle mit ausschliesslich Männern als Urhebende erlebt haben, betroffene Frauen häufiger als betroffene Männer (85% vs. 67%). Männer haben häufiger als Frauen Vorfälle erlebt, bei welchen ausschliesslich Frauen (22%) oder eine gemischtgeschlechtliche Gruppe (27%) die Urhebenden waren (betroffene Frauen: 14% bzw. 19%). Es zeigt sich ausserdem, dass potenziell belästigendes Verhalten insgesamt häufiger von einer einzelnen Person ausgeht als von einer Personengruppe. Männergruppen als Urhebende sind jedoch deutlich verbreiteter als Frauengruppen (nicht dargestellt).

Auch die einzelnen der 12 abgefragten Vorkommnisse gingen deutlich häufiger von einem oder mehreren Männern aus als von Frauen oder einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe. Bei zwischen 60% (Nachrichten) und 84% (sexuelle Übergriffe) der Vorfälle waren ausschliesslich Männer die Urhebenden. Bei potenziell belästigenden Verhalten mit einem allgemeinen Fokus (allgemeine Sprüche/Witze, Nachrichten, pornografisches Material, Geschichten/Gespräche) sowie bei persönlichen Anspielungen kommt es vergleichsweise häufiger vor, dass auch Frauen als Urhebende beteiligt waren (als einzelne Frau, Frauengruppe oder in einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe zusammen mit Männern). Dieses Muster trifft auch auf die befragten Frauen zu. Bei den betroffenen Männern waren die Urhebenden bei einzelnen Vorkommnissen häufiger Frauen als Männer (Nachpfeifen/Blicke, unerwünschte Angebote/Einladungen, unerwünschter Körperkontakt).¹² Bei den übrigen durch Männer erlebten Vorkommnissen waren jedoch häufiger ausschliesslich Männer unter den Urhebenden. Weiter zeigt sich, dass Männer häufiger eine gemischtgeschlechtliche Gruppe als Urhebende des potenziell belästigenden Verhaltens angegeben haben als Frauen. Schliesslich ist insbesondere bei Nachrichten und pornografischem Material das Geschlecht der Absender/innen teilweise nicht bekannt.

¹² Die Anteile für Begrabschen, sexuelle Erpressung und sexuelle Übergriffe werden hier nicht aufgeführt, da sie auf kleinen Fallzahlen beruhen.

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Abbildung 9: Geschlecht der Urhebenden nach Geschlecht der Betroffenen



Lesehilfe: Bei 82% der von Frauen und bei 56% der von Männern erlebten obszönen Gesten waren Männer die Urhebenden. Anmerkung: [^] Die Anteile für Männer beruhen auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte, welche die jeweilige Verhaltensweise im bisherigen Berufsleben erlebt haben, n zwischen 42 und 1'153). Berechnungen BASS

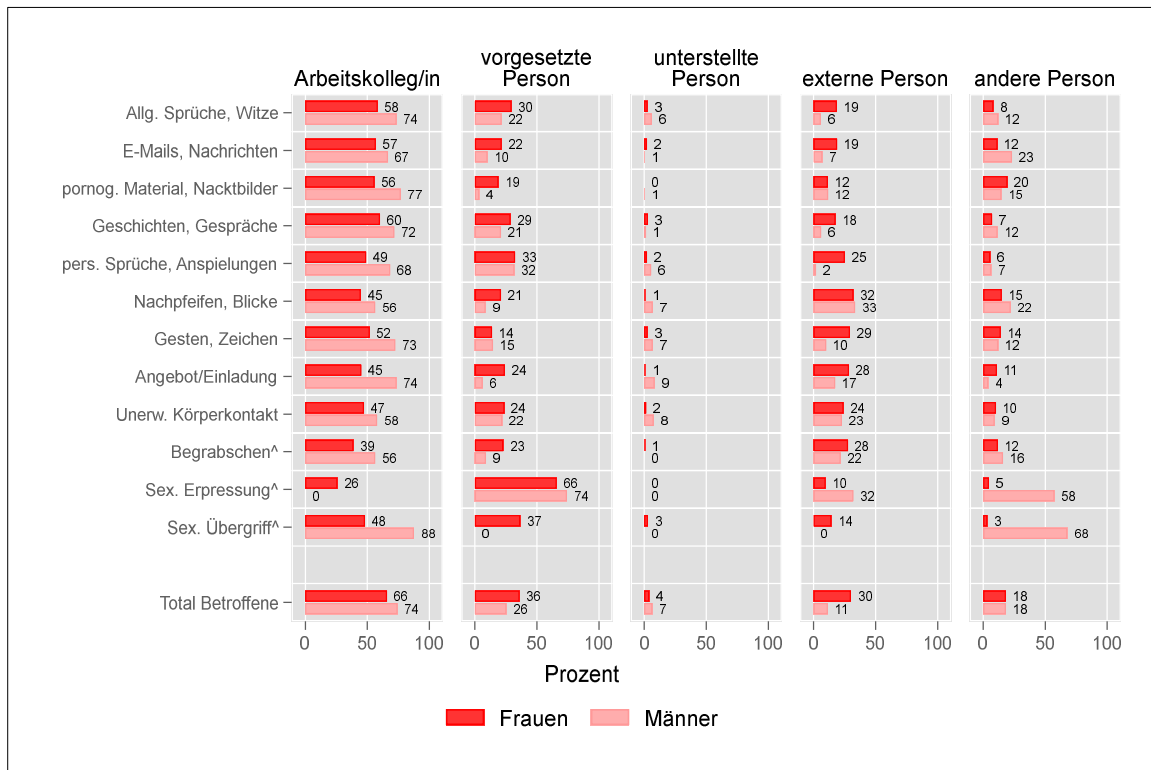
Für die **berufliche Beziehung zu den Urhebenden** zeigt sich in **Abbildung 10**, dass potenziell belästigendes Verhalten in der Regel von Mitarbeitenden auf derselben Hierarchiestufe ausgeht. Eine Ausnahme bildet die sexuelle Erpressung, welche häufiger durch eine vorgesetzte Person erfolgt. Es zeigen sich folgende **Unterschiede nach Geschlecht der Betroffenen**:

- Sowohl bei Frauen wie Männern sind die Urhebenden am häufigsten Kolleginnen und Kollegen auf derselben Hierarchiestufe. Jedoch sind bei allen von Frauen erlebten Vorkommnissen die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen seltener die Urhebenden als bei den von Männern erlebten Vorkommnissen. Insgesamt waren bei zwei Drittel (66%) aller von Frauen erlebten Vorfällen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen involviert, bei den Männern waren es 74%.
- Potenziell belästigendes Verhalten gegenüber Frauen gingen in 36% der Vorfälle von Vorgesetzten aus und in 26% der von Männern erlebten Vorfällen waren Vorgesetzte involviert. Auch bei den einzelnen Verhaltensweisen zeigen sich in der Regel diese geschlechtsspezifischen Unterschiede. Ausnahmen bilden persönliche Anspielung und unerwünschte Körperkontakte, welche bei den befragten Frauen und Männern in ähnlichem Umfang durch vorgesetzte Personen erfolgten (bei je rund einem Drittel bzw. einem Viertel der Vorkommnisse).
- Unterstellte Personen sind insgesamt selten die Urhebenden von potenziell belästigendem Verhalten. Bei den von Männern berichteten Vorkommnissen ist dies jedoch deutlich häufiger der Fall als bei den von Frauen berichteten Erlebnissen.
- Bei fast allen abgefragten Verhaltensweisen gaben Frauen deutlich häufiger als Männer an, dass dieses von einer unternehmensexternen Person ausging (z.B. Kundschaft, Patient/innen, Lieferant/innen). Ausnahmen bilden unerwünschtes Nachpfeifen, unsittliche Blicke/Anstarren und unerwünschte

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Körperkontakte, welche bei den befragten Frauen und Männern in ähnlichem Umfang durch externe Personen erfolgten (bei je rund einem Drittel bzw. einem Viertel der Vorkommnisse). Über alle Erlebnisse von Frauen betrachtet, waren in 30% der Vorfälle externe Personen die Urhebenden, bei den Männern waren externe Personen drei Mal seltener involviert (11%). Werden Branchen mit häufigen Kontakten gegen aussen betrachtet (z.B. Gastgewerbe, Detailhandel), sind unternehmensexterne Personen deutlich häufiger als im Branchendurchschnitt die Urhebenden von potenziell belästigendem Verhalten (nicht dargestellt).

Abbildung 10: Berufliche Beziehung zu den Urhebenden nach Geschlecht der Betroffenen (Mehrfachantworten)



Lesehilfe: 22% der von Frauen und 10% der von Männern erhaltenen Nachrichten wurden von einer vorgesetzten Person verschickt.
 Anmerkung: ^ Die Anteile für Männer beruhen auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren.
 Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte, welche die jeweilige Verhaltensweise im bisherigen Berufsleben erlebt haben, n zwischen 34 und 1'071). Berechnungen BASS

3.4 Vorkommen nach Wirtschaftsbranche und Betriebsgrösse

Nachfolgend wird die **Verbreitung der Vorkommnisse nach Branche** dargestellt. Berücksichtigt werden alle berichteten Vorfälle (d.h. in den letzten 12 Monaten oder früher im Erwerbsleben). Es wird aufgezeigt, in welchen Branchen potenziell belästigende Verhaltensweisen überproportional häufig sind. Dazu wurde die Verteilung der Vorfälle auf die Branchen in Bezug gesetzt zur Verteilung der Befragten auf die Branchen:

- **Hellgrau** hinterlegt sind Branchen mit einer überdurchschnittlichen Verbreitung: Die Anteile der Vorkommnisse sind bis 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche.
- **Dunkelgrau** hinterlegt sind Branchen mit einer stark überdurchschnittlichen Verbreitung: Die Anteile der Vorkommnisse sind mehr als 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche.

In **Tabelle 5** sind die Ergebnisse für **alle Befragten** dargestellt. Angestellte des Gastgewerbes sind von allen abgefragten potenziell belästigenden Verhaltensweisen stark überproportional betroffen. Beispielsweise erfolgten 15.7% der berichteten unerwünschten Einladungen mit sexuellen Absichten im

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Gastgewerbe, jedoch arbeiten nur 3.6% der Befragten im Gastgewerbe. Zu einem etwas geringeren Ausmass sind auch das Baugewerbe, der Detailhandel, Verkehr / Information, Banken / Versicherungen / Immobilien sowie das Gesundheits- und Sozialwesen Branchen, in welchen potenziell belästigende Verhaltensweisen überproportional stark verbreitet sind. Im Baugewerbe überwiegen tendenziell Verhaltensweisen, welche Frauen, Männer oder LGBTI-Personen im Allgemeinen betreffen (allg. Sprüche/Witze, Nachrichten, Nacktbilder) während sich diese im Gesundheits- und Sozialwesen häufiger an eine bestimmte Person richten (persönliche Anspielungen, Blicke) und häufiger auch körperlich sind (unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, sexueller Übergriff). Ferner zeigt sich, dass Angestellte ohne Angaben zum Betrieb («Branche nicht bekannt») von allen Verhaltensweisen überdurchschnittlich oder stark überdurchschnittlich betroffen sind.

Tabelle 5: Potenziell belästigendes Verhalten nach Branche, alle Befragten, Angaben in Prozent

Branche	Total Befragte	Allg. Sprüche, Witze	E-Mails, Nachrichten	pornog. Material, Nacktbilder	Geschichten, Gespräche	pers. Sprüche, Anspielungen	Nachpfeifen, Blicke	Gesten, Zeichen	Angebot, Einladung	Unerwünschter Körperkontakt	Begrabschen	Sex. Erpressung	Sex. Übergriff
Baugewerbe	5.0	6.7	7.2	14.1	5.2	4.9	5.2	9.2	3.0	3.2	3.4	3.9	2.9
verarbeitendes Gewerbe, Industrie	17.5	16.9	16.8	21.6	14.6	11.9	11.0	13.9	12.4	14.6	10.3	10.0	8.4
Grosshandel	3.7	2.8	3.7	3.4	2.5	2.1	2.6	2.3	2.8	0.7	1.4	3.3	0.0
Detailhandel	4.8	4.9	4.5	2.5	4.5	5.2	7.2	4.6	8.6	5.1	4.3	0.3	1.6
Verkehr, Information	8.7	8.5	9.4	7.9	9.7	8.8	6.1	8.1	7.2	7.1	6.5	10.8	14.5
Gastgewerbe	3.6	7.1	7.2	6.1	9.3	9.6	12.8	12.7	15.7	11.9	15.1	9.1	10.7
Banken, Versicherungen, Immobilien	7.2	7.7	8.3	8.8	7.6	7.4	9.3	9.2	5.1	9.2	6.9	8.1	13.3
freiberufliche Dienstleistungen	9.1	8.5	6.2	6.9	7.7	5.8	4.2	5.6	5.9	6.6	12.6	2.7	0.0
Übrige Dienstleistungen	5.7	4.4	5.0	4.1	4.6	4.6	3.7	4.7	5.9	5.0	5.0	6.7	6.1
Öffentliche Verwaltung	6.8	6.3	6.5	4.6	5.1	5.4	4.5	2.8	1.9	3.3	3.9	1.8	0.0
Unterrichtswesen	8.5	6.5	4.6	4.0	5.0	8.3	5.8	7.5	6.5	7.2	4.8	7.7	2.8
Gesundheits-/Sozialwesen	15.3	14.7	13.3	10.3	16.7	19.0	18.5	14.3	19.5	17.9	18.1	26.1	16.5
Branche nicht bekannt	4.2	5.1	7.2	5.7	7.3	7.0	9.1	5.0	5.5	7.9	7.8	9.7	23.3
Anzahl Vor-/Fälle (ungewichtet)	2533	1153	388	193	504	698	529	449	318	470	178	57	42

Anmerkungen: hellgrau hinterlegte Zellen = Anteil Vorkommnisse ist bis zu 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche; dunkelgrau hinterlegte Zellen = Anteil Vorkommnisse ist mehr als 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Eine separate **Betrachtung nach Geschlecht der Betroffenen** in der **Tabelle 6** (Frauen) und **Tabelle 7** (Männer) zeigt, dass nur ein kleiner Anteil der befragten Frauen (1.7%) im Baugewerbe arbeitet, diese Frauen aber alle potenziell belästigenden Verhaltensweisen deutlich überproportional häufig erleben. Auch die Männer im Baugewerbe sind von einigen Vorkommnissen häufiger betroffen. Insbesondere sind pornografisches Material/Nacktbilder sowie obszöne Gesten und Zeichen stark verbreitet. Im verarbeitenden Gewerbe und der Industrie sowie im Gross- und Detailhandel sind Frauen und Männer nur von einzelnen Verhaltensweisen überdurchschnittlich betroffen. Auch in Banken, Versicherungen und Immobilienfirmen sind sowohl Frauen wie Männer übermässig betroffen; Frauen insbesondere von sexuellen Übergriffen, Männer von obszönen Gesten, Zeichen oder Blicken. Für die befragten Frauen erweisen sich ausserdem die Bereiche Verkehr und Information sowie das Gastgewerbe als Branchen mit einer stark überproportionalen Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten. Für die Männer zeigt sich insgesamt eine weniger starke Konzentration der potenziell belästigenden Verhaltensweisen auf einzelne Branchen. Im Gegensatz zu den befragten Frauen, erleben Männer jedoch insbesondere im Gesundheits- und

3 Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Sozialwesen sowie ferner auch in der öffentlichen Verwaltung und dem Unterrichtswesen häufig potenziell belästigende Situationen.

Tabelle 6: Potenziell belästigendes Verhalten nach Branche, Frauen, Angaben in Prozent

Branche	Total Frauen	Allg. Sprüche, Witze	E-Mails, Nachrichten	pornog. Material, Nacktbilder	Geschichten, Gespräche	pers. Sprüche, Anspielungen	Nachpfeifen, Blicke	Gesten, Zeichen	Angebot, Einladung	Unerwünschter Körperkontakt	Begrabschen	Sex. Erpressung	Sex. Übergriff
Baugewerbe	1.7	2.9	4.0	4.9	3.8	3.1	5.3	4.8	3.4	3.3	3.3	4.4	3.0
verarbeitendes Gewerbe, Industrie	11.3	11.9	10.1	15.9	10.5	9.6	10.1	9.6	9.7	12.3	10.8	11.3	8.9
Grosshandel	2.6	2.0	1.7	1.6	1.2	1.4	3.0	2.3	3.7	0.9	1.8	3.7	0.0
Detailhandel	6.9	7.4	7.3	5.0	5.6	6.4	7.5	7.3	10.2	6.3	5.5	0.3	1.7
Verkehr, Information	4.6	6.8	8.7	6.9	7.8	6.9	6.1	7.1	8.8	7.0	8.3	12.2	15.4
Gastgewerbe	3.5	9.2	11.5	6.5	12.5	12.6	14.6	18.3	15.6	13.8	16.5	6.9	7.1
Banken, Versicherungen, Immobilien	6.6	8.0	7.3	7.0	7.3	6.8	7.9	6.3	5.7	8.4	7.5	9.1	14.1
freiberufliche Dienstleistungen	7.6	6.4	7.8	9.8	6.1	5.7	3.4	3.8	3.5	5.0	5.1	3.1	0.0
Übrige Dienstleistungen	7.0	5.0	5.1	1.9	4.7	4.1	4.0	4.6	4.6	5.4	4.7	7.6	6.5
Öffentliche Verwaltung	7.4	5.7	4.5	7.1	4.7	5.2	3.5	2.5	2.4	3.1	3.8	2.0	0.0
Unterrichtswesen	11.9	8.0	7.1	6.4	6.6	8.0	6.3	7.4	7.5	7.1	4.3	6.8	3.0
Gesundheits-/Sozialwesen	23.7	21.8	18.0	18.2	23.0	22.7	20.7	19.5	18.5	19.5	20.6	24.4	17.5
Branche nicht bekannt	5.2	4.8	6.9	8.9	6.0	7.4	7.6	6.4	6.3	7.9	7.7	8.2	22.8
Anzahl Vor-/Fälle (ungewichtet)	1653	803	269	116	383	579	487	322	279	409	159	51	39

Anmerkungen: hellgrau hinterlegte Zellen = Anteil Vorkommnisse ist bis zu 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche; dunkelgrau hinterlegte Zellen = Anteil Vorkommnisse ist mehr als 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte Frauen). Berechnungen BASS

Tabelle 7: Potenziell belästigendes Verhalten nach Branche, Männer, Angaben in Prozent

Branche	Total Männer	Allg. Sprüche, Witze	E-Mails, Nachrichten	pornog. Material, Nacktbilder	Geschichten, Gespräche	pers. Sprüche, Anspielungen	Nachpfeifen, Blicke	Gesten, Zeichen	Angebot, Einladung	Unerwünschter Körperkontakt	(Begrabschen)	(Sex. Erpressung)	(Sex. Übergriff)
Baugewerbe	7.8	10.7	10.8	20.9	6.4	8.9	1.2	13.7	1.5	1.0	0.0	0.0	0.0
verarbeitendes Gewerbe, Industrie	23.3	22.4	23.5	26.9	20.3	16.7	17.1	19.4	20.5	22.6	9.0	0.0	0.0
Grosshandel	4.6	3.7	5.8	5.0	4.6	4.0	0.5	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Detailhandel	2.9	2.1	1.6	0.5	3.1	2.4	5.3	1.3	2.8	1.5	0.0	0.0	0.0
Verkehr, Information	12.4	10.4	10.4	8.6	12.7	13.4	6.4	9.4	1.8	7.6	0.0	0.0	0.0
Gastgewerbe	3.6	4.5	2.7	5.8	4.8	2.8	2.3	6.0	16.6	6.4	10.3	29.7	68.0
Banken, Versicherungen, Immobilien	7.8	7.5	9.5	10.5	8.4	9.0	19.0	12.9	2.9	12.0	5.0	0.0	0.0
freiberufliche Dienstleistungen	10.5	10.9	4.6	4.7	10.3	6.3	9.4	8.0	14.5	11.9	41.4	0.0	0.0
Übrige Dienstleistungen	4.6	3.8	4.9	6.1	4.6	5.7	1.9	4.9	10.8	4.1	6.2	0.0	0.0
Öffentliche Verwaltung	6.2	7.0	8.8	2.6	5.9	6.0	9.9	3.1	0.0	4.3	4.3	0.0	0.0
Unterrichtswesen	5.5	4.7	1.5	1.5	2.3	8.7	1.8	7.4	1.8	7.2	6.5	0.0	0.0
Gesundheits-/Sozialwesen	7.7	6.9	8.1	3.9	7.4	10.3	5.9	8.3	23.8	13.2	9.0	46.1	0.0
Branche nicht bekannt	3.1	5.4	7.7	3.1	9.4	5.9	19.3	3.2	2.8	8.1	8.3	24.2	32.0
Anzahl Vor-/Fälle (ungewichtet)	864	337	116	74	115	114	36	123	37	57	18	5	3

Anmerkungen: hellgrau hinterlegte Zellen = Anteil Vorkommnisse ist bis zu 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche; dunkelgrau hinterlegte Zellen = Anteil Vorkommnisse ist mehr als 1.5 Mal grösser als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche. Vorfälle in Klammern beruhen auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet). Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte Männer). Berechnungen BASS

4 Subjektive Betroffenheit

In Bezug auf die **Betriebsgrösse** zeigt sich, dass potenziell belästigende Verhaltensweisen häufiger sind in Betrieben ab 50 Mitarbeitenden (vgl. Tabelle 24 im Anhang). Signifikante Unterschiede zeigen sich bei den allgemeinen Witzen/Sprüchen, bei den persönlichen Anspielungen und bei unerwünschten Körperkontakten sowie den Vorfällen insgesamt, die allesamt mit der Betriebsgrösse zunehmen. Für einzelne Verhaltensweisen zeigen sich die höchsten Prävalenzen bei Betrieben mit 50-249 Mitarbeitenden und etwas tiefere in den Grossbetrieben (ab 250 Mitarbeitenden).

4 Subjektive Betroffenheit

Eine weitere Perspektive auf die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist die subjektive Betroffenheit. Diese wurde zweistufig erfasst. Zuerst wurde erhoben, ob sich die Befragten durch die abgefragten sexistischen und sexuellen Verhaltensweisen oder vergleichbare Vorkommnisse am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlten. Wenn dies nicht der Fall war, wurden die Befragten in einem weiteren Schritt danach gefragt, ob sie sich durch die Vorkommnisse gestört fühlten oder ihnen diese unangenehm waren.

Das Wichtigste in Kürze

- In den vergangenen 12 Monaten haben sich insgesamt 4.6% der Befragten sexuell belästigt gefühlt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 16.6%. Weitere 7.4% der Befragten, die sich nicht sexuell belästigt fühlten, empfanden eine der genannten Situationen in den letzten 12 Monaten als störend oder unangenehm, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben waren es 13.4%.
- Beide Arten der subjektiven Betroffenheit zusammengenommen waren bezogen auf die vergangenen 12 Monate 12% subjektiv betroffen, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben von 30%.
- Frauen und jüngere Arbeitnehmende fühlten sich deutlich häufiger subjektiv betroffen als Männer bzw. Ältere. Auch Personen in Ausbildung, Hilfskräfte sowie Personen, die Schicht-, Abend- oder Nachtarbeit leisten, weisen überdurchschnittliche Werte auf.

4.1 Subjektive Betroffenheit nach Geschlecht und Sprachregion

Bezogen auf die letzten 12 Monate haben sich 7.5% der Frauen und 2% der Männer bei der Arbeit sexuell belästigt gefühlt (**Tabelle 8**). Im gesamten bisherigen Erwerbsleben sind es 28.1% der Frauen und 6.1% der Männer (alle Befragten: 16.6%). Bei der zweiten Art der **subjektiven Betroffenheit** betragen die Jahres-Prävalenzen für die Frauen 9.5% und für die Männer 5.2% (gesamtes Berufsleben: 15.7% bzw. 11.2%). Nimmt man beide Arten der subjektiven Betroffenheit zusammen, erleben pro Jahr 12% der Arbeitnehmenden sexuell belästigende und/oder störende sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen. Im Verlaufe des Erwerbslebens sind es 30%, 43.8% der Frauen und 17.3% der Männer.

Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden (54%), die bei der Arbeit jemals unerwünscht sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen erlebt haben, empfinden diese Erlebnisse als sexuell belästigend oder störend/unangenehm (nicht dargestellt). Die befragten Frauen fühlen sich durch potenziell belästigende Situationen deutlich häufiger als die befragten Männer subjektiv betroffen (71% vs. 34%). Frauen empfinden solche Vorkommnisse ausserdem häufiger als sexuell belästigend (47%) denn als störend/unangenehm (24%). Männer dagegen benennen sexistische und sexuelle Verhaltensweisen eher als störend/unangenehm (21%) denn als sexuelle Belästigung (13%).

4 Subjektive Betroffenheit

Tabelle 8: Subjektive Betroffenheit, Total, nach Geschlecht und Referenzperiode, Angaben in Prozent

	Geschlecht	im letzten Jahr	früher im Erwerbsleben	Gesamtes Erwerbsleben	Anzahl Fälle (ungewichtet)
Sexuell belästigt gefühlt	Frauen	7.5	20.6	28.1	1641
	Männer	2.0	4.1	6.1	846
	Total Beschäftigte	4.6	12.0	16.6	2502
Gestört gefühlt, Situationen als unangenehm empfunden	Frauen	9.5	6.2	15.7	1641
	Männer	5.2	5.9	11.2	846
	Total Beschäftigte	7.4	6.0	13.4	2502
Total sexuell belästigt oder gestört gefühlt	Frauen	17.0	26.8	43.8	1641
	Männer	7.2	10.1	17.3	846
	Total Beschäftigte	12.0	18.0	30.0	2502

Anmerkungen: die Anzahl Fälle bezieht sich auf die Anzahl der Befragten, welche Angaben zur subjektiven Betroffenheit gemacht haben. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

In Bezug auf die **Sprachregionen** zeigen sich keine eindeutigen Unterschiede (vgl. Tabelle 35 im Anhang). So fühlten sich Befragte aus der Deutschschweiz häufiger sexuell belästigt (D-CH:18.3%; F-CH: 12.2%; I-CH: 11.1%), Befragte aus der lateinischen Schweiz jedoch häufiger sonst gestört (D-CH:11.5%; F-CH: 18.9%; I-CH: 16.2%). Bezogen auf die subjektive Betroffenheit insgesamt zeigen sich nur geringfügige Differenzen nach Sprachregion (D-CH: 29.8%; F-CH: 31%; I-CH: 27.4%). In einer multivariaten Betrachtung zeigt sich allerdings eine signifikant höhere subjektive Betroffenheit bei Arbeitnehmenden aus der italienischen Schweiz (vgl. Abbildung 29 im Anhang).

4.2 Personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale der Betroffenen

Für die Betrachtung von weiteren personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen der subjektiv betroffenen Personen erfolgt eine Beschränkung auf die letzten 12 Monate, da bei der subjektiven Betroffenheit im gesamten bisherigen Erwerbsleben nicht klar ist, was die früheren arbeitsplatz- und personenbezogenen Merkmale waren.¹³

Gemäss **Tabelle 9** variiert die subjektive Betroffenheit stark zwischen den **Branchen**. Über alle Befragten fühlen sich Personen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, den freiberuflichen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung, dem Gastgewerbe, Detailhandel und Unterrichtswesen überproportional betroffen. Bei den Frauen ist die subjektive Betroffenheit im Gastgewerbe am häufigsten. Ein Viertel (25%) der angestellten Frauen aus dem Gastgewerbe hat sich im letzten Jahr sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt. Deutlich überproportional betroffen sind ausserdem Frauen aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Grosshandel (je rund ein Fünftel). Bei den Männern sind die Branchen mit einer klar überdurchschnittlichen Betroffenheit das Gesundheits-/Sozialwesen (12.7%), freiberufliche Dienstleistungen (10.8%) und die öffentliche Verwaltung (10.3%). Die insgesamt höhere Betroffenheit bei Frauen im Vergleich zu den Männern zeigt sich in allen Branchen.¹⁴

¹³ Auch mit dieser Einschränkung kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich das Gefühl der subjektiven Betroffenheit teilweise auf andere als die hier betrachteten Situationen bezieht. Aktuell arbeiten 6% für mehrere Arbeitgebende und 13.7% arbeiten weniger als ein Jahr beim aktuellen Hauptbetrieb.

¹⁴ Eine Ausnahme bildet die subjektiv empfundene sexuelle Belästigung im Unterrichtswesen, die für Männer (6.1%) etwas höher ist als für Frauen (5.1%).

4 Subjektive Betroffenheit

Tabelle 9: Subjektive Betroffenheit in den letzten 12 Monaten nach Branche und Geschlecht, Angaben in Prozent

Branche	Sexuell belästigt gefühlt			Sexuell belästigt oder gestört gefühlt		
	Frauen	Männer	Alle Beschäftigten	Frauen	Männer	Alle Beschäftigten
Baugewerbe	(11.6)	0	1.9	(15.6)	3.8	6.2
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	8.9	3.5	5.1	20.7	6.4	10.8
Grosshandel	6	0	2.1	20.5	7.4	11.9
Detailhandel	6.9	(0)	4.7	14	(10.3)	12.8
Verkehr, Information	8.3	0.6	2.9	17.9	7.1	10.4
Gastgewerbe	14.7	(0.5)	7.4	25	(0.5)	13.3
Banken, Versicherungen, Immobilien	5.9	0	2.6	12.9	4	7.9
freiberufliche Dienstleistungen	6.7	2.2	3.9	18.6	10.8	14.4
Übrige Dienstleistungen	7.7	3.4	6	12.9	3.4	9
Öffentliche Verwaltung	5.2	5.2	5.2	16.7	10.3	13.5
Unterrichtswesen	5.1	6.1	5.5	14.9	8.4	12.7
Gesundheits-/Sozialwesen	8.1	0.2	6	17.6	12.7	16.3
Branche nicht bekannt	8.4	0	5	16.6	5.7	12.1
Total	7.5	2	4.6	17.0	7.2	12.0
Anzahl Fälle (ungewichtet)	1'640	846	2'501	1'640	846	2'501

Anmerkungen: grau eingefärbte Zellen = überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Total (Abweichung von mind. 10%); Anteile in Klammern beruhen auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren.
Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Die Ergebnisse für **weitere arbeitsplatz- und stellenbezogene Merkmale** finden sich in Tabelle 34 im Anhang. Als sexuell belästigend oder unangenehm/störend empfundene Situationen nehmen mit der Betriebsgrösse zu, wobei die Unterschiede nach Betriebsgrösse nur für Frauen signifikant sind. Ebenfalls zeigt sich eine überdurchschnittliche subjektive Betroffenheit für Personen in Ausbildung (14.7%) und Hilfskräfte (19.6%)¹⁵ sowie Personen, die Schicht-, Abend- oder Nachtarbeit leisten (16.2%). Schliesslich fühlten sich in den letzten 12 Monaten jüngere Befragte am Arbeitsplatz deutlich häufiger als ältere sexuell belästigt oder sonst gestört (16-25-Jährige: 19.9%, 46-65-Jährige: 7.3%) und für Frauen steigt die subjektive Betroffenheit mit der Bildung.

¹⁵ Die berufliche Position ist jedoch nicht mehr relevant, wenn gleichzeitig das Alter berücksichtigt wird.

5 Reaktionen und Folgen

Alle Befragten, welche für das bisherige Berufsleben mindestens ein potenziell belästigendes Vorkommnis berichten und/oder sich durch diese oder ähnliche Vorkommnisse subjektiv betroffen fühlen, wurden zu den Reaktionen und Folgen des Erlebten befragt. Dies betrifft 54% der Befragten.

Das Wichtigste in Kürze

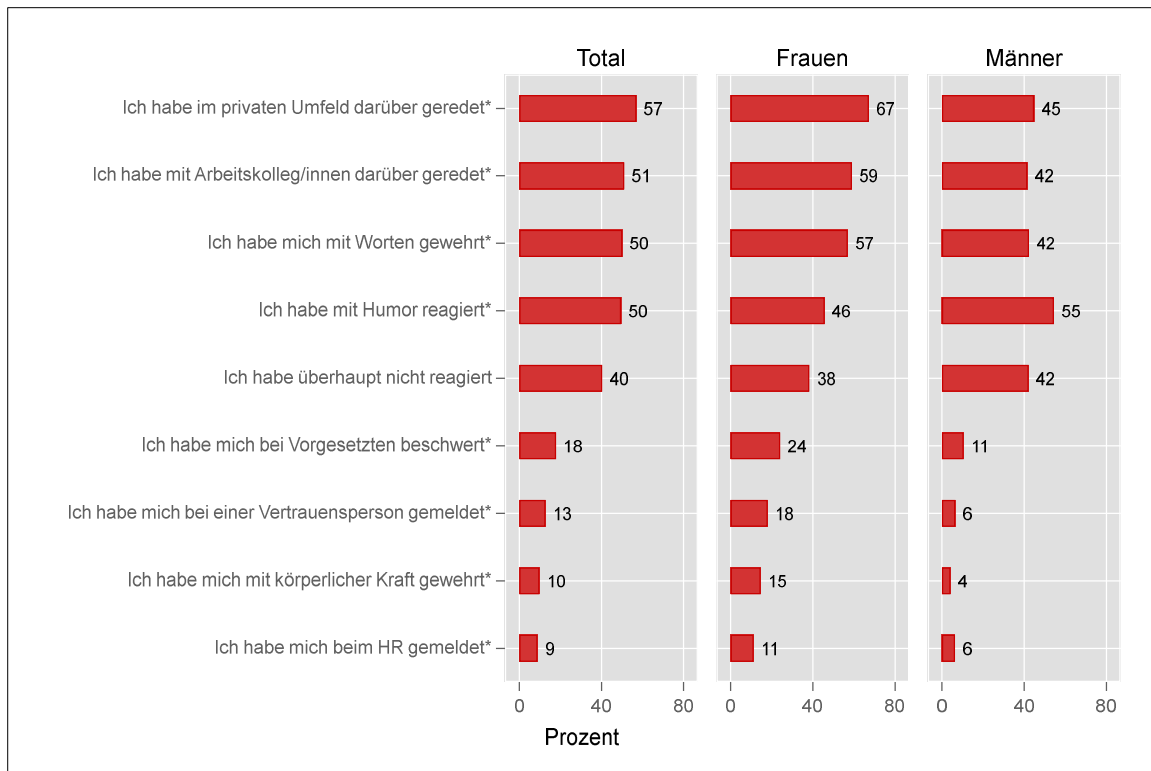
- Am häufigsten thematisieren die Betroffenen das Erlebte im privaten Umfeld (57%) oder mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (51%), am seltensten haben sich Betroffene an die Personalverantwortlichen gewendet (9%).
- Es ist relativ verbreitet (40%), dass Betroffene auch schon nicht reagiert haben auf eine (potenziell) belästigende Situation bei der Arbeit.
- 41% berichten von negativen Folgen aufgrund (potenziell) belästigender Erlebnisse bei der Arbeit, wobei Frauen (51%) deutlich häufiger von negativen Folgen betroffen sind als Männer (29%).
- Die häufigsten negativen Folgen sind Schamgefühle (20%), eine Verschlechterung der Arbeitsklimas (19%) und der Wunsch zur Kündigung (18%).

5.1 Reaktionen

Die häufigste Reaktion auf potenziell belästigendes Verhalten oder als sexuell belästigende bzw. unangenehm empfundene Situationen am Arbeitsplatz ist das Thematisieren im privaten Umfeld (57%; **Abbildung 11**). Jeweils rund die Hälfte der Befragten hat die Vorfälle auch mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen besprochen, sich verbal zur Wehr gesetzt oder mit Humor auf die Vorkommnisse reagiert bzw. Witze gemacht. 4 von 10 der Betroffenen (40%) haben angegeben, in einer unangenehmen Situation auch schon mal überhaupt nicht reagiert zu haben. Vergleichsweise seltener werden Vorgesetzte (18%), Vertrauenspersonen (13%) oder das HR (9%) einbezogen. Frauen zeigen in (potenziell) sexuell belästigenden Situationen fast alle der abgefragten Reaktionen signifikant häufiger als Männer. Allerdings gaben betroffene Männer häufiger an, mit Humor reagiert zu haben (55% vs. 46%). In Bezug auf das Ausbleiben einer Reaktion zeigen sich keine klaren geschlechtsspezifische Unterschiede.

Weiter zeigt sich, dass Personen, die sich am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt fühlten, fast alle Reaktionen signifikant häufiger aufweisen (nicht dargestellt). Insbesondere beziehen diese Personen auch öfters Vorgesetzte (31%), Personalverantwortliche (16%) oder eine spezialisierte Stelle (Vertrauensperson; 21%) ein. Nur in Bezug auf die Reaktion mit Humor und das Ausbleiben einer Reaktion zeigen sich keine relevanten Unterschiede. Bei einer Beschränkung auf Befragte, die sich sexuell belästigt fühlten, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede etwas seltener statistisch signifikant, zeigen aber nach wie vor in die gleiche Richtung.

Abbildung 11: Reaktionen nach Geschlecht (Mehrfachantworten)

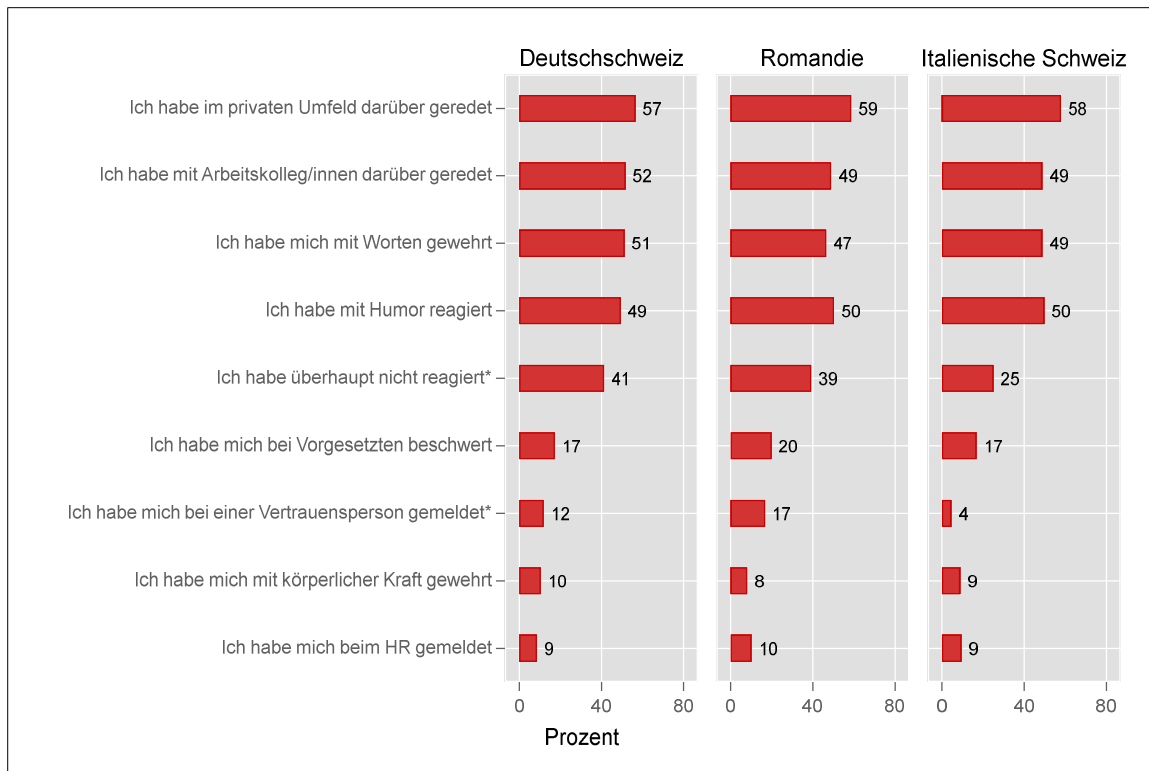


Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männer. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte mit Vorkommnissen und/oder subjektiver Betroffenheit, n = 1'418). Berechnungen BASS

Mehr als die Hälfte (55%) der Personen, welche sich bei den Vorgesetzten, der Personalabteilung oder einer Anlaufstelle gemeldet haben, sind der Ansicht, dass dort (eher) angemessen auf ihre Meldung eingegangen wurde (nicht dargestellt). Gut ein Drittel (35%) fühlte sich jedoch (eher) nicht gut unterstützt (10% ohne Angabe). Männer beurteilen die **Reaktion auf ihre Meldungen** tendenziell etwas schlechter als Frauen. Der Unterschied ist statistisch jedoch nicht signifikant.

Bei einer Betrachtung nach **Sprachregion** in **Abbildung 12** fällt auf, dass sich die Reaktionen auf sexuelle Belästigung oder potenziell belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz vor allem in zwei Punkten unterscheiden. In der italienischsprachigen Schweiz melden sich erstens Betroffene sehr viel seltener bei einer internen oder externen Ansprechperson (4%) als in der Deutschschweiz (12%) oder in der Romandie (17%). Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass spezialisierte Anlaufstellen in Betrieben der italienischen Schweiz seltener sind (vgl. Kapitel 11). Zweitens kommt es in der Deutsch- und Westschweiz (41% bzw. 39%) deutlich häufiger vor als im Tessin (25%), dass eine Reaktion ausbleibt. Bei den übrigen Reaktionen zeigt sich ein recht einheitliches Bild für alle Sprachregionen der Schweiz.

Abbildung 12: Reaktionen nach Sprachregion (Mehrfachantworten)



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte mit Vorkommnissen und/oder subjektiver Betroffenheit, n = 1'418). Berechnungen BASS

416 Personen haben im offenen Antwortfeld **Gründe** ausgeführt, **warum sie auf (potenziell) belästigende Vorkommnisse nicht reagiert haben**. Die Gründe können wie folgt gruppiert werden:

- Eine ausbleibende Reaktion wurde sehr häufig damit begründet, dass man mit der Situation überfordert war und nicht gewusst habe, wie sie damit umgehen sollten. Einige sind sich auch erst im Nachhinein der Belästigung bewusst geworden.
- Ebenfalls häufig wurde angegeben, dass der Vorfall als zu wenig schlimm erachtet wurde (z.B. nur verbal oder es sei niemand direkt angesprochen worden), Vorfälle wurden als Witz verharmlost oder es wird auf frühere Zeiten verwiesen, in welchen bestimmte Verhalten als normal galten. (Potenziell) belästigende Vorfälle wurden von den Betroffenen teilweise auch bewusst ignoriert oder bei Sprüchen weggehört, weil es ihnen nicht genügend wichtig war zu reagieren oder die Energie dazu fehlte.
- Viele haben Schamgefühle als Grund für eine ausbleibende Reaktion genannt.
- Häufig haben Betroffene ausserdem aus Unsicherheit nicht reagiert. Teilweise weil sie sehr jung waren oder noch in der Ausbildung und sich deshalb nicht getraut haben zu reagieren, teilweise aufgrund der hierarchischen Stellung der Person, die sie belästigt hat.
- Die Angst vor Konsequenzen am Arbeitsplatz (Stellenverlust, Vorgesetzte, Rache, Blossstellung, Stigmatisierung etc.) hält gewisse Mitarbeitende davon ab, sich zu melden.
- Weitere Betroffene wollten keine Aufmerksamkeit erregen und haben darum den Vorfall nicht angesprochen.
- Mehrere Befragte sind der Meinung, dass es nichts verändert hätte oder sie nicht ernst genommen worden wären, wenn sie etwas gesagt hätten. Eine Reaktion wäre also zwecklos gewesen.

5 Reaktionen und Folgen

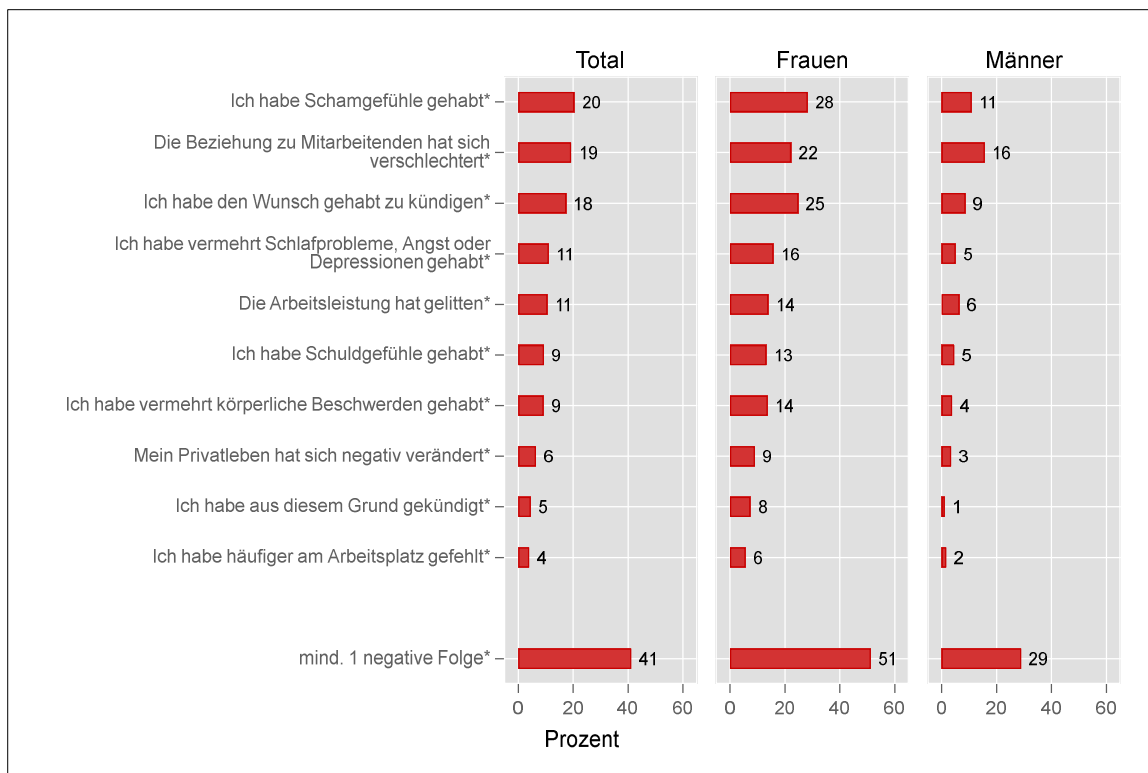
- Einige Befragte haben auf einen (potenziell) belästigenden Vorfall nicht reagiert, weil die Urhebenden unternehmensexterne Personen waren (Kund/innen, Patient/innen etc.) und sie von den Arbeitgebenden vermittelt bekamen, dass «der Kunde König ist» und damit bestimmte Übertretungen hinzunehmen sind.
- Ausbleibende Reaktionen wurden teilweise durch fehlende Beweise begründet oder damit, dass es keine Stelle im Betrieb gab, an welche man sich hätte wenden können.
- Vereinzelt wurden ausserdem folgende Gründe genannt: das Ereignis sei zu wenig häufig passiert, es herrsche ein männerdominiertes Umfeld, in welchem ein sexistisches Klima von dem meisten als normal erachtet und Beschwerden nicht geglaubt würden; Unsicherheit, ob es sich um eine Belästigung gehandelt hat.
- Ferner haben Einzelne das Verhalten der Versursachenden entschuldigt (z.B. aufgrund von Verwirrtheit oder Alkoholisierung) oder aus Angst vor deren Reaktion nicht reagiert (z.B. Person sei grösser oder unberechenbar gewesen).

5.2 Folgen

Das Erleben von (potenziell) belästigenden Situationen bei der Arbeit hat bei jeder fünften betroffenen Person (20%) Schamgefühle zur **Folge** und knapp jede zehnte Person (9%) äussert Schuldgefühle (**Abbildung 13**). Häufig (19%) berichten Betroffene von einer Verschlechterung des Arbeitsklimas. 18% verspürten im Zusammenhang mit (potenziell) belästigenden Vorkommnissen den Wunsch zur Kündigung der Arbeitsstelle und 5% haben tatsächlich gekündigt. Von negativen Folgen für die psychische (11%) und körperliche (9%) Gesundheit sowie die Arbeitsleistung (11%) berichtet rund jede zehnte betroffene Person. Insgesamt nannten 41% der Arbeitnehmenden, die sich belästigt fühlten oder potenziell belästigende Verhalten erlebten, mindestens eine negative Folge dieser Erlebnisse. Die befragten Frauen nannten alle Folgen signifikant – viele bis zu drei Mal – häufiger als die Männer.

Analog der Reaktionen sind die Folgen bei Vorfällen von sexueller Belästigung weitreichender. Alle abgefragten Folgen werden von Personen, die sich bei der Arbeit schon sexuell belästigt fühlten, signifikant häufiger genannt (nicht dargestellt). Insbesondere ist das Gefühl von Scham weit verbreitet (37%). Wie bei den Reaktionen bleiben die Geschlechterunterschiede bestehen, sind aber etwas weniger deutlich.

Abbildung 13: Folgen nach Geschlecht (Mehrfachantworten)

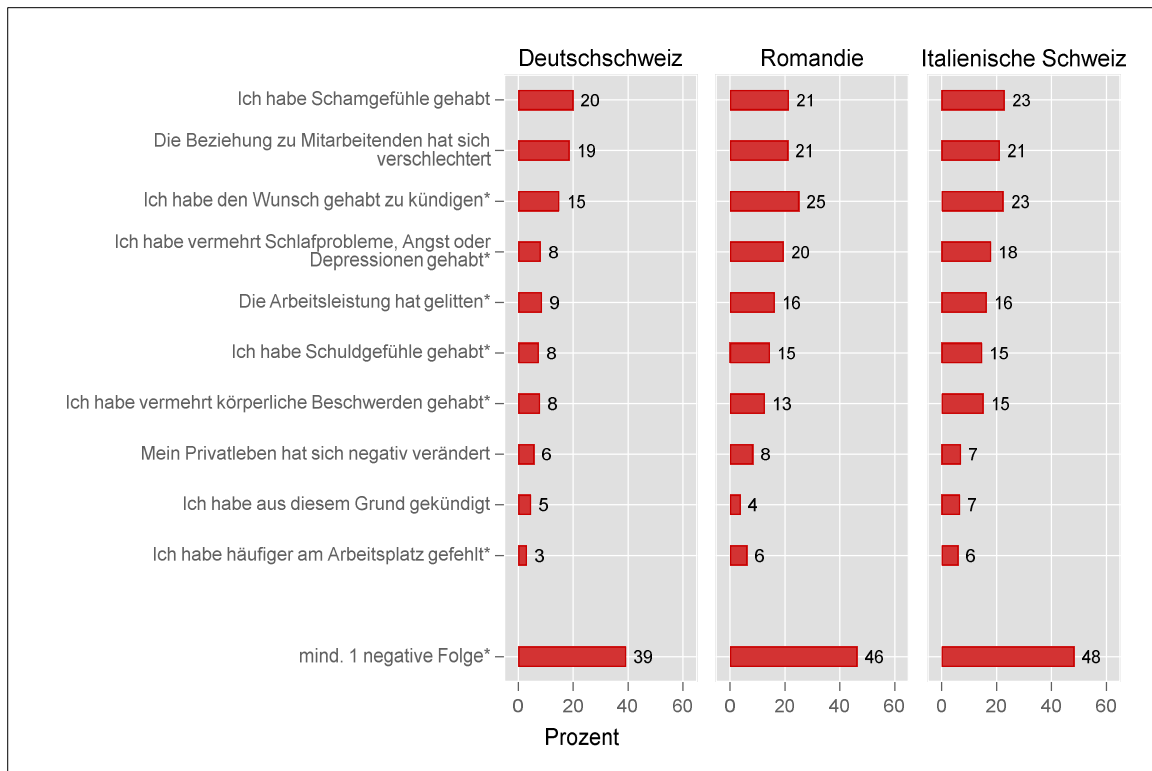


Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte mit Vorkommnissen und/oder subjektiver Betroffenheit, n = 1'418). Berechnungen BASS

Eine sprachregionale Betrachtung zeigt, dass Befragte aus der lateinischen Schweiz (Romandie und italienische Schweiz) alle der abgefragten Folgen häufiger nannten als Befragte aus der Deutschschweiz (**Abbildung 14**). Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei den psychischen Folgen, Schuldgefühlen sowie den Fehltagen am Arbeitsplatz, die jeweils in der lateinischen Schweiz bis zu mehr als doppelt so oft vorkommen als in der Deutschschweiz. Auch haben betroffene Personen aus der lateinischen Schweiz häufiger den Wunsch zu kündigen (25% bzw. 23% vs. 15%). In der italienischen Schweiz waren 48% und in der Romandie 46% von negativen Folgen betroffen. In der Deutschschweiz haben 39% der Arbeitnehmenden mindestens eine negative Folge genannt.

6 Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (Drittperspektive)

Abbildung 14: Folgen nach Sprachregion (Mehrfachantworten)



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Befragte mit Vorkommnissen und/oder subjektiver Betroffenheit, n = 1'418). Berechnungen BASS

6 Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (Drittperspektive)

Neben selbst erlebtem potenziell belästigendem Verhalten wurde in der Befragung der Arbeitnehmenden auch erhoben, ob solche Vorfälle bei Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen am aktuellen Arbeitsort beobachtet wurden. Dazu wurden die 12 potenziell belästigenden Verhaltensweisen zu 6 Kategorien zusammengefasst.

Das Wichtigste in Kürze

- Jede fünfte angestellte Person (21%) hat potenziell belästigende Vorkommnisse gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet.
- Arbeitnehmende, welche selber potenziell belästigende Situationen erlebt haben, beobachten diese deutlich häufiger auch gegenüber anderen Personen im Betrieb als Arbeitnehmende ohne solche Erlebnisse (36% vs. 5%).
- Im Gastgewerbe (27%), bei Banken/Versicherungen/Immobilien (27%) sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen (26%) wurden am häufigsten und häufiger als im Branchendurchschnitt potenziell belästigende Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet.

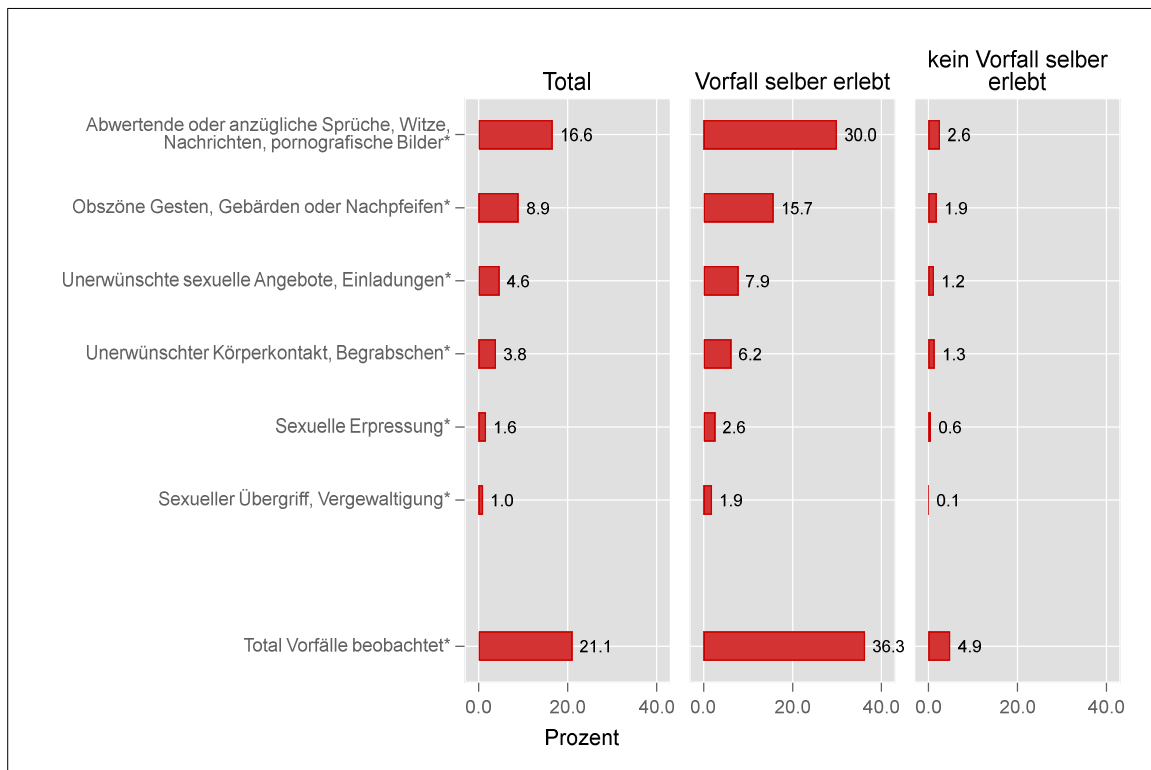
Insgesamt hat jede fünfte befragte Person (21.1%) beim aktuellen Arbeitgeber schon potenziell belästigendes Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet (**Abbildung 15**). Am häufigsten (16.6%) waren dies abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder pornografisches Material. Eine von hundert Personen (1%) hat Kenntnisse von einem sexuellen Übergriff am

6 Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (Drittperspektive)

aktuellen Arbeitsort. In Bezug auf die Drittperspektive erweist sich insbesondere als relevant, ob die Befragten selber schon potenziell belästigende Situationen erlebt haben (vgl. zweite und dritte Spalte in Abbildung 15). Bestehen solche Erlebnisse, wurden alle Verhaltensweisen signifikant häufiger auch gegenüber anderen Personen im Betrieb beobachtet. 36.3% der selbst Betroffenen haben auch schon potenziell belästigende Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen wahrgenommen. Bei Personen ohne diese Erfahrungen sind es lediglich 4.9%. Auch die einzelnen Vorkommnisse werden fast ausschliesslich von Personen beobachtet, die selber schon potenziell belästigende Situationen erlebt haben.

Umgekehrt haben rund 9 von 10 der Arbeitnehmenden (89%), die potenziell belästigende Situationen im Betrieb beobachtet haben, selber vergleichbare Erfahrungen gemacht (nicht dargestellt).

Abbildung 15: Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegennach selbst erlebten potenziell belästigenden Situationen



Anmerkungen: * Signifikanter Unterschied zwischen Personen mit und ohne selbst erlebte Vorfälle. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2'533, davon zw. 2-4% ohne Angabe). Berechnungen BASS

Eine Betrachtung nach **Geschlecht und Sprachregion** zeigt, dass Frauen alle Vorkommnisse häufiger beobachten als Männer (vgl. Tabelle 36 im Anhang). Rund ein Viertel der Frauen (23.5%) und knapp ein Fünftel der Männer (18.7%) berichten von mindestens einem bei Kolleginnen und Kollegen beobachteten Vorfall. Befragte aus der Deutschschweiz (21%) und der Romandie (22.2%) berichten insgesamt häufiger als Befragte aus dem Tessin (16.6%) von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Einzelne Vorkommnisse werden allerdings von Arbeitnehmenden aus dem Tessin und der Romandie häufiger beobachtet. Die sprachregionalen Unterschiede sind statistisch nicht signifikant. Die Bedeutung der einzelnen Verhaltensweisen, gemessen an der Reihenfolge der Häufigkeit ihrer Beobachtung, ist für Frauen und Männer sowie in den drei Sprachregionen dieselbe.

In den **Branchen** Gastgewerbe, Banken/Versicherungen/Immobilien, Unterrichtswesen und Gesundheits-/Sozialwesen wurden am häufigsten und häufiger als im Branchendurchschnitt potenziell belästigendes Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet (**Tabelle 10**). Sexuelle

7 Betriebliche Massnahmen und Einschätzung zur Situation im Betrieb

Übergriffe wurden am häufigsten im Grosshandel (2.3%) sowie dem Gesundheits-/Sozialwesen (2.1%) beobachtet, sexuelle Erpressungen bei Angestellten einer freiberuflichen Dienstleistung (4.6%). Unerwünschte Körperkontakte oder Begrabschen werden am häufigsten bei Angestellten des Gesundheits-/Sozialwesens (7.5%) beobachtet, unerwünschte sexuelle Angebote bei Angestellten der übrigen Dienstleistungen (10%) und des Gastgewerbes (9.9%). Obszöne Gesten und Zeichen (14%) sowie abwertende oder anzügliche Sprüche und Witze (24%) sind Vorkommnisse, welche ebenfalls im Gastgewerbe am häufigsten beobachtet werden.

Tabelle 10: Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Angaben in Prozent

Branche	Abwertende o. anzügliche Sprüche, Witze, Bilder*	Obszöne Gesten, Gebärden o. Nachpfeifen	Unerw. sexuelle Angebote*	Unerw. Körperkontakt, Begrabschen*	Sex. Erpressung	Sex. Übergriff, Vergewaltigung	Total Vorfälle beobachtet	Anzahl Fälle (ungewichtet)
Baugewerbe	8.4	3.3	1.5	0.0	2.9	0.0	13.6	102
verab. Gewerbe, Industrie	13.7	9.4	2.7	4.9	0.3	0.7	18.5	342
Grosshandel	11.9	5.9	5.7	2.5	0.3	2.3	17.9	79
Detailhandel	12.0	7.1	6.2	3.3	0.4	1.2	17.1	150
Verkehr, Information	17.0	8.7	4.8	1.0	1.9	0.4	21.7	183
Gastgewerbe	24.0	14.0	9.9	6.2	2.1	0.9	27.3	102
Banken, Versicherungen, Immobilien	22.0	10.6	3.6	2.7	2.4	0.9	26.5	171
Freiberufliche Dienstleistungen	14.9	8.1	2.4	3.0	4.6	0.1	20.7	201
Übrige Dienstleistungen	16.7	10.9	10.0	5.6	1.7	1.0	19.7	160
Öffentliche Verwaltung	17.6	7.3	4.1	2.3	0.5	0.5	20.1	173
Unterrichtswesen	21.9	4.6	2.3	2.9	0.8	0.8	23.5	238
Gesundheits-/Sozialwesen	20.6	12.2	7.8	7.5	2.2	2.1	25.6	457
Branche nicht bekannt	8.4	10.9	2.8	2.5	0.7	2.7	15.0	123
Total	16.6	8.9	4.6	3.8	1.6	1.0	21.1	2481

Anmerkungen: * Signifikante Unterschiede zwischen den Branchen; grau eingefärbte Zellen = mind. 10% höhere Anteile im Vergleich zum Total (letzte Zeile). Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

7 Betriebliche Massnahmen und Einschätzung zur Situation im Betrieb

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb, in welchem die Befragten aktuell angestellt sind, implementiert wurden (Kapitel 7.1). Anschliessend wird diskutiert, wie die Arbeitnehmenden die Situation im Betrieb einschätzen bzw. welches generell ihre Haltung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist (Kapitel 7.2).

Das Wichtigste in Kürze

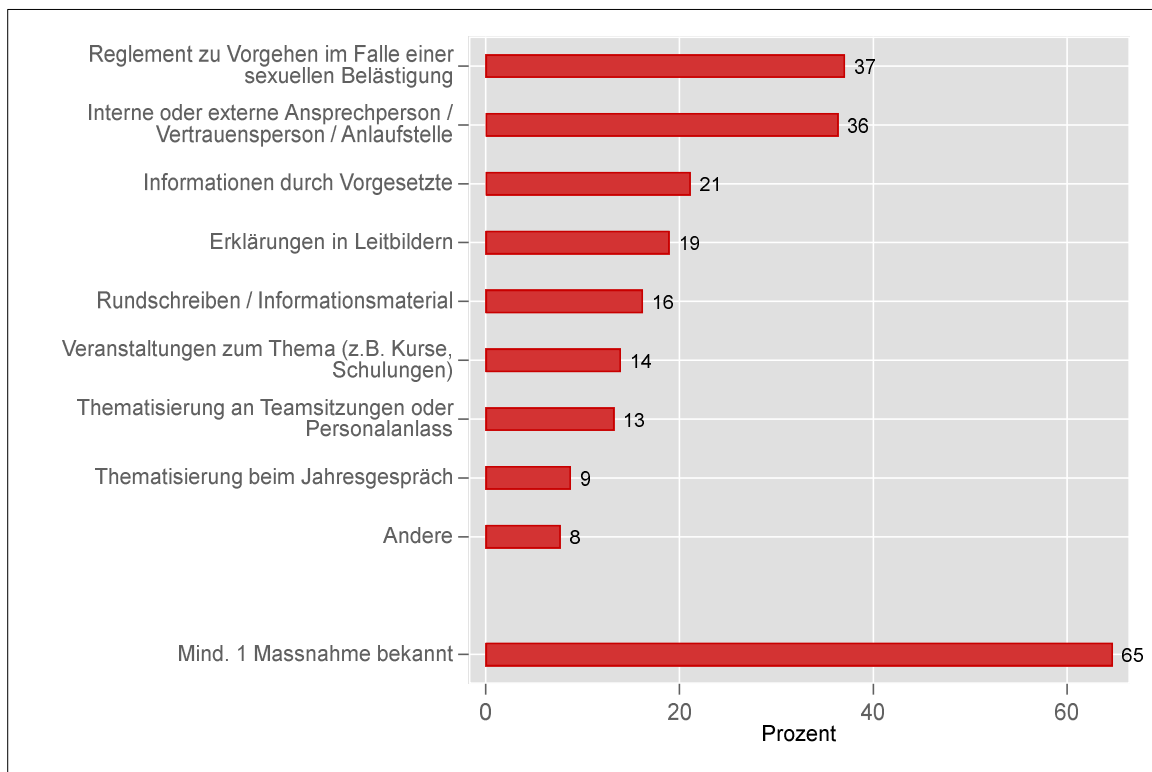
- Knapp zwei Drittel (65%) der Befragten haben angegeben, dass es im Betrieb, in welchem sie aktuell tätig sind, mindestens eine Massnahme gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz gibt.
- Betriebliche Massnahmen sind häufiger in grösseren Betrieben und in Betrieben aus der Deutschschweiz.
- Eine grosse Mehrheit der Angestellten (81%) ist der Ansicht, dass sexuelle Belästigung von der Geschäftsleitung ernst genommen wird. Jede fünfte befragte Person (20%) findet allerdings, dass im Betrieb mehr gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte und 16% sind diesbezüglich unentschlossen.

7.1 Kenntnisse der Arbeitnehmenden zu Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb

In der Befragung der Arbeitnehmenden wurde erhoben, ob und welche betrieblichen Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz beim aktuellen Hauptarbeitsort bekannt sind.

Knapp zwei Drittel (65%) der Befragten haben angegeben, dass es im Betrieb, in welchen sie aktuell tätig sind, mindestens eine **Massnahme gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz** gibt (**Abbildung 16**). Verbreitet bzw. bekannt bei den Mitarbeitenden sind vor allem Reglemente zum Vorgehen im Falle einer sexuellen Belästigung (37%) und spezialisierte interne oder externe Anlaufstellen (36%). Je rund ein Fünftel gab an, dass Vorgesetzte zum Thema informieren (21%) oder Erklärungen in Leitbildern (19%) bestehen würden. Seltener erfolgt gemäss Angaben der befragten Arbeitnehmenden eine Thematisierung im Team (13%) oder in den Jahresgesprächen (9%).

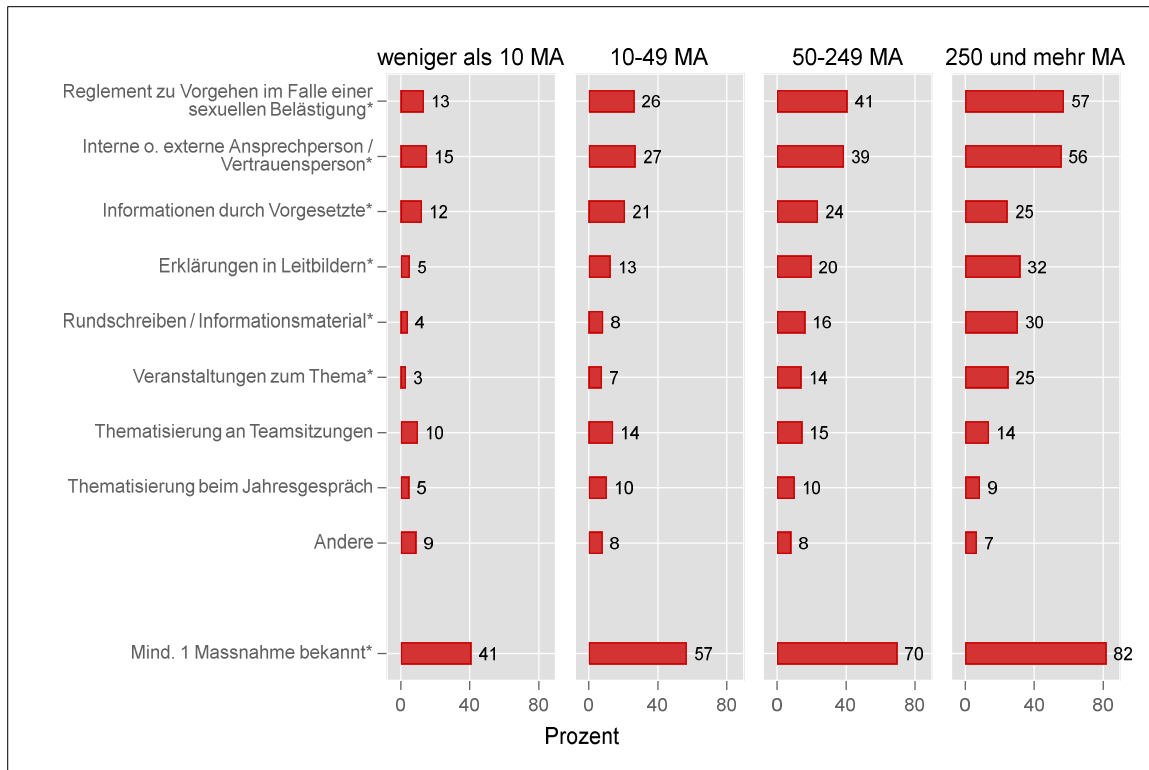
Abbildung 16: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beim aktuellen Hauptbetrieb (Mehrfachantworten)



Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'533). Berechnungen BASS

Die Verbreitung von betrieblichen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz variiert erwartungsgemäss stark nach **Betriebsgrösse** (**Abbildung 17**). Angestellte aus Mikrobetrieben (weniger als 10 Mitarbeitende) geben deutlich seltener (41%) als Angestellte aus Betrieben ab 250 Mitarbeitenden (82%) an, dass ihnen betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung bekannt sind. Fast alle Massnahmen wurde von den Befragten aus grösseren Betrieben signifikant häufiger genannt. Insbesondere in Bezug auf die Verbreitung bzw. Bekanntheit formaler Massnahmen wie Reglemente, Leitbilder, Informationsmaterial oder spezialisierter Anlaufstellen gibt es grosse Unterschiede. Weniger ausgeprägt sind die Differenzen bei den Thematisierungen im Team oder den Jahresgesprächen.

Abbildung 17: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beim aktuellen Hauptbetrieb nach Betriebsgrösse (Mehrfachantworten)



Anmerkung: *Signifikante Unterschiede nach Betriebsgrösse. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'533, davon 1.7% ohne Angabe zur Betriebsgrösse). Berechnungen BASS

Tabelle 11 zeigt die Verbreitung bzw. Kenntnisse der Massnahmen nach **Branche**. Gemäss Angaben der Angestellten sind betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Baugewerbe am wenigsten verbreitet (51%) und die meisten der abgefragten Massnahmen wurden deutlich seltener genannt als im Branchendurchschnitt. Ein ähnliches Bild zeigt sich für das Gastgewerbe, in welchem rund 59% der Angestellten mindesten eine betriebliche Massnahme kennen. Im Vergleich zur Baubranche werden im Gastgewerbe Reglemente zum Vorgehen im Falle einer sexuellen Belästigung häufiger und spezialisierte Anlaufstellen seltener genannt. Der Gross- und Detailhandel sind ebenfalls Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Verbreitung von Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (total 53% bzw. 59% mit Massnahmen). Im Detailhandel scheinen vor allem Veranstaltungen zum Thema, Informationsmaterial und Erklärungen in Leitbildern deutlich seltener als im Branchendurchschnitt, während im Grosshandel spezialisierte Anlaufstellen vergleichsweise wenig verbreitet sind.

7 Betriebliche Massnahmen und Einschätzung zur Situation im Betrieb

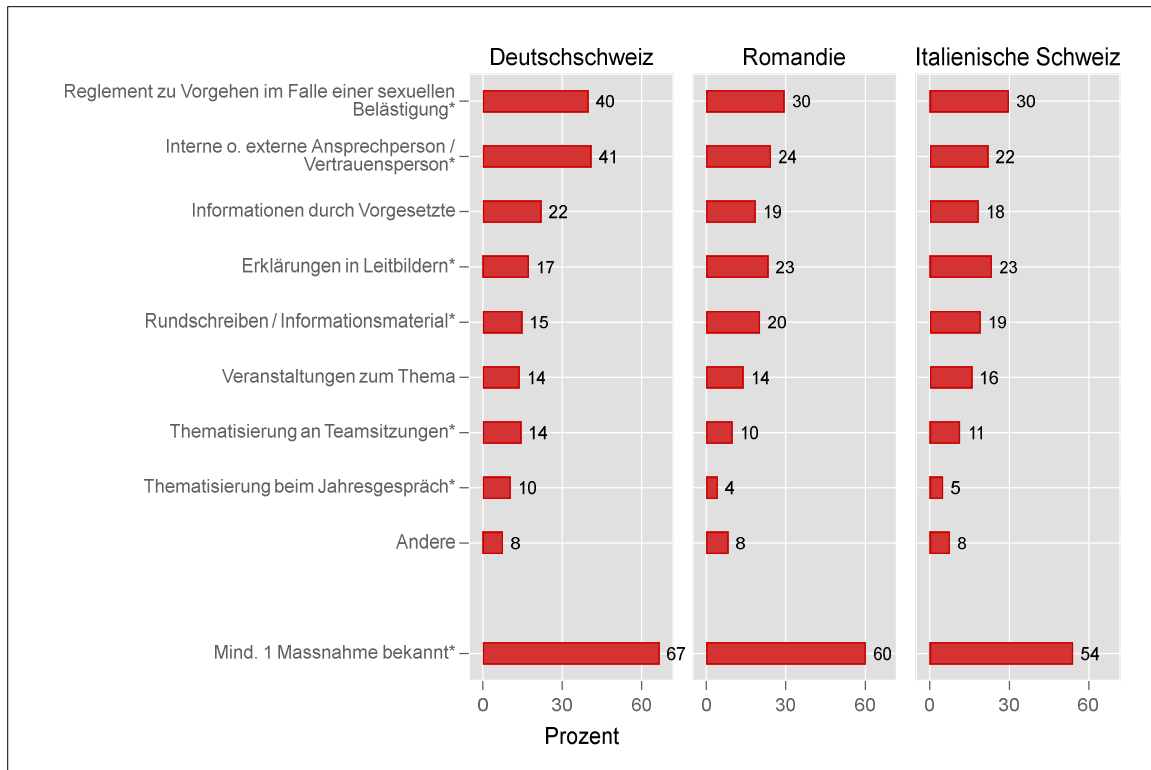
Tabelle 11: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beim aktuellen Hauptbetrieb nach Branche, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten)

Branche	Reglement zum Vorgehen *	Interne o. externe Vertrauensperson*	Informationen durch Vorgesetzte	Erklärungen in Leitbildern *	Rundschreiben / Infomaterial*	Veranstaltungen zum Thema *	Thematisierung an Team Sitzungen *	Thematisierung beim Jahresgespräch	Andere	Mind. 1 Massnahme bekannt*
Baugewerbe	13	27	20	5	4	6	10	11	8	51
verarb. Gewerbe, Industrie	40	36	22	19	16	12	10	12	10	64
Grosshandel	38	25	21	22	17	11	7	8	5	53
Detailhandel	34	32	24	9	9	3	12	5	8	59
Verkehr, Information	48	44	27	34	20	15	11	10	10	69
Gastgewerbe	27	18	19	9	8	5	13	2	10	59
Banken, Versicherungen, Immobilien	51	44	16	27	21	22	15	5	9	75
Freiberufliche Dienstleistungen	34	38	23	18	14	15	12	8	7	65
Übrige Dienstleistungen	27	30	16	13	9	10	13	7	12	63
Öffentliche Verwaltung	45	47	25	19	26	22	12	7	4	71
Unterrichtswesen	33	42	16	20	24	18	11	10	5	69
Gesundheits-/Sozialwesen	41	40	24	22	19	18	24	12	5	70
Branche nicht bekannt	21	15	10	7	5	5	12	3	10	45
Total	37	36	21	19	16	14	13	9	8	65

Anmerkungen: *Signifikante Unterschiede nach Branche; grau eingefärbte Zellen = Anteile sind mind. 10% kleiner als der Branchendurchschnitt (vgl. Total in der letzten Zeile). Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Schliesslich zeigen sich bei den betrieblichen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch **sprachregionale Unterschiede (Abbildung 18)**. 67% der Beschäftigten aus der Deutschschweiz, 60% aus der Romandie und 54% aus der italienischen Schweiz geben betriebliche Massnahmen an. In Betrieben der Deutschschweiz wurden gemäss Kenntnissen der Arbeitnehmenden häufiger Reglemente erarbeitet, die das Vorgehen im Falle einer Belästigung regeln, sowie spezialisierte Anlaufstellen bestimmt und es erfolgt öfters eine Thematisierung im Team. Erklärungen in Leitbildern sowie Rundschreiben / Informationsmaterial zum Thema wurde dagegen von den Befragten der lateinischen Schweiz signifikant häufiger genannt.

Abbildung 18: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beim aktuellen Hauptbetrieb nach Sprachregion (Mehrfachantworten)



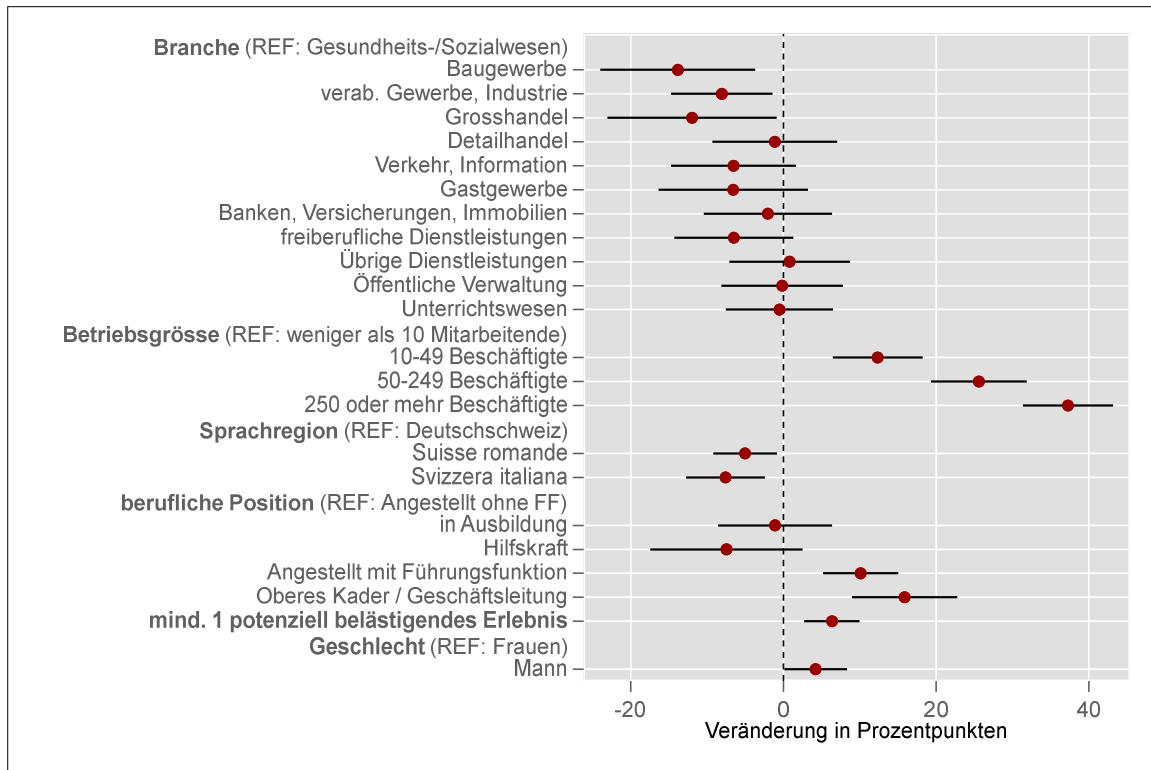
Anmerkung: *Signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2'533). Berechnungen BASS

In einem **multivariaten logistischen Regressionsmodell** wurde zusätzlich untersucht, wo es weiterhin Unterschiede in der Verbreitung bzw. Bekanntheit von Massnahmen gibt, wenn die oben diskutierten Dimensionen sowie weitere personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale gleichzeitig berücksichtigt werden (**Abbildung 19**). So kann etwa geprüft werden, ob die sprachregionalen Unterschiede auf eine unterschiedliche Unternehmensstruktur (Branchen, Betriebsgrösse) zurückzuführen sind oder auch unter Berücksichtigung dieser Strukturen bestehen bleiben. Es zeigt sich, dass die Grösse des Betriebes, in welchem die Befragten angestellt sind, am relevantesten ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass Massnahmen vorhanden bzw. bekannt sind, ist bei Angestellten aus Betrieben ab 250 Mitarbeitenden um 37 Prozentpunkte höher als bei Angestellten aus Mikrobetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden. Auch die Branche ist teilweise relevant. So sind Massnahmen im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe / Industrie sowie im Grosshandel signifikant weniger bekannt bzw. verbreitet als im Gesundheits- und Sozialwesen. Die sprachregionalen Unterschiede bleiben auch in einer multivariaten Betrachtung bestehen; Angestellte aus Betrieben der französisch- und italienischsprachigen Schweiz nennen seltener Massnahmen. Angestellte mit Führungsaufgaben und Mitglieder des oberen Kaders und der Geschäftsleitung haben erwartungsgemäss häufiger Kenntnisse von Massnahmen. Schliesslich geben Personen, die potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, sowie Männer signifikant häufiger an, dass im Betrieb Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen implementiert wurden.

7 Betriebliche Massnahmen und Einschätzung zur Situation im Betrieb

Abbildung 19: Einflussfaktoren auf das Bekanntsein von betrieblichen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



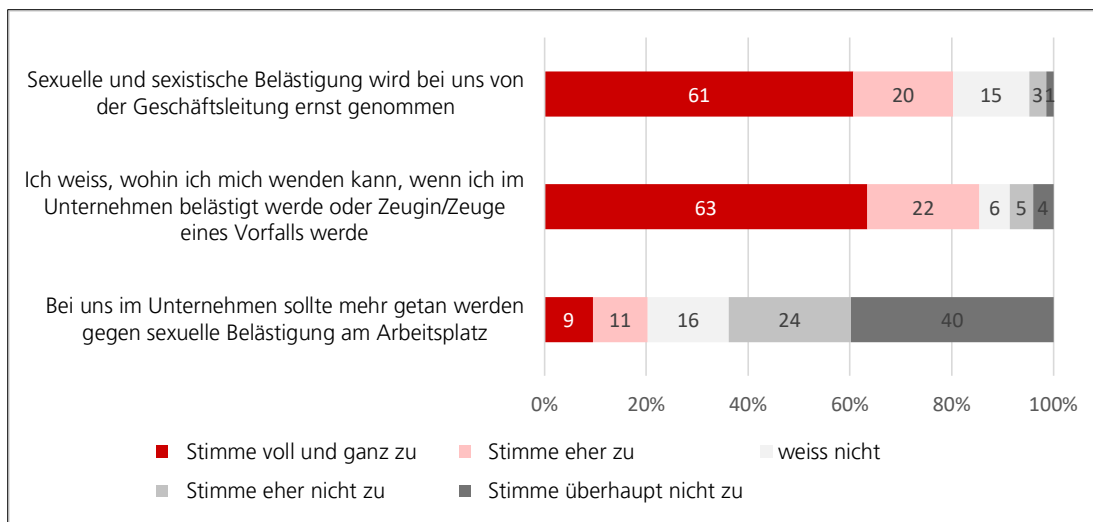
Lesehilfe: Die roten Punkte in der Abbildung geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit, dass betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bekannt sind, im Vergleich zu einer Referenzkategorie verändert. Diese entspricht der vertikalen Geraden am Nullpunkt. Die horizontalen Linien bei den Punkten entsprechen dem 95%-Konfidenzintervall. Schneidet dieses die vertikale Nulllinie, ist der entsprechende Faktor statistisch nicht signifikant, weil sich der Wert nicht mit Sicherheit von Null unterscheidet. Beispiel: Befragte aus Betrieben ab 250 Mitarbeitenden haben im Vergleich zu Angestellten aus Mikrobetrieben (weniger als 10 MA) eine um 37 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, dass betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz genannt wurden.

Anmerkungen: Das Modell berücksichtigt zusätzlich das Alter der Befragten. Die Alterseffekte sind nicht signifikant und werden aus Platzgründen nicht ausgewiesen. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

7.2 Einschätzungen der Arbeitnehmenden zur Situation im Betrieb und allgemeine Einstellungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In einem nächsten Schritt wird aufgezeigt, wie die **Situation in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb generell eingeschätzt** wird. Dazu haben die Befragten verschiedene Aussagen bewertet. Gemäss **Abbildung 20** ist eine grosse Mehrheit (81%) der Ansicht, dass sexuelle Belästigung von der Geschäftsleitung ernst genommen wird. 15% sind unsicher («weiss nicht») und eine Minderheit von 4% stimmt der Aussage eher oder überhaupt nicht zu. Ebenfalls wissen die meisten Befragten (85%), wohin sie sich wenden können, wenn sie belästigt werden oder einen Vorfall beobachten. Jede fünfte befragte Person (20%) findet allerdings, dass im Unternehmen mehr gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte und 16% sind diesbezüglich unentschlossen.

Abbildung 20: Beurteilung des Umgangs mit sexueller Belästigung am aktuellen Hauptarbeitsort



Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'533, davon zw. 5-12% ohne Angabe). Berechnungen BASS

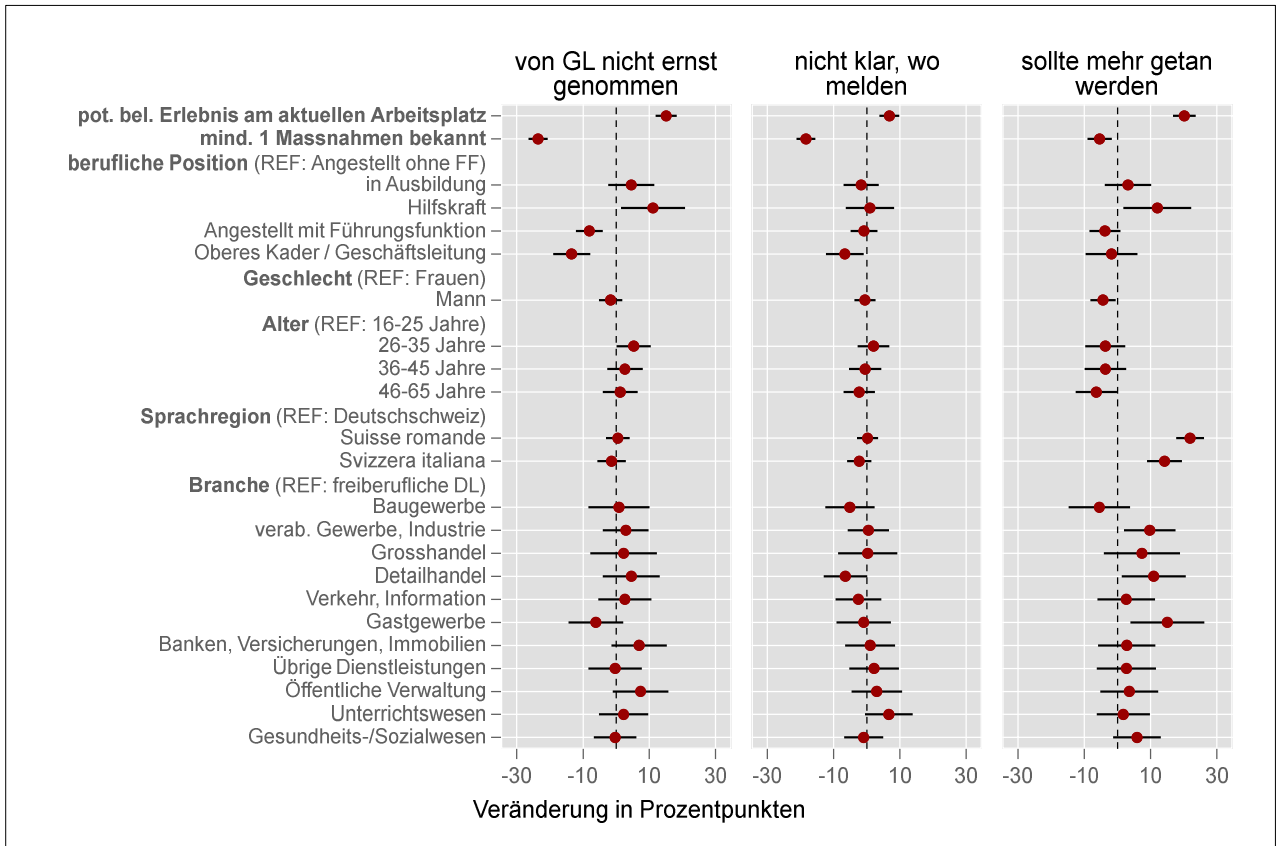
In **Abbildung 21** wird untersucht, welche **Faktoren die Beurteilung des Umgangs mit sexueller Belästigung am aktuellen Hauptarbeitsort beeinflussen**. Dazu wurden drei logistische Regressionsmodelle mit jeweils denselben Einflussfaktoren gerechnet. Es zeigt sich, dass die Beurteilung primär damit zusammenhängt, ob am aktuellen Arbeitsort bereits potenziell belästigende Situationen erlebt wurden und ob der Betrieb Massnahmen gegen sexuelle Belästigung implementiert hat (bzw. ob die Befragten Kenntnisse davon haben). Gab es Vorkommnisse, so sind die Befragten eher der Ansicht, dass sexuelle Belästigung von der Geschäftsleitung nicht ernst genommen wird und der Betrieb mehr dagegen tun sollte. Auch wissen die Betroffenen häufiger nicht, wo sie einen Vorfall melden können. Befragte aus Betrieben mit Massnahmen gegen sexuelle Belästigung sind dagegen seltener der Ansicht, dass die Geschäftsleitung das Thema sexuelle Belästigung nicht ernst nimmt und der Betrieb mehr unternehmen sollte. Auch geben sie seltener an, nicht zu wissen, wohin sie sich wenden könnten. Daneben hat auch die berufliche Position einen Einfluss auf die Beurteilung des Umgangs des Betriebs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. So finden Hilfskräfte signifikant häufiger als Angestellte ohne Führungsfunktion sowie Personen mit Führungsverantwortung oder in leitenden Positionen, dass die Geschäftsleitung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht ernst nimmt und dass der Betrieb mehr dagegen unternehmen sollte. Mitglieder des oberen Kaders und der Geschäftsleitung sind dagegen besser als Angestellte ohne Führungsfunktion darüber informiert, wo man sich bei einem Vorfall von sexueller Belästigung melden kann. Männer und ältere Arbeitnehmende finden seltener als Frauen bzw. Jüngere, dass im Betrieb mehr gegen sexuelle Belästigung getan werden sollte. Befragte aus der lateinischen Schweiz sehen in diesem Bereich deutlich häufiger Handlungsbedarf als Personen aus der Deutschschweiz. Die Branche hat ebenfalls primär einen Einfluss auf die Einschätzung zum Handlungsbedarf. Im Vergleich zu Angestellten im Bereich der freiberuflichen Dienstleistungen sind Angestellte des verarbeitenden Gewerbes, Detailhandels und Gastgewerbes signifikant häufiger der Ansicht, dass im Betrieb mehr gegen sexuelle Belästigung unternommen werden sollte. Ausserdem sind Beschäftigte des Detailhandels besser und Beschäftigte des Unterrichtswesens schlechter über mögliche Meldestellen informiert. In Bezug auf die Beurteilung der Aussage, ob sexuelle Belästigung von der Geschäftsleitung erst genommen wird, zeigen sich keine signifikante Brancheunterschiede.¹⁶ Auffallend ist jedoch, dass die Ansicht, die Geschäftsleitung nehme das Thema nicht erst, im Gastgewerbe

¹⁶ Je nach gewählter Referenzbranche unterscheiden sich das Gastgewerbe und die Öffentliche Verwaltung signifikant negativ bzw. positiv.

7 Betriebliche Massnahmen und Einschätzung zur Situation im Betrieb

weniger verbreitet ist, die Beschäftigten in Bezug auf das Thema aber gleichzeitig grossen Handlungsbedarf verorten. In allen Modellen wurde auch für die Betriebsgrösse kontrolliert, die jedoch keinen signifikanten Einfluss auf die Beurteilung des Umgangs des Betriebs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat und daher in der Abbildung nicht dargestellt ist.

Abbildung 21: Einflussfaktoren auf die Beurteilung des Umgangs mit sexueller Belästigung am aktuellen Hauptarbeitsort



Lesehilfe: Die roten Punkte in der Abbildung geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit, dass die jeweiligen Aussagen zutreffen, im Vergleich zu einer Referenzkategorie verändert. Diese entspricht der vertikalen Geraden am Nullpunkt. Die horizontalen Linien bei den Punkten entsprechen dem 95%-Konfidenzintervall. Schneidet dieses die vertikale Nulllinie, ist der entsprechende Faktor statistisch nicht signifikant, weil sich der Wert nicht mit Sicherheit von Null unterscheidet. Beispiel: Hilfskräfte haben im Vergleich zu Angestellten ohne Führungsfunktion eine um 13 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Aussage zuzustimmen, dass im Betrieb mehr gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte. Anmerkungen: Das Modell berücksichtigt zusätzlich die Betriebsgrösse. Die Grösseneffekte sind nicht signifikant und werden aus Platzgründen nicht ausgewiesen. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Bei den **Ansichten in Bezug auf sexuelle Belästigung** im Allgemeinen zeigt sich, dass 15% der Angestellten glauben, dass es sich nicht lohnt, gegen Belästigungen vorzugehen, da kaum geklärt werden kann, ob eine solche vorliegt (**Tabelle 12**). Frauen teilen diese Ansicht etwas seltener als Männer. Mehr als jede zehnte Person (13%) stimmte der Aussage eher oder voll und ganz zu, dass Schilderungen von Betroffenen häufig übertrieben sind, wobei Männer diese Ansicht doppelt so häufig (16%) vertreten als Frauen (8%). Ein Drittel (33%) kann hierzu keine Einschätzung abgeben («weiss nicht»). Schliesslich geht die Hälfte der Arbeitnehmenden (51%) davon aus, dass das eigene Handeln bei anderen Grenzen überschreiten kann, auch wenn einem selbst dies nicht bewusst ist. Frauen und Männer beurteilen diese Aussage sehr ähnlich.

8 Kenntnisse der Arbeitnehmenden zu ihren Rechten

Tabelle 12: Einstellungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach Geschlecht und Sprachregion, Angaben in Prozent

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Weiss nicht
<i>In einem konkreten Fall ist es fast nicht möglich zu klären, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt. Darum lohnt es sich kaum, gegen Belästigungen vorzugehen.</i>					
Total	7	8	21	53	11
Geschlecht*					
Frauen	6	9	19	58	8
Männer	8	7	23	48	14
<i>Schilderungen von Betroffenen sind häufig übertrieben.</i>					
Total	5	8	27	28	33
Geschlecht*					
Frauen	3	5	28	39	25
Männer	6	10	27	17	40
<i>Mein Handeln kann bei anderen Grenzen überschreiten, auch wenn ich es selber anders wahrnehme.</i>					
Total	29	22	11	20	18
Geschlecht					
Frauen	29	22	11	21	16
Männer	28	23	12	18	20

Anmerkungen: * Signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männer. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'533, davon zw. 9-12% ohne Angabe). Berechnungen BASS

8 Kenntnisse der Arbeitnehmenden zu ihren Rechten

In der Befragung wurde den Arbeitnehmenden verschiedene Aspekte zu den rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zur Beurteilung vorgelegt. Nachfolgend wird jeweils dargestellt, welche gesetzlichen Rechte und Pflichten den befragten Arbeitnehmenden bekannt waren und wo Lücken bestehen.

Das Wichtigste in Kürze

- 80% der Arbeitnehmenden weisen bei mindestens einem Punkt der abgefragten Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Wissenslücken auf.
- Männer, ältere Angestellte, Personen mit Führungsverantwortung sowie Arbeitnehmende aus der Deutschschweiz sind besser zu den rechtlichen Rahmenbedingungen informiert.

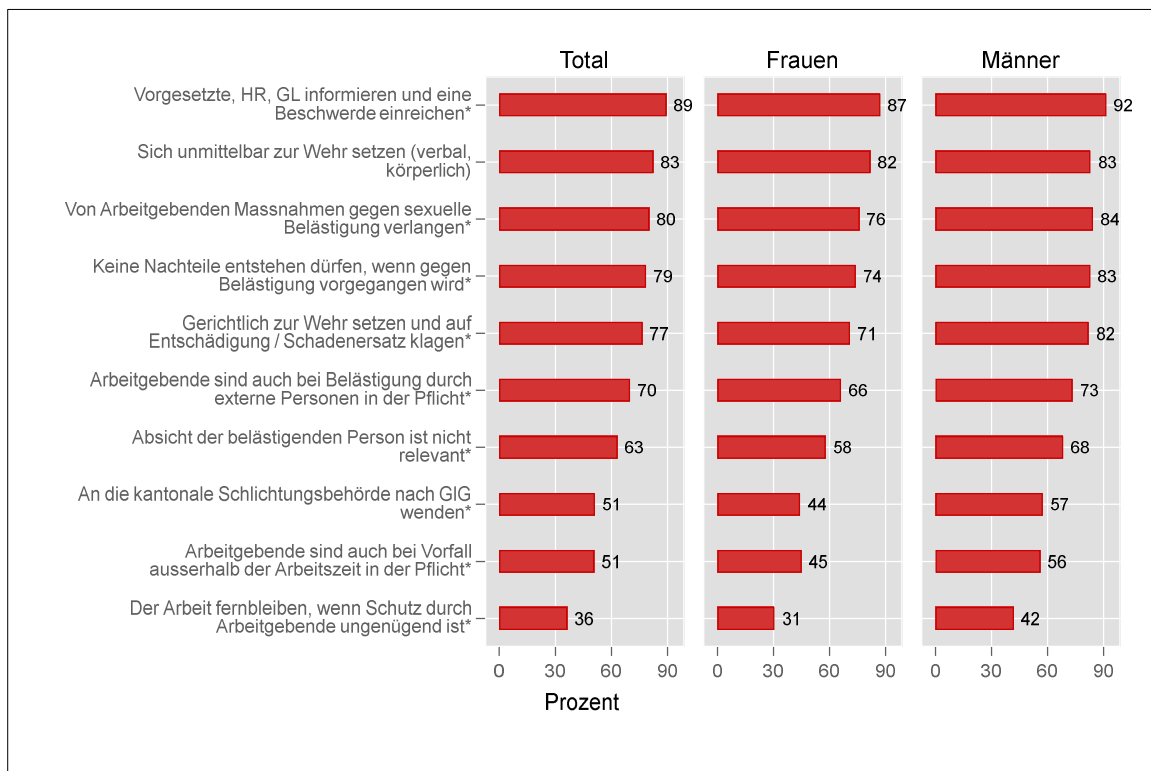
Neun von zehn (89%) Befragten wissen, dass bei einem Vorfall von sexueller Belästigung Vorgesetzte, Personalverantwortliche oder die Geschäftsleitung informiert und eine Beschwerde eingereicht werden kann (**Abbildung 22**, erste Spalte). Das Recht zur unmittelbaren körperlichen oder verbalen Reaktion auf Belästigungen sowie die Pflicht der Arbeitgebenden zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind ebenfalls bei einer grossen Mehrheit (83% bzw. 80%) der Angestellten bekannt. Die Verpflichtung der Arbeitgebenden zum Schutz auch vor Belästigungen durch unternehmensexterne Personen (z.B. Gäste, Kundschaft, Lieferantinnen, Patienten) sowie bei Vorfällen im Arbeitskontext ausserhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit, wissen noch gut zwei Drittel (70%) bzw. die Hälfte (51%) der Arbeitnehmenden. Ebenfalls rund die Hälfte der Befragten (51%) hat Kenntnis der kantonalen Schlichtungsbehörden nach Gleichstellungsgesetz als mögliche Anlaufstelle bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Etwas weniger als zwei Drittel (63%) der Arbeitnehmenden wissen, dass die Intention der Verursachenden rechtlich bedeutungslos und keine Diskriminierungsabsicht erforderlich ist, um dagegen vorzugehen. Am seltensten (36%) sind die Befragten über das Recht informiert, der Arbeit fernzubleiben, wenn der Schutz

8 Kenntnisse der Arbeitnehmenden zu ihren Rechten

und die Unterstützung durch die Arbeitgebenden unzureichend sind. Jede fünfte befragte Person (20%) hatte Kenntnisse von allen 10 abgefragten Rechten und Pflichten (nicht dargestellt). Dies bedeutet, dass eine grosse Mehrheit (80%) bei mindestens einem Punkt Wissenslücken aufweist.

Bei einer Betrachtung nach **Geschlecht** zeigt sich für 9 der 10 abgefragten Rechten und Pflichten, dass Männer signifikant häufiger informiert sind (**Abbildung 22**, zweite und dritte Spalte). Besonders gross ist der Gender-Gap bei jenen rechtlichen Rahmenbedingungen, die allgemein weniger bekannt sind (Schlichtungsbehörde nach GIG, Verantwortung Arbeitgebende auch für Vorfälle ausserhalb Arbeitszeit/-platz, Recht zum Fernbleiben).

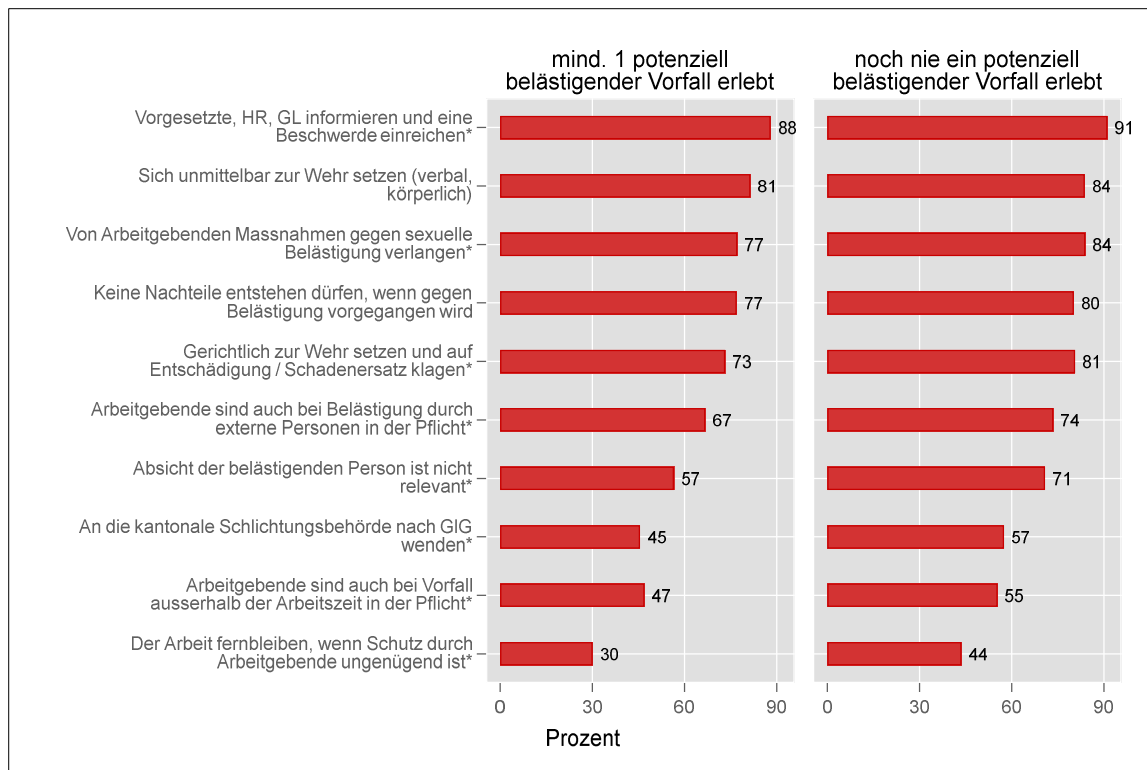
Abbildung 22: Anteil Befragte mit Kenntnissen zu den jeweiligen gesetzlichen Rechten und Pflichten nach Geschlecht



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede nach Geschlecht. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'533, davon zw. 6-10% ohne Angabe). Berechnungen BASS

Aus **Abbildung 23** geht hervor, dass Angestellte, welche noch nie einen **potenziell belästigenden Vorfall** erlebt haben, über die meisten Rechte und Pflichten signifikant häufiger Bescheid wissen im Vergleich zu Personen, welche im bisherigen Berufsleben einen oder mehrere Vorfälle erlebt haben. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede in Bezug auf die Irrelevanz der Intention der Verursachenden und die kantonalen Schlichtungsbehörden nach GIG als potenzielle Anlaufstelle.

Abbildung 23: Anteil Befragte mit Kenntnissen zu den jeweiligen gesetzlichen Rechten und Pflichten nach Erlebnis von potenziell belästigenden Verhalten



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen Personen mit und ohne potenziell belästigendes Erlebnis. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'533, davon zw. 6-10% ohne Angabe). Quelle: Berechnungen BASS

Eine Betrachtung nach weiteren personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen findet sich in Tabelle 37 im Anhang. Hier werden die wichtigsten Ergebnisse beschrieben:

- **Alter:** Ältere Arbeitnehmende sind in Bezug auf alle abgefragten Punkte signifikant besser informiert als Jüngere. Jedoch sind die Kenntnisse in der jüngsten Altersgruppe (16-25-Jährige) in der Regel besser als bei den 26-35-Jährigen.
- **Bildung:** In Bezug auf den Bildungsabschluss der Befragten zeigen sich nur sehr geringe und kaum signifikante Unterschiede. Bei einzelnen Aspekten sind Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss etwas besser informiert.
- **Berufliche Position:** Bei allen abgefragten rechtlichen Aspekten zeigen sich signifikante Unterschiede nach beruflicher Position. Je mehr Führungsverantwortung die Befragten haben, desto eher gaben sie an, über die Rechten und Pflichten informiert zu sein. Bei einzelnen Punkten nimmt der Grad der Kenntnisse zwischen Angestellten mit Führungsfunktion und dem oberen Kader / der Geschäftsleitung nochmals sprunghaft zu. So wussten beispielsweise 40% der Angestellten mit Führungsfunktion, dass Angestellte der Arbeit fernbleiben können, wenn die Arbeitgebenden diese ungenügend schützten und unterstützen. Bei den Befragten aus dem oberen Kader / der Geschäftsleitung waren es 66%.
- **Betriebsgrösse:** Die Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen variieren nur wenig mit der Betriebsgrösse. Es gibt einzelne signifikante Unterschiede, bei welchen - mit einer Ausnahme - Angestellte in kleineren Betrieben tendenziell besser informiert sind.
- **Betriebliche Massnahmen:** Betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erweisen sich als relevant für die Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen. Geben die Befragten an, dass an ihrem aktuellen Arbeitsort Massnahmen getroffen wurden, so sind sie über alle abgefragten

8 Kenntnisse der Arbeitnehmenden zu ihren Rechten

gesetzlichen Rechte und Pflichten deutlich häufiger informiert als Angestellte aus Betrieben ohne Massnahmen (bzw. ohne Kenntnisse von Massnahmen).

■ **Branche:** In Bezug auf die Branchen zeigt sich, dass Angestellte aus der Branche Erziehung und Unterricht und zu einem geringeren Ausmass auch der Banken, Versicherungen und Immobilien tendenziell weniger gut und Beschäftigte aus dem verarbeitenden Gewerbe, dem Grosshandel, dem Gastgewerbe sowie der öffentlichen Verwaltungen tendenziell besser informiert sind als der Branchendurchschnitt.

■ **Sprachregion:** Befragte aus der Deutschschweiz haben bei vielen der abgefragten Rechten und Pflichten häufiger angegeben, dass ihnen diese bekannt sind als Befragte aus der Romandie und der italienischsprachigen Schweiz.

Teil III: Ergebnisse der Befragung der Arbeitgebenden

In diesem Berichtsteil werden die Ergebnisse der Befragung der Arbeitgebenden dargestellt. Zunächst wird einleitend beschrieben, welche Personen innerhalb der Betriebe den Fragebogen beantwortet haben. Anschliessend wird aufgezeigt, welches die Haltung der befragten Arbeitgebenden bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen ist (Kapitel 9) und wie sie die Situation im eigenen Betrieb einschätzen (Kapitel 10). In Kapitel 11 werden die Massnahmen der Betriebe gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschrieben. Kapitel 12 zeigt schliesslich den Kenntnisstand der Arbeitgebenden zu den rechtlichen Rahmenbedingungen.

In **Tabelle 13** finden sich allgemeine Charakteristika zu den befragten Personen. Sie lassen sich folgendermassen beschreiben:

- Die meisten Personen sind im HR resp. der Personalabteilung (42%) oder der Geschäftsleitung/Geschäftsführung (50%) tätig.
- An der Erhebung haben etwas mehr Frauen (56%) als Männer (44%) teilgenommen.
- Die befragten Personen arbeiten in der Regel schon länger im Betrieb. Der Anteil derjenigen Personen, die mindestens 5 Jahre im Betrieb arbeiten, beträgt 68%. Nur 7% arbeiten weniger als 1 Jahr im Betrieb.
- Die grosse Mehrheit der befragten Personen (72%) geht davon aus, dass ihr Wissen zum Thema sexuelle Belästigung etwa dem der gesamten Unternehmen entspricht. Rund ein Viertel (26%) schätzt die Sensibilisierung stärker ein, eine geringere Sensibilisierung wird praktisch nie angegeben (2%).

Tabelle 13: Charakterisierung der befragten Personen

Variable	Anzahl (ungewichtet)	Anteil
Funktion (Mehrfachantworten)		
HR/Personalabteilung	867	42%
Geschäftsleitung / Geschäftsführung	1'025	50%
Sonstige Kaderfunktion	280	14%
Anderes	146	7%
Geschlecht		
Frau	1'129	56%
Mann	881	44%
Anderes	8	<1%
Betriebszugehörigkeit		
weniger als 1 Jahr	138	7%
1 bis 4 Jahre	509	25%
5 bis 9 Jahre	453	22%
10 Jahre oder länger	943	46%
Sensibilisierung bezügl. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz		
Entspricht etwa jener der gesamten Unternehmensleitung	1'398	72%
(Tendenziell) stärker sensibilisiert	498	26%
(Tendenziell) weniger stark sensibilisiert	36	2%

Quelle: Befragung der Arbeitgebenden zu sexueller Belästigung a, Arbeitsplatz (n = 2'063, davon zwischen 1% und 6.3% ohne Angaben). Berechnung BASS

9 Einstellungen der Arbeitgebenden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen

Das Wichtigste in Kürze

- Eine grosse Mehrheit (81 %) der Arbeitgebenden ist der Ansicht, dass alle der abgefragten sexistischen und sexuellen Verhaltensweisen sexuell belästigend sein können. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass rund ein Fünftel der Arbeitgebenden bei mindestens einer Verhaltensweise angegeben hat, dass von dieser kein Belästigungspotenzial ausgeht.
- Arbeitgebende aus Betrieben des Bau- und verarbeitenden Gewerbes, des Gross- und Detailhandels, des Gastgewerbes und der öffentlichen Verwaltung sowie aus kleineren Betrieben und Betrieben der italienischen Schweiz sind häufiger der Ansicht, dass bestimmte Verhalten nicht als sexuelle belästigend empfunden werden.

In der Befragung der Arbeitgebenden wurden die **potenziell belästigenden Verhaltensweisen** zu 7 Kategorien zusammengefasst. Die Arbeitgebenden wurden dazu befragt, inwiefern diese Verhaltensweisen ihrer Ansicht nach als sexuell belästigend empfunden werden können (**Tabelle 14**).¹⁷ Am ambivalentesten wurden abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder Nachrichten bewertet. Etwas mehr als ein Drittel (35%) ist der Ansicht, dass es sich dabei ganz klar um sexuelle Belästigungen handelt. Weitere 43% glauben, dass diese tendenziell sexuelle Belästigungen sind. In rund jedem fünften befragten Betrieb (18%) schätzten die Verantwortlichen diese Vorkommnisse jedoch (tendenziell) nicht als belästigend ein. Die Beurteilung von pornografischem Material und obszönen Gesten, Nachpfeifen, Anstarrten fällt etwas eindeutiger aus. Hier sind noch 5% bzw. 4% der Ansicht, dass es sich dabei (tendenziell) nicht um sexuelle Belästigungen handelt. Die übrigen Verhaltensweisen schätzen mit paar wenigen Ausnahmen alle Befragten als klar oder tendenziell sexuell belästigend ein. Insgesamt gaben 19% der Arbeitgebenden bei mindestens einer der abgefragten Verhaltensweisen an, dass diese sicher oder tendenziell nicht sexuell belästigend sind (nicht dargestellt).

Tabelle 14: Beurteilung von potenziell belästigendem Verhalten, Angaben in Prozent

Potenziell belästigendes Verhalten	ganz klar sexuell belästigend	eher sexuell belästigend	sicher/eher nicht sexuell belästigend	Weiss nicht
Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, oder Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen	35%	43%	18%	4%
Vorzeigen / Verwendung von pornografischem Material	76%	17%	5%	2%
Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen, Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen	70%	25%	4%	1%
Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	90%	9%	1%	1%
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen	96%	3%	<0.5%	<0.5%
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung	97%	2%	<0.5%	<0.5%

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n= 2'063, davon zw. 1% und 2.2% ohne Angabe), Berechnungen BASS

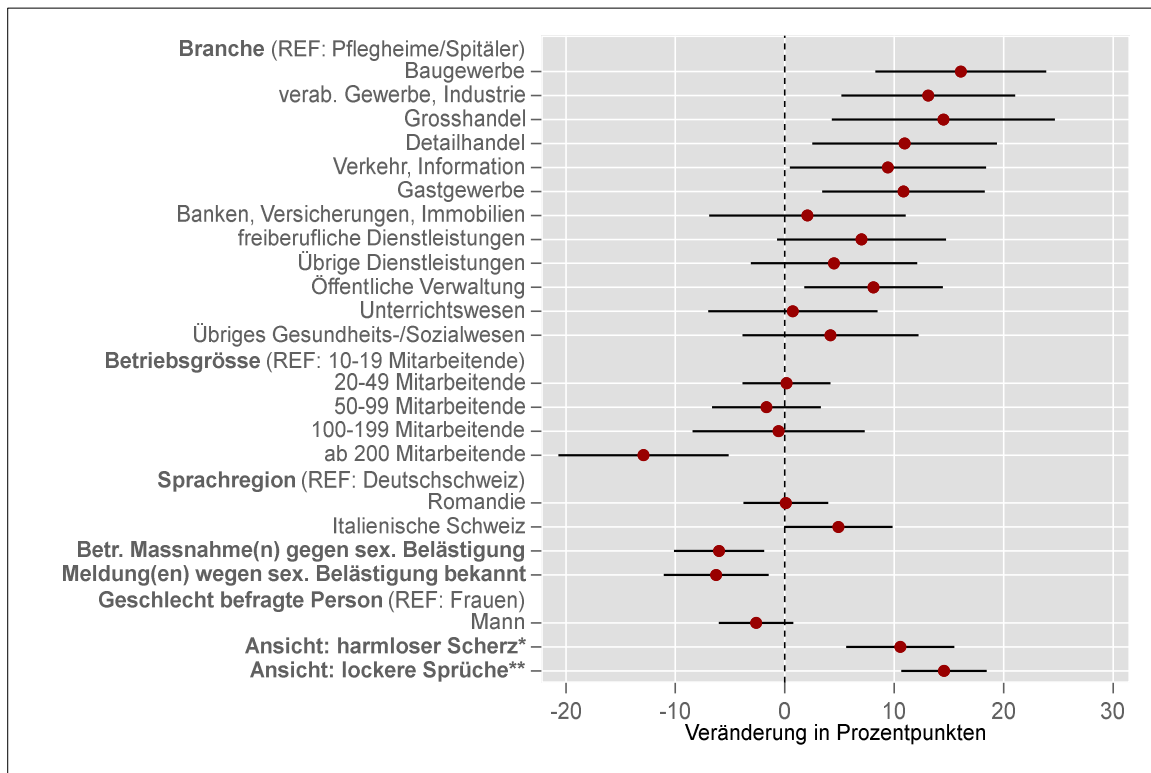
Abbildung 24 zeigt **betriebs- und personenspezifische Einflussfaktoren** auf die Beurteilung von potenziell belästigendem Verhalten. Konkret wurde untersucht, wann die befragten Arbeitgebenden mindestens eine Kategorie der abgefragten Verhaltensweisen nicht als sexuell belästigend einstufen. Dazu

¹⁷ Sexuelle Übergriffe wurden hier nicht abgefragt, da diese in jedem Fall sexuell belästigend sind.

9 Einstellungen der Arbeitgebenden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen

wurde ein logistisches Regressionsmodell geschätzt.¹⁸ Es zeigt sich, dass die Branche, in welchen die Betriebe tätig sind, einen wesentlichen Einfluss hat. Verglichen mit der Referenzgruppe (Pflegerheime/Spitäler) weisen alle Branchen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, dass mindestens eine Kategorie von potenziell belästigendem Verhalten als nicht sexuell belästigend eingestuft wird. Am stärksten ausgeprägt gilt dies für das Baugewerbe, den Grosshandel, das verarbeitende Gewerbe/Industrie, den Detailhandel und das Gastgewerbe (alle mit signifikanten Abweichungen von mehr als 10 Prozentpunkten). Auch die Betriebsgrösse ist teilweise relevant. In grösseren Betrieben ist die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens eine Kategorie von potenziell belästigendem Verhalten als nicht belästigend empfunden wird, tiefer. Verglichen mit der Referenzgruppe (10-19 Mitarbeitende) ist die Abweichung bei Betrieben mit mehr als 200 Personen um rund 13 Prozentpunkte am wesentlichsten. In Betrieben mit Massnahmen gegen sexuelle Belästigung oder wenn Meldungen wegen sexueller Belästigung bekannt sind, ist die Wahrscheinlichkeit ebenfalls signifikant geringer (rund 5 Prozentpunkte). Arbeitgebende aus Betrieben der italienischen Schweiz sowie jene, die sexuelle Belästigung als harmlosen Scherz empfinden oder der Ansicht sind, dass lockere Sprüche gut für das Betriebsklima sind, sehen in den abgefragten Verhaltensweisen signifikant seltener ein Belästigungspotenzial.

Abbildung 24: Einflussfaktoren auf die Beurteilung von potenziell belästigendem Verhalten



Lesehilfe: Die roten Punkte in der Abbildung geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens eine Kategorie von potenziell belästigenden Verhalten sicher oder tendenziell nicht als sexuell belästigend eingestuft wird, im Vergleich zu einer Referenzkategorie verändert. Diese entspricht der vertikalen Geraden am Nullpunkt. Die horizontalen Linien bei den Punkten entsprechen dem 95%-Konfidenzintervall. Schneidet dieses die vertikale Nulllinie, ist der entsprechende Faktor statistisch nicht signifikant, weil sich der Wert nicht mit Sicherheit von Null unterscheidet.

Anmerkungen: * Die befragte Person hat der Aussage «Vieles, was heute als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz» voll und ganz oder eher zugestimmt. ** Die befragte Person hat der Aussage «Wenn keine lockeren Sprüche gemacht werden dürfen, empfinde ich das Klima als prude» voll und ganz oder eher zugestimmt.

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Berechnungen BASS

¹⁸ Die binäre abhängige Variable ist Null, wenn alle Verhaltensweisen ganz klar oder tendenziell als sexuell belästigend eingestuft wurden und Eins, wenn mindestens ein Verhalten sicher oder tendenziell nicht als sexuell belästigend eingestuft wurde.

9 Einstellungen der Arbeitgebenden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen

In der Befragung wurden die Arbeitgebenden zudem zu einigen **Einstellungsfragen** hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befragt (**Tabelle 15**). Am wenigsten eindeutig beurteilt wird die Aussage, dass das eigene Handeln bei anderen Grenzen überschreiten kann, auch wenn man es selber anders wahrnimmt. Rund zwei Dritteln der Arbeitgebenden (68%) ist bewusst, dass in Bezug auf Grenzüberschreitungen die eigene Wahrnehmung nicht zwingend mit der des Gegenübers übereinstimmen muss. Ein Viertel (25%) findet jedoch, dass dies nicht zutrifft. Ebenfalls vergleichsweise wenig einheitlich sind die Bewertungen der Aussage, dass sexuelle Belästigung fast immer von Männern in Führungspositionen ausgeht. Obschon rund zwei Drittel die Aussage eher oder ganz ablehnen (37% resp. 29%), stimmen immerhin 20% der befragten Betriebe (eher) zu. Die anderen Einstellungsfragen wurden einheitlicher bewertet. 87% sind (eher) der Ansicht, dass Männer genauso von sexueller Belästigung betroffen sein können wie Frauen. 96% der befragten Betriebe sind zudem (eher) nicht der Ansicht, dass sexuelle Belästigung selbst verschuldet ist. Neun von zehn Befragte (91%) stimmten der Aussage (eher) nicht zu, dass im konkreten Fall kaum geklärt werden kann, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt und es sich deswegen nicht lohnt, gegen Belästigungen vorzugehen. Schliesslich lehnen 84% der befragten Betriebe die Aussage (eher) ab, dass vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, bloss ein harmloser Scherz ist. In einem von zehn Betrieben (11%) ist jedoch die Ansicht verbreitet, dass im Zusammenhang mit sexueller Belästigung häufig dramatisiert wird.

Tabelle 15: Einstellungsfragen zu sexueller Belästigung

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	Weiss nicht
Mein Handeln kann bei anderen Grenzen überschreiten, auch wenn ich es selber anders wahrnehme.	32%	36%	12%	13%	6%
Sexuelle und sexistische Belästigungen gehen fast immer von Männern in Führungspositionen aus.	1%	19%	29%	37%	14%
Männer können genauso wie Frauen von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein.	56%	31%	8%	2%	2%
Wer sexuell oder sexistisch belästigt wird, ist meistens auch selber schuld daran.	0%	2%	18%	77%	2%
Vieles, was heute als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz.	1%	10%	30%	54%	5%
Im konkreten Fall ist es fast nicht möglich zu klären, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt. Darum lohnt es sich kaum, gegen Belästigungen vorzugehen.	1%	4%	16%	75%	3%

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n= 2'063, davon zw. 0.6 und 4.4% ohne Angabe). Berechnungen BASS

In Tabelle 40 im Anhang sind weitere Auswertungen nach Betriebsgrösse, Branche, Sprachregion und Geschlecht der Befragten ausgewiesen. Es ergeben sich insbesondere die folgenden Erkenntnisse:

■ **Betriebsgrösse:** In grösseren Betrieben wurden die Aussagen insgesamt einheitlicher bewertet als in kleineren Betrieben. So glauben etwa Kleinbetriebe mit 10-19 Mitarbeitenden deutlich häufiger (13%) als Grossbetriebe ab 200 Mitarbeitenden (2%), dass es sich bei sexuellen Belästigungen häufig nur um einen harmlosen Scherz handelt oder dass Belästigungen in der Regel von Männern in Führungspositionen ausgehen (21% vs. 6%).

■ **Branche:** Zwischen den Branchen gibt es teils augenfällige Unterschiede. Im Baugewerbe stimmt beispielsweise knapp ein Viertel (24%) der befragten Betriebe der Aussage «Vieles, was heute als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz» zu, gegenüber 3% der Befragten aus Pflughilfen und Spitälern. Im verarbeitenden Gewerbe ist man deutlich skeptischer (11%) als in der Verwaltung (2%) oder dem Unterrichtswesen (2%) was die Klärung von sexueller Belästigung betrifft. Auch ist bei den Banken/Versicherungen/Immobilien (28%) sowie dem Verkehr/Information (26%) die Ansicht, dass

10 Einschätzungen der Arbeitgebenden zur Situation im Betrieb

Belästigungen fast immer von Männern in Führungspositionen ausgehen, im Vergleich zu Pflegeheimen/Spitälern (15%) verbreitet.

■ **Sprachregion:** Die einzelnen Aussagen werden je nach Sprachregion etwas ausgeprägter resp. weniger ausgeprägt beurteilt. So ist man etwa in Deutschschweizer Betrieben etwas häufiger (13%) als in Betrieben aus der Romandie und dem Tessin (je 7%) der Ansicht, dass sexuelle Belästigung häufig eigentlich bloss ein harmloser Scherz ist. Klare sprachregionale Muster sind allerdings keine festzustellen.

■ **Geschlecht der Befragten:** Auch in Bezug auf das Geschlecht der Befragten sind teilweise Unterschiede auszumachen. Am deutlichsten ist der Unterschied hinsichtlich der Beurteilung, dass Männer genauso wie Frauen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein können. 64% der befragten Frauen stimmen der Aussage voll und ganz zu, während es bei den Männern 45% sind.

10 Einschätzungen der Arbeitgebenden zur Situation im Betrieb

Das Wichtigste in Kürze

- Mehr als die Hälfte der Arbeitgebenden (56%) gehen davon aus, dass mindestens eine Kategorie von potenziell belästigendem Verhalten in ihrem Betrieb vorkommt.
- Ein Fünftel der befragten Arbeitgebenden (20%) haben Kenntnisse von Meldungen wegen sexueller Belästigung im Betrieb.

Von den abgefragten **potenziell belästigenden Verhaltensweisen** sind gemäss Einschätzung der Arbeitgebenden abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen am häufigsten (**Tabelle 16**). Mehr als die Hälfte der Befragten gehen davon aus, dass diese in ihrem Betrieb vorkommen (42% «selten» und 10% «ab und zu / häufig»). Vergleichsweise verbreitet sind gemäss Einschätzung der Befragten auch obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen, Nachpfeifen und unsittliches Anstarren (13% «selten», 1% «ab und zu/häufig»). Unerwünschte Einladungen oder Angebote mit sexuellen Absichten und Vorzeigen / Verwendung von pornografischem Material kommen gemäss Angaben der Befragten in 8% bzw. 7% der Betriebe vor. Weiter gehen 5% der Befragten davon aus, dass in ihrem Betrieb unerwünschte Körperkontakte, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen vorkommen (alle «selten»). Eine von hundert Personen (1%) hat angegeben, dass sexuelle Übergriffe oder sexuelle Erpressungen (Versprechen von sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung) «selten» vorkommen. Schliesslich zeigt sich, dass je nach Vorkommnis zwischen 2% und 6% der Befragten keine Einschätzung zu deren Verbreitung im Betrieb abgeben konnten («weiss nicht»).

Tabelle 16: Einschätzung zum Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten im Betrieb

Potenziell belästigendes Verhalten	nie	selten	ab und zu/häufig	Weiss nicht
Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, oder Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen	43%	42%	10%	5%
Vorzeigen / Verwendung von pornografischem Material	88%	6%	1%	4%
Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen, Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen	83%	13%	1%	3%
Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	86%	7%	1%	6%
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen	92%	5%	<1%	3%
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung	96%	1%	<1%	3%
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	97%	15	<1%	2%

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2'063, davon zwischen 0.5 und 1.5% ohne Angabe). Berechnung BASS

10 Einschätzungen der Arbeitgebenden zur Situation im Betrieb

Bei den nachfolgenden Betrachtungen nach **Branche** in **Tabelle 17** werden nur die Anteile der Betriebe mit Vorkommnissen ausgewiesen (Anteile «selten», «ab und zu», «häufig»). Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die jeweiligen Vorkommnisse gemäss Einschätzungen der Arbeitgebenden in der Regel «selten» sind. Es zeigt sich, dass in den Bereichen öffentliche Verwaltung, Pflegeheime und Spitäler, übriges Gesundheits-/Sozialwesen, Banken/Versicherungen/Immobilien und verarbeitendes Gewerbe/Industrie am häufigsten und häufiger als im Durchschnitt über alle Branchen potenziell belästigende Verhaltensweisen eingeschätzt werden. Die meisten sexuellen Übergriffe werden in Pflegeheimen/Spitälern eingeschätzt (5.3%), ebenso unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen (14.7%) und unerwünschte sexuelle Angebote und Einladungen (16%). Das Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen resp. die Androhung von Nachteilen bei Verweigerung scheint im Bereich Banken/Versicherungen/Immobilien am meisten verbreitet (4.2%). Obszöne Gesten, Gebärden, Nachpfeifen und unsittliches Anstarren sowie das Vorzeigen/Verwenden von pornografischem Material werden am häufigsten im Baugewerbe festgestellt (24.6 resp. 16.3%), abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder Nachrichten in der öffentlichen Verwaltung (65.3%). Mehr als die Hälfte der Arbeitgebenden (55.8%) gehen davon aus, dass mindestens eine Kategorie von potenziell belästigenden Verhalten im Betrieb vorkommt. In der öffentlichen Verwaltung ist der Anteil am höchsten (67.8%), im Gesundheits- und Sozialwesen (ohne Pflegheime und Spitäler) am niedrigsten (43.9%).

Für die Banken, Versicherungen und Immobilien zeigen sich ausserdem, dass die Prävalenzen bei mehreren Verhalten vergleichsweise oft mit «ab und zu» oder «häufig» eingeschätzt wurden (nicht dargestellt).

Tabelle 17: Einschätzung zum Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten im Betrieb nach Branche (Anteile «selten», «ab und zu» und «häufig»)

	Total	Branche													
		Baugewerbe	Verarb. Gewerbe, Industrie	Grosshandel	Detailhandel	Verkehr, Information	Gastgewerbe	Banken, Versicherungen, Immobilien	freiberufliche DL	Übrige DL	Öffentliche Verwaltung	Unterricht	Pflegeheime, Spitäler	Übriges Gesundheits-/Sozialwesen	
Abwertende, anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen*	52.3	62.2	61.7	55.8	48.5	60.6	55.2	55.1	45.5	46.8	65.3	42.0	56.0	37.3	
Vorzeigen / Verwendung von pornografischem Material*	7.9	16.3	12.1	14.5	7.6	8.2	4.7	3.4	3.0	10.3	6.3	4.3	5.3	3.1	
Obszöne Gesten, Gebärden, Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen*	14.1	24.6	14.8	9.4	14.5	14.1	20.0	9.3	9.5	19.1	17.7	11.0	16.2	4.7	
Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	7.8	2.2	7.5	8.1	9.4	5.2	9.4	11.8	7.5	5.9	11.7	4.3	16.0	10.4	
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen*	5.5	1.6	3.0	4.3	8.8	1.5	9.4	5.9	4.0	4.4	7.4	6.7	14.7	6.8	
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen, Androhung von Nachteilen bei Verweigerung	1.4	0.0	1.7	0.0	1.2	0.7	1.3	4.2	1.0	1.5	3.2	1.2	1.3	2.1	
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	1.5	0.0	1.7	0.0	2.3	0.0	0.7	3.4	1.0	0.5	2.1	1.9	5.3	2.6	
Total (mind. ein Vorkommnis)*	55.8	62.7	66.3	61.6	51.2	66.0	60.0	54.9	46.8	49.9	67.8	44.8	61.2	43.9	

Anmerkungen: *Signifikante Unterschiede zwischen den Branchen; grau eingefärbte Zellen = überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Total (Abweichung von mind. 10%). Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2'063, davon zwischen 0.5 und 1.5% ohne Angabe). Berechnungen BASS

10 Einschätzungen der Arbeitgebenden zur Situation im Betrieb

In der Tabelle 38 im Anhang sind weitere Auswertungen nach Betriebsgrösse, Frauenanteil im Unternehmen und Sprachregion ausgewiesen. Hervorzuheben sind folgende Ergebnisse zur Verbreitung der Vorkommnisse in den Betrieben:

■ **Betriebsgrösse:** Alle abgefragten Vorkommnisse sind gemäss Einschätzung der Arbeitgebenden in grösseren Betrieben stärker verbreitet. Teilweise sind die Unterschiede sehr ausgeprägt. So haben beispielsweise 6% der Befragten aus Betrieben mit 10-19 Mitarbeitenden angegeben, dass unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen vorkommen, bei Betrieben mit mindestens 200 Angestellten beträgt der Anteil mehr als das Siebenfache (36%). Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen kommen gemäss Einschätzung der Arbeitgebenden in Betrieben mit 10-19 Mitarbeitenden kaum vor (3%) gegenüber rund jedem vierten Betrieb ab 200 Mitarbeitenden (24%). Ausserdem kommen gemäss Einschätzungen der befragten Personen sexuelle Übergriffe in jedem zehnten Betrieb ab 200 Mitarbeitenden (11%) vor.

■ **Geschlechteranteile im Betrieb:** Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten variiert teilweise auch mit den Geschlechteranteilen im Betrieb. Abwertende und obszöne Sprüche, Gesten, Blicke und die Verwendung von pornografischem Material nehmen gemäss Einschätzungen der Arbeitgebenden mit dem Männeranteil in den Betrieben zu.

■ **Sprachregion:** Zwischen den Sprachregionen gibt es nur geringfügige Unterschiede. Tendenziell sind die Vorkommnisse gemäss Einschätzungen der Arbeitgebenden der Deutschschweiz etwas häufiger als in der Romandie und der italienischen Schweiz. Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

In der Erhebung wurde auch erfasst, ob den Befragten **Meldungen oder Beschwerden** infolge sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt sind (**Tabelle 18**). Ein Fünftel (20%) der Befragten gab an, dass es in ihrem Betrieb schon Meldungen oder Beschwerden gab. 15% haben Kenntnis von einer einzelnen Meldung, 5% von mehreren. Es zeigt sich, dass der Anteil von bekannten Meldungen mit der Grösse der Betriebe steigt. In Betrieben mit mehr als 200 Personen gaben 62% der befragten Personen an, dass mind. eine Meldung bekannt ist. Ebenso ist die Kenntnis von Meldungen in der Deutschschweiz (21%) und Westschweiz (19%) etwas höher als im Tessin (10%). Unterschiede sind auch zwischen den Branchen feststellbar. Der höchste Anteil betrifft die Pflegeheime und Spitäler, in der 46% der befragten Personen von mindestens einer Meldung berichten, der tiefste Anteil betrifft das Baugewerbe (8%). Schliesslich zeigt sich, dass Meldungen in Betrieben mit einem ausgeglichenen Verhältnis von Frauen und Männer häufiger sind, als wenn ein Geschlecht stark übervertreten ist.

Die oben beschriebenen Ergebnisse zeigen nicht die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, da nicht alle Vorfälle gemeldet werden und die Befragten wahrscheinlich nicht von allen Meldungen Kenntnis haben. Dennoch können die Ergebnisse zu den Meldungen ein Hinweis sein, inwiefern die Befragten bzw. die Betriebe bereits mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert waren und inwiefern Belästigungen «sichtbar» werden.

Tabelle 18: Kenntnis von Meldungen infolge sexueller Belästigung

		Eine Meldung bekannt	Mehrere Meldungen bekannt	Total Meldung(en) bekannt
Total		15%	5%	20%
Betriebsgrösse*	10-19 Beschäftigte	10%	2%	12%
	20-49 Beschäftigte	15%	5%	20%
	50-99 Beschäftigte	25%	7%	32%
	100-199 Beschäftigte	42%	13%	55%
	ab 200 Beschäftigte	35%	27%	62%
Sprachregion*	Deutschschweiz	16%	5%	21%
	Westschweiz	14%	5%	19%
	Italienische Schweiz	7%	3%	10%
Branche*	Baugewerbe	8%	0%	8%
	verarb. Gewerbe, Industrie	18%	2%	20%
	Grosshandel	19%	1%	20%
	Detailhandel	16%	10%	26%
	Verkehr, Information	16%	1%	17%
	Gastgewerbe	19%	3%	22%
	Banken, Versicherungen, Immobilien	15%	13%	28%
	freiberufliche Dienstleistungen	11%	5%	16%
	Übrige Dienstleistungen	11%	6%	17%
	Öffentliche Verwaltung	23%	11%	34%
	Unterrichtswesen	15%	3%	18%
	Pflegheime, Spitäler	31%	15%	46%
	Übriges Gesundheits-/Sozialwesen	12%	6%	18%
Geschlechteranteile*	Mehr Männer	14%	3%	17%
	Ausgeglichen	26%	9%	35%
	Mehr Frauen	13%	5%	18%

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den jeweiligen Merkmalen Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2'063, davon 4.8% ohne Angabe). Berechnung BASS

In der Befragung wurden die Arbeitgebenden zudem zu 6 Aussagen zur **Situation in ihrem Betrieb** befragt (**Tabelle 19**). Ein Grossteil der Befragten geht davon aus, dass sexuelle Belästigung in ihrem Betrieb kein Problem darstellen (52% stimmen voll und ganz und 26% eher zu). 18% der Arbeitgebenden können aber nicht ausschliessen, dass im Betrieb Probleme wegen sexueller Belästigung bestehen. Die anderen Einschätzungen zur Situation im Betrieb fallen deutlicher aus. 95% der befragten Personen sind der Ansicht, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz (eher) ernst genommen werden. 90% geben an, dass die Mitarbeitenden (eher) wissen, an wen sie sich bei sexueller Belästigung wenden können. Des Weiteren berichten 89% der Betriebe, dass die Vorgesetzten (eher) wissen, wie sie reagieren müssen, wenn Meldungen oder Beschwerden eintreffen. Es zeigt sich weiter, dass 14% (eher) der Ansicht sind, dass in den Betrieben mehr getan werden sollte, um Vorkommnisse von sexueller Belästigung zu verhindern. Schliesslich sind 4% der befragten Personen der Ansicht, dass es zwar Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt, jedoch werden sie nicht erstgenommen.

Tabelle 19: Einschätzungen zum Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung im eigenen Betrieb

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Weiss nicht
In unserem Betrieb ist sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz <u>kein</u> Problem	52%	26%	5%	13%	4%
Die Mitarbeitenden in unserem Betrieb wissen, an wen sie sich bei sexueller Belästigung wenden können.	59%	31%	4%	2%	4%
Die Vorgesetzten in unserem Betrieb wissen, wie sie handeln müssen, wenn sie mit einer Meldung / Beschwerde wegen sexueller Belästigung konfrontiert werden.	52%	37%	6%	1%	4%
Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz wird in unserem Betrieb ernst genommen.	79%	16%	2%	0%	2%
In unserem Betrieb sollte mehr getan werden, um sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.	3%	11%	38%	45%	4%
In unserem Betrieb gibt es zwar Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, diese werden jedoch kaum ernst genommen.	1%	3%	18%	71%	6%

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2'063, davon zw. 1.9 und 9.8% ohne Angabe).
Berechnung BASS

Auswertungen nach verschiedenen Merkmalen zeigen Folgendes (vgl. Tabelle 39 im Anhang):

■ **Branche:** Das Baugewerbe oder der Grosshandel sind häufiger der Ansicht, dass Belästigung am Arbeitsplatz in ihren Betrieben kein Problem darstellen (59% resp. 61%-Anteil «trifft voll und ganz zu»). Dagegen scheint das Bewusstsein im Bereich der Pflegeheime und Spitäler sehr ausgeprägt. Nur ein Drittel (33%) ist voll und ganz der Ansicht, dass sexuelle Belästigung im Betrieb kein Problem darstellt. In Pflegeheimen und Spitälern verortet man in Bezug auf sexuelle Belästigung vergleichsweise häufig (26%) Handlungsbedarf. Und die Arbeitgebenden sind ausnahmslos der Meinung, dass die Thematik im Betrieb ernst genommen wird.

■ **Betriebsgrösse:** Kleinere Betriebe sind häufiger der Ansicht, dass es bei ihnen keine Probleme wegen sexueller Belästigung gibt (59% bei Kleinbetrieben, 36% bei Betrieben ab 200 Mitarbeitenden). Und insbesondere Betriebe mit 100-199 Mitarbeitenden sind vergleichsweise häufig (30%) der Ansicht, dass mehr gegen Belästigungen unternommen werden sollte.

■ **Sprachregion:** Einige der Aussagen werden von Arbeitgebenden der drei Sprachregionen ähnlich bewertet. Unterschiede zeigen sich im Handlungsbedarf, welcher in der Romandie (20%) und der italienischen Schweiz (21%) fast doppelt so häufig als in der Deutschschweiz (11%) benannt wird. Gleichzeitig gehen die befragten Arbeitgebenden aus der Deutschschweiz (82%) häufiger davon aus, dass sexuelle Belästigung in ihrem Betrieb kein Problem darstellt (Romandie 68%; italienische Schweiz 71%). In die gleiche Richtung geht, dass Arbeitgebende aus der italienischen Schweiz (12%) und der Romandie (8%) deutlich häufiger als jene aus Deutschschweizer Betrieben (3%) problematisieren, dass es zwar Massnahmen gebe, diese aber nicht ernstgenommen werden.

■ **Geschlecht der Befragten:** Frauen sind tendenziell etwas skeptischer als Männer, was den Umgang des Betriebs mit sexueller Belästigung betrifft. Die Geschlechterunterschiede sind bei der Bewertung der Aussagen jedoch insgesamt klein.

■ Weiter zeigt sich, dass Betriebe mit **Massnahmen** gegen sexuelle Belästigung die Situation im Betrieb insgesamt positiver bewerten als Betriebe ohne Massnahmen. Teilweise sind die Unterschiede relativ ausgeprägt. So sind beispielweise fast alle Arbeitgebende (97%) aus Betrieben mit Massnahmen der Ansicht, dass sexuelle Belästigungen ernst genommen werden. Bei Betrieben ohne Massnahmen sind es 82%. Auch sind gemäss Einschätzungen der Arbeitgebenden die Vorgesetzten aus Betrieben mit Massnahmen deutlich häufiger informiert, wie sie handeln müssen, wenn sie mit einer Meldung oder Beschwerde wegen sexueller Belästigung konfrontiert werden (91% vs. 67%).

11 Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das Wichtigste in Kürze

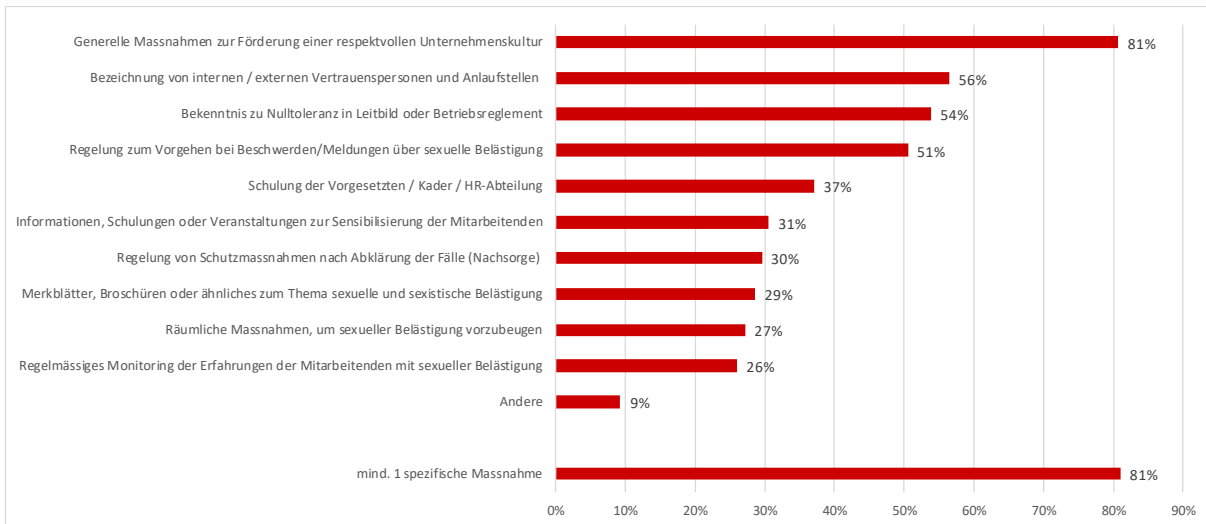
- 81% der Betriebe haben Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz implementiert. Damit gibt es in knapp jedem fünften Betrieb keine entsprechenden Massnahmen.
- Rund zwei Drittel der Betriebe mit Massnahme (68%) informieren die Mitarbeitenden über diese Massnahmen. Das restliche Drittel der Betriebe mit Massnahmen (32%) informiert die Angestellten nicht spezifisch zu diesen Massnahmen.
- Die Bekanntheit der Massnahmen bei den Mitarbeitenden wird von den Arbeitgebenden deutlich höher eingeschätzt, wenn spezifisch darüber informiert wird (75% vs. 34%).

Abbildung 25 gibt einen Überblick zu den **Massnahmen** gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den befragten Betrieben. Generelle Massnahmen zur Förderung einer respektvollen Unternehmenskultur (z.B. offene Ansprechkultur, Konfliktmanagement, Führungskompetenzen) sind die am weitaus häufigsten genannten Massnahmen (81%). In den Betrieben kommen aber auch spezifischere Massnahmen gegen sexuelle Belästigung zur Anwendung. Die Mehrheit der Betriebe stellt interne oder externe Vertrauenspersonen und Anlaufstellen (56%) zur Verfügung, verfügen über ein Bekenntnis zu Nulltoleranz in Leitbild oder Betriebsreglement (54%) oder regeln das Vorgehen bei Beschwerden/Meldungen (51%). Massnahmen, die etwas weniger umgesetzt werden, sind Schulungen der Vorgesetzten, des Kaders und der HR-Abteilung (37%), Sensibilisierung der Mitarbeitenden (31%), Regelungen von Schutzmassnahmen nach Abklärung der Fälle (30%) oder das Bereitstellen von spezifischem Informationsmaterial (Merkblättern, Broschüren etc.) zum Thema (29%). Die beiden übrigen abgefragten Massnahmen (räumliche Massnahmen und Monitoring) werden in gut einem Viertel der Betriebe getroffen, 9% haben andere Massnahmen. Insgesamt 81% der Betriebe wenden mindestens eine spezifische Massnahme an.¹⁹

Auffallend ist ferner, dass jeweils rund einer von zehn Personen nicht bekannt ist, ob die entsprechende Massnahme im Betrieb existiert (nicht dargestellt). Bei der Nachsorge sind es gar zwei von zehn Personen (22%).

¹⁹ Betriebe mit ausschliesslich generellen Massnahmen zur Förderung einer respektvollen Unternehmenskultur werden hier nicht mitgezählt.

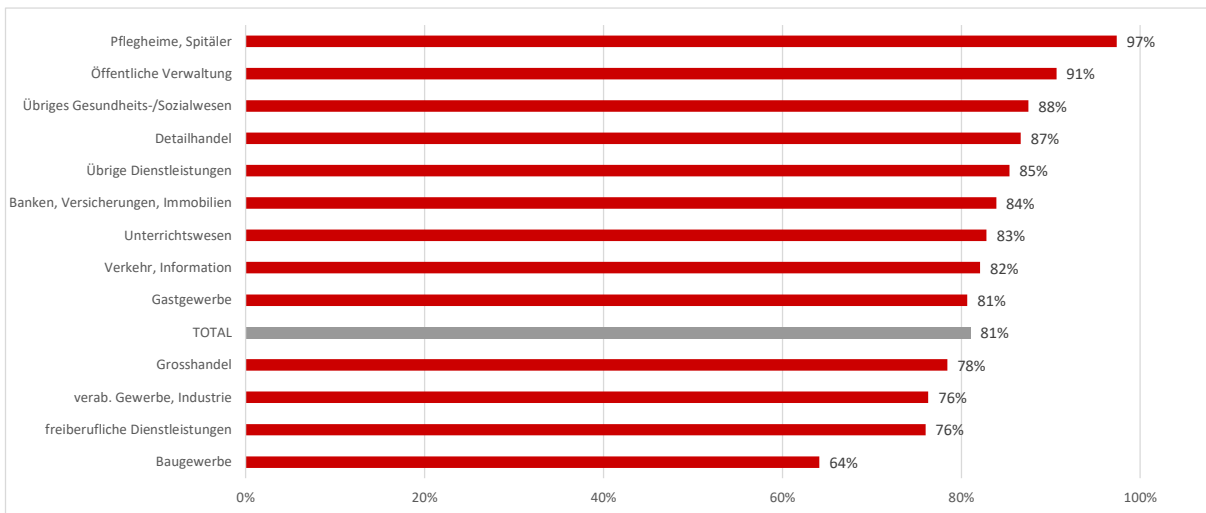
Abbildung 25: Betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063), Berechnungen BASS

In **Abbildung 26** sind die Anteile der Betriebe mit mindestens einer spezifischen Massnahme nach **Branche** dargestellt. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der Betriebe in allen Branchen mindestens eine Massnahme eingeführt hat. Ein Vergleich der Anteile zeigt, dass es jedoch Unterschiede zwischen den Branchen gibt. Der Anteil der Betriebe, die mindestens eine Massnahme eingeführt haben, ist im Bereich der Pflegeheime/Spitäler (97%) am höchsten. Im Baugewerbe ist der Anteil am tiefsten und beträgt 64%.

Abbildung 26: Anteil Betriebe mit mindestens einer spezifischen Massnahme nach Branche



Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063), Berechnungen BASS

Tabelle 41 im Anhang zeigt die branchenspezifische Verbreitung der einzelnen Massnahmen sowie die Analysen nach Sprachregion und Betriebsgrösse:

■ **Sprachregion:** Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Schulung der Vorgesetzten, Kader oder Personalverantwortlichen sind in der Romandie und italienischen Schweiz stärker verbreitet als in der Deutschschweiz. Die meisten übrigen Massnahmen sind in der italienischen Schweiz seltener als in den anderen Sprachregionen.

11 Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

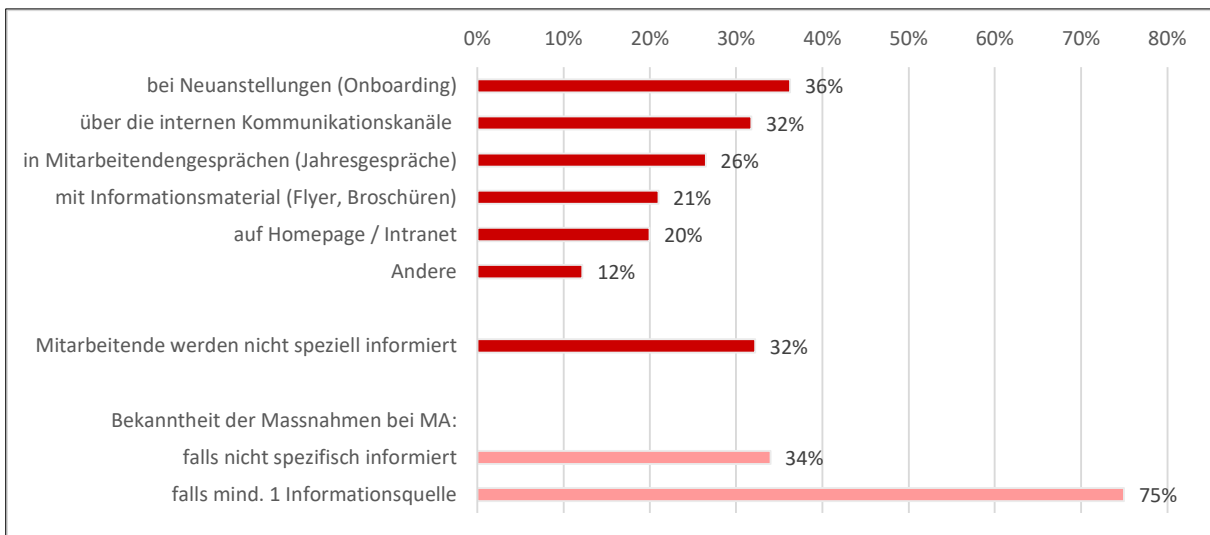
■ **Betriebsgrösse:** Drei Viertel der Betriebe mit 10-19 Mitarbeitenden (75%) und alle grossen Betriebe (ab 200 MA) haben mind. eine spezifische betriebliche Massnahme gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Alle abgefragten Massnahmen sind in grösseren Betrieben häufiger.

177 der **Betriebe ohne Massnahmen** haben in einem offenen Antwortfeld **Gründe** genannt, warum sie über keine Massnahmen gegen sexuelle Belästigung verfügen. Mit Abstand am häufigsten werden fehlende Massnahmen damit begründet, dass es im Betrieb bislang keine Vorfälle gab bzw. sexuelle Belästigung kein Thema sei und damit Präventions- und Interventionsmassnahmen nicht als notwendig erachtet werden. Ausserdem wurde häufig angegeben, dass der Betrieb sehr klein sei oder fast ausschliesslich Personen eines Geschlechts angestellt sind. Betriebe ohne Massnahmen haben auch auf ihr respektvolles und kollegiales Arbeitsumfeld verwiesen, welches keine verschriftlichen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung erfordere. Zudem wurden vereinzelt die folgenden Gründe genannt: Der Betrieb ist Teil eines grösseren Unternehmens, welches möglicherweise solche Massnahmen habe; es habe sich bis jetzt niemand die Zeit dafür genommen; man sei in der Erarbeitung von Massnahmen; das Anliegen fand bei der Geschäftsleitung kein Gehör oder die befragte Person kennt die Gründe nicht.

Für die **Betriebe mit Massnahmen** wurde erhoben, wie die **Mitarbeitenden** über diese **informiert** werden (**Abbildung 27**). Der am häufigsten verwendete Kanal zur Verbreitung von Informationen über die Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ist der Eintritt in den Betrieb (Neuanstellung, 36%). Rund ein Drittel der Betriebe informieren die Mitarbeitenden über interne Kommunikationsmittel (Newsletter, Magazine, E-Mails, Sitzungen, Veranstaltungen). 26% informieren die Mitarbeitenden in den Mitarbeitergesprächen, 21% verfügen über spezifisches Informationsmaterial (Flyer, Broschüre), 20% verbreiten die Informationen auf der Homepage oder via Intranet und 12% verfügen über andere Informationskanäle. 32% der Betriebe geben an, dass sie ihre Mitarbeitenden nicht speziell informieren.

Die Analyse zeigt weiter, dass die Massnahmen vergleichsweise weniger bekannt sind, wenn Mitarbeitende nicht speziell darüber informiert werden. Ein Drittel der Betriebe (34%) ohne spezifische Information zu den betrieblichen Massnahmen schätzen die Bekanntheit dieser Massnahmen bei den Mitarbeitenden gross oder sehr gross ein. Werden die Mitarbeitenden dagegen über betriebliche Massnahmen informiert, wird die Bekanntheit dieser Massnahmen deutlich höher eingeschätzt (75%).

Abbildung 27: Information der Mitarbeitenden über Massnahmen gegen sexuelle Belästigung und Bekanntheit der Massnahmen bei den Mitarbeitenden gemäss Einschätzung der Arbeitgebenden



Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063), Berechnungen BASS

12 Kenntnisse der Arbeitgebenden zu ihren rechtlichen Pflichten

Eine Betrachtung nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Branche zeigt Folgendes (Tabelle 42 im Anhang):

■ **Betriebsgrösse:** Die meisten Informationskanäle werden in grösseren Betrieben häufiger verwendet als in kleineren. Eine Ausnahme bilden die Mitarbeitendengespräche, welche bei Kleinbetrieben am meisten verbreitet sind (28%). 39% der Betriebe mit 10-19 Mitarbeitenden informieren ihre Angestellten nicht speziell über die Massnahmen, bei den Betrieben ab 200 Mitarbeitenden beträgt dieser Anteil 9%.

■ **Sprachregion:** Die meisten Informationskanäle werden in der Westschweiz und in der italienischen Schweiz häufiger angewendet als in der Deutschschweiz (4 von 6 abgefragten Kanälen). Einzig die Informationsvermittlung beim Eintritt in die Betriebe ist in der Deutschschweiz stärker verbreitet. In der Deutschschweiz geben 34% der befragten Betriebe an, dass sie die Mitarbeitenden nicht speziell über die Massnahmen informieren, in der italienischen Schweiz sind es 29% und in der Westschweiz 27%.

■ **Branche:** 5 der 6 abgefragten Informationskanäle sind in der öffentlichen Verwaltung (interne Kommunikationskanäle, Homepage/Internet, Flyer/Broschüren) oder bei Pflegeheimen/Spitälern (bei Neuanstellungen, andere Kanäle) am häufigsten. Betriebe aus dem Baugewerbe (44%), den freiberuflichen Dienstleistungen (41%), dem Unterrichtswesen (39%) und aus dem verarbeitenden Gewerbe (38%) gaben am häufigsten an, die Mitarbeitende nicht speziell über die betrieblichen Massnahmen gegen Belästigungen zu informieren.

12 Kenntnisse der Arbeitgebenden zu ihren rechtlichen Pflichten

Das Wichtigste in Kürze

- 85% der Arbeitgebenden weisen bei mindestens einem Punkt der abgefragten Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Wissenslücken auf.
- Die gesetzlichen Grundlagen sind besser bekannt bei Arbeitgebenden aus der Romandie, Arbeitgebenden aus grösseren Betrieben sowie in Betrieben mit Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

In der Befragung wurde den Arbeitgebenden eine Reihe von Aussagen zu den Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Beurteilung vorgelegt. Die Befragten sollten angeben, ob die jeweilige Aussage ihrer Ansicht nach zutrifft oder nicht. Es gab sowohl Aussagen, die dem Gesetz entsprechen als auch solche, die dies nicht tun. Für die Ergebnisdarstellung wurden alle Aussagen so formuliert, dass sie den gesetzlichen Rahmenbedingungen entsprechen. Nachfolgend werden jeweils die Anteile mit einer korrekten Einschätzung ausgewiesen.

In **Tabelle 20** sind die Ergebnisse nach Sprachregion und Branche dargestellt. Über **alle Betriebe** betrachtet zeigt sich, dass die allgemeine Fürsorgepflicht sowie der Schutz der Mitarbeitenden bei einer Meldung wegen sexueller Belästigung neun von zehn (91% bzw. 90%) Arbeitgebenden bekannt sind (vgl. «Total»). Diese beiden Aspekte sind am häufigsten bekannt. Ebenfalls bekannt bei einer grossen Mehrheit der Arbeitgebenden (87%) ist die sofortige Interventionspflicht bei einer Meldung wegen sexueller Belästigung. Rund vier von fünf Arbeitgebenden (81%) wissen, dass die Intention der Urhebenden von sexueller Belästigung unerheblich ist. Umgekehrt geht jede fünfte befragte Person davon aus, dass es sich nicht um sexuelle Belästigungen handelt, sofern die Urhebenden eine Bemerkung oder Handlung nicht böse meinten. 70% der Befragten sind darüber im Bilde, dass sie auch zum Schutz vor Belästigungen durch unternehmensexterne Personen verpflichtet sind. Nur knapp halb so vielen Arbeitgebenden (34%) ist bekannt, dass sie auch bei sexuellen Belästigungen im Rahmen von privaten Kontakten der Mitarbeitenden

12 Kenntnisse der Arbeitgebenden zu ihren rechtlichen Pflichten

verantwortlich sein können. Etwas weniger als zwei Drittel der Arbeitgebenden (63%) sind darüber informiert, dass sie im Gerichtsfall die Wahrnehmung ihrer Präventionspflicht nachweisen müssen. Eine Minderheit der Arbeitgebenden (15%) haben alle Aussagen korrekt beurteilt. Dies bedeutet, dass 85% der Arbeitgebenden bei mindestens einem Punkt der abgefragten Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Wissenslücken aufweisen.

Eine **sprachregionale Betrachtung** zeigt, dass Arbeitgebende aus der Romandie bei fast allen Punkten besser informiert sind als Arbeitgebende aus der Deutschschweiz und der italienischen Schweiz. Letztere kennen – bis auf einige Ausnahmen – die rechtlichen Rahmenbedingungen weniger gut als die Deutschschweizer Betriebe. Besonders ausgeprägt sind die sprachregionalen Unterschiede bei der Irrelevanz der Absicht der Urhebenden von sexueller Belästigung. Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitgebenden der italienischen Schweiz (53%) sind darüber informiert. In der Deutschschweiz sind es 84%, in der Romandie 77%. Auch wissen Arbeitgebende aus der italienischen Schweiz deutlich seltener (55%) als Arbeitgebende aus der Deutschschweiz und Romandie (je 71%), dass die Arbeitgebenden auch für den Schutz vor sexueller Belästigung durch unternehmensexterne Personen verantwortlich sind.

In Bezug auf die **Branchen** zeigt sich, dass im Baugewerbe die Kenntnisse zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bei den meisten Punkten deutlich unter den Durchschnitt liegt. Auch im restlichen 2. Sektor (verarbeitendes Gewerbe/Industrie) liegen die Anteile teilweise unter dem Branchendurchschnitt. Im Unterrichtswesen ist das Wissen zur Gesetzeslage ebenfalls über weite Strecken unterdurchschnittlich. Branchen mit einem überdurchschnittlichen Wissen sind die Banken, Versicherungen, Immobilien, die öffentliche Verwaltung sowie die Pflegeheime und Spitäler. Grosse branchenspezifische Unterschiede bestehen etwa in Bezug auf den Schutz vor Belästigungen durch unternehmensexterne Personen (Bau 56%; öffentliche Verwaltung und Pflegeheime/Spitäler 84%), auf den Nachweis der Präventionspflicht (Unterricht 48%; Banken/Versicherungen/Immobilien und Pflegeheime/Spitäler 78%), die Möglichkeit der Mitarbeitenden zum gerichtlichen Weg (Bau 46%; Banken/Versicherungen/Immobilien 76%) sowie in Bezug auf die Verantwortung der Arbeitgebenden für private Kontakte der Mitarbeitenden untereinander (verarbeitendes Gewerbe/Industrie 25%; öffentliche Verwaltung 48%).

Die **Ergebnisse nach Betriebsgrösse und weiteren Merkmalen** finden sich in Tabelle 43 im Anhang. Es zeigt sich, dass sämtliche Aussagen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen von den Befragten aus grösseren Betrieben häufiger korrekt beurteilt wurden. Ausserdem sind die gesetzlichen Grundlagen besser bekannt, falls die Befragten schon mit Meldungen wegen sexueller Belästigung konfrontiert waren sowie in Betrieben mit Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

12 Kenntnisse der Arbeitgebenden zu ihren rechtlichen Pflichten

Tabelle 20: Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen nach Sprachregion und Branche, sortiert nach Häufigkeit der korrekten Einschätzung der Aussagen

	Total	Sprachregion			Branche														
		Deutschschweiz	Westschweiz	Italienische Schweiz	Baugewerbe	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Grosshandel	Detailhandel	Verkehr, Information	Gastgewerbe	Banken, Versicherungen, Immobilien	freiberufliche DL	Übrige DL	Öffentliche Verwaltung	Unterricht	Pflegeheime, Spitäler	Übriges Gesundheits-/Sozialwesen		
Arbeitgebende müssen dafür sorgen, dass sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz möglichst nicht vorkommt	91%	90%	95%	87%	*	84%	91%	92%	93%	88%	90%	95%	91%	91%	95%	90%	96%	93%	
Arbeitgebende müssen sicherstellen, dass Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen, wenn sich diese gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz wehren (z.B. Schutz vor Mobbing, Racheündigung etc.)	90%	90%	92%	87%		85%	88%	92%	90%	95%	89%	97%	87%	87%	96%	90%	95%	93%	
Arbeitgebende sind bei einer Meldung von sexueller Belästigung zur sofortigen Intervention verpflichtet	87%	87%	90%	72%	*	80%	80%	91%	85%	90%	77%	97%	91%	90%	96%	83%	95%	85%	*
Mitarbeitende können von ihren Arbeitgebenden Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verlangen	85%	84%	88%	79%	*	81%	83%	86%	85%	84%	85%	88%	82%	88%	93%	81%	93%	88%	
Auch wenn jemand eine Bemerkung oder Handlung nicht böse meint, kann es sexuell belästigend sein	81%	84%	77%	53%	*	67%	76%	81%	75%	87%	77%	87%	82%	82%	88%	82%	88%	86%	*
Der Schutz vor sexueller Belästigung durch unternehmensexterne Personen wie Kundschaft, Klient/innen oder Lieferant/innen liegt ebenfalls in der Verantwortung der Arbeitgebenden	70%	71%	71%	55%	*	56%	70%	70%	77%	75%	72%	77%	65%	73%	84%	58%	84%	70%	*
Arbeitgebende müssen auch aktiv werden, wenn ehemalige Mitarbeitende eine Meldung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen	68%	69%	67%	61%		62%	71%	73%	62%	72%	69%	76%	71%	70%	77%	53%	75%	65%	
Arbeitgebende müssen im Gerichtsfall wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beweisen können, dass sie ihre Präventionspflicht wahrgenommen haben	63%	59%	76%	68%	*	53%	59%	68%	61%	63%	62%	78%	66%	68%	72%	48%	78%	66%	*
Mitarbeitende können sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gerichtlich zur Wehr setzen und die Arbeitgebenden auf Entschädigung verklagen	59%	56%	70%	60%	*	46%	56%	64%	56%	58%	57%	76%	65%	62%	74%	51%	67%	56%	*
Arbeitgebende können auch für die privaten Kontakte der Mitarbeitenden untereinander verantwortlich sein, sofern diese eine Auswirkung auf die Arbeit haben	34%	32%	42%	33%	*	34%	25%	40%	33%	26%	41%	44%	33%	39%	48%	28%	43%	29%	*
Alle Aussagen korrekt beurteilt	15%	14%	18%	9%	*	11%	9%	18%	13%	11%	15%	25%	16%	19%	26%	11%	20%	9%	*

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen bzw. Branchen. Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063), Berechnungen BASS

Teil IV: Schlussbetrachtungen

Im Rahmen dieser Studie wurde eine repräsentative Befragung der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden durchgeführt. Die Studie hatte zum Ziel, die Verbreitung, den Kontext und die Art von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz zu untersuchen. Weiter wurde der Wissens- und Informationsstand der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden zur Thematik sowie die Verbreitung betrieblicher Massnahmen erhoben. In den Schlussbetrachtungen werden die Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden hinsichtlich dieser Studienziele diskutiert und eingeordnet (Kapitel 13) sowie Empfehlungen zur gezielten Prävention- und Interventionsarbeit dargestellt, die aus den Ergebnissen der beiden Befragungen abgeleitet wurden (Kapitel 14).

13 Diskussion und Einordnung der Ergebnisse

Die Diskussion und Einordnung der Ergebnisse erfolgen entlang der beiden Hauptfragestellungen der vorliegenden Studie. Im ersten Unterkapitel 13.1 werden die zentralen Ergebnisse zu Ausmass, Art und Entwicklung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz diskutiert. Für die Einordnung der zeitlichen Entwicklung werden Erkenntnisse aus den Vorgängerstudien von Strub & Schär Moser (2008) und Strub et al. (2013) herangezogen. Das zweite Unterkapitel 13.2 widmet sich den Ergebnissen zu den betrieblichen Massnahmen, dem Wissens- und Informationsstand sowie einer bilanzierenden Betrachtung nach Wirtschaftsbranche. Hierzu werden die diesbezüglichen Resultate der Befragungen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden aufgegriffen, eingeordnet und einander gegenübergestellt.

13.1 Ausmass, Art und Entwicklung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Für die Erfassung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde in Anlehnung an die Studie von Strub & Schär Moser (2008) ein breiter Zugang gewählt, bei welchem potenziell belästigendes Verhalten (unerwünscht erlebte Verhaltensweisen sexueller und sexistischer Natur) und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im engeren Sinn erhoben wurden (derartige Verhaltensweisen, die als belästigend oder störend/unangenehm erlebt werden). Konkret wurde erstens die Verbreitung von 12 potenziell belästigenden Verhaltensweisen erfasst. Zweitens die subjektive Betroffenheit, also inwiefern das Erlebte als sexuell belästigend oder störend/unangenehm empfunden wurde. Schliesslich wurde drittens erhoben, wie häufig potenziell belästigendes Verhalten gegenüber anderen Personen im Betrieb beobachtet wurde (Drittperspektive).

13.1.1 Die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die drei gewählten Zugänge zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (potenziell belästigendes Verhalten, subjektive Betroffenheit, Drittperspektive) führen zu **unterschiedlichen Prävalenzraten** und beantworten verschiedene Fragestellungen, sind aber miteinander verbunden.

Aus rechtlicher Sicht ist die **subjektive Betroffenheit** das relevante Mass für die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dabei ist unerheblich ob sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen von den Betroffenen als sexuelle Belästigung benannt wurden oder sie diese als unangenehm/störend empfunden haben. Gemäss dieser Perspektive war knapp ein Drittel der Arbeitnehmenden (30%) in ihrem bisherigen Berufsleben schon einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Bezogen auf die letzten 12 Monate waren es 12%.

Für die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht nur die subjektive Betroffenheit relevant, sondern auch die Verbreitung von **potenziell belästigendem Verhalten**. Unerwünschte sexistische

Teil IV: Schlussbetrachtungen

und sexuelle Verhaltensweisen haben weitreichende Folgen für die Arbeitszufriedenheit und sind ein Risikofaktor für sexuelle Belästigung im rechtlichen Sinne. Das Erleben von potenziell belästigendem Verhalten hat für viele Arbeitnehmende negative Folgen. Häufig führt dieses zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas, was sich oftmals auch im Wunsch äussert, die Arbeitsstelle zu kündigen. Mehr als die Hälfte (54%) der Arbeitnehmenden, welche sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen erlebt haben, fühlen sich dadurch sexuell belästigt oder empfinden diese als unangenehm/störend und sind somit gemäss rechtlicher Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Die Prävalenzen für potenziell belästigendes Verhalten sind deutlich höher als jene für die subjektive Betroffenheit. Mehr als die Hälfte (52%) der Arbeitnehmenden haben im bisherigen Erwerbsleben und knapp ein Drittel (30%) in den letzten 12 Monaten am Arbeitsplatz unerwünscht sexistische und sexuelle Verhaltensweisen erlebt. Drei Viertel der Betroffenen (74%) berichten von mehreren Vorfällen.

Für den dritten Zugang zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz – die **Beobachtung von potenziell belästigenden Vorkommnissen** – zeigen sich tendenziell niedrigere Prävalenzen als bei den selbst erlebten Vorfällen. Rund ein Fünftel der Arbeitnehmenden (21%) hat am aktuellen Arbeitsort schon Vorkommnisse gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen beobachtet. Bei schwerwiegenden Grenzüberschreitungen (sexuelle Erpressung, sexuelle Übergriffe) zeigen sich allerdings für die beobachteten und die selbst erlebten Vorfällen annähernd gleich hohe Prävalenzen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass diese Vorkommnisse eher berichtet werden, wenn sie jemand anderes als einen selbst betreffen. Mitarbeitende, die selbst potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, beobachten solche Vorfälle bei Kolleginnen und Kollegen deutlich häufiger (36%) als diejenigen ohne solche Erlebnisse (5%). Umgekehrt haben 89% der Arbeitnehmenden, die potenziell belästigende Situationen im Betrieb beobachtet haben, selber vergleichbare Erfahrungen gemacht. Der deutliche Zusammenhang zwischen erlebten und beobachteten Vorkommnissen könnte einerseits mit einer höheren Sensibilisierung der Betroffenen einhergehen. Andererseits könnte es ein Anzeichen für ein sexualisiertes Arbeitsklima sein, in welchem bestimmte Umgangsformen verbreitet und damit innerhalb eines Betriebs mehrere Beschäftigte betroffen sind. Dies würde die Ergebnisse aus dem Nationalen Forschungsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter (NFP 60) von Krings et al. (2013) bestätigen, wonach ein sexualisiertes Arbeitsklima das Risiko für sexuelle Belästigungen erhöht.

Betroffenheit nach personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen

In allen Ergebnissen sind **Geschlechterunterschiede** erkennbar. Die Prävalenzen sind sowohl bezogen auf die potenziell belästigenden Vorkommnisse wie auch die subjektive Betroffenheit höher für Frauen als für Männer. Bezogen auf das bisherige Berufsleben haben 59% der Arbeitnehmerinnen potenziell belästigende Vorfälle erlebt und 44% waren subjektiv betroffen. Bei den Arbeitnehmern betragen die Anteile 46% (potenziell belästigendes Verhalten) bzw. 17% (subjektive Betroffenheit). Frauen fühlten sich durch die erlebten sexistischen und sexuellen Verhaltensweisen deutlich häufiger subjektiv betroffen als Männer (71% vs. 34%). Frauen empfinden solche Vorkommnisse ausserdem häufiger als sexuell belästigend (47%) denn als störend/unangenehm (24%). Männer dagegen benennen sexistische und sexuelle Verhaltensweisen eher als störend/unangenehm (21%) denn als sexuelle Belästigung (13%). Weiter zeigt sich, dass Frauen deutlich häufiger als Männer von negativen Folgen aufgrund (potenziell) belästigenden Erlebnissen berichten. Eine wichtige Erkenntnis der beiden Vorgängerstudien (Strub & Schär Moser, 2008; Strub et al., 2013) findet in der aktuellen Erhebung Bestätigung: Männer sind zwar insgesamt seltener als Frauen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, Belästigungen erfolgen aber verhältnismässig häufig auch gegenüber Männern.

Ein weiteres deutliches Resultat ist die **altersspezifische Betroffenheit**. Jüngere Arbeitnehmende berichten häufiger von potenziell belästigenden Verhaltensweisen und fühlen sich häufiger subjektiv betroffen.

Teil IV: Schlussbetrachtungen

Der Alterseffekt ist bei Frauen besonders ausgeprägt und die Prävalenzen sind bei jungen Frauen entsprechend hoch. Bezogen auf die letzten 12 Monate war rund ein Drittel (31%) der Frauen zwischen 16-25 Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemäss GIG betroffen, d.h. im Arbeitskontext wurden sexistische oder sexuelle Verhaltensweisen als sexuell belästigend oder störend/unangenehm erlebt.

Weiter zeigt sich eine höhere Betroffenheit bei Personen, die aufgrund ihrer Position im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt generell eine höhere **Vulnerabilität** aufweisen. Personen in Ausbildung, Hilfskräfte sowie Angestellte, die im Schichtbetrieb, abends oder nachts arbeiten, berichten häufiger von sexuellen und sexistischen Verhaltensweisen und fühlen sich eher subjektiv betroffen. Die Ergebnisse sind weniger eindeutig bei anderen untersuchten Faktoren, die eigentlich eine höhere Verletzlichkeit vermuten lassen würden, wie zum Beispiel ein niedriges Bildungsniveau oder eine befristete Anstellung.

Bei der Diskussion von gruppenspezifischen Unterschieden in der Betroffenheit muss generell berücksichtigt werden, dass hier auch **Unterschiede in der Wahrnehmung und den Empfindungen** relevant sein dürften. So ist etwa denkbar, dass die niedrigeren Prävalenzen von potenziell belästigenden Situationen bei ausländischen Männern im Vergleich zu Schweizer Männern damit zusammenhängt, dass erstere solche Vorfälle nicht nur seltener erleben, sondern diese auch seltener als berichtenswert erachten. Auch ist die Verbindung zwischen potenziell belästigenden Verhaltensweisen und der subjektiven Betroffenheit nicht für alle Angestellten gleichermaßen ausgeprägt. So geben etwa Männer und ausländische Arbeitnehmende unabhängig von potenziell belästigenden Erlebnissen seltener an, sich bei der Arbeit sexuell belästigt oder gestört gefühlt zu haben. Dies dürfte wiederum auch mit Unterschieden in der Wahrnehmung und Definition von Grenzüberschreitungen zusammenhängen.

Betroffenheit nach Betriebsgrösse, Wirtschaftsbranche und Sprachregion

Sexuelle und sexistische Verhaltensweisen werden von Mitarbeitenden in grösseren Betrieben häufiger erlebt und beobachtet. Frauen aus Betrieben mit mehr Mitarbeitenden sind auch öfters von sexueller Belästigung im rechtlichen Sinne betroffen. Inwieweit beim Zusammenhang zwischen **Betriebsgrösse** und Prävalenzen Faktoren wie die grössere Anzahl der Personen, ein eher gemischtgeschlechtliches Arbeitsumfeld, eine überdurchschnittliche Sensibilisierung für das Thema oder andere Ursachen ausschlaggebend sind, kann nicht abschliessend beantwortet werden.

Ausmass und Art der sexuellen Belästigung variieren auch zwischen den **Branchen**. Branchen mit überproportionalen Vorkommnissen von potenziell belästigenden Verhaltensweisen sind das Baugewerbe, Gastgewerbe, Banken/Versicherungen/Immobilien, für die Frauen zusätzlich Verkehr/Information und für die Männer zusätzlich das Gesundheits-/Sozialwesen. Bezogen auf die Verbreitung einzelner sexistischer und sexueller Verhaltensweisen erweisen sich männerdominierte manuelle (blue-collar) Branchen wie das Baugewerbe und ferner auch das verarbeitende Gewerbe und der Grosshandel als Arbeitsumfeld mit einer starken Verbreitung von abwertenden und obszönen Sprüchen, Witzen, Gesten, Blicken und pornografischem Material. In white-collar Tätigkeiten (insb. Banken, Versicherung, Immobilien) sind dagegen unerwünschte sexuelle Angebote, Erpressungen und Übergriffe vergleichsweise verbreitet. In sozialen Berufen (Gesundheits- und Sozialwesen und ferner auch Unterricht) sind die Angestellten häufig von unerwünschten körperlichen Annäherungen betroffen (z.B. unerwünschter Körperkontakte, Begrabschen, gegen den Willen geküsst werden). Im Gastgewerbe kommen sämtliche Verhaltensweisen stark überdurchschnittlich häufig vor.

Bei der Betroffenheit nach **Sprachregion** zeigen sich keine eindeutigen Muster. So werden einzelne potenziell belästigende Verhaltensweisen in der Deutschschweiz häufiger als in den übrigen Sprachregionen genannt. Die subjektive Betroffenheit unterscheidet sich insgesamt wenig zwischen den Sprachregionen. Arbeitnehmende aus der Deutschschweiz empfinden jedoch sexuelle und sexistische Verhaltensweisen

Teil IV: Schlussbetrachtungen

eher als sexuelle Belästigung, Arbeitnehmende aus der französischen und italienischen Schweiz dagegen eher als unangenehm/störend. Angestellte der lateinischen Schweiz berichten ausserdem häufiger von negativen Auswirkungen infolge der Vorkommnisse. Gleichzeitig haben spezialisierte Anlaufstellen in der italienischen Schweiz kaum eine Relevanz, während diese in der Romandie vergleichsweise häufig konsultiert werden. Dies könnte darauf hindeuten, dass der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zwischen den Sprachregionen variiert. So können Lempen & Voloder (2021) beispielsweise zeigen, dass gerichtliche Verfahren wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Westschweiz häufiger sind als in den übrigen Regionen.

Örtlichkeit und Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Die Studie zeigt, dass potenziell belästigende Situationen am Arbeitsplatz in **vielfältigen Konstellationen** auftreten. Insgesamt findet sich Evidenz für den rechtlich weit gefassten Begriff des Arbeitsplatzes, wonach alle Orte und Kontakte mit einem Arbeitsbezug eingeschlossen sind. Unerwünschte sexuelle und sexistische Verhaltensweisen ereignen sich häufig innerhalb des Betriebs, in einem erheblichen Ausmass jedoch auch ausserhalb der regulären Arbeitszeit oder des Arbeitsorts am Feierabend/Wochenende, im Rahmen von betrieblichen Veranstaltungen (z.B. Weihnachtsessen, Betriebsausflug) oder etwas seltener auch auf geschäftlichen Reisen. Potenziell belästigendes Verhalten ereignet nicht nur zwischen beruflichen Hierarchien, sondern am häufigsten zwischen Mitarbeitenden derselben Hierarchiestufe. Sexistische und sexuelle Verhaltensweisen gehen vergleichsweise häufig von unternehmensexternen Personen aus (z.B. Kundschaft, Patientinnen, Geschäftspartner). Frauen und Angestellte aus Branchen mit häufigem Kundenkontakt (etwa Gastgewerbe, Pflege, Detailhandel) sind davon in einem erhöhten Ausmass betroffen. Männer sind insgesamt deutlich häufiger Urhebende von potenziell belästigenden Verhaltensweisen, sowohl bei Verhalten gegenüber Frauen als auch gegenüber Männern. Körperliche Übergriffe gehen bei Frauen und Männern jedoch häufiger vom jeweils anderen Geschlecht aus. Und ein erheblicher Anteil der Betroffenen berichtet von Vorkommnissen, bei welchen Frauen als Urhebende involviert waren.

13.1.2 Entwicklungen über die Zeit

Um mögliche Entwicklungen über die Zeit aufzuzeigen, wurden die Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmenden mit den Erhebungen in der Deutsch- und Westschweiz im Jahr 2007/08 (Strub & Schär Moser, 2008) und im Tessin im Jahr 2013 (Strub et al., 2013) verglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die damaligen Studien die Arbeitnehmenden telefonisch befragt haben. Aus vergleichenden Arbeiten (z.B. Laaksonen & Heiskanen, 2013; Guedj et al., 2022) ist bekannt, dass die Zahl der berichteten Viktimisierungserfahrungen bei telefonischen Erhebungen bis zu 50% tiefer liegt als bei anderen Erhebungsformen. Aus diesem Grund sind klare Aussagen zur Entwicklung der Prävalenzen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schwierig, mögliche Tendenzen sollen dennoch diskutiert werden.

Potenziell belästigendes Verhalten und subjektive Betroffenheit

Die **Prävalenzen** für potenziell belästigendes Verhalten bewegen sich in der aktuellen Studie auf einem ähnlichen Niveau wie in den Studien von Strub & Schär Moser (2008) und Strub et al. (2013). Wird berücksichtigt, dass in telefonischen Befragungen Vorkommnisse seltener berichtet werden (Laaksonen & Heiskanen, 2013; Guedj et al., 2022), wäre von einer Abnahme von unerwünscht erlebten sexuellen und sexistischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz auszugehen. Ausserdem ergeben sich aus dem Vergleich Hinweise, dass diese Verhaltensweisen heute anders gedeutet werden. In der Studie aus dem Jahr 2008 haben sich 1.2% der Arbeitnehmenden in den 12 Monaten vor der Befragung am Arbeitsplatz sexuell belästigt gefühlt. In der aktuellen Studie sind diese Prävalenzen vier Mal höher (4.6%). Wenn analog Laaksonen & Heiskanen (2013) eine 50% höhere Prävalenz bei Online-Befragungen gegenüber einer

Teil IV: Schlussbetrachtungen

telefonischen Befragung angenommen wird, wäre das immer noch eine Verdoppelung der 12-Monats-Prävalenzen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Wird die subjektive Betroffenheit insgesamt betrachtet, also inkl. als störend oder unangenehm empfundene Situationen, dann wären die Prävalenzen unter denselben Annahmen konstant geblieben (in der 2008er Studie waren die 12-Monats-Prävalenzen für die subjektive Betroffenheit 6.5%, in der aktuellen Erhebung 12%). Die geschätzte Abnahme von unerwünscht erlebten sexistischen und sexuellen Verhaltensweisen bei gleichzeitig schätzungsweise konstanten Werten für die subjektive Betroffenheit und einer Zunahme der subjektiv empfundenen sexuellen Belästigung könnten unter anderem mit einer verstärkten Sensibilisierung zusammenhängen. Die #metoo-Debatte (2017) und weitere Entwicklungen könnten allenfalls dazu beigetragen haben, dass heute sexuelle und sexistische Verhaltensweisen eher als sexuelle Belästigung eingestuft werden. So zeigt etwa das aktuelle Gleichstellungsbarometer (Vaterlaus et al., 2024), dass der mediale Diskurs über sexuelle Belästigung zu Veränderungen der Wahrnehmung und des Umgangs mit der Thematik geführt hat. Auch die verstärkten Zusammenhänge auf individueller Ebene würden diese These stützen. So werden die unerwünscht erlebten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen von den Betroffenen deutlich häufiger als in den beiden Vorgängerstudien als sexuell belästigend oder unangenehm/störend empfunden.

Die Bedeutung der **einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen**, gemessen an der Reihenfolge der Häufigkeit ihres Vorkommens, ist über alle Beobachtungszeitpunkte ähnlich geblieben – sowohl bezogen auf die selbst erlebten als auch die beobachteten Verhaltensweisen (Drittperspektive). Abwertende oder obszöne Sprüche und Witze über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen sowie persönliche Anspielungen sind die häufigsten Verhaltensweisen. Sexuelle Erpressungen oder sexuelle Übergriffe wurden am seltensten genannt.

Sowohl in der aktuellen Erhebung wie auch den Vorgängerstudien sind Männer häufiger als Frauen die **Urhebenden** von potenziell belästigendem Verhalten und betroffene Männer sind häufiger als betroffene Frauen mit Urhebenden des gleichen Geschlechts konfrontiert. Die Vorkommnisse gehen weiterhin am häufigsten von Mitarbeitende derselben Hierarchiestufe aus und es zeigen sich ähnliche geschlechtsspezifische Muster hinsichtlich der beruflichen Beziehung zu den Urhebenden. Allerdings sind in der aktuellen Erhebung Vorgesetzte tendenziell häufiger und externe Personen (Kundinnen, Patienten etc.) tendenziell seltener die Verursachenden von potenziell belästigenden Vorkommnissen.

In Bezug auf die **Reaktionen und Folgen** von (potenziell) belästigenden Vorkommnissen bleiben die Muster ebenfalls ähnlich. Scham- und Schuldgefühle sind jedoch – insbesondere bei den Frauen – relevanter geworden und die geschlechtsspezifischen und sprachregionalen Unterschiede haben sich tendenziell akzentuiert. Gleichzeitig wirken sich die Erlebnisse heute noch deutlicher als in den damaligen Studien auf das **Arbeitsklima** aus.

Gemäss Kenntnissen der Arbeitsnehmenden sind **betriebliche Massnahmen** gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aktuell deutlich stärker verbreitet als in den Vorgängerstudien. Wobei es nach wie vor grosse Unterschiede nach Betriebsgrösse gibt. Sprachregionale Unterschiede haben tendenziell zugenommen, da der Anteil der Betriebe mit Massnahmen in der Romandie und der italienischen Schweiz etwas weniger stark zugenommen hat als in der Deutschschweiz.

Gruppenspezifische Unterschiede in der Betroffenheit

Die **geschlechtsspezifischen Unterschiede** folgen weitgehend demselben Muster, haben sich in der Tendenz jedoch etwas akzentuiert. Anders als in den Vorgängerstudien, sind Männer – und insbesondere Männer aus dem Tessin – nicht länger von bestimmten sexistischen und sexuellen Verhaltensweisen signifikant häufiger betroffen als Frauen. Die Prävalenzen für die subjektive Betroffenheit sind zu allen Befragungszeitpunkten für Frauen rund dreimal so hoch wie für Männer. Werden nur Angestellte betrachtet,

Teil IV: Schlussbetrachtungen

die bestimmte Situationen bei der Arbeit als sexuelle belästigend empfinden, habe sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede jedoch vergrössert.

In Bezug auf weitere **personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale** der Betroffenen zeigen sich weiterhin ähnliche vulnerable Gruppen von Arbeitnehmenden. Gruppenspezifische Unterschiede sind jedoch in der aktuellen Erhebung tendenziell stärker ausgeprägt. Dies zeigt sich insbesondere bei der altersspezifischen Betroffenheit und der Betroffenheit nach beruflicher Position (jüngere Arbeitnehmende sowie Personen in Ausbildung und Hilfskräfte sind vergleichsweise häufiger betroffen).

In Bezug auf die Betroffenheit nach **Sprachregion** gab es einige Verschiebungen, die in der Tendenz in geringeren sprachregionalen Differenzen resultieren. Während die Prävalenzen für potenziell belästigendes Verhalten in der Vorgängerstudie im Tessin am höchsten waren, ist die italienische Schweiz in der aktuellen Erhebung die Sprachregion mit den niedrigsten Prävalenzen. Die sprachregionalen Unterschiede sind jedoch aktuell nur bei einzelnen Verhaltensweisen statistisch signifikant. Für die subjektive Betroffenheit zeigten sich in den Vorgängerstudien für die Deutschschweiz signifikant höhere Werte. In der aktuellen Erhebung haben sich die sprachregionalen Unterschiede diesbezüglich weitgehend nivelliert. Werden die beiden Aspekte der subjektiven Betroffenheit separat betrachtet, ist das Bild differenzierter. Frauen wie Männer aus der Deutschschweiz fühlen sich weiterhin häufiger sexuell belästigt als Angestellte aus der französischen und italienischen Schweiz. In Bezug auf die als störend/unangenehm empfundenen Verhaltensweisen zeigten sich in den Vorgängerstudien kaum sprachregionale Unterschiede, während die Werte in der aktuellen Erhebung höher sind für Befragte aus der französischen und italienischen Schweiz.

Das Muster bezüglich der **Branchen** mit einer überdurchschnittlichen Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten und sexueller Belästigung im engeren Sinn ist relativ ähnlich geblieben. Die übermässige Verbreitung im 2. Sektor (ohne Baugewerbe) sowie im Detailhandel ist in der aktuellen Erhebung allerdings nicht mehr so deutlich wie in den Vorgängerstudien. Gleichzeitig zeigte sich damals die aktuell stark überproportionale Betroffenheit von im Gastgewerbe tätigen Frauen nicht. Schliesslich erweist sich die **Betriebsgrösse** weiterhin als relevanter Einflussfaktor, wonach die Prävalenzen mit der Zahl der Beschäftigten steigen.

13.2 Wissensstand und betriebliche Situation aus Sicht der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zum Wissens- und Informationsstand der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Bezug auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz diskutiert und aufgezeigt, inwiefern sich die Beurteilung der Situation im Betrieb zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden unterscheiden und welche branchenspezifischen Muster sich hierbei abzeichnen.

13.2.1 Wissensstand der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden

Eine Mehrheit der **Arbeitgebenden** hat einen sensibilisierten Blick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Umkehrung der Opfer-Täter-Verhältnisse (Victim Blaming) ist wenig verbreitet, vielen ist bewusst, dass Männer ebenso wie Frauen betroffen sein können und ein hierarchisches Machtgefälle keine zwingende Voraussetzung für Belästigungen ist. Auch ist vielen bewusst, dass selbst lustig gemeinte Verhaltensweisen als Belästigung empfunden werden können. Jedoch fehlt bei einem Viertel der Arbeitgebende das Bewusstsein darüber, dass in Bezug auf Grenzüberschreitungen die eigene Wahrnehmung nicht zwingend mit derjenigen des Gegenübers übereinstimmen muss. Eine detailliertere Betrachtung zeigt zudem, dass in kleineren Betrieben und in bestimmten Branchen teilweise sexistische Ansichten verbreitet sind.

Bei den Arbeitgebenden bestehen ausserdem Wissenslücken sowohl betreffend den Gegenstand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als auch bezüglich ihrer **rechtlichen Pflichten** in diesem Bereich. So ist sich rund einer von zehn Betrieben seiner grundlegendsten Sorgfaltspflicht gegenüber den Mitarbeitenden nicht bewusst. Bei mehr als einem Drittel fehlt zudem das Wissen darüber, dass die Wahrnehmung dieser Präventionspflicht im Gerichtsfall wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachgewiesen werden muss. Ausserdem weiss ein erheblicher Anteil der Arbeitgebenden nicht, dass die Präventionspflicht auch in Bezug auf Belästigungen durch unternehmensexterne Personen sowie bei Vorfällen ausserhalb des regulären Arbeitsplatzes oder der regulären Arbeitszeit der Angestellten gilt. Dies ist insofern bedenklich, als dass sich viele potenziell belästigende Vorkommnisse ausserhalb der Arbeitszeit / des Arbeitsplatzes der Angestellten ereignen und häufig unternehmensexterne Personen involviert sind. In diesem Ergebnis spiegelt sich auch die verkürzte Sicht vieler Arbeitgebenden auf den Begriff des Arbeitsplatzes im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Auch ist kritisch einzuordnen, dass rund jeder fünfte Arbeitgebende davon ausgeht, dass sexistische Verhaltensweisen nicht unter sexuelle Belästigung fallen.

Auch **Arbeitnehmende** haben in Bezug auf die rechtlichen Bestimmungen Wissenslücken. Insgesamt weisen 80% der befragten Arbeitnehmenden bei mindestens einem Punkt der abgefragten Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Wissenslücken auf. Männer sind zu fast allen abgefragten Rechten und Pflichten signifikant häufiger informiert als Frauen. Dies dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass Männer häufiger in Führungsfunktionen tätig sind und diese Personen aufgrund ihrer Funktion besser informiert sind (vgl. dazu Kapitel 8). Nicht ausgeschlossen ist, dass bei Wissensfragen geschlechtsspezifisches Antwortverhalten relevant wird. Ausserdem sind betroffene Arbeitnehmende schlechter über die Gesetzeslage informiert als Beschäftigte ohne potenziell belästigende Erlebnisse. Dies bedeutet nicht zwingend, dass Wissen vor Belästigungen schützt. Dennoch kann es problematisch sein, wenn gerade Betroffene seltener über ihre Rechte Bescheid wissen.

Aus rechtlicher Sicht sind Wissenslücken bei Arbeitnehmenden insgesamt weniger relevant, da hier grundsätzlich keine Informationspflicht besteht. Dennoch ist es problematisch, wenn Arbeitnehmende nicht über ihre Rechte informiert sind, da dies Betroffene möglicherweise davon abhält, gegen Belästigungen vorzugehen. Bei den Arbeitgebenden sollten aufgrund der gesetzlichen Sorgfaltspflicht keine Wissenslücken toleriert werden in Bezug auf den Gegenstand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und insbesondere die Präventions- und Interventionspflicht, welche den Arbeitgebenden in diesem Zusammenhang zukommt.

13.2.2 Einschätzungen zum Umgang des Betriebs mit dem Thema sexuelle Belästigung und betriebliche Massnahmen

Einschätzungen zum Umgang des Betriebs mit dem Thema sexuelle Belästigung

Eine grosse Mehrheit der **Arbeitnehmenden** beurteilt den Umgang des Betriebs mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz positiv und ist der Ansicht, dass sexuelle Belästigung von der Geschäftsleitung ernst genommen wird. Jede fünfte angestellte Person – Frauen häufiger als Männer – findet allerdings, dass im Betrieb mehr gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte und fast so viele sind diesbezüglich unentschlossen. **Arbeitgebende** sind generell etwas optimistischer was den Umgang des Betriebs mit dem Thema betrifft. Auch schätzen Arbeitgebende die Informiertheit der Mitarbeitenden zu Vorgehensmöglichkeit gegen Belästigungen etwas höher ein, als die Selbstangaben der Arbeitnehmenden ergeben. Es zeigt sich zudem, dass Arbeitnehmende pessimistischer sind als Arbeitgebende, was das Aufklärungspotenzial bei Vorfällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betrifft. Kritisch ist allenfalls zu beurteilen, dass mehr als die Hälfte der Arbeitgebenden voll und ganz davon überzeugt sind, sexuelle Belästigung stelle in ihrem Betrieb kein Problem dar. Fehlt das Bewusstsein, dass sexuelle Belästigungen

grundsätzlich alle Betriebe betreffen kann, besteht die Gefahr, dass die Aufmerksamkeit gegenüber der Thematik gering ist und mögliche Vorfälle unentdeckt bleiben.

Betriebliche Massnahmen

Inzwischen hat eine grosse Mehrheit der Betriebe **Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** implementiert. Gemäss Umfrage bei den Arbeitgebenden existieren in 81% der Betriebe spezifische Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Präventionspflicht der Arbeitgebenden kommen somit knapp ein Fünftel der Betriebe (19%) dieser Pflicht nicht nach. Fehlende Massnahmen werden vielfach damit begründet, dass es im Betrieb bislang keine Vorfälle gab. Präventions- und Interventionsmassnahmen werden damit nicht als notwendig erachtet.

Die Quote der Betriebe mit Massnahmen variiert erheblich nach Betriebsgrösse und Branche. Drei Viertel der Betriebe mit 10-19 Mitarbeitenden (75%), aber alle grossen Betriebe (ab 200 MA) haben mindestens eine betriebliche Massnahme gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bezüglich Branche ist der Anteil Betriebe mit Massnahmen in Pflegeheime/Spitäler (97%) und der öffentlichen Verwaltung (91%) am höchsten. Im Baugewerbe ist der Anteil am tiefsten und beträgt 64%.

Bei der Befragung der Arbeitnehmenden ist die Quote der Betriebe mit Massnahmen mit 65% etwas niedriger. Die Anteile sind allerdings nicht direkt vergleichbar, da auch Arbeitnehmende aus Mikrobetrieben befragt wurden, wo Massnahmen seltener sind. Werden einzelne Grössenklassen verglichen weichen die Anteile zwischen den Befragungen weniger stark ab. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass einige Angestellte keine Kenntnisse von Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben, obwohl es im Betrieb solche gibt. Gemäss Einschätzung der Arbeitgebenden sind in weniger als zwei Drittel der Betriebe mit spezifischen Massnahmen (63%) diese Massnahmen bei den Mitarbeitenden bekannt. Dies deutet darauf hin, dass viele Arbeitgebende ihre Präventionsaufgabe nicht vollständig wahrnehmen. Gemäss einem Bundesgerichtsentscheid aus dem Jahr 2023 stehen Arbeitgebende in der Pflicht, betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung bei den Mitarbeitenden bekannt zu machen (vgl. Voloder, 2024).

In Bezug auf die **Art der Massnahmen** sind gemäss Angaben der Arbeitgebenden Interventionsmassnahmen (Regelungen zum Vorgehen bei einer Meldung, Anlaufstellen) tendenziell häufiger als Präventionsmassnahmen (Information, Sensibilisierung, Schulung). Dieses Muster geht auch aus den Antworten der Arbeitnehmenden hervor. Für die italienischsprachige Schweiz, wo betriebliche Massnahmen insgesamt weniger verbreitet sind, wurden insbesondere auch Regelungen zum Vorgehen bei Meldungen wegen sexueller Belästigung und spezialisierte Anlaufstellen in beiden Befragungen seltener genannt. Letzteres zeigt sich auch darin, dass sich Betroffene aus dem Tessin nur vereinzelt an eine interne oder externe Vertrauensperson wenden.

Aus beiden Befragungen gibt es Hinweise auf die **Relevanz der betrieblichen Massnahmen** gegen sexuelle Belästigung als Instrumente bei der Prävention und Intervention. So führen diese dazu, dass die Mitarbeitenden besser darüber informiert sind, wie bei einem Vorfall vorzugehen ist und generell der Ansicht sind, dass der Betrieb die Thematik ernst nimmt. Ausserdem sind sowohl Arbeitnehmende wie Arbeitgebende aus Betrieben mit Massnahmen besser zu den rechtlichen Rahmenbedingungen informiert. Gleichzeitig scheinen betriebliche **Massnahmen nicht immer zu greifen**. Es ist relativ verbreitet, dass Betroffene nicht auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz reagieren. Hierbei spielen Scham- und Schuldgefühle eine zentrale Rolle, aber auch die Überforderung mit der Situation sowie Unsicherheit bezüglich der Konsequenzen. Zudem werden potenziell belästigende Vorfälle nur selten bei Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder Anlaufstellen gemeldet. Erfolgt dennoch eine Meldung, fühlen sich viele Betroffene nicht ausreichend unterstützt.

13.2.3 Situation nach Wirtschaftsbranche

Für eine **bilanzierende Betrachtung nach Branche** wurden in **Tabelle 21** ausgewählte Ergebnisse aus den Befragungen der Arbeitnehmenden (AN) und Arbeitgebenden (AG) zusammenfassend dargestellt. Für die einzelnen Aspekte wurde jeweils angegeben, ob diese im Vergleich zum Total über alle Branchen häufig oder selten vorkommen. Die Einfärbung der Zellen erfolgte nach den folgenden Kriterien:

■ **Hellgrau**: Anteile liegen im Branchendurchschnitt (Abweichung ist kleiner als 10%).

■ **Dunkelgrau**: Anteile sind mindestens 10% höher (subjektive Betroffenheit/Meldungen) bzw. 10% tiefer (Massnahmen, Handlungsbedarf, Kenntnisse rechtlicher Rahmen) als der Branchendurchschnitt.

■ **Weiss**: Anteile sind mindestens 10% tiefer (subjektive Betroffenheit/Meldungen) bzw. 10% höher (Massnahmen, Handlungsbedarf, Kenntnisse rechtlicher Rahmen) als der Branchendurchschnitt.

Im **Gastgewerbe** decken sich die (potenziell) belästigenden Erfahrungen der Angestellten mit den Einschätzungen der Arbeitgebenden zur Verbreitung der Vorkommnisse. Während viele Arbeitnehmende diesbezüglich Handlungsbedarf sehen, ist dies bei den Arbeitgebenden jedoch vergleichsweise selten der Fall. Weiter zeigen sich für diese Branche überdurchschnittliche Kenntnisse der Angestellten zu den rechtlichen Rahmenbedingungen.

In der **Baubranche** sind sowohl aus Sicht der Beschäftigten wie auch der Betriebe potenziell belästigende Verhalten verbreitet. Trotzdem zeigt sich hier – insbesondere für Männer – ein unterdurchschnittliches Vorkommen von subjektiv empfundener sexueller Belästigung und damit zu einem gewissen Grad eine Entkoppelung zwischen potenziell belästigenden Erlebnissen und subjektiver Betroffenheit. In Betrieben der Baubranche gibt es kaum Meldungen wegen sexueller Belästigungen, betriebliche Massnahmen sind selten und von beiden Seiten wird vergleichsweise wenig Handlungsbedarf geäussert. Während die Arbeitgebenden wenig vertraut sind mit den Rechten und Pflichten im Zusammenhang mit Belästigungen, scheinen hier die Angestellten überdurchschnittlich informiert.²⁰ Für Frauen zeichnet sich eine überdurchschnittliche subjektive Betroffenheit ab. Die Ergebnisse für Frauen aus der Baubranche sind aufgrund der kleinen Fallzahl jedoch nicht belastbar. Eine Umfrage der Gewerkschaft Unia (2023) bei Frauen der Baubranche weist aber darauf hin, dass sexuelle Belästigungen verbreitet sind und Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen verlangt werden.

Ähnlich wie in der Baubranche ist potenziell belästigendes Verhalten auch in **Banken, Versicherungen und Immobilienfirmen** verbreitet (wenn auch unterschiedliche Verhaltensweisen vorherrschen), die Angestellten fühlen sich jedoch vergleichsweise selten sexuell belästigt. Weder Angestellte noch Arbeitgebende sehen übermässig Handlungsbedarf, obwohl letztere häufiger als der Branchendurchschnitt Meldungen wegen sexueller Belästigungen im Betrieb berichten. Arbeitgebende sind überdurchschnittlich und die Angestellten unterdurchschnittlich zu den Rechten und Pflichten informiert.

²⁰ Die überdurchschnittlichen Kenntnisse der Arbeitnehmenden zeigen sich auch in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes und im Grosshandel. Alle diese Branchen sind männerdominiert und Männer haben häufiger als Frauen angegeben, die entsprechenden Rechte und Pflichten zu kennen.

Tabelle 21: Überblick zur Verbreitung von sexueller Belästigung und dem Umgang damit nach Branche

Branche	Erlebte ^a oder vermutete Vorfälle		Subjektive Betroffenheit / Meldungen		Betriebliche Massnahmen		Handlungsbedarf ^b		Kenntnisse rechtlicher Rahmen ^c	
	AN	AG	AN	AG	AN	AG	AN	AG	AN	AG
Baugewerbe			M							
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie										
Grosshandel			F							
Detailhandel			F							
Verkehr, Information	F		F							
Gastgewerbe			F							
Banken, Versicherungen, Immobilien										
freiberufliche Dienstleistungen			M							
Übrige Dienstleistungen										
Öffentliche Verwaltung			F	M						
Unterrichtswesen			F	M						
Pflegheime, Spitäler										
(Übriges) Gesundheits-/Sozialwesen	M		M							

Legende: AN = Befragung der Arbeitnehmenden; AG = Befragung der Arbeitgebenden; F = nur Frauen sind über-/unterproportional betroffen; M = nur Männer sind über-/unterproportional betroffen

Anmerkungen: ^{a)} Bei den durch Arbeitnehmende erlebten Vorfällen wurden diejenigen Branchen als abweichend ausgewiesen, die auf mindestens 2 Verhaltensweisen mind. 1.5 Mal höhere Anteile aufweisen als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche.

^{b)} Der Handlungsbedarf bezieht sich auf die Aussage, ob im Betrieb mehr gegen sexuelle Belästigung unternommen werden sollte.

^{c)} Bei den Kenntnissen der rechtlichen Rahmenbedingungen wurden Abweichungen nur berücksichtigt, wenn sie bei mindestens 2 Punkten/Aussagen auftreten. Quelle: Befragung der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Darstellung BASS

Im **Gesundheits- und Sozialbereich** sind sexuelle Belästigungen insbesondere gegenüber Männern überdurchschnittlich verbreitet, die vor allem in Pflegheimen und Spitälern häufig auch gemeldet werden. Gleichzeitig sind betriebliche Massnahmen etabliert und bei den Arbeitgebenden ein grosses Bewusstsein gegenüber der Problematik vorhanden. Dass sich klar überdurchschnittliche Prävalenzen sexueller Belästigungen nur für Männer zeigen, dürfte damit zusammenhängen, dass bei der Befragung der Arbeitnehmenden der gesamte Gesundheits- und Sozialbereich zusammen betrachtet wird. Bei der Analyse einzelner Berufsgruppen innerhalb der Gesundheitswesen dürften hohe Prävalenzen auch für Frauen erwartet werden. Eine Schweizer Studie mit Fokus auf das Pflegepersonal (Bruschini et al., 2023) zeigt beispielsweise, dass fast alle Frauen und Männer sexuelle Belästigungen erlebt haben.

In der **öffentlichen Verwaltung** scheinen die Arbeitgebenden die Situation betreffend die Verbreitung von potenziell belästigenden Vorkommnissen tendenziell zu überschätzen und verorten – anders als die Angestellten – häufig Handlungsbedarf. Dies dürfte auch mit der hohen Sensibilisierung für die Thematik in der öffentlichen Verwaltung zusammenhängen. Verwaltungsangestellte berichten nicht öfters als andere Arbeitnehmende von potenziell belästigenden Vorkommnissen und Frauen fühlen sich seltener sexuell belästigt als im Branchendurchschnitt. Männer aus der öffentlichen Verwaltung sind zwar – wie in den übrigen Branchen auch – seltener subjektiv betroffen als Frauen, die subjektive Betroffenheit der männlichen Verwaltungsangestellten ist aber höher als bei Männern aus anderen Branchen. Auch sind betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen verbreitet und bei den Mitarbeitenden bekannt.

14 Empfehlungen

Ein weiteres Ziel der Studie war die Formulierung von Empfehlungen zur gezielten Präventions- und Interventionsarbeit in Betrieben, welche als Grundlage zur Weiterentwicklung der Informations- und Schulungsmaterialien des EBG und SECO dienen. Die Empfehlungen wurden aus den Ergebnissen der Erhebungen bei den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden abgeleitet und im Rahmen von Workshops zusammen mit Fachpersonen aus der Wissenschaft und Praxis präzisiert und validiert. Eine Liste der teilnehmenden Fachpersonen findet sich im Anhang A-2.

Handlungsfeld 1: Prävention

Das erste Handlungsfeld betrifft die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

- **Anerkennung der sexuellen Belästigung als strukturelles Problem:** Arbeitgebende müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in verschiedensten Konstellationen auftreten und auch ihr Unternehmen jederzeit betroffen sein kann. Es ist entscheidend, sexuelle Belästigung als strukturelles und nicht als individuelles Problem zu begreifen.
- **Wissenslücken bei Arbeitgebenden schliessen:** Arbeitgebende sollen umfassend darüber informiert sein, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist und welches ihre Präventions- und Interventionspflichten in diesem Zusammenhang sind.
- **Klare Haltung und Vorbildfunktion der Arbeitgebenden:** Arbeitgebende sollen unmissverständlich zeigen, dass eine Nulltoleranzpolitik gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gilt und klar kommunizieren, dass bei Vorfällen oder Meldungen konsequent gehandelt wird. Arbeitgebende und Vorgesetzte übernehmen eine Vorbildfunktion, indem sie durch ihr eigenes Verhalten einen respektvollen Umgang vorleben und damit zu einem belästigungsfreien Arbeitsklima beitragen.
- **Kontinuierliche und breite Informations- und Sensibilisierungsarbeit:** Arbeitgebende sollen die Information und Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden als eine Daueraufgabe ansehen und sicherstellen, dass alle Hierarchieebenen regelmässig und wiederholt über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert und Arbeitnehmende mit Führungs- und Personalverantwortung zusätzlich geschult werden. Die Informations- und Sensibilisierungsarbeit umfasst insbesondere auch die Klärung der Definition und die Nennung konkreter Beispiele von Erscheinungsformen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- **Wahrnehmung der erhöhten Sorgfaltspflicht gegenüber vulnerablen Arbeitnehmenden:** Arbeitgebende wissen, welche Angestellten aufgrund ihrer Position im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt besonders verletzlich sind und nehmen Ihre erhöhte Sorgfaltspflicht gegenüber diesen Arbeitnehmenden wahr.
- **Fokus auf Unternehmenskultur:** Die Präventionsarbeit sollte stets die Unternehmenskultur einbeziehen und die Arbeitgebenden von der Relevanz und den Vorteilen eines belästigungsfreien Arbeitsklimas überzeugen (z.B. positives Unternehmensimage, Gewinnung und Bindung von Fachkräften).
- **Fokus auf den Schutz vor Belästigungen durch unternehmensexterne Personen:** Betriebe aus Branchen mit umfangreichen Kundenkontakten (Gäste, Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Kunden etc.) sollten auch diese Personen sensibilisieren und spezifische Schulungen für ihre Mitarbeitenden durchführen. Die Schulungen sollten aufzeigen, wie und wo gegenüber externen Personen Grenzen gesetzt werden können und wie bei Grenzüberschreitungen vorzugehen ist. Arbeitgebende sollten sich ausserdem bewusst sein, dass eine respektvolle Unternehmenskultur auch nach aussen wirkt und zu einem respektvollen Verhalten der externen Personen gegenüber den Mitarbeitenden beitragen kann. Zudem sind spezielle Sensibilisierungskampagnen für Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten etc. empfehlenswert.
- **Mitarbeitende über betriebliche Massnahmen gegen sexuelle Belästigung informieren:** Arbeitgebende sollen ihre Mitarbeitenden in geeigneter Form über die getroffenen Massnahmen gegen sexuelle

Teil IV: Schlussbetrachtungen

Belästigung am Arbeitsplatz informieren. Um die Wirksamkeit der Massnahmen sicherzustellen, müssen diese bei allen Mitarbeitenden bekannt sein.

■ **Gewinnung relevanter Akteurinnen und Akteure für die Sensibilisierungsarbeit:** Um eine breite und wirksame Allianz für die Sensibilisierung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu schaffen, sollten wichtige Akteurinnen und Akteure wie Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Branchenverbände aktiv eingebunden werden. Diese Organisationen spielen eine zentrale Rolle, um die Botschaft von Verantwortung und Nulltoleranz zu verbreiten und zu stützen. Auch kantonale Handelskammern können wertvolle Partner sein, indem sie Unternehmen bei der Neugründung über ihre Präventionspflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informieren. Schliesslich soll sichergestellt werden, dass auch die kantonalen Arbeitsinspektorate zum Thema sensibilisiert sind.

■ **Ausweitung der Sensibilisierungsarbeit auf weitere Akteurinnen und Akteure:** Die Sensibilisierungsarbeit sollte nicht nur auf Betriebe fokussieren, sondern auch bereits in der Ausbildung zukünftiger Arbeits- und Führungskräfte ansetzen. Darüber hinaus sollten die Medien einbezogen werden, da sie durch ihre Berichterstattungen eine bedeutende Rolle in der öffentlichen Wahrnehmung der Thematik spielen. Dabei ist es essenziell, die Medien für die Verwendung des richtigen Vokabulars zu sensibilisieren.

■ **Orientierung an Good-Practice-Beispielen:** Im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz besteht bereits ein vielfältiges Instrumentarium. Der Bund (EBG/SECO) soll daher bei der Neuausrichtung seines Engagements gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz den Fokus nicht primär auf die Entwicklung neuer Massnahmen legen, sondern sich hauptsächlich auf Good-Practice-Beispiele stützen.

Handlungsfeld 2: Intervention

Das zweite Handlungsfeld betrifft die Intervention, also den Umgang mit Meldungen oder Vorfällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

■ **Strukturen schaffen, die Betroffene ermutigen, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen:** Damit Hürden für eine Meldung abgebaut werden können, ist eine Wegnahme der alleinigen Verantwortung von Betroffenen und die Vermeidung einer Individualisierung des Problems wichtig. Auch soll anerkannt werden, dass es unter bestimmten Voraussetzungen für Betroffene äusserst kompliziert oder riskant sein kann, gegen Belästigungen vorzugehen. Schliesslich ist auch zu berücksichtigen, dass nicht in jedem Fall ein Bedürfnis der Betroffenen besteht, einen Vorfall zu melden. Konkret sollten Arbeitgebende einen klaren Rahmen setzen. Personen, die Meldungen entgegennehmen, müssen ausreichend informiert sein und wissen, wie sie angemessen reagieren können. Ausserdem ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte und HR-Abteilungen für die Dynamiken sexueller Belästigung notwendig, um eine Opfer-Täter-Umkehr zu vermeiden. Zeuginnen und Zeugen von Vorfällen sollen Betroffene unterstützen, indem sie sich gegen Belästigungen stellen. Schliesslich sollen die Verursachenden zur Verantwortung gezogen werden.

■ **Erstellung konkreter Handlungsanweisungen für Verantwortliche im Betrieb:** Den Verantwortlichen im Betrieb sollten klare und konkrete Handlungsanweisungen zur Verfügung gestellt werden, wie sie bei einer Meldung wegen sexueller Belästigung konkret vorgehen sollen. Dies umfasst insbesondere die folgenden Punkte: (1) Angaben dazu, welche Reaktionen und Sanktionen im konkreten Fall angemessen sind; (2) Angaben dazu, wie ein Fall im Betrieb kommuniziert werden soll; (3) Handlungsanweisungen für den Fall, dass eine Situation ungeklärt bleibt; (4) Kontakte von Personen/Institutionen für qualitativ gute externe Untersuchungen.

■ **Fokus auf niederschwellige Interventionen setzen:** Die Priorität sollte auf interne Abklärungen gelegt werden, anstatt auf langwierige formale Verfahren, die oft nicht die notwendige Klärung bringen. Eine Strafanzeige sollte nicht die erste oder einzige Option sein. In einem ersten Schritt sollte jeweils ermittelt werden, was die involvierten Personen benötigen, um wieder in einem sicheren Umfeld arbeiten zu können.

■ **Arbeitgebende über Vor- und Nachteile von verschiedenen Anlaufstellen informieren:** Arbeitgebende sollen umfassend über die jeweiligen Vor- und Nachteile von internen und externen Anlaufstellen sowie von anonymen versus nicht anonymen Meldungen informiert werden. Dadurch sollen Arbeitgebende in die Lage versetzt werden, eine für den Betrieb massgeschneiderte Lösung anzubieten.

■ **Bei beschränkten internen Ressourcen externe Angebote prüfen und bekanntmachen:** In Betrieben, insbesondere KMUs, die über keine oder nur beschränkte Ressourcen für interne Lösungen verfügen, soll die Schaffung von (kostenlosen) externen Angeboten geprüft und auf bestehende Angebote hingewiesen werden (z.B. Arbeitsinspektorate, Schlichtungsstellen nach GIG).

■ **Psychologische Unterstützungsangebote für Betroffene prüfen:** Es soll geprüft werden, inwiefern die Interventionsangebote um psychologische Unterstützung für Betroffene erweitert werden können.

■ **Prüfung von Anpassungen auf gesetzlicher Ebene:** Es soll geprüft werden, inwiefern Interventionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf gesetzlicher Ebene verbessert werden können (z.B. Erleichterung der Beweislast für die Opfer von sexueller Belästigung oder konkrete Sanktionen gegen Arbeitgebende, die gegen Vorschriften verstossen). Dabei soll auch das Potenzial zur Integration in laufende Gesetzesänderungen geprüft werden (z.B. Vernehmlassung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung durch grosse Unternehmen).

Handlungsfeld 3: Forschungsbedarf

Die Befragungen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie die Diskussion mit Fachpersonen haben gezeigt, dass es in bestimmten Bereichen zusätzlichen Erkenntnisgewinn braucht, um die Präventions- und Interventionsarbeit in Betrieben effektiver zu gestalten.

■ **Bedarfsanalyse in Betrieben ohne Massnahmen durchführen:** Trotz der Verfügbarkeit vieler Instrumente, Tools und Sensibilisierungsmaterialien im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erzielen diese nicht immer die gewünschte Reichweite. Besonders in KMUs, wo betriebliche Massnahmen weniger verbreitet sind, sollten die spezifischen Bedürfnisse der Betriebe sowie die Hindernisse ermittelt werden, welche die Umsetzung von Massnahmen erschweren. Ziel der Bedarfsanalyse ist es, massgeschneiderte Lösungen anzubieten, die den individuellen Anforderungen der Betriebe entsprechen.

■ **Bestehende Reglemente evaluieren:** Reglemente zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden von den Betrieben aus den unterschiedlichsten Branchen oft unverändert übernommen, ohne ihre Eignung für den spezifischen Betrieb zu kennen. Im Rahmen einer Evaluation sollen die Wirksamkeit der bestehenden Reglemente geprüft und bei Bedarf Anpassungen vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass sie in der Praxis effektiv greifen.

■ **Vertiefte Analyse geschlechtsspezifischer und kultureller Unterschiede:** Weitere Forschung ist erforderlich, um Unterschiede in der Wahrnehmung, den Erfahrungen und den Auswirkungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besser zu verstehen. Insbesondere sollte vertieft werden, inwiefern unterschiedliche Prävalenzraten von sexueller Belästigung (beispielsweise nach Geschlecht, Nationalität, Sprachregion oder beruflicher Position) tatsächlich auf variierende Betroffenheitsgrade zurückzuführen sind und zu welchem Grad unterschiedliche Wahrnehmungen und Definitionen bestimmter Verhaltensweisen eine Rolle spielen.

Literaturverzeichnis

- Biberstein Lorenz, Susanne Nef, Dirk Baier & Nora Markwalder (2022). Sexuelle Belästigung in der Schweiz. Studie im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO.
- Bruschini Milena Marta, Hannele Hediger & Ada-Katrin Busch (2023). Patients' sexual harassment of nurses and nursing students: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances* 5. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100121>.
- Guedj Hélène, Tiaray Razafindranovona & Sandra Zilloniz (2022). Une enquête multimode annuelle pour mesurer la victimation en France à compter de 2022 : chronique d'une refonte en 4 actes. *Statéco* 116 (53-65).
- Hirzel Monika (2022). Art. 4 GlG. In: Nicolas Facincani, Monika Hirzel, Simone Wetzstein, Reto Sutter (Hrsg.). *Gleichstellungsgesetz (GlG)*. Bern: Stämpfli Verlag.
- Kaufmann Claudia (2022), Art. 4 GlG. In: Claudia Kaufmann, Sabine Steiger-Sackmann (Hrsg.). *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*. Basel: Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Krings Franciska, Marianne Schär Moser & Audrey Mouton (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Ergebnisbericht; Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60.
- Laaksonen Seppo & Markku Heiskanen (2013). Comparison of three survey modes. Working Paper No. 2 - University of Helsinki / Department of Social Research.
- Lempen Karine (2006). *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne*. Genève: Schulthess.
- Lempen Karine (2011). Art. 4 GlG. In: Gabriel Aubert, Karine Lempen (Hrsg.). *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*. Genève: Schulthess.
- Lempen Karine & Aner Voloder (2021). Analyse der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2019). Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.
- UNIA (2023). *Frauen auf dem Bau – Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen*. <https://unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerbe/frauen-auf-dem-bau> [Zugriff am 22.8.2024].
- Strub Silvia & Marianne Schär Moser (2008). Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie. Im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO).
- Strub Silvia, Marianne Schär Moser & Franciska Krings (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Risiko und Verbreitung. Eine repräsentative Erhebung im Tessin. Ergänzung einer in der Deutschschweiz und Romandie im Jahr 2008 durchgeführten Studie. Baustein 1 im Rahmen des NFP Projekts Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?
- Vaterlaus Cheryl, Sarah Bütikofer, Gordon Bühler, Emma Croci, Mattea Odermatt & Virginia Wenger (2024). Nationales Barometer zur Gleichstellung 2024. Fokus Generation Z. Studie im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG.
- Voloder Aner (2024). Sexuelle Belästigung im Gesundheitswesen. In: Schwarzenegger Christian & Rolf Nägeli (Hrsg.), *Sexuelle Belästigung im öffentlichen und virtuellen Raum – Fokus der Kriminalprävention*, 14. Zürcher Präventionsforum.

Anhang

A-1 Zusatzauswertungen

A-1.1 Stichproben

Tabelle 22: Brutto- und Nettostichprobe Befragung Arbeitnehmende nach Quotierungsmerkmal

Zielgruppe	Bruttostichprobe (kontaktierte Personen)		Nettostichprobe (befragte Personen)	
	Verteilung Stichprobenziehung	Fallzahlen ungewichtet	Anteil ungewichtet	Anteil gewichtet
Unselbständig Erwerbstätige mit Wohnsitz in der Schweiz im Alter von 16-65 Jahren (ab 6 Wochenstunden)				
Sprachregion				
Deutschschweiz	54%	1'373	54%	73%
Romandie	29%	742	29%	23%
Italienische Schweiz	17%	418	17%	4%
Altersgruppe				
16-25 Jahre	25%	570	23%	12%
26-35 Jahre	25%	640	25%	25%
36-45 Jahre	25%	629	25%	24%
46-65 Jahre	25%	694	27%	39%
Geschlecht				
Frauen	65%	1'653	65%	47%
Männer	35%	864	34%	52%
Anderes / keine Angabe		16	0.5%	1%

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Berechnungen MIS Trend

Tabelle 23: Brutto- und Nettostichprobe Befragung Arbeitgebende nach Quotierungsmerkmal

Zielgruppe	Bruttostichprobe (kontaktierte Betriebe)		Nettostichprobe (befragte Betriebe)	
	Verteilung Stichprobenziehung	Fallzahlen ungewichtet	Anteil ungewichtet	Anteil gewichtet
Betriebe ab 10 MA in der Schweiz, innerhalb der Betriebe: für Personalfragen verantwortliche Person oder Mitglied der Unternehmensleitung				
Sprachregion				
Deutschschweiz	50%	1'095	53%	71%
Romandie	30%	627	30%	24%
Italienische Schweiz	20%	341	17%	5%
Grössenklasse				
Bis 49 Mitarbeitende	75%	1'480	72%	83%
Ab 50 Mitarbeitende	25%	583	28%	17%
Branche				
Gastgewerbe	10%	192	9.3%	7%
Baugewerbe	10%	195	9.5%	9%
Detailhandel	10%	135	6.5%	8%
Öffentliche Verwaltung	15%	386	18.7%	5%
Pflegheime Spitäler	10%	224	10.9%	4%
Restliche Branchen	45%	931	45.1%	66%

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Berechnungen MIS Trend

A-1.2 Befragung Arbeitnehmende

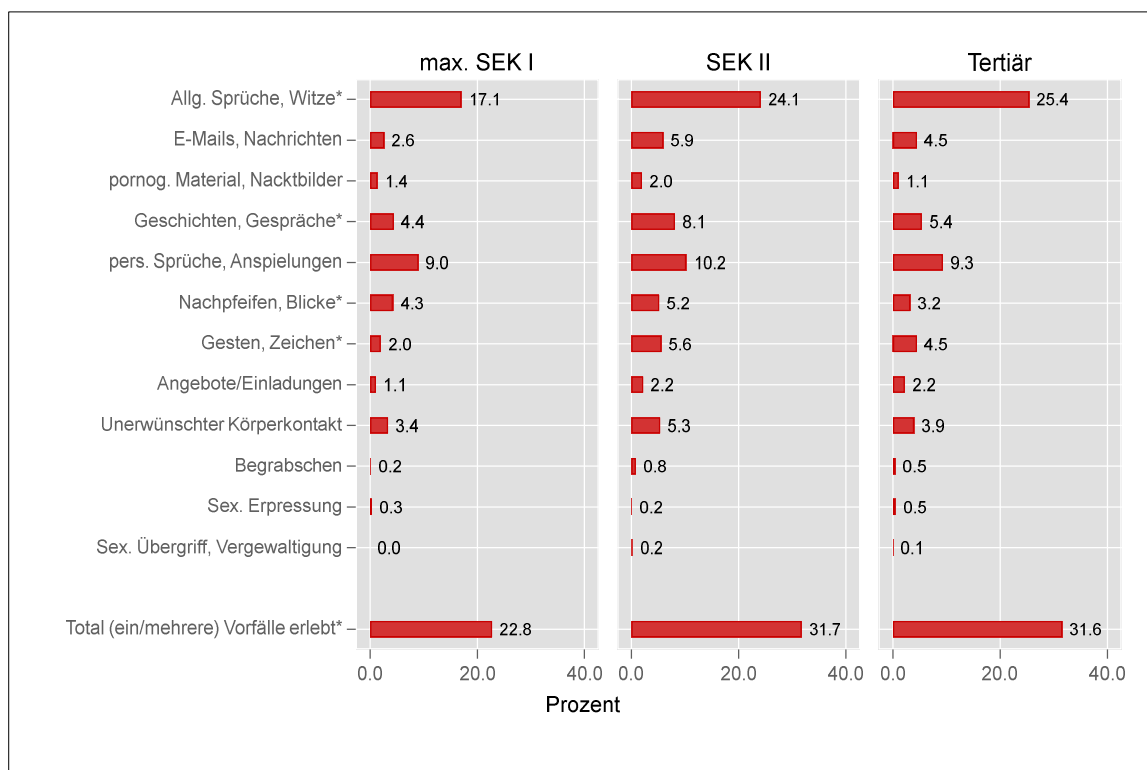
Potenziell belästigendes Verhalten

Tabelle 24: Potenziell belästigendes Verhalten beim Hauptbetrieb nach Betriebsgrösse, Angaben in Prozent

	Weniger als 10 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 oder mehr Beschäftigte	Keine Angaben	Total
Witze und Sprüche im Allgemeinen*	13.4	15.9	20.9	20.4	11.5	18.0
E-Mails, Nachrichten im Allgemeinen	1.8	2.9	5.0	4.5	2.7	3.7
Pornogr. Material oder Nacktbilder	1.5	2.6	2.8	3.5		2.7
Geschichten / Gespräche	5.1	6.8	5.8	8.0	8.3	6.7
Sprüche, Anspielungen zur Person*	6.3	9.6	9.9	12.1	5.1	9.8
Nachpfeifen, Blicke	2.9	4.6	4.9	5.5	4.6	4.7
Gebärden, Gesten, Zeichen	3.9	5.3	5.4	6.5	3.8	5.4
Angebote oder Einladungen	2.3	2.4	3.9	3.7	1.4	3.1
Unerwünschter Körperkontakt*	3.5	5.1	8.5	6.0	5.1	5.9
Begrabschen	1.0	1.2	2.2	2.2	2.5	1.7
Sexuelle Erpressung	0.2	0.2	0.3	0.7		0.4
Sexueller Übergriff, Vergewaltigung	0.1	0.1	0.5	0.2		0.2
Total (ein/mehrere) Vorfälle im Hauptbetrieb*	22.2	25.3	31.0	32.2	25.1	28.2
Anzahl Fälle (ungewichtet)	438	770	569	696	60	2533

Anmerkungen: *Signifikante Unterschiede nach Betriebsgrösse. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Abbildung 28: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Bildungsabschluss der Betroffenen



Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Bildungsniveaus.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 2533, davon zw. 3-7% ohne Angabe). Berechnungen BASS

Tabelle 25: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht und Sprachregion, Angaben in Prozent

	Frauen			Männer			Total		
	Deutsch-schweiz	Suisse romande	Svizzera italiana	Deutsch-schweiz	Suisse romande	Svizzera italiana	Deutsch-schweiz	Suisse romande	Svizzera italiana
Allg. Sprüche, Witze	25.7	25.6	22.9	21.6	22.3	22.2	23.6	23.9	22.5
E-Mails, Nachrichten	5.4	3.1	5.9	4.7	4.9	6.2	5.0	4.0	6.1
pornogr. Material, Bilder	1.8	0.9	2.1	0.9	1.9	4.2	1.4	1.4	3.2
Geschichten, Gespräche	8.1	11.9	5.7 *	3.3	5.2	6.7	5.6	8.4	6.2 *
pers. Sprüche, Anspielungen	13.1	13.1	11.7	6.8	6.0	4.6	9.8	9.4	7.9
Nachpfeifen, Blicke	7.7	7.7	9.7	0.7	0.5	0.8	4.0	4.0	5.0
Gesten, Zeichen	5.6	5.2	4.5	3.4	4.1	5.6	4.5	4.6	5.1
Angebote/Einladungen	3.2	2.9	1.6	1.4	0.8	0.5	5.1	2.5	2.9
Unerw. Körperkontakt	8.5	3.3	4.4 *	2.1	1.7	1.6	5.1	2.5	2.9 *
Begrabschen	1.3	0.3	2.3	0.2	0.0	0.0	0.7	0.2	1.1 *
Sex. Erpressung	0.5	1.2	0.2				0.2	0.6	0.1
Sex. Übergriff, Vergewaltigung	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.5	0.1	0.3	0.3
Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt	35.3	32.2	31.3	26.4	26.9	26.4	30.6	29.5	28.7
Anzahl Fälle (ungewichtet)	924	472	257	438	267	159	1373	742	418

Anmerkung: * signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 26: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht und Alter, Angaben in Prozent

	Frauen				Männer				Total				
	Alterskategorie	16-25	26-35	36-45	46-65	16-25	26-35	36-45	46-65	16-25	26-35	36-45	46-65
Allg. Sprüche, Witze		36.5	36.4	23.7	16.6 *	28.8	24.7	24.8	16.1 *	32.5	30.4	24.3	16.3 *
E-Mails, Nachrichten		5.6	6.8	4.2	3.8	7.1	1.8	3.3	6.8 *	6.4	4.2	3.7	5.4
pornogr. Material, Nacktbilder		2.6	1.9	1.0	1.5	2.2	1.3	1.2	1.0	2.4	1.6	1.1	1.2
Geschichten, Gespräche		13.4	13.5	7.3	5.5 *	6.4	4.4	1.7	4.2	9.7	8.8	4.4	4.8 *
pers. Sprüche, Anspielungen		23.0	20.1	12.4	6.0 *	10.8	5.7	8.1	4.9	16.7	12.5	10.2	5.4 *
Nachpfeifen, Blicke		18.3	13.2	6.4	2.1 *	3.3	0.1	1.0	0.0 *	10.5	6.3	3.5	1.0 *
Gesten, Zeichen		10.7	7.6	5.6	2.5 *	5.5	7.1	2.4	1.7 *	8.0	7.4	3.9	2.1 *
Angebote/Einladungen		6.3	4.0	2.8	1.8 *	1.4	2.2	0.3	1.2	3.7	3.0	1.5	1.5
Unerwünschter Körperkontakt		16.0	10.8	3.4	4.4 *	3.5	2.6	2.5	0.9	9.5	6.5	2.9	2.6 *
Begrabschen		3.3	0.6	0.6	1.0 *	1.4	0.0	0.0	0.0 *	2.3	0.3	0.3	0.5 *
Sex. Erpressung		0.7	1.0	0.8	0.3					0.3	0.5	0.4	0.1
Sex. Übergriff, Vergewaltigung		1.3	0.2	0.2	0.0 *	0.0	0.1	0.0	0.0	0.6	0.1	0.1	0.0 *
Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt		45.8	49.1	33.5	22.5 *	35.1	29.5	27.8	21.3 *	40.2	38.9	30.5	21.9 *
Anzahl Fälle (ungewichtet)		363	448	397	445	197	189	229	249	570	640	629	694

Anmerkung: * signifikante Unterschiede zwischen den Altersgruppen.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 27: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht und Nationalität, Angaben in Prozent

	Frauen			Männer			Total		
	CH	CH +	Ausl.	CH	CH +	Ausl.	CH	CH +	Ausl.
Allg. Sprüche, Witze	25.3	28.2	25.2	24.5	19.2	16.2	25.1	25.0	19.9
E-Mails, Nachrichten	4.9	7.1	2.3 *	6.5	2.2	1.8 *	5.8	4.9	2.0 *
pornogr. Material, Nacktbilder	2.0	0.8	1.2	1.3	2.1	0.7	1.7	1.3	0.9
Geschichten, Gespräche	8.9	8.9	9.0	4.3	4.1	2.8	6.6	6.8	5.4
pers. Sprüche, Anspielungen	13.0	14.1	12.7	6.6	7.3	6.2	9.7	11.3	8.9
Nachpfeifen, Blicke	7.0	8.2	10.0	0.9	0.8	0.0	3.9	5.1	4.1
Gesten, Zeichen	5.5	5.6	5.4	4.1	2.1	3.3	4.9	4.3	4.2
Angebote/Einladungen	2.6	3.9	4.0	1.4	0.8	1.1	2.0	2.5	2.3
Unerwünschter Körperkontakt	6.8	6.9	8.3	1.3	1.1	4.2 *	4.0	4.4	5.9
Begrabschen	1.0	0.6	1.9	0.3	0.0	0.0	0.6	0.3	0.8
Sex. Erpressung	0.5	1.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.9	0.1
Sex. Übergriff, Vergewaltigung	0.3	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2	0.3	0.0
Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt	34.7	35.2	33.3	30.0	22.4	19.9 *	32.5	30.4	25.4 *
Anzahl Fälle (ungewichtet)	1032	262	346	530	117	209	1573	383	556

Legende: CH = Schweizer Staatsbürgerschaft; CH + = Schweizer und mindestens eine weitere Staatsbürgerschaft; Ausl. = ausländische Staatsbürgerschaft(en). Anmerkung: * signifikante Unterschiede nach Staatsangehörigkeit.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 28: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht und beruflicher Position, Angaben in Prozent

	Allg. Sprüche, Witze	E-Mails, Nachrichten	pornogr. Material, Nacktbilder	Geschichten, Gespräche	pers. Sprüche, Anspielungen	Nachpfeifen, Blicke	Gesten, Zeichen	Angebote/Einladungen	Unerwünschter Körperkontakt	Begrabschen	Sex. Erpressung	Sex. Übergriff, Vergewaltigung	Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt	Anzahl Fälle (ungewichtet)
Frauen							*			*				
In Ausbildung	22.0	0.8	0.0	7.5	8.0	8.5	2.3	1.5	9.8	0.8	0.1	0.7	29.9	183
Hilfskraft	8.6	1.2	0.0	6.1	13.0	6.4	2.7	2.0	5.0	2.6	0.0	1.2	19.0	73
Angestellt ohne Führungsfunktion	15.2	1.5	1.3	5.6	8.8	4.5	4.0	2.4	5.2	1.2	0.6	0.2	24.6	1029
Angestellt mit Führungsfunktion	15.2	2.1	0.8	4.8	7.5	3.9	1.9	1.6	2.9	0.6	0.0	0.0	21.0	244
Oberes Kader/ Geschäftsleitung	16.5	0.0	0.0	4.5	1.5	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.6	61
Männer	*					*	*			*			*	
In Ausbildung	17.8	0.7	0.9	2.6	6.4	0.7	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	23.3	100
Hilfskraft	(10.3)	(5.1)	(0.0)	(14.4)	(5.1)	(10.3)	(15.1)	(0.0)	(0.0)	(10.3)	0.0	(0.0)	(19.5)	21
Angestellt ohne Führungsfunktion	17.6	2.7	0.6	4.2	5.8	0.1	4.1	1.6	1.8	0.0	0.0	0.0	21.4	422
Angestellt mit Führungsfunktion	11.3	1.8	1.6	2.2	5.3	0.0	1.3	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	17.3	197
Oberes Kader/ Geschäftsleitung	3.6	1.8	0.0	1.4	2.3	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.2	94

Anmerkung: * signifikante Unterschiede zwischen den beruflichen Positionen. Anteile in Klammern beruhen auf weniger als 30 Fälle (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 29: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht und Erwerbsumfang, Angaben in Prozent

	Frauen				Männer				Total		
	Vollzeit ab 90%	Teilzeit, ab 50%	Teilzeit, bis 50%		Vollzeit ab 90%	Teilzeit, ab 50%	Teilzeit, bis 50%		Vollzeit ab 90%	Teilzeit, ab 50%	Teilzeit, bis 50%
Allg. Sprüche, Witze	18.2	13.8	9.3 *		13.3	15.7	(11.5)		14.9	14.4	10.0
E-Mails, Nachrichten	1.7	1.2	1.5		1.9	3.2	(5.2)		1.9	1.7	2.2
pornogr. Material, Bilder	1.1	1.1	0.5		0.9	0.2	(0.0)		1.0	0.9	0.4
Geschichten, Gespräche	6.0	5.4	4.1		3.3	2.4	(6.7)		4.1	4.7	4.5
pers. Anspielungen	8.5	7.6	8.9		4.9	6.8	(2.6)		6.2	7.3	7.6
Nachpfeifen, Blicke	6.6	2.9	2.8		0.1	0.2	(5.2) *		2.1	2.4	3.2
Gesten, Zeichen	3.8	2.9	2.5 *		2.4	3.9	(6.0)		2.9	3.1	3.1
Angebote/Einladungen	2.0	2.1	2.1		0.8	0.2	(3.4)		1.1	1.6	2.3
Unerw. Körperkontakt	5.2	5.5	1.5 *		1.3	1.8	(0.0)		2.6	4.6	1.2 *
Begrabschen	1.2	1.0	0.7		0.1	0.0	(2.6) *		0.4	0.8	1.0
Sex. Erpressung	0.5	0.4	0.0		0.0	0.0	(0.0)		0.2	0.3	0.0
Sex. Übergriff, Vergewaltigung	0.4	0.0	0.3		0.0	0.2	(0.0)		0.1	0.0	0.2
Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt	25.9	23.1	17.1 *		17.8	18.9	(17.9)		20.5	22.4	17.4
Anzahl Fälle (ungewichtet)	797	616	209		720	103	27		1525	722	239

Anmerkung: * signifikante Unterschiede nach Erwerbsumfang. Anteile in Klammern beruhen auf weniger als 30 Fälle (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 30: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht und Arbeitszeit, Angaben in Prozent

	Frauen			Männer			Total	
	Tagsüber	Schicht, Abend, Nacht		Tagsüber	Schicht, Abend, Nacht		Tagsüber	Schicht, Abend, Nacht
Allg. Sprüche, Witze	14.5	19.5		13.2	17.3		13.9	18.7
E-Mails, Nachrichten	1.5	0.5		1.9	5.2		1.7	2.6
pornogr. Material, Nacktbilder	1.0	1.2		0.9	0.2		0.9	0.7
Geschichten, Gespräche	4.7	9.6 *		2.9	5.5		3.8	7.8 *
pers. Sprüche, Anspielungen	7.3	13.8 *		4.5	9.8		5.8	12.2 *
Nachpfeifen, Blicke	3.9	8.7 *		0.1	1.8 *		1.9	5.6 *
Gesten, Zeichen	2.4	7.4		2.3	6.6 *		2.4	7.0 *
Angebote/Einladungen	1.3	6.4 *		0.7	1.3		1.0	4.1 *
Unerwünschter Körperkontakt	4.2	8.7 *		1.3	0.8		2.6	5.2 *
Begrabschen	0.7	3.3 *		0.0	1.7 *		0.3	2.6 *
Sex. Erpressung	0.2	0.9		0.0	0.0		0.1	0.5 *
Sex. Übergriff, Vergewaltigung	0.1	0.5		0.0	0.2 *		0.1	0.4 *
Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt	22.6	30.2 *		17.4	23.6		19.9	27.6 *
Anzahl Fälle (ungewichtet)	1381	234		751	96		2145	332

Anmerkung: * signifikante Unterschiede nach Arbeitszeit. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 31: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den letzten 12 Monaten nach Geschlecht und Art des Arbeitsvertrags, Angaben in Prozent

	Frauen		Männer		Total	
	unbefristete Anstellung	befristete Anstellung	unbefristete Anstellung	befristete Anstellung	unbefristete Anstellung	befristete Anstellung
Allg. Sprüche, Witze	14.7	18.3	12.7	22.3 *	13.7	20.5 *
E-Mails, Nachrichten	1.6	0.9	2.3	1.5	2.0	1.2
pornogr. Material, Nacktbilder	1.2	0.0	0.8	0.6	1.0	0.4
Geschichten, Gespräche	5.2	8.0	3.4	2.4	4.2	5.3
pers. Sprüche, Anspielungen	8.2	8.9	4.8	8.1	6.4	8.7
Nachpfeifen, Blicke	4.0	8.4 *	0.1	0.5	2.0	4.6 *
Gesten, Zeichen	3.4	2.5	2.5	5.4	2.9	4.1
Angebote/Einladungen	2.3	0.7	0.6	2.0	1.4	1.3
Unerwünschter Körperkontakt	4.6	6.1	1.3	2.0	2.9	4.1
Begrabschen	1.1	0.7	0.1	0.8	0.6	0.8
Sex. Erpressung	0.4	0.0 *	0.0	0.0	0.2	0.0 *
Sex. Übergriff, Vergewaltigung	0.2	0.3	0.0	0.0	0.1	0.2
Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt	23.1	26.6	17.4	24.8	20.2	26.2 *
Anzahl Fälle (ungewichtet)	1322	288	713	122	2043	417

Anmerkung: * signifikante Unterschiede nach Art des Arbeitsvertrags.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 32: Anteil Befragte mit mind. einem potenziell belästigenden Erlebnis beim aktuellen Hauptarbeitsort nach Arbeitsform

	(sehr) häufig	Ab und zu	Selten / nie	Keine Angabe
Arbeit für mich alleine*	18.0%	23.2%	24.9%	12.8%
Arbeite von zu Hause aus (Home-Office)*	16.0%	18.3%	22.9%	10.1%
Zusammenarbeit und Austausch mit Personen im Unternehmen*	20.4%	26.6%	15.9%	8.4%
Kontakt zu Personen ausserhalb des Unternehmens	20.5%	19.5%	23.4%	12.4%

Anmerkungen: * Signifikante Unterschiede nach Häufigkeit der jeweiligen Arbeitsform.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'533). Berechnungen BASS

Tabelle 33: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten beim aktuellen Hauptarbeitsort nach Geschlecht und Arbeitsklima, Angaben in Prozent

Arbeitsklima	Allg. Sprüche, Witze	E-Mails, Nachrichten	pornog. Material, Nacktbilder	Geschichten, Gespräche	pers. Sprüche, Anspielungen	Nachpfeifen, Blicke	Gesten, Zeichen	Angebote/ Einladungen	Unerwünschter Körperkontakt	Begrabschen	Sex. Erpressung	Sex. Übergriff, Vergewaltigung	Total (ein/mehrere) Vorfälle erlebt
Frauen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sehr gut	5.1	0.7	0.3	2.8	2.3	1.3	2.0	0.8	1.8	0.3	0.0	0.1	10.8
Eher gut	15.3	0.6	0.7	4.6	7.4	3.9	2.1	1.7	3.9	0.5	0.3	0.1	23.5
Mittel	19.8	2.5	2.2	6.3	9.4	7.1	4.6	2.9	6.9	2.2	0.1	0.3	30.2
Eher schlecht	36.7	6.0	0.2	15.1	24.5	13.5	9.9	2.8	10.4	1.5	1.3	0.0	51.3
Sehr schlecht	46.0	5.7	7.0	25.9	47.4	13.5	12.5	13.2	26.6	9.1	6.2	2.0	66.5
Männer	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sehr gut	6.6	1.2	0.2	1.0	0.7	0.0	0.5	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	8.5
Eher gut	15.5	1.8	0.1	1.7	4.9	0.3	2.8	0.5	1.1	0.2	0.0	0.0	18.0
Mittel	14.9	0.5	0.1	6.9	8.6	0.5	3.9	0.0	1.6	0.4	0.0	0.0	23.2
Eher schlecht	22.3	16.7	8.2	8.9	13.8	0.0	9.4	4.4	2.1	0.0	0.0	0.0	38.1
Sehr schlecht	(50.5)	(1.1)	(12.2)	(25.0)	(24.8)	(1.0)	(9.8)	(17.9)	(20.3)	(0.0)	(0.0)	(1.0)	(70.8)
Total	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sehr gut	6.0	1.0	0.2	1.8	1.5	0.6	1.2	0.4	1.0	0.1	0.0	0.1	9.7
Eher gut	15.5	1.3	0.4	3.0	6.1	2.0	2.5	1.0	2.4	0.3	0.2	0.1	20.7
Mittel	17.5	1.5	1.2	6.6	9.1	3.8	4.2	1.5	4.3	1.3	0.1	0.2	26.9
Eher schlecht	29.6	11.5	4.5	11.9	19.1	6.6	9.6	3.6	6.2	0.7	0.6	0.0	44.8
Sehr schlecht	48.1	3.6	9.4	25.5	37.0	7.8	11.3	15.3	23.7	4.9	3.4	1.6	68.4

Anmerkung: * signifikante Unterschiede nach Arbeitsklima. Anteile in Klammern beruhen auf weniger als 30 Fälle (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

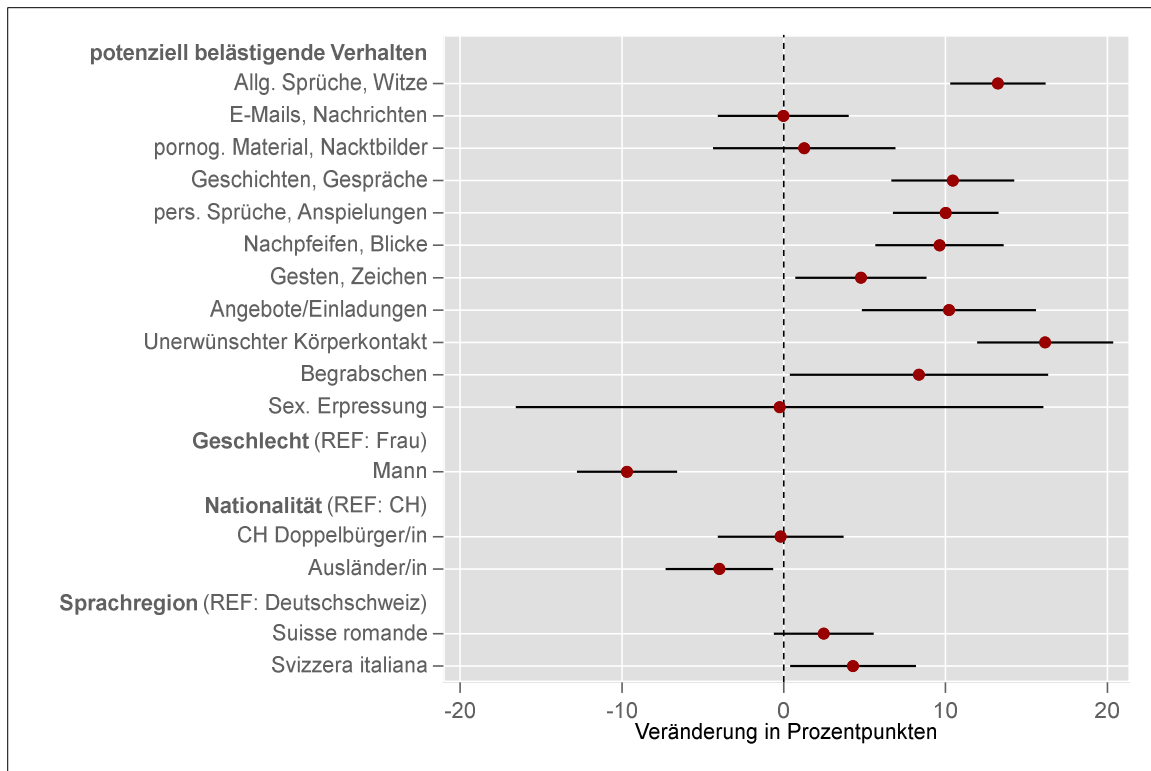
Subjektive Betroffenheit

Tabelle 34: Subjektive Betroffenheit in den letzten 12 Monaten nach arbeitsplatz- und personenbezogenen Merkmalen, Angaben in Prozent

	Alle Befragten	Frauen	Männer
Betriebsgrösse			
Weniger als 10 Beschäftigte	9.5	10.4	7.5
10-49 Beschäftigte	11.7	16.5	6.5
50-249 Beschäftigte	12.8	19.2	6.9
250 oder mehr Beschäftigte	12.7	19.7	7.9
nicht bekannt	16.4	21.5	(7.5)
<i>signifikante Unterschiede</i>	<i>nein</i>	<i>ja</i>	<i>Nein</i>
berufliche Position			
In Ausbildung (Lehre, Praktikum, Volontariat)	14.7	27.4	2.8
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	19.6	21.2	(16.3)
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	14.1	17.3	9.9
Angestellte/r mit Führungsfunktion	8.2	14.1	4.9
Oberes Kader / Geschäftsleitung	4.9	7.9	4.1
Keine Antwort	9.5	14.8	(3.7)
<i>signifikante Unterschiede</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Arbeitszeit			
tagsüber	11.4	16.3	6.9
Anderes (Schicht, Abend, Nacht)	16.2	21.2	10.1
<i>signifikante Unterschiede</i>	<i>ja</i>	<i>nein</i>	<i>nein</i>
Alter			
16-25 Jahre	19.9	31	8.3
26-35 Jahre	19.4	27.4	11.8
36-45 Jahre	8.3	11.4	5.7
46-65 Jahre	7.3	9.8	5
<i>signifikante Unterschiede</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Bildung			
max. SEK I	9.8	14.6	4.8
SEK II	11.5	15	7.2
Tertiär	13	20.3	7.5
keine Angabe	10.4	8.9	(12)
<i>signifikante Unterschiede</i>	<i>nein</i>	<i>ja</i>	<i>nein</i>
Nationalität			
Schweiz	11.6	16.1	7.4
Schweizer Doppelbürger/in	15.3	17.7	10.9
Ausländische Nationalität(en)	11.4	19.7	5.6
Anderes / keine Angabe	(5.8)	(12.6)	(0)
<i>signifikante Unterschiede</i>	<i>nein</i>	<i>nein</i>	<i>nein</i>
Anzahl Fälle (ungewichtet)	2'501	1'640	846

Anmerkung: Anteile in Klammern beruhen auf weniger als 30 Fälle (ungewichtet) und sind mit Vorsicht zu interpretieren. Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Abbildung 29: Einflussfaktoren auf die subjektive Betroffenheit im bisherigen Erwerbsleben



Lesehilfe: Die roten Punkte in der Abbildung geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit der subjektiven Betroffenheit im Vergleich zu einer Referenzkategorie verändert. Diese entspricht der vertikalen Geraden am Nullpunkt. Die horizontalen Linien bei den Punkten entsprechen dem 95%-Konfidenzintervall. Schneidet dieses die vertikale Nulllinie, ist der entsprechende Faktor statistisch nicht signifikant, weil sich der Wert nicht mit Sicherheit von Null unterscheidet.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Tabelle 35: Subjektive Betroffenheit nach Geschlecht und Sprachregion, Angaben in Prozent

	Frauen			Männer			Total		
	Deutschschweiz	Suisse romande	Svizzera italiana	Deutschschweiz	Suisse romande	Svizzera italiana	Deutschschweiz	Suisse romande	Svizzera italiana
Sexuell belästigt gefühlt (im letzten Jahr)	8.5	5.0	4.3 *	2.0	1.9	1.5	5.1	3.4	2.9
Sexuell belästigt gefühlt (früher im Erwerbsleben)	22.6	15.5	15.3 *	4.8	2.3	1.7	13.2	8.7	8.2 *
Gestört gefühlt, Situationen als unangenehm empfunden (im letzten Jahr)	7.4	15.4	13.2 *	4.2	8.1	9.5 *	5.9	11.6	11.2 *
Gestört gefühlt, Situationen als unangenehm empfunden (früher im Erwerbsleben)	5.6	8.0	5.1	5.8	6.6	5.0	5.7	7.3	5.0
Jemals sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt	44.1	44.0	37.9	16.8	18.9	17.7	29.8	31.0	27.4
Fallzahlen (ungewichtet)	924	472	257	438	267	159	1373	742	418

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Drittperspektive

Tabelle 36: Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen nach Geschlecht und Sprachregion, Angaben in Prozent

	Geschlecht		Sprachregion		
	Frauen	Männer	Deutschschweiz	Suisse romande	Svizzera italiana
Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen	18.3	15.0	16.4	17.9	13.3
Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen oder Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen	10.7	7.2 *	9.0	8.8	8.5
Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	5.5	3.8	4.3	5.5	5.1
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen	5.5	2.4 *	3.7	4.2	5.2
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen	1.1	2.1	1.4	2.2	1.6
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	1.5	0.5 *	0.9	1.3	1.0
Mindestens ein Vorfall beobachtet	21.0	22.2 *	21.0	22.2	16.6
Anzahl Fälle (ungewichtet)	1653	864	1373	742	418

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede nach Geschlecht bzw. Sprachregion.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen

Tabelle 37: Anteil Befragte mit Kenntnissen der rechtlichen Rahmenbedingungen

	Vorgesetzte, HR, GL informieren und eine Beschwerde einreichen	Gerichtlich zur Wehr setzen und auf Entschädigung / Schadenersatz klagen	An die kantonale Schlichtungsbehörde nach GIG wenden	Von Arbeitgebenden Massnahmen gegen sexuelle Belästigung verlangen	Sich unmittelbar zur Wehr setzen (verbal, körperlich)	Der Arbeit fernbleiben, wenn Schutz durch Arbeitgebende ungenügend ist	Keine Nachteile entstehen dürfen, wenn gegen Belästigung vorgegangen wird	Absicht der belästigten Person ist nicht relevant	Arbeitgebende sind auch bei Vorfall ausserhalb der Arbeitszeit in der Pflicht	Arbeitgebende sind auch bei Belästigung durch externe Personen in der Pflicht
Total	89	77	51	80	83	36	79	63	51	70
Alter	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
16-25 Jahre	88	75	48	75	83	35	72	62	49	66
26-35 Jahre	86	69	43	70	76	31	70	57	44	62
36-45 Jahre	92	80	53	82	84	39	83	66	52	71
46-65 Jahre	91	79	56	87	86	39	83	66	55	76
Bildung							*			
Max. SEK I	85	73	56	80	78	44	72	66	55	68
SEK II	89	75	50	79	84	35	78	61	50	71
Tertiär	91	79	51	82	82	36	81	66	51	70
Berufliche Position	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
In Ausbildung (Lehre, Praktikum)	83	75	47	73	81	34	71	60	45	64
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	86	71	54	78	84	34	69	65	46	67
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	89	74	46	77	81	31	76	60	46	66
Angestellte/r mit Führungsfunktion	91	81	57	87	85	40	85	66	57	79
Oberes Kader / Geschäftsleitung	95	90	69	92	91	66	93	83	71	82
Betriebsgrösse	*		*			*				
Weniger als 10 Beschäftigte	85	74	56	78	81	44	77	64	51	71
10-49 Beschäftigte	90	81	55	80	84	39	77	66	51	72
50-249 Beschäftigte	90	74	46	80	82	32	78	64	51	68
250 oder mehr Beschäftigte	92	77	48	82	83	35	81	60	51	69
Betriebliche Massnahme bekannt	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Nein	81	69	46	70	77	31	68	52	41	59
Ja	94	81	54	86	85	39	84	69	56	75
Branche	*	*	*			*	*		*	
Baugewerbe	90	81	60	82	83	44	79	61	50	77
verarb. Gewerbe, Industrie	91	79	56	82	84	41	83	67	55	72
Grosshandel	98	84	63	89	85	51	85	76	59	78
Detailhandel	91	73	54	79	82	40	72	55	45	66
Verkehr, Information	91	76	47	84	84	31	80	67	50	67
Gastgewerbe	90	74	63	81	90	39	76	66	61	77
Banken, Versicherungen, Immobilien	93	73	38	83	79	28	78	65	55	73
freiberufliche Dienstleistungen	92	87	49	81	80	34	83	65	55	65
Übrige Dienstleistungen	85	80	47	78	83	39	80	62	49	68
Öffentliche Verwaltung	90	78	56	87	86	41	87	71	57	78
Unterrichtswesen	88	76	48	73	83	26	73	55	38	62
Gesundheits-/Sozialwesen	86	70	48	76	82	34	72	58	46	70
nicht bekannt	74	65	52	73	71	39	66	53	43	61
Sprachregion		*		*	*		*			*
Deutschschweiz	89	78	50	82	86	37	82	64	52	74
Suisse romande	90	73	54	76	74	35	70	64	47	59
Svizzera italiana	89	79	49	75	76	38	71	55	48	53

Anmerkungen: * signifikante Unterschiede zwischen den jeweiligen Merkmalen.

Quelle: Befragung Arbeitnehmende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Berechnungen BASS

A-1.3 Befragung Arbeitgebende

Einschätzungen zu Vorkommnissen

Tabelle 38: Einschätzung zum Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten im Betrieb nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Geschlechterverteilung, Angaben in Prozent

	Total	Betriebsgrösse					Sprachregion			Geschlechterverteilung		
		10-19	20-49	50-99	100-199	ab 200	D-CH	FR-CH	IT-CH	Mehr Männer	Ausgeglichen	Mehr Frauen
Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, oder Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen *												
Nie	43	48	41	33	24	33	41	46	49	35	32	54
Selten	42	38	44	48	62	50	44	38	33	44	49	38
Ab und zu	9	9	9	11	10	6	9	9	12	14	12	3
Häufig	1	1	2	0	1	2	1	1	1	2	2	0
Weiss nicht	5	5	4	8	2	10	5	6	4	6	4	4
Vorzeigen / Verwendung von pornografischem Material *												
Nie	88	92	86	78	76	81	87	90	86	81	89	94
Selten	6	3	8	12	9	13	7	4	7	10	7	3
Ab und zu	1	1	2	0	1	0	1	1	1	2	1	0
Häufig	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Weiss nicht	4	3	3	10	13	6	4	4	6	6	4	3
Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen, Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen *												
Nie	83	88	80	76	63	62	83	83	82	76	81	89
Selten	13	8	14	16	27	30	13	12	12	16	13	9
Ab und zu	1	1	2	1	5	4	1	1	2	1	4	0
Häufig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Weiss nicht	3	2	4	7	6	4	3	4	4	5	2	2
Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen *												
Nie	86	92	86	76	71	48	87	83	90	87	81	86
Selten	7	5	5	13	14	30	7	7	5	6	10	7
Ab und zu	1	0	1	0	1	6	1	1	1	1	1	1
Häufig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Weiss nicht	6	3	8	11	14	16	6	9	4	6	7	6
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen *												
Nie	92	96	92	82	84	67	92	90	96	93	90	91
Selten	5	3	4	10	12	22	5	5	2	3	6	6
Ab und zu	0	0	1	0	1	2	0	1	0	1	1	0
Häufig	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Weiss nicht	3	1	3	7	4	9	2	4	2	3	3	2
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung *												
Nie	96	99	94	93	88	74	96	94	98	95	96	96
Selten	1	0	1	2	4	11	1	2	0	1	2	1
Ab und zu	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Weiss nicht	3	1	4	5	8	13	3	4	2	3	2	3
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung *												
Nie	97	99	97	93	94	85	97	96	99	97	97	97
Selten	1	1	1	3	4	11	1	2	0	1	2	1
Ab und zu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Weiss nicht	2	1	2	4	2	4	2	2	1	2	1	2

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den jeweiligen Merkmalen. Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063, davon zwischen 0.5 und 1.5% ohne Angabe), Berechnungen BASS

Tabelle 39: Einschätzungen zur Situation im Betrieb nach Betriebsgrösse, Region, Branche, Geschlecht der Befragten und betr. Massnahmen, Angaben in Prozent

	Total	Betriebsgrösse					Region				Branche										Geschlecht		Massnahme(n)			
		10-19	20-49	50-99	100-199	ab 200	Deutschschweiz	Westschweiz	Italienische Schweiz	Baugewerbe	verab. Gewerbe, Industrie	Grosshandel	Detailhandel	Verkehr, Information	Gastgewerbe	Banken, Versicherungen, Immobilien	freiberufliche Dienstleistungen	Übrige Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Pflegeheime, Spitäler	Übriges Gesundheits-/Sozialwesen	Frau	Mann	Ja	Nein
Die Mitarbeitenden in unserem Betrieb wissen, an wen sie sich bei sexueller oder sexistischer Belästigung wenden können.																										
Trifft voll und ganz zu	59	57	63	55	62	54	57	62	66	52	56	66	65	49	69	58	52	64	49	54	64	67	58	61	61	38
Trifft eher zu	31	32	27	37	36	43	32	29	28	34	30	27	30	42	28	35	28	28	42	34	29	25	32	29	31	32
Trifft eher nicht zu	4	4	5	3	1	2	4	3	2	4	6	2	1	3	1	7	11	4	4	2	4	2	4	3	4	8
Trifft überhaupt nicht zu	2	1	2	2	0	2	2	1	1	0	2	4	1	3	0	0	2	2	2	1	1	2	1	1	1	7
Weiss nicht	4	6	3	3	0	0	5	3	3	9	5	1	3	3	3	0	6	3	2	8	1	5	4	4	3	15
In unserem Betrieb sollte mehr getan werden, um sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.																										
Trifft voll und ganz zu	3	3	2	2	10	4	2	5	5	2	3	2	4	5	3	3	4	0	2	3	4	1	3	2	3	4
Trifft eher zu	11	10	10	14	20	14	9	15	16	5	11	10	12	10	8	8	8	12	14	11	22	17	11	11	11	9
Trifft eher nicht zu	38	34	40	43	38	49	37	42	28	41	29	47	33	41	28	31	40	43	46	40	42	36	38	38	39	23
Trifft überhaupt nicht zu	45	49	45	38	25	31	49	33	41	46	51	39	48	41	55	55	44	42	35	44	27	44	44	46	44	53
Weiss nicht	4	4	3	3	7	2	3	5	9	6	6	2	4	4	6	3	3	3	2	5	2	4	3	3	3	11
Die Vorgesetzten in unserem Betrieb wissen, wie sie handeln müssen, wenn sie mit einer Meldung oder Beschwerde wegen sexueller und sexistischer Belästigung konfrontiert werden.																										
Trifft voll und ganz zu	52	52	54	49	47	49	53	47	56	52	41	57	61	50	66	52	47	59	43	45	55	52	50	55	54	38
Trifft eher zu	37	36	35	41	44	40	36	39	32	33	44	31	26	35	29	40	36	34	47	44	37	42	37	36	37	29
Trifft eher nicht zu	6	6	6	6	7	8	6	7	4	6	7	9	8	9	2	5	9	3	6	5	5	3	7	5	5	11
Trifft überhaupt nicht zu	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	2	0	1	0	0	4	1	0	0	1	2	1	1	1	4
Weiss nicht	4	5	4	3	2	4	4	6	7	8	6	1	5	5	3	3	5	5	4	6	1	2	5	4	3	18
In unserem Betrieb ist sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz kein Problem																										
Trifft voll und ganz zu	52	59	51	40	25	36	55	44	48	59	46	61	52	47	56	55	58	53	42	53	33	52	51	54	51	63
Trifft eher zu	26	22	28	35	44	32	27	25	22	26	31	22	25	31	23	23	19	18	37	37	43	23	26	27	28	13
Trifft eher nicht zu	5	3	4	8	14	12	4	6	4	3	2	4	2	7	4	3	6	5	8	3	8	8	5	4	5	5
Trifft überhaupt nicht zu	13	13	13	13	12	18	10	21	20	10	15	11	17	13	14	13	12	18	9	7	13	14	14	11	13	13
Weiss nicht	4	4	3	5	5	2	3	5	4	2	6	2	4	2	4	7	5	6	4	1	3	3	3	4	4	6
Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz wird in unserem Betrieb ernst genommen.																										
Trifft voll und ganz zu	79	75	82	84	89	91	80	76	85	72	73	77	82	75	87	83	79	81	79	78	91	83	80	77	81	61
Trifft eher zu	16	19	14	14	11	6	15	20	12	21	22	17	14	23	10	13	16	14	19	14	9	12	14	19	15	21
Trifft eher nicht zu	2	3	2	0	0	2	2	2	1	3	4	4	4	2	1	0	2	2	1	3	0	2	3	1	1	9
Trifft überhaupt nicht zu	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1
Weiss nicht	2	3	2	1	0	2	3	1	2	4	2	0	1	0	1	4	2	2	1	5	0	3	2	2	2	7
In unserem Betrieb gibt es zwar Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, diese werden jedoch kaum ernst genommen.																										
Trifft voll und ganz zu	1	2	1	1	0	2	1	2	7	2	2	2	4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	4
Trifft eher zu	3	3	3	4	4	2	2	5	5	5	5	2	4	2	4	0	2	1	2	5	6	3	2	4	3	4
Trifft eher nicht zu	18	16	20	14	24	21	17	19	14	17	13	15	13	26	22	21	14	19	25	15	21	17	18	17	18	8
Trifft überhaupt nicht zu	71	71	72	75	66	69	73	68	67	68	73	76	71	67	67	78	75	74	66	74	68	69	72	71	72	66
Weiss nicht	6	8	4	6	6	6	6	6	7	9	7	5	8	5	6	0	9	6	6	5	4	9	7	6	5	19

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063, davon zw. 1.9 und 9.8% ohne Angabe), Berechnungen BASS

Einstellungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Tabelle 40: Einstellungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach Betriebsgrösse, Branche, Sprachregion und Geschlecht, Angaben in Prozent

	Wer sexuell oder sexistisch belästigt wird, ist meistens auch selber schuld daran					Vieles, was heute als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz					Im konkreten Fall ist es fast nicht möglich zu klären, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt. Darum lohnt es sich kaum, dagegen vorzugehen					Mein Handeln kann bei anderen Grenzen überschreiten, auch wenn ich es selber anders wahrnehme					Männer können genauso wie Frauen von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein					Sexuelle /sexistische Belästigungen gehen fast immer von Männern in Führungspositionen aus				
	1	2	3	4	w.n.	1	2	3	4	w.n.	1	2	3	4	w.n.	1	2	3	4	w.n.	1	2	3	4	w.n.	1	2	3	4	w.n.
Total	0	2	18	77	2	1	10	30	54	5	1	4	16	75	3	32	36	12	13	6	56	31	8	2	2	1	19	29	37	14
Betriebsgrösse																														
10-19	1	2	20	75	2	1	12	31	51	5	2	4	18	72	4	29	37	13	15	7	55	31	9	2	3	1	20	30	32	16
20-49	0	1	19	77	2	1	10	28	56	5	1	4	15	77	4	32	37	13	11	7	56	32	8	2	3	1	20	29	37	13
50-99	0	0	10	85	4	0	8	33	56	3	0	4	14	80	1	39	34	9	13	5	60	32	5	1	2	0	22	23	43	13
100-199	0	0	15	85	0	0	6	25	68	1	0	5	14	81	0	35	29	13	15	7	64	24	5	5	2	2	13	25	51	8
ab 200	0	0	13	85	2	0	2	27	71	0	0	0	9	91	0	45	32	11	9	2	74	25	2	0	0	0	6	20	63	11
Sprachregion																														
Deutschschweiz	0	2	20	77	2	1	12	31	51	5	2	5	17	72	4	35	38	11	9	6	59	29	8	2	2	1	19	29	35	16
Westschweiz	0	1	15	80	4	0	7	25	64	4	1	2	13	82	2	24	31	14	24	7	52	34	9	2	3	1	21	26	42	10
Italienische Schweiz	1	2	15	76	5	2	5	31	57	5	0	4	15	77	4	23	31	19	20	7	38	42	14	3	2	1	18	31	37	13
Branche																														
Baugewerbe	0	2	20	71	6	2	23	32	36	8	2	6	18	66	8	24	40	13	16	7	51	30	11	4	4	1	13	36	38	13
verarb. Gewerbe, Industrie	0	1	24	71	3	1	13	32	48	6	3	8	19	68	2	25	42	10	17	6	51	35	7	4	4	2	15	23	37	22
Grosshandel	2	2	17	76	2	4	6	35	53	2	0	7	13	74	6	41	34	14	7	4	60	25	11	2	1	4	19	24	36	16
Detailhandel	0	1	17	81	1	1	7	26	62	4	2	3	11	80	4	36	27	15	18	4	51	37	7	1	5	2	16	28	41	12
Verkehr, Information	0	0	11	87	2	0	10	36	51	4	0	8	21	70	1	31	34	15	15	5	58	31	10	0	1	2	23	22	35	17
Gastgewerbe	0	3	19	76	1	1	9	30	54	6	1	5	19	72	3	26	40	13	12	9	53	34	7	2	4	1	14	28	40	17
Banken, Versicherungen, Immobilien	0	0	14	84	3	0	17	19	57	7	3	0	16	79	3	31	38	9	15	7	70	21	9	0	0	3	25	25	35	12
freiberufliche Dienstleistungen	2	2	22	73	2	1	12	32	52	3	2	2	13	80	3	34	37	12	11	6	54	35	9	1	2	0	24	33	31	12
Übrige Dienstleistungen	0	3	19	77	2	0	10	23	61	5	3	4	19	73	2	33	38	13	10	7	54	33	9	2	2	0	22	32	40	7
Öffentliche Verwaltung	0	1	15	83	1	1	8	32	57	2	0	2	15	78	4	34	35	12	14	5	54	34	7	2	2	1	16	34	34	14
Unterrichtswesen	1	0	18	80	2	2	4	30	61	3	0	2	16	76	6	30	29	17	15	9	54	26	12	3	4	0	24	26	35	15
Pflegeheime, Spitäler	0	0	9	89	1	0	3	25	69	3	1	3	9	87	0	37	36	12	11	4	67	22	8	1	1	0	15	29	48	8
Übriges Gesundheits-/Sozialwesen	0	2	22	74	2	0	6	30	57	6	0	3	15	82	1	37	41	5	8	8	66	30	1	1	2	0	23	31	28	18
Geschlecht befragte Person																														
Frau	0	1	17	80	2	1	9	29	58	4	1	5	15	77	2	36	35	11	12	6	64	26	6	2	2	2	20	29	34	15
Mann	0	2	20	76	2	1	12	31	50	5	2	3	18	73	4	26	38	14	15	6	45	38	11	2	3	0	18	28	39	14

Legende: 1 = stimme voll und ganz zu; 2 = stimme eher zu; 3 = stimme eher nicht zu; 4 = stimme überhaupt nicht zu; w.n. = weiss nicht; Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n= 2'063, davon zw. 1% und 2.2% ohne Angabe), Berechnungen BASS

Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Tabelle 41: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Branche, Angaben in Prozent

	Total	Betriebsgrösse					Region					Branche													
		10-19	20-49	50-99	100-199	ab 200	Deutschschweiz	Westschweiz	Italienische	Baugewerbe	verab. Gewerbe, Industrie	Grosshandel	Detailhandel	Verkehr, Information	Gastgewerbe	Banken, Versicherungen, Immobilien	freiberufliche DL	Übrige DL	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Pflegeime, Spitäler	Übriges Gesundheits-/Sozialwesen			
Informationen, Schulungen oder Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden	31	22	33	45	53	63	*	28	37	34	*	14	20	21	37	39	28	42	18	35	53	40	50	32	*
Schulung der Vorgesetzten / Kader / HR-Abteilung	37	29	39	51	68	64	*	36	40	42	*	21	33	35	50	37	47	42	27	40	53	35	51	33	*
Merkblätter, Broschüren oder ähnliches zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung	29	21	31	39	56	63	*	29	29	19	*	10	19	24	33	21	28	34	14	35	54	41	53	36	*
Bekanntnis zu Nulltoleranz in Leitbild oder Betriebsreglement	54	47	55	64	81	87	*	53	57	52		38	46	57	62	55	59	62	47	56	60	48	76	56	*
Betriebsreglement, Leitbild oder ähnliches, worin Vorgehen bei Beschwerden/Meldungen über sexuelle Belästigung geregelt wird.	51	39	57	64	84	91	*	51	53	39	*	31	45	57	58	50	49	60	40	49	71	41	82	59	*
Bezeichnung von internen und/oder externen Vertrauensperson(en) und Anlaufstellen	56	44	63	74	87	94	*	56	61	48	*	37	40	60	63	56	59	61	48	58	77	64	83	61	*
Räumliche Massnahmen, um sexueller Belästigung vorzubeugen	27	25	30	28	25	35	*	31	18	21	*	24	28	31	37	31	35	21	16	23	22	27	37	28	
Regelung von Schutzmassnahmen nach Abklärung der Fälle (Nachsorge)	30	22	32	44	44	67	*	29	31	27	*	18	19	26	43	26	37	32	18	24	44	29	59	39	*
Regelmässiges Monitoring der Erfahrungen der Mitarbeitenden mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (z.B. Personalbefragungen oder Jahresgespräche)	26	23	27	30	35	47	*	25	32	17	*	18	21	29	26	25	34	40	23	27	25	19	32	31	
Generelle Massnahmen zur Förderung einer respektvollen Unternehmenskultur (z.B. offene Ansprechkultur).	81	75	84	90	92	85	*	81	81	73	*	74	72	78	87	85	79	77	78	79	84	85	94	89	*
Andere	9	8	9	14	13	20	*	10	9	7	*	7	9	5	13	12	11	14	7	5	6	16	12	6	
Mind. 1 spezifische Massnahme	81	75	83	93	95	100	*	82	82	74		64	76	78	87	82	81	84	76	85	91	83	97	88	*

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den jeweiligen Merkmalen. Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063), Berechnungen BASS

Tabelle 42: Information der Mitarbeitenden über Massnahmen gegen sexuelle Belästigung nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Branche, Angaben in Prozent

	Neuanstellungen (Onboarding)	MA-Gesprächen (Jahresgespräche)	interne Kommunikationskanäle (z.B. Newsletter, E-Mails, Sitzungen)	Homepage / Intranet	Informationsmaterial (Flyer, Broschüren)	Andere	Mind. 1 Informationsquelle
Total	36	26	32	20	21	12	68
Betriebsgrösse	*		*	*	*		*
10-19	29	28	23	13	14	11	61
20-49	39	27	36	19	24	12	70
50-99	43	21	43	30	31	18	79
100-199	61	27	49	52	40	11	87
ab 200	64	11	55	57	44	17	91
Region		*	*			*	*
Deutschschweiz	38	25	30	19	20	11	66
Westschweiz	33	32	36	22	24	15	73
Italienische Schweiz	33	19	37	21	23	17	71
Branche	*		*	*	*		*
Baugewerbe	25	30	19	10	5	12	56
verarb. Gewerbe, Industrie	35	26	24	14	18	9	62
Grosshandel	40	23	28	29	12	14	71
Detailhandel	36	24	36	16	26	14	72
Verkehr, Information	43	23	35	21	22	10	73
Gastgewerbe	50	38	27	15	21	14	76
Banken, Versicherungen, Immobilien	43	24	34	44	32	14	74
freiberufliche Dienstleistungen	35	28	25	18	15	15	59
Übrige Dienstleistungen	33	26	37	18	19	11	64
Öffentliche Verwaltung	34	14	52	51	41	12	81
Unterrichtswesen	30	22	38	21	29	9	61
Pflegheime, Spitäler	51	28	40	23	39	17	83
Übriges Gesundheits-/Sozialwesen	31	33	31	10	16	13	70

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den jeweiligen Merkmalen.

Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063), Berechnungen BASS

Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen

Tabelle 43: Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen, Angaben in Prozent

	Total	Betriebsgrösse					Meldungen			Massnahme(n)		*		
		10-19	20-49	50-99	100-199	ab 200	Keine	eine	mehrere	Ja	Nein			
Arbeitgebende müssen dafür sorgen, dass sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz möglichst nicht vorkommt	91	91	91	90	94	96	90	93	98	93	72	*		
Arbeitgebende müssen sicherstellen, dass Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen, wenn sich diese gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz wehren (z.B. Schutz vor Mobbing, Racheekündigung etc.)	90	91	89	90	96	96	*	90	91	99	*	92	76	*
Arbeitgebende sind bei einer Meldung von sexueller Belästigung zur sofortigen Intervention verpflichtet	87	85	87	90	92	100	85	91	99	*	89	65	*	
Mitarbeitende können von ihren Arbeitgebenden Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verlangen	85	85	84	86	88	96	83	89	97	*	87	66	*	
Auch wenn jemand eine Bemerkung oder Handlung nicht böse meint, kann es sexuell belästigend sein	81	77	82	84	91	98	*	78	90	94	*	83	60	*
Der Schutz vor sexueller Belästigung durch unternehmensexterne Personen wie Kundschaft, Klient/innen oder Lieferant/innen liegt ebenfalls in der Verantwortung der Arbeitgebenden	70	69	68	75	71	89	67	79	86	*	72	53	*	
Arbeitgebende müssen auch aktiv werden, wenn ehemalige Mitarbeitende eine Meldung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen	68	65	69	74	74	87	*	67	70	75	70	54	*	
Arbeitgebende müssen im Gerichtsfall wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beweisen können, dass sie ihre Präventionspflicht wahrgenommen haben	63	59	64	73	71	91	*	60	72	82	*	66	40	*
Mitarbeitende können sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gerichtlich zur Wehr setzen und die Arbeitgebenden auf Entschädigung verklagen	59	56	59	64	69	85	*	57	66	74	*	61	42	*
Arbeitgebende können auch für die privaten Kontakte der Mitarbeitenden untereinander verantwortlich sein, sofern diese eine Auswirkung auf die Arbeit haben	34	32	37	33	41	43	31	42	59	*	36	20	*	
Alle Aussagen wurden korrekt beurteilt	15	12	17	17	24	31	*	12	21	37	*	5	17	*

Anmerkung: * Signifikante Unterschiede zwischen den jeweiligen Merkmalen. Quelle: Befragung Arbeitgebende zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n=2'063, davon zw. 0 und 4.8% ohne Angabe), Berechnungen BASS

A-2 Teilnehmende Validierungsworkshops

- Binh Tschan, Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich
- Sabrina Ghielmini, Stv. Leiterin Fachstelle für Gleichstellung BE
- Isabelle Monnin-Vazquez, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences GE
- Alessandra Cencin, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences GE
- Adrian Hofer, Arbeitsinspektorat BE
- Franziska Grau, Arbeitsinspektorat BE
- Angelos Gerasimou Arbeitsinspektorat BS
- David Lecureux, Arbeitsinspektorat VD
- Julien Dubouchet-Corthay, Arbeitsinspektorat GE
- Olga Gamma Ammann, Leiterin Schlichtungsstelle nach GIG ZH
- Daniella Lützelschwab, Arbeitgeberverband
- Michèle Lisibach, Gewerbeverband
- Aude Spang, Gewerkschaft UNIA und Trägerschaft von belästigt.ch
- Valérie Borioli Sandoz, Travail.Suisse
- Pierre-André Wagner, Leiter Rechtsdienst SBK (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner) und Trägerschaft von belästigt.ch
- Valérie Huber, non-cest-non (Beratungsstelle Romandie)
- Nora Jardini Croci Torti, Associazione Equi-Lab (Beratungsstelle im Kanton Tessin)
- Karine Lempen, Rechtsprofessorin Universität GE
- Claudia Kaufmann, selbständige Juristin und Mediatorin
- Corina Alchenberger, selbständige Juristin und Mediatorin
- Raffaella Martinelli Peter, Anwältin aus den Tessin im Bereich Arbeitsrecht und Mediatorin

A-3 Erhebungsinstrumente

A-3.1 Fragebogen Arbeitnehmende

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für die Beantwortung der nachfolgenden Fragen nehmen.		Einstiegsseite
Wir garantieren die Vertraulichkeit Ihrer Daten. Ihre persönliche Identität wird niemals mit Ihren Antworten in Verbindung gebracht. Weder das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), noch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) erhalten die Daten dieser Erhebung, sondern nur die anonymisierten Auswertungen davon.		
Bei Fragen zum Datenschutz oder zur Ausübung Ihrer Rechte wenden Sie sich bitte an privacy@mis-trend.ch .		
Welches ist Ihre aktuelle berufliche Situation?	Angestellt bei einem Unternehmen / einer Organisation Angestellt bei mehreren Unternehmen / Organisationen Angestellt und Selbständig Selbständig Unentgeltliche Mitarbeit (z.B. in Familienbetrieb) In der Lehre Überhaupt nicht erwerbstätig (auch kein Nebenjob) / arbeitslos	Identifikation Zielgruppe
Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise? [Bitte beziehen Sie Ihre Antwort nur auf die Arbeitsstunden im Angestelltenverhältnis]	6 Stunden oder mehr pro Woche Weniger als 6 Stunden pro Woche	Falls angestellt [Falls auch selbständig]
Die Befragung richtet sich an Personen, die mindestens 6 Stunden pro Woche in einem angestellten Verhältnis berufstätig sind. Dennoch besten Dank für Ihr Interesse an der Studie. Die Ergebnisse werden voraussichtlich Ende Jahr veröffentlicht.		Abschlussseite, falls nicht Zielgruppe
Bei wie vielen Unternehmen / Organisationen sind Sie zur Zeit angestellt?		Falls bei mehreren Betrieben angestellt Werte: ganze Zahlen > 1
Welches ist Ihr Geschlecht?	Frau Mann Anderes	
Welches ist Ihr Jahrgang?		Werte zwischen 1954 und 2010
Ganz allgemein: Wie empfinden Sie das Arbeitsklima im Unternehmen, in welchem Sie zurzeit [hauptsächlich] arbeiten?	Sehr gut Eher gut Mittel Eher schlecht Sehr schlecht Keine Antwort	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]
Wie würden Sie Ihre Beziehungen zu den Menschen, mit denen Sie arbeiten, insgesamt beschreiben?	Sehr gut Eher gut Mittel Eher schlecht Sehr schlecht Keine Antwort	
Im nächsten Abschnitt geht es um die Zusammenarbeit und das Klima bei der Arbeit. Mit «bei der Arbeit» sind der eigentliche Arbeitsplatz, aber auch alle anderen Orte gemeint, die mit der Arbeit verbunden sind wie beispielsweise Kantine, Weihnachtsessen, Betriebsausflüge oder Dienstreisen. Ebenfalls gemeint sind arbeitsbezogene Kontakte ausserhalb der Arbeitszeit (Feierabend / Wochenende) und zu Personen ausserhalb des Unternehmens wie z.B. Kundinnen, Patienten, Lieferanten.		Einleitender Text

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
<p>Beziehen Sie bitte bei Ihren Antworten alle Betriebe mit ein, bei welchen Sie in den letzten 12 Monaten angestellt gewesen sind.</p> <p>Hinweis: Zusätzliche Informationen können Sie durch Anklicken des i erhalten.</p>		
<p>Hat in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit jemand in Ihrer Anwesenheit abwertende Sprüche über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen* im Allgemeinen oder obszöne Witze und Sprüche gemacht?*</p>	<p>Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals</p> <p>Keine Antwort</p>	<p>*Infotext: LGBTI meint Personen, deren sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale nicht der heterosexuellen Norm entsprechen (z.B. lesbische, schwule, bisexuelle, trans oder intersexuelle Personen).</p>
		<p>**Infotext: Gemeint sind hier abwertende oder obszöne Sprüche und Witze, welche nicht auf eine bestimmte Person gerichtet sind. Beispiele: Im Pausenraum erzählt eine Gruppe lautstark sexistische, obszöne oder frauenfeindliche Witze oder machen homofeindliche Sprüche: «Warum gibt es bei uns in der Tiefgarage Frauenparkplätze? Damit die Frauen die Autos von uns Männern nicht beschädigen können.» «Ich schaue die Fussball-WM der Frauen sicher nicht. Das sind eh alles nur prüde Kampflesben»</p>
<p>Haben Sie in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit unerwünschte E-Mails, Nachrichten auf Sozialen Medien oder Anrufe / Sprachnachrichten mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern, Videos etc. mit sexuellem Inhalt oder allgemein über Frauen oder Männer oder LGBTI-Personen* erhalten? Nicht gemeint sind anonyme SPAM-Mails. **</p>	<p>Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals</p> <p>Keine Antwort</p>	<p>*Infotext: LGBTI-Personen</p> <p>**Infotext: Gemeint sind hier abwertende oder obszöne Inhalte (Witze, Sprüche, Bilder, Videos) die nicht direkt, sondern über ein Medium vermittelt werden (E-Mail, soziale Medien, Brief, Sprachnachricht etc.). Die Inhalte können allgemein (z.B. Bild einer Frau, die einen Mann oral befriedigt) oder auf eine bestimmte Person gerichtet sein (z.B. Bild einer Frau, die einen Mann oral befriedigt, bei welchem der Kopf der Frau mit einem Bild der Empfängerin ersetzt wurde).</p>
<p>Sind Sie in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit unerwünscht pornographischem Material oder Nacktbildern begegnet oder ausgesetzt gewesen? Nicht gemeint sind anonyme SPAM-Mails oder einschlägige Internet-Seiten, wo Sie unbeabsichtigt darauf gelangt sind.**</p>	<p>Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals</p> <p>Keine Antwort</p>	<p>**Infotext: z.B. Kalender oder Poster mit leicht bekleideten oder nackten Frauen oder Männern sind für alle sichtbar aufgehängt. z.B. Jemand schaut für andere sichtbar auf seinem Handy Videos mit sexuellem Inhalt. z.B. Pornografische Bilder werden jemandem auf den Schreibtisch gelegt.</p>
<p>Sind Ihnen in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt aufgedrängt worden?*</p>	<p>Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals</p> <p>Keine Antwort</p>	<p>**Infotext: z.B. Mann erzählt einer Arbeitskollegin unerwünscht von seinen sexuellen Eheproblemen z.B. Frau erzählt einem Arbeitskollegen unerwünscht von ihrem</p>

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
Hat in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit jemand über Sie persönlich, Ihr Aussehen, Ihre Kleidung anzügliche Sprüche oder sexuelle Anspielungen gemacht oder haben Sie abwertende Bemerkungen zu Ihrer Person gehört? **	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	sexuellen Abenteuer am Wochenende **Infotext: Gemeint sind hier verbale Bemerkungen, die auf eine bestimmte Person gerichtet sind (direkt an Person oder indirekt in ihrer Anwesenheit): Beispiele: Ein Vorgesetzter stellt seine Sekretärin der Kundschaft als seine Geliebte vor. «Komm, bemühe dich nicht, lass mich machen. Du bist eine Frau – und eine Frau kann nicht rechnen.» «Schade trägst du einen BH» «So einer wie Du findet nie eine Frau.» «Schau einmal, wie die einen dicken Arsch hat. Wo die wohl ihr Kleider kauft... in der Zeltabteilung?» «Du schaust so unzufrieden drein. Man sieht, dass Du dringend mal wieder einen Mann brauchst.» «Ich zweifle langsam, dass der wirklich ein Mann ist, aufgetakelt wie der rumläuft»
Hat Ihnen in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit jemand unerwünscht nachgepfiffen, Sie obszön angestarrt oder mit Blicken ausgezogen?	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	
Hat in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit jemand in Ihrer Anwesenheit obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen und so weiter gemacht? **	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	**Infotext: z.B. Hüft- oder Handbewegung, die den Geschlechtsakt andeutet z.B. Bezug von verschiedenen Gegenständen auf das männliche Glied (Frau isst eine Banane, der Mann gibt ihr durch Gesten zu verstehen, dass er sich vorstellt, wie sein Glied in ihrem Mund sei.)
Haben Sie in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten bekommen? **	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	**Infotext: Z.B. Vorgesetzter schickt einer Mitarbeiterin anzügliche SMS und lädt sie zu sich nach Hause ein. z.B. Mann fragt auf einer Geschäftsreise eine Arbeitskollegin, ob sie später noch für einen Drink auf sein Zimmer komme.
Hat in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit jemand durch scheinbar zufällige Berührungen unerwünschten Körperkontakt erreicht oder ist Ihnen sonst körperlich unnötig nahe gekommen? **	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	**Infotext: z.B. Beim Erklären der Kasse beugt sich der Vorgesetzte über die Frau und streift wie zufällig ihr Dekolleté. z.B. Im Lift steht die Kollegin unnötig nahe an ihren Kollegen.
Sind Sie in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit gegen Ihren Willen begrabscht oder geküsst worden oder hat sich jemand vor Ihnen entblösst? **	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	**Infotext: z.B. Mann greift einer Arbeitskollegin von hinten an die Brüste. z.B. Frau küsst einen Arbeitskollegen gegen seinen Willen. z.B. Mann schiebt einer Arbeitskollegin den Rock hoch.
Hat Ihnen in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit jemand für ein sexuelles Entgegenkommen Vorteile versprochen oder hat Ihnen jemand mit Nachteilen gedroht,	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals	**Infotext: Gemeint ist hier sexuelle Erpressung, also das Versprechen von

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
weil Sie kein sexuelles Entgegenkommen gezeigt haben?*	Keine Antwort	Vorteilen oder die Androhung von Nachteilen, wenn eine sexuelle Beziehung eingegangen wird bzw. nicht eingegangen wird. Diese ist immer auf eine bestimmte Person gerichtet und findet in der Regel ohne Zeuginnen und Zeugen statt.
Sind Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit Opfer von einem sexuellen Übergriff oder von einer Vergewaltigung geworden?*	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	**Infotext: Gemeint sind alle mit Gewalt erzwungenen sexuellen Handlungen, Oralverkehr, Analverkehr, Geschlechtsverkehr.
Wenn Sie an Ihr gesamtes bisheriges Berufsleben denken: Haben Sie das früher schon einmal erlebt? [alle Verhaltensweisen anzeigen, die in den letzten 12 Monaten nicht erlebt wurden]	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	
Für alle im letzten Jahr oder dem gesamten Erwerbsleben erlebten Situationen werden die nachfolgenden Angaben erhoben		
Ist das Erlebte vorwiegend dort passiert, wo Sie zurzeit [hauptsächlich] arbeiten?	Ja Nein, vorwiegend in einem anderen Unternehmen/Organisation	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]
In welchem Betrieb/Unternehmen/Organisation ist das Erlebte denn hauptsächlich passiert? Sie können im Suchfeld den Namen des Betriebs oder dessen Adresse (Strasse, PLZ, Ort) eintippen und danach den richtigen Eintrag auswählen. - Falls es zu viele Einträge anzeigt --> Liste mit zusätzlichen Angaben verkürzen - Falls der richtige Eintrag nicht angezeigt wird --> Suchkriterien ändern/vereinfachen - Wenn sich der richtige Eintrag nicht finden lässt --> bitte "Nicht gefunden in Liste" anklicken und auf dem nächsten Bildschirm den Namen des Betriebs/Organisation und dessen Adresse komplett eintragen Wichtig: Diese Angaben werden nur dazu verwendet, die Wirtschaftsbranche zuzuteilen (die Anonymität ist gewährleistet und es werden keine Analysen zu bestimmten Betrieben durchgeführt)		Falls nicht bei aktuellem Hauptarbeitsgeber Fall-Back-Option wenn keine Direktkodierung möglich
Wo und wann ist das Erlebte passiert? Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.	-am Arbeitsplatz / im Büro -Im Home-Office -Auf dem Flur oder im Fahrstuhl -In der Kantine / Gemeinschaftsküche / Pausenraum -Bei betrieblichen Veranstaltungen (z.B. Weihnachtsessen, Betriebsfest, Ausflug) -Auf Geschäfts- oder Dienstreisen -Nach Feierabend / in der Freizeit -Elektronisch wie zum Beispiel per Handy, E-Mail oder Social Media -An weiteren Orten	Frage für unerwünschte Nachrichten nicht anzeigen Antwort «neue Medien» nicht anzeigen für: -Sprüche/Witze (nicht an eine bestimmte Person gerichtet) -Gebärden/Gesten -Körperkontakt -Küssen -Vergewaltigung Blockweise Randomisierung der Antworten
Von wem ist das Verhalten hauptsächlich ausgegangen?	einem einzelnen Mann einer einzelnen Frau mehreren Männern mehreren Frauen Von einer gemischtgeschlechtlichen Gruppe Geschlecht war zur Tatzeit nicht bekannt / unklar Keine Antwort	Blockweise Randomisierung der Antworten
In welcher beruflichen Beziehung stehen Sie zu [dieser Person / diesen Personen]? [Ist / sind] dies...	die vorgesetzte Person Arbeitskolleg/in Eine unterstellte Person	Falls mehrere Personen: Mehrfachantworten Randomisierung der Antworten

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
	Kund/in, Klient/in, Patientin/Patient, Lieferant/in, Geschäftspartner/in eine andere Person	
	Keine Antwort	
Man hört ab und zu, dass Personen am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden. Haben Sie sich durch eine oder mehrere von den vorher genannten Situationen oder durch ein anderes Verhalten in den <u>letzten 12 Monaten</u> bei der Arbeit sexuell belästigt gefühlt?	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	Frageblock nicht anzeigen, wenn sexueller Übergriff oder Vergewaltigung erlebt
Und wenn Sie an Ihr <u>gesamtes bisheriges Berufsleben</u> denken: Haben Sie sich durch eine oder mehrere von den vorher genannten Situationen oder durch ein anderes Verhalten sexuell belästigt gefühlt?	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	Falls im letzten Jahr nicht sexuell belästigt gefühlt
Auch wenn Sie sich bei der Arbeit noch nie sexuell belästigt gefühlt haben. Ist Ihnen in den <u>letzten 12 Monaten</u> eine von den erwähnten Situationen sonst irgendwie unangenehm gewesen oder haben Sie sich dadurch gestört gefühlt?	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	Falls noch nie sexuell belästigt gefühlt
Ist Ihnen in Ihrem <u>gesamten bisherigen Berufsleben</u> je eine von den erwähnten Situationen bei der Arbeit unangenehm gewesen oder haben Sie sich sonst irgendwie dadurch gestört gefühlt?	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	Falls noch nie sexuell belästigt und im letzten Jahr nicht gestört gefühlt
Wenn Sie das Erlebte mit jemandem thematisieren möchten oder sonst Fragen zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz haben, können Sie sich an [Webseite] wenden.		Falls jemals sexuell belästigt/gestört gefühlt. Webseite DE: belästigt.ch Webseite FR: non-c-non.ch Webseite IT: equi-lab.ch
Sie haben eine oder mehrere von den vorher genannten Situationen schon selber erlebt oder habe sich schon sexuell belästigt oder gestört gefühlt. In diesem Abschnitt folgen ein paar weitere Fragen dazu. Es ist für uns sehr wichtig, dass wir eine Antwort auf diese Fragen erhalten. Sie helfen, die Prävention in den Unternehmen und Organisationen zu verbessern. Falls Ihnen die Fragen aber zu nahe gehen, müssen Sie selbstverständlich nicht darauf antworten.		Frageblock wird nur angezeigt, wenn jemand mind. 1 potenziell belästigende Verhaltensweise erlebt hat und/oder sich jemals sexuell belästigt oder gestört gefühlt hat.
Versuchen Sie jetzt nochmals an die Situation oder die Situationen zurückzudenken und wie Sie darauf reagiert haben. Bitte geben Sie für jede der nachfolgenden Möglichkeiten an, ob Sie selber auch schon mal so reagiert haben.	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Angabe	(Blockweise) Randomisierung der Items
<ul style="list-style-type: none"> < Ich habe mit Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen darüber geredet. < Ich habe mich verbal bzw. mit Worten gewehrt. < Ich habe mich bei Vorgesetzten beschwert. < Ich habe mich bei der Personalabteilung bzw. beim HR gemeldet. < Ich habe mich mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt. < Ich habe mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht. < Ich habe mich bei einer internen oder externen Ansprechperson (Vertrauensperson) gemeldet. < Ich habe im privaten Umfeld darüber geredet (Familie, Partner/in, Freund/in, Bekannte/r). Ich habe überhaupt nicht reagiert 		
Warum haben Sie nicht reagiert?		Falls nicht auf Belästigung reagiert wurde Offenes Antwortfeld
Wurde Ihrer Ansicht nach angemessen auf Ihre Meldung / Beschwerde eingegangen?	Ja Eher ja	Falls bei Vorgesetzten, HR oder Stelle gemeldet

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
	Eher nein Nein Keine Antwort	
In der nächsten Frage geht es um Folgen, die solche Vorfälle haben können. Bitte geben Sie für jede Aussage an, ob sie auf Sie persönlich zutrifft oder nicht. < Meine Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen hat sich verschlechtert. < Meine Arbeitsleistung hat darunter gelitten. < Ich habe häufiger am Arbeitsplatz gefehlt. < Ich habe Schamgefühle gehabt. < Ich habe Schuldgefühle gehabt. < Ich habe vermehrt körperliche Beschwerden wie Rückenweh, Bauchweh oder ähnliches gehabt. < Ich habe vermehrt Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen gehabt. < Mein Privatleben hat sich negativ verändert. < Ich habe den Wunsch gehabt zu kündigen. < Ich habe aus diesem Grund gekündigt.	Trifft zu Trifft nicht zu Keine Angabe (Blockweise) Randomisierung der Items	
Haben Sie dort, wo Sie zurzeit [hauptsächlich] arbeiten, schon einmal beobachtet, dass andere Personen von den Situationen betroffen gewesen sind? < Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen*, pornografische Bilder.** < Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen oder Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen < Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen.** < Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen.** < Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung.** < Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung.**	Nein, nie Ja, einmal Ja, mehrmals Keine Antwort	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt] *Infotext: LGBTI-Personen ** Infotexte: Verhaltensweisen
Welche Massnahmen gibt es dort, wo Sie zurzeit [hauptsächlich] arbeiten, um sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern? Bitte wählen Sie alle Ihnen bekannte Massnahmen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation aus.	-Veranstaltungen zum Thema (z.B. Kurse, Schulungen) -Rundschreiben / Informationsmaterial - Erklärungen in Leitbildern -Informationen durch Vorgesetzte -Thematisierung beim Jahresgespräch -Thematisierung an Teamsitzungen oder Personalanlass -Reglement zu Vorgehen im Falle einer sexuellen Belästigung - Interne oder externe Ansprechperson / Vertrauensperson / Anlaufstelle -Andere -Mir sind keine bekannt	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt] (Blockweise) Randomisierung der Antworten
Bitte geben Sie für die nachfolgenden Aussagen den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung an. < Bei uns im Unternehmen sollte mehr getan werden gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz. < Ich weiss, wohin ich mich wenden kann, wenn ich im Unternehmen belästigt werde oder Zeugin/Zeuge eines Vorfalls werde. < Sexuelle und sexistische Belästigung wird bei uns von der Geschäftsleitung ernst genommen. < In einem konkreten Fall ist es fast nicht möglich zu klären, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht. Darum lohnt es sich kaum, gegen Belästigungen vorzugehen. < Mein Handeln kann bei anderen Grenzen überschreiten, auch wenn ich es selber anders wahrnehme. < Schilderungen von Betroffenen sind häufig übertrieben.	Stimme voll und ganz zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme überhaupt nicht zu Weiss nicht Keine Antwort	Randomisierung der Items

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
<Ein belästigungsfreies Umfeld trägt zu einem guten Betriebsklima bei.		
Das Gesetz schützt Sie vor sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz.	Ja, wusste ich Nein, wusste ich nicht	Randomisierung der Items
Wussten Sie, dass Sie das Recht haben...	Keine Antwort	
<ul style="list-style-type: none"> - Vorgesetzte, HR-Abteilung oder die Geschäftsleitung zu informieren und eine Beschwerde einzureichen? - sich auch gerichtlich zur Wehr zu setzen und auf Entschädigung und/oder Schadenersatz zu klagen? - sich an die kantonale Schlichtungsbehörden für das Gleichstellungsgesetz zu wenden? - von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber zu verlangen, Massnahmen zu ergreifen, um Sie vor sexueller und sexistischer Belästigung zu schützen? - sich unmittelbar zur Wehr zu setzen (verbal, körperlich)? - der Arbeit fernzubleiben, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Sie ungenügend schützt und unterstützt? - Ihnen keine Nachteile entstehen dürfen, wenn Sie gegen Belästigung vorgehen (z.B. Kündigung oder Mobbing)? - dagegen vorzugehen, auch wenn die belästigende Person dies nachweislich nicht absichtlich gemacht hat? - von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber zu verlangen, Sie zu schützen, auch wenn sich der Vorfall ausserhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit ereignet hat? - von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber zu verlangen, Sie zu schützen, auch wenn die Belästigung durch unternehmensexterne Personen wie Kundschaft, Klient/innen oder Lieferant/innen erfolgt? 		
In welchem Betrieb/Unternehmen/Organisation sind Sie zurzeit [hauptsächlich, das heisst mit dem grössten Arbeitspensum,] angestellt?		Für Zuordnung der Branche über BUR [falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt] Fall-Back-Option wenn keine Direktkodierung möglich
<p>Sie können im Suchfeld den Namen des Betriebs oder dessen Adresse (Strasse, PLZ, Ort) eintippen und danach den richtigen Eintrag auswählen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falls es zu viele Einträge anzeigt --> Liste mit zusätzlichen Angaben verkürzen - Falls der richtige Eintrag nicht angezeigt wird --> Suchkriterien ändern/vereinfachen - Wenn sich der richtige Eintrag nicht finden lässt --> bitte "Nicht gefunden in Liste" anklicken und auf dem nächsten Bildschirm den Namen des Betriebs/Organisation und dessen Adresse komplett eintragen <p>Wichtig: Diese Angaben werden nur dazu verwendet, die Wirtschaftsbranche zuzuteilen (die Anonymität ist gewährleistet und es werden keine Analysen zu bestimmten Betrieben durchgeführt)</p>		
Wie lange arbeiten Sie schon im Unternehmen/in der Organisation, wo Sie zurzeit [hauptsächlich] tätig sind?	Weniger als 1 Jahr 1 bis 4 Jahre 5 bis 9 Jahre 10 Jahre oder länger	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]
	Keine Antwort	
Welches ist Ihre berufliche Position? [Bitte beziehen Sie Ihre Antwort auf das Unternehmen/die Organisation, wo Sie zurzeit hauptsächlich arbeiten]	In Ausbildung (Lehre, Praktikum, Volontariat) Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in Angestellte/r ohne Führungsfunktion Angestellte/r mit Führungsfunktion Oberes Kader / Geschäftsleitung	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]
	Keine Antwort	
Ist Ihr Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet? [Bitte beziehen Sie Ihre Antwort auf das Unternehmen/die Organisation, wo Sie zurzeit hauptsächlich arbeiten]	Zeitlich unbefristete Anstellung Zeitlich befristete Anstellung Anstellung über ein Temporärbüro Anderes	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Hinweis Programmierung
	Keine Antwort	
Wann arbeiten Sie normalerweise? [Bitte beziehen Sie Ihre Antwort auf das Unternehmen/die Organisation, wo Sie zurzeit hauptsächlich arbeiten]	Tagsüber (6h - 19h) am Abend (19h - 23h) in der Nacht (23h - 6h) Wechselnd (Schichtarbeit)	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]
	Keine Antwort	
Was beschreibt Ihren Arbeitsalltag am besten? Bitte geben Sie für die nachfolgenden Situationen an, wie häufig diese bei Ihrer Arbeit vorkommen. < Arbeit für mich alleine (z.B. am Computer, in Produktionsräumen, Lagerhallen oder draussen). < Zusammenarbeit und Austausch mit Personen im Unternehmen (z.B. Mitarbeitende, Vorgesetzte, Lernende) < Kontakt zu Personen ausserhalb des Unternehmens (z.B. Kundschaft, Geschäftspartner/innen, Patient/innen, Klient/innen) < Arbeit von zu Hause aus (Home-Office)	Sehr häufig Häufig Ab und zu Selten Nie Keine Antwort	
	Keine Antwort	
Wie viele Personen arbeiten ungefähr im Betrieb, in dem Sie zurzeit [hauptsächlich] tätig sind?	Weniger als 10 Beschäftigte 10-49 Beschäftigte 50-249 Beschäftigte 250 oder mehr Beschäftigte	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]
	Weiss nicht	
In welchem Pensum arbeiten Sie insgesamt [alle Anstellungen zusammengenommen]?	Vollzeit (ab 90%) Teilzeit, 50% oder mehr Teilzeit, weniger als 50%	[falls aktuell in mehreren Betrieben angestellt]
	Keine Antwort	
Welches ist Ihre Nationalität?	Schweiz Schweizer Doppelbürger/in (Schweiz und ausländische Nationalität) Ausländische Nationalität(en) Anderes	
	Keine Antwort	
Welches ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?	1. Keine Ausbildung abgeschlossen 2. Obligatorische Schule: Primarschule, Sekundarschule oder ähnlich 3. Berufliche Grundbildung: Lehre, Berufsschule, Vollzeitberufsschule, Berufsmaturität (BMS) oder ähnliches 4. Allgemeinbildende Schule: Gymnasium, Fachmittelschule (Fachmittelschulenausweis, Fachmaturität), Lehrerseminar, Diplommittelschule oder ähnliches 5. Höhere Berufsbildung: Höhere Technische Schule (HTL), Höhere Fachhochschule (HF), Technikum oder ähnliches 6. Hochschule: Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH), Universitäre Hochschule (Universität, ETH)	
	Keine Antwort	
Sie sind am Ende des Fragebogens. Haben Sie noch Anmerkungen?		
Besten Dank für Ihre Teilnahme. Ihre Angaben wurden gespeichert. Falls Sie Fragen zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz haben, finden Sie Informationen auf diesen Seiten. [EBG/SECO] [Belästigt.ch]		Schlussseite (nach Abschicken der Antworten)

A-3.2 Fragebogen Arbeitgebende

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Programmierung
Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für die Beantwortung der nachfolgenden Fragen nehmen.		Einstiegsseite
Wir garantieren die Vertraulichkeit Ihrer Daten. Ihre persönliche Identität (oder jene Ihres Betriebs/Organisation) wird niemals mit Ihren Antworten in Verbindung gebracht. Weder das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), noch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) erhalten die Daten dieser Erhebung, sondern nur die anonymisierten Auswertungen davon.		
Bei Fragen zum Datenschutz oder zur Ausübung Ihrer Rechte wenden Sie sich bitte an privacy@mis-trend.ch .		
Wie würden Sie die Kultur und das Arbeitsklima in Ihrem Betrieb / Ihrer Organisation beschreiben? Bitte geben Sie für die nachfolgenden Aussagen an, inwiefern diese auf Ihren Betrieb zutreffen.	Trifft voll und ganz zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft überhaupt nicht zu	Randomisierung der Items
-Bei uns im Betrieb herrscht eine vertrauensvolle und respektvolle Atmosphäre. -Bei uns im Betrieb werden Sprüche «unter der Gürtellinie» gemacht. - Bei uns im Betrieb kümmern sich alle in erster Linie um sich selbst -Das Beste für alle Mitarbeitenden steht in unserem Betrieb im Mittelpunkt. -Es ist sehr wichtig, die Regeln und Abläufe des Betriebs strikt einzuhalten.	Weiss nicht Keine Antwort	
Bitte geben Sie für die nachfolgenden Aussagen den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung an.	Stimme voll und ganz zu Stimme eher zu Stimme eher nicht zu Stimme überhaupt nicht zu	Randomisierung der Items
-Ein belastungsfreies Umfeld trägt zu einem guten Betriebsklima bei. -Wenn keine lockeren Sprüche gemacht werden dürfen, empfinde ich das Klima als prüde. -Wer sexuell oder sexistisch belästigt wird, ist meistens auch selber schuld daran. - Vieles, was heute als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz. -Zwischenmenschliches Verhalten am Arbeitsplatz ist heutzutage zu reglementiert. -Im konkreten Fall ist es fast nicht möglich zu klären, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht. Darum lohnt es sich kaum, gegen Belästigungen vorzugehen. -Mein Handeln kann bei anderen Grenzen überschreiten, auch wenn ich es selber anders wahrnehme. - Männer können genauso wie Frauen von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein. - Sexuelle und sexistische Belästigungen gehen fast immer von Männern in Führungspositionen aus.	Weiss nicht Keine Antwort	
Wie häufig kommen die folgenden Verhaltensweisen Ihrer Ansicht nach in Ihrem Betrieb vor? Hinweis: Zusätzliche Informationen können Sie durch Anklicken des i erhalten. < Abwertende, anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen* < Vorzeigen / Verwendung von pornografischem Material oder Nacktbildern* < Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen, Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen. < Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen.* < Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen. < Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung.* < Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung.	Nie Selten Ab und zu Häufig Weiss nicht Keine Antwort	Randomisierung der Items *Infotexte und Beispiele -> vgl. Fragebogen Arbeitnehmende

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Programmierung
Welche der folgenden Verhaltensweisen können Ihrer Meinung nach als sexuell belästigend erlebt werden? < Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten oder Nachrichten über Frauen, Männer oder LGBTI-Personen* < Vorzeigen / Verwendung von pornografischem Material oder Nacktbildern < Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen oder Nachpfeifen, mit Blicken ausziehen. < Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen. < Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen, Küssen oder Entblößen intimer Körperstellen. < Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung.	Ganz klar sexuell belästigend Tendenziell sexuell belästigend Tendenziell nicht sexuell belästigend Sicher nicht sexuell belästigend Weiss nicht Keine Antwort	*Infotext: LGBTI-Personen Infotexte Verhaltensweisen gemäss Frage oben
Gab es Ihrer Kenntnis nach in diesem Betrieb schon Meldungen oder Beschwerden wegen sexueller oder sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz?	Nein, noch nie Ja, einmal Ja, schon mehrmals Keine Antwort	
Was beschreibt die Situation in Ihrem Betrieb im Umgang mit sexueller und sexistischer Belästigung am besten?	-Zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben wir klare Regeln. -Wir sind zwar sensibel in Bezug auf das Thema, haben den Umgang damit aber (noch) nicht klar geregelt. -Wir sind in dieser Frage (noch) nicht aktiv geworden.	
Welche konkreten Massnahmen hat Ihr Betrieb gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz getroffen? -Informationen, Schulungen oder Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden (auch online) -Schulung der Vorgesetzten / Kader / HR-Abteilung - Merkblätter, Broschüren oder ähnliches zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung -Bekanntnis zu Nulltoleranz in Leitbild oder Betriebsreglement -Betriebsreglement, Leitbild oder ähnliches, worin das Vorgehen bei Beschwerden/Meldungen über sexuelle Belästigung geregelt wird. - Bezeichnung von internen und/oder externen Vertrauensperson(en) und Anlaufstellen - Räumliche Massnahmen, um sexueller Belästigung vorzubeugen - Regelung von Schutzmassnahmen nach Abklärung der Fälle (Nachsorge) - Regelmässiges Monitoring der Erfahrungen der Mitarbeitenden mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (z.B. Personalbefragungen oder Jahresgespräche) - Generelle Massnahmen zur Förderung einer respektvollen Unternehmenskultur (z.B. offene Ansprechkultur). - Andere	Ja Nein Weiss nicht	Blockweise Randomisierung der Items
Wie werden in Ihrem Betrieb die Mitarbeitenden über die Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung informiert? Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.	-Nicht speziell - bei Neuanstellungen (Onboarding) - in den Mitarbeitendengesprächen (Jahresgespräche) - über die internen Kommunikationskanäle (Newsletter, Magazine, E-Mails, Sitzungen, Versammlungen) - auf Homepage / Intranet - mit Informationsmaterial (Flyer, Broschüren) - Andere	Nicht stellen, wenn nicht mind. 1 Massnahme vorhanden
Wie bekannt sind die Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung bei den Mitarbeitenden Ihrer Einschätzung nach?	Sehr bekannt Eher bekannt Eher nicht bekannt Überhaupt nicht bekannt Weiss nicht	Falls es Massnahmen gibt

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Programmierung
Sie haben angegeben, dass Ihr Betrieb (noch) keine Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz getroffen hat. Können Sie kurz erläutern, warum das so ist?	Keine Antwort	Wenn Betrieb keine Massnahme hat (inkl. weiss nicht) Offenes Antwortfeld
<p>Bitte geben Sie für die nachfolgenden Aussagen an, inwiefern diese Ihrer Einschätzung nach auf Ihren Betrieb zutreffen.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Die Mitarbeitenden in unserem Betrieb wissen, an wen sie sich bei sexueller oder sexistischer Belästigung wenden können. - In unserem Betrieb sollte mehr getan werden, um sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. - Die Vorgesetzten in unserem Betrieb wissen, wie sie handeln müssen, wenn sie mit einer Meldung oder Beschwerde wegen sexueller und sexistischer Belästigung konfrontiert werden. - In unserem Betrieb ist sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz <u>kein</u> Problem. -Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz wird in unserem Betrieb ernst genommen. - In unserem Betrieb gibt es zwar Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, diese werden jedoch kaum ernst genommen. 	<ul style="list-style-type: none"> Trifft voll und ganz zu Trifft eher zu Trifft eher nicht zu Trifft überhaupt nicht zu Weiss nicht Keine Antwort 	Randomisierung der Items
<p>Welche Regelungen sehen die Schweizer Gesetze zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor? Bitte geben Sie an, welche Aussagen Ihrer Ansicht nach zutreffen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trifft zu Trifft nicht zu Weiss nicht 	Randomisierung der Items
<ul style="list-style-type: none"> -Arbeitgeber/innen müssen dafür sorgen, dass sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz möglichst nicht vorkommt. -Wenn jemand eine Bemerkung oder Handlung nicht böse meint, ist es <u>keine</u> sexuelle Belästigung. -Ein Arbeitgeber darf bei einer Meldung von sexueller Belästigung grundsätzlich abwarten und erst intervenieren, wenn sich die Wogen etwas geglättet haben. - Arbeitgebende können auch für die privaten Kontakte der Mitarbeitenden untereinander verantwortlich sein, sofern diese eine Auswirkung auf die Arbeit haben. - Der Schutz vor sexueller Belästigung durch unternehmensexterne Personen wie Kundschaft, Klient/innen oder Lieferant/innen liegt <u>nicht</u> in der Verantwortung der Arbeitgebenden. - Mitarbeitende können von ihren Arbeitgebenden Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verlangen. -Mitarbeitende können sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gerichtlich zur Wehr setzen und die Arbeitgebenden auf Entschädigung verklagen. -Arbeitgebende müssen bei einem Gerichtsfall wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beweisen können, dass sie ihre Präventionspflicht wahrgenommen haben. - Arbeitgebende müssen sicherstellen, dass Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen, wenn sich diese gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz wehren (z.B. Schutz vor Mobbing, Racheekündigung etc.) - Wenn ehemalige Mitarbeitende eine Meldung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen, muss der Arbeitgeber <u>nicht</u> aktiv werden. Arbeitgeber/innen müssen nur handeln, wenn aktuell angestellte Personen betroffen sind. 		
Welche Funktion(en) haben Sie im Betrieb?	<ul style="list-style-type: none"> HR / Personalabteilung Geschäftsleitung / Geschäftsführung Sonstige Kaderfunktion Anderes Keine Antwort 	Mehrfachantworten

Fragestellung	Antwortmöglichkeiten	Programmierung
Entspricht Ihre Sensibilisierung zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung etwa jener der gesamten Unternehmensleitung?	Ja Ich bin (tendenziell) stärker sensibilisiert Ich bin (tendenziell) weniger stark sensibilisiert Keine Antwort	
Wie lange arbeiten Sie schon im Betrieb?	weniger als 1 Jahr 1 bis 4 Jahre 5 bis 9 Jahre 10 Jahre oder länger Keine Antwort	
Welches ist Ihr Geschlecht?	Frau Mann Anderes Keine Antwort	
Was ist der ungefähre Frauenanteil in Ihrem Betrieb?	Weniger als 10% Zwischen 10% und 25% Zwischen 25% und 50% Etwa die Hälfte (50%) Zwischen 50% und 75% Mehr als 75% Weiss nicht Keine Antwort	
Sie sind am Ende des Fragebogens. Haben Sie noch Anmerkungen?		
Besten Dank für Ihre Teilnahme.		Schlussseite (nach Abschicken der Antworten)
Falls Sie Fragen zum Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz haben, finden Sie Informationen auf diesen Seiten. [Webseiten EBG/SECO]		

