

# Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz

Kurzversion des Schlussberichts

BEREICH RECHT

Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



**TITEL**

Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz  
Kurzversion des Schlussberichts

**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 – Kurzversion des Berichts

Nachfolgend werden die Ergebnisse der repräsentativen Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zusammenfassend präsentiert. 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).<sup>1</sup> 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, Lieferanten und Lieferantinnen).

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 von einem spezialisierten Befragungsinstitut (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 der Geschäftsleitung ist oder Verantwortung in Personal-

<sup>1</sup> 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).

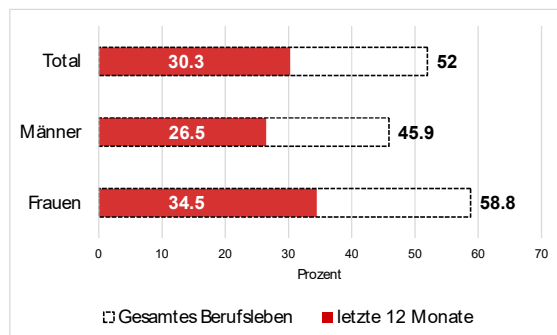
fragen trägt. Damit gruppenspezifische Analysen möglich sind, wurden bei der Stichprobenziehung Quotierungsmerkmale (Sprachregion, Grösse, Branche) eingeführt. Es haben 2'063 Betriebe teilgenommen.

## Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmenden

### Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Den befragten Arbeitnehmenden wurden zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen vorgelegt mit der Frage, ob sie diese in den letzten 12 Monaten oder im gesamten Erwerbsleben bei der Arbeit jemals erlebt haben. Mehr als die Hälfte (52%) der Befragten hat im bisherigen Erwerbsleben 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 aufgezwungene 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 von sexuellen Übergriffen

und Vergewaltigungen. 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 Nachtarbeit. 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 Drittel der erlebten sexistischen und sexuelle Verhaltensweisen spielen sich in gemeinschaftlichen Aufent-



haltsräumen 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 unerwünschte 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. Weihnachtsessen, 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 untergebenen 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.

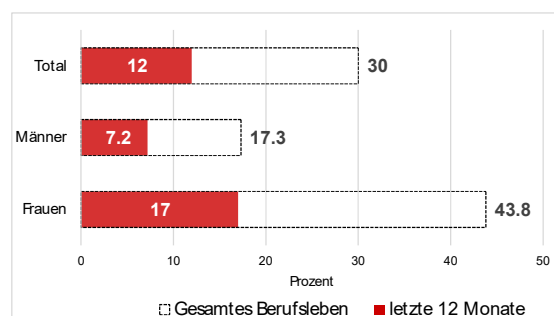
### Subjektive Betroffenheit

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. Die subjektive Betroffenheit wurde **zweistufig** erfasst. Zuerst wurde gefragt, ob die Teilnehmenden sich durch die

vorgelegten sexuellen und sexistischen Verhaltensweisen oder vergleichbare Vorkommnisse am Arbeitsplatz sexuell 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 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 Nachtarbeit 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 gegenüber 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, Kundenschaft 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 bis 25 Jahre) in der Regel besser als bei der Altersgruppe 26 bis 35 Jahre. 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. 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.

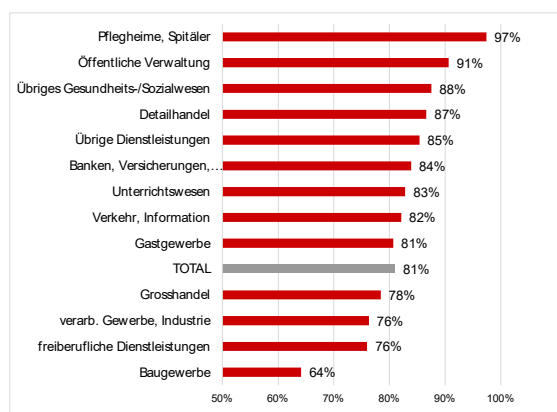
Mehr als die Hälfte der Betriebe stellt interne oder externe Vertrauenspersonen und Anlaufstellen (56%) zur Verfügung, verfügen über ein Bekenntnis

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 (Merkblättern, 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.

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%.

Abbildung 3: Betriebliche Massnahmen



Quelle: Befragung Arbeitgebende

### 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. Der 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 Gerichtsfalle 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.

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 (30.3%); 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 ten-

denziell 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 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 Unter-

nehmenskultur 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.

## Literatur

- Guedj Hélène, Tiary 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).
- Laaksonen Seppo & Markku Heiskanen (2013). Comparison of three survey modes. Working Paper No. 2 - University of Helsinki / Department of Social Research.
- 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?

