



Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie

Zusammenfassung

Die Studie präsentiert die Ergebnisse einer repräsentativen Telefonbefragung zur Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Deutschschweiz und der Romandie. Die Untersuchung wurde zwischen November 2006 und September 2007 im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO durchgeführt. Befragt wurden 2'020 Personen, davon 65% Frauen und 35% Männer.

1. Ausgangslage und Vorgehen

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 Zivilgesetzbuch, dem Obligationenrecht, dem Arbeitsgesetz sowie dem Strafgesetzbuch zu finden. Unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen alle im Arbeitskontext stattfindenden Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, welche von einer Seite unerwünscht sind oder als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Im konkreten Beispiel kann sexuelle Belästigung sehr unterschiedliche Formen annehmen. Arbeitnehmende kennen in der Regel die Definition des Begriffs nicht und haben sehr unterschiedliche Vorstellungen, welche Verhaltensweisen darunter fallen.

Bisherige empirische **Studien zur Verbreitung** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommen je nach Definition des Begriffs, methodischer Herangehensweise, Fragestellungen, Stichprobe, Zeithorizont etc. zu sehr unterschiedlichen Werten, welche vom tiefen Prozentbereich bis hin zu grossen Mehrheiten reichen. Die meisten Studien konzentrieren sich auf Frauen, da primär sie als Betroffene gelten. Für die Schweiz lag bisher keine umfassende, repräsentative Studie vor.

2. Methodisches Vorgehen

Um die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fundiert zu erfassen, erscheint die direkte Kontaktierung der potenziell betroffenen Personen – nach der rechtlichen Definition alle unselbstständig Erwerbstätigen – unumgänglich. Diese wurden in einer für die Romandie und Deutschschweiz repräsentativen Zufallsstichprobe in Privathaushalten beruhenden **telefonischen Befragung** angegangen. Die Stichprobe beinhaltet alle unselbstständigen Arbeitnehmenden in der Schweiz, welche zum Zeitpunkt der Befragung mindestens sechs Stunden pro Woche erwerbstätig waren. Für die Erhebung wurden drei Quotierungsmerkmale (Geschlecht, Sprachregion, Alter) eingeführt, um genügend Fallzahlen für die Auswertung in verschiedenen Untergruppen zu sichern.

Für die Telefonbefragung wurde ein Fragebogen mit geschlossenen Fragen erstellt. Kern der Untersuchung bildet die Erhebung der Verbreitung. Diese wird aus **drei Perspektiven** angegangen:

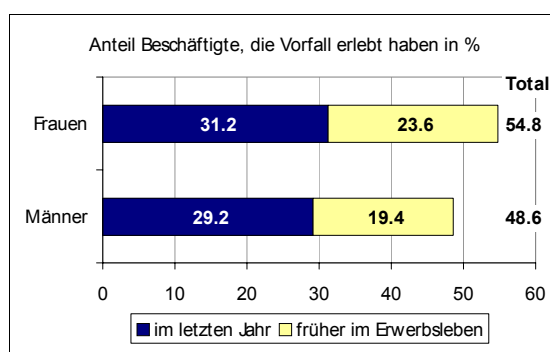
1. Die Erfassung von selber erlebtem potenziell belästigendem Verhalten anhand von zwölf vorgegebenen Verhaltensweisen,
2. Erfassung der subjektiven Betroffenheit und
3. Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive).

Durch diese ergänzenden Herangehensweisen wird sichergestellt, dass keine unzulässige Einschränkung des Themas aufgrund einer zu engen Fragestellung im Erhebungsinstrument erfolgt. Die Erhebung wurde von einem spezialisierten Befragungsinstitut (LINK) durchgeführt. Insgesamt wurden 2'020 Interviews realisiert.

3. Ergebnisse der Studie

Die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten

Den Auskunftspersonen wurden insgesamt **zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen** vorgelegt mit der Frage, ob sie diese in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben bei der Arbeit jemals erlebt haben. Insgesamt hat ein knappes Drittel der Befragten in den letzten 12 Monaten und gut die Hälfte im gesamten Erwerbsleben mindestens eine der vorgegebenen Verhaltensweisen erlebt. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind insgesamt relativ gering. 55% der Frauen haben in ihrem gesamten Erwerbsleben einen oder mehrere Vorfälle erlebt, bei den Männern sind es fast 49%. Deutschschweizer/innen berichten häufiger (53%) von Vorfällen als Erwerbstätige in der Romandie (47%).



Die **am häufigsten erlebten Verhaltensweisen** sind allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche oder Witze, Nachpfeifen/Anstarren, obszöne Gebärden, Gesten etc. sowie unerwünschte abwertende oder obszöne Telefone, Briefe oder E-Mails und auf die Befragten persönlich bezogene abwertende oder anzügliche Sprüche. Mittlere Verbreitungswerte erreichen unerwünschte pornographische Bilder, unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht und aufgezwungene Geschichten mit sexuellem Inhalt gefolgt von Begrabschen/Küssen. Am seltensten berichtet wird von sexueller Erpressung sowie sexuellen Übergriffen/Vergewaltigung.

Jüngere, unter 35-jährige Beschäftigte haben in den letzten 12 Monaten mehr Vorfälle erlebt als ältere. Der Einfluss des Alters ist bei den Frauen besonders deutlich. Die Analyse von weiteren **stellen- und personenbezogenen Merkmalen** zeigt für die kurz zurückliegenden Vorfälle auch höhere Werte für Doppelbürger/innen und Ausländer/innen, für gewisse Berufsgruppen (Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft; Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montage; Dienstleistungsberufe sowie Verkäufer/innen), für Personen, die seit mehr als einem, aber weniger als 10 Jahren im Betrieb tätig sind, sowie für Schichtarbeiter/innen. Bei einigen Verhaltensweisen berichten ausserdem Teilzeitarbeitende von mehr Vorfällen.

Urheber/innen von potenziell belästigendem Verhalten

Bei den in den vergangenen 12 Monaten erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen wurden das Geschlecht der Urhebenden und die berufliche Beziehung zur befragten Person erfasst.

Bezogen auf das **Geschlecht der Urhebenden** zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt gesehen sind in rund zwei Drittel der berichteten Fälle Männer die Urheber, in einem Fünftel sind beide Geschlechter beteiligt und in einem guten Sechstel geht das Verhalten von Frauen aus. Es zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern und je nach Art des Vorfalls: Grob gesagt berichten Frauen hauptsächlich über von Männern ausgehendes Verhalten, mit grossem Abstand gefolgt von gemischtgeschlechtlicher Urheber/innenschaft. Bei Männern geht das Verhalten in rund der Hälfte der Fälle von Männern aus, zu je einem Viertel aber von Frauen oder von gemischtgeschlechtlichen Urhebenden. Sexuelle Erpressung, Begrabschen/Küssen und unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht gehen für beide Geschlechter fast ausschliesslich vom anderen Geschlecht aus. Über alle Verhaltensweisen betrachtet sind die Urhebenden insgesamt in gut der Hälfte der Fälle mehrere Personen, bei Männern sogar bei drei Fünfteln der berichteten Vorkommnisse.

Bezogen auf die **berufliche Beziehung** stehen Arbeitskolleg/innen als Urheber/innen von potenziell belästigendem Verhalten an erster Stelle, mit einigem Abstand folgen Kund/innen, Klient/innen oder Patient/innen. Vorgesetzten kommt als Urhebenden vor allem bezogen auf Frauen eine Bedeutung zu, bei Männern sind sie kaum relevant. Umgekehrt sind Untergebene als Urheber/innen primär bezogen auf Männer in nennenswertem Ausmass vertreten.

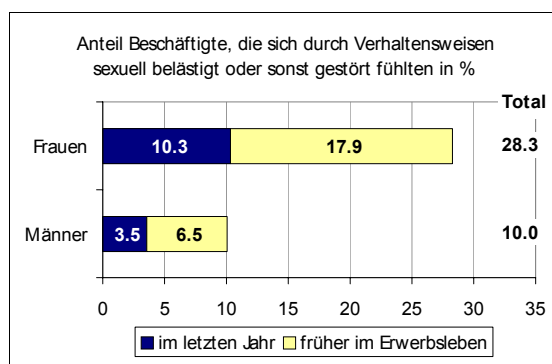
Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen

Es ergeben sich grosse Unterschiede zwischen den einzelnen **Branchen**, sowohl insgesamt gesehen als auch bezogen auf einzelne Verhaltensweisen. Ebenfalls grosse Differenzen zeigen sich in den von Frauen und Männern pro Branche berichteten Häufigkeiten. Als Branchen, in welchen potenziell belästigende Verhaltensweisen tendenziell für beide Geschlechter überdurchschnittlich häufig vorkommen erweisen sich das Verlags- und Druckgewerbe, das Gastgewerbe, die Nahrungsmittelindustrie sowie die Chemie. Branchen, in welchen primär Frauen überdurchschnittlich von potenziell belästigendem Verhalten berichten sind Banken und Versicherungen, Post/Telekommunikation, Persönliche Dienstleistungen, das Textilgewerbe, das Baugewerbe sowie der Detailhandel. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind Männer überdurchschnittlich häufig mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert im Vergleich zu ihren Kollegen in anderen Branchen.

Ein sehr deutlicher Effekt ergibt sich nach **Unternehmensgrösse**. Befragte, welche in mittleren oder grossen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten tätig sind, haben in den vergangenen 12 Monaten häufiger mindestens eine der erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt.

Subjektive Betroffenheit

Die zweite Perspektive zur Erfassung des Ausmasses sexueller Belästigung, die subjektive Betroffenheit, wurde auf **zwei Arten** erfasst. Einerseits wurde danach gefragt, ob sich die Person durch eine der erwähnten Situationen oder durch ein anderes Verhalten sexuell belästigt gefühlt hat. Wurde diese Frage verneint, wurde erhoben, ob ihr eine dieser Verhaltensweisen sonst unangenehm war oder sie sich dadurch gestört fühlte. In den vergangenen 12 Monaten haben sich insgesamt 1.2% der Befragten sexuell belästigt gefühlt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 11.3%. Weitere 5.4% der Befragten, die sich nicht sexuell belästigt fühlten, empfanden eine der genannten Situationen in den letzten 12 Monaten als störend oder sonst unangenehm, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben waren es 7.6%. Beide Arten der subjektiven Betroffenheit zusammengenommen ergeben bezogen auf die vergangenen 12 Monate einen Wert von 6.5% subjektiv Betroffener, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben von 18.1%. Ähnlich wie bei den erlebten Vorfällen weisen Frauen und Deutschschweizer/innen deutlich höhere Werte auf als Männer bzw. Romands.



Die Analyse von **personen- und stellenbezogenen Merkmalen** zeigt in den letzten 12 Monaten einen klaren Effekt für Teilzeitarbeitende: Personen mit einem Teilzeitpensum von über 50% erreichen insgesamt und bezogen auf die beiden Arten der subjektiven Betroffenheit höhere Werte als Personen mit einem tieferen Teilzeit- oder einem Vollzeitpensum. Tendenziell stärker subjektiv betroffen fühlen sich weiter unter anderem Schichtarbeiter/innen, Doppelbürger/innen, Personen mit einem Dienstatler von weniger als einem Jahr sowie Frauen im oberen Kader und weibliche Aushilfen/Hilfskräfte.

Beschäftigte aus den **Branchen** Persönliche Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Chemie sowie Nahrungsmittelindustrie haben sich in den vergangenen 12 Monaten überdurchschnittlich häufig sexuell belästigt gefühlt. Durch potenziell belästigende Verhaltensweisen besonders häufig sonst unangenehm berührt oder gestört gefühlt haben sich Befragte, die in der Land-/Forstwirtschaft, der Öffentlichen Verwaltung, im Verkehrs-/Transportwesen oder in der Nahrungsmittelindustrie tätig sind. Beide Arten der subjektiven Betroffenheit zusammengenommen erreichen die Land-/Forstwirtschaft, die Öffentliche Verwaltung, das Verkehrs- und Transportwesen sowie das Gesundheits-/Sozialwesen besonders hohe Werte.

Reaktionen und Folgen

Befragte, die ein potenziell belästigendes Verhalten in den vergangenen 12 Monaten erlebt haben und/oder sich jemals sexuell belästigt fühlten, wurden nach ihren Reaktionen und den Folgen der Vorfälle gefragt.

Bei den **Reaktionen** stehen «mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» insgesamt im Vordergrund, je rund drei Fünftel der Befragten haben (mindestens einmal) so reagiert, in beiden Fällen Frauen häufiger als Männer. Noch gut die Hälfte der Befragten hat «Witze gemacht / mit Humor reagiert» und ungefähr gleich viele haben mit Arbeitskolleg/innen gesprochen – beide Reaktionsweisen sind in der Romandie häufiger, die zweite auch bei Frauen. Mindestens einmal gar nicht auf einen Vorfall reagiert haben knapp zwei Fünftel der Befragten. Noch ein knappes Fünftel hat sich bei Vorgesetzten beschwert und ein Achtel hat sich mit körperlicher Kraft gewehrt. Das Kontaktieren von internen oder externen Anlaufstellen ist verhältnismässig selten.

Ein Drittel der Befragten hat mindestens eine der negativen **Folgen** erlebt, bei Frauen sind es zwei Fünftel. Am häufigsten erwähnt wird der Wunsch zu kündigen, gefolgt von einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, das Leiden der Arbeitsleistung, Scham- und Schuldgefühlen. Noch rund jede zwölfte Person berichtet von Schlafproblemen, Angstgefühlen oder Depressionen und jede vierzehnte von körperlichen Beschwerden. Am seltensten werden negative Einflüsse auf das Privatleben und erhöhte Fehlzeiten genannt.

Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen

Die dritte Sicht zur Erfassung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist die sogenannte Drittperspektive. Insgesamt hat fast jede dritte Person an ihrer jetzigen Arbeitsstelle eine potenziell belästigende Verhaltensweise bei aktuellen oder ehemaligen Arbeitskolleg/innen beobachtet. Am häufigsten

handelt es sich dabei um abwertende oder obszöne Sprüche, Witze, Geschichten, pornographische Bilder etc. sowie obszöne Gesten etc. oder Nachpfeifen/mit Blicken ausziehen. Mittlere Werte erreichen unerwünschte Körperkontakte, Begrabschen und Küssen sowie unerwünschte sexuelle Angebote und Einladungen. Am seltensten – aber im Vergleich mit dem selber erlebten potenziell belästigenden Verhalten doch verhältnismässig häufig – wird von beobachteter sexueller Erpressung und sexuellen Übergriffen bzw. Vergewaltigungen berichtet.

Bezogen auf die **Wirtschaftsbranchen** wurden in den Bereichen Post/Telekommunikation, Chemie, Nahrungsmittelindustrie sowie in der Öffentlichen Verwaltung am häufigsten eine oder mehrere potenziell belästigende Verhaltensweise bei Kolleg/innen beobachtet. Personen, welche in **grösseren Unternehmen** mit mehr als 50 und noch ausgeprägter mit 250 und mehr Beschäftigten arbeiten, haben häufiger einen oder mehrere Vorfälle bei Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Arbeitsklima

Das aktuelle Arbeitsklima im Unternehmen, in welchem sie tätig sind, wird von den Befragten insgesamt sowohl allgemein als auch bezogen auf die Beziehung zu Kolleg/innen und Vorgesetzten als gut bis sehr gut eingeschätzt. Die Bewertung fällt bei Personen, welche in den vergangenen 12 Monaten ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, signifikant schlechter aus. Dasselbe gilt für Personen, welche sich in den vergangenen 12 Monaten von einem potenziell belästigenden Verhalten gestört fühlten.

Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Insgesamt gibt gut ein Drittel der Befragten an, dass es im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, Massnahmen gibt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Befragte aus grösseren Unternehmen berichten signifikant häufiger von Massnahmen. Aus den Branchen Banken/Versicherungen, Chemische Industrie, Post/Telekommunikation, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung sowie Informatik wird besonders häufig von Massnahmen berichtet.

4. Schlussfolgerungen

Die drei erhobenen Perspektiven zur Erfassung des **Ausmasses von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** führen erwartungsgemäss zu unterschiedlichen Zahlen – jede Perspektive trägt einen Teil zu einer umfassenden Beantwortung der Ausgangsfragestellung bei. Ausgehend von einer rechtlichen Definition des Begriffs ist es die **subjektive Betroffenheit**, welche das Mass für die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein muss, unabhängig davon, ob eine Situation als sexuelle Belästigung benannt oder sonst als störend bzw. unangenehm empfunden wurde. Gemäss subjektivem Empfinden waren in den vergangenen 12 Monaten 6.5% der in einem Angestelltenverhältnis beschäftigten Personen in der Schweiz mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert, Frauen (10.3%) deutlich stärker als Männer (3.5%). Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind insgesamt 18.1% mindestens einmal sexuell belästigt worden, 28.3% der Frauen und 10% der Männer.

Wird das selber erlebte **potenziell belästigende Verhalten** als Mass genommen, ergeben sich weit aus höhere Werte: Insgesamt hat knapp jede dritte Person in den vergangenen 12 Monaten und gut jede zweite Person bezogen auf ihr gesamtes Erwerbsleben mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt, Frauen bezogen auf das gesamte Erwerbsleben häufiger als Männer (54.8% vs. 48.6%). Dabei sind allgemeine verbale Verhaltensweisen wie Sprüche, Witze etc. und nonverbale wie Nachpfeifen, Blicke, Gesten, Bilder und Zeichen deutlich häufiger als gerichtete körperbezogene (Grabtschen, Küssen), vergleichsweise selten sind Vorfälle von sexueller Erpressung, Übergriffe und Vergewaltigung.

Die Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen bestätigt die relative Häufigkeit der potenziell belästigenden Verhaltensweisen und lässt vermuten, dass bei den aus einer Aussenperspektive als «gravierender» zu bezeichnenden Vorkommnisse wie sexuelle Erpressung und Übergriffe bzw. Vergewaltigung die Werte tendenziell höher liegen dürften als aufgrund der persönlichen Erlebnisse ersichtlich ist.

Der **Vergleich** der vorliegenden Ergebnisse mit **anderen Studien** zeigt je nach gewählter Perspektive sowohl ähnliche oder stark abweichende Werte bezogen auf die Verbreitung und die weiteren erfassten Zusammenhänge.

Eines der wichtigsten Ergebnisse ist die relative Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei **Frauen und Männern**. Die Erwartung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei Frauen häufiger vorkommt, bestätigt sich zwar sehr deutlich in Bezug auf die subjektive Betroffenheit und ebenfalls signifikant bezogen auf das Erleben von potenziell belästigenden Verhaltensweisen. So fühlen sich Frauen dreimal häufiger als Männer subjektiv betroffen und sie berichten insgesamt – und vor allem bezogen auf gerichtete, personenbezogene Formen – häufiger von potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Weiter erleben eineinhalb Mal mehr Frauen als Männer negative Folgen von potenziell belästigendem Verhalten oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung. Dennoch ist festzuhalten, dass die Werte der Männer sowohl bezogen auf die subjektive Betroffenheit, selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten und negative Folgen ebenfalls relativ hoch liegen. Offensichtlich wurde bisher das Phänomen der sexuellen Belästigung von Männern unterschätzt und es besteht hier grosser Forschungsbedarf.

Ein zweites interessantes Ergebnis ist die Verbreitung in den untersuchten **Sprachregionen**: Die Beschäftigten in der Romandie geben bezogen auf die subjektive Betroffenheit und auf selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten tiefere Werte an als jene in der Deutschschweiz, einzig bezogen auf die Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Dritten zeigen sich keine Unterschiede. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten nicht unterscheidet. Ein Blick in die Praxis von Schlichtungsstellen und Gerichten liesse in der Romandie sogar eine höhere Verbreitung oder – wohl eher – höhere Sensibilität für die Thematik vermuten. Zur Klärung dieser widersprüchlichen Ergebnisse sind vertiefte Studien notwendig.

Als drittes wichtiges Ergebnis sei das **Geschlecht der Urheber/innenschaft** erwähnt. Die verbreitete Meinung der ausschliesslich männlichen Urheberschaft von potenziell belästigendem Verhalten bestätigt sich nicht. Gegenüber Frauen sind Männer zwar in der grossen Mehrheit die Urheber von potenziell belästigendem Verhalten, bei einzelnen Verhaltensweisen erreichen aber gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaften beachtliche Werte. Gegenüber Männern ist der Anteil an männlichen Urhebern durchaus gross, Frauen sind als Urheberinnen aber in beachtlichem Ausmass (mit)beteiligt.

Mit dem Vorliegen dieser Studie konnten die quantitativen Dimensionen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Romandie und Deutschschweiz in vielen Aspekten beleuchtet werden. Offen bleibt allerdings eine Reihe von Fragen, welche in vertiefenden Untersuchungen zu klären wären. Dringend erscheint etwa die fundierte Analyse des Phänomens der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von Männern und der vermutlich bei beiden Geschlechtern unterschiedlichen Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge oder die nähere Untersuchung der festgestellten Unterschiede zwischen Deutschschweiz und Romandie.

Silvia Strub

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

Marianne Schär Moser

Forschung und Beratung, Bern

Vertrieb

Der vollständige Bericht zur Studie kann bezogen werden bei:

BBL, Vertrieb Bundespublikationen, CH-3003 Bern, www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 301.929.d