



Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie

Silvia Strub: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern
Marianne Schär Moser: Forschung und Beratung, Bern

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz führt zu einem schlechten Betriebsklima. Personen, die sexuell belästigt wurden, klagen unter anderem über verschlechterte Beziehung zu Arbeitskolleginnen und -kollegen, Scham- und Schuldgefühle sowie über körperliche und psychische Beschwerden. Abfallende Arbeitsleistungen sind die Folge und viele sehen nur noch den Ausweg, ihre Stelle zu kündigen.

Noch ist sexuelle Belästigung in vielen Betrieben ein Tabu. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben jedoch die Pflicht, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. Das Gleichstellungs- und das Arbeitsgesetz verpflichten sie, gegen sexuelle Belästigung aktiv zu werden. Dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ist es ein Anliegen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei dieser Aufgabe zu unterstützen und Instrumente zur Verfügung zu stellen, die ihnen bei der Prävention weiter helfen.

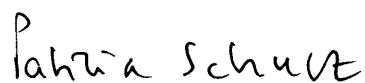
Die vorliegende Studie steht in diesem Kontext. Sie liefert aktuelle Angaben über die Verbreitung und Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz.

An der Realisierung der Studie war eine ganze Reihe von Personen beteiligt. Die Autorinnen der Studie, Frau Marianne Schär Moser und Frau Silvia Strub, haben mit ihrem fundierten Fachwissen und der sorgfältigen Arbeitsweise wesentlich zum guten Gelingen der Untersuchung beigetragen, wofür wir ihnen herzlich danken. Ein Dank geht auch an die begleitenden Fachpersonen, Frau Thomazine von Witzleben, Bundesamt für Justiz, Evaluationsexpertin und Leiterin des "Netzwerk Evaluation in der Bundesverwaltung", Herr Prof. Dr. Ivars Udris, Diplom-Psychologe, emeritierter Professor am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich, die ihre vielfältigen Erfahrungen und Fachkenntnisse im Projekt einbrachten. Danken möchten wir dem LINK Institut für die fachkundige Durchführung der telefonischen Befragung und nicht zuletzt auch den über 2000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereit waren, über ihre Erfahrungen mit dem Thema Auskunft zu geben.

Es freut uns, dass wir dank dieser engagierten und konstruktiven Zusammenarbeit Ihnen die Resultate der Studie präsentieren dürfen. Wir sind überzeugt, dass damit verschiedene Aspekte der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ausgeleuchtet werden.

Bern, im Januar 2008

Eidgenössisches Büro für die
Gleichstellung von Frau und Mann EBG



Patricia Schulz
Direktorin

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsbedingungen



Hans-Ulrich Scheidegger
Mitglied der Geschäftsleitung

Titel

Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie
Bern, 2008

Herausgeber

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

Gestaltung des Umschlags

www.rapgraphics.ch, Bern

Foto

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Biel

Vertrieb

BBL, Vertrieb Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch
Bestellnummer: 301.929.d

ARBEITSGEMEINSCHAFT

BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE STUDIEN BASS AG · KONSUMSTRASSE 20 · CH-3007 BERN
TEL +41 (0)31 380 60 80 · FAX +41 (0)31 398 33 63 INFO@BUEROBASS.CH · WWW.BUEROBASS.CH

MARIANNE SCHÄR MOSER, FORSCHUNG UND BERATUNG · WASSERWERKGASSE 2 · CH-3011 BERN
TEL +41 (0)31 311 56 54 +41(0)79 717 14 72 SCHAER@SCHAERMOSER.CH

BASS

FORSCHUNG UND BERATUNG
MARIANNE SCHÄR MOSER

Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie

Im Auftrag von:

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Silvia Strub
Marianne Schär Moser

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern
Forschung und Beratung, Bern

Bern, Januar 2008

Vorwort der Autorinnen

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz, welche zwischen November 2006 und September 2007 realisiert wurde. Die Studie wurde im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (Leistungsbereich Arbeitsbedingungen) durch das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) und Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, als Arbeitsgemeinschaft realisiert.

Die Ergebnisse der Studie erfassen das quantitative Ausmass sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in einer bisher für die Schweiz einmaligen Breite.

Zum Gelingen haben eine Reihe von Institutionen und Personen beigetragen. Ihnen allen möchten wir an dieser Stelle herzlich danken.

Wir danken dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und dem Leistungsbereich Arbeitsbedingungen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO für die gute Zusammenarbeit. Ein grosser Dank gilt den Mitgliedern der Begleitgruppe der Studie, welche uns von der Entwicklung des Erhebungsinstrumentes bis zum Vorliegen dieses Berichts konstruktiv und tatkräftig unterstützt haben. Namentlich sind dies: Marianne Geisser, Marianne Ochsenbein, Dr. Karine Lempen (alle EBG), Margot Vanis, Dr. Margaret Graf (SECO), Thomazine von Witzleben (Bundesamt für Justiz), Prof. Dr. Ivars Udris (externer Experte) und Elisabeth Ryter (Projektkoordinatorin).

Unser Dank gilt weiter dem Institut LINK für die professionelle Realisierung der telefonischen Befragung und die konstruktive Zusammenarbeit. Ein grosses Dankeschön aber vor allem auch an die 2'020 Frauen und Männer, welche den Telefonbefragterinnen zu diesem persönlichen Bereich des Arbeitslebens Auskunft gegeben haben. Ohne ihre Offenheit wäre diese Erhebung nicht möglich gewesen.

Ein Dankeschön geht auch an die Übersetzerinnen für ihre sorgfältige Übertragung des Fragebogens ins Französische bzw. Italienische und unsere im Hintergrund an der Studie beteiligten Kolleginnen und Kollegen für ihre Diskussionsbereitschaft und ihre konstruktiven Beiträge.

Bern, im September 2007

Silvia Strub, Büro BASS
Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	I
Inhaltsverzeichnis	II
Zusammenfassung	IV
Einleitung	9
Teil I: Grundlagen	10
1 Ausgangslage und Fragestellungen	10
1.1 Ausgangslage	10
1.2 Der Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»	11
1.3 Die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Ergebnisse von ausgewählten empirischen Studien	13
1.4 Zielsetzungen und Fragestellungen	16
2 Methodisches Vorgehen	18
2.1 Wahl des methodischen Ansatzes	18
2.2 Erhebungsinstrument	19
2.3 Stichprobe	21
2.4 Durchführung der Befragung	22
2.5 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse	23
Teil II: Ergebnisse	26
3 Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhalten	27
4 Merkmale von mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontierten Personen	31
4.1 Personenbezogene Aspekte	31
4.2 Stellenbezogene Aspekte	32
5 Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten	34
5.1 Geschlecht der Urhebenden	34
5.2 Berufliche Beziehung zu den Urhebenden	37
6 Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen	43
6.1 Vorkommen in verschiedenen Wirtschaftsbranchen	43
6.2 Verbreitung nach Unternehmensgrösse	51
7 Subjektive Betroffenheit	52
7.1 Ausmass der subjektiven Betroffenheit	52
7.2 Subjektive Betroffenheit nach personen- und stellenbezogenen Merkmalen	54
7.3 Subjektive Betroffenheit nach Wirtschaftsbranche	57

8	Reaktionen und Folgen	58
8.1	Reaktionen auf potenziell belästigendes Verhalten und subjektiv empfundene sexuelle Belästigung	58
8.2	Folgen von potenziell belästigendem Verhalten und subjektiv empfundener sexueller Belästigung	59
9	Drittperspektive: Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen	61
9.1	Häufigkeit der Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten	61
9.2	Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen	62
10	Arbeitsklima und Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	65
10.1	Arbeitsklima	65
10.2	Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	67
Teil III: Fazit		69
11	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Hinweise zur Verbreitung aus drei Perspektiven	69
11.1	Verbreitung allgemein	69
11.2	Verbreitung nach Unternehmen	75
11.3	Personen- und stellenbezogene Merkmale	77
12	Vertiefende Aspekte zum Thema	80
12.1	Urhebende von selber erlebtem potenziell belästigendem Verhalten	80
12.2	Reaktionen und Folgen	81
12.3	Arbeitsklima	81
12.4	Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	82
13	Vergleich der Ergebnisse mit anderen Studien	83
13.1	Schweiz	83
13.2	Andere Länder	85
14	Schlussbetrachtung und Ausblick	87
Teil IV: Literaturverzeichnis und Anhang		91
15	Literaturverzeichnis	91
16	Anhang	92
16.1	Lesehilfe	92
16.2	Erhebungsinstrument	95
16.3	Tabellen der detaillierten Ergebnisse	114

Zusammenfassung

Der vorliegende Schlussbericht 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.

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.

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 unselbständig Erwerbstätigen – unumgänglich. Diese wurden in einer für die Romandie und

Deutschschweiz repräsentativen Zufallsstichprobe in Privathaushalten beruhenden **telefonischen Befragung** angegangen. Die Stichprobe beinhaltet alle unselbständigen 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:

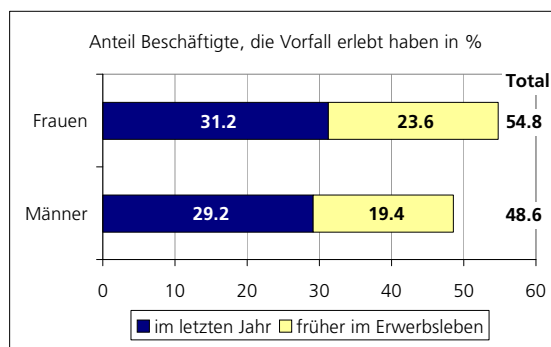
1. Die Erfassung von selber erlebtem potenziell belästigendem Verhalten anhand von zwölf vorgegebenen Verhaltensweisen,
2. Erfassung der subjektiven Betroffenheit und
3. Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive).

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.

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.

Urhebende 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 Urhebende 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 Urhebende primär bezogen auf Männer in nennenswertem Ausmass vertreten.

Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen

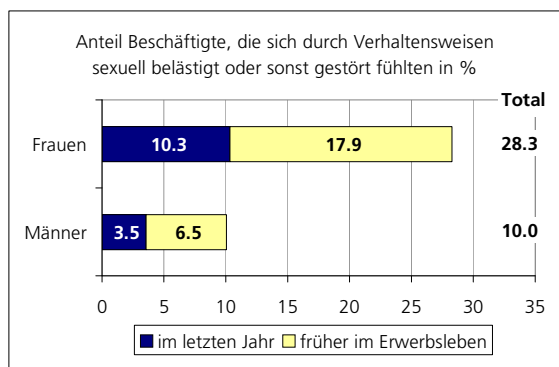
Es ergeben sich grosse Unterschiede zwischen den einzelnen **Branchen**, sowohl insgesamt gesehen als auch bezogen auf einzelne Verhaltensweisen. Ebenfalls grosse Differenzen zeigen sich in den von Frauen und Männern pro Branche berichteten Häufigkeiten. Als Branchen, in welchen potenziell belästigende 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 zusammen genommen 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 Dienstalster 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 zusammen genommen 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 Angeboten 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 Indust-

rie, Post/Telekommunikation, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung sowie Informatik wird besonders häufig von Massnahmen berichtet.

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 weitaus 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 (Grabschen, 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 «gravierenden» 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/innen

beachtliche Werte. Gegenüber Männern ist der Anteil an männlichen Urhebern durchaus gross, Frauen sind als Urheberinnen aber in beachtlichem Ausmass (mit)be teiligt.

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.

Einleitung

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse einer für die Deutschschweiz und Romandie repräsentativen Erhebung zur Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Konkret wurde im Frühjahr 2007 eine repräsentative Telefonbefragung zum Thema durchgeführt, deren Ergebnisse nun vorliegen.

Der Schlussbericht ist wie folgt aufgebaut:

In **Teil I** werden die Ausgangslage und die Fragestellung der Studie (Kapitel 1) sowie das konkrete methodische Vorgehen für die Erhebung und die Darstellung der Ergebnisse (Kapitel 2) geschildert.

Der umfassendste **Teil II** des Berichts widmet sich der ausführlichen Darstellung der Ergebnisse. Zunächst wird die allgemeine Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten aufgezeigt (Kapitel 3). Es werden auch die von diesem Verhalten berichtenden Personen (Kapitel 4) bzw. dessen Urheber/innen (Kapitel 5) genauer untersucht. Anschliessend wird die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten nach Art des Unternehmens differenziert (Kapitel 6). Kapitel 7 widmet sich der Frage, inwieweit sich die Befragten durch potenziell belästigendes Verhalten subjektiv betroffen, also sexuell belästigt oder sonst gestört, fühlen. In Kapitel 8 werden Reaktionen auf und Folgen von potenziell belästigendem Verhalten bzw. subjektiv empfundener sexueller Belästigung dargestellt. Kapitel 9 berichtet, inwieweit potenziell belästigendes Verhalten bei Arbeitskolleg/innen beobachtet wurde. Teil II schliesst mit Fragen zum Arbeitsklima und zur Verbreitung von Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Kapitel 10).

In **Teil III** werden die Ergebnisse diskutiert. In Kapitel 11 werden Verbreitung und Ausmass von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus verschiedenen Perspektiven näher beleuchtet, in Kapitel 12 vertiefende Ergebnisse zum Thema dargestellt. Kapitel 13 vergleicht die Ergebnisse der vorliegenden Studie mit bestehenden nationalen und internationalen Erhebungen. Die wichtigsten zusammenfassenden Schlussfolgerungen und ein Ausblick auf weitere Forschungsfragen folgt in Kapitel 14.

Teil IV umfasst das Verzeichnis der zitierten Literatur (Kapitel 15) und den Anhang (Kapitel 16). Dieser enthält eine Lesehilfe mit den wichtigsten Begriffsklärungen zu den drei Perspektiven, mit welchen die Verbreitung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erfasst wurde sowie formale Hinweise zur Art der Darstellung der Daten. Diese Lesehilfe kann als Orientierung bei der Lektüre des Berichts dienen. Weiter findet sich im Anhang das Erhebungsinstrument sowie die Tabellen mit den detaillierten Ergebnissen.

Der Aufbau des Berichts ermöglicht auch ein **selektives Lesen**. Personen, welche sich einen *Überblick* über die Studie verschaffen möchten, empfehlen wir in erster Linie die Lektüre der Zusammenfassung und der Diskussion der Ergebnisse in Teil III. Die *Vertiefung* der einzelnen Ergebnisse der Untersuchung kann interessengeleitet in den entsprechenden Kapiteln von Teil II erfolgen. Teil I schliesslich richtet sich primär an jene Personen, welche sich genauer mit der *Anlage* der Studie und dem methodischen Vorgehen auseinandersetzen möchten.

Teil I: Grundlagen

1 Ausgangslage und Fragestellungen

In den folgenden Abschnitten werden die Ausgangslage der Studie (Kapitel 1.1) skizziert, Ausführungen zur Definition des Begriffs «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» dargestellt (Kapitel 1.2) und kurz die wichtigsten bisher vorliegenden empirischen Ergebnisse aufgeführt (Kapitel 1.3). Zum Schluss werden die Fragestellungen und Zielsetzungen der vorliegenden Untersuchung erläutert (Kapitel 1.4).

1.1 Ausgangslage

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verbietet sie als solche ausdrücklich.¹ Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (Stutz, Schär Moser & Freivogel, 2005) hat gezeigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl auf Betriebsebene als auch vor Schlichtungsstellen und Gerichten nach Lohnungleichheit die zweithäufigste Diskriminierungsart ist. Präventive Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt es in der Schweiz primär in Grossunternehmen und – etwas weniger ausgeprägt – in den öffentlichen Verwaltungen. Trotzdem sehen Personalverantwortliche aber auch arbeitnehmendennahe Organisationen beim Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wenig Handlungsbedarf.

Vor dem Hintergrund dieser Evaluationsergebnisse hat das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG gemeinsam mit dem Leistungsbereich Arbeitsbedingungen des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO Materialien entwickelt, welche Arbeitgebende – insbesondere Klein- und Mittelunternehmen – bei präventiven Aktivitäten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterstützen sollen.

Bisher lagen zur Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für die Schweiz keine repräsentativen Daten vor. Um diese Lücke zu schliessen, wurde ein Mandat für eine Studie zur Erhebung des Ausmasses von sexueller Belästigung ausgeschrieben.² Gewünscht wurde eine für die Deutschschweiz und die Romandie repräsentative Studie, welche gesicherte Daten zur Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz liefert. Angesichts der Komplexität des Themas und der festgelegten terminlichen und finanziellen Rahmenbedingungen sah die Ausschreibung ein zweistufiges Vorgehen vor: In einem ersten Schritt sollte in einer Machbarkeitsstudie das detaillierte Forschungsdesign entwickelt und getestet werden. Darauf aufbauend sollte bei positivem Ergebnis der Machbarkeitsphase in einem zweiten Schritt die eigentliche Hauptstudie zur Erfassung des Ausmasses von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz realisiert werden.

¹ Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind neben dem GIG auch andere Rechtsgrundlagen relevant, so etwa der Schutz der Persönlichkeit allgemein (ZGB Art. 28) bzw. der Arbeitnehmenden (OR Art. 328, ArG Art. 6 I) oder bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität die entsprechenden Bestimmungen des Strafgesetzbuches (u.a. StGB Art. 189, 190, 193, 198). Dem GIG kommt allerdings in mehrerer Hinsicht eine besondere Bedeutung zu, bezogen auf Unternehmen unter anderem auch wegen der in Art. 5 III festgehaltenen Möglichkeit, die Arbeitgebenden zu einer Entschädigung zu verpflichten, wenn sie nicht nachweisen können, die nötigen Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen zu haben.

² Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG / Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Impulsprogramm gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Ausschreibung eines Mandats für eine Erhebung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 31. August 2006, 5pp.

Im November 2006 wurde der Auftrag zur Durchführung der Machbarkeitsstudie für eine repräsentative Telefonbefragung an die Arbeitsgemeinschaft Büro BASS / Marianne Schär Moser erteilt. Im Rahmen dieser Machbarkeitsphase erfolgten die Konkretisierung des Forschungsdesigns, die Erarbeitung des Erhebungsinstruments, die Auswahl eines Befragungsinstituts sowie ein Pretest für die eigentliche Erhebung. Im März 2007 lag der Bericht zur Machbarkeitsphase vor mit der Empfehlung, eine Hauptstudie in der vorgesehenen Weise zu realisieren. Im April 2007 wurde der Arbeitsgemeinschaft der Auftrag zur Durchführung der Hauptstudie erteilt. Die Feldarbeit wurde dem Befragungsinstitut LINK (Institut für Markt- und Sozialforschung) übertragen. Die Resultate der Erhebung lagen Anfangs Juni 2007 vor und wurden anschliessend von der Arbeitsgemeinschaft weiter bearbeitet. Der vorliegende Schlussbericht konnte im September 2007 abgeschlossen werden.

Sowohl Machbarkeits- als auch Hauptstudie wurden von einer Arbeitsgruppe eng begleitet, in welcher das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, das Bundesamt für Justiz BJ (Abteilung Rechtssetzungsprojekte und -methodik), ein externer Experte sowie die externe Projektkoordinatorin vertreten waren.

1.2 Der Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist einerseits ein **rechtlicher Begriff**. Das Gleichstellungsgesetz definiert sie im Wortlaut in Art. 4 wie folgt: «*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.*». Wie Kaufmann (1997) im Kommentar zum Gleichstellungsgesetz zu Artikel 4 ausführt, ist rechtlich die offene, sämtliche Formen und Verhaltensweisen der sexuellen Belästigung umfassende Legaldefinition im ersten Satz relevant, während der Aufzählung von Verhaltensweisen im zweiten Satz nur psychologische Bedeutung zukommt. Die rechtliche Definition umfasst mit dem Begriff «aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit» ausdrücklich auch die sexistische Belästigung, das heisst, abwertendes Verhalten bezogen auf das Geschlecht gilt auch dann als sexuelle Belästigung, wenn kein ausdrücklicher sexueller Bezug vorliegt. Weiter sind für die Definition aus rechtlicher Sicht die folgenden Punkte relevant (ausführlich zur rechtlichen Definition vgl. Lempen, 2006):

- **Belästigungscharakter:** Das Verhalten ist von einer Seite unerwünscht bzw. wird als die persönliche Integrität verletzend empfunden.
- **Arbeitskontext:** Das Verhalten erfolgt am Arbeitsplatz (zu welchem auch Orte gehören, welche im Rahmen der Arbeit aber auch von Geschäftsanlässen aufgesucht werden) bzw. im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses.
- **Vorkommen:** Es kann sich um einmalige oder mehrmalige Vorkommnisse handeln, Häufigkeit oder Zeitdauer sind meist nicht relevant.
- **Intention:** Es ist keine Diskriminierungsabsicht erforderlich, die Frage der Absicht ist bedeutungslos.

Gemäss Lempen (2006) und Freivogel (2005) ist aufgrund der Rechtssprechung grundsätzlich geklärt, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht zu verstehen ist. Offen bleibt allerdings, inwieweit sich die an sich geklärte Definition grundsätzlich bei den Gerichten der unteren Instanzen bereits durchgesetzt hat bzw. durchsetzen wird.

Wird die **sozialwissenschaftliche Literatur** betrachtet, so finden sich je nach Kontext unterschiedliche Definitionen des Begriffs. Sie unterscheiden sich unter anderem darin, welchen Stellenwert sie objektiv bestimmbaren Faktoren (wie etwa dem beobachtbaren Verhalten) und subjektiven Momenten (Erleben der entsprechenden Verhaltensweise) geben. Relevant ist in der Regel bezogen auf die subjektiven Momente das Erkennungsmerkmal der *Unerwünschtheit* des Verhaltens, welches es ermöglicht, belästigendes Verhalten von anderen Verhaltensweisen (Verführung, Flirt) zu trennen (vgl. z.B. Ducret, 2004, S. 20f). Oft wird der Kontext von Macht in die Definition mit einbezogen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Ausschlussmechanismus beschrieben, welcher «bewirkt, dass Frauen in ihrer Berufstätigkeit verunsichert werden und davon absehen, eine bestimmte Position anzustreben (...).» (Dupuis, 1996, S. 25). Angesichts der unterschiedlichen Stellungen von Frau und Mann im Erwerbsleben ist dieser Machtkontext für die sexuelle Belästigung von Frauen durch Männer durchaus zutreffend. Für eine sexuelle Belästigung von Männern durch Frauen und die homosexuelle Belästigung zwischen Personen desselben Geschlechts kann ein solcher Machtkontext aber nicht per se angenommen werden (vgl. Vögeli, 1996, S. 51ff.). Durch die Aufnahme des Aspektes des «Verdrängungskampfes» in die Definition wird teilweise versucht, auch diese Bereiche abzudecken (vgl. Kaufmann, 1997, S. 104). Im konkreten Beispiel kann sexuelle Belästigung ganz unterschiedliche Formen annehmen: lästige Blicke, peinliche Sprüche, sexistische Witze, pornographische Bilder, anzügliche Bemerkungen oder Aufforderungen, Annäherungsversuche mit gleichzeitigem Versprechen von Belohnungen oder Androhen von Nachteilen etc. bis hin zu den Extremfällen von physischer Gewalt und Vergewaltigung können darunter fallen (zur Entwicklung des Verständnisses des Begriffs im öffentlichen Diskurs bis zur Festschreibung im Gleichstellungsgesetz vgl. ausführlich Gisler, 2001).

Arbeitnehmende selber kennen in der Regel weder die rechtliche noch irgend eine wissenschaftliche Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sondern haben – je nach Grad der Sensibilisierung – sehr unterschiedliche Vorstellungen, welche Verhaltensweisen darunter fallen. Die Praxiserfahrung zeigt, dass der Begriff nicht selten für schwerwiegende, auch strafrechtlich relevante Vorfälle und körperliche Übergriffe reserviert bleibt und «harmlosere» Formen wie verbale oder nonverbale Belästigungen und insbesondere auch sexistische Formen nicht als sexuelle Belästigung, sondern vielmehr als «normale» Umgangsformen erachtet werden. Dieser Tatsache kommt bei der Konzeption einer Untersuchung zur Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz grosse Bedeutung zu.

1.3 Die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Ergebnisse von ausgewählten empirischen Studien

Im Folgenden werden Ergebnisse einiger ausgewählter empirischer Studien zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dargestellt. Dabei wird auf den Aspekt der Verbreitung fokussiert und andere allenfalls in den Studien thematisierte Aspekte vernachlässigt. Die Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit sondern konzentriert sich auf die wichtigsten vorliegenden Ergebnisse.

1.3.1 Schweiz

Wie bereits in Kapitel 1.1 erwähnt, existiert für die Schweiz keine Studie, welche die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fundiert erhebt.

Eine viel zitierte Schweizer Untersuchung von Ducret & Fehlmann (1993) erfasst die Situation im **Kanton Genf**. Hier wurden 556 Frauen aus Genfer Betrieben persönlich befragt. Die Frage nach der subjektiven Betroffenheit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird bezogen auf die letzten zwei Jahre von 18% der Frauen bejaht. Am Beispiel konkreter Verhaltensweisen ergeben sich weitaus höhere Werte: Rund drei Fünftel (59%) aller befragten Frauen waren in den letzten zwei Jahren mit einer Verhaltensweise konfrontiert, welche der sexuellen Belästigung zugerechnet werden kann. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben gilt dies für 72%. Am häufigsten sind allgemeine oder spezifische unangebrachte Bemerkungen und Verhalten, das Unbehagen hervorruft. Mittlere Verbreitungswerte gibt es für unangenehme Aufforderungen, pornographisches Material und unerwünschte körperliche Berührungen. Mit deutlichem Abstand folgen sexuelle Erpressung und verschiedene Arten von sexuellen Übergriffen.

Im Rahmen der **4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005** (Graf, Pekruhl, Korn, Krieger, Mücke & Zölch, 2007), welche eine repräsentative Stichprobe der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung (selbständige und angestellte Personen ab 15 Jahren, 1'040 Personen) erfasst, wurde sexuelle Belästigung mit einem Item aufgenommen.³ Es zeigt sich, dass sich in der Schweiz bezogen auf die der Studie vorangegangenen 12 Monate insgesamt 1.1% der Beschäftigten (2% der Frauen und 0.4% der Männer) sexuell belästigt fühlten. Der europäische Durchschnitt betrug 1.8%. Besonders hohe Werte erreichten die Branchen Land-/Forstwirtschaft sowie Erziehungs-, Gesundheits-, Sozialwesen. Vom Alter her weist die Gruppe der 25-34-Jährigen überdurchschnittliche Werte aus. Personen mit einem höheren Abschluss oder einem Berufsabschluss fühlten sich häufiger belästigt als Personen ohne nachobligatorischen Abschluss, Teilzeitbeschäftigte stärker als Vollzeitbeschäftigte.

Eine weitere Schweizer Untersuchung liegt für den Kontext der **höheren Ausbildung** (Universitäten und Musikhochschulen) vor (Dupuis, Emmenegger & Gisler, 2000). Hier wurde unter anderem auch die Verbreitung von sexueller Belästigung in einer schriftlichen Befragung von Studierenden erhoben (679 auswertbare Fragebogen). 12.4% der Befragten geben an, an ihrer Ausbildungsstätte sexuell belästigt geworden zu sein (Frauen: 15.5% an Universitäten und 19.4% an Konservatorien; Männer 6.9% an Universitäten und 3.4% an Konservatorien). Von neunzehn vorgegebenen potenziellen Belästigungssituationen wurden sechs von mindestens einem Viertel der Befragten erlebt, zwei unter ihnen (Anstarren, anzügliche Witze) von mehr als der Hälfte.

³ «Wurden Sie in den letzten 12 Monaten mit folgender Situation konfrontiert: Sexuelle Belästigung».

1.3.2 Andere Länder

Die Betrachtung von Untersuchungen aus anderen – europäischen – Ländern zeigt, dass das Ausmass sexueller Belästigung je nach Studie sehr unterschiedlich ausfällt. Dies ist allerdings primär die Folge der Art des methodischen Zugangs und lässt weniger auf real vorhandene Unterschiede in der Verbreitung schliessen. So führt etwa eine einzelne direkte Frage nach der persönlichen Betroffenheit (i.S. von «Sind Sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden?») zu deutlich tieferen Werten als die Frage nach dem Vorkommen von potenziell belästigenden Situationen bzw. Verhaltensweisen. Weiter resultieren beispielsweise bei sehr tiefen Ausschöpfungen einer Stichprobe (z.B. wenn der Fragebogen einer Zeitschrift beiliegt) höhere Werte, da sich Personen mit entsprechender Erfahrung aus Interesse am Thema häufiger beteiligen und damit die Werte verzerrt werden.

Bericht der Europäischen Kommission

Die **Situation in Europa wurde Ende der 90er Jahre** in einem umfassenden Bericht dokumentiert (European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998). Insgesamt wird die Situation in elf nordeuropäischen Ländern (*Dutch Study*: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Deutschland, Irland, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Schweden, Grossbritannien) und fünf südeuropäischen Ländern (*Spanish Study*: Spanien, Frankreich, Italien, Griechenland, Portugal) dargestellt.

Die **Dutch Study** berücksichtigt insgesamt 75 Untersuchungen aus den erwähnten Ländern (11 nationale Erhebungen und 64 Branchenstudien aus den Jahren 1987-1997). Die Werte für die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz streuen je nach Studie enorm. Sie liegen für Frauen zwischen 2% (nationale Studie Schweden) und 90% (Studie eines Frauenmagazins in Norwegen, Polizei Grossbritannien) und für Männer zwischen 1% (nationale Studie Schweden, Staatsdienst Irland) und 51% (Gesundheitsdienst Grossbritannien). In einer Abwägung der einzelnen Untersuchungen wird geschätzt, dass insgesamt gesehen 30-50% der *weiblichen Angestellten* irgend eine Form sexueller Belästigung erlebt haben. Gemäss den (wenigen) Studien, welche auch *Männer* untersucht haben, liegt der entsprechende Anteil bei 10%. Männer nehmen gemäss diesen Untersuchungen sexuelle Belästigung als weniger offensiv wahr als Frauen, und sie hat für sie weniger negative Konsequenzen.

Von den *Verhaltensweisen* her gesehen sind verbale Belästigungen (Witze, Bemerkungen), unerwünschter Körperkontakt und nonverbale Formen (Starren, Nachpfeifen) am verbreitetsten. Von sexueller Erpressung berichten noch 10-26% der Frauen, von sexuellen Übergriffen/Vergewaltigung 1-6%.

Die häufigsten *Reaktionsweisen* sind Ignorierung oder die direkte Abweisung der belästigenden Person. Bei Frauen sind die *Urheber* in der Regel Männer, mehrheitlich Kollegen (rund die Hälfte), gefolgt von Vorgesetzten (rund 30%). Die Personen, welche Männer belästigen, wurden nur in zwei Studien erhoben. In einer nationalen Erhebung für Deutschland resultieren fast zwei Drittel männliche Urheber/innenschaften. Bei den Frauen erreichen 20-40-Jährige, ledige oder geschiedene Personen, solche mit einem tieferen Ausbildungsstand, temporären Anstellungsverträgen und Frauen in männerdominierten Berufen höhere Werte. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten berichtet von negativen *Konsequenzen* für das persönliche Wohlbefinden und ein Drittel für die Arbeitssituation.

Die **Spanish Study** kommt für die südeuropäischen Länder aufgrund der elf berücksichtigten Studien auf Werte von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Frauen zwischen 25-45%. Bezogen auf unwillkommene sexuelle Angebote oder Aufmerksamkeit erhöht sich die Zahl auf 30-84% (die höhere Zahl wird dann erreicht, wenn potenziell belästigende Verhaltensweisen vorgelegt werden).

EU-Bericht

Ein neuerer Bericht zu sexueller Belästigung in der EU (The Irish Presidency of the European Union, 2004) nimmt die Frage der Verbreitung ebenfalls auf, allerdings nur sehr unsystematisch, da er sich primär für Fragen der regelmässigen Datenerfassung und rechtliche Aspekte interessiert. In den berichteten Werten für das Vorkommen sind im Vergleich zum vorangehend erwähnten Bericht der Europäischen Kommission nur wenig neue Zahlen zu finden.

In den *Niederlanden* wird für das Jahr 2000 ein Wert von 10% mit sexueller Belästigung konfrontierter Arbeitnehmenden berichtet. In *Belgien* wird für die Jahre 1999 bis 2003 von folgenden Werten in der Gesamtbevölkerung ausgegangen: 1.3% verbale sexuelle Belästigung, 2% nonverbale sexuelle Belästigung und 0.6% körperliche sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung findet häufiger in grösseren Unternehmen statt. Die fünf Sektoren mit der höchsten Verbreitung sind Nahrungsmittel/Textilien, Regierung, Gesundheitswesen, Industrie, Dienstleistungen. In *Schweden* sind 3.9% der Männer und 15.1% der Frauen sexueller Belästigung ausgesetzt.

Für *Italien* wird für 1997/98 berichtet, dass bezogen auf das gesamte Leben 56.3% der weiblichen Bevölkerung verbale sexuelle Belästigung erlebt haben, 22.6% Exhibitionismus und 24% körperliche Belästigung.

Für *Dänemark* sind Informationen zum Geschlecht von Opfern und Täter/innen vorhanden. So wurden im Jahr 2003 in 95% der Fälle Frauen durch Männer belästigt, in 5% Männer durch Frauen. Zu gleichgeschlechtlicher Belästigung gibt es keine Daten.

Weitere ausgewählte Studien

Die in Kapitel 1.3.1 bereits erwähnte Untersuchung im Rahmen der **4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005** (Graf et al., 2007) beziffert den europäischen Durchschnitt für sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf 1.8%. Ein Blick auf die Nachbarländer der Schweiz zeigt den höchsten Wert in Österreich (1.8%), gefolgt von Frankreich (1.5%). Deutschland liegt gleich auf mit der Schweiz (1.1%). In Italien ist die subjektive Betroffenheit mit 0.9% etwas geringer.

Im Rahmen einer breit angelegten **Studie zu Gewalt an Frauen in Deutschland** (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004), für welche mehr als 10'000 Frauen im Alter zwischen 16 und 85 Jahren befragt wurden, wurde auch *sexuelle Belästigung (in allen Lebenskontexten, nicht nur am Arbeitsplatz)* erfasst. Insgesamt geben 60% der Befragten an, mindestens eine der vorgegebenen *Verhaltensweisen* von sexueller Belästigung erlebt zu haben, fast ein Fünftel (auch) in den letzten 12 Monaten. Werden nur erwerbstätige Personen berücksichtigt, haben 65% der Befragten entsprechende Erfahrungen gemacht (21% in den letzten 12 Monaten). Die beiden Verhaltensweisen mit den höchsten Werten sind Telefon/Mail/Brief sowie Nachpfeifen/Bemerkungen/Anstarren. Als Urhebende werden am häufigsten Unbekannte an öffentlichen Orten genannt (von 86.3% der Frauen, welche eine sexuelle Belästigung

erlebt haben), gefolgt von jemandem aus Arbeit, Ausbildung und Schule (41.9%). Bei diesen handelt es sich mehrheitlich um Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzte.

1.4 Zielsetzungen und Fragestellungen

Das Hauptziel der hier vorgestellten Untersuchung ist die **breit abgestützte Erfassung der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Die erhobenen Daten sollen für die Deutschschweiz und die Romandie repräsentativ sein. Aus forschungsökonomischen Gründen konnte der Kanton Tessin nicht in die Stichprobe einbezogen werden.

Bisher vorliegende Studien zeigen, dass der Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» für die breite Bevölkerung unklar ist und nicht selten für sehr «gravierende» (auch strafrechtlich relevante) Vorkommnisse reserviert bleibt. Weiter ist aufgrund der Praxiserfahrung davon auszugehen, dass trotz zunehmender Sensibilisierung eine Tendenz zur Verharmlosung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen besteht («es braucht halt ein wenig eine dicke Haut»). Aus diesem Grund soll in der vorliegenden Erhebung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in dreifacher Weise erfasst werden:

1. Erfassung von konkreten potenziell belästigenden Verhaltensweisen (inkl. sexistische).
2. Erfassung der subjektiven Betroffenheit (d.h. wird ein Vorkommnis oder Verhalten als sexuelle Belästigung oder als störend erlebt).
3. Erfassung der Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive).

Mit diesen drei sich **ergänzenden Perspektiven** kann sichergestellt werden, dass die verschiedenen Facetten des Themas «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» erfasst und analysiert werden können und nicht eine unzulässige Einschränkung aufgrund einer zu engen Fragestellung im Erhebungsinstrument erfolgt. Aus forschungsökonomischen Gründen muss sich die Untersuchung allerdings auf die Perspektive der Personen, welche sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind beschränken und kann die ebenfalls interessante Perspektive der Urhebenden (z.B. wie weit ist ein Unrechtsempfinden mit den gezeigten Verhaltensweisen verbunden) nicht berücksichtigen.

Um die erhobenen **Daten differenzieren** zu können, sollen soziodemographische persönliche und arbeitsbezogene Merkmale der Befragten erfasst werden, aber auch Informationen zum Unternehmen. Weiter interessieren die wichtigsten Angaben zu den belästigenden Personen, die individuellen Folgen und die Reaktionen von potenziell belästigendem Verhalten.

In der folgenden **Tabelle 1** sind die Hauptfragestellungen der Studie zusammengestellt.

Tabelle 1: Hauptfragen der Studie

Themenbereich	Hauptfragen
Potenziell belästigendes Verhalten <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 3 bis 6)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie verbreitet sind verschiedene potenziell belästigende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz? ■ Wie sind Frauen und Männer mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert? ■ Unterscheidet sich die Verbreitung in der Deutschschweiz und der Romandie? ■ Erleben jüngere oder ältere Beschäftigte mehr (weniger) potenziell belästigendes Verhalten? ■ Was zeichnet besonders (wenig) konfrontierte Frauen bzw. Männer weiter aus? ■ Wer sind die Urhebenden von potenziell belästigendem Verhalten? ■ Was zeichnet Unternehmen mit besonders hohen bzw. tiefen Werten für potenziell belästigendes Verhalten aus?
Subjektive Betroffenheit <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 7)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie viele Beschäftigte fühlen bzw. fühlten sich sexuell belästigt? Wie viele fühlen bzw. fühlten sich durch potenziell belästigende Verhaltensweisen sonst gestört? ■ Zeigen sich bezüglich subjektiver Betroffenheit Unterschiede zwischen Frauen und Männern? ■ Zeigen sich Unterschiede zwischen weiteren Untergruppen der Stichprobe?
Reaktionen und Folgen <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 8)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie reagieren Arbeitnehmende auf potenziell belästigendes Verhalten und/oder subjektiv empfundene sexuelle Belästigung? ■ Welche Folgen haben potenziell belästigendes Verhalten und/oder subjektiv empfundene sexuelle Belästigung? ■ Zeigen sich bezüglich Reaktionen und Folgen Unterschiede zwischen Frauen und Männern? ■ Zeigen sich Unterschiede zwischen weiteren Untergruppen der Stichprobe?
Drittperspektive <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 9)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Haben die Befragten beobachtet, dass Arbeitskolleg/innen potenziell belästigenden Verhaltensweisen ausgesetzt waren? ■ Zeigen sich bezüglich der verschiedenen Untergruppen der Stichprobe Unterschiede?
Arbeitsklima <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 10.1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie beurteilen die Befragten das Arbeitsklima in ihrem Unternehmen? ■ Zeigen sich Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsklima und potenziell belästigendem Verhalten bzw. subjektiver Betroffenheit?
Präventionsmassnahmen <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 10.2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gibt es in den Unternehmen, in welchen die Befragten arbeiten, Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? ■ Zeigen sich bezüglich der verschiedenen Untergruppen der Stichprobe Unterschiede?

Quelle: Eigene Darstellung.

2 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen für die Studie genauer vorgestellt. Zunächst wird die Wahl des methodischen Ansatzes begründet (Kapitel 2.1). Anschliessend werden das Erhebungsinstrument (Kapitel 2.2) und die Stichprobe (Kapitel 2.3) detailliert vorgestellt. Die Beschreibung der Durchführung der empirischen Erhebung ist in Kapitel 2.4 zu finden. Die Vorstellung des gewählten Auswertungsverfahrens und eine Übersicht über die Art der Darstellung der Ergebnisse in Teil II dieses Berichts (Kapitel 2.5) schliessen diesen Abschnitt ab.

2.1 Wahl des methodischen Ansatzes

Mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach der rechtlichen Definition können grundsätzlich alle in der Schweiz in einem unselbständigen Arbeitsverhältnis stehenden Personen konfrontiert sein. Vor dem Hintergrund des Ziels, die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz fundiert zu erfassen, erscheint das **direkte Angehen dieser Arbeitnehmenden** als potenziell Betroffene unumgänglich. Die Erfassung von vermittelten Erfahrungen, etwa durch Arbeitgebende oder Vertreter/innen von Arbeitnehmenden wie Gewerkschaften etc. ist zu wenig valide. So hat etwa die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (Stutz et. al., 2005) gezeigt, dass diesbezüglich sowohl Arbeitgebende als auch arbeitnehmendennahe Organisationen zu wenig Einblick in den Alltag der Arbeitsverhältnisse haben. Deshalb wurde ein Forschungsdesign gewählt, bei welchem die Arbeitnehmenden selber zu ihren Erfahrungen befragt werden können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» für die breite Bevölkerung unklar ist. Aus diesem Grund reicht die Erhebung der direkt erlebten Betroffenheit (i.S. von «Sind Sie sexuell belästigt worden?»), nicht aus, vielmehr sieht das Forschungsdesign vor, auch das Auftreten von konkreten Vorkommnissen zu erfassen (vgl. Kapitel 1.4.).

Ausgehend vom Hauptanliegen, eine repräsentative Erhebung der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu realisieren, wurden die Vor- und Nachteile von verschiedenen möglichen methodischen Vorgehensweisen reflektiert. Das Anliegen der Repräsentativität bedingt, dass eine grosse Zahl von Arbeitnehmenden befragt wird. Eine schriftliche Befragung, welche es erlaubt, mit wenig Aufwand grosse Stichproben anzugehen, wurde verworfen, weil leseungewohnte Personen und solche mit beschränkten Sprachkenntnissen schlecht erreicht werden können. Dies hätte eine unzulässige Verzerrung zur Folge, welche insbesondere vor dem Hintergrund der Ergebnisse anderer Studien (etwa Ducret et. al., 1993), welche bei genau diesen Personengruppen eine spezielle Gefährdung beobachten, besonders problematisch erschien. Eine qualitative Erhebung, welche dem komplexen und heiklen Thema inhaltlich angemessen wäre, kam ebenfalls nicht in Frage, da unter den gegebenen Rahmenbedingungen auch nicht annähernd eine repräsentative Gruppe von Personen hätte befragt werden können. Das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis versprach unter diesen Umständen eine **quantitative Erhebung mittels Telefoninterviews**. Eine telefonische Befragung ist gegenüber einer persönlichen Befragung weitaus weniger aufwändig, zudem sind auf geschlossenen, strukturierten Fragebögen basierende Interviews deutlich kürzer als Tiefeninterviews. Beides machte die Befragung von viel grösseren Gruppen möglich.

Um Arbeitnehmende zu kontaktieren, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten (öffentlicher Aufruf, über Arbeitgebende, über arbeitnehmendennahe Organisationen, Kontaktierung im öffentlichen Raum etc.). Um eine repräsentative Auswahl zu erreichen, wurde entschieden, die Arbeitnehmenden durch eine **Zufallsstichprobenerhebung in Privathaushalten** anzugehen (vgl. Kapitel 2.3).

Vor diesem Hintergrund wurde das genaue Forschungsdesign in enger Zusammenarbeit mit der Begleitgruppe weiter konkretisiert. So wurde etwa entschieden, dass die Studie nur die «Opfersicht» erfassen soll, da die Erfassung der ebenfalls sehr wichtigen Täter/innenperspektive im Rahmen des Budgets nicht angemessen umgesetzt werden könnte. Weitere Spezifizierungen betrafen das Erhebungsinstrument (vgl. Kapitel 2.2) und die Stichprobe (vgl. Kapitel 2.3). Die eigentliche Durchführung der telefonischen Befragung wurde einem spezialisierten Befragungsinstitut übergeben (LINK Institut, vgl. Kapitel 2.4).

2.2 Erhebungsinstrument

Als Grundlage für die telefonische Befragung wurde von der Arbeitsgemeinschaft ein als Fragebogen konzipierter Interviewleitfaden mit geschlossenen Fragen erstellt. Ein Entwurf wurde in der Begleitgruppe diskutiert und die nötigen Anpassungen vorgenommen, gemeinsam mit den Verantwortlichen des Instituts LINK wurden weitere (formale) Anpassungen ausgeführt. Der Fragebogen wurde auf Französisch übersetzt. Anschliessend wurde mit einer Vorversion der Pretest in deutscher und französischer Sprache (vgl. Kapitel 2.4) durchgeführt. Nach den Erfahrungen aus dem Pretest wurde der Fragebogen optimiert. Das für die Hauptstudie verwendete definitive Erhebungsinstrument befindet sich in der deutschen Originalversion im Anhang (Kapitel 16.2).⁴

In der Einleitung zum Gespräch wurde die Untersuchung unter dem allgemeineren Begriff «Arbeitsklima und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz» vorgestellt. Das Vermeiden des Themas «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» sollte einem Selektionseffekt (d.h. hohe Antwortverweigerung am Anfang) entgegenwirken.

Inhaltlich umfasst der Fragebogen folgende Themenbereiche:

- **Filterfragen und Quotierungsmerkmale:** Die als Grundlage für die Stichprobe nötigen Merkmale (Minimale angestellte Erwerbstätigkeit) sowie die Quotierungsmerkmale Geschlecht, Region und Alter (zur Quotierung vgl. Kapitel 2.3).
- **Einbettungsfragen:** Arbeitsklima, Beziehung zu Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten.
- **Potenziell belästigendes Verhalten:** Abgefragt wurde bei zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen (vgl. **Tabelle 2**), ob die befragte Person diese in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben jemals erlebt hat. War dies der Fall, wurden die Branche des Unternehmens sowie bei den Ereignissen in den letzten 12 Monaten auch die UrheberInnen des Verhaltens (Geschlecht, berufliche Beziehung zu ihnen) erfasst.
- **Subjektive Betroffenheit:** Erfasst wurde, ob sich jemand in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben sexuell belästigt oder durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt bzw. ein solches als unangenehm erlebt hat.

⁴ Das Angebot von zusätzlichen Sprachen zur Interviewdurchführung wurde geprüft. Gemäss Volkszählung 2000 sind nach Deutsch, Französisch und Italienisch die nächsthäufigsten Hauptsprachen Serbisch/Kroatisch (111'400), Albanisch (94'500), Portugiesisch (89'500), Spanisch (77'500), Englisch (73'400), Türkisch (44'500) und Rätoromanisch (35'100). Vor dem Hintergrund anderer Erfahrungen wurde das Kosten-Nutzen-Verhältnis für zusätzliche Sprachen insgesamt gesehen als zu schlecht erachtet. Nach Abschluss der Studie ist dieser Entscheid weiterhin zu rechtfertigen. Die Feldarbeit zeigt, dass ein Ausfall wegen Sprachproblemen (2.4% des Pools von 26'413 im System geladene Adressen) deutlich seltener war als etwa Ausfälle wegen Alter (10.7%) oder eine Teilnahmeverweigerung (4.6%).

- **Auswirkungen:** Bei Personen, welche in den letzten 12 Monaten ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich jemals subjektiv sexuell belästigt fühlten, wurden Reaktionen auf und Folgen dieser Vorkommnisse erfasst.
- **Drittperspektive:** Ein weiterer Frageblock widmete sich der Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten (operationalisiert in sechs Kategorien, welche sich aus den zwölf vorangehend abgefragten Verhaltensweisen zusammensetzen) gegenüber Arbeitskolleg/innen am aktuellen Arbeitsort.
- **Prävention:** Erfragt wurde auch, ob am aktuellen Arbeitsort Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden.
- **Soziodemographische Angaben zur aktuellen Arbeitsstelle und zur Person:** Erfasst wurden Dienstalter, Anstellungsgrad, Beruf, berufliche Position, befristeter/unbefristeter Arbeitsvertrag, Lage der Arbeitszeit, Unternehmensgrösse, Branche, Lebenssituation (Haushaltstyp), Nationalität, Aufenthaltsbewilligung sowie Ausbildungsstand⁵.

Zusätzlich wurde eine Interviewerinneneinschätzung angefügt, in welcher die Interviewerinnen beurteilten, ob die interviewte Person das Gespräch ernst genommen und vermutlich wahrheitsgetreu beantwortet hat.⁶

Tabelle 2: Fragen zu potenziell belästigendem Verhalten

Frage Nr. ⁷	Inhalt / abgedeckte Verhaltensweisen
06	Abwertende Sprüche über Frauen oder Männer im Allgemeinen, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche
08	Unerwünschte Telefone, Briefe oder E-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern etc. über Sex, Frauen oder Männer im Allgemeinen oder Homosexuelle (anonyme Spam-Mails ausgeschlossen)
09	Anzügliche Sprüche über Person selber, ihr Aussehen, ihre Kleidung etc. oder sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über Person als Frau bzw. Mann.
10	Unerwünschtes Nachpfeifen, unsittliches Anstarren oder mit Blicken ausziehen
11	Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten oder Zeichen
12	Unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt
13	Aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten
14	Unerwünschtes pornographisches Material oder Nacktbilder (anonyme Spam-Mails und zufällig aufgesuchte Internetsites ausgeschlossen)
15	Unerwünschter Körperkontakt durch scheinbar zufällige Berührungen, körperlich unnötiges Nahekommen
16	Begrabschen, gegen Willen geküsst werden
17	Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung desselben
18	Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung

Quelle: Eigene Darstellung. Die genaue Formulierung der Items befindet sich im Anhang in Tabelle 9 sowie im Fragebogen (Erhebungsinstrument).

⁵ Weiter bekannt sind Alter und Geschlecht (erhoben als Quotierungsmerkmale).

⁶ Gemäss dieser Einschätzung haben 95.7 Prozent der Befragten das Interview «ernst genommen und vermutlich wahrheitsgetreu geantwortet»; 3.1 Prozent haben die Befragung «ernst genommen aber vermutlich nicht alles wahrheitsgetreu beantwortet (z.T. verhaltene Antworten)». Und nur 0.5 Prozent (Männer 0.6%, Frauen 0.3%) haben die Fragen gemäss Einschätzung «nicht ernst genommen und vermutlich nicht alles wahrheitsgetreu beantwortet (Interview lächerlich gemacht und offensichtlich willkürlich geantwortet)». Es gibt diesbezüglich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern und/oder nach Alter oder Region. Vor dem Hintergrund dieses guten Antwortverhaltens werden in den Auswertungen alle Antworten berücksichtigt.

⁷ Die Nummerierung der Fragen entspricht derjenigen im Fragebogen (vgl. Anhang), es gibt keine Frage F07.

2.3 Stichprobe

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse. Damit gehören grundsätzlich alle Arbeitnehmenden zur Zielgruppe der Studie, das heisst, grundsätzlich werden aus der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 15–65 Jahren, diejenigen Personen, welche unselbständig erwerbstätig sind, zur Grundgesamtheit gerechnet. Für die **Ausgangsstichprobe** wurde allerdings die Beschränkung auf eine minimale Erwerbstätigkeit von 6 Stunden pro Woche eingeführt, um Kleinstpensen auszuschliessen. Die Ausgangsstichprobe beinhaltet damit alle unselbständigen Arbeitnehmenden in der Schweiz, welche zum Zeitpunkt der Befragung mindestens sechs Stunden pro Woche erwerbstätig waren.⁸

Weiter wurden für die Erhebung **Quotierungsmerkmale** eingeführt. Diese dienen der Sicherung genügender Fallzahlen für die Auswertung in verschiedenen Untergruppen. Die Repräsentativität der Ergebnisse wird dadurch nicht gefährdet, da die Daten für die Auswertung gewichtet werden (vgl. Kapitel 2.5). Die drei Quotierungsmerkmale sind:

■ **Geschlecht:** Ausgehend von den Ergebnissen bisheriger Studien (vgl. Kapitel 1.3) wurde davon ausgegangen, dass Frauen deutlich häufiger als Männer am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden. In der erwerbstätigen Bevölkerung sind Männer übervertreten, eine reine Zufallsauswahl hätte demnach zu mehr Männern als Frauen in der Stichprobe geführt. Um bei den – wie erwartet wurde – stärker mit dem Thema konfrontierten Frauen genügend Fälle für Detailauswertungen zu haben, wurde festgelegt, dass **65% Frauen und 35% Männer** zu befragen sind.

■ **Alter:** In die Stichprobe gehören Personen zwischen 16 und 65 Jahren. Als Quotierungsmerkmal wurden **vier Altersgruppen** gebildet, welche **zu gleichen Anteilen** vertreten sein sollten (16-25 J., 26-35 J., 36-45 J. und 46-65 J.). Die 16-45-Jährigen, bei welchen eine höhere Verbreitung erwartet wurde, sind damit im Vergleich zu den 46-65-Jährigen in der Stichprobe überrepräsentiert.

■ **Region:** Die Studie soll für die Deutschschweiz und die Romandie repräsentative Ergebnisse liefern.⁹ Um die Romandie genügend abzudecken, wurde sie gemessen an ihrer Bevölkerung in der Stichprobe übervertreten. Es sollten **65% in der Deutschschweiz und 35% in der Romandie** wohnhafte Personen befragt werden.

Die Ziehung der Stichprobe erfolgte mit dem Random-Quota-Verfahren¹⁰ auf der Basis des elektronischen Telefonverzeichnisses der Schweiz. In die Grundgesamtheit fielen damit nur Personen mit einem Festnetzanschluss. Auf die beim Random-Digital-Dialing-System¹¹ mögliche Erfassung von Handy-Benutzer/innen und nicht eingetragenen Personen wurde verzichtet, da diese mit inhaltlichen Nachteilen (z.B. Geschäfts-

⁸ Mit eingeschlossen sind auch mitarbeitende Familienangehörige, sofern eine formelle Anstellung besteht.

⁹ Die von den Auftraggebenden vorgenommene Schwerpunktsetzung führte vor dem Hintergrund der gegebenen Rahmenbedingungen zu einem Ausschluss des Tessins.

¹⁰ Das Kosten-Nutzen-Verhältnis des Random-Quota-Verfahren wurde als dem Random-Random-Verfahren überlegen angesehen. Bei beiden Verfahren werden in einem ersten Schritt die Haushalte zufällig aus der Stichprobengrundlage gezogen. Beim *Random-Quota-Verfahren* wird die Zielperson nach einem repräsentativen Quotenverfahren gewählt, beim *Random-Random-Verfahren* vorgängig nach einem computerbasierten Zufallsprinzip bestimmt, wobei das Interview anschliessend mit genau dieser Person durchzuführen ist, was wegen der Erreichbarkeit deutlich aufwändiger ist.

¹¹ Telefonnummern werden zufällig generiert.

anschlüsse, doppelte Kontaktierung, Kontaktierung im öffentlichen Raum) und zudem hohen Kostenfolgen verbunden gewesen wäre.

Die **Stichprobe für die Untersuchung** besteht aus Personen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren mit festem Wohnsitz in der deutschen oder französischen Schweiz, welche mindestens 6 Stunden pro Woche angestellt erwerbstätig sind (inkl. Lehrlinge, Praktikant/innen), über einen eingetragenen Festnetzanschluss verfügen und in deutscher, französischer oder italienischer Sprache Auskunft geben konnten. Die Stichprobengrösse wurde mit dem Ziel eines möglichst guten Kosten-Nutzen-Verhältnisses (Länge der möglichen Interviewdauer, genügende Repräsentativität etc.) mit 2'000 Personen festgelegt (Beschreibung der eigentlichen Untersuchungsstichprobe vgl. Kapitel 2.5).

2.4 Durchführung der Befragung

Die Durchführung der empirischen Erhebung wurde durch das Institut LINK in Luzern übernommen. Die für die Untersuchung eingesetzten Personen – ausschliesslich Frauen¹² – wurden für die Erhebung in Anwesenheit von Vertreterinnen der Arbeitsgemeinschaft speziell geschult und mit einschlägigen Unterlagen zum Thema versehen.¹³ Dazu gehörten auch Adressen von Beratungsstellen, auf welche Betroffene im Bedarfsfall aufmerksam gemacht werden konnten. Weiter konnten die Befragterinnen interessierten Personen Namen und Telefonnummer der Vertreterinnen der Arbeitsgemeinschaft sowie der Auftraggebenden weitergegeben. Eine derartige Schulung fand vor dem Pretest und später vor der Hauptstudie statt.

Pretest

Der Pretest fand vom 27. Februar bis 1. März 2007 in deutscher und französischer Sprache statt. Insgesamt wurden 83 Testinterviews (67 deutsch, 16 französisch) realisiert. Aufgrund der insgesamt positiven Erfahrungen aus dem Pretest wurden verschiedene Optimierungen am Fragebogen vorgenommen.

Hauptstudie

Die telefonische Befragung wurde mittels computergestützter Interviews aus den zentralen Telefonlabors der LINK Instituts in Luzern und Lausanne in deutscher, französischer und italienischer¹⁴ Sprache durchgeführt. Es waren insgesamt 77 Interviewerinnen beteiligt, welche mindestens ein gültiges Interview realisierten (47 in Luzern und 30 in Lausanne).

Die Erhebung erfolgte vom 16. (bzw. 17. in der Romandie) April 2007 bis 28. (bzw. 30. in der Romandie) Mai 2007. In dieser Zeit wurden **2'020 Interviews realisiert**, davon 1'312 Interviews in der Deutschschweiz und 708 in der Romandie. Die effektiv realisierte Zahl der Interviews pro Quotierungsmerkmal ist in **Tabelle 3** dargestellt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug knapp 15 Minuten.

¹² Es wurde angenommen, dass beim Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz das Geschlecht der Interviewenden eine Rolle spielen kann. Aus Kostengründen war es allerdings nicht möglich, Männer von Männern und Frauen von Frauen interviewen zu lassen. Aufgrund der Erfahrung der Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft mit anderen Studien wurde in dieser Situation entschieden, nur Frauen einzusetzen, da es häufig auch Männern leichter fällt, mit Frauen über heikle Themen zu sprechen.

¹³ Zur Verfügung standen ein von der Arbeitsgemeinschaft erstelltes und von LINK mit eigenen Anweisungen ergänztes Dokument zu einzelnen Fragen, die Broschüre «Genug ist Genug» (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 1998) sowie Auszüge des Kapitels zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus dem Buch «Chancen für die Chancengleichheit» (Schär Moser, Baillod & Amiet, 2000)

¹⁴ Insgesamt wurden lediglich 13 Interviews auf Italienisch geführt (= 0.6%).

Die erhobenen Daten wurden der Arbeitsgemeinschaft anfangs Juni als SPSS-File und in Tabellenform zur weiteren Auswertung übergeben.

Tabelle 3: Verteilung der realisierten Interviews auf die Quotierungsmerkmale

	Deutschschweiz	in %	Romandie	in %	Total	in %
Frauen	850	42.1	457	22.6	1'307	64.7
Männer	462	22.9	251	12.4	713	35.3
Total	1312	65.0	708	35.0	2'020	100.0
16-25 Jahre	327	16.2	177	8.8	504	25.0
26-35 Jahre	327	16.2	177	8.8	504	25.0
36-45 Jahre	327	16.2	177	8.8	504	25.0
46-65 Jahre	331	16.4	177	8.8	508	25.1
Total	1312	65.0	708	35.0	2'020	100.0

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz / eigene Berechnungen. Die Quoten wurden geschichtet, d.h. pro Altersgruppe wurden sowohl in der Deutschschweiz wie in der Romandie 35% Männer und 65% Frauen befragt.

2.5 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse

Gewichtungsfaktor

Damit die Ergebnisse repräsentativ für die unselbständig erwerbstätige Bevölkerung sind, werden sie mit einem Faktor gewichtet, welcher der unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeit und der Quotierung der Stichprobe Rechnung trägt. Der Gewichtungsfaktor wurde vom LINK Institut berechnet und berücksichtigt die Haushaltsgrösse (Einpersonen vs. Mehrpersonenhaushalt) sowie die Quotierungsmerkmale (Geschlecht, Alter, Region) in Übereinstimmung mit den realen Verhältnissen in der Erwerbsbevölkerung der Romandie und Deutschschweiz.¹⁵

Beschreibung der Untersuchungsstichprobe

In der ungewichteten Stichprobe sind 65% Frauen und 35% Männer vertreten, die gewichteten Zahlen für die unselbständig erwerbstätige Bevölkerung ergeben **44% Frauen und 56% Männer**. Ungewichtet wurden 65% Deutschschweizer/innen und 35% Romands befragt, gewichtet betragen die Verhältnisse **77% Deutschschweizer/innen** (24% Region Alpen/Voralpen, 23% Region Westmittelland, 30% Region Ostmittelland) und **23% in der Romandie** lebende Personen. Bezüglich Alter wurden in der ungewichteten Stichprobe die Altersgruppen 16-25 J., 26-35 J., 36-45 J. und 46-65 J. zu je einem Viertel erfasst. In

¹⁵ In Stichprobenerhebungen werden die zu befragenden Personen durch einen Zufallsprozess selektioniert. Bei einer Random-Quota-Stichprobe haben nicht alle Personen dieselbe Auswahlwahrscheinlichkeit, deshalb wurde ein Gewichtungsfaktor eingeführt, welcher die Inverse der Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe zu gelangen bedeutet.

Die Wahrscheinlichkeit befragt zu werden ist in der hier vorliegenden Quoten-Stichprobe für Frauen, Personen in der Romandie und jüngere Personen (bis 45 Jahre) überproportional hoch. Auch haben Personen in Einpersonenhaushalten eine grössere Wahrscheinlichkeit befragt zu werden als Personen in Mehrpersonenhaushalten. Die höheren Auswahlwahrscheinlichkeiten werden durch kleine Gewichtungsfaktoren korrigiert – und umgekehrt.

der gewichteten Stichprobe sind die Altersgruppen wie folgt vertreten: **16-25 Jahre 12%, 26-35 Jahre 27%, 36-45 Jahre 28% und 46-65 Jahre 33%.**

Bei den weiteren Merkmalen werden im Folgenden nur die gewichteten Zahlen berichtet. Die detaillierten Angaben zu gewichteten und ungewichteten Fallzahlen finden sich in Tabelle A3 im Anhang.

- **Lebenssituation/Haushaltstyp:** Rund zwei Fünftel der Befragten (42.1%) leben als Paar mit Kindern, ein Viertel (24.6%) als Paar ohne Kinder. Ein gutes Sechstel (17%) sind Alleinlebende. 8.9% leben mit den Eltern, 4.9% alleine mit Kind(ern) und 2.5% in einer Wohngemeinschaft.
- **Nationalität:** Drei Viertel der Befragten (75.9%) sind Schweizer/innen, ein Siebtel (14.8%) Ausländer/innen und 9.3% Doppelbürger/innen.
- **Aufenthaltsstatus:** Bezogen auf den Aufenthaltsstatus sind 85.8% Schweizer/innen (inkl. Doppelbürger/innen), 11% haben eine Niederlassungsbewilligung C, 2.6% sind Jahresaufenthalter/innen B. Die restlichen Aufenthaltsstadien sind nur mit sehr kleinen Fallzahlen vertreten.
- **Bildungsniveau:** Rund die Hälfte (49.9%) der Befragten verfügt über einen Abschluss auf Sekundarstufe II, 38.5% auf Tertiärniveau und 11.7% hat keine nachobligatorische Ausbildung (Abschluss Sekundarstufe I).
- **Pensum:** Insgesamt gesehen arbeiten beinahe zwei Drittel (64.3%) der Befragten Vollzeit, ein gutes Viertel (27.8%) Teilzeit mit einem Pensum von 50 Prozent oder mehr und 7.9% mit einem tieferen Teilzeitpensum.¹⁶
- **Position:** Gut die Hälfte der Befragten arbeitet als Angestellte/r ohne Führungsfunktion (54.7%), ein gutes Viertel (27.5%) als Angestellte/r mit Führungsfunktion. 9.3% gehören zum oberen Kader, 5.3% sind Lehrlinge, Praktikant/innen etc. und 3.3% Aushilfskräfte bzw. Saisonarbeiter/innen.
- **Qualifikationsniveau:** Die Mehrheit der Befragten sind Angestellte (56.8%), ein gutes Drittel Kader (36.8%) und 8.6% Unqualifizierte.
- **Dienstjahre:** Je ein gutes Viertel ist 1 bis 4 Jahre (27.6%) oder 5 bis 9 Jahre (25.4%) im aktuellen Unternehmen tätig. Ein gutes Drittel (34.2%) hat 10 Dienstjahre und mehr, ein Achtel (12.7%) weniger als 1 Jahr.
- **Arbeitsvertrag:** Die grosse Mehrheit von 87.7% der Befragten verfügt über eine zeitlich unbefristete Anstellung, ein Zehntel (10.8%) hat einen befristeten Arbeitsvertrag. Anstellungen über ein Temporärbüro sind selten (0.4%).
- **Arbeitszeiten:** Die grosse Mehrheit von 85.7% der Befragten arbeitet tagsüber (6-19 Uhr), ein Achtel (12.6%) wechselnd, d.h. in Schichtarbeit. Nur Abend- (0.8%) oder Nachtarbeit (0.9%) sind selten.
- **Beruf:** Von den groben Berufskategorien her gesehen gehören ein gutes Fünftel zu Techniker/innen und gleichrangigen nichttechnischen Berufen (23.3%), ein Fünftel sind Wissenschaftler/innen, wissenschaftliche Lehrkräfte und verwandte Berufe (20.9%), ein gutes Achtel Handwerks- und verwandte Berufe (13.8%) und je rund ein Zehntel Bürokräfte / kaufmännische Angestellte (11.8%), Dienstleistungsberufe / Verkäufer/innen (11.1%) und Angehörige gesetzgebender Körperschaften / leitende Verwaltungsbedienstete / Führungskräfte in der Privatwirtschaft (10.1%). Noch 4.5% sind Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montierer/innen 2.7% Hilfsarbeitskräfte und 1.7% Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei.

¹⁶ Bezogen auf den Hauptbetrieb (bei Personen mit mehreren Arbeitgebern) ergeben sich sehr ähnliche Werte.

Statistische Auswertungen

Die Daten wurden von den Autorinnen für die Auswertungen aufbereitet, d.h. Untersuchungsvariablen gebildet, fehlende Werte kodiert, etc. Die gewichteten Daten wurden anschliessend mit deskriptiv-statistischen und inferenzstatistischen Methoden analysiert. Der Gewichtungsfaktor sorgt dafür, dass Häufigkeiten und Anteilswerte unverzerrt bezogen auf die Grundgesamtheit (die erwerbstätige Bevölkerung) geschätzt werden. Die Gewichtung beeinflusst nicht nur die Häufigkeiten, sondern auch die Standardfehler (Streuung, «Unschärfe» der Beobachtungen), welche für Signifikanzschätzungen benötigt werden. Die Gewichtung der Stichprobe erforderte deshalb für die Durchführung von Signifikanztests den Beizug einer speziellen Statistiksoftware (STATA).¹⁷ Je nach Fragestellung wurden korrigierte Chi-Quadrat-Tests (für Kreuztabellen) bzw. Wald-Tests (für Mittelwertsvergleiche) berechnet. Allen Tests liegt ein Signifikanzniveau (Irrtumswahrscheinlichkeit) α von 5 Prozent zu Grunde.

Präsentation der Ergebnisse

In Teil II der Untersuchung werden die Ergebnisse der statistischen Auswertungen in grafischer Form und mittels Text dargestellt und geordnet nach den einzelnen thematischen Kapiteln präsentiert. In Teil III werden die wichtigsten Zusammenhänge aufgezeigt und Bezüge zu bisherigen Untersuchungen hergestellt. Die detaillierten Ergebnisse finden sich ausserdem in den Anhangstabellen.

¹⁷ Die Survey-Schätzfunktionen in STATA ermöglichen es allfällige, bei der Verwendung von herkömmlicher Software auftretende Unter- oder Überschätzungen der Standardfehler zu korrigieren und unverzerrte Signifikanzschätzer bezogen auf die erwerbstätige Bevölkerung zu erhalten.

Teil II: Ergebnisse

Der folgende Hauptteil der Untersuchung widmet sich der Darstellung der Ergebnisse.¹⁸ In Kapitel 3 wird die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten allgemein dargestellt. Kapitel 4 widmet sich vertieft der Frage, wer mit solchem potenziell belästigenden Verhalten besonders konfrontiert ist. In Kapitel 5 werden die Urhebenden der erwähnten Verhaltensweisen genauer unter die Lupe genommen, in Kapitel 6 die Unternehmen, in welchen die Vorkommnisse stattfinden. Kapitel 7 erfasst die subjektive Betroffenheit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. In Kapitel 8 werden Reaktionen auf bzw. Folgen von potenziell belästigendem Verhalten oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dargestellt. In Kapitel 9 wird berichtet, inwieweit potenziell belästigendes Verhalten bei Arbeitskolleg/innen beobachtet wurde. Kapitel 10 schliesslich stellt die erfassten Informationen zu Arbeitsklima und zu Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor.

Hinweise zur Darstellung der Ergebnisse

Im vorliegenden Text werden die **Daten in zusammenfassender Weise** dargestellt¹⁹. Eine detaillierte Aufführung aller Ergebnisse in **Tabellenform findet sich im Anhang** (Kapitel 16.3).²⁰

Bei der Darstellung der Ergebnisse im Text wird ein besonderes Augenmerk auf mögliche Unterschiede nach **Geschlecht** gelegt. Für Frauen bzw. Männer werden detaillierte Zahlen berichtet. Wo sinnvoll und aufgrund der Fallzahlen möglich, werden die Ergebnisse für weitere Gruppen – insbesondere nach Alter und Region – dargestellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die in den Anhangstabellen zu findenden Zahlen für Letztere nicht im Detail referiert.

Ergebnisse, welche sich auf die untersuchten Untergruppen (Geschlecht, Alter und Region) beziehen werden eingerückt dargestellt.

In der Regel werden nur **signifikante Unterschiede** berichtet. In bestimmten Fällen – insbesondere dort, wo aufgrund kleiner Fallzahlen wenig Signifikanzen entstehen²¹ – werden auch nicht signifikante relevante Unterschiede (als solche gekennzeichnet) erwähnt.

Die **berichteten Zahlen** werden entweder direkt im Lauftext oder in Klammern aufgeführt. Klammern mit einer einzigen Zahl beziehen sich auf den direkt vorangehenden Text. Klammern mit mehreren Zahlen sind nach folgender Systematik aufgebaut:

- *(Zahl % vs. Zahl %)*: Die erste Zahl bezieht sich auf die erstgenannte Kategorie einer Untergruppe, die zweite auf die jeweils gegenübergestellte Kategorie. Beispiel: (Zahl für Frauen vs. Zahl für Männer).
- *(Zahl / Zahl % vs. Zahl / Zahl %)*: Die erste Zahl im Zahlenpaar bezieht sich auf die Zeitspanne der vergangenen 12 Monate, die zweite auf das gesamte Erwerbsleben. Das erste Zahlenpaar bezieht sich auch

¹⁸ Die Begriffsklärungen in der Lesehilfe im Anhang (vgl. Kapitel 16.1.1) können bei der Lektüre der folgenden Kapitel als Orientierungshilfe dienen.

¹⁹ Zur formalen Darstellung der Daten vgl. Lesehilfe Kapitel 16.1.2.

²⁰ Weiter steht einer durch das Institut LINK erstellter ausführlicher Tabellensatz für die unbearbeiteten Rohdaten zur Verfügung. Dieser kann auf Wunsch bei den Autorinnen eingesehen werden.

²¹ Je grösser die Fallzahlen sind, umso eher werden Effekte statistisch signifikant. Bei sehr grossen Fallzahlen ist es also möglich, dass auch belanglose Zusammenhänge signifikant werden, bei kleinen Fallzahlen besteht umgekehrt die Gefahr, dass relevante Zusammenhänge übersehen werden.

hier auf die im jeweiligen Text erstgenannte Kategorie einer Untergruppe, das zweite auf die gegenübergestellte. Beispiel: (Zahl für Frauen in den vergangenen 12 Monaten / Zahl für Frauen für das gesamte Erwerbsleben vs. Zahl für Männer in den vergangenen 12 Monaten / Zahl für Männer für das gesamte Erwerbsleben).

■ (*Zahl % vs. Mittel von Zahl %*): Die erste Zahl bezieht sich auf die im vorangehenden Text genannte Kategorie, die zweite bezeichnet die bezogen auf die entsprechende Fragestellung vorkommende Häufigkeit in der gesamten Referenzstichprobe. Beispiel: (Häufigkeit für Personen mit Niederlassungsbewilligung C vs. Mittlere Häufigkeit aller Aufenthaltsstati).

3 Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhalten

Das Wichtigste in Kürze:

Ein knappes Drittel der Befragten hat bei der Arbeit in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine von zwölf vorgegebenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind es mehr als die Hälfte.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann im Konkreten ganz verschiedene Formen annehmen. Den Befragten wurden insgesamt zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen vorgelegt (Zusammenstellung vgl. Tabelle 2, S. 20) mit der Frage, ob sie diese in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben bei der Arbeit jemals erlebt haben (vgl. **Abbildung 1** auf der nächsten Seite sowie Tabelle A1 und A2 im Anhang). Im Folgenden werden die Häufigkeiten sowie – eingerückt – Unterschiede nach Geschlecht, Region und Alter dargestellt.

Insgesamt betrachtet haben ein knappes Drittel (30.1%) der Befragten in den letzten 12 Monaten und gut die Hälfte (51.3%) in ihrem gesamten Erwerbsleben **mindestens eine** der vorgegebenen zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt.

In den letzten 12 Monaten waren in der *Deutschschweiz* wohnhafte Personen sowie *bis 35-Jährige* signifikant häufiger als Romands bzw. ältere Befragte mit mindestens einer potenziell belästigenden Verhaltensweise konfrontiert. Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben hingegen haben *Frauen* mehr Vorfälle erlebt als Männer (54.8% vs. 48.6%). *Deutschschweizer/innen* weisen wiederum höhere Werte auf als Beschäftigte in der Romandie. Die Altersunterschiede sind übers ganze Arbeitsleben gesehen nicht signifikant.

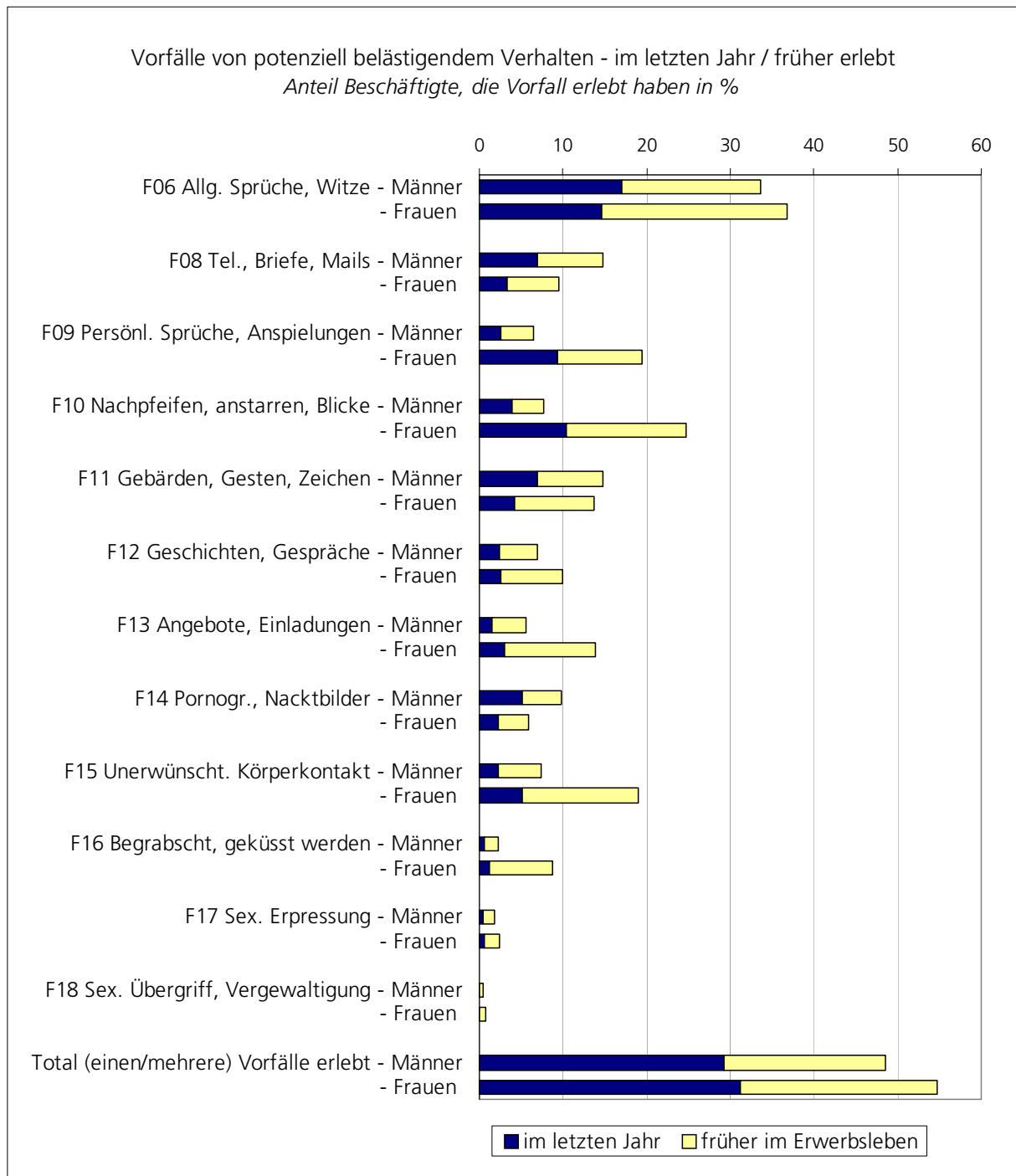
Die meisten Auskunftspersonen haben in den letzten 12 Monaten eine (58.8%) oder zwei (22.5%) der vorgegebenen Verhaltensweisen erlebt, ein Zehntel (10.5%) deren drei. Über das ganze Erwerbsleben gesehen werden durchschnittlich 2.6 Verhaltensweisen berichtet (Frauen 3, Männer 2.3).

Am häufigsten haben die Befragten erlebt, dass in ihrer Anwesenheit **allgemeine abwertende Sprüche** über Frauen, Männer oder Homosexuelle oder aber **obszöne Witze und Sprüche** gemacht wurden. In den letzten 12 Monaten ist dies insgesamt 15.9% der Befragten passiert, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben mehr als jeder dritten Person (35%).

Teil II: 3 Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhalten

Zwischen Frauen und Männern ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Hingegen berichten in der *Deutschschweiz* wohnhafte Befragte signifikant häufiger, dieses Verhalten in den letzten 12 Monaten oder jemals erlebt zu haben.

Abbildung 1: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten am Arbeitsplatz



Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Mit deutlichem Abstand folgt von der Häufigkeit her an zweiter Stelle das Erlebnis, dass den Befragten jemand unerwünscht **nachgepiffen, sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen** hat. Mit diesem potenziell belästigenden Verhalten waren 6.8% der Befragten in den letzten 12 Monaten und 15.2% bezogen auf das ganze Erwerbsleben konfrontiert.

Frauen (10.4 / 24.7% vs. 3.9 / 7.7%) sowie jüngere Personen *bis 35 Jahre* berichten signifikant häufiger, dieses Verhalten in den letzten 12 Monaten oder jemals erlebt zu haben.

Mit **obszönen sexuellen Gebärden, Gesten, Zeichen** und so weiter waren in den letzten 12 Monaten 5.8% der Befragten konfrontiert, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 14.3%.

Männer (7% vs. 4.3%) sowie *jüngere Personen* bis 35 Jahre berichten signifikant häufiger, dieses Verhalten in den letzten 12 Monaten erlebt zu haben.

Annähernd gleich häufig berichten die Befragten von **unerwünschten Telefonen, Briefe oder E-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern** etc. über Sex oder allgemein über Frauen oder Männer oder Homosexuelle (5.4% in den letzten 12 Monaten, 12.4% für das gesamte Erwerbsleben) sowie auf die Befragten **persönlich**, ihr Aussehen oder ihre Kleidung **bezogene Sprüche**, sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen (5.5% resp. 12.3%).

Männer (6.9 / 14.7% vs. 3.3 / 9.5%) berichten signifikant häufiger von unerwünschten Telefonaten, Briefen oder E-Mails in den letzten 12 Monaten oder jemals in ihrem Erwerbsleben, ebenso bezogen auf das gesamte Erwerbsleben Personen *zwischen 26 und 45 Jahren*. *Frauen* (9.3 / 19.5% vs. 2.6 / 6.5%) haben demgegenüber auf sie persönlich bezogene Sprüche in den letzten 12 Monaten und bezogen auf das gesamte Erwerbsleben häufiger erlebt, dasselbe gilt für Personen *unter 46 Jahren* bezogen auf das gesamte Erwerbsleben.

Werden nur die Zahlen für die Frauen betrachtet, sind es die unter 36-Jährigen, welche in den letzten 12 Monaten besonders häufig mit auf sie selber bezogenen Sprüchen konfrontiert waren, für das gesamte Erwerbsleben berichten dies die über 45-Jährigen besonders selten. Unerwünschte Telefonate, Briefe oder E-Mails erhielten im gesamten Erwerbsleben 26-35-jährige Frauen besonders häufig.

3.5% der Befragten geben an, in den letzten 12 Monaten mit scheinbar zufälligem **unerwünschtem Körperkontakt** oder sonstigem körperlichen unnötigem Nahekommen konfrontiert gewesen zu sein, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben waren es 12.5%.

Frauen (5 / 18.9% vs. 2.2 / 7.4%) sind sowohl in den letzten 12 Monaten als auch im gesamten Erwerbsleben häufiger mit dieser Verhaltensweise konfrontiert. *Personen unter 25 Jahren* weisen für das gesamte Erwerbsleben tiefere Werte auf.

Werden nur die Zahlen für die Männer betrachtet, berichten für das gesamte Erwerbsleben die über 46-Jährigen sowie die 26-35-Jährigen überdurchschnittlich häufig von diesem Verhalten.

Werden nur die Zahlen für die Frauen betrachtet zeigt sich, dass in der Deutschschweiz wohnhafte Frauen bezogen auf das gesamte Erwerbsleben signifikant häufiger mit diesem Verhalten konfrontiert waren als Frauen in der Romandie. Bezogen auf die letzten 12 Monate weisen die bis 35-jährigen Frauen hohe Werte auf.

Aufdringliche sexuelle Angebote oder **unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten** bei der Arbeit haben in den letzten 12 Monaten 2.1% der Befragten erlebt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 9.2%.

Frauen sind bezogen auf das gesamte Erwerbsleben signifikant häufiger mit solchen Angeboten und Einladungen konfrontiert (13.9% vs. 5.5%). Dasselbe gilt bezogen auf die letzten 12 Monate für *jüngere Personen bis 35 Jahre*.

Werden nur die Zahlen für die Männer betrachtet, zeigt sich weiter ein signifikanter regionaler Unterschied: In der Romandie wohnhafte Männer sind bezogen auf das gesamte Erwerbsleben häufiger dieser Verhaltensweise ausgesetzt.

2.1% der Befragten wurden in den letzten 12 Monaten unerwünscht **Geschichten und Gespräche mit sexuellem Inhalt** aufgedrängt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben erhöht sich diese Zahl auf 8.2%.

Jüngere Personen bis 35 Jahre haben dies signifikant häufiger in den letzten 12 Monaten erlebt, *Frauen* häufiger bezogen auf das gesamte Erwerbsleben (9.9% vs. 6.9%).

Werden nur die Zahlen für die Frauen betrachtet, sind es die in der Romandie wohnhaften Frauen, welche in den letzten 12 Monaten überdurchschnittlich häufig mit dieser Verhaltensweise konfrontiert waren.

Bei der Arbeit unerwünscht **pornographischem Material oder Nacktbildern** ausgesetzt waren in den letzten 12 Monaten 3.9% der Befragten, in ihrem gesamten Erwerbsleben 8.1%.

Männer sind von mit dieser Verhaltensweise sowohl in den letzten 12 Monaten als im gesamten Erwerbsleben häufiger konfrontiert (5.1 / 9.8% vs. 2.3 / 5.9%).

Bei den verbleibenden drei potenziell belästigenden Verhaltensweisen liegen die Werte bezogen auf die letzten 12 Monate sehr tief. So wurden 0.9% der Befragten in den letzten 12 Monaten **begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst** und 0.5% wurden im Zusammenhang mit einem **sexuellen Entgegenkommen Vorteile** versprochen bzw. **Nachteile** angedroht. Niemand gibt an, in den letzten 12 Monaten Opfer eines **sexuellen Übergriff oder einer Vergewaltigung** geworden zu sein. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben zeigen sich höhere Werte: 5.1% der Befragten wurden begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst. 2.1% berichten von sexueller Erpressung und 0.6% haben auf der Arbeit einen sexuellen Übergriff oder eine Vergewaltigung erlebt.

Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben wurden *Frauen* signifikant häufiger begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst (8.8% vs. 2.3%). Bezogen auf die letzten 12 Monate sind es *jüngere Personen* unter 35 Jahren, welche häufiger von dieser Verhaltensweise berichten und die *26-35-Jährigen*, welche häufiger mit sexueller Erpressung konfrontiert sind.

4 Merkmale von mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontierten Personen

Im vorangehenden Kapitel 3 wurden die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten aufgrund der zwölf erhobenen Verhaltensweisen dargestellt. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wodurch sich Personen, welche überdurchschnittlich häufig mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert sind, zusätzlich zu den bereits berichteten Merkmalen Geschlecht, Alter und Sprachregion auszeichnen. Dazu werden personen- und stellenbezogene Merkmale herangezogen und geprüft, ob bestimmte Gruppen in den letzten 12 Monaten²² häufiger mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert waren. Es werden nur signifikante Zusammenhänge berichtet, welche auf mindestens 30 Fällen beruhen (vgl. Tabelle A3 im Anhang).

4.1 Personenbezogene Aspekte

Das Wichtigste in Kürze:

Schweizer Doppelbürger/innen und Ausländer/innen haben in den vergangenen 12 Monaten häufiger mindestens eine der potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt.

Einzelne Verhaltensweisen werden je nach Lebenssituation häufiger berichtet (Personen, welche alleine mit Kind(ern) leben; Befragte, die bei den Eltern bzw. in Wohngemeinschaften leben). Zum Teil zeigen sich auch Unterschiede je nach Bildungsniveau.

Nationalität / Aufenthaltsstatus

Schweizer **Doppelbürger/innen** (38.3%) und **Ausländer/innen** (32%) haben *insgesamt gesehen* häufiger mindestens eine der potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt als Schweizer/innen mit nur einem Pass (28.7%).

Die Verhaltensweise *Nachpfeifen/Anstarren* wird von **Ausländer/innen** (13.5%) und **Doppelbürger/innen** (10.7%) häufiger berichtet als von Schweizer/innen (5%). Bezogen auf den Aufenthaltsstatus erreichen Personen mit **Niederlassungsbewilligung C** besonders hohe Werte (13.7% vs. Mittel von 6.6%). Von *obszönen Gesten/Zeichen* berichten **Doppelbürger/innen** (11.1%) besonders häufig (Ausländer/innen 5.8%, Schweizer/innen 5.1%).

Werden nur die Zahlen für die Frauen betrachtet, ergeben sich zusätzlich Unterschiede bezogen auf den **Aufenthaltsstatus**. Gemäss diesen sind Jahresaufenthalterinnen B überdurchschnittlich mit aufdringlichen *sexuellen Angeboten/unerwünschten Einladungen* mit sexueller Absicht sowie *sexueller Erpressung* konfrontiert.

Lebenssituation

Personen, welche **alleine mit Kind(ern)** leben, berichten besonders häufig von *unerwünschtem Körperkontakt* (9.8% vs. Mittel von 3.5%) sowie *Nachpfeifen/Anstarren* (10.6% vs. Mittel von 6.8%). Befragte,

²² Es werden nur die in den letzten 12 Monaten vorgekommenen Verhaltensweisen berücksichtigt, weil bezogen auf das gesamte Erwerbsleben unbekannt ist, ob die geprüften Merkmale (Haushaltstyp, Beschäftigungsgrad etc.) zum Zeitpunkt des Vorkommens früherer Situationen identisch waren.

welche **mit ihren Eltern** leben, sind überdurchschnittlich mit *Nachpfeifen/Anstarren* (11.6% vs. Mittel von 6.8%) und *obszönen Gesten/Zeichen* (9% vs. Mittel von 5.8%) konfrontiert. Von dieser potenziell belästigenden Verhaltensweise berichten auch **Mitglieder von Wohngemeinschaften** besonders häufig (18.4% vs. Mittel von 5.8%).

Bildungsniveau

Befragte, welche einen **Abschluss auf Tertiärstufe** haben, berichten überdurchschnittlich oft von *unerwünschten Briefen, E-Mails, Telefonaten* etc. mit abwertendem oder obszönen Inhalt (7% vs. Mittel von 5.4%). Befragte **ohne nachobligatorische Ausbildung** (Abschluss auf Sekundarstufe I) sind demgegenüber häufiger mit *Nachpfeifen/Anstarren* (10% vs. Mittel von 6.7%) konfrontiert.

4.2 Stellenbezogene Aspekte

Das Wichtigste in Kürze:

Teilzeitarbeitende berichten von bestimmten potenziell belästigenden Vorkommnissen häufiger als Vollzeitarbeitende. Insgesamt gesehen waren einige Berufskategorien (Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft; Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montierer/innen; Dienstleistungsberufe sowie Verkäufer/innen), Personen mit 1-9 Dienstjahren sowie Schichtarbeitende überdurchschnittlich häufig mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert.

Arbeitspensum

Teilzeitarbeitende sind signifikant häufiger mit auf sie selber als Person bezogenen *abwertenden Sprüchen* (7.6% bzw. 7.0% gegenüber 4.4% bei Vollzeit) und *unerwünschtem Körperkontakt* (5.7% bzw. 4.7% gegenüber 2.3% bei Vollzeit) konfrontiert. Von *Begrabschen/Küssen* berichten Personen mit einem **Teilzeitpensum von 50 Prozent und mehr** häufiger (1.7% vs. 0.5% bei Teilzeitpensum < 50% und 0.6% bei Vollzeit). Bezogen auf das Pensum beim Hauptarbeitgebenden zeigen bei *unerwünschtem Körperkontakt Teilzeitarbeitenden* ebenfalls höhere Werte (4.1% bzw. 3.4% gegenüber 1.9% bei Vollzeit). Hier gibt es zusätzlich aber auch einen gegenteiligen Effekt: Von *obszönen Gesten/Zeichen* berichten Teilzeitarbeitende seltener als **Vollzeitarbeitende** (3.6% bzw. 1.8% gegenüber 6.0% bei Vollzeit).

Werden nur die Daten für die Männer betrachtet, zeigt sich ein zusätzlicher Effekt: **Vollzeitarbeitende** Männer waren deutlich seltener mit *unerwünschten Geschichten* mit sexuellem Inhalt konfrontiert.

Berufliche Position

Befragte, welche als **Aushilfe, Hilfskraft oder Saisonarbeiter/in** beschäftigt sind, berichten häufiger von auf sie *persönlich* bezogenen abwertenden oder obszönen *Sprüchen* sowie *Nachpfeifen/Anstarren*, Angestellte im **oberen Kader bzw. der Geschäftsleitung** besonders selten (10.8 bzw. 14.3% vs. 2 bzw. 3% gegenüber einem Mittel von 4.9 bzw. 6%).

Bei einer zusammenfassenden Betrachtung der beruflichen Position weisen **Unqualifizierte** (1.3%) tiefere Werte bei unerwünschten abwertenden oder obszönen *Telefonen, Briefen oder E-Mails* auf, Personen im **Kader** deutlich höhere (6.2%).

Beruf

Bezogen auf die Berufskategorie zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang: Angehörige der Berufskategorien **Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft (39.3%), Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montierer/innen (35.7%)** und **Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und Märkten (30.2%)** haben in den letzten 12 Monaten besonders häufig (mindestens) ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt, **Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei (17.1%)** sowie **Hilfsarbeitskräfte (20.2%)** besonders selten.

Dienstjahre

Befragte, welche **weniger als ein Jahr oder aber 10 Jahre und länger** beim aktuellen Arbeitgebenden beschäftigt sind, haben *insgesamt gesehen* in den letzten 12 Monaten signifikant *seltener* eine potenziell belästigende Verhaltensweise erlebt (<1J: 23.2%, 1-4J: 31.6%, 5-9J: 31.7%, 10+: 24.2%).

Von *unerwünschten Geschichten/Gesprächen* mit sexuellem Inhalt berichten Personen mit **bis zu 4 Dienstjahren** signifikant häufiger (<1J: 3.3%, 1-4J: 3.5%, 5-9J: 0.8%, 10+: 2%). *Nachpfeifen/Anstarren* erlebten Personen mit **weniger als 10 Dienstjahren** besonders häufig (<1J: 5.8%, 1-4J: 7.3%, 5-9J: 7.5%, 10+: 3.9%). Mit *unerwünschtem Körperkontakt* waren Personen mit **1 bis 9 Dienstjahren** besonders oft konfrontiert (<1J: 1%, 1-4J: 4.1%, 5-9J: 3.6%, 10+: 1.5%).

Werden nur die Zahlen für die Frauen betrachtet, betreffen unerwünschte abwertende oder obszöne *Telefone, Briefe oder E-Mails* treffen Frauen mit **1-9 Dienstjahren** überdurchschnittlich.

Arbeitsvertrag

Die Art des Arbeitsvertrags hat keinen signifikanten Einfluss auf die in den letzten 12 Monaten erlebten Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben *insgesamt gesehen* einen signifikanten Einfluss auf das Erleben von potenziell belästigendem Verhalten.²³ So waren **Schichtarbeitende** in den letzten 12 Monaten deutlich häufiger mit (mindestens) einer potenziell belästigenden Verhaltensweise konfrontiert als Personen, welche am Tag arbeiten (36.1% vs. 26.7%). Dasselbe gilt bezogen auf die einzelnen Verhaltensweisen für *allgemeine* abwertende oder obszöne *Sprüche* (22.8% vs. 13.2%), *auf die Person bezogene* abwertende oder obszöne *Sprüche* (8.2% vs. 4.2%), *Nachpfeifen/Anstarren* (7.5% vs. 5.7%), *aufgedrängten Geschichten* mit sexuellem Inhalt (5% vs. 1.9%), *aufdringlichen sexuellen Angeboten oder Einladungen* (3.2% vs. 1.4%) sowie *unerwünschtem Körperkontakt* (4.6% vs. 2.2%).

Werden nur die Daten der Frauen betrachtet, so zeigen sich zwei weitere signifikante Zusammenhänge: Frauen, welche **Schicht** arbeiten, sind häufiger als tagsüber Arbeitende mit *obszönen Gebärden/Zeichen* und *Begrabschen/Küssen* konfrontiert.

²³ Für Abend- und Nachtarbeit liegen die Fallzahlen (ungewichtet) unter 30, abgesicherte Aussagen sind demnach nur über Tages- und Schichtarbeit möglich. In der Tendenz liegen die Werte bezogen auf das Insgesamt der Vorfälle und bei mehreren Einzelvorfällen für die Abendarbeit (19-24 Uhr) besonders hoch.

5 Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Bei den in Kapitel 3 dargestellten potenziell belästigenden Verhaltensweisen, welche die Befragten in den vergangenen 12 Monaten erlebten,²⁴ wurde erhoben, von wem das entsprechende Verhalten ausgegangen war. Einerseits interessierten Angaben zum Geschlecht der Urhebenden, andererseits deren berufliche Beziehung zu den Befragten.²⁵

5.1 Geschlecht der Urhebenden

Das Wichtigste in Kürze:

Alle Verhaltensweisen zusammengenommen gingen knapp zwei Drittel der berichteten Vorkommnisse von Männern aus, in einem Fünftel der Fälle waren beide Geschlechter und in gut einem Sechstel ausschliesslich Frauen als Urhebende beteiligt. Je nach Art des Vorfalls und Geschlecht der Auskunftspersonen zeigen sich deutliche Unterschiede. Handelt es sich um ein direkt an eine Person gerichtetes Verhalten (wie Einladungen, Körperkontakt), geht dies meist vom anderen Geschlecht aus. Bei weniger spezifischen Verhaltensweisen (Sprüche, Gebärden, pornographisches Material etc.) hingegen sind überwiegend Männer und/oder gemischtgeschlechtliche Gruppen die Urhebenden – sowohl bei Frauen wie bei Männern.

Bei allen Verhaltensweisen wurde erhoben, ob ein einzelner Mann, mehrere Männer, eine einzelne Frau, mehrere Frauen oder sowohl Frauen als auch Männer die Urhebenden gewesen sind (Tabelle A4 im Anhang). Die Ergebnisse zeigen je nach Verhaltensweise und Geschlecht der Auskunftspersonen unterschiedliche Resultate (vgl. **Abbildung 2**).

Insgesamt sind in knapp zwei Drittel der berichteten Vorkommnisse Männer die Urheber (39.2% einzelner Mann, 24.6% mehrere Männer). In einem Fünftel der Fälle (20.1%) sind beide Geschlechter beteiligt, in gut einem Sechstel geht das potenziell belästigende Verhalten von Frauen aus (7.7% mehrere Frauen, 7.1% eine Frau).

Bei den von Frauen berichteten Verhalten sind die Urhebenden zu fast vier Fünfteln Männer (79.1%), zu rund einem Siebtel sowohl Frauen als auch Männer (14.2%).

Bei den von Männern berichteten Verhalten sind in knapp der Hälfte der Fälle Männer die Urheber (48.9%), in einem Viertel der Fälle sowohl Frauen als auch Männer (25.8%) und in einem knappen Viertel Frauen (23%).

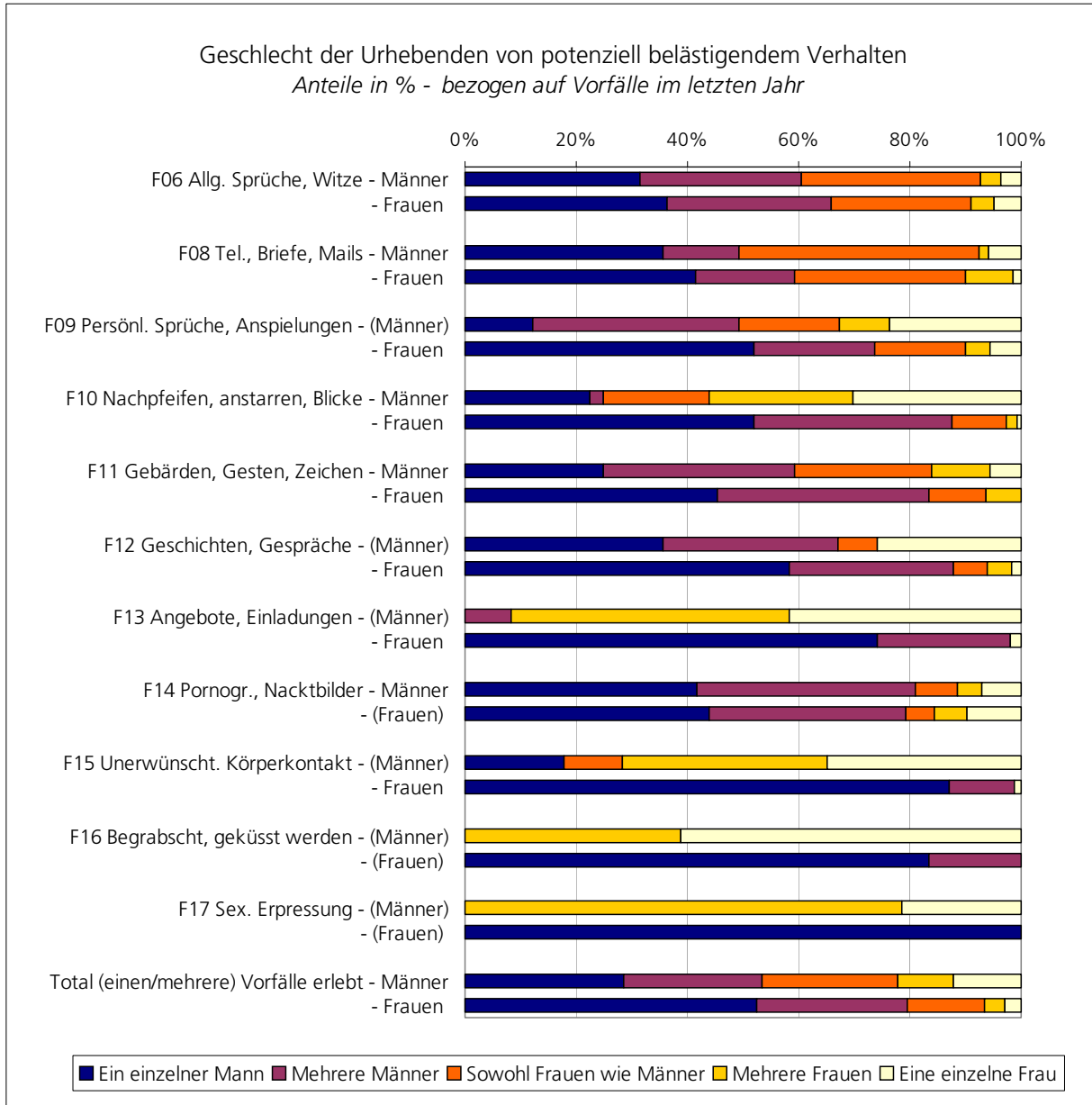
Allgemeine abwertende Sprüche über Frauen oder Männer, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche (F06) werden insgesamt gesehen **in mehr als drei Fünftel der Fällen von Männern** gemacht (33.4% einzelner Mann, 29.1% mehrere Männer). In 29.3% der Fälle sind sowohl Frauen als auch Männer Urhebende.

²⁴ Von den zwölf im Fragebogen vorgegebenen Verhaltensweisen kommen in den vergangenen 12 Monaten elf vor (kein Fall bei sexueller Übergriff/Vergewaltigung).

²⁵ Bei dieser Auswertung wurden keine Signifikanztests vorgenommen, da durch die Möglichkeit von Mehrfachantworten sehr komplexe Tests nötig wären, bei welchen für den vorliegenden Zusammenhang der Ertrag für den damit verbundenen Aufwand als zu klein erachtet wurde. Es darf davon ausgegangen werden, dass die im Folgenden berichteten grossen, als relevant erachteten Unterschiede auch signifikant wären.

Bei Männern, welche mit dieser Verhaltensweise konfrontiert sind, liegt der Anteil gemischtgeschlechtlicher Urheber/innenschaften mit 32.1% deutlich höher als bei den Frauen (25.3%).

Abbildung 2: Geschlecht der Urhebenden von potenziell belästigendem Verhalten



Quelle: Erhebung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).
 Anteilswerte F06 – F17: gleich Anteil Fälle für welche Antwortkategorie zutrifft (Mehrfachantworten möglich; exkl. „keine Angabe“);
 Anteilswerte Total: gleich Anteil Antworten für welche Antwortkategorie zutrifft (alle Verhaltensweisen; exkl. „keine Angabe“).
 (Männer) bzw. (Frauen): Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Unerwünschte Telefone, Briefe oder E-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern (F08) und so weiter über Sex oder allgemein über Frauen oder Männer oder Homosexuelle gehen insgesamt **in beinahe der Hälfte der Fälle von Männern** aus (34.7% einzelner Mann, 13.8% mehrere Männer). In fast zwei Fünftel der Fälle (37%) sind sowohl Frauen als auch Männer Urheber.

Auch hier liegt der Anteil gemischtgeschlechtlicher Urheber/innenschaft bezogen auf Männer mit 40.3% deutlich höher als bei Frauen (28.4%).

Bei den auf die Befragten **persönlich**, ihr Aussehen oder ihre Kleidung **bezogenen Sprüchen**, sexuellen Anspielungen oder abwertenden Bemerkungen über sie als Frau bzw. Mann (**F09**) sind die Urheber in **zwei Drittel der Fälle Männer** (41.9% einzelner Mann, 25.5% mehrere Männer). In je rund einem Sechstel der Fälle geht das Verhalten sowohl von Frauen als auch Männern (16.8%) oder von Frauen (10.2% einzelne Frau, 5.6% mehrere Frauen) aus.

Bei den Frauen, welche von diesem Verhalten berichten, geht es in fast drei Vierteln der Fällen von Männern (52% ein Mann, 21.6% mehrere Männer) aus.

Bei den Männern sind mehrere Männer (37%) oder eine einzelne Frau (23.6%) die häufigsten Nennungen, allerdings beruhen diese Anteilswerte auf insgesamt weniger als 30 Nennungen.

Nachpfeifen, unsittlich anstarren oder mit Blicken ausziehen (F10) ist in gut **zwei Dritteln der Fällen** ein Verhalten, das von **Männern** ausgeht (42.8% einzelner Mann, 25.1% mehrere Männer). In einem Fünftel der Fälle sind aber Frauen die Urheberinnen des Verhaltens (10.4% einzelne Frau, 9.7% mehrere Frauen) und in einem Achtel (12.8%) geht es von beiden Geschlechtern aus.

Bei den Männern waren in deutlich mehr als der Hälfte der Fälle Frauen die Urheberinnen des Verhaltens (30.3% einzelne Frau, 25.9% mehrere Frauen), in rund einem Viertel (24.8%) Männer und in einem Fünftel sowohl Frauen als auch Männer (19%).

Bei den Frauen sind insgesamt in fast 90 Prozent der Fälle Männer die Urheber des Verhaltens (52.6% einzelner Mann, 36% mehrere Männer).

Auch bei den **obzönen sexuellen Gebärden, Gesten, Zeichen (F11)** und so weiter sind die Urheber insgesamt gesehen in gut **zwei Dritteln der Fälle Männer** (32% einzelner Mann, 36.2% mehrere Männer). Immerhin gut ein Fünftel (20.3%) der Fälle geht von Frauen und Männern aus.

Die gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaft ist bei Männern, welche von diesem Verhalten berichten, deutlich häufiger als bei Frauen (25.1% vs. 10.4%), dasselbe gilt für eine rein weibliche Urheberinnenschaft (16.5% vs. 6.3%).

Unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt (F12) wurden in **mehr als drei Viertel der Fälle von Männern** aufgedrängt (46.6% einzelner Mann, 30.9% mehrere Männer). Insgesamt gesehen sind in einem Sechstel der Fälle Frauen die Urheberinnen (14.7% eine Frau, 2.2% mehrere Frauen).

Bei den Frauen, welche mit diesem Verhalten konfrontiert waren, sind die Urheber fast ausschliesslich Männer (89.8%) und nur in 6.3% der Fälle Frauen.

Bei den Männern sind die Urhebenden in rund zwei Dritteln der Fälle Männer und in 25.9% Frauen, allerdings liegt hier die Fallzahl unter 30.

Aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht (F13) gehen in **gut drei Fünftel der Fälle von Männern** aus (45.6% einzelner Mann, 17.9% mehrere Männer). In gut einem Drittel (36.5%) der Fälle sind Frauen die Urheberinnen.

Bei den Frauen sind die Urheber nahezu ausschliesslich Männer (98.1%), bei den Männern fast ausschliesslich Frauen (91.6%), wobei bei ihnen die Fallzahlen unter 30 liegen.

Das Präsentieren von **pornographischem Material oder Nacktbildern (F14)** ist ein Verhalten, dass in mehr als **vier Fünfteln der Fälle von Männern** ausgeht (42.3% einzelner Mann, 38.3% mehrere Männer). In rund einem Achtel der Fälle sind Frauen die Urheberinnen (12.3%).

Bezüglich Frauen und Männer, welche mit dem Verhalten konfrontiert sind, unterscheidet sich hier die Verteilung kaum. Die Werte für die Frauen beruhen auf weniger als 30 Fällen.

Scheinbar zufälliger **unerwünschter Körperkontakt** oder sonstiges körperliches **unnötiges Nahekommen (F15)** ging in knapp **drei Viertel der Fälle von Männern** aus (65.7% einzelner Mann, 8.1% mehrere Männer). In beinahe einem Viertel der Fälle waren Frauen (11.6% einzelne Frau, 11.4% mehrere Frauen) die Urheberinnen.

Bei Frauen, welche diese Verhaltensweise berichten, sind die Urheber fast ausschliesslich Männer (98.9%), bei den Männern mehrheitlich Frauen (71.2%), in knapp einem Fünftel (17.9%) der Fälle Männer, allerdings liegen hier die Fallzahlen unter 30.

Bei den verbleibenden Verhaltensweisen sind die Fallzahlen auch insgesamt gesehen zu gering, um statistisch fundierte Aussagen zu machen. Hier können höchstens Tendenzen beschrieben werden. **Begrabschen oder gegen den Willen küssen (F16)** ging in rund drei Fünftel der Fälle von Männern aus, in zwei Fünftel von Frauen. Bei den Männern sind in der Tendenz Frauen die Urheberinnen und umgekehrt. Dies gilt auch bei **sexueller Erpressung (F17)**, die Urhebenden waren hier in gut der Hälfte der Fälle Männer, in knapp der Hälfte Frauen.

5.2 Berufliche Beziehung zu den Urhebenden

Das Wichtigste in Kürze:

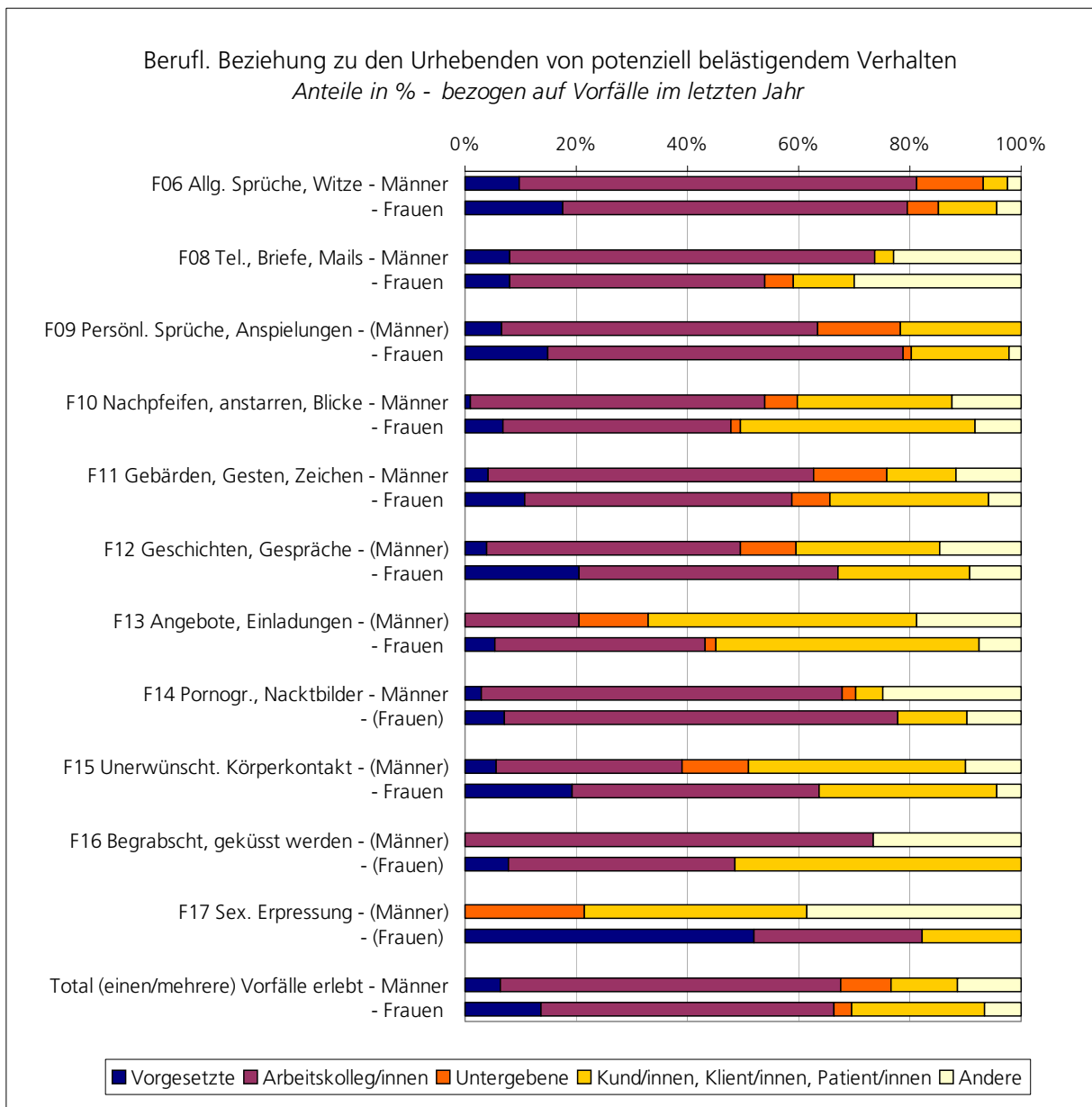
Bezogen auf alle in den letzten 12 Monaten erlebten potenziell belästigenden Verhalten waren in gut der Hälfte der Fälle Arbeitskolleg/innen die Urhebenden. In einem knappen Fünftel der Fälle ging das Verhalten von Kund/innen aus, in einem Zehntel von Vorgesetzten. Je nach Verhaltensweise und Geschlecht der Auskunftsperson ergeben sich unterschiedliche Verteilungen.

Bei allen potenziell belästigenden Verhaltensweisen wurde weiter nach der beruflichen Beziehung zu den Urhebenden gefragt (Tabelle A5 im Anhang). Konkret interessierte, ob Vorgesetzte, Arbeitskolleg/innen, Untergebene, Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen (nachfolgend Kund/innen) oder andere die Urhebenden waren (vgl. **Abbildung 3**).

Insgesamt ging das Verhalten in gut der Hälfte der Fälle (56.3%) von Arbeitskolleg/innen aus, in einem knappen Fünftel (18.5%) von Kund/innen. In einem Zehntel der Fälle (10.2%) sind Vorgesetzte beteiligt. Personen aus der Kategorie «Andere» (8.2%) und Untergebene (6.5%) sind seltener Urhebende.

Bei den Männern, welche mit einer potenziell belästigenden Verhaltensweise konfrontiert waren, kommt insgesamt gesehen den Arbeitskolleg/innen als Urhebende eine grössere Bedeutung zu als bei den Frauen (60.4% vs. 52.1%), dasselbe gilt für die Untergebenen (9.7% vs. 3.1%). Bei den Frauen sind Personen aus der Kategorie «Andere» (24.3% vs. 12.7%) und Vorgesetzte (13.8% vs. 6.6%) häufiger die Urhebenden.

Abbildung 3: Berufliche Beziehung zu den Urhebenden



Quelle: Erhebung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).
 Anteilswerte F06 – F17: gleich Anteil Fälle für welche Antwortkategorie zutrifft (Mehrfachantworten möglich; exkl. „keine Angabe“);
 Anteilswerte Total: gleich Anteil Antworten für welche Antwortkategorie zutrifft (alle Verhaltensweisen; exkl. „keine Angabe“).
 (Männer) bzw. (Frauen): Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Allgemeine abwertende Sprüche über Frauen oder Männer, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche (F06) gehen in mehr als **drei Vierteln der Fälle (77.3%)** von **Arbeitskolleg/innen** aus. Bei rund einem Siebtel (14.9%) der Fälle sind Vorgesetzte beteiligt, in einem guten Zehntel der Fälle (10.6%) Untergebene. Insgesamt gesehen 8% der Fälle gehen von Kund/innen aus.

Bei Männern, welche dieses Verhalten berichten, ist der Anteil von Arbeitskolleg/innen ausgehenden Verhaltens mit vier Fünfteln noch höher (80.8% vs. 72.3%), dasselbe gilt für Verhalten, welches von

Untergebenen ausgeht (13.4% vs. 6.5%). Umgekehrt sind bei denen von Frauen berichteten Fällen häufiger Vorgesetzte (20.5% vs. 11%) und Kund/innen (12.1% vs. 5.1%) beteiligt.

Bei **unerwünschten Telefonen, Briefen oder E-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern (F08)** sind in **knapp zwei Drittel der Fälle Arbeitskolleg/innen** (65.2%) die Urhebenden, in gut einem Fünftel (26.8%) die Kategorie «Andere». Vorgesetzte sind in 8.8% der Fälle die Urhebenden des Verhaltens, Kund/innen in 5.8%.

Bei Männern, welche mit diesem Verhalten konfrontiert waren, geht es deutlich häufiger von Arbeitskolleg/innen aus (71.8% vs. 47.3%). Bei Frauen sind Kund/innen als Urhebende deutlich übervertreten (11.4% vs. 3.7%), dasselbe gilt etwas weniger ausgeprägt für die Sammelkategorie «Andere» (31.0% vs. 25.2%).

Bei den auf die Befragten **persönlich**, ihr Aussehen oder ihre Kleidung **bezogenen Sprüchen**, sexuellen Anspielungen oder abwertenden Bemerkungen über sie als Frau bzw. Mann (**F09**) sind es ebenfalls zu **gut zwei Dritteln Arbeitskolleg/innen**, von welchen das Verhalten ausgeht. Bei einem Fünftel (20.5%) sind Kund/innen die Urhebenden. In rund einem Siebtel der Fälle (14.1%) sind Vorgesetzte beteiligt.

Bei den von den Frauen berichteten Fällen sind Vorgesetzte deutlich häufiger beteiligt (16.5% vs. 7.2%²⁶), dasselbe gilt etwas weniger ausgeprägt für Arbeitskolleg/innen (71.2% vs. 61.8%).

Nachpfeifen, unsittlich anstarren oder mit Blicken ausziehen (F10) ist eine Verhaltensweise, welche in **knapp der Hälfte der Fälle von Arbeitskolleg/innen** ausgeht (48.6%), in zwei Fünftel der Fällen von Kund/innen. In rund einem Zehntel der Fälle (10.4%) sind andere die Urhebenden, in 5.3% Vorgesetzte und in 3.2% Untergebene.

Bei Männern, welche von diesem Verhalten berichten, sind häufiger Arbeitskolleg/innen (56.6% vs. 44.8%) beteiligt, höhere Werte erreichen auch Untergebene (6.2% vs. 1.8%) und die Kategorie «Andere» (13.4% vs. 9%). Bei Frauen sind Kund/innen deutlich häufiger mitbeteiligt (45.8% vs. 29.8%), auf tieferem Niveau gilt dies auch für Vorgesetzte (7.3% vs. 1.1%).

Bei den **obszönen sexuellen Gebärden, Gesten, Zeichen (F11)** und so weiter sind in **drei Fünfteln der Fälle** (60.5%) **Arbeitskolleg/innen** die Verursachenden. Ein knappes Fünftel geht von Kund/innen aus. In einem Achtel der Fälle (12.3%) sind Untergebene mitbeteiligt. Vorgesetzte sind insgesamt gesehen in 6.9% der Fälle mitbeteiligt.

In den von Männern berichteten Fällen sind die Verursachenden noch häufiger Arbeitskolleg/innen (65.3% vs. 50.7%), ebenso deutlich häufiger Untergebene (14.8% vs. 7.2%). Bei den Frauen sind die Werte wiederum bezogen auf Kund/innen (30.1% vs. 13.8%) und Vorgesetzte (11.5% vs. 4.7%) deutlich höher als bei den Männern.

Unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt (F12) gehen in rund der **Hälfte der Fälle** (49.6%) von **Arbeitskolleg/innen** aus, in einem guten Viertel von Kund/innen (26.7%). In rund einem Achtel der Fälle sind Vorgesetzte beteiligt (12.6%). In 13.1% fallen die Urhebenden in die Kategorie «Andere».

²⁶ Die Werte für die Männer beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

Vorgesetzte sind in den von Frauen berichteten Fällen deutlich häufiger Urhebende (22.3% vs. 4.2%²⁷), Untergebene umgekehrt bei den Männern (10.7% vs. 0%).

Aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht (F13)

gehen in beinahe der **Hälfte der Fälle** (47.7%) von **Kund/innen** aus, in einem knappen Drittel (31.2%) von Arbeitskolleg/innen. Bei einem guten Zehntel der Fälle (11.9%) sind Personen aus der Kategorie «Andere» mitbeteiligt.

Bei den Frauen, welche mit diesem Verhalten konfrontiert sind, sind Arbeitskolleg/innen (37.9% vs. 20.5%²⁸) und Vorgesetzte (5.3% vs. 0%) häufiger Urhebende als bei Männern, umgekehrt werden von Männern häufiger Untergebene genannt (12.4% vs. 1.9%).

Das Präsentieren von **pornographischem Material oder Nacktbildern (F14)** ist in einer Mehrheit von **zwei Dritteln** (67.3%) der Fälle von **Kolleg/innen** ausgegangen, in einem guten Fünftel (21.7%) von Personen aus der Kategorie «Andere». Kund/innen sind insgesamt gesehen an 6.8% der Fälle beteiligt, in 3.9% der Fälle sind Vorgesetzte die Urhebenden.

Bei den von den Frauen berichteten Fällen sind Kolleg/innen noch häufiger Verursachende als bei Männern (70.5%²⁹ vs. 66.3%), ebenso liegen die Werte für Kund/innen (12.8% vs. 5%) und Vorgesetzte (7.2% vs. 2.9%) deutlich höher. Bei den Männern ist die Kategorie «Andere» (25.5% vs. 9.8%) übervertreten.

Scheinbar zufälliger **unerwünschter Körperkontakt** oder sonstiges körperliches **unnötiges Nahekommen (F15)** ging in **zwei Fünfteln der Fälle** (41%) von **Arbeitskolleg/innen** aus, in einem Drittel (34%) von Kund/innen. In 15.1% der Fälle waren Vorgesetzte mitbeteiligt.

Bei Frauen, welche mit diesem Verhalten konfrontiert sind, sind die Urhebenden häufiger als bei Männern Arbeitskolleg/innen (44.4% vs. 33.2%³⁰) oder Vorgesetzte (19.3% vs. 5.7%). Von den Männern werden Untergebene häufiger genannt (12.1% vs. 0%).

Bei den letzten beiden Verhaltensweisen sind die Fallzahlen insgesamt zu klein, um verlässliche statistische Aussagen machen zu können. **Begrabschen oder gegen den Willen küssen (F16)** ging in gut der Hälfte der Fälle von Arbeitskolleg/innen aus, dies noch häufiger bei Männern. Bei rund einem Drittel waren Kund/innen beteiligt, dies deutlich häufiger bei Frauen. **Sexuelle Erpressung (F17)** ging zu je gut einem Viertel von Vorgesetzten und Kund/innen aus, bei den Männern häufiger von Kund/innen, bei den Frauen häufiger von Vorgesetzten.

²⁷ Die Werte für die Männer beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

²⁸ Die Werte für die Männer beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

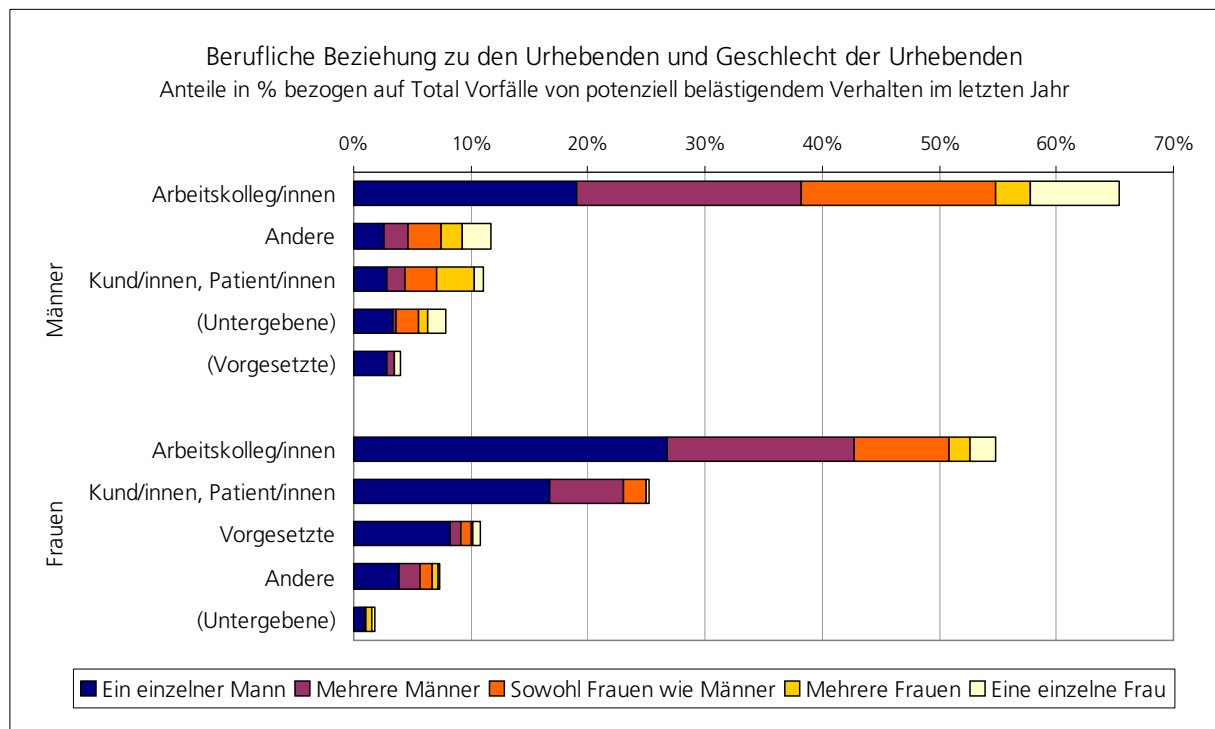
²⁹ Die Werte für die Frauen beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

³⁰ Die Werte für die Männer beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

In der folgenden **zusammenfassenden Betrachtung** werfen wir erneut einen Blick auf die einzelnen Gruppen von Urhebenden und beleuchten nebst der **beruflichen Beziehung zu den Urhebenden** gleichzeitig das **Geschlecht der Urhebenden** (vgl. Tabelle A06 im Anhang sowie **Abbildung 4**). Es zeigen sich folgende Zusammenhänge:³¹

■ **Arbeitskolleg/innen** stehen als Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten klar an erster Stelle. Bei sieben Verhaltensweisen sind sie in mindestens rund der Hälfte der Fälle beteiligt (Ausnahme: Angebote, Körperkontakt). Bei Männern liegen die Werte für die Verursachung durch Arbeitskolleg/innen in mehreren Fällen noch deutlich höher als bei den Frauen. Insgesamt sind Arbeitskolleg/innen als Urhebende zu rund zwei Drittel Männer. Bei den Frauen ist der entsprechende Anteil höher (fast 80% vs. knapp 60%). Bei den von Männern berichteten Verhaltensweisen handelt es sich deutlich häufiger als bei Frauen auch um gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaften.

Abbildung 4: Berufliche Beziehung zu den Urhebenden und Geschlecht der Urhebenden



Quelle: Erhebung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5). (Untergebene) etc.: Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen sind in Klammern. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft. Fälle mit mehreren Antworten oder fehlenden Angaben sind ausgeschlossen.

Lesehilfe: Sowohl bei Männern wie Frauen sind Arbeitskolleg/innen am häufigsten Urheber/innen (rund 65% vs. 55% der Fälle, vgl. jeweils Balken zuoberst), gefolgt von „Anderen“ bei Männern bzw. „Kund/innen etc.“ bei den Frauen (zweitoberster Balken). Innerhalb jedes Balkens ist das Geschlecht der Urhebenden (Einzelner Mann, mehrere Männer etc.) anteilmässig ersichtlich.

■ **Kund/innen, Klient/innen bzw. Patient/innen** stehen als Urhebende des potenziell belästigenden Verhaltens nach den Arbeitskolleg/innen insgesamt an zweiter Stelle – allerdings mit deutlichem Abstand. Bei sechs Verhaltensweisen sind sie in mindestens einem Fünftel der Fälle beteiligt, bei zwei davon sogar

³¹ Die beiden Verhaltensweisen mit geringen Fallzahlen (Begrabschen/Küssen und sexuelle Erpressung) werden für die folgenden Ausführungen nicht berücksichtigt.

in mehr als zwei Fünftel der Fälle (unerwünschte Angebote und Nachpfeifen/Anstarren). Frauen berichten häufiger als Männer von Kund/innen, Klient/innen bzw. Patient/innen als Urhebende. Kund/innen als Urhebende sind insgesamt gesehen zu rund drei Vierteln männlich. Bei den von Frauen berichteten Fällen handelt es sich fast ausschliesslich um Männer, bei den Männern machen männliche Urhebende nur noch rund zwei Fünftel aus, weibliche ein gutes und gemischtgeschlechtliche ein knappes Fünftel.

■ **Vorgesetzte** sind bei vier Verhaltensweisen an einem von sechs bis acht Vorfällen beteiligt, nämlich bei den unerwünschten Körperkontakten, allgemeinen sowie den auf die Person bezogenen Sprüchen und aufgedrängten Geschichten. Auffallend ist, dass Vorgesetzte bei Männern kaum Urhebende sind, ihr Verhalten also primär Frauen trifft. Bei der Gruppe der Vorgesetzten handelt es sich zu mehr als vier Fünfteln um Männer, dies sowohl bezogen auf Frauen als auch auf Männer.

■ **Untergebene** sind selten Urhebende des potenziell belästigenden Verhaltens. Am häufigsten sind sie (mit Werten von einem Achtel bzw. einem Zehntel) bei Gesten/Zeichen und allgemeinen Sprüchen beteiligt. Bei Männern sind Untergebene häufiger Urhebende. Die Untergebenen als Urhebende sind insgesamt gesehen zu knapp der Hälfte männlich, beinahe zu einem Drittel aber weiblich. Bezogen auf Frauen liegt der Anteil an männlichen Untergebenen bei gut drei Fünfteln.

■ Personen aus der Kategorie **«Andere»** fallen vor allem bei Männern und insbesondere bei unerwünschten Telefonen, Briefen oder E-Mails sowie dem Präsentieren von pornographischem Material oder Nacktbildern als Urhebende mit einem Anteil von gut einem Viertel bzw. einem Fünftel ins Gewicht. Diese Gruppe umfasst insgesamt gut zur Hälfte Männer und je rund ein Viertel Frauen bzw. gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaften. Bezogen auf die Frauen liegt der Anteil Männer mit beinahe drei Vierteln deutlich höher.

6 Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen





6.1 Vorkommen in verschiedenen Wirtschaftsbranchen

Das Wichtigste in Kürze:

Branchen, in welchen potenziell belästigendes Verhalten für beide Geschlechter überdurchschnittlich häufig vorkommt, sind Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Nahrungsmittelindustrie und Chemie. In den Bereichen Banken/Versicherungen, Post/Telekommunikation, Persönliche Dienstleistungen, Textilgewerbe, Baugewerbe sowie Detailhandel berichten Frauen überdurchschnittlich häufig von derartigem Verhalten. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind Männer vergleichsweise häufig mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert.

Die Branche, in welcher die einzelnen Vorfälle passiert sind, wurde für sämtliche erfassten Vorkommnisse erhoben, sowohl für Vorfälle in den letzten 12 Monaten als auch für weiter zurückliegende Situationen. Ein Vergleich der Häufigkeit nach Branchen mit der Beschäftigten- bzw. Branchenstruktur in der untersuchten Stichprobe³² ermöglicht Aussagen darüber, wo potenziell belästigendes Verhalten über- bzw. unterdurchschnittlich vorkommt.

Die Ergebnisse sind detailliert aus der Tabelle A7 im Anhang ersichtlich, die meisten Abweichungen sind signifikant, auch die Verteilung der Werte bei Frauen und Männern unterscheidet sich signifikant. In der Folge werden nicht alle signifikanten Unterschiede berichtet, vielmehr wird versucht, die relevantesten Abweichungen sichtbar zu machen. In den **Tabelle 4 a) bzw. b)** sind die Zusammenhänge insgesamt (a) und für Männer und Frauen separat (b) dargestellt. Es werden vier Häufigkeitsstufen unterschieden:

-  *Branchen mit stark unterdurchschnittlicher Verbreitung:* Der Anteil der berichteten Vorfälle ist maximal halb so gross wie der Anteil der Beschäftigten der entsprechenden Branche
-  *Branchen mit leicht unterdurchschnittlicher bis mittlerer Verbreitung:* Anteil Vorkommnisse mehr als halb so gross bis gleich gross (Faktor >0.5 bis 1) wie der Anteil der Beschäftigten.
-  *Branchen mit überdurchschnittlicher Verbreitung:* Anteil Vorkommnisse gleich gross bis eineinhalb mal so gross (Faktor >1 bis 1.5) wie der Anteil der Beschäftigten.
-  *Branchen mit stark überdurchschnittlicher Verbreitung:* Anteil Vorkommnisse mehr als 1.5 mal grösser als der Anteil Beschäftigter.

Potenziell belästigendes Verhalten insgesamt

Bezogen auf alle erhobenen Vorfälle ist in folgenden Branchen im Vergleich mit den Beschäftigtenzahlen potenziell belästigendes Verhalten überdurchschnittlich häufig: Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung Textilien/Lederwaren, Gastgewerbe, Banken/Versicherungen sowie Persönliche Dienstleistungen.

³² Im Vergleich zur Beschäftigtenstruktur gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung SAKE 2006 sind gewisse Branchen in der Stichprobe über- oder unterrepräsentiert (ausgewiesen in Tabelle A7 im Anhang). Aus diesem Grund wird der Vergleich mit der Branchenstruktur der Stichprobe gezogen.

Teil II: 6 Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen

Bei den *Männern* stehen die Branchen Verlags- und Druckgewerbe und Gastgewerbe im Vordergrund. Tiefe Werte finden sich im Bereich Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie.





Bei den *Frauen* sind die Werte in den Branchen Detailhandel, Banken/Versicherungen, Herstellung Textilien/Lederwaren, Baugewerbe, Post/Telekommunikation sowie Persönliche Dienstleistungen besonders hoch – besonders tief sind sie in der Öffentlichen Verwaltung sowie in der Land-/Forstwirtschaft.

Tabelle 4: Potenziell belästigendes Verhalten nach Branchen

a) Gesamt

Branche	F06 Allgemeine Sprüche, Witze	F08 Tel., Briefe, Mails	F09 Persönliche Sprüche etc.	F10 Nachpfeifen, starren, Blicke	F11 Gebärden, Gesten etc.	F12 Geschichten, Gespräche	F13 Angebote, Einladungen	F14 Pornografie, Nacktbilder	F15 Unerwünscht Körperkontakt	F16 Begrabscht, geküsst werden	F17 Sexuelle Erpressung (F18 Sex. Übergriff, Vergewalt.)	Alle Vorfälle
Herst. Nahrungsmittel/Getränke/Tabak								-			-	
Herstellung Textilien / Lederwaren		n.s.									-	
Verlags- und Druckgewerbe											-	
Chemische Industrie											-	
Maschinenindustrie/Gerätebau											-	
Übrige in Verarb. Gewerbe/Industrie											-	
Baugewerbe											-	
Detailhandel											-	
Gastgewerbe											-	
Verkehr, Transport											-	
Post, Telekommunikation											-	
Banken, Versicherungen								n.s.			-	
Informatik											-	
Unterrichtswesen											-	
Gesundheits-/Sozialwesen											-	
Öffentliche Verwaltung											-	
Übrige nicht persönl. Dienstleistungen											-	
Persönliche Dienstleistungen											-	
Private Haushalte		-		-	-	-	-	-	-	-	-	
Land-, Forstwirtschaft											-	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

-  Branchen mit stark unterdurchschnittlicher Verbreitung: Der Anteil der berichteten Vorfälle ist maximal halb so gross wie der Anteil der Beschäftigten der entsprechenden Branche
-  Branchen mit leicht unterdurchschnittlicher bis mittlerer Verbreitung: Anteil Vorkommnisse mehr als halb so gross bis gleich gross (Faktor >0.5 bis 1) wie der Anteil der Beschäftigten.
-  Branchen mit überdurchschnittlicher Verbreitung: Anteil Vorkommnisse gleich gross bis eineinhalb mal so gross (Faktor >1 bis 1.5) wie der Anteil der Beschäftigten.
-  Branchen mit stark überdurchschnittlicher Verbreitung: Anteil Vorkommnisse mehr als 1.5 mal grösser als der Anteil Beschäftigter.

n.s. = Anteil nicht signifikant unterschiedlich im Vergleich zu Branchenstruktur der Stichprobe.

Vorfälle in Klammern: Aussagen beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen. "-": Keine Vorfälle berichtet.





Teil II: 6 Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen

b) Männer und Frauen separat

Männer	F06 Allgemeine Sprüche, Witze	F08 Tel., Briefe, Mails	F09 Persönliche Sprüche etc.	F10 Pfeifen, starren, Blicke	F11 Gebärden, Gesten etc.	F12 Geschichten, Gespräche	F13 Angebote, Einladungen	F14 Pornogr., Nacktbilder	F15 Unerw. Körperkontakt	F16 Begrabscht, geküsst werden	F17 Sex. Erpressung	F18 Sex. Übergriff, Vergew.	Alle Vorfälle
Herst. Nahrungsmittel/Getränke/Tabak													
Herstellung Textilien / Lederwaren	-	-	-	-									
Verlags- und Druckgewerbe													
Chemische Industrie													
Maschinenindustrie/Gerätebau													
Übrige in Verarb. Gewerbe/Industrie													
Baugewerbe													
Detailhandel													
Gastgewerbe													
Verkehr, Transport													
Post, Telekommunikation	n.s.												
Banken, Versicherungen													
Informatik			-	-									
Unterrichtswesen													
Gesundheits-/Sozialwesen								n.s.					
Öffentliche Verwaltung													
Übrige nicht persönl. Dienstleistungen													
Persönliche Dienstleistungen													
(Private Haushalte)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Land-, Forstwirtschaft													

Frauen	F06 Allgemeine Sprüche, Witze	F08 Tel., Briefe, Mails	F09 Persönliche Sprüche etc.	F10 Pfeifen, starren, Blicke	F11 Gebärden, Gesten etc.	F12 Geschichten, Gespräche	F13 Angebote, Einladungen	F14 Pornogr., Nacktbilder	F15 Unerw. Körperkontakt	F16 Begrabscht, geküsst	F17 Sex. Erpressung	F18 Sex. Übergriff, Vergew.	Alle Vorfälle
Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabak		-											
Herstellung Textilien / Lederwaren													
Verlags- und Druckgewerbe													
Chemische Industrie		-	n.s.										
Maschinenindustrie/Gerätebau									n.s.				
Übrige in Verarb. Gewerbe/Industrie													
Baugewerbe													
Detailhandel													
Gastgewerbe											n.s.		
Verkehr, Transport													
Post, Telekommunikation													
Banken, Versicherungen													
Informatik													
Unterrichtswesen													
Gesundheits-/Sozialwesen													
Öffentliche Verwaltung													
Übrige nicht persönl. Dienstleistungen													
Persönliche Dienstleistungen													
Private Haushalte		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Land-, Forstwirtschaft													

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

-  = Branchen mit stark unterdurchschnittlicher Verbreitung: Anteil Vorfälle maximal halb so gross wie Anteil Beschäftigte.
-  = Branchen mit leicht unterdurchschnittlicher bis mittlerer Verbreitung: Anteil Vorfälle halb so gross bis gleich gross.
-  = Branchen mit überdurchschnittlicher Verbreitung: Anteil Vorfälle bis 1.5 mal grösser als Anteil Beschäftigte in der Branche.
-  = Branchen mit stark überdurchschnittlicher Verbreitung: Anteil Vorfälle mindestens 1.5 mal grösser als Anteil Beschäftigte.

n.s. = Anteil nicht signifikant unterschiedlich im Vergleich zu Branchenstruktur der Stichprobe.

Vorfälle in Klammern: Aussagen beruhen auf weniger als 30 berichtete Fälle. "-": Keine Vorfälle berichtet.

Einige Branchen unter der Lupe

Bevor auf die einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen eingegangen wird, werden einige Branchen mit speziell hoher bzw. tiefer Verbreitung speziell kommentiert.

Eine der Branchen mit hoher Verbreitung ist das **Verlags- und Druckgewerbe**. Hier kommen fast alle Verhaltensweisen deutlich häufiger vor, dies gilt für beide Geschlechter, noch deutlicher aber für die Männer.

Ebenfalls deutlich überdurchschnittlich häufig ist potenziell belästigendes Verhalten im **Gastgewerbe**. Mit Ausnahme des pornographischen Materials sind alle Verhaltensweisen insgesamt bzw. für Männer und/oder Frauen häufiger.

In **Banken und Versicherungen** berichten insbesondere Frauen besonders häufig von potenziell belästigendem Verhalten. Mit Ausnahme von Begrabschen/Küssen sowie sexueller Übergriff/Vergewaltigung kommen alle Verhaltensweisen für Frauen überdurchschnittlich vor.

Auch im **Detailhandel** sind insbesondere Frauen überdurchschnittlich mit belästigendem Verhalten konfrontiert. Ausser allgemeinen abwertenden oder obszönen Sprüchen sowie sexueller Erpressung kommen alle erwähnten Verhaltensweisen bezogen auf die Frauen häufiger vor. Bei Männern sind sexuelle Angebote, unerwünschter Körperkontakt und sexuelle Erpressung überdurchschnittlich.

Ebenso ist **Post/Telekommunikation** eine Branche, in welcher Frauen häufiger mit belästigendem Verhalten konfrontiert sind. Dabei geht es hier vor allem um allgemeine Sprüche, Telefonat, Mails etc., sexuelle Angebote, unerwünschten Körperkontakt, Begrabschen / Küssen sowie Nachpfeifen, anstarren etc.

Ebenfalls für Frauen erweist sich die Branche **Persönliche Dienstleistungen** als eine mit einer durchgehend deutlich überdurchschnittlichen Anzahl Vorfällen (Ausgenommen Telefonate, Mails etc. sowie auf die Person bezogene abwertende oder obszöne Sprüche sowie sexueller Übergriff/Vergewaltigung). Bei den Männern erreichen auf die Person bezogene Sprüche, Nachpfeifen/Anstarren sowie unerwünschter Körperkontakt hohe Werte, umgekehrt sind viele der anderen potenziell belästigenden Verhaltensweisen für sie besonders selten.

Die Herstellung von **Textilien/Lederwaren** ist ebenfalls eine Branche mit überdurchschnittlich vielen Vorfällen. Mit Ausnahme des pornographischen Materials, der aufdringlichen Angebote und sexueller Übergriff/Vergewaltigung sind alle Verhaltensweisen zumindest für ein Geschlecht – in der Regel die Frauen – häufiger. Bei den Männern sind mit Ausnahme von obszönen Gesten/Zeichen und aufgedrängten Geschichten alle Verhaltensweisen besonders selten.

Im **Baugewerbe** sind weibliche Beschäftigte überdurchschnittlich häufig mit auf sie persönlich bezogenen Sprüchen, aufgedrängten Geschichten oder Gesprächen mit sexuellem Inhalt, unerwünschtem Körperkontakt, Begrabschen/Küssen, Nachpfeifen/Anstarren sowie sexueller Übergriff/Vergewaltigung konfrontiert. Bei den Männern erreichen Nachpfeifen/Anstarren und obszöne Gebärden/Gesten stark überdurchschnittliche Werte.

Die Branche **Herstellung Nahrungsmittel, Getränke, Tabakverarbeitung** zeichnet sich durch ein überdurchschnittliches Vorkommen von allgemeinen und auf die Person bezogenen Sprüchen und Witzen, obszönen Gebärden und unerwünschten sexuellen Angeboten aus – die letzten beiden Verhaltensweisen sind insbesondere für Männer überdurchschnittlich häufig. Demgegenüber sind einige Verhal-

tensweisen – etwa begrabscht/geküsst werden – besonders selten bzw. werden nicht berichtet (pornographisches Material).

In der **Chemischen Industrie** sind für Männer Telefonate, E-Mails etc., pornographisches Material und unerwünschte Angebote überdurchschnittlich häufige potenziell belästigende Verhaltensweisen, für Frauen allgemeine Sprüche und unerwünschter Körperkontakt.

Das **Gesundheits- und Sozialwesen** ist eine Branche, in welcher vor allem Männer vergleichsweise stark mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert sind. Für sie sind unerwünschte sexuelle Angebote, unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen/Küssen sowie sexuelle Erpressung sowie sexueller Übergriff/Vergewaltigung besonders häufig im Vergleich zu anderen Branchen.

Eine weitere Branche mit insgesamt überdurchschnittlich häufigen Vorkommnissen bei Männern und Frauen ist die **Maschinenindustrie**, sowie bei den Männern das **Verkehrs-/Transportwesen** und der Bereich der **übrigen, nicht persönlichen Dienstleistungen**.

Welches sind Branchen mit speziell *tiefer Verbreitung* von potenziell belästigenden Vorfällen?

Der Bereich **Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie** zeichnet sich durch mehrheitlich tiefe Werte für beide Geschlechter aus. Dasselbe gilt mit Ausnahme einzelner Verhaltensweisen für die **Informatikbranche**, sowie bei den Frauen in den Bereichen **Öffentliche Verwaltung, Private Haushalte** und **Land-/Forstwirtschaft** und bei den Männern in der **Post-/Telekommunikationsbranche**.

Die zwölf erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen

Im Folgenden werden bezogen auf die einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen die *Branchen mit stark über- oder unterdurchschnittlicher Verbreitung* (weiße und schwarze Felder in den Tabelle 4a) bzw. b) erwähnt.

Allgemeine abwertende Sprüche über Frauen bzw. Männer, Homosexuelle oder **obszöne Witze** und Sprüche (**F06**) kommen in den Branchen Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung sowie persönliche Dienstleistungen besonders häufig vor.

Bezogen auf die *Männer* ist diese Verhaltensweise in den Branchen Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung besonders verbreitet, in Herstellung Textilien/Lederwaren sowie Banken/Versicherungen besonders selten.

Bei den *Frauen* stehen demgegenüber die Branchen Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen, persönliche Dienstleistungen, Chemische Industrie, Herstellung Textilien/Lederwaren sowie ebenfalls Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung im Vordergrund. Besonders selten ist die Verhaltensweise in der Branche Land- und Forstwirtschaft.

Unerwünschte Telefone, Briefe oder E-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern etc. (**F08**) werden aus den Branchen Verlags- und Druckgewerbe, Banken/Versicherungen sowie Chemische Industrie besonders häufig berichtet – besonders selten umgekehrt aus Gesundheits-/Sozialwesen, Persönliche Dienstleistungen und Private Haushalte.

Bei den *Männern* sind Chemische Industrie, Gastgewerbe, Öffentliche Verwaltung und Verlags- und Druckgewerbe die Branchen mit besonders hoher Verbreitung. Umgekehrt weisen Herstellung Texti-

lien/Lederwaren, Post/Telekommunikation, Unterrichtswesen, Gesundheits-/Sozialwesen sowie Persönliche Dienstleistungen besonders tiefe Werte auf.

Bei den *Frauen* finden sich besonders hohe Werte in den Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Verlags- und Druckgewerbe, Detailhandel, Post/Telekommunikation sowie Banken/Versicherungen, besonders tiefe in Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Chemische Industrie, Öffentliche Verwaltung, Persönliche Dienstleistungen und private Haushalte.

Auf die Person selber, ihr Aussehen oder ihre Kleidung bezogene Sprüche, sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen (F09) sind in den Branchen Banken/Versicherungen, private Haushalte, Gastgewerbe, Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung Textilien/Lederwaren sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung besonders häufig, besonders selten in der Branche Informatik.

Bei den *Männern* stehen Gastgewerbe, Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Banken/Versicherungen, Öffentliche Verwaltung, Persönliche Dienstleistungen und Land- und Forstwirtschaft im Vordergrund. Besonders tiefe Werte finden sich in Herstellung Textilien/Lederwaren, Chemische Industrie, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Baugewerbe, Informatik und Unterrichtswesen.

Bei den *Frauen* haben Private Haushalte, Banken/Versicherungen, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Detailhandel, Maschinenindustrie/Gerätebau sowie Baugewerbe hohe Werte, Informatik sowie Land- Forstwirtschaft tiefe.

Nachpfeifen, unsittlich anstarren oder mit Blicken ausziehen (F10) sind Verhaltensweisen, welche aus den Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Detailhandel sowie Persönliche Dienstleistungen besonders häufig berichtet werden. Selten sind sie in Private Haushalte, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung und Land-/Forstwirtschaft.

Bei den *Männern* stehen Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Baugewerbe sowie Persönliche Dienstleistungen im Vordergrund. Besonders tiefe Werte finden sich in Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Herstellung Textilien/Lederwaren, Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Informatik, Unterrichtswesen sowie Land-/Forstwirtschaft.

Bei den *Frauen* haben Herstellung von Textilien/Lederwaren, Baugewerbe, Detailhandel, Maschinenindustrie/Gerätebau, Gastgewerbe, Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen sowie Persönliche Dienstleistungen hohe Werte. Verlags- und Druckgewerbe, Öffentliche Verwaltung sowie Private Haushalte weisen demgegenüber tiefe Werte auf.

Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen etc. (F11) sind in Gastgewerbe, Verlags- und Druckgewerbe, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Herstellung Textilien/Lederwaren Baugewerbe, Verkehr/Transport sowie Banken/Versicherungen besonders häufig. Tiefe Werte weisen Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Öffentliche Verwaltung sowie Private Haushalte auf.

Bei den *Männern* sind es die Branchen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Herstellung Textilien/Lederwaren, Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Verkehr/Transport, Unterrichtswesen sowie Baugewerbe, welche besonders hohe Werte ausweisen. Tief sind die Zahlen in Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Persönliche Dienstleistungen.

Bei den *Frauen* ist die Verhaltenweise in Detailhandel, Banken/Versicherungen, Persönliche Dienstleis-

tungen, Gastgewerbe sowie Verlags- und Druckgewerbe häufig, in Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Öffentliche Verwaltung sowie Private Haushalte selten.

Das **Aufdrängen von unerwünschten Geschichten oder Gesprächen mit sexuellem Inhalt (F12)** ist in den Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Persönliche Dienstleistungen sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung besonders häufig. Tiefe Werte gibt es in den Branchen Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Öffentliche Verwaltung sowie Private Haushalte.

Bei den *Männern* stechen die Branchen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Herstellung Textilien/Lederwaren, Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Übrige Dienstleistungen sowie Verkehr/Transport mit hohen Werten hervor. Tiefe Werte gibt es in Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Informatik, Unterrichtswesen, Öffentliche Verwaltung, Persönliche Dienstleistungen sowie Land-/Forstwirtschaft.

Bei den *Frauen* sind es Herstellung von Textilien/Lederwaren, Baugewebe, Detailhandel, Banken/Versicherungen, persönliche Dienstleistungen sowie Gastgewerbe, welche besonders hohe Werte aufweisen, Private Haushalte demgegenüber besonders tiefe.

Von **aufdringlichen sexuellen Angeboten oder unerwünschten Einladungen mit sexueller Absicht (F13)** berichten Beschäftigte aus Gastgewerbe, Detailhandel, Verlags- und Druckgewerbe, Banken/Versicherungen sowie Persönliche Dienstleistungen besonders häufig. Besonders tiefe Werte gibt es in den Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Informatik, Öffentliche Verwaltung sowie Private Haushalte.

Bei den *Männern* sind die Werte in den Branchen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Verlags- und Druckgewerbe, Chemische Industrie, Detailhandel, Gastgewerbe, Banken/Versicherungen sowie Gesundheits-/Sozialwesen besonders hoch. Besonders tiefe Werte finden sich in Herstellung Textilien/Lederwaren, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Verkehr/Transport, Informatik, Öffentliche Verwaltung sowie persönliche Dienstleistungen.

Bei den *Frauen* stehen Detailhandel, Gastgewerbe, Post/Telekommunikation, Banken/Versicherungen sowie Persönliche Dienstleistungen mit hohen Werten im Vordergrund. Tiefe Zahlen finden sich in Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Verlags- und Druckgewerbe, Informatik, öffentliche Verwaltung, Private Haushalte sowie Land-/Forstwirtschaft.

Unerwünscht pornographischem Material oder Nacktbildern ausgesetzt (F14) sind Beschäftigte in Verlags- und Druckgewerbe, Chemische Industrie, Informatik sowie Land- und Forstwirtschaft überdurchschnittlich häufig. Tiefe Werte finden sich in Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Unterrichtswesen sowie Private Haushalte.

Bei den *Männern* stehen die Branchen Verlags- und Druckgewerbe, Chemische Industrie sowie Informatik im Vordergrund. Tiefe Werte gibt es in Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Herstellung Textilien/Lederwaren sowie persönliche Dienstleistungen.

Bei den *Frauen* haben Detailhandel, Banken/Versicherungen, persönliche Dienstleistungen sowie Land-/Forstwirtschaft hohe Werte, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Chemische Industrie, Maschinenindustrie/Gerätebau, Gastgewerbe, Unterrichtswesen und private Haushalte tiefe.

Unerwünschter Körperkontakt oder unnötiges körperliches Nahkommen (F15) sind in den Branchen Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Gesundheits-/Sozialwesen, Persönliche Dienstleistungen,

Banken/Versicherungen sowie Herstellungen Textilien/Lederwaren besonders häufig. Tiefe Werte finden sich in Informatik und Private Haushalte.

Bei den *Männern* sind es Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Gesundheits-/Sozialwesen und Detailhandel, persönliche Dienstleistungen sowie Land- und Forstwirtschaft, welche besonders hohe Werte ausweisen. Tiefe Werte finden sich in Herstellung Textilien/Lederwaren, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Baugewerbe, Informatik und Öffentliche Verwaltung.

Bei den *Frauen* stehen die Branchen Verlags- und Druckgewerbe, Detailhandel, Post/Telekommunikation, persönliche Dienstleistungen, Banken/Versicherungen, Gastgewerbe, Baugewerbe, Chemische Industrie und Herstellung Textilien/Lederwaren mit hohen Werten im Vordergrund. Tiefe Werte weisen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Informatik, Öffentliche Verwaltung, Private Haushalte sowie Land-/Forstwirtschaft aus.

Begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst (F16) wurden Beschäftigte aus den Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Gastgewerbe, Gesundheits-/Sozialwesen, Persönliche Dienstleistungen, Detailhandel sowie Land-/Forstwirtschaft besonders häufig. Selten wird diese Verhaltensweise aus den Branchen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Chemische Industrie, Verkehr/Transport, Informatik, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie sowie private Haushalte berichtet.

Bei den *Männern*³³ stehen Detailhandel, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Öffentliche Verwaltung sowie Land- und Forstwirtschaft im Vordergrund. Mit Ausnahme des Unterrichtswesens weisen alle anderen Branchen besonders tiefe Werte auf.

Bei den *Frauen* stehen die Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Detailhandel, Gastgewerbe, Post/Telekommunikation, Persönliche Dienstleistungen, Baugewerbe sowie Verlags- und Druckgewerbe im Vordergrund. Tiefe Werte gibt es in den Branchen Chemische Industrie, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Verkehr/Transport, Informatik, Öffentliche Verwaltung, Private Haushalte sowie Land- und Forstwirtschaft.

Von **sexueller Erpressung** (Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung, **F17**) kamen in den Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Gastgewerbe, Banken/Versicherungen, persönliche Dienstleistungen sowie Gesundheits-/Sozialwesen besonders häufig vor. Besonders selten war die Verhaltensweise in Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Verlags- und Druckgewerbe, Chemische Industrie, Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie, Post/Telekommunikation, Informatik, Öffentliche Verwaltung, Private Haushalte sowie Land-/Forstwirtschaft.

Bei³⁴ den *Männern* weisen die Branchen Detailhandel, Gastgewerbe, Banken/Versicherungen, Unterrichtswesen sowie Gesundheits- und Sozialwesen besonders hohe Werte auf. Mit Ausnahme des Baugewerbes fallen alle anderen in die Kategorie mit besonders tiefen Werten.

Bei den *Frauen* erreichen die Branchen Herstellung Textilien/Lederwaren, Maschinenindustrie/Gerätebau, Verkehr/Transport, Banken/Versicherungen, Übrige Dienstleistungen sowie Persönliche

³³ Aussagen beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

³⁴ Aussagen für Männer und Frauen separat beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

Dienstleistungen besonders hohe Werte. Mit Ausnahme von Informatik, Unterrichtswesen und Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie haben alle andern Branchen unterdurchschnittliche Werte.

Sexuelle Übergriffe / Vergewaltigungen (F18)³⁵ werden aus den Branchen Maschinenindustrie/Gerätebau, Detailhandel, Gastgewerbe, Informatik sowie Gesundheits- und Sozialwesen besonders häufig berichtet. Alle andern Branchen fallen in die unterste Kategorie mit stark unterdurchschnittlicher Verbreitung.

Bei den *Männern* werden sexuelle Übergriffe/Vergewaltigungen aus den Branchen Maschinenindustrie/Gerätebau, Gastgewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich berichtet, alle andern Branchen weisen unterdurchschnittliche Werte auf.

Bei den *Frauen* stehen die Branchen Baugewerbe, Detailhandel, Gastgewerbe, Informatik und Gesundheits- und Sozialwesen im Vordergrund. Mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung fallen alle andern Branchen in die tiefste Kategorie.

6.2 Verbreitung nach Unternehmensgrösse

Das Wichtigste in Kürze:

Befragte, welche in mittleren und grösseren Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten tätig sind, haben in den vergangenen 12 Monaten häufiger mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt.

In Bezug auf die Verteilung von potenziell belästigendem Verhalten in Unternehmen unterschiedlicher Grösse können nur Aussagen für die letzten 12 Monate gemacht werden (vgl. Tabelle A8 im Anhang).

Insgesamt gesehen haben Befragte, welche in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten tätig sind, signifikant häufiger mindestens eine der erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt.

Bezogen auf die einzelnen potenziell belästigenden Verhalten zeigen sich bei vier signifikante Unterschiede. **Allgemeine abwertende Sprüche** oder **obszöne Witze** werden signifikant häufiger von Personen in Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten berichtet, besonders selten aus solchen mit weniger als 10 Mitarbeitenden. **Unerwünschte Telefone, Briefe oder E-Mails** mit abwertenden oder obszönen Witze, Sprüchen, Bildern etc. kommen in Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten signifikant häufiger vor. Dasselbe gilt für die **unerwünschte Konfrontation mit pornographischem Material**. **Sexuelle Erpressung** schliesslich ist in Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten überdurchschnittlich häufig.

Weiter lässt sich folgender – allerdings statistisch nicht signifikante – Zusammenhang festhalten: In Kleinstunternehmen mit **weniger als 10 Beschäftigten** sind lediglich zwei der vorgegebenen Verhaltensweisen häufig: *Nachpfeifen, unsittlich anstarren oder mit Blicken ausziehen* sowie *aufgedrängte Gespräche bzw. Geschichten mit sexuellem Inhalt*. Bei allen andern Verhaltensweisen liegen diese Unternehmen im Durchschnitt oder darunter. Die beiden erwähnten Verhaltensweisen Nachpfeifen/Anstarren sowie aufgedrängte Gespräche mit sexuellem Inhalt sind gemeinsam mit sexueller Erpressung die einzigen, in welchen **Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden** unterdurchschnittliche Werte aufweisen. Ansonsten sind hier die Werte immer überdurchschnittlich.

³⁵ Die Aussagen beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

7 Subjektive Betroffenheit

Die subjektive Betroffenheit ist die zweite Perspektive, mit welcher die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beleuchtet wurde. Konkret geht es hier um die Frage, ob sich die Auskunftspersonen sexuell belästigt oder durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt haben bzw. ihnen ein solches unangenehm war.

7.1 Ausmass der subjektiven Betroffenheit

Das Wichtigste in Kürze:

In den vergangenen 12 Monaten haben sich 6.5% der Befragten sexuell belästigt oder durch eine der erwähnten Verhaltensweisen gestört gefühlt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben waren es 18.1%. Frauen berichten deutlich häufiger von einer solchen subjektiven Betroffenheit als Männer.

Die subjektive Betroffenheit wurde auf zwei verschiedene Arten erfasst (vgl. Tabelle A2 im Anhang und **Abbildung 5**). Einerseits wurde ausdrücklich die Frage gestellt, ob sich die befragte Person in den letzten 12 Monaten bzw. jemals in ihrem gesamten Erwerbsleben **sexuell belästigt gefühlt** hat. Wurde dies verneint, so wurde nachgefragt, ob ihr eine der potenziell belästigenden Verhaltensweisen sonst **unangenehm** war oder sie sich dadurch **gestört** fühlte.

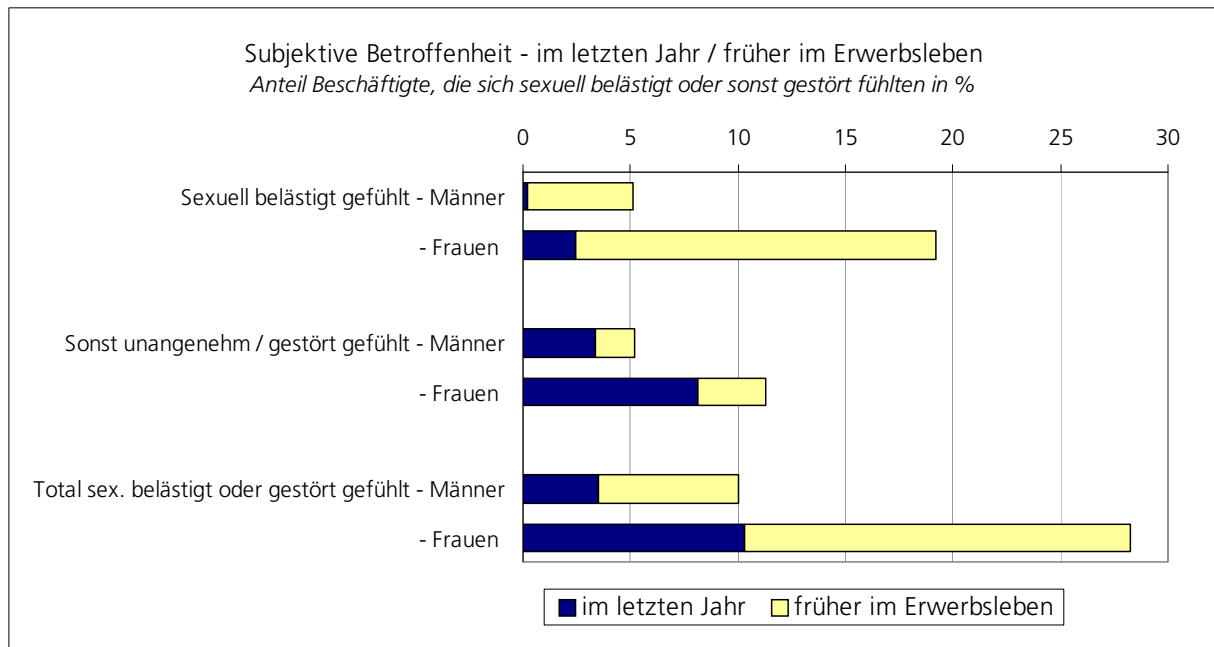
In den vergangenen 12 Monaten haben sich insgesamt **1.2%** der Befragten **sexuell belästigt** gefühlt, bezogen auf das **gesamte Erwerbsleben** erhöht sich diese Zahl auf **11.3%**.

Frauen (2.4 / 19.2% vs. 0.2 / 5.1%) und in der Deutschschweiz wohnhafte Personen haben sich signifikant häufiger sexuell belästigt gefühlt als Männer bzw. Personen aus der Romandie, dies sowohl in den letzten 12 Monaten als auch bezogen auf das gesamte Erwerbsleben. Bis 35-jährige Personen fühlten sich in den letzten 12 Monaten überdurchschnittlich häufig sexuell belästigt, unter 25-jährige bezogen auf das gesamte Erwerbsleben überdurchschnittlich selten.

Personen, welche die Frage nach der sexuellen Belästigung verneinten, wurden gefragt, ob sie sich durch eine der erwähnten Verhaltensweisen sonst irgendwie **unangenehm** war oder sie sich dadurch **gestört** fühlten. In den letzten **12 Monaten** war dies bei **5.4%** der Befragten der Fall, bezogen auf das gesamte **Erwerbsleben** bei **7.6%**.

Frauen weisen sowohl für die letzten 12 Monate (8.1% vs. 3.4%) als auch bezogen auf das gesamte Erwerbsleben (11.3% vs. 5.2%) signifikant höhere Werte auf als Männer. Bezogen auf die letzten 12 Monate fühlten sich in der Deutschschweiz wohnhafte Personen häufiger unangenehm bzw. gestört. Werden nur die Zahlen für die Frauen betrachtet, fühlten sich in den letzten 12 Monate bis 35-Jährige überdurchschnittlich häufig gestört.

Abbildung 5: Subjektive Betroffenheit



Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Der **Zusammenzug der beiden Arten von subjektiver Betroffenheit** zeigt, dass sich in den letzten **12 Monaten 6.5%** der Befragten sexuell belästigt oder durch die erwähnten Verhaltensweisen gestört gefühlt haben. Bezogen auf das gesamte **Erwerbsleben** erhöht sich diese Zahl auf **18.1%**.

Frauen fühlen sich sowohl bezogen auf die letzten 12 Monate als auch bezogen auf das gesamte Erwerbsleben häufiger als Männer sexuell belästigt oder sonst gestört durch solche Vorkommnisse (10.3/28.3% vs. 3.5/10%). In der *Deutschschweiz* wohnhafte Personen fühlen sich stärker betroffen als Befragte in der Romandie (in Bezug auf das vergangene Jahr und das gesamte Erwerbsleben). Werden nur die Zahlen für die Frauen betrachtet, weisen die unter 35-Jährigen bezogen auf die letzten 12 Monate überdurchschnittlich hohe Werte auf.

Eine Verbindung der in Kapitel 3 dargestellten **Verhaltensweisen mit der subjektiven Betroffenheit** zeigt folgendes Bild: 52.1% der Befragten haben bezogen auf ihr gesamtes Erwerbsleben einen der erwähnten Vorfälle erlebt und/oder sich jemals sexuell belästigt gefühlt; der Einbezug der zweiten Art der subjektiven Betroffenheit (unangenehm, gestört) erhöht den Wert auf 52.6%.

Auch hier sind die Werte für *Frauen* (55.9 / 56.8% vs. 49.2 / 49.3%) und in der *Deutschschweiz* wohnhafte Personen höher.

Personen, welche **mindestens eine der erfassten potenziell belästigenden Verhaltensweisen jemals erlebt haben**, berichten signifikant häufiger, sich durch solche oder ähnliche Vorfälle sexuell belästigt oder sonst unangenehm gestört gefühlt zu haben (32.8% vs. 2.5%) (vgl. Tabelle A9 im Anhang). Dies gilt auch separat betrachtet für die Männer (19.3% vs. 1.3%) und Frauen (48% vs. 4.4%). Ebenso zeigt sich derselbe Effekt für die beiden Arten von subjektiver Betroffenheit separat: Personen, welche selber einen oder mehrere Vorfälle erlebt haben, berichten signifikant häufiger, sie hätten sich sexuell belästigt

(20.5% vs. 1.6%) bzw. gestört (15.4% vs. 0.9%) gefühlt. Insgesamt gesehen haben 93% der Befragten, welche angeben, sich je sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt zu haben, mindestens eine der erfassten potenziell belästigenden Verhaltensweisen jemals erlebt (M: 93.6%, F: 93%).

7.2 Subjektive Betroffenheit nach personen- und stellenbezogenen Merkmalen

Wodurch zeichnen sich Personen aus, welche überdurchschnittlich häufig von einer subjektiven Betroffenheit berichten? Im Folgenden wird dieser Frage anhand der erhobenen soziodemographischen und berufsbezogenen Merkmalen nachgegangen.

7.2.1 Personenbezogene Aspekte

Das Wichtigste in Kürze:

Doppelbürger/innen, Personen, welche alleine mit Kind(ern) leben sowie Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe berichten überdurchschnittlich häufig von einer subjektiven Betroffenheit.

Bei den personenbezogenen Aspekten wurde die subjektive Betroffenheit sowohl bezogen auf die letzten 12 Monate als auch bezogen auf das gesamte Erwerbsleben analysiert³⁶ (vgl. Tabelle A10 im Anhang).

Nationalität und Aufenthaltsstatus

Bezogen auf die **letzten 12 Monate** ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Die Werte für die Schweizer **Doppelbürger/innen** sind jedoch in der Tendenz sowohl bezogen auf *sexuelle Belästigung, Gestört-Fühlen und die beiden Formen der subjektiven Betroffenheit zusammengenommen* höher. Bezogen auf den Aufenthaltsstatus zeigen die Werte für **Schweizer/innen** dieselbe Tendenz, während jene für **Jahresaufenthalter/innen B** unterdurchschnittlich sind.

Signifikante Zusammenhänge zeigen sich bezogen auf **das gesamte Erwerbsleben**. Hier haben sich **Doppelbürger/innen** (22.0%) signifikant häufiger *sexuell belästigt und/oder gestört gefühlt*, **Ausländer/innen** seltener (13.2%). Die Werte für Schweizer/innen liegen im Durchschnitt (18.5%). Beim Aufenthaltsstatus zeigt sich ebenfalls bezogen auf beide Betroffenheitsformen zusammen ein signifikanter Effekt, wobei Jahresaufenthalter/innen B unterdurchschnittliche Werte aufweisen (7.4% vs. Mittel von 18.1%).

Werden nur die Frauen betrachtet, ergeben sich zusätzlich signifikante Effekte bezogen auf die Nationalität: Doppelbürger/innen fühlten sich sowohl bezogen auf die letzten 12 Monate als auch bezogen auf das gesamte Erwerbsleben signifikant häufiger durch eine der genannten Verhaltensweisen gestört, Ausländer/innen besonders selten. Ein analoger Zusammenhang lässt sich bezogen auf die letzten 12 Monate beim Zusammenzug beider Formen subjektiver Betroffenheit beobachten.

³⁶ Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind die Zusammenhänge allerdings vorsichtig zu interpretieren, da die aktuelle Situation nicht zwingend mit jener übereinstimmen muss, auf welche sich das berichtete subjektive Gefühl bezieht.

Lebenssituation

Bezogen auf die **letzten 12 Monate** fühlten sich **Personen, welche alleine mit Kindern** leben, signifikant häufiger durch eine der genannten Verhaltensweisen *gestört* als Personen in anderen Lebenssituationen (12.9% vs. Mittel 5.4%). Bezogen auf das **gesamte Erwerbsleben** hat sich dieselbe Personengruppe signifikant häufiger sexuell belästigt gefühlt (25.0% vs. Mittel 11.3%). Ebenfalls signifikant unterscheidet sich hier die Verteilung für den Zusammenschluss beider Verhaltensweisen, auch da weisen Personen, welche alleine mit Kind(ern) leben die höchsten Werte aus (35.7% vs. Mittel 18.1%).

Bildungsniveau

Beim Bildungsniveau ergibt sich bezogen auf die letzten **12 Monate** kein signifikanter Effekt, wobei die Werte in der Tendenz für Personen **ohne nachobligatorische Ausbildung** (Abschluss auf Sekundarstufe I) tiefer liegen. Bezogen auf das gesamte **Erwerbsleben** zeigt sich beim Zusammenschluss beider Formen subjektiver Betroffenheit dass Personen **ohne nachobligatorische Ausbildung** signifikant unterdurchschnittliche Werte aufweisen, Personen mit **Abschluss auf Tertiärstufe** überdurchschnittliche (11.1% vs. 20.3%).

Werden nur die Männer betrachtet, so ergeben sich bezogen auf die letzten 12 Monate zwei signifikante Unterschiede: Männer mit einem **Abschluss auf Tertiärstufe** fühlen sich signifikant häufiger *gestört* oder *sexuell belästigt und gestört*.

Werden nur die Frauen betrachtet, ergibt sich ein weiterer signifikanter Unterschied: Frauen mit Abschluss auf **Tertiärstufe** haben sich bezogen auf das gesamte Erwerbsleben signifikant häufiger schon einmal sexuell belästigt gefühlt, Frauen **ohne nachobligatorische Ausbildung** seltener.

7.2.2 Stellenbezogene Aspekte

Das Wichtigste in Kürze:

Personen mit einem Teilzeitpensum von über 50% berichten überdurchschnittlich häufig von einer subjektiven Betroffenheit. Tendenziell stärker subjektiv betroffen fühlen sich weiter unter anderem Frauen im oberen Kader und weibliche Aushilfen/Hilfskräfte, Personen mit einem Dienstalter von weniger als einem Jahr sowie Schichtarbeiter/innen.

Bei den stellenbezogenen Aspekten wurde die subjektive Betroffenheit nur noch bezogen auf die letzten 12 Monate analysiert³⁷ (vgl. Tabelle A10 im Anhang).

Arbeitspensum

Personen mit einem **Teilzeitpensum über 50 Prozent** haben sich häufiger *sexuell belästigt* (2.6% bzw. 2.6% vs. Mittel 1.2% bzw. 1.2%) und *sonst gestört* (7.7% bzw. 7.5 vs. Mittel 5.4% / 5.4%) gefühlt. Derselbe Zusammenhang gilt bezogen auf den Zusammenschluss der beiden Formen subjektiver Betroffenheit (10% bzw. 9.9% vs. 6.5% bzw. 6.5%).

³⁷ Dies deshalb, weil angenommen werden kann, dass diese Merkmale einem rascheren Wandel unterliegen als die personenbezogenen.

Berufliche Position

Bezüglich der beruflichen Position ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. In der Tendenz weist die Kategorie «Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in» höhere Werte auf.

Werden nur die Frauen betrachtet, so zeigt sich ein signifikanter Unterschied: Die beiden Gruppen, welche sich besonders häufig sexuell belästigt fühlen, sind Angestellte oberes Kader/Geschäftsleitung und Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in (7% bzw. 6.7% vs. Mittel 2.4%)

Beruf

Bei den Berufskategorien unterscheidet sich die Verteilung für den *Zusammenzug beider Formen subjektiver Betroffenheit* signifikant. Besonders **hohe Werte** weisen hier Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei (11.6%³⁸) aus, ebenfalls überdurchschnittliche Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und auf Märkten (8.9%), Bürokräfte, kaufmännische Angestellte (8.8%) sowie Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft (8.1%). Besonders **tiefe Werte** finden sich für Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montage (1%³⁹) sowie Handwerks- und verwandte Berufe (1.9%).

Dienstjahre

Personen, welche **weniger als ein Jahr** bei ihrem aktuellen (Haupt)arbeitgebenden tätig sind, fühlten sich in den vergangenen 12 Monaten signifikant häufiger sexuell belästigt, Personen mit **10 Dienstjahren und mehr** besonders selten. Derselbe signifikante Zusammenhang zeigt sich beim *Zusammenzug beider Formen subjektiver Betroffenheit*.

Werden nur die Männer betrachtet, zeigen sich zwei signifikante Zusammenhänge: Männer mit **5-9 Dienstjahren** fühlen sich häufiger *gestört* fühlen, solche mit **1-4 Dienstjahren** besonders selten. Auch bezogen auf den *Zusammenzug beider Formen subjektiver Betroffenheit* weisen dieselben Altersgruppen besonders hohe bzw. tiefe Werte auf.

Arbeitsvertrag

Die Art des Arbeitsvertrags (befristet/unbefristet/via Temporärfirma) hat keinen signifikanten Einfluss.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben einen signifikanten Einfluss auf die subjektive Betroffenheit.⁴⁰ Personen, welche **Schichtarbeit** verrichten, fühlen sich durch potenziell belästigendes Verhalten häufiger gestört als Tagarbeitende (9.2% vs. 4.8%). Dasselbe gilt bezogen auf den *Zusammenzug beider Formen subjektiver Betroffenheit* (11.2% vs. 5.8%). Bezüglich dem Gefühl, sexuell belästigt worden zu sein, ergibt sich kein signifikanter Unterschied, in der Tendenz liegen die Werte für die Schichtarbeit aber ebenfalls höher (1.2% vs. 1.1%).

³⁸ Die Aussagen beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

³⁹ Die Aussagen beruhen auf weniger als 30 berichteten Fällen (ungewichtet).

⁴⁰ Für Abend- und Nachtarbeit liegen die Fallzahlen unter 30, abgesicherte Aussagen sind demnach nur über Tages- und Schichtarbeit möglich. In der Tendenz liegen die Werte für die Abendarbeit (19-24 Uhr) beim « Gestört-Fühlen» besonders hoch.

7.3 Subjektive Betroffenheit nach Wirtschaftsbranche

Das Wichtigste in Kürze:

Befragte aus den Branchen Land-/Forstwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Verkehr/Transport sowie Gesundheits-/Sozialwesen berichten bezogen auf die letzten 12 Monate überdurchschnittlich häufig von einer subjektiven Betroffenheit.

Weiter lässt sich die subjektive **Betroffenheit nach Branche** bezogen auf die letzten 12 Monate (vgl. Tabelle A11 im Anhang) genauer betrachten.⁴¹ Bezogen auf den Zusammenschluss beider Formen der subjektiven Betroffenheit ergibt sich eine vom Gesamt signifikant unterschiedliche Verteilung. Im Folgenden werden auch die – nicht signifikanten – Verteilungen bei den einzelnen Formen berichtet, da die verhältnismäßig kleinen Fallzahlen nur wenig signifikante Ergebnisse ergeben. Berichtet wird über die vier am stärksten bzw. am wenigsten stark konfrontierten Branchen.

Überdurchschnittlich häufig **sexuell belästigt** gefühlt haben sich in den letzten 12 Monaten Beschäftigte aus den Branchen Persönliche Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Chemische Industrie sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung. Besonders selten in Land-/Forstwirtschaft, Verkehr/Transport, Maschinenindustrie/Gerätebau sowie Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie tätige Personen.

Durch potenziell belästigende Verhaltensweisen besonders häufig sonst **unangenehm** berührt oder **gestört** gefühlt haben sich die Befragten aus Land-/Forstwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Verkehr/Transport sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung. Besonders selten wird diese Art der subjektiven Betroffenheit von Beschäftigten aus den Branchen Baugewerbe, Detailhandel, Post/Telekommunikation sowie Banken/Versicherungen berichtet.

Werden **beide Arten der subjektiven Betroffenheit** zusammen genommen, ergibt sich eine signifikant unterschiedliche Verteilung. Insgesamt gesehen haben sich in den Branchen Land-/Forstwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Verkehr/Transport sowie Gesundheits-/Sozialwesen überdurchschnittlich viele Personen in den letzten 12 Monaten subjektiv betroffen gefühlt. Die tiefsten Werte erreichen demgegenüber Baugewerbe, Detailhandel, Persönliche Dienstleistungen und Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie.

⁴¹ Diese Analyse kann nur bezogen auf die letzten 12 Monate gemacht werden, weil bezogen auf das gesamte Erwerbsleben nicht bekannt ist, auf welche Branchen sich das subjektive Gefühl des Belästigt bzw. Gestört-Fühlens bezieht. Selbst bei der nun vorliegenden Analyse ist Vorsicht angebracht, da 17.3% der Befragten in den letzten 12 Monaten in mehr als einer Firma gearbeitet haben. Die getroffene Annahme, dass sich das Gefühl der Belästigung bzw. des Gestört-Fühlens auf die Hauptbranche bezieht, ist an sich nicht zwingend. Ein Ausschluss dieser Personen würde allerdings die – ohnehin schon geringen – Fallzahlen reduzieren, aus diesem Grund wird mit dieser Annahme gearbeitet.

8 Reaktionen und Folgen

Wie reagieren die Befragten auf potenziell belästigendes Verhalten und/oder subjektiv empfundene sexuelle Belästigung und welche Folgen haben diese für sie? Ein Frageblock zu Reaktionen und Folgen wurde jenen Personen gestellt, welche in den letzten 12 Monaten mindestens eine der in Kapitel 3 vorgestellten potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt haben und/oder aussagen, sich jemals sexuell belästigt gefühlt zu haben.⁴² Dies sind insgesamt 35% aller Befragten (vgl. Anhang Tabelle A2)

8.1 Reaktionen auf potenziell belästigendes Verhalten und subjektiv empfundene sexuelle Belästigung

Das Wichtigste in Kürze:

Sich «mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» sind die häufigsten Reaktionen auf potenziell belästigendes Verhalten und subjektiv empfundene sexuelle Belästigung. Weiter verbreitet sind «Witze machen/mit Humor reagieren» und «mit Arbeitskolleg/innen sprechen».

Um die Reaktionen auf potenziell belästigendes Verhalten und/oder subjektiv empfundene sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erheben, wurde den Befragten der oben erwähnten Gruppe neun mögliche Verhaltensweisen zur Beurteilung vorgelegt. Die wichtigsten Ergebnisse und die signifikanten Unterschiede bezüglich der Untergruppen Geschlecht, Region und Alter werden hier kurz dargestellt, die ausführlichen Ergebnisse finden sich in Tabelle A12 im Anhang.

Am häufigsten haben die Befragten sich **verbal bzw. mit Worten gewehrt**. Diese Reaktion nennen 62.5% der Befragten.

Frauen haben sich signifikant häufiger verbal bzw. mit Worten gewehrt als Männer (74.8% vs. 50.1%).

Im **privaten Umfeld** mit Freund/innen, Kolleg/innen, Partner/in oder Familie **darüber gesprochen** haben 58.1% der Befragten, damit steht diese Reaktionsweise von der Häufigkeit her gesehen an zweiter Stelle.

Auch diese Reaktionsweise wird von *Frauen* signifikant häufiger berichtet als von Männern (69% vs. 47.2%).

Werden nur die Daten der Frauen betrachtet, zeigt sich weiter ein regionaler Unterschied: In der Deutschschweiz wohnhafte Frauen sprachen häufiger im privaten Umfeld über die Vorkommnisse als Frauen in der Romandie.

56.8% der Befragten geben an, **mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht** zu haben.

In der *Romandie* wohnhafte Personen haben häufiger in dieser Weise reagiert (66.5% vs. 54.7%). Jüngere Personen *bis 35 Jahre* zeigen dieses Verhalten überdurchschnittlich oft, *über 45-Jährige* überdurchschnittlich selten.

⁴² Die zweite Form der subjektiven Betroffenheit wurde hier nicht einbezogen. Allerdings ist es nur die vernachlässigbare Zahl von (gewichtet) neun Personen, welche in den vergangenen 12 Monaten *kein* potenziell belästigendes Verhalten erlebt hat, sich aber gestört fühlte.

Noch gut die Hälfte der Befragten (52.4%) gibt an, **mit Arbeitskolleg/innen darüber geredet** zu haben.

Frauen (61.2% vs. 43.5%) sowie in der *Romandie* wohnhafte Personen haben überdurchschnittlich häufig so reagiert.

Auf potenziell belästigendes Verhalten bzw. subjektiv empfundene sexuelle Belästigung **überhaupt nicht reagiert** haben 37.2% der Befragten – es zeigt sich kein signifikanter Unterschied in den untersuchten Teilstichproben.

Die verbleibenden vier Reaktionsweisen werden deutlich seltener genannt. Noch 17.7% der Befragten geben an, sich **bei Vorgesetzten beschwert zu haben**. 12.9% haben sich **mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt**. Nur 6.7% haben sich bei einer **internen Anlaufstelle** Personalverantwortliche, Ansprechpersonen) gemeldet und gar nur 4.3% haben sich **ausserhalb der Firma** professionelle Hilfe geholt (z.B. bei Gewerkschaften, Arbeitsinspektor/innen oder Beratungsstellen).

Frauen haben sich signifikant häufiger als Männer bei Vorgesetzten beschwert (22.3% vs. 13.1%) und mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt (19.3% vs. 6.6%).

Werden nur die Daten für die Frauen betrachtet, so haben sich in der Deutschschweiz wohnhafte Frauen signifikant häufiger mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt als ihre Geschlechtsgenossinnen in der Romandie.

8.2 Folgen von potenziell belästigendem Verhalten und subjektiv empfundener sexueller Belästigung

Das Wichtigste in Kürze:

Ein Drittel der Befragten hat mindestens eine der vorgegebenen negativen Folgen von potenziell belästigendem Verhalten und subjektiv empfundener sexueller Belästigung erlebt. Am häufigsten genannt wird der Wunsch zu kündigen, gefolgt von einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, das Leiden der Arbeitsleistung sowie Scham- und Schuldgefühle.

Die Folgen von potenziell belästigendem Verhalten und/oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung wurden durch die Vorgabe von acht möglichen Folgen erfasst. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse und die signifikanten Unterschiede bezüglich der Untergruppen Geschlecht, Region und Alter dargestellt, die ausführlichen Ergebnisse sind in Tabelle A12 im Anhang aufgeführt.

Rund ein Sechstel (16.9%) der Befragten berichtet davon, dass sie den **Wunsch hatten, zu kündigen**. Der Kündigungswunsch erweist sich damit insgesamt als häufigste Folge.

Frauen nennen diese Folge signifikant häufiger als Männer (24.4% vs. 9.4%).

Ein gutes Siebtel (14.7%) der Befragten gibt an, dass sich die **Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen verschlechtert** hat.

Diese Folge ist bei *Frauen* signifikant häufiger als bei Männern (19.5% vs. 10.0%).

Werden nur die Daten für die Frauen betrachtet, so ist diese Folge bei über 45-Jährigen signifikant seltener.

Noch ein knappes Siebtel (13.1%) berichtet, dass **ihre Arbeitsleistung darunter gelitten** hat. Ein Achtel (12.1%) der Befragten berichtet von **Scham- oder Schuldgefühlen**.

Frauen berichten häufiger von Scham- und Schuldgefühlen als Männer (15.2% vs. 9%).

8.2% der Befragten hatten vermehrt **Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen** und 7.4% vermehrt **körperliche Beschwerden** wie Rücken- oder Bauchweh.

Beide gesundheitlichen Folgen sind bei *Frauen* häufiger als bei Männern (13.5% bzw. 12.3% vs. 3% bzw. 2.4%). Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen werden von in der Romandie wohnhaften Personen häufiger berichtet als von Deutschschweizer/innen.

Werden nur die Daten für die Männer betrachtet, so sind körperliche Beschwerden bei den in der Romandie wohnhaften Männern und bei den über 45-Jährigen häufiger.

Bei 5.9% der Befragten hat sich das **Privatleben negativ verändert** und 3.1% haben **häufiger am Arbeitsplatz gefehlt**.

In der *Romandie* wohnhafte Personen geben häufiger an, ihr Privatleben habe sich negativ verändert.

Insgesamt gesehen hatten der erlebte Vorfall bzw. die erlebten Vorfälle und/oder die subjektiv empfundene sexuelle Belästigung für ein Drittel (33.9%) der Befragten (mindestens) eine der aufgeführten negativen Folgen, für die Mehrheit von zwei Dritteln nicht.

Bei *Frauen* sind negative Folgen signifikant häufiger als bei Männern (44.2% vs. 23.8%).

Werden nur die Daten der Frauen betrachtet, so berichten 36-45-Jährige und etwas weniger ausgeprägt auch 16-25-Jährige häufiger, über 45-Jährige seltener von negativen Folgen.

9 Drittperspektive: Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen

Neben der persönlichen Erfahrung mit potenziell belästigendem Verhalten interessiert auch die Frage, ob beobachtet wurde, dass andere am Arbeitsplatz mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert waren. Aus forschungsökonomischen Gründen (Interviewdauer) wurden für diese Perspektive die bezogen auf die Befragten selber erhobenen zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen zu sechs Gruppen zusammengefasst. Diese wurde den Befragten vorgelegt mit der Bitte anzugeben, ob sie im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, beobachtet haben, dass ehemalige oder aktuelle Arbeitskolleg/innen von ihnen diesen ausgesetzt waren.

9.1 Häufigkeit der Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten

Das Wichtigste in Kürze:

Rund 30 Prozent der Befragten haben an ihrer jetzigen Arbeitsstelle mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten gegenüber aktuellen oder ehemaligen Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Wie häufig wurden die verschiedenen Arten von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet? Die wichtigsten Resultate und die signifikanten Unterschiede bezüglich der Untergruppen Geschlecht, Region und Alter werden im Folgenden berichtet, die ausführlichen Ergebnisse finden sich in Tabelle A13 im Anhang.

Insgesamt gesehen haben 30.5% der Befragten jemals (mindestens) eine der vorgegebenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Werden nur die Frauen betrachtet, so haben über 45-Jährige seltener eine der vorgegebenen Verhaltensweisen beobachtet.

Personen, welche **selber jemals eine der erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt haben**, berichten signifikant häufiger, einen oder mehrere Vorfälle bei Arbeitskolleg/innen beobachtet zu haben (46.2% vs. 13.9%) (vgl. Tabelle A14 im Anhang). Dies gilt auch separat betrachtet für Männer (48.7% vs. 15.5%) und Frauen (43.3% vs. 11.6%).

Am häufigsten erwähnt werden **abwertende oder anzügliche Sprüchen, Witzen, Geschichten, Briefen oder E-Mails über Frauen oder Männer sowie unerwünschte Konfrontation mit pornographischem Material**. Hier berichtet insgesamt ein gutes Fünftel (21.5%) der Befragten, dass sie diese Situationen bei ihrem aktuellen Arbeitgebenden bei Arbeitskolleg/innen beobachtet haben.

An zweiter Stelle folgen **obszöne Gesten, Gebärden und Zeichen oder Nachpfeifen und mit Blicken ausziehen**, diese Verhaltensweisen hat ein knappes Fünftel (18.2%) der Befragten beobachtet.

Bereits deutlich weniger, nämlich insgesamt 9.2% der Befragten haben erlebt, dass Arbeitskolleg/innen **unerwünschtem Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen** ausgesetzt waren. **Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen** haben 8.2% bei Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Eine **sexuelle Erpressung** – also das Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder die Androhung von Nachteilen bei einer Verweigerung eines solchen – haben 3.8% der Befragten bei Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Werden nur die Männer betrachtet, so haben über 35-Jährige diese Verhaltensweise häufiger beobachtet als jüngere.

Werden nur die Frauen betrachtet, so haben in der Romandie wohnhafte Frauen signifikant häufiger solche Vorkommnisse beobachtet.

Von einem **sexuellen Übergriff oder einer Vergewaltigung** wissen 2.4% der Befragten zu berichten.

Über 35-jährige Personen berichten signifikant häufiger von einem solchen Vorfall.

9.2 Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten nach Unternehmen

9.2.1 Häufigkeit der Beobachtungen nach Wirtschaftsbranchen

Das Wichtigste in Kürze:

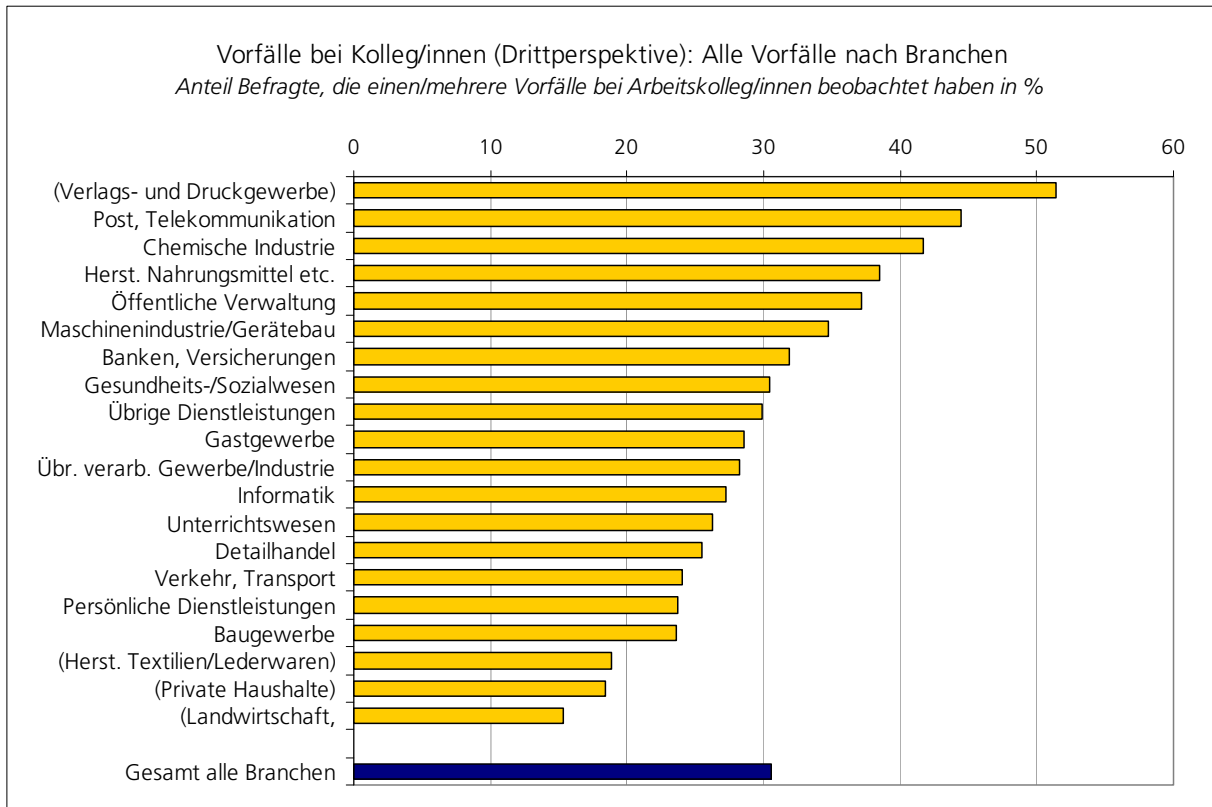
In den Branchen Post/Telekommunikation, Chemie, Nahrungsmittelindustrie sowie Öffentliche Verwaltung wurden am häufigsten potenziell belästigende Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Wie verteilen sich die bei Arbeitskolleg/innen beobachteten potenziell belästigenden Verhaltensweisen auf die verschiedenen Wirtschaftsbranchen (vgl. Tabelle A15 im Anhang)? Im Folgenden werden die Branchen aufgeführt, in welchen die Werte verglichen mit dem Gesamtwert am stärksten über- oder unterdurchschnittlich sind und auf mehr als 30 berichteten Fällen beruhen.⁴³

Insgesamt wurden in den Branchen Post/Telekommunikation, Chemische Industrie, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung sowie Öffentliche Verwaltung am häufigsten potenziell belästigende Verhaltensweisen beobachtet. Die tiefsten Zahlen kommen aus Baugewerbe, Persönliche Dienstleistungen, Verkehr/Transport sowie Detailhandel (vgl. **Abbildung 6**).

⁴³ Angesichts der kleinen Fallzahlen werden nur sehr wenige Werte signifikant, deshalb werden auch nicht signifikante Abweichungen als solche gekennzeichnet beschrieben. Wegen den kleinen Fallzahlen wird auf eine Differenzierung zwischen weiblichen und männlichen Befragten verzichtet.

Abbildung 6: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen nach Branchen (Drittperspektive) – alle Arten von Vorfällen



Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).
 Ausgewiesene Werte: Prozentualer Anteil Personen, die einen oder mehrere Vorfälle bei Arbeitskolleg/innen beobachtet haben.
 (Branche): Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, Briefe oder E-Mails über Frauen oder Männer sowie unerwünschte Konfrontation mit pornographischem Material in Bezug auf Arbeitskolleg/innen beobachten die Beschäftigten in den Branchen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Chemische Industrie, Post/Telekommunikation sowie Öffentliche Verwaltung überdurchschnittlich häufig. Die tiefsten Werte weisen die Branchen Persönliche Dienstleistungen, Verkehr/Transport, Baugewebe und Unterrichtswesen auf.

Die Verhaltensweisen **obszöne Gesten, Gebärden und Zeichen oder Nachpfeifen und mit Blicken ausziehen** gegenüber Arbeitskolleg/innen werden aus den Branchen Chemische Industrie (bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens 1.5fache Anzahl), Maschinenindustrie/Gerätebau, Banken/Versicherungen sowie Informatik besonders häufig berichtet. Vergleichsweise tiefe Werte weisen Unterrichtswesen, Detailhandel, Baugewebe und übrige Dienstleistungen auf.

Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen werden von Befragten aus den Branchen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung (bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens 1.5fache Anzahl), Chemische Industrie, Öffentliche Verwaltung und Persönliche Dienstleistung am häufigsten berichtet. Die tiefsten Werte kommen aus den Branchen Verkehr/Transport (bezogen auf Gesamt-

wert weniger als 0.5fache Anzahl), Unterrichtswesen, Post/Telekommunikation sowie Übrige Dienstleistungen.

In Bezug auf **unerwünschten Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen** weisen die Branchen Öffentliche Verwaltung, Chemische Industrie und Persönliche Dienstleistungen (alle bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens 1.5fache Anzahl, Öffentliche Verwaltung statistisch signifikanter Unterschied) sowie Gesundheits-/Sozialwesen überdurchschnittlich hohe Werte aus. Am seltensten sind demgegenüber Beobachtungen aus den Branchen Detailhandel (bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens weniger als 0.5fache Anzahl), Unterrichtswesen, Informatik und Übrige verarbeitendes Gewerbe/Industrie.

Die Beobachtung einer **sexuellen Erpressung** wird aus folgenden Branchen am häufigsten berichtet: Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Baugewerbe, Post/Telekommunikation, Gesundheits-/Sozialwesen sowie Persönliche Dienstleistungen (alle bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens 1.5fache Anzahl). Die tiefsten Werte weisen Chemische Industrie, Banken/Versicherungen, Detailhandel (alle bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens weniger als 0.5fache Anzahl) sowie Unterrichtswesen auf.

Von einem **sexuellen Übergriff oder einer Vergewaltigung** berichten Befragte aus Gesundheits-/Sozialwesen, Baugewerbe, Post/Telekommunikation sowie Persönliche Dienstleistungen deutlich häufiger (alle bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens 1.5fache Anzahl). Umgekehrt die tiefsten Werte weisen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung, Banken/Versicherungen, Detailhandel (alle bezogen auf Gesamtwert des Vorkommens weniger als 0.5fache Anzahl) sowie Informatik, Übrige Dienstleistungen und Unterrichtswesen auf.

9.2.2 Vorkommen nach Betriebsgrösse

Das Wichtigste in Kürze:

Personen, welche in mittleren oder grossen Unternehmen arbeiten, haben häufiger einen oder mehrere Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Personen, welche in Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten (31.0%) und noch ausgeprägter jene in Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten (39%) arbeiten, haben **insgesamt** signifikant häufiger einen oder mehrere Vorfälle gegenüber aktuellen oder ehemaligen Arbeitskolleg/innen beobachtet als jene in kleineren Unternehmen mit 10-49 (26.5%) oder unter 10 Beschäftigten (16.8%) (vgl. Tabelle A8 im Anhang).

Bezogen auf die einzelnen erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen zeigen sich interessante Differenzierungen. Die Beobachtung von **unerwünschten sexuellen Angeboten oder Einladungen** und **unerwünschtem Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen** wird signifikant häufiger aus Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten berichtet. **Sexuelle Erpressung** wird ebenfalls in Unternehmen mit mehr 250 und mehr Beschäftigten signifikant häufiger beobachtet, ist aber auch in Kleinunternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden leicht überdurchschnittlich. Dasselbe Muster zeigt sich – allerdings ohne statistisch signifikanten Unterschied – bei **sexuellen Übergriffen und Vergewaltigung**.

10 Arbeitsklima und Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

10.1 Arbeitsklima

Das Wichtigste in Kürze:

Das aktuelle Arbeitsklima im Unternehmen, in welchem sie tätig sind, wird von den Befragten als gut bis sehr gut eingeschätzt. Personen, welche in den vergangenen 12 Monaten ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich durch ein solches subjektiv betroffen fühlten, beurteilen das Arbeitsklima schlechter.

Beschreibung des Arbeitsklimas

Bevor die Befragten mit dem zentralen Thema der Studie konfrontiert wurden, wurden sie gebeten, in drei Fragen zum Arbeitsklima Stellung zu nehmen: Wie ist das Arbeitsklima allgemein? Wie werden die Beziehungen zu den Kolleg/innen eingeschätzt? Und wie die Beziehungen zu den Vorgesetzten? Im Folgenden werden die Einschätzungen und die signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, Region und Alter berichtet (detaillierte Ergebnisse vgl. Anhangs-Tabellen A16 sowie A3).

Das aktuelle **Arbeitsklima allgemein** wird von den Befragten insgesamt als gut bis sehr gut eingeschätzt (Mittelwert MW=4.14⁴⁴). Vier Fünftel bezeichnen das Arbeitsklima als sehr gut (42.9%) oder eher gut (35.8%). Für ein knappes Sechstel (15.8%) ist es mittel, für eine kleine Minderheit eher (3.9%) oder sehr (1.6%) schlecht.

Unter 25-jährige Befragte schätzen das Arbeitsklima überdurchschnittlich ein, über 45-jährige unterdurchschnittlich.

Noch positiver wird die **Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen** insgesamt eingeschätzt (MW =4.48). Sie wird von über 90 Prozent der Befragten als sehr gut (57%) oder eher gut (34.7%) bezeichnet. Für 7.5% ist sie mittel und für eine verschwindend kleine Minderheit eher (0.5%) oder sehr (0.3%) schlecht.

Deutschschweizer/innen bezeichnen die Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen besser als Romands.

Die **Beziehung zum Vorgesetzten bzw. den Vorgesetzten** bekommt insgesamt auch positive Noten (MW =4.25). Gut vier Fünftel der Befragten bezeichnen die Beziehung als sehr (47.6%) oder eher (35%) gut. Ein knappes Siebtel (13.3%) erachtet sie als mittel und eine kleine Minderheit als eher (2.8%) oder sehr (1.3%) schlecht.

Arbeitsklima und potenziell belästigendes Verhalten

Eine Verbindung der in Kapitel 3 ausführlich vorgestellten potenziell belästigenden Verhaltensweisen mit den Einschätzungen zum Arbeitsklima zeigt einige interessante Zusammenhänge. **Insgesamt** fällt die Einschätzung des allgemeinen Arbeitsklimas, der Beziehung zu den Kolleg/innen sowie zu den Vorgesetzten bei Personen, welche in den letzten 12 Monaten mindestens einen der vorgegebenen Vorfälle poten-

⁴⁴ Es wurde eine fünfstufige Skala verwendet: 1 = sehr schlecht, 2 = eher schlecht, 3 = mittel, 4 = eher gut, 5 = sehr gut.

ziell belästigenden Verhaltens erlebt haben, signifikant schlechter aus (MW =3.92/4.36/4.08 vs. 4.23/4.52/4.31, vgl. Anhangs-Tabelle A16). Auch die umgekehrte Perspektive ergibt bei den Frauen signifikante Unterschiede: Je schlechter das Arbeitsklima empfunden wird, desto höher ist der Anteil Frauen und Männer, die ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben (Tabelle A3 im Anhang).

Personen, welche mit *allgemeinen abwertenden Sprüchen* (MW =3.91/4.38/4.01 vs. 4.18/4.49/4.29) und/oder *unerwünschten Briefe, Telefonate oder E-Mails* mit obszönem oder abwertenden Inhalt konfrontiert waren (MW =3.78/4.26/3.91 vs. 4.17/4.49/4.27), beurteilen das Arbeitsklima allgemein und die Beziehung zu Kolleg/innen sowie Vorgesetzten signifikant schlechter. Befragte, welche mit *auf sie selber bezogenen abwertenden Sprüchen* konfrontiert waren, schätzen das Arbeitsklima allgemein und die Beziehung zu den Vorgesetzten signifikant schlechter ein (MW =3.84/4.07 vs. 4.16/4.26). Dasselbe gilt für Personen, welche mit *obszönen Gebärden/Gesten* konfrontiert waren (MW =3.76/3.93 vs. 4.17/4.27). Wer *unerwünschten Körperkontakt* erlebt hat, schätzt das Arbeitsklima allgemein schlechter ein (MW =3.77 vs. 4.16).

Die Signifikanztests der Häufigkeitsverteilung in Tabelle A3 zeigen ein ähnliches, wenn auch leicht anderes Bild: Personen, welche in den letzten 12 Monaten mit *unerwünschten Briefen, Telefonaten oder E-Mails* mit obszönem oder abwertenden Inhalt, konfrontiert waren schätzten das Arbeitsklima allgemein und die Beziehung zu Kolleg/innen sowie Vorgesetzten signifikant häufiger eher oder sehr schlecht ein. Befragte, welche im selben Zeitraum mit *allgemeinen abwertenden Sprüchen, obszönen Gebärden/Gesten, unerwünschtem Körperkontakt* und *sexueller Erpressung* konfrontiert waren, weisen bezüglich Arbeitsklima allgemein und der Beziehung zu den Vorgesetzten signifikant häufiger schlechtere Werte auf. Wer auf sich selber *bezogene abwertende Sprüche* erlebt hat, gibt dem Arbeitsklima allgemein und der Beziehung zu den Kolleg/innen tiefere Noten. Personen, welche mit *Nachpfeifen/Anstarren* konfrontiert waren, bezeichnen ihre Beziehung zu den Kolleg/innen häufiger als eher oder sehr schlecht.

Werden nur die Frauen betrachtet, zeigen sich drei weitere signifikante Zusammenhänge: Frauen, welche mit *Nachpfeifen/Anstarren* konfrontiert waren, schätzen auch ihre Beziehung zu den Vorgesetzten häufiger schlecht ein. Solche, welche *aufdringliche sexuelle Angebote* erhalten haben, bezeichnen ihre Beziehung zu den Kolleg/innen schlechter und jene, welchen *unerwünschte Geschichten mit sexuellem Inhalt* aufgedrängt wurden, schätzen das Arbeitsklima insgesamt schlechter ein.

Arbeitsklima und subjektive Betroffenheit

Welche Zusammenhänge zeigen sich zwischen der Einschätzung des Arbeitsklimas und der subjektiven Betroffenheit (vgl. Tabellen A16 und A10 im Anhang)?

Personen, welche sich in den letzten 12 Monaten durch ein potenziell belästigendes Verhalten **sonst gestört gefühlt** haben, schätzen das Arbeitsklima allgemein (MW=3.73 vs. 4.17), die Beziehung zu den Kolleg/innen (MW=4.3 vs. 4.49) und die Beziehung zu den Vorgesetzten (MW=3.94 vs. 4.26) signifikant **schlechter** ein. Derselbe Zusammenhang zeigt sich auch bezogen auf den **Zusammenzug** der beiden Formen subjektiver Betroffenheit. Personen, welche sich in den letzten 12 Monaten sexuell belästigt gefühlt haben, unterscheiden sich in der Einschätzung der drei Aspekte des Arbeitsklimas nicht signifikant von den andern. Beim Mittelwertsvergleich zeigt sich bezogen auf das Arbeitsklima allgemein aber eine Tendenz: Personen, welche sich sexuell belästigt gefühlt haben, schätzen das Arbeitsklima allgemein tendenziell eher besser ein (4.43 vs. 4.14).

10.2 Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Das Wichtigste in Kürze:

Gut ein Drittel der Befragten gibt an, dass es im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt.

Insgesamt geben 35.7% der Befragten an, dass es im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, **Massnahmen** gibt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden (vgl. Tabelle A17 im Anhang).

Männer berichten signifikant häufiger als Frauen, es gebe in ihrem Unternehmen entsprechende Massnahmen (38% vs. 32.7%). Über *35-jährige* Personen weisen gegenüber jüngeren ebenfalls höhere Zustimmungswerte aus, *bis 25-jährige* tiefere.

Werden nur die Daten für die Männer betrachtet, so zeigt sich zusätzlich ein regionaler Unterschied: In der Romandie wohnhafte Männer berichten signifikant häufiger davon, in ihrem Unternehmen gebe es entsprechende Massnahmen.

Eine differenzierte Betrachtung nach **Unternehmensgrösse** zeigt (vgl. Tabelle A18 im Anhang): Von den Personen, welche in Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten, gibt rund ein Siebtel (14.2%) an, in ihrem Unternehmen gebe es Massnahmen. Bei jenen, welche in Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden tätig sind, ist es ein gutes Sechstel (17.2%), bei jenen aus Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten ein Drittel (33.4%). Den mit Abstand höchsten Wert, ergibt sich für Personen aus grösseren Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten: hier berichten drei Fünftel (61.2%), dass es in ihrem Unternehmen Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gebe.⁴⁵

Aus welchen **Branchen** wird **besonders häufig** von Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz berichtet (vgl. **Abbildung 7** bzw. Tabelle A18 im Anhang)? Die drei höchsten Werte⁴⁶ (alle mind. 1.5mal höher als der Gesamtwert) erreichen Banken/Versicherungen (65.7%), die Chemische Industrie (57.8%) sowie Post/Telekommunikation (54.4%). Weiter berichten in der Branche Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung (53.5%) sowie Informatik (52.2%) mehr als die Hälfte der Befragten, in ihrem Unternehmen gebe es entsprechende Massnahmen. Umgekehrt **besonders selten** hingegen sind Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach Auskunft der Befragten in Detailhandel (13.5%), Baugewerbe (16.4%) sowie bei den persönlichen Dienstleistungen (19.5%).⁴⁷

Werden nur die *männlichen Befragten* betrachtet, so berichten Männer aus den Branchen Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung (57.9%, mind. 1.5mal höher als der Gesamtwert), Gesundheits-/Sozialwesen (52.6%) und Informatik (52.2%) besonders oft von Massnahmen.

Bei den *weiblichen Befragten* erreichen Banken/Versicherungen (58.7%), Informatik (53.8%) (beide

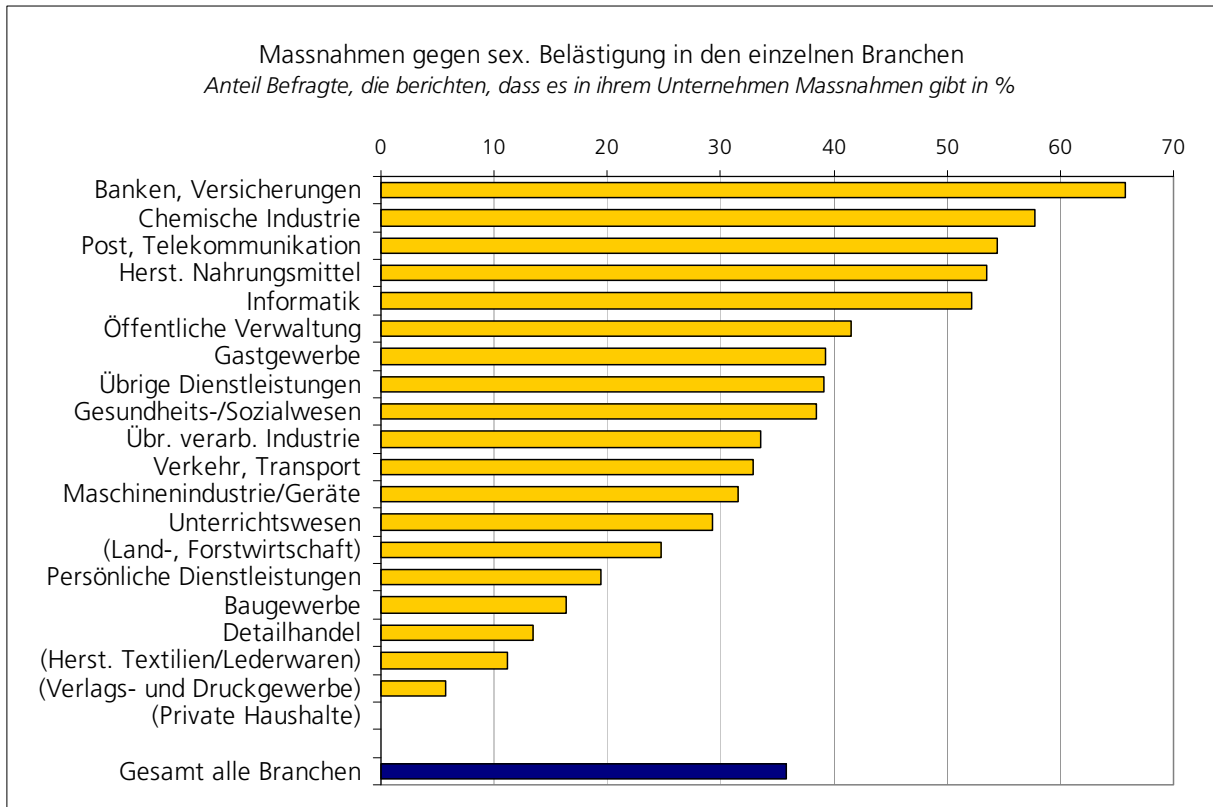
⁴⁵ Frauen in der Stichprobe sind seltener als Männer in einem Grossunternehmen beschäftigt (28.8% vs. 39.3%). Damit erklärt sich ein Teil des beobachteten Unterschieds in den Gesamtwerten von Frauen und Männern.

⁴⁶ Es werden nur Werte berücksichtigt, welche auf mindestens 30 (ungewichteten) Fällen beruhen.

⁴⁷ In den neun Branchen, in welchen gemäss Aussage der Befragten überdurchschnittlich häufig Massnahmen getroffen wurden, arbeiten mehr Frauen als Männer (Frauenanteil 52% vs. 41% im Schnitt aller Branchen). Dies wiederum gibt dem beobachteten geschlechtsspezifischen Unterschied (vgl. vorangehende Fussnote) ein grösseres Gewicht.

mind. 1.5mal höher als der Gesamtwert) sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung (43.2%) die höchsten Werte.

Abbildung 7: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung nach Branchen



Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).
(Branche): Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Ob in einem Unternehmen nach Ansicht der Befragten Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden oder nicht, hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung des **Arbeitsklimas** allgemein und der Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen oder Vorgesetzten (vgl. Tabelle A16 im Anhang).

Teil III: Fazit

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie diskutiert. Kapitel 11 beleuchtet das Ausmass von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus verschiedenen Perspektiven, in Kapitel 12 werden vertiefende Ergebnisse zum Thema dargestellt. Kapitel 13 vergleicht die Ergebnisse mit bestehenden Erhebungen, in Kapitel 14 werden die wichtigsten Schlussfolgerungen und ein Ausblick auf weitere Forschungsfragen dargestellt.

11 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Hinweise zur Verbreitung aus drei Perspektiven

Wie in Kapitel 1.4 ausgeführt, wurde der Themenkreis der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit drei sich ergänzenden Perspektiven erfasst: Dem Erleben von potenziell belästigendem Verhalten durch die Befragten, der Beobachtung dieses Verhaltens gegenüber Arbeitskolleg/innen und der Erfassung der subjektiven Betroffenheit (Gefühl, sexuell belästigt und/oder sonst durch potenziell belästigendes Verhalten gestört worden zu sein). Jede Perspektive kann einen Beitrag dazu leisten, der Verbreitung des Phänomens auf die Spur zu kommen. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt und aufeinander bezogen kommentiert.

11.1 Verbreitung allgemein

Perspektive 1: Selbst erlebtes potenziell belästigendes Verhalten

Insgesamt haben **rund 30%** der Befragten in den letzten 12 Monaten und **gut die Hälfte** im gesamten Erwerbsleben (mindestens) **eine potenziell belästigende Verhaltensweise** erlebt. Deutschschweizer/innen, Frauen und bis 35-jährige Personen berichten signifikant häufiger von derartigen Vorkommnissen (vgl. **Tabelle 5**).

Die mit Abstand **verbreitetste Verhaltensweise** sind allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche, Witze etc. – bezogen auf das gesamte Erwerbsleben hat dies jede dritte Person erlebt, beinahe jede sechste in den letzten 12 Monaten; Deutschschweizer/innen noch häufiger. Mit deutlichem Abstand folgen vier Verhaltensweisen, welche bezogen auf die letzten 12 Monate ungefähr jede achtzehnte Person erlebt hat, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben jede sechste bis achte: Nachpfeifen, unsittlich anstarren oder mit Blicken ausziehen; obszöne Gesten, Gebärden; abwertende oder obszöne Telefone, Briefe, E-Mails etc. sowie auf die Person bezogene abwertende oder anzügliche Sprüche. Frauen berichten deutlich häufiger von Nachpfeifen/Anstarren und auf sie selber bezogenen Sprüchen, Männer umgekehrt von obszönen Gesten/Gebärden und abwertenden Telefonen, Briefen etc. Generell erleben jüngere Befragte häufiger solches Verhalten als ältere. Unerwünscht pornographischem Material ausgesetzt waren in den letzten 12 Monaten rund vier von hundert Personen, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben doppelt so viele. Von diesem potenziell belästigenden Verhalten berichten häufiger Männer.

Unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht und aufgezwungene Geschichten mit sexuellem Inhalt sind Verhaltensweisen, von welchen bezogen auf die letzten 12 Monate zwei bis gut drei von hundert Befragten berichten, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben aber acht bis zwölf. Alle drei Verhaltensweisen haben Frauen deutlich häufiger erlebt. Von unerwünschten Einladungen und Geschichten berichten jüngere Personen häufiger, von Körperkontakt dagegen die über 25-Jährigen.

Teil III: Fazit Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Hinweise zur Verbreitung aus drei Perspektiven

Am Arbeitsplatz begrabscht oder gegen den Willen geküsst worden ist in den letzten 12 Monaten eine von hundert Personen, jüngere Befragte häufiger. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben erhöht sich die Zahl auf fünf von hundert, für Frauen auf knapp neun von hundert.

Die Vorkommnisse, welche **am seltensten** berichtet werden, sind sexuelle Erpressung und sexueller Übergriff/Vergewaltigung. Eine sexuelle Erpressung hat in den letzten 12 Monaten eine von zweihundert Personen erlebt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben allerdings viermal mehr. Bei sexueller Übergriff/Vergewaltigung wird für die letzten 12 Monate kein Fall berichtet, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben ist rund eine von zweihundert Personen Opfer davon.

Tabelle 5: Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten im Überblick, nach Häufigkeit geordnet

	Vergangene 12 Monate	Gesamtes Erwerbsleben	Signifikant überdurchschnittliche Werte (Geschlecht, Region, Alter)
Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche (F06)	15.9%	35%	■ Deutschschweizer/innen (18.2/38% vs. 8.6/24.9%)
Nachpfeifen/Anstarren (F10)	6.8%	15.2%	■ Frauen (10.4/24.7% vs. 3.9/7.7%) ■ bis 35-Jährige (16-25: 10.6/15.9%, 26-35: 12/18.6%, 36-45: 4.2/14.8%, 46-65: 3.4/12.4%)
Obszöne Gesten, Gebärden etc. (F11)	5.8%	14.3%	■ Männer (12M: 7% vs. 4.3%) ■ bis 35-Jährige (12M: 16-25: 9.7%, 26-35: 7.2%, 36-45: 3.9%, 46-65: 4.8%)
Abwertende oder obszöne Telefone, Briefe, E-Mails etc. (F08)	5.4%	12.4%	■ Männer (6.9/14.7% vs. 3.3/9.5%) ■ 26-45-Jährige (EL: 16-25: 8%, 26-35: 15.2%, 36-45: 14.4% 46-65: 10.1%)
Auf die Person bezogene abwertende oder anzügliche Sprüche (F09)	5.5%	12.3%	■ Frauen (9.3/19.5% vs. 2.6/6.5%) ■ bis 45-Jährige (EL: 16-25: 13%, 26-35: 15.1%, 36-45: 12.1%, 46-65: 9.7%)
Unerwünschter Körperkontakt (F15)	3.5%	12.5%	■ Frauen (5/18.9% vs. 2.2/7.4%) ■ über 25-Jährige (EL: 16-25: 6.5%, 26-35: 13.2%, 36-45: 11.6%, 46-65: 14.8%)
Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht (F13)	2.1%	9.2%	■ Frauen (EL: 13.9% vs. 5.5%) ■ bis 35-Jährige (12M: 16-25: 2.8%, 26-35: 4.2%, 36-45: 1.4%, 46-65: 0.9%)
Aufgezwungene Geschichten mit sex. Inhalt (F12)	2.1%	8.2%	■ Frauen (EL: 9.9% vs. 6.9%) ■ bis 35-Jährige (12M: 16-25: 3.3%, 26-35: 3.6%, 36-45: 2%, 46-65: 1.7%)
Pornographisches Material (F14)	3.9%	8.1%	■ Männer (5.1/9.8% vs. 2.3/5.9%)
Begrabschen / Küssen (F16)	0.9%	5.1%	■ Frauen (EL: 8.8% vs. 2.3%) ■ bis 35-Jährige (12M: 16-25: 2%, 26-35: 1.4%, 36-45: 0.8%, 46-65: 0.2%)
Sexuelle Erpressung (F17)	0.5%	2.1%	■ 26-35-Jährige (12M: 16-25: 0.2%, 26-35: 1.5%, 36-45: 0.3%, 46-65: 0.2%)
Sexueller Übergriff / Vergewaltigung (F18)	0%	0.6%	
Total alle Vorfälle	30.1%	51.3%	■ Deutschschweizer/innen (31.3/52.6% vs. 25.8/47.2%) ■ Frauen (EL: 54.8% vs. 48.6%) ■ bis 35-Jährige (12M: 16-25: 36.1%, 26-35: 35.7%, 36-45: 27.5%, 46-65: 25.4%)

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).
12M = In den vergangenen 12 Monaten / EL = Im gesamten Erwerbsleben; Zwei Zahlen direkt nacheinander mit „/“ getrennt = „12M / EL“. Wie die Zahlen zu Lesen sind, vgl. auch Kapitel 16.1.2, Seite 94.

Perspektive 2: Subjektive Betroffenheit

Die zweite Perspektive, mit welcher die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beleuchtet wurde, ist die subjektive Betroffenheit. Konkret geht es hier um die Frage, ob sich die Auskunftspersonen sexuell belästigt oder durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt haben bzw. ihnen ein solches unangenehm war. Rechtlich gesehen ist diese subjektive Betroffenheit in einer der beiden Formen eine der Voraussetzungen, damit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesprochen wird (vgl. Kapitel 1.2).

Bezogen auf die **letzten 12 Monate** haben sich insgesamt **1.2%** der Befragten am Arbeitsplatz **sexuell belästigt** gefühlt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben **11.3%**. Der Anteil ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern (2.4/19.2% vs. 0.2/5.1%) und bei Deutschschweizer/innen grösser als bei Romands. Bis 35-jährige Personen fühlten sich in den letzten 12 Monaten überdurchschnittlich häufig sexuell belästigt, bis 25-Jährige bezogen auf das gesamte Erwerbsleben überdurchschnittlich selten, was mit der kürzeren Berufstätigkeit zusammenläuft.

Bezogen auf die letzten **12 Monate** empfanden **5.4%** der Befragten potenziell belästigendes Verhalten **unangenehm** oder sie fühlten sich dadurch **gestört**, bezogen auf das gesamte **Erwerbsleben** erhöht sich diese Zahl auf **7.6%**. Auch diese zweite Art der subjektiven Betroffenheit ist bei Frauen (und unter ihnen besonders bei den jüngeren) höher als bei Männern (8.1/11.3% vs. 3.4/5.2%) und bezogen auf die letzten 12 Monate bei Deutschschweizer/innen höher als bei Romands.

Werden **beide Formen** subjektiver Betroffenheit **zusammengezogen**, so ergeben sich Werte von **6.5%** Betroffenen in den letzten 12 Monaten und **18.1%** im gesamten Erwerbsleben. Auch hier sind die Werte für Frauen (10.3/28.3% vs. 3.5/10%) und Deutschschweizer/innen höher.

Perspektive 3: Bei Arbeitskolleg/innen beobachtetes potenziell belästigendes Verhalten (Drittperspektive)

Als dritte Perspektive zur Annäherung an die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde erhoben, inwieweit die Befragten potenziell belästigende Verhaltensweisen gegenüber ehemaligen oder aktuellen Arbeitskolleg/innen im Unternehmen, in welchem sie heute arbeiten, beobachtet haben (vgl. **Tabelle 6**). Insgesamt hat **fast jede dritte Person** an ihrem aktuellen Arbeitsplatz eine potenziell belästigende Verhaltensweise beobachtet. Am häufigsten – von gut bzw. knapp einem Fünftel der Befragten berichtet – handelt es sich dabei um abwertende oder obszöne Sprüche, Witze, Geschichten, pornographisches Material etc. sowie obszöne Gesten etc. oder Nachpfeifen/mit Blicken ausziehen. Noch jede zehnte Person berichtet von unerwünschtem Körperkontakt, Begrabschen und Küssen und jede zwölfte von unerwünschten sexuellen Angeboten und Einladungen. Knapp vier von hundert Befragten haben eine sexuelle Erpressung beobachtet und gut zwei von hundert einen sexuellen Übergriff oder eine Vergewaltigung, dies häufiger über 35-jährige Personen, welche über mehr Berufserfahrung verfügen.

Vergleich der drei Perspektiven

Die drei erfassten Perspektiven decken **je einen anderen Aspekt** des Phänomens der Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ab. Sie sind aber dennoch voneinander **keineswegs unabhängig**: Personen, welche selber jemals mindestens eine der erfassten potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt haben, berichten signifikant häufiger auch von einer subjektiven Betroffenheit, umgekehrt hat die grosse

Mehrheit von über 90 Prozent der Befragten, welche eine subjektive Betroffenheit berichtet, mindestens eine dieser Verhaltensweisen erlebt.⁴⁸ Dasselbe gilt für die Verbindung zur dritten Perspektive: Personen, welche selber ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, geben auch signifikant häufiger an, (mindestens) eines bei Arbeitskolleg/innen beobachtet zu haben.

Als erstes wichtiges Ergebnis ist zunächst festzuhalten, dass **deutlich mehr Befragte ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben als sich subjektiv betroffen fühlen**: Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben hat jede zweite Person ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt, von einer persönlichen subjektiven Betroffenheit berichtet aber «nur» knapp jede fünfte. Noch grösser ist der Unterschied bezogen auf die letzten 12 Monate: Hier berichtet fast jede dritte Person von einem selber erlebten potenziell belästigenden Verhalten aber nur jede Sechzehnte von subjektiver Betroffenheit. Das bedeutet, dass **ein beachtliches Ausmass von erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen weder als sexuelle Belästigung noch als sonst störend oder unangenehm** wahrgenommen wird. Eine detailliertere Betrachtung des Verhältnisses zwischen den letzten 12 Monaten und dem gesamten Erwerbsleben zeigt, dass auch ein auf den **«Schweregrad» des Verhaltens** bezogener Effekt vorliegen kann. Für das gesamte Erwerbsleben berichteten insgesamt gut eineinhalb mal so viele Personen mindestens einen potenziell belästigenden Vorfall. Bei den in den sechs letzten 12 Monaten häufigsten Verhaltensweisen sind es jeweils gut doppelt so viele. Bei unerwünschtem Körperkontakt sind es bereits dreieinhalb mal so viele, bei den verbleibenden Verhaltensweisen, welche stärker gerichtet und in einem allgemeinen Verständnis⁴⁹ als «gravierender» bezeichnet werden können (unerwünschte Einladungen, aufgezwungene Geschichten mit sexuellem Inhalt, Begrabschen/Küssen, sexuelle Erpressung sowie sexueller Übergriff/Vergewaltigung), übersteigt die in Bezug auf das Erwerbsleben berichtete Fallzahl die aktuelle um ein Vierfaches und mehr. Einerseits ist dies eine Folge davon, dass diese Verhaltensweisen seltener sind und deshalb mit geringerer Wahrscheinlichkeit in den letzten 12 Monaten aufgetreten sind, andererseits kann darin aber auch zum Ausdruck kommen, dass den Befragten solche «gravierenderen» Erlebnisse eher in Erinnerung geblieben sind als «banalere», letztere also bezogen auf das gesamte Erwerbsleben weniger berichtet wurden. Diese Vermutung wird von der Betrachtung der subjektiven Betroffenheit gestützt: Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben fühlen sich fast zehnmal mehr Befragte sexuell belästigt als bezogen auf die letzten 12 Monate, demgegenüber nur rund eineinhalb mal mehr sonst gestört. Dies kann darauf hindeuten, dass Personen, welche sich jemals sexuell belästigt fühlten, dieses Vorkommnis nachhaltiger in Erinnerung bleibt als ein im subjektiven Erleben «harmloseres» Gestört-Fühlen.

Interessante Ergebnisse zeigt der Vergleich der beiden erwähnten Perspektiven auch in Bezug auf das **Geschlecht**. Frauen berichten insgesamt häufiger von mindestens einer potenziell belästigenden Verhaltensweise und sie sind auch bei der Hälfte der einzelnen Verhaltensweisen gegenüber Männern übervertreten. Umgekehrt sind aber Männer ihrerseits bei drei potenziell belästigenden Verhaltensweisen (Obszöne Gesten/Gebärden, abwertende oder obszöne Telefone, Briefe etc. sowie pornographisches Material) übervertreten und insgesamt dem erwähnten Verhalten deutlich häufiger ausgesetzt als bisher gemeinhin angenommen. Bezogen auf die subjektive Betroffenheit zeigen sich deutlichere Geschlechtsunterschiede. Frauen fühlten sich um ein Vielfaches häufiger sexuell belästigt als Männer. Dennoch sind auch die Zahlen für die Männer nicht zu vernachlässigen: Beinahe jede fünfte Frau (19.2%) und immerhin jeder zwanzigs-

⁴⁸ Das bedeutet, dass die vorgegebenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen, die für die Befragten in Bezug auf subjektive Betroffenheit relevanten Verhalten, sehr gut abdecken.

⁴⁹ Die Einschätzung stellt eine Aussenperspektive dar, welche sich mit dem Erleben der Betroffenen nicht zu decken braucht.

te Mann (5.1%) hat sich im bisherigen Erwerbsleben (mindestens) einmal sexuell belästigt gefühlt. **Beide Formen der subjektiven Betroffenheit zusammengenommen, hat sich bezogen auf das gesamte Erwerbsleben mehr als jede vierte Frau (28.3%) und jeder zehnte Mann (10%) am Arbeitsplatz sexuell belästigt und/oder gestört gefühlt.**⁵⁰ Eine vertiefte Betrachtung der Geschlechtsunterschiede zeigt einen weiteren interessanten Aspekt: Bezogen auf die letzten 12 Monate berichten beide Geschlechter häufiger die zweite Form der subjektiven Betroffenheit eines Gestört-Fühlens, Frauen rund dreieinhalb mal häufiger, Männer um ein Siebzehnfaches. Dies deutet darauf hin, dass «harmlosere» potenziell belästigende Verhaltensweisen im persönlichen Erleben nicht mit sexueller Belästigung in Verbindung gebracht werden, ganz besonders von Männern nicht. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben liegen die Werte für die beiden Formen subjektiver Betroffenheit bei Männern etwa gleich hoch, Frauen hingegen berichten eineinhalb mal häufiger vom Gefühl, sexuell belästigt worden zu sein. Dies kann bezogen auf die Frauen als weiterer Hinweis für die Richtigkeit der oben erwähnten Vermutung des Erinnerungseffekts sein. Bei den Männern könnte das Fehlen dieses Effekts darauf hinweisen, dass sie mit der Zuweisung sexueller Belästigung bezogen auf sich selber sehr zurückhaltend sind.

Betrachten wir die untersuchten **Regionen**, decken sich die Ergebnisse aus den beiden auf die Befragten bezogenen Perspektiven: sowohl bezogen auf die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten insgesamt⁵¹ als auch bezogen auf die subjektive Betroffenheit ergeben sich in der Deutschschweiz höhere Werte. Deutschschweizer/innen berichten also häufiger von potenziell belästigendem Verhalten und sie fühlen sich auch häufiger sexuell belästigt bzw. gestört.

Bei den **Alterseffekten** zeigt sich ebenfalls eine Übereinstimmung der beiden bisher betrachteten Perspektiven. Jüngere Personen (meist unter 35 Jahren) berichten – speziell bezogen auf die vergangenen 12 Monate – häufiger vom Erleben potenziell belästigenden Verhaltensweisen, dieselbe Altersgruppe fühlt sich insgesamt gesehen bezogen auf die letzten 12 Monate häufiger sexuell belästigt (und die Untergruppe der Frauen auch häufiger gestört). Für das gesamte Erwerbsleben berichten teilweise auch höhere Altersgruppen häufiger von potenziell belästigendem Verhalten und über 25-Jährige fühlen sich häufiger sexuell belästigt. Diese Zusammenhänge erklären sich primär ganz einfach dadurch, dass ältere Personen auf eine längere Periode bisherigen Erwerbslebens zurückblicken können.

Die **dritte erhobene Perspektive** der Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) lässt sich in beschränktem Masse mit der ersten des persönlichen Erlebens von potenziell belästigendem Verhalten vergleichen (vgl. **Tabelle 6**). Ein direkter Vergleich der Zahlen ist nicht nur deshalb nicht möglich, weil gewisse Verhaltensweisen zu Gruppen zusammengefasst wurden, sondern auch, weil der zeitliche Bezug unklar ist (ehemalige oder aktuelle Arbeitskolleg/innen im Unternehmen, in welchem die Befragten heute arbeiten). Insgesamt gesehen hat **jede dritte Person** (mindestens) ein potenziell belästigendes Verhalten bei Arbeitskolleg/innen beobachtet, also ungefähr gleich viele wie in den vergangenen 12 Monaten selber mit einem solchen Verhalten konfrontiert waren. Die Verteilung der Häufigkeiten der einzelnen Verhaltensweisen stimmt grob gesehen überein: aus einer Aussenperspektive **«leichtere» Verhaltensweisen werden weitaus häufiger beobachtet als «gravierendere»**. Interessant sind hier die Werte für die beiden weitreichenden Verhaltensweisen sexuelle Erpressung und

⁵⁰ Diese Zahlen entsprechen der Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemäss der rechtlichen Definition.

⁵¹ Es gibt zwei gegenteilige Effekte für die Untergruppen nach Geschlecht: Männer aus der Romandie berichten häufiger von unerwünschten Einladungen, Frauen aus der Romandie häufiger von aufgedrängten Gesprächen mit sexuellem Inhalt. An der gesamten Aussage ändern diese aber nichts.

sexueller Übergriff/Vergewaltigung: Sie liegen mit 3.8% bzw. 2.4% deutlich über jenen, welche bezogen auf sich selber aufs ganze Erwerbsleben berichtet werden. (2.1% bzw. 0.6%), obwohl davon ausgegangen werden kann, dass gerade diese beiden Verhalten kaum an der betrieblichen Öffentlichkeit stattfinden. Ob sich dies mit einer bezogen auf selber erlebtes Verhalten höheren Hemmschwelle, dem Berichten von «Gerüchten» oder anderen Gründen erklärt, muss offen bleiben.

Betrachten wir das **Geschlecht**, ergeben sich bei der dritten Perspektive keine Unterschiede, d.h. Frauen und Männer berichten gleich häufig über entsprechende Vorfälle. Ebenfalls keine Unterschiede zeigen sich bezogen auf die **Region**,⁵² in der Romandie wurden also gleich häufig potenziell belästigende Verhaltensweisen beobachtet wie in der Deutschschweiz. Damit zeigt sich hier die beim selber erlebten potenziell belästigenden Verhalten und der subjektiven Betroffenheit festgestellte Übervertretung der Deutschschweiz nicht. Bezogen auf das **Alter** gibt es Effekte bei einzelnen Verhaltensweisen sowie in der Untergruppe der Frauen; alle zeigen, dass mit zunehmendem Alter häufiger Verhaltensweisen berichtet werden – auch dies dürfte Ausdruck einer mit höherem Lebensalter verbundenen längeren Erwerbszeit bzw. höheren Dienstalalters sein.

Tabelle 6: Beobachtetes und selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten

	Bei Arbeitskollegen / -kolleginnen beobachtet	Selber erlebt	
		Vergangene 12 Monate	Gesamtes Erwerbsleben
Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, Briefe oder E-Mails über Frauen oder Männer; unerwünschte Konfrontation mit pornographischen Bildern	21.5%	Allgemeine Sprüche: 15.9% Telefone, Mails etc.: 5.4% Bezogene Sprüche: 5.5% Geschichten: 2.1% Pornographie: 3.9%	Allgemeine Sprüche: 35% Telefone, Mails etc.: 12.4% Bezogene Sprüche: 12.3% Geschichten: 8.2% Pornographie: 8.1%
Obszöne Gesten, Gebärden und Zeichen oder Nachpfeifen und mit Blicken ausziehen	18.2%	Gesten etc.: 5.8% Nachpfeifen, Blicke: 6.8%	Gesten etc.: 14.3% Nachpfeifen, Blicke: 15.2%
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen	9.2%	Körperkontakt: 3.5% Begrabschen: 0.9%	Körperkontakt: 12.5% Begrabschen: 5.1%
Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	8.2%	2.1%	9.2%
Sexuelle Erpressung	3.8%	0.5%	2.1%
Sex. Übergriff / Vergewaltigung	2.4%	0%	0.6%
Total (mind. 1 Verhalten beobachtet bzw. erlebt)	30.5%	30.1%	51.3%

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

⁵² In der Untergruppe der Frauen zeigt sich ein signifikanter Effekt: Frauen in der Romandie berichten häufiger, dass Kolleg/innen von ihnen schon mal sexuelle Erpressung erlebt haben.

11.2 Verbreitung nach Unternehmen

11.2.1 Wirtschaftsbranche

Bei dem berichteten selber erlebten potenziell belästigenden Verhalten zeigen sich grosse Unterschiede zwischen den Branchen, sowohl insgesamt als auch bezogen auf einzelne potenziell belästigende Verhaltensweisen und ihre Verbreitung bei Frauen und Männern.

Mehrheitlich **tiefe Werte** für beide Geschlechter weist der Bereich Übriges verarbeitendes Gewerbe/Industrie aus. Weiter – mit Ausnahme einzelner Verhaltensweisen – unterdurchschnittliche Werte finden sich in den Branchen Informatik, Öffentliche Verwaltung, Private Haushalte sowie Land-/Forstwirtschaft.

Als Branchen, in welchen relativ viele potenziell belästigende Verhaltensweisen – mit Unterschieden in Art und Ausprägung tendenziell **für beide Geschlechter – überdurchschnittlich** häufig vorkommen erweisen sich Verlags- und Druckgewerbe, Gastgewerbe, Herstellung Nahrungsmittel, Getränke, Tabakverarbeitung sowie Chemische Industrie. Branchen, in welchen insbesondere **Frauen überdurchschnittlich** von potenziell belästigendem Verhalten berichten sind Banken/Versicherungen, Post/Telekommunikation, Persönliche Dienstleistungen, Herstellung Textilien/Lederwaren sowie Baugewerbe. Dasselbe gilt auch für die Branche Detailhandel, wobei hier für Männer die aus einer Aussenperspektive «gravierenden» Verhaltensweisen sexuelle Angebote, unerwünschter Körperkontakt, sexuelle Erpressung und sexueller Übergriff/Vergewaltigung ebenfalls überdurchschnittlich häufig sind. In der Branche Gesundheits- und Sozialwesen sind Männer überdurchschnittlich häufig mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert.

Für die Verbreitung der **subjektiven Betroffenheit nach Wirtschaftsbranche** liegen die Angaben bezogen auf die vergangenen 12 Monate vor (vgl. **Tabelle 7**). Der Vergleich dieser Werte mit jenen der Verbreitung von selber erlebtem potenziell belästigendem Verhalten zeigt interessante Zusammenhänge.

Unter den **Branchen, welche tiefe Werte für die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten aufweisen** fallen die Öffentliche Verwaltung und Land-/Forstwirtschaft mit überdurchschnittlichen Werten für die subjektive Betroffenheit des «Gestört-Fühlens» und das Total beider Formen von subjektiver Belästigung auf. Eine nähere Betrachtung der einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen zeigt für die Öffentliche Verwaltung bei Männern überdurchschnittliche Werte für unerwünschte Telefone, Briefe, E-Mails etc. und auf die Person bezogene Sprüche sowie Begrabschen/Küssen. Bei Land- und Forstwirtschaft ist insgesamt gesehen Begrabschen/Küssen überdurchschnittlich häufig, bezogen auf die Männer zusätzlich unerwünschter Körperkontakt und auf die Person bezogene Sprüche, bei den Frauen pornographisches Material. Offenbar sind es diese einzelnen Verhaltensweisen, welche zur überdurchschnittlichen subjektiven Betroffenheit bei insgesamt unterdurchschnittlichen Werten führen. In der Branche Übrige in Verarbeitendes Gewerbe Industrie stimmen unterdurchschnittliche Werte für subjektive Betroffenheit und wenig berichtete potenziell belästigende Verhaltensweisen überein.

Bezüglich Branchen, welche **hohe Werte für die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten aufweisen** gibt es drei, welche sich ausserdem durch hohe Werte für subjektive Betroffenheit (sexuell belästigt und/oder sonst gestört bzw. Total) auszeichnen, bei welchen also beide Perspektiven übereinstimmend in dieselbe Richtung weisen: Herstellung Nahrungsmittel, Getränke, Tabakverarbeitung, Chemische Industrie sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Die Branche Persönliche Dienstleistungen weist hohe Werte für das Gefühl sexueller Belästigung auf, bezogen auf beide Formen subjektiver Betroffenheit aller-

dings unterdurchschnittliche, was sich unter anderem mit der primär bei Frauen hohen Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten erklären lässt. Ebenfalls unterdurchschnittliche Werte für die subjektive Betroffenheit des «Gestört-Fühlens» bzw. dem Zusammenzug beider Formen subjektiver Betroffenheit gibt es in den insbesondere bezogen auf Frauen überdurchschnittlich mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontierten Branchen Banken/Versicherungen, Post/Telekommunikation, Baugewerbe und Detailhandel. Andere Branchen – wie etwa das Gastgewerbe – zeichnen sich in Bezug auf die subjektive Betroffenheit nicht speziell aus, obwohl sie bezogen auf potenziell belästigendes Verhalten überdurchschnittliche Werte aufweisen.

Tabelle 7: Branchen mit über- bzw. unterdurchschnittlichen Werten subjektiver Betroffenheit in den vergangenen 12 Monaten

	Überdurchschnittliche Werte	Unterdurchschnittliche Werte
Sexuell belästigt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Persönliche Dienstleistungen ■ Gesundheits- und Sozialwesen ■ Chemische Industrie ■ Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabak 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Land-/Forstwirtschaft ■ Verkehr/Transport ■ Maschinenindustrie/Gerätebau ■ Übrige in Verarb. Gewerbe/Industrie
Sonst gestört	<ul style="list-style-type: none"> ■ Land-/Forstwirtschaft ■ Öffentliche Verwaltung ■ Verkehr/Transport ■ Herst. Nahrungsmittel/Getränke, Tabak 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Baugewerbe ■ Detailhandel ■ Post/Telekommunikation ■ Banken/Versicherungen
Total (sex. belästigt und/oder gestört)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Land-/Forstwirtschaft ■ Öffentliche Verwaltung ■ Verkehr/Transport ■ Gesundheits-/Sozialwesen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Baugewerbe ■ Detailhandel ■ Persönliche Dienstleistungen ■ Übrige in Verarb. Gewerbe/Industrie

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Der Bezug der dritten Perspektive der **Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten** bei Arbeitskolleg/innen erweitert das Bild noch einmal. Besonders **häufig** werden Vorfälle aus den Branchen Post/Telekommunikation, Chemische Industrie, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung sowie Öffentliche Verwaltung berichtet. Besonders **selten** aus den Branchen Baugewerbe, Persönliche Dienstleistungen, Verkehr/Transport und Detailhandel. Die Betrachtung der einzelnen Gruppen von Verhaltensweisen relativiert allerdings dieses Bild: So weist die Branche Persönliche Dienstleistungen bezogen auf die Verhaltensweisen unerwünschtem Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen, Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen, Sexuelle Erpressung sowie sexueller Übergriff / Vergewaltigung überdurchschnittliche Werte auf, desselben die Branche Baugewerbe bezogen auf die beiden letztgenannten Verhalten. Bei den drei Verhaltensweisen unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen, sexuelle Erpressung sowie sexueller Übergriff / Vergewaltigung fällt weiter die Branche Gesundheits-/Sozialwesen mit hohen Werten auf. Obszöne Gesten, Gebärden und Zeichen oder Nachpfeifen und mit Blicken ausziehen wird aus Maschinenindustrie/Gerätebau, Banken/Versicherungen und Informatik überdurchschnittlich berichtet.

Bei den Branchen Herstellung Nahrungsmittel, Getränke, Tabakverarbeitung und Chemische Industrie zeigen sich **aus allen drei Perspektiven** überdurchschnittliche Werte. Die Branche Post/Telekommunikation hat hohe Werte in Bezug auf die Verbreitung von selber erlebtem und beobachtetem potenziell belästigendem Verhalten aber – bezogen auf «Gestört-Fühlen» – eine unterdurchschnittliche persön-

liche Betroffenheit. Bei der Öffentlichen Verwaltung werden ebenfalls viele potenziell belästigende Verhalten bei Kolleg/innen beobachtet und die Werte für die subjektive Betroffenheit sind überdurchschnittlich, demgegenüber jene für selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten tief. Baugewerbe und Detailhandel mit verhältnismässig hohen Werten für selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten zeichnen sich durch tiefe Werte für beobachtetes Verhalten und «Gestört-Fühlen» sowie insgesamt subjektive Betroffenheit aus. Bei der Branche Persönliche Dienstleistungen stehen hohe Werte für selber erlebtes potenziell belästigendes Verhalten tiefen für die Beobachtung bei Dritten gegenüber, dies bei einer bezogen auf sexuelle Belästigung hohen, bezogen auf beide erfassten Formen tiefen subjektiven Betroffenheit. Verkehr/Transport mit unterdurchschnittlichen Werten für bei Dritten beobachtetes Verhalten schliesslich, weist überdurchschnittliche Werte für subjektive Betroffenheit auf.

11.2.2 Betriebsgrösse

Insgesamt gesehen werden in **Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten** sowohl signifikant mehr selber erlebte als auch bei Arbeitskolleg/innen beobachtete **potenziell belästigende Verhalten** berichtet. Bei einigen Verhaltensweisen zeigen sich insbesondere in grossen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten speziell hohe Werte. Dies lässt sich zumindest teilweise durch die grössere Anzahl Arbeitskolleg/innen erklären. Bezogen auf das selber erlebte potenziell belästigende Verhalten sind die Effekte weniger deutlich, doch auch hier werden aus Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten tendenziell überdurchschnittliche Werte berichtet. Über die Gründe dafür lassen sich aufgrund der vorhandenen Daten keine Aussagen machen.

Auf die **subjektive Betroffenheit** hat die Betriebsgrösse keinen Einfluss.⁵³

11.3 Personen- und stellenbezogene Merkmale

Personen- und stellenbezogene Merkmale liegen nur für die beiden auf die Befragten bezogenen Perspektiven (persönlich erlebte Vorfälle potenziell belästigenden Verhaltens und subjektive Betroffenheit) vor.

Beim **Erleben von potenziell belästigendem Verhalten** in den letzten 12 Monaten ergeben sich **insgesamt gesehen** bezogen auf Nationalität (mehr Vorfälle von Doppelbürger/innen und Ausländer/innen als von Schweizer/innen), Beruf (mehr Vorfälle von Angehörigen gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft / Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montierer/innen / Dienstleistungsberufe sowie Verkäufer/innen in Geschäften und Märkten), Dienstalter (mehr Vorfälle von Personen mit 1-9 Dienstjahren) sowie Lage der Arbeitszeit (mehr Vorfälle von Schichtarbeiter/innen) signifikante Effekte (vgl. **Tabelle 8**). Bei den **einzelnen Verhaltensweisen** zeigen sich je nach Verhaltensweise unterschiedliche Zusammenhänge, aber keine durchgehend klaren Effekte. Der häufigste Zusammenhang ist bezüglich Lage der Arbeitszeit: Bei einer Mehrheit der Verhaltensweisen weisen die Schichtarbeitenden höhere Werte auf, dasselbe gilt für Personen mit einem Dienstalter von einem bis neun Jahren und für Teilzeitarbeitende.⁵⁴ Einzelne Verhaltensweisen sind von Nationalität und Aufent-

⁵³ Es ergeben sich weder insgesamt noch bezogen auf die Untergruppen Frauen bzw. Männer signifikante Unterschiede und es sind auch keine klaren Tendenzen ersichtlich. Die Daten werden nicht im Detail dargestellt.

⁵⁴ In einem Fall (Gesten/Gebärden) weisen Vollzeitarbeitende höhere Werte auf. Dies dürfte mit der hohen Verbreitung dieser Verhaltensweise bei Männern zusammenhängen.

haltsstatus beeinflusst, wobei Doppelbürger/innen und Ausländer/innen sowie Personen mit Niederlassungsbewilligung C und Jahresaufenthalter/innen mit Ausweis B mehr Vorfälle berichten. Von der Lebenssituation beeinflusst sind zwei Verhaltensweisen, wobei Personen, welche allein mit Kind(ern) leben, jene welche bei den Eltern leben und die, welche in einer Wohngemeinschaft leben⁵⁵ höhere Werte aufweisen. Bezogen auf den Ausbildungsstand sind Nachpfeifen/Anstarren bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (Abschluss auf Sekundarstufe I) und abwertende Briefe, Telefone etc. bei solchen mit Abschluss auf Tertiärstufe stärker verbreitet. Dieselbe Verhaltensweise wird von Angehörigen des Kaders häufiger berichtet während Befragte, welche zur Kategorie «Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in» gehören, häufiger von Nachpfeifen/Anstarren und auf sie persönlich bezogenen abwertenden oder anzüglichen Sprüchen berichten.

Bei der **subjektiven Betroffenheit** zeigt sich bezogen auf die letzten 12 Monate ein klarer Effekt für Teilzeitarbeitende: Personen mit einem Pensum von über 50% berichten insgesamt und in beiden Unterformen höhere Werte. Erlebte Verhaltensweisen und subjektive Betroffenheit weisen damit in dieselbe Richtung. Dasselbe gilt für den Effekt bezüglich der Lage der Arbeitszeit: Schichtarbeiter/innen, welche mehr Vorfälle berichten, fühlen sich (tendenziell) auch stärker subjektiv betroffen. Auch der Nationalitäteneffekt weist insgesamt in eine analoge Richtung (höhere subjektive Betroffenheit von Doppelbürger/innen). Bezogen auf den Aufenthaltsstatus schlägt sich der in der Untergruppe der Frauen beobachtete Effekt der stärkeren Verbreitung von unerwünschten Einladungen und sexueller Erpressung bei Jahresaufenthalter/innen B nicht nieder, sie berichten tendenziell sogar geringere subjektive Betroffenheitswerte. Ein Effekt des Ausbildungsstandes zeigt sich nur für Männer: jene mit Abschluss auf Tertiärstufe fühlen sich häufiger sonst gestört bzw. insgesamt subjektiv betroffen. Da Männer von der Verhaltensweise obszöne Telefone, Briefe, E-Mails etc., welche von Personen mit diesem Abschluss überdurchschnittlich erlebt wird, häufig berichten, weisen auch hier die beiden Perspektiven in dieselbe Richtung. Die in Bezug auf eine Verhaltensweise ebenfalls überdurchschnittlich viele Vorfälle berichtende Gruppe ohne nachobligatorische Ausbildung (Abschluss auf Sekundarstufe I) fühlt sich hingegen tendenziell eher unterdurchschnittlich subjektiv betroffen. Bezogen auf das Dienstalder fühlen sich insgesamt gesehen Personen mit einem Dienstalder von weniger als einem Jahr am stärksten subjektiv betroffen, von der Anzahl berichteter Verhaltensweisen her liegen sie demgegenüber im Durchschnitt oder darunter. Bei den Frauen fühlen sich Angehörige des oberen Kaders sowie Aushilfen/Hilfskräfte häufiger sexuell belästigt, bezogen auf die Gesamtstichprobe Personen, welche alleine mit Kind(ern) leben, häufiger sonst gestört. Tendenziell stimmt dies mit der Anzahl berichteter Vorfälle überein. Bezogen auf die Berufe zeigt sich ein uneinheitliches Bild: Zwei der Berufskategorien mit hoher subjektiver Betroffenheit (Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und auf Märkten sowie Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft) gehören auch zu jenen, welche überdurchschnittlich häufig potenziell belästigende Vorfälle berichten. Zwei Berufsgruppen weisen eine hohe subjektive Betroffenheit aus, ohne bei den Vorfällen im oberen Bereich zu liegen (Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei sowie Bürokräfte, kaufmännische Angestellte), Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montage weisen demgegenüber hohe Werte bei den Vorfällen insgesamt auf, ohne eine höhere subjektive Betroffenheit zu berichten.

⁵⁵ Da jüngere Personen sowohl häufiger bei ihren Eltern als auch in WG's leben, dürfte dies primär als Alterseffekt zu erklären sein.

Tabelle 8: Überdurchschnittliche Werte für potenziell belästigendes Verhalten und subjektive Betroffenheit in den letzten 12 Monaten

Verhaltensweise / Art der subjektiven Betroffenheit	Merkmal
Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche (F06) Nachpfeifen/Anstarren (F10)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schichtarbeit ■ Ausländer/innen, Doppelbürger/innen ■ Niederlassungsbewilligung C ■ Personen alleine mit Kind(ern) lebend, bei Eltern lebend ■ Ohne nachobligatorische Ausbildung (Sekundarstufe I) ■ Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/In ■ Weniger als 10 Dienstjahre ■ Schichtarbeit
Obszöne Gesten, Gebärden etc. (F11)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doppelbürger/innen ■ Mit den Eltern, in WG lebend ■ Vollzeitarbeitende ■ <i>Bei Frauen</i>: Schichtarbeit
Abwertende oder obszöne Telefone, Briefe, E-Mails etc. (F08)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abschluss auf Tertiärstufe ■ Kader ■ <i>Bei Frauen</i>: 1-9 Dienstjahre
Auf die Person bezogene abwertende oder anzügliche Sprüche (F09)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilzeitarbeitende ■ Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/In ■ Schichtarbeit
Unerwünschter Körperkontakt (F15)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personen alleine mit Kind(ern) lebend ■ Teilzeitarbeitende ■ 1 bis 9 Dienstjahre ■ Schichtarbeit
Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht (F13)	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Bei Frauen</i>: Jahresaufenthalter/innen B ■ Schichtarbeit
Aufgezwungene Geschichten mit sex. Inhalt (F12)	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Bei Männern</i>: Teilzeitarbeitende ■ Bis zu 4 Dienstjahre ■ Schichtarbeit
Pornographisches Material (F14)	-
Begrabschen / Küssen (F16)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilzeitarbeit über 50% ■ <i>Bei Frauen</i>: Schichtarbeit
Sexuelle Erpressung (F17) (<i>Sexueller Übergriff / Vergewaltigung (F18): kein Fall in den letzten 12 Monaten</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Bei Frauen</i>: Jahresaufenthalter/innen B
Total Vorfälle	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doppelbürger/innen, Ausländer/innen ■ Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft / Anlagen- und Maschinenbediener/innen, Montage / Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und Märkten ■ Dienstalter zwischen 1 und 10 Jahren ■ Schichtarbeit
Sexuell belästigt gefühlt	<ul style="list-style-type: none"> ■ (Doppelbürgerinnen) ■ Teilzeitpensum über 50 Prozent ■ <i>Bei Frauen</i>: oberes Kader und Aushilfe/Hilfskraft ■ Dienstalter < 1 Jahr ■ (Schichtarbeit)
Sonst gestört gefühlt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personen alleine mit Kind(ern) lebend ■ <i>Bei Männern</i>: Abschluss auf Tertiärstufe ■ Teilzeitpensum über 50 Prozent ■ <i>Bei Männern</i>: 5-9 Dienstjahre ■ Schichtarbeit
Total sexuell belästigt und/oder gestört gefühlt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doppelbürgerinnen ■ <i>Bei Männern</i>: Abschluss auf Tertiärstufe ■ Teilzeitpensum über 50 Prozent ■ Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei, Dienstleistungsberufe, Verkäufer/innen in Geschäften und auf Märkten, Bürokräfte, kaufm. Angestellte, Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft ■ Dienstalter < 1 Jahr ■ Schichtarbeit

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5). Werte in Klammer zeigen eine Tendenz, sind aber nicht signifikant.

12 Vertiefende Aspekte zum Thema

12.1 Urhebende von selber erlebtem potenziell belästigendem Verhalten

Bei den für die letzten 12 Monate berichteten erlebten Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten wurden Geschlecht und berufliche Beziehung zu den Urhebenden erfasst. Eine zusammenfassende Betrachtung zeigt folgendes Bild:

Geschlecht

Männer sind klar häufiger als Frauen Urheber von potenziell belästigendem Verhalten. Insgesamt gesehen sowie bei neun der elf berichteten Verhaltensweisen sind sie in drei Fünfteln bis zu vier Fünfteln der berichteten Fälle als Urheber beteiligt. Bei zwei Verhaltensweisen (Abwertende oder obszöne Telefonate, Briefe, E-Mails etc. sowie sexuelle Erpressung) machen sie die Hälfte der Urhebenden aus. Insgesamt gesehen folgt an zweiter Stelle die **gemischtgeschlechtliche** Kategorie «sowohl Männer als auch Frauen» als Urhebende. Bezogen auf die einzelnen Verhaltensweisen kommen aber **eine oder mehrere Fraue(n)** als Urheberinnen bei sieben Verhaltensweisen noch vor der gemischtgeschlechtlichen Urheber/innenschaft. Dabei handelt es sich um direkt auf eine Person gerichtete Verhaltensweisen. Das Geschlecht der Urheber/innenschaft unterscheidet sich bei Männern bzw. Frauen, welche von potenziell belästigenden Verhaltensweisen berichten, klar. Grob gesagt lässt sich festhalten, dass Frauen hauptsächlich von Männern ausgehendes Verhalten berichten, mit grossem Abstand gefolgt von solchem aus gemischtgeschlechtlichen Urheber/innenschaften. Bei Männern geht das Verhalten insgesamt gesehen rund in der Hälfte der Fälle von Männern aus, zu je einem Viertel aber von einer weiblichen oder gemischtgeschlechtlichen Urheber/innenschaft. Sexuelle Erpressung, Begrabschen/Küssen und unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht gehen für beide Geschlechter fast ausschliesslich vom anderen Geschlecht aus. Für Frauen gilt dies auch bezogen auf unerwünschten Körperkontakt, Nachpfeifen/Anstarren und aufgezwungene Geschichten mit sexuellem Inhalt, bei Männern sind bei der erstgenannten Verhaltensweise noch in drei Viertel der Fälle, bei der zweiten in der Hälfte und bei der dritten noch in einem Viertel Frauen die Urheberinnen.

Berufliche Beziehung

Arbeitskolleg/innen stehen als Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten an erster Stelle. Sie sind insgesamt gesehen an deutlich mehr als der Hälfte der Vorfälle als Urhebende beteiligt. Bei acht Verhaltensweisen machen Arbeitskolleg/innen mindestens die Hälfte der Urhebenden aus, bei sechs davon noch deutlich mehr. Nur bei drei Verhaltensweisen (Unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Einladungen und sexuelle Erpressung) liegen die Werte tiefer. Mit einigem Abstand an zweiter Stelle stehen **Kund/innen** als Urhebende, dies sowohl insgesamt gesehen als auch bei sechs Einzelverhaltensweisen. Bei zwei Verhalten (Sexuelle Erpressung und unerwünschte Einladungen) stehen Kund/innen als Urhebende sogar an erster Stelle. Bei zwei Verhaltensweisen (Abwertende oder obszöne Telefonate, Briefe, E-Mails etc. sowie pornographisches Material) kommt die Sammelkategorie **«Andere»** an zweiter Stelle zu stehen, insgesamt hat sie aber nur geringe Bedeutung. Die Betrachtung des Geschlechts zeigt, dass es sich insgesamt gesehen bei allen drei bisher berichteten Gruppen mehrheitlich um männliche oder gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaften handelt. **Vorgesetzten** – dabei handelt es sich hauptsächlich um

Männer – kommt als Urhebenden vor allem bezogen auf Frauen eine nennenswerte Bedeutung zu, bei Männern sind sie kaum relevant. Umgekehrt ist die Situation bei den **Untergebenen**: sie sind insgesamt gesehen relativ selten Urhebende, bezogen auf die Männer, welche von potenziell belästigendem Verhalten berichten, erreichen Untergebene allerdings bei einzelnen Verhaltensweisen durchaus relevante Werte – dabei handelt es sich sowohl um Frauen als auch um Männer.

12.2 Reaktionen und Folgen

Personen, welche in den letzten 12 Monaten ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich jemals sexuell belästigt fühlten (35% der Stichprobe), wurden nach Reaktionen bzw. Folgen gefragt.

Bei den **Reaktionen** stehen «mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» im Vordergrund, je rund drei Fünftel der Befragten haben (mindestens einmal) so reagiert, in beiden Fällen Frauen signifikant häufiger als Männer. Gut die Hälfte der Befragten hat «Witze gemacht bzw. mit Humor reagiert» – diese Reaktion ist in der Romandie häufiger. Ebenfalls gut die Hälfte der Befragten hat mit Arbeitskolleg/innen gesprochen, auch diese Reaktion findet sich signifikant häufiger in der Romandie, zusätzlich auch bei Frauen. Mindestens einmal gar nicht auf einen Vorfall reagiert haben immerhin knapp zwei Fünftel der Auskunftspersonen. Noch ein knappes Fünftel hat sich bei Vorgesetzten beschwert und ein Achtel mit körperlicher Kraft gewehrt – beide Reaktionsweisen sind bei Frauen häufiger. Das Angehen von internen Anlaufstellen ist verhältnismässig selten (6.7% der Befragten), noch seltener werden externe Anlaufstellen kontaktiert (4.3%).

Ein Drittel der Befragten nennt mindestens eine der erwähnten **Folgen**, bei den Frauen sind es deutlich mehr, gut zwei von fünf Frauen gegenüber knapp einem von vier Männern berichten von mindestens einer Folge. Ein Sechstel gibt an, den Wunsch zu kündigen verspürt zu haben, bei Frauen sind es sogar fast ein Viertel. Bei einem Siebtel hat sich die Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen verschlechtert, auch dies häufiger bei Frauen. Ein knappes Siebtel gibt an, die Arbeitsleistung habe gelitten. Ein Achtel berichtet von Scham- und Schuldgefühlen, bei den Frauen sind es ein Sechstel. Jede zwölfte Person berichtet von Schlafproblemen, Angstgefühlen oder Depressionen – überdurchschnittlich häufig Frauen und Auskunftspersonen aus der Romandie – und jede vierzehnte von körperlichen Beschwerden (häufiger Frauen). Bei gut jeder zwanzigsten Person ergaben sich negative Einflüsse auf das Privatleben, dies häufiger in der Romandie. Am seltensten wird von erhöhten Fehlzeiten berichtet (3.1%).

12.3 Arbeitsklima

Das Arbeitsklima im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, wird von den Befragten sowohl insgesamt als auch bezogen auf die Beziehung zu Kolleg/innen und Vorgesetzten positiv eingeschätzt. Personen, welche eine der **potenziell belästigenden Verhaltensweisen selber erlebt haben, weisen bezogen auf alle drei Aspekte eine schlechtere Einschätzung** auf. Bei den einzelnen Verhaltensweisen haben insbesondere allgemeine abwertende Sprüche, obszöne Telefonate, Briefe etc., auf die Person bezogene abwertende Sprüche, obszöne Gebärden/Gesten sowie unerwünschter Körperkontakt einen negativen Einfluss auf die Einschätzung des Arbeitsklimas; bezogen auf die Beziehung zu den Vorgesetzten auch noch sexuelle Erpressung, bezogen auf Arbeitskolleg/innen auch Nachpfeifen/Anstarren.

Ein negativer Zusammenhang lässt sich auch für die **subjektive Betroffenheit** aufzeigen. Personen, welche sich durch ein potenziell belästigendes Verhalten gestört fühlten, schätzen das Arbeitsklima in ihrem Betrieb signifikant schlechter ein. Dasselbe gilt für das Total beider Formen subjektiver Betroffenheit.

12.4 Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Gut ein Drittel (35.7%) der Befragten gibt an, dass es im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, **Massnahmen** gibt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden, für Männer liegt dieser Anteil bei fast einem Viertel. Personen, welche in grossen Unternehmen arbeiten, berichten deutlich häufiger von Massnahmen als solche aus kleineren Unternehmen. Den höchsten Wert erreichen grosse Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten, wo rund drei Fünftel der Befragten angeben, es seien Massnahmen getroffen worden.

Bezogen auf die **Wirtschaftsbranchen** wurde aus den Branchen Banken/Versicherungen, Chemische Industrie, Post/Telekommunikation, Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung sowie Informatik besonders **häufig** von Massnahmen berichtet. Der Vergleich mit der Häufigkeit von berichteten potenziell belästigenden Verhaltensweisen bzw. dem Ausmass subjektiver Betroffenheit (vgl. Kapitel 11.2.1) zeigt, dass es sich mit Ausnahme von Informatik um Branchen handelt, welche in Bezug auf die Verbreitung und teilweise auch die subjektive Betroffenheit – zumindest für ein Geschlecht – hohe Werte aufweisen. Inwieweit diese (auch) das Ergebnis einer mit den getroffenen Massnahmen erhöhten Sensibilisierung sind, muss aufgrund fehlender Daten offen bleiben.

Umgekehrt besonders **selten** sind nach Aussagen der Befragten Massnahmen in Detailhandel, Baugewerbe und der Branche der persönlichen Dienstleistungen. Derselbe Vergleich mit der Verbreitung zeigt, dass es sich in allen drei Fällen um Branchen mit relativ hohen Werten bezüglich der Verbreitung von selber erlebtem potenziell belästigendem Verhalten bei tiefer subjektiven Betroffenheit und unterdurchschnittliche Anzahl bei Dritten beobachteten Verhalten handelt. Das Fehlen von Massnahmen lässt sich also nicht durch eine geringe Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten erklären, vielmehr liegt die Vermutung einer geringen Sensibilität für die Thematik nahe.

Ob in einem Unternehmen nach Ansicht der Befragten Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden oder nicht, hat **keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung des Arbeitsklimas** allgemein und der Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen oder Vorgesetzten.

13 Vergleich der Ergebnisse mit anderen Studien

Im Folgenden werden die Ergebnisse der vorliegenden Studie mit den in Kapitel 1.3 vorgestellten und weiteren schweizerischen und ausländischen Untersuchungen verglichen.

13.1 Schweiz

Im Rahmen der **4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005** (Graf et. al., 2007) wurde die subjektive Betroffenheit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfasst. Für die Schweiz (1'040 Befragte) ergab sich für die letzten 12 Monate ein Wert von 1.1% für das Total der Beschäftigten, 2% für Frauen und 0.4% für Männer. Dieselbe Form der subjektiven Betroffenheit erreicht in der vorliegenden Studie trotz nicht identischer Ausgangsstichprobe⁵⁶ **sehr ähnliche Werte**: insgesamt fühlten sich 1.2% der Befragten am Arbeitsplatz in den letzten 12 Monaten sexuell belästigt, 2.4% der Frauen und 0.2% der Männer. Der Bezug der in der vorliegenden Studie erfassten zweite Art der subjektiven Betroffenheit (gestört, unangenehm) macht allerdings deutlich, dass diese Werte nur einen Teil der Realität abdecken. Insgesamt gesehen waren nämlich in den vergangenen 12 Monaten 6.5% der abhängig erwerbstätigen Personen von potenziell belästigendem Verhalten subjektiv betroffen, 10.3% der Frauen und 3.5% der Männer. Im rechtlichen Sinn sind sie – und nicht nur jene, welche sich ausdrücklich sexuell belästigt fühlen – mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert.

Der Vergleich mit der Studie von Ducret et. al. (1993) lässt sich nur mit den Ergebnissen für die Frauen machen, da die **Genfer Studie** keine Männer berücksichtigte. Hier lag die subjektive Betroffenheit bezogen auf die vorangegangenen zwei Jahre bei 18%, das Erleben von potenziell belästigenden Verhaltensweisen für dieselbe Zeitspanne bei 59%, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben bei 72%. Im Vergleich mit den hier vorliegenden Ergebnissen liegen diese Genfer-Zahlen klar **höher**. Die Werte für die *subjektive Betroffenheit* sind schwierig zu vergleichen, da der Bezug auf die vergangenen zwei Jahre in der vorliegenden Studie nicht möglich ist und die Umschreibung der subjektiven Betroffenheit bei Ducret⁵⁷ mit keiner der hier verwendeten Beschreibungen übereinstimmt. Dazu kommt, dass von der Stichprobe her (Genfer Unternehmen) grosse Unterschiede bestehen. Die auf die vergangene 12 Monate bezogenen Werte liegen in der vorliegenden Studie alle deutlich unter den berichteten 18%, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben liegt der Wert für subjektiv empfundene sexuelle Belästigung mit 19.2% in einem ähnlichen Bereich. Bei den erlebten Vorfällen potenziell belästigenden Verhaltens ergeben sich hier ebenfalls vergleichsweise tiefe Werte. Für das gesamte Erwerbsleben berichten mit 54.8% weniger Frauen von erlebten Vorfällen als in der Genfer-Studie bezogen auf die letzten beiden Jahre. In welchem Ausmass sich der Effekt mit der unterschiedlichen Stichprobe⁵⁸, der anderen Zeitspanne (aktuell vs. Anfangs 90er Jahre) oder der methodischen Herangehensweise (quantitative Telefoninterviews vs. vertiefte persönliche Inter-

⁵⁶ Die vorliegende Studie erfasst eine repräsentative Stichprobe der *unselbständig* erwerbstätigen Bevölkerung, die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen schliesst die *Selbständigerwerbenden* ein. Für Selbständige wird ein leicht höherer Wert von 1.3% Betroffenen berichtet, allerdings ist die Stichprobengrösse klein und Angaben zur Signifikanz fehlen. Angesichts der unterschiedlichen Definitionen lassen sich die Verteilungen nach Untergruppen (Branche, Beschäftigungsgrad etc.) nicht direkt vergleichen.

⁵⁷ «unter Worten, Verhaltensweisen oder Forderungen sexueller oder entwürdigender Art von Männern gelitten»

⁵⁸ In der vorliegenden Studie liegen die Werte für die Romandie allerdings noch tiefer.

views) erklären lässt, bleibt offen; viel spricht allerdings für den letzterwähnten Punkt. Was sich im Vergleich zur Genfer-Studie allerdings bestätigt ist die *relative Häufigkeit* verschiedener Formen potenziell belästigenden Verhaltens: In beiden Studien sind aus einer Aussenperspektive als «gravierender» zu bezeichnende Vorfälle am seltensten, Sprüche, Gebärden und andere «unangebrachte» Verhaltensweisen am häufigsten. Uneinheitlich sind die Ergebnisse bezüglich der gemäss Genfer-Studie besonders *gefährdeten Frauen*: Darunter fallen Frauen mit temporären Arbeitsverträgen, mit prekären Aufenthaltssituationen, junge Frauen, Frauen mit einer beruflichen Ausbildung, Frauen in Kaderpositionen und jene in Männerdomänen. Eine derart klare «Gefährdungsliste» lässt sich aufgrund der vorliegenden Daten nicht machen, die Ergebnisse sind diesbezüglich nicht derart eindeutig, auch wenn sich einzelne Aspekte (junge Frauen, Frauen in Kaderpositionen) teilweise bestätigen und andere (temporäre Arbeitsverträge) klar nicht bestätigen. Bezüglich der *Urhebenden* potenziell belästigenden Verhaltens zeigen sich tendenziell vergleichbare Ergebnisse: an erster Stelle stehen Arbeitskolleg/innen, gefolgt von Kund/innen und Vorgesetzten. Bezüglich *Reaktionen* und *Folgen* ergeben sich aus der vorliegenden Studie – soweit vergleichbar – höhere Werte. Bei den Reaktionen bestätigen sich die relativen Häufigkeiten der Reaktionen (mit Worten wehren, Witze machen, Ignorieren etc. häufig, bei Instanzen beschweren selten).

Der Vergleich mit der Studie von Dupuis et al. (2000) ist heikel, da dort die sexuelle Belästigung im **Ausbildungskontext** und nicht im Erwerbsleben erhoben wurde und der zeitliche Bezug unklar ist; er sei hier dennoch berichtet. Insgesamt wurden 12.4% der Befragten an ihrer Ausbildungsstätte sexuell belästigt (Frauen: 15.5% an Universitäten, 19.4% an Konservatorien; Männer 6.9% an Universitäten, 3.4% an Konservatorien). Die auf das gesamte Erwerbsleben bezogenen Werte der vorliegenden Studie liegen in einem **ähnlichen Bereich** (insgesamt 11.3%, Frauen 19.2%, Männer 5.1%).

Unter den Ergebnissen der **Evaluation des Gleichstellungsgesetzes** (Stutz et. al., 2005) ergeben sich einige Punkte, welche die vorliegenden Ergebnisse ergänzen aber auch interessante Fragen aufwerfen. Zwei Aspekte stehen im Vordergrund.

- Eine klare Bestätigung der Ergebnisse ergibt sich in Bezug auf die *Verbreitung von Massnahmen* gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In zwei Dritteln der Unternehmen existieren nach Angaben der im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes befragten Personalverantwortlichen keine präventiven Massnahmen. Dieses Ergebnis bestätigt das hier vorliegende Resultat, wonach ein gutes Drittel der Befragten angibt, im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, gäbe es entsprechende Massnahmen. Auch der Zusammenhang, dass Massnahmen in grösseren Unternehmen häufiger sind, zeigt sich in beiden Studien.
- Fragen entstehen hingegen bezogen auf die *Region*: Die vorliegende Studie zeigt bei der subjektiven Betroffenheit und bezüglich selbst erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen – nicht aber in Bezug auf jene bei Drittpersonen beobachteten – klar höhere Werte für die Deutschschweiz. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes erstaunt dieses Resultat, da in der Romandie sowohl vor Schlichtungsstellen als auch vor Gerichten deutlich mehr Fälle sexueller Belästigung zu behandeln waren als in der Deutschschweiz und sich somit sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierungstatbestand in der Romandie stärker etabliert zu haben scheint.

13.2 Andere Länder

Die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Ausland gemäss **Bericht der Europäischen Kommission** (European Commission, 1998) wird für die nordischen Länder auf 30-50% mit irgend einer Form sexueller Belästigung konfrontierter weiblicher und (allerdings basierend auf sehr wenigen Studien) 10% männlicher Beschäftigter geschätzt. Für die südlichen Länder werden für Frauen Werte zwischen 25-45% konfrontierter Angestellter bei einer allgemeinen Erfassung und 30-84%, falls spezifische potenziell belästigende Verhaltensweisen abgefragt werden, geschätzt. Verglichen mit den vorliegenden Ergebnissen zur *Verbreitung* ergeben sich je nach Perspektive unterschiedliche Aussagen. Wird die subjektive Betroffenheit als Mass genommen (beide Formen zusammengenommen), so ergeben sich für die Schweiz Verbreitungswerte von 10.3% bezogen auf die letzten 12 Monate und 28.3% bezogen auf das gesamte Erwerbsleben für Frauen sowie 3.5% (12 Monate) bzw. 10% (Erwerbsleben) für Männer. Bei den Männern deckt sich die auf das gesamte Erwerbsleben bezogene Zahl mit der Vermutung für die nordischen Länder, bei den Frauen liegen die Werte vergleichsweise unter bzw. am unteren Rand der für Europa vermuteten Werte. Wird hingegen das Erleben von potenziell belästigenden Verhaltensweisen als Mass genommen, ergeben sich für Frauen Werte von 31.2% bezogen auf die vergangenen 12 Monate und 54.8% für das gesamte Erwerbsleben, bei den Männern bezogen auf die letzten 12 Monate 29.2%, für das gesamte Erwerbsleben 48.6%. Für die Männer liegen diese Werte weit über den Vermutungen der europäischen Studie, für die Frauen durchaus innerhalb der berichteten Spannweite.

Eine Bestätigung der Ergebnisse europäischer Studien ergibt sich in Bezug auf die *relative Häufigkeit* von vorkommenden Verhaltensweisen: verbale Belästigungen und nonverbale Verhaltensweisen wie Starren oder Nachpfeifen sind häufig, sexuelle Erpressungen, Übergriffe oder Vergewaltigungen selten. Die Ergebnisse bezüglich *besonders gefährdeten Frauen* (ledige/geschiedene, tiefer Ausbildungsstand, temporäre Arbeitsverträge, männerdominierte Berufe etc.) bestätigen sich in den vorliegenden Ergebnissen nur zum Teil, es lassen sich keine derart herausragenden gefährdeten Gruppen ausmachen.

Urhebende sind gemäss den europäischen Studien bei Frauen in der Regel Männer, dies bestätigt sich für die Schweiz. Von der beruflichen Beziehung werden Kolleg/innen und Vorgesetzte genannt, in der vorliegenden Untersuchung kommen Kund/innen noch vor Vorgesetzten als Urhebende vor. Bezogen auf Männer widersprechen sich die beiden vorliegenden europäischen Studien: in Deutschland resultieren mehrheitlich Männer als Urheber, in Finnland mehrheitlich Frauen. Für die Schweiz zeigt sich diesbezüglich ein gemischtes Bild: Bei den direkt gerichteten Verhaltensweisen stehen Frauen im Vordergrund, bei allgemeineren sind männliche und gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaften häufiger.

Die häufigsten *Reaktionsweisen* sind gemäss den europäischen Studien Ignorierung oder die direkte Abweisung der belästigenden Person, gemäss den vorliegenden Daten steht mit Worten wehren an erster Stelle, Ignorieren nennen aber immerhin auch zwei von fünf Befragten. Von negativen *Konsequenzen* für das persönliche Wohlbefinden berichtet rund die Hälfte und von solchen für die Arbeitssituation rund ein Drittel der Befragten in den europäischen Studien, in den vorliegenden Daten sind es zwei von fünf Frauen oder insgesamt ein Drittel der Befragten, welche negative Konsequenzen berichtet, die Werte liegen also, soweit vergleichbar, tiefer.

Von den im **EU-Bericht** (The Irish Presidency of the European Union, 2004) aufgeführten Ergebnisse seien die Ergebnisse aus drei Ländern kurz erwähnt. Für die *Niederlande* werden für das Jahr 2000 10% mit

sexueller Belästigung konfrontierter Arbeitnehmenden angegeben. Dieser Wert liegt im Bereich der subjektiven Betroffenheit (gefasst mit beiden Formen) für die vergangenen 12 Monate in der Schweiz. Für *Belgien* wird der Wert in der Gesamtbevölkerung wie folgt eingeschätzt: 1.3% verbale sexuelle Belästigung, 2% nonverbale sexuelle Belästigung und 0.6% körperliche sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung ist in grösseren Unternehmen häufiger. Das häufigere Vorkommen von potenziell belästigenden Verhaltensweisen in grösseren Unternehmen bestätigt sich für die Schweiz, die Werte für die sexuelle Belästigung – gefasst als eine der beiden Formen der subjektiven Betroffenheit – bezogen auf die letzten 12 Monate liegen mit 1.2% in einer ähnlichen Grössenordnung. In *Schweden* sind 3.9% der Männer und 15.1% der Frauen mit sexueller Belästigung konfrontiert. Dieser Wert liegt für die Männer im Bereich der subjektiven Betroffenheit (beide Formen zusammengenommen) für die vergangenen 12 Monate, für die Frauen etwas darüber.

Die bereits erwähnte Untersuchung im Rahmen der **4. Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005** (Graf et al., 2007) beziffert den europäischen Durchschnitt der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf 1.8%, das der verwendeten Definition entsprechende Ergebnis der hier vorliegenden Studie (sexuell belästigt gefühlt) liegt mit 1.1% leicht tiefer.

Die Ergebnisse der **Studie zu Gewalt an Frauen in Deutschland** (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004) lassen sich nur bedingt vergleichen, da hier sexuelle Belästigung auch in anderen Lebenskontexten erfasst wurde. Werden nur die erwerbstätigen Personen berücksichtigt, so haben rund zwei Drittel eine der vorgegebenen potenziellen Verhaltensweisen jemals und ein Fünftel bezogen auf die vergangenen 12 Monate erlebt. In der vorliegenden Studie ergeben sich tiefere Werte: insgesamt haben 54.8% der Frauen jemals und 31.2% in den vergangenen 12 Monaten am Arbeitsplatz ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt.

Bezogen auf spezifische Aspekte sind zwei ältere Studien erwähnenswert. Gemäss **Sadrozinski** (1993) wurden rund 15-20% der *Männer* jemals in ihrem Erwerbsleben sexuell belästigt, etwa gleich häufig von Frauen und von Männern. Wird die subjektive Betroffenheit als Mass genommen, liegen die Werte für das gesamte Erwerbsleben bei Männern in der vorliegenden Studie mit 10% tiefer, wird das Erleben von potenziell belästigenden Verhaltensweisen betrachtet, deutlich höher. Bezogen auf die Urhebenden bestätigen sich die Ergebnisse insgesamt gesehen tendenziell. **Holzbecher** (1996) berichtet aufgrund ihrer Studien von besonders gefährdeten Gruppen von Frauen und identifiziert Frauen in Männerdomänen, sozial verwundbare Frauen (Ausländer/innen, Frauen mit temporären Arbeitsverträgen etc.) sowie Frauen, welche in direkter Konkurrenz zu Männern stehen (z.B. qualifizierte Frauen im mittleren Kader) als besonders häufig mit sexueller Belästigung konfrontiert, gleichzeitig zeigen sich für die entsprechenden Gruppen je spezifische belästigende Verhaltensweisen. Diese Ergebnisse zeigen sich in den vorliegenden Daten nicht in dieser Klarheit.

14 Schlussbetrachtung und Ausblick

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen eine Fülle von interessanten Resultaten und ermöglichen es, wie die vorangehenden Kapitel zeigen, die am Anfang gestellten Fragen (vgl. Tabelle 1) zu beantworten.

Besonders relevant war die Frage nach dem **Ausmass**, also nach der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz. Dieser Frage wurde aus drei Perspektiven nachgegangen, jede von ihnen trägt einen Teil zur Antwort bei. Wird der Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **rechtlich** gefasst, so gibt die **subjektive Betroffenheit** das Ausmass wieder. Nach ihr 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. Diese rechtliche Definition ist nicht nur im Kontext der Rechtsanwendung sondern auch für die unternehmerische Praxis und im Hinblick auf Präventionsmassnahmen durchaus relevant. Die Praxis und die Präventionsarbeit in den Unternehmen kann sich aber nicht auf diese rechtliche Definition beschränken, sondern sie muss auch die aufgrund des erlebten **potenziell belästigenden Verhaltens** als viel höher einzuschätzenden Verbreitungswerte mit berücksichtigen: Das erlebte potenziell belästigende Verhalten zeigt nämlich (ebenfalls) Folgen im Arbeitsleben und beeinflusst das Arbeitsklima negativ. Für die **praktische Personalarbeit** sind demnach folgende Zahlen relevant: Insgesamt gesehen 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 im gesamten Erwerbsleben deutlich 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 (Grabschen, Küssen), am seltensten Vorfälle von sexueller Erpressung, Übergriffe und Vergewaltigung. Die Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten **bei Arbeitskolleg/innen** bestätigt die relative Häufigkeit der einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen und lässt vermuten, dass bei den aus einer Aussenperspektive als «gravierender» zu bezeichnenden Vorkommnisse die Werte tendenziell höher liegen dürften als aufgrund der persönlichen Erlebnisse ersichtlich ist.

Als eines der wichtigsten Ergebnisse der vorliegenden Studie ist weiter die relativ starke Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **bei Männern** zu bezeichnen – ein Ergebnis, das vor dem Hintergrund bisheriger theoretischer und empirischer Arbeiten aber auch der Praxiserfahrung durchaus zu erstaunen vermag. Die Erwartung, dass **Frauen** häufiger und stärker mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert sind, bestätigt sich zwar durchaus, sehr deutlich in Bezug auf die subjektive Betroffenheit und ebenfalls signifikant bezogen auf das Erleben von potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Die Werte der Männer liegen allerdings bei beiden Perspektiven verhältnismässig hoch. Unsere Daten zeigen weiter, dass bei Frauen potenziell belästigendes Verhalten und/oder sexuelle Belästigung häufiger Folgen hat als bei Männern. Gleichzeitig ist bei Männern die zweite Form der subjektiven Betroffenheit («Gestört-Fühlen») deutlich stärker verbreitet als das Gefühl, sexuell belästigt zu sein. Beides lässt vermuten, dass die bisherigen Erkenntnisse, wonach Männer sexuelle Belästigung als weniger gravierend oder bedrohlich erleben als Frauen (vgl. z.B. Meschkutat, Holzbecher & Richter, 1993) auch für den vorliegenden Kontext stimmen. Allerdings lassen die Daten hier keine eindeutigen Schlüsse zu. Es muss festgehalten werden, dass das Phänomen der sexuellen Belästigung von Männern bisher unterschätzt wurde und hier ein gros-

ser Forschungsbedarf insbesondere auch mit stärker qualitativ orientierten Herangehensweisen besteht, um die Wirkungszusammenhänge besser zu verstehen. Die bisher in Untersuchungen häufig praktizierte Konzentration auf Frauen erscheint vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse für künftige Studien zum Thema nicht mehr zulässig.

Ein weiteres interessantes Resultat bezüglich Verbreitung betrifft den Effekt bezogen auf die **Region**. Die Beschäftigten in der Romandie geben bei der subjektiven Betroffenheit und beim selber erlebten potenziell belästigenden Verhalten tiefere Werte an als Deutschschweizer/innen. Einzig bezogen auf die Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen zeigen sich keine Unterschiede zwischen den beiden Landesteilen. Diese dritte Perspektive könnte darauf hindeuten, dass sich die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten in der Romandie nicht unterscheidet. Ein Blick in die Praxis von Schlichtungsstellen und Gerichten liesse sogar eine höhere Verbreitung oder – wohl eher – höhere Sensibilität für die Thematik vermuten. Dem widersprechen die erwähnten tieferen Werte. Auch hier lassen die vorliegenden quantitativ orientierten Daten keine weiteren Schlüsse zu, vielmehr ergibt sich die Notwendigkeit, der Thematik in vertiefenden Studien nachzugehen.

Bezogen auf die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in verschiedenen Unternehmen fällt einerseits die **Unternehmensgrösse** auf: In grösseren Unternehmen werden sowohl mehr potenziell belästigende Verhaltensweisen erlebt als auch bei Arbeitskolleg/innen beobachtet. Hingegen unterscheidet sich die subjektive Betroffenheit nicht nach Unternehmensgrösse. Grössere Unternehmen, welche häufiger Massnahmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht haben, weisen also höhere Werte für potenziell belästigendes Verhalten auf. Inwieweit dies auf äussere Rahmenbedingungen (mehr Leute, eher gemischtgeschlechtliches Arbeitsumfeld etc.), auf erhöhte Sensibilität für die Thematik oder andere Gründe zurückzuführen ist, bleibt ebenfalls offen. Auch hier könnten vertiefte Studien Klarheit schaffen. Bezogen auf die **Branche** zeigen die Daten deutliche Unterschiede bezogen auf das Ausmass der Verbreitung insgesamt, auch die einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen sind sehr ungleich verteilt und die Zahlen für Frauen und Männern unterscheidet sich zum Teil stark. Weiter zeigen die Werte für die subjektive Betroffenheit und das erlebte bzw. beobachtete potenziell belästigende Verhalten teilweise in dieselbe Richtung, teilweise widersprechen sich die drei Perspektiven aber. Wird zusätzlich das Ausmass bisheriger präventiver Massnahmen mit berücksichtigt, wird das Bild noch einmal facettenreicher: Es gibt Branchen, welche sich durch hohe Verbreitungswerte und hohe Werte für präventive Massnahmen auszeichnen und solche, in welchen das Gegenteil der Fall ist. Für künftige Präventionsarbeit in der unternehmerischen Praxis sind diese Zusammenhänge bezogen auf die Branchen sehr wichtig und können auch einzelnen Unternehmen Hinweise auf für sie besonders relevante Themenkreise geben.

Bezogen auf **besonders gefährdete Personengruppen** sind die vorliegenden Daten nicht sehr einheitlich. Neben der bereits festgehaltenen höheren Verbreitung des Phänomens bei Frauen und Deutschschweizer/innen lässt sich in dieser allgemeinen Form nur noch festhalten, dass tendenziell jüngere Personen (insbesondere bezogen auf die vergangenen 12 Monate) und Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten höhere Werte aufweisen. Weiter lassen sich einige bisher als gefährdend erwartete Punkte aufgrund der Ergebnisse ausschliessen, so etwa hat ein zeitlich beschränkter Arbeitsvertrag keinen Einfluss auf subjektive Betroffenheit oder erlebtes potenziell belästigendes Verhalten. Andere geprüfte Aspekte wie zum Beispiel die Bildung oder Lebenssituation erweisen sich bezogen auf einzelne Werte relevant, bezogen auf andere ist kein Effekt feststellbar, so dass keine allgemeinen Aussagen möglich sind. Hier könnten weiterführende Untersuchungen Klarheit schaffen.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis betrifft die **Urhebenden**. Die Ergebnisse der Studie zeigen deutlich, dass die oft gehörte und gelesene Gleichung «Männer = Täter, Frauen = Opfer» so nicht stimmt. Bezogen auf Frauen sind Männer zwar in der grossen Mehrheit die Urheber von potenziell belästigendem Verhalten, bei einzelnen Verhaltensweisen erreichen aber auch bei den Frauen gemischtgeschlechtliche Urheber/innenschaften beachtliche Werte. Bezogen auf Männer, welche von potenziell belästigendem Verhalten berichten, lässt sich festhalten, dass der Anteil an männlichen Urhebern durchaus beachtlich ist und insgesamt gesehen im Bereich von rund der Hälfte der Fälle liegt. Bei den meisten Verhaltensweisen erreichen aber gemischtgeschlechtliche oder weibliche Urheber/innenschaften ebenfalls hohe Werte und direkt gerichtete körperbezogene potenziell belästigende Verhaltensweisen gehen bei Männern überwiegend von Frauen aus. Dieser Tatsache muss im Zusammenhang mit der Etablierung von präventiven Massnahmen in Unternehmen grosse Beachtung geschenkt werden.

Für die unternehmerische Praxis weiter relevant ist das Ergebnis bezüglich *beruflicher Beziehung* zur Urheber/innenschaft. Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten sind insgesamt gesehen am häufigsten Arbeitskolleg/innen, gefolgt von Kund/innen, welche bei einzelnen Verhaltensweisen sehr hohe Werte erreichen. Ein Engagement zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen, welche auch das Verhalten von Kund/innen mit berücksichtigt, stellt eine grosse Herausforderung dar. Ein wichtiges Ergebnis ist auch, dass Untergebenen als Urhebende primär bezogen auf Männer, Vorgesetzten primär bezogen auf Frauen eine Bedeutung zukommt. Dies ist einerseits die Folge der Teilung des Arbeitsmarktes, also der Tatsache, dass Vorgesetzte weitaus häufiger Männer sind und Männer demnach auch häufiger überhaupt Untergebene haben. Darüber hinaus lassen sich daraus aber auch Vermutungen über unterschiedliche Wirkungszusammenhänge des Phänomens bei Frauen und Männern vermuten, insbesondere dass der Machtkontext bezogen auf Männer, welche potenziell belästigendem Verhalten ausgesetzt sind, kaum eine Rolle spielt. Eine vertiefte Analyse dieser Fragestellungen in weiteren Studien wäre lohnenswert.

Rückblickend gesehen hat sich die methodische Herangehensweise zur Klärung der Hauptfrage der Studie – der Verbreitung von sexueller Belästigung – bewährt. Der direkte Zugang zu den Erwerbstätigen mittels Telefoninterviews erweist sich als sinnvoll, ebenso die Erhebung von drei unterschiedlichen Perspektiven auf das Phänomen. Die Ergebnisse zeigen, dass jede Perspektive einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn mit sich bringt. Optimierungsmöglichkeiten gäbe es bezogen auf die Formulierung einzelner Items.⁵⁹ Mit dem Vorliegen dieser Studie konnten die **quantitativen Dimensionen** sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Romandie und Deutschschweiz in vielen Aspekten beleuchtet werden. Die vorliegenden Daten haben allerdings auch ihre Grenzen. Bedauerlich ist zunächst, dass aufgrund der Konzentration der Stichprobe keine Aussagen über die Verbreitung der sexuellen Belästigung in der italienischen Schweiz möglich sind. Es wäre wünschenswert, diese Wissenslücke bald zu schliessen. Die Ergebnisse zeigen aber auch sonst eine Reihe offener Fragen, welche in künftigen Untersuchungen anzugehen wä-

⁵⁹ Dies gilt beispielsweise für die Umschreibung der einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen. So wurde etwa bei den Fragen F06 (allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche), F09 (auf Person bezogene abwertende oder obszöne Sprüche) und F11 (obszöne Gesten/Zeichen) die negative Konnotation des Verhaltens durch die Wortwahl (obszön, abwertend, Formulierung vgl. Tabelle 9) sprachlich impliziert, ohne wie bei anderen Items ausdrücklich die Unerwünschtheit des Verhaltens zu betonen. In der französischen Übersetzung scheint die negative Konnotation insbesondere beim Item F06 eher noch deutlicher. Eine Vereinheitlichung der Formulierungen wäre hier rückblickend bzw. für künftige Studien wünschenswert, um allfällige durch derartige sprachliche Feinheiten entstehenden Einflüsse zu kontrollieren.

ren. Es wäre lohnenswert, eine vertiefte Analyse der Zusammenhänge und Hintergründe der drei Perspektiven auf die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzunehmen. Die Ergebnisse lassen nur den Schluss zu, dass sie alle miteinander verknüpft sind, erlauben aber keine vertieften Aussagen über die Art dieser Bezüge. Hier wären weitere Erkenntnisse aus stärker qualitativ orientierten Untersuchungen zu erwarten. Aufgrund der vorliegenden Daten vordringlich erscheint eine fundierte Klärung des Phänomens der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von Männern und der vermutlich bei beiden Geschlechtern unterschiedlichen Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge des Phänomens. Erklärungsbedürftig ist weiter der festgestellte Unterschied zwischen den beiden untersuchten Sprachregionen, lohnenswert scheinen neben anderen auch vertiefte Untersuchungen zu besonders gefährdeten Personengruppen. Die Notwendigkeit von weiteren Untersuchungen gilt auch für alle Aspekte der Thematik, welche über die Verbreitung herausgehen – aufgrund der Fokussierung auf die Hauptfragestellung konnten diese in der vorliegenden Erhebung nur am Rande (Reaktionen, Folgen) oder gar nicht (Ursachen) untersucht werden.

Teil IV: Literaturverzeichnis und Anhang

15 Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004). Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. 1111pp, zugänglich im Internet unter <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte.did=20560.html>
- Ducret, Véronique & Fehlmann, Chloé (1993). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Worüber Frauen schweigen. Untersuchung in Genf. Herausgegeben vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern: EDMZ.
- Ducret, Véronique (2004). Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe. Zürich: vdf.
- Dupuis, Monique (1996). Sexuelle Belästigung – ein Problem mit langer Vergangenheit und kurzer Geschichte. In: Komitee Feministische Soziologie (Hrsg.). Sexualität. Macht. Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. Chur: Rüegger, S. 15-45.
- Dupuis, Monique, Emmenegger, Barbara & Gisler, Priska (2000). anmachen. platanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung. Bern: Haupt.
- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.) (1998). Genug ist Genug. Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bern: EDMZ.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs (1998). Sexual harassment in the workplace in the European Union. 243 pp. Zugänglich im Internet unter <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>
- Freivogel, Elisabeth (unter Mitarbeit von Judith Wissmann-Lukesch) (2004): Inhaltsanalyse der Gerichtsfälle in den Kantonen Graubünden, Schwyz, Waadt und Zürich. Einzelbericht im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit der Gleichstellungsgesetzes. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz. Bern.
- Gisler, Priska (2001). Belästigung, sexuelle. Geschlechterpolitik im öffentlichen Diskurs der Schweiz 1976 bis 1996. Opladen: Leske + Budrich.
- Graf, Maggie, Pekruhl, Ulrich, Korn, Kati, Krieger, Ralph, Mücke, Anja & Zölch, Martina (2007). 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005. Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive. Staatssekretariat für Wirtschaft seco und Fachhochschule Nordwestschweiz. 159 pp.
- Holzbecher, Monika (1996). Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz. Ergebnisse aus der Forschung und der betrieblichen Fortbildung. In: Komitee Feministische Soziologie (Hrsg.) Sexualität Macht Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. (S. 91-108). Chur: Rüegger.
- Kaufmann, Claudia (1997). Artikel 4. In: Margrith Bigler-Eggenberger & Claudia Kaufmann (Hrsg.). Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. Basel: Helbing & Lichtenhahn, S. 97-126.
- 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. Genf/Zürich: Schulthess.
- Meschkutat, Bärbel, Holzbecher, Monika & Richter, Gudrun (1993). Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Köln: Bund-Verlag.
- Sadrozinski, Renate (1993). Was ist sexuelle Belästigung? In: Renate Sadrozinski (Hrsg.). Grenzverletzungen. Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag. (S. 25-60). Frankfurt a.M: Fischer.
- Schär Moser, Marianne, Baillod, Jürg & Amiet, Barbara (2000). Chancen für die Chancengleichheit. Kursbuch zur Gleichstellung im Erwerbsleben. Zürich: vdf.
- Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth (2005). Evaluation der Wirksamkeit der Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz. Bern. 138pp.
- The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Professor Aileen McColgan (2004) Report on Sexual Harrassment in the Work Place in EU-Member States. 254pp. Zugänglich im Internet unter http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2005/report_sexual_harrassment_en.pdf
- Vögeli, Nicole C. (1996). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen. Chur: Rüegger.

16 Anhang

16.1 Lesehilfe

Im Folgenden werden die wichtigsten Begriffsklärungen zu den drei Perspektiven, mit welchen die Verbreitung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz angegangen wurde, im Überblick aufgeführt (Kapitel 16.1.1) und die wichtigsten formalen Hinweise zur Art der Darstellung zusammenfassend wiederholt (Kapitel 16.1.2). Beides soll die Lektüre des Berichts erleichtern.

16.1.1 Begriffsklärungen

Potenziell belästigendes Verhalten / potenziell belästigende Verhaltensweisen

Als potenziell belästigendes Verhalten bzw. potenziell belästigende Verhaltensweisen werden alle im Arbeitskontext auftretenden unerwünschten oder abwertenden Verhalten mit sexuellem Bezug oder einem Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit bezeichnet, welche das Potenzial haben, eine sexuelle Belästigung zu sein, d.h. von den Personen, welche mit ihnen konfrontiert sind, als belästigend, störend, unangenehm etc. erlebt zu werden.

Konkret wurde potenziell belästigendes Verhalten anhand von zwölf Verhaltensweisen erfasst. Die folgende **Tabelle 9** stellt diese im Überblick dar. In der ersten Spalte findet sich die Fragennummer wie sie im Fragebogen aufgeführt ist, in der zweiten die im Text teilweise verwendete Kurzbeschreibung für das entsprechende Item⁶⁰ und in der dritten die genaue Itemformulierung bezogen auf die Erhebung der potenziell belästigenden Verhaltensweise in den vergangenen 12 Monaten.

Tabelle 9: Zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen im Überblick

Frage Nr. ⁶¹	Im Text verwendete Kurzumschreibung	Itemformulierung im Fragebogen (bezogen auf die letzten 12 Monate)
06	Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" in Ihrer Anwesenheit abwertende Sprüche über Frauen oder Männer im Allgemeinen, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche gemacht?
08	Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	Haben Sie im letzten Jahr bei der Arbeit unerwünschte Telefone, Briefe oder e-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern und so weiter über Sex oder allgemein über Frauen oder Männer oder Homosexuelle erhalten? Nicht gemeint sind anonyme SPAM-Mails.
09	Auf Person bezogene abwertende oder obszöne Sprüche	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" über Sie persönlich, Ihr Aussehen oder Ihre Kleidung anzügliche Sprüche oder sexuelle Anspielungen gemacht oder haben Sie abwertende Bemerkungen zu hören bekommen, weil Sie eine Frau/ein Mann sind?
10	Nachpfeifen/Anstarren	Hat Ihnen im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" unerwünscht nachgepfeifen, Sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen?
11	Obszöne Gesten/Zeichen	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" in Ihrer Anwesenheit obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen und so weiter gemacht?

⁶⁰ Bei der ausführlichen Beschreibung der einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen werden im Text längere, für sich selber sprechende Umschreibungen gewählt. Die Kurzformen finden sich insbesondere bei der direkt daran anschliessenden Aufführung von Unterschieden und bei Darstellungen auf einer abstrakteren Ebene.

⁶¹ Die Nummerierung der Fragen entspricht derjenigen im Fragebogen (vgl. Anhang), es gibt keine Frage F07.

12	Unerwünschte Geschichten mit sexuellem Inhalt	Sind Ihnen im letzten halben Jahr bei der Arbeit unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt aufgedrängt worden?
13	Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht	Haben Sie im letzten Jahr bei der Arbeit aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten bekommen?
14	Pornographisches Material	Sind Sie im letzten Jahr 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.
15	Unerwünschter Körperkontakt	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" durch scheinbar zufällige Berührungen unerwünschten Körperkontakt erreicht oder ist Ihnen sonst körperlich unnötig nahe gekommen?
16	Begrabschen/Küssen	Sind Sie im letzten Jahr bei der Arbeit begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst worden?
17	Sexuelle Erpressung	Hat Ihnen im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" für ein sexuelles Entgegenkommen Vorteile versprochen oder hat Ihnen "öbber" mit Nachteilen gedroht, weil Sie kein sexuelles Entgegenkommen gezeigt haben?
18	Sexueller Übergriff/ Vergewaltigung	Sind Sie im letzten Jahr bei der Arbeit Opfer von einem sexuellen Übergriff oder von einer Vergewaltigung geworden?

Quelle: Eigene Darstellung.

Subjektive Betroffenheit / Formen subjektiver Betroffenheit

Mit dem Begriff «subjektive Betroffenheit» wird erfasst, ob sich die Befragten durch ein potenziell belästigendes Verhalten persönlich betroffen fühlen. Es werden **zwei Formen** unterschieden:

1. **Subjektiv empfundene sexuelle Belästigung**⁶²
2. **Unangenehm bzw. «Gestört-Fühlen»**⁶³

Drittens wird der **Zusammenzug dieser beiden Formen subjektiver Betroffenheit** berichtet. Dieser entspricht der Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im rechtlichen Sinn.

Bei Arbeitskolleg/innen beobachtetes potenziell belästigendes Verhalten (Drittperspektive)

Als **Drittperspektive** wird bezeichnet, inwieweit die Auskunftspersonen an ihrem aktuellen Arbeitsplatz beobachtet haben, dass aktuelle oder ehemalige Arbeitskolleg/innen mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert waren. Dazu wurden sechs Gruppen von potenziell belästigenden Vorfällen, welche sich aus den oben erwähnten zwölf Verhaltensweisen zusammensetzen, abgefragt.

⁶² Itemformulierung im Fragebogen bezogen auf die letzten 12 Monate: «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, wo wir im diesen Interview nicht angesprochen haben im letzten Jahr bei der Arbeit sexuell belästigt gefühlt?»

⁶³ Itemformulierung im Fragebogen bezogen auf die letzten 12 Monate: «Auch wenn Sie sich im letzten Jahr bei der Arbeit nicht sexuell belästigt gefühlt haben. Ist Ihnen im letzten Jahr eine von den erwähnten Situationen sonst irgendwie unangenehm gewesen oder haben Sie sich dadurch gestört gefühlt?»

16.1.2 Formale Aspekte der Darstellung der Ergebnisse

Die Gewichtung der Daten

Damit die Ergebnisse repräsentativ für die unselbständig erwerbstätige Bevölkerung in der Romandie und Deutschschweiz sind, wurden sie mit einem Faktor gewichtet. Der Gewichtungsfaktor (vom LINK Institut berechnet) berücksichtigt die Haushaltsgrösse (Einpersonen vs. Mehrpersonenhaushalt) sowie die Quotierungsmerkmale (Geschlecht, Alter, Region) in Übereinstimmung mit den realen Verhältnissen in der Schweizer Erwerbsbevölkerung in der Romandie und Deutschschweiz. Die dargestellten Ergebnisse wurden mit den gewichteten Daten berechnet.

Aufbau der einzelnen Ergebniskapitel

Jedes Kapitel beginnt mit einer **Kürzestzusammenfassung** der wichtigsten Ergebnisse. Anschliessend werden die Resultate **insgesamt** und **bezogen auf die relevante Untergruppen** ausgeführt.

┆ Auf die untersuchten Untergruppen bezogene Ergebnisse werden eingerückt dargestellt.

Bei den Untergruppen wird besonderes Gewicht auf das **Geschlecht**, also Frauen bzw. Männer gelegt. Für diese werden im Text in Klammer auch die jeweiligen Zahlen berichtet. Bei den anderen Untergruppen wird aus Gründen der Übersichtlichkeit darauf verzichtet. Alle Zahlen finden sich im Detail in den entsprechenden **Anhangstabellen**, auf welche jeweils zu Beginn des Kapitels verwiesen wird.

Mit den eingefügten **Abbildungen** und **Tabellen** wird versucht, wichtige Zusammenhänge zu veranschaulichen. Sie ergänzen die verbalen Umschreibungen.

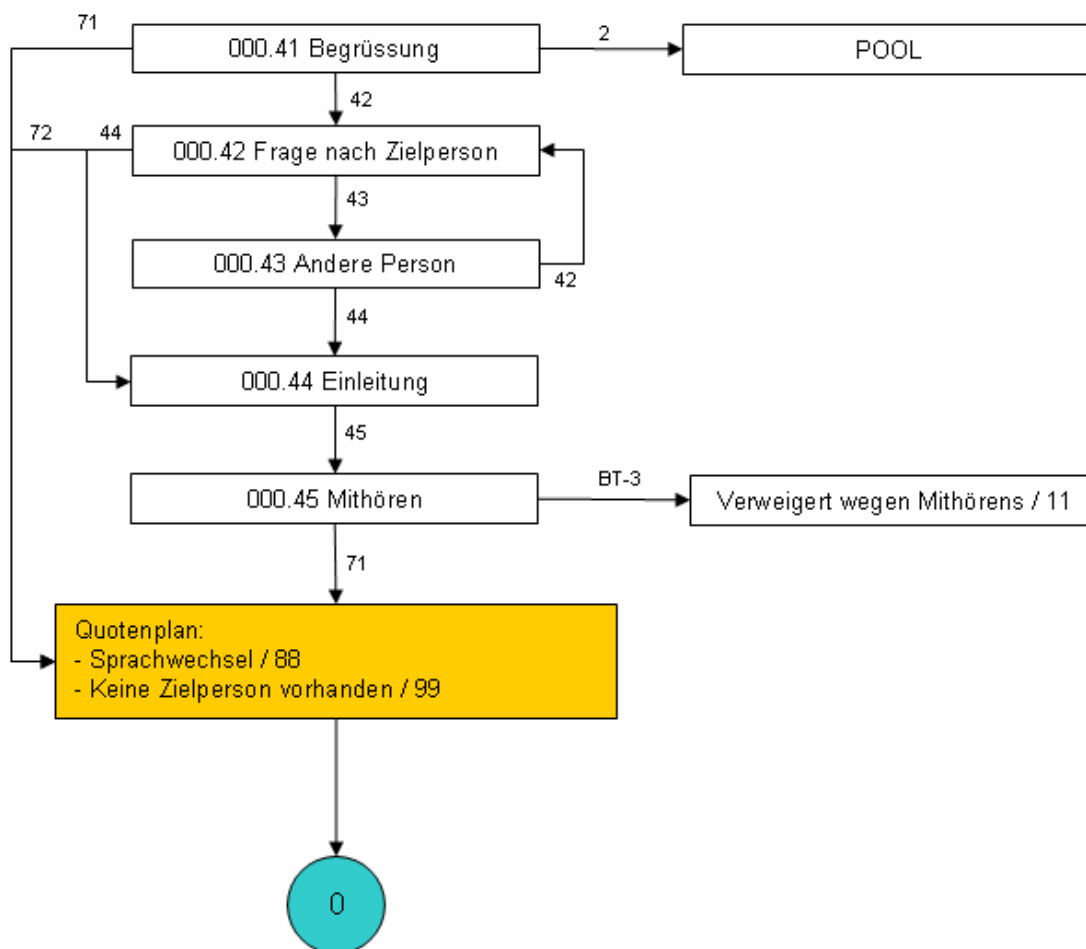
Im Text berichtete Zahlen

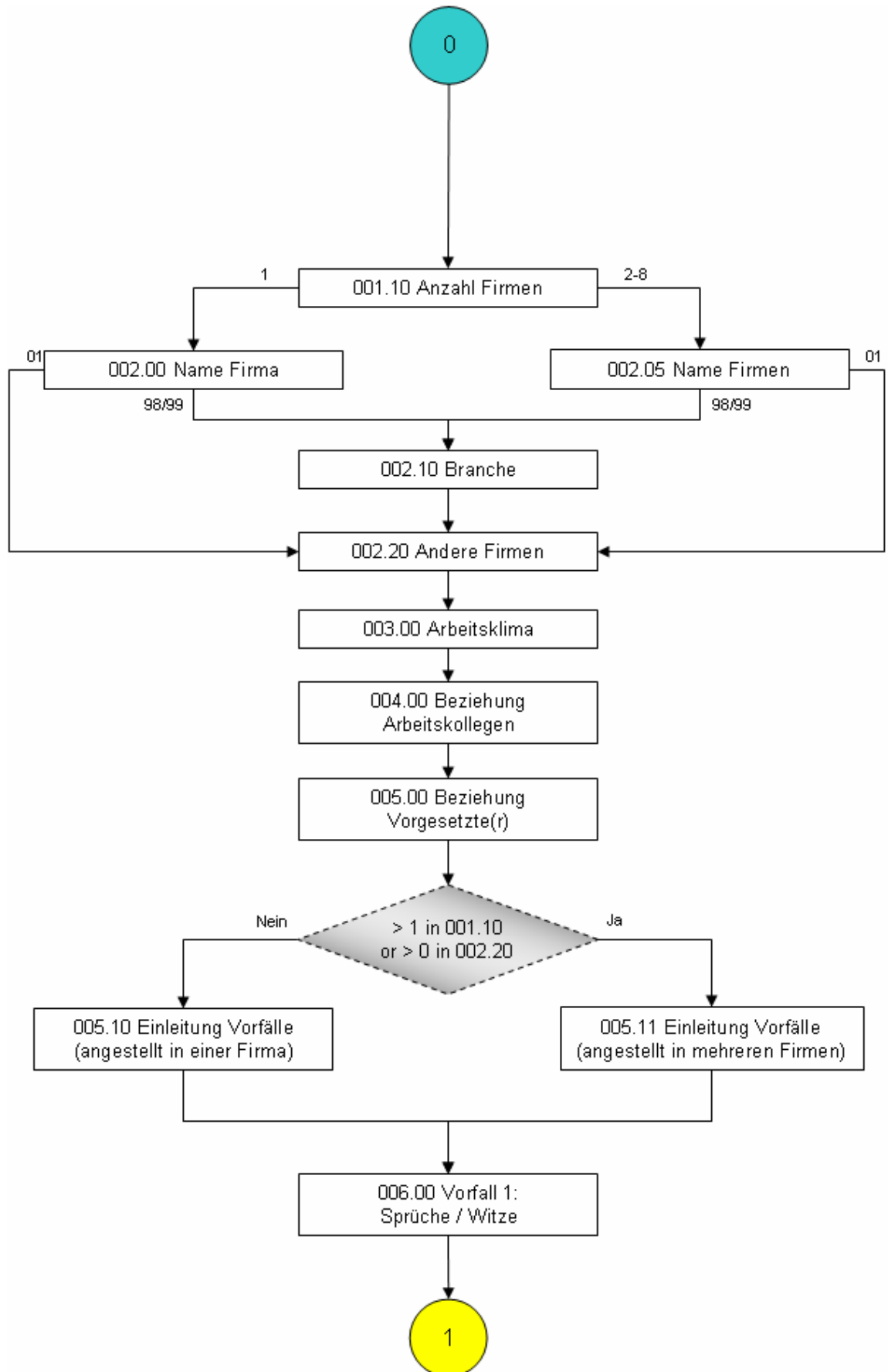
Die berichteten Zahlen werden entweder direkt im Lauftext oder in Klammern aufgeführt. Klammern mit einer einzigen Zahl beziehen sich auf den direkt vorangehenden Text. Klammern mit mehreren Zahlen sind nach folgender Systematik aufgebaut:

- **(Zahl % vs. Zahl %)**: Die erste Zahl bezieht sich auf die erstgenannte Kategorie einer Untergruppe, die zweite auf die jeweils gegenübergestellte Kategorie. Beispiel: (Zahl für Frauen vs. Zahl für Männer).
- **(Zahl / Zahl % vs. Zahl / Zahl %)**: Klammern mit jeweils zwei durch Schrägstrich abgetrennte Zahlen, welche durch «vs.» zwei ebenso aufgeführten Zahlen gegenübergestellt sind, berücksichtigen zusätzlich zwei Zeithorizonte: Die erste Zahl in einem Zahlenpaar bezieht sich auf die Zeitspanne der vergangenen 12 Monate, die zweite auf das gesamte Erwerbsleben. Auch hier bezieht sich das erste Zahlenpaar auf die im jeweiligen Text erstgenannte Kategorie einer Untergruppe, das zweite auf die gegenübergestellte. Beispiel: (Zahl für Frauen in den vergangenen 12 Monaten / Zahl für Frauen für das gesamte Erwerbsleben vs. Zahl für Männer in den vergangenen 12 Monaten / Zahl für Männer für das gesamte Erwerbsleben).
- **(Zahl % vs. Mittel von Zahl %)**: Die erste Zahl bezieht sich auf die im vorangegangenen Text genannte Kategorie einer Differenzierung der Stichprobe, die zweite bezeichnet die bezogen auf die entsprechende Fragestellung gegebene Häufigkeit in der gesamten Referenzstichprobe. Beispiel: (Häufigkeit für Personen mit Niederlassungsbewilligung C vs. Mittlere Häufigkeit aller Aufenthaltsstati).

16.2 Erhebungsinstrument

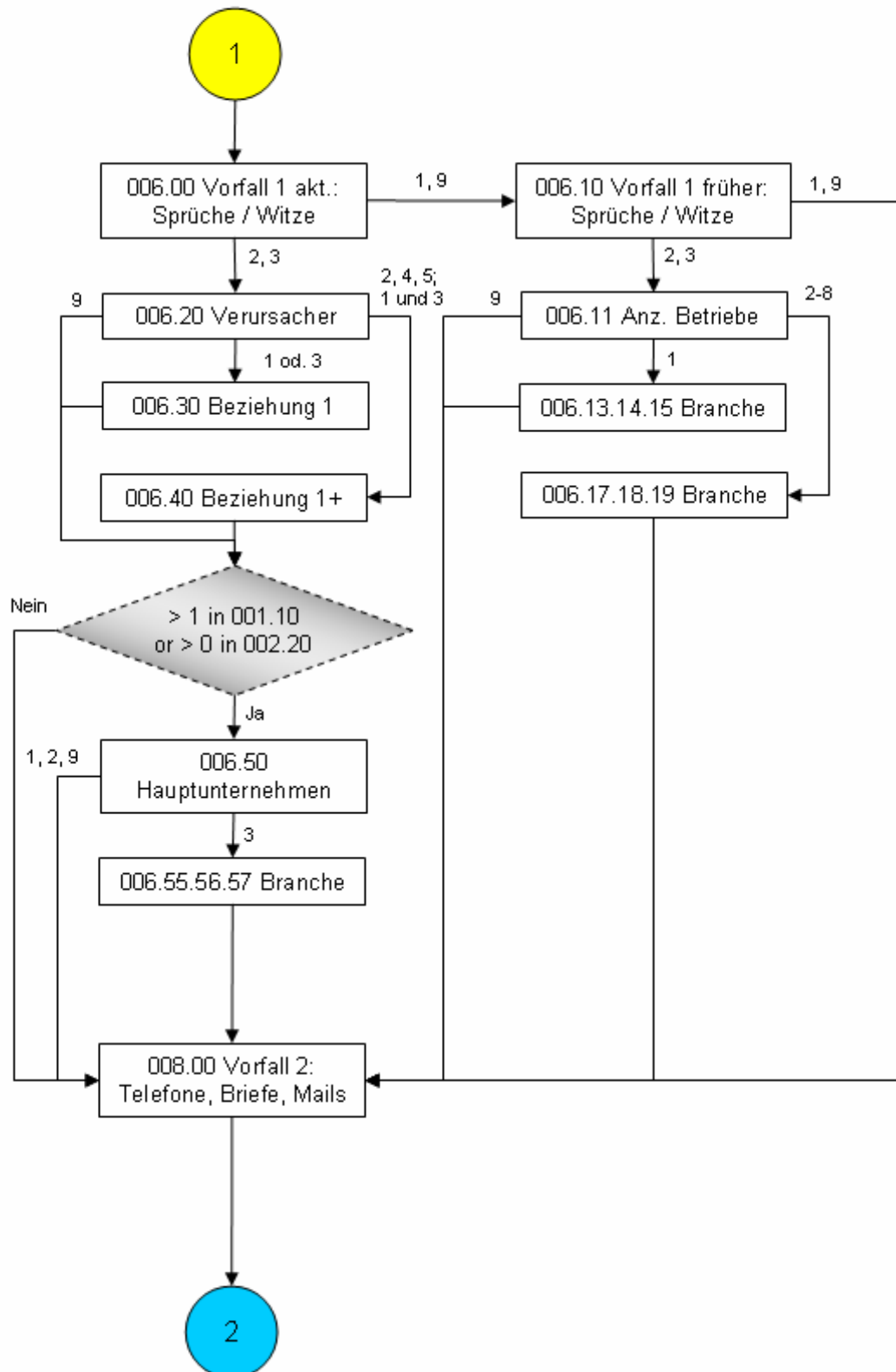
5.3491 – BASS – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Ablaufschema Fragebogen



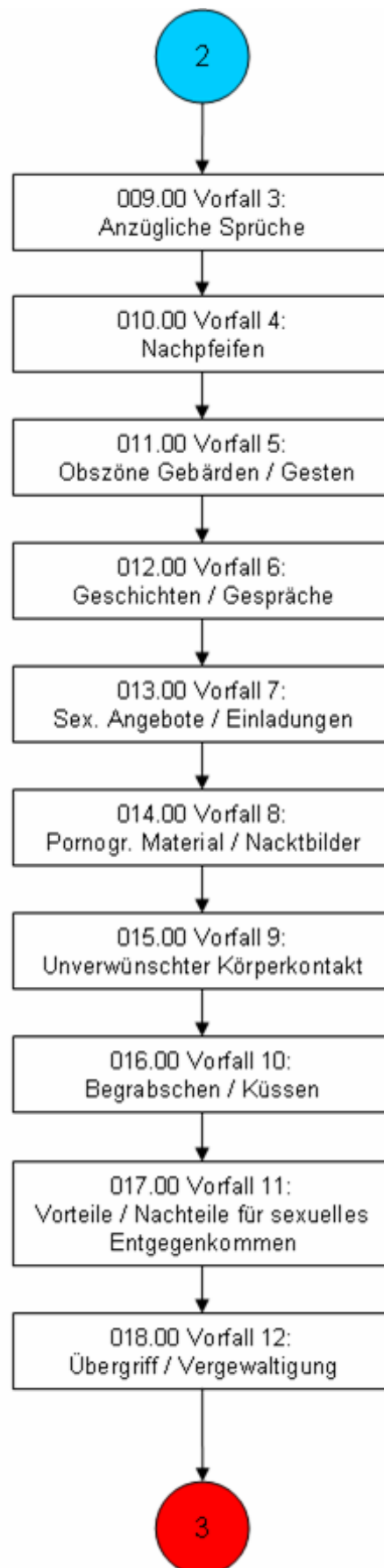


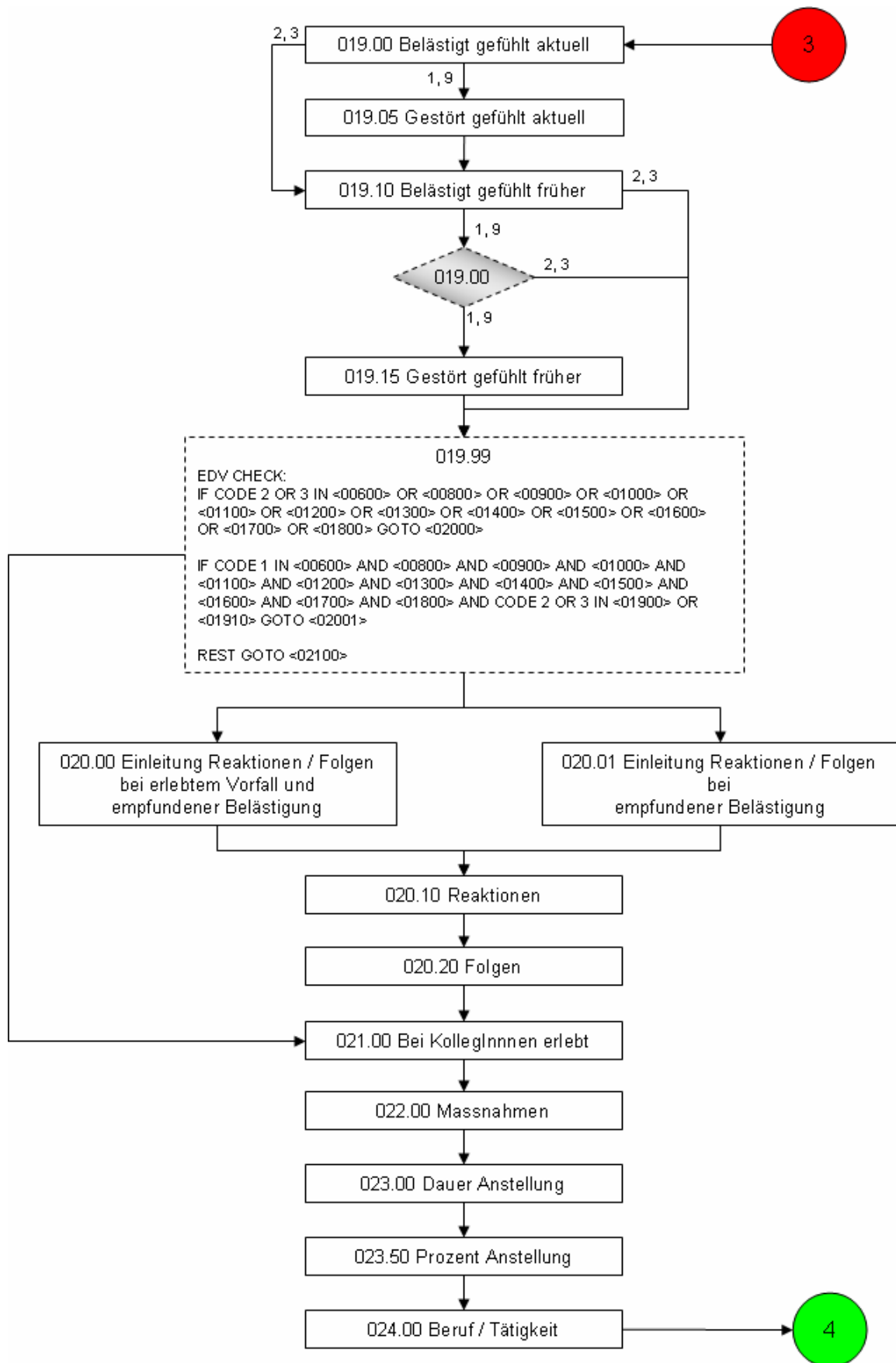
Ablauf Vorfall:

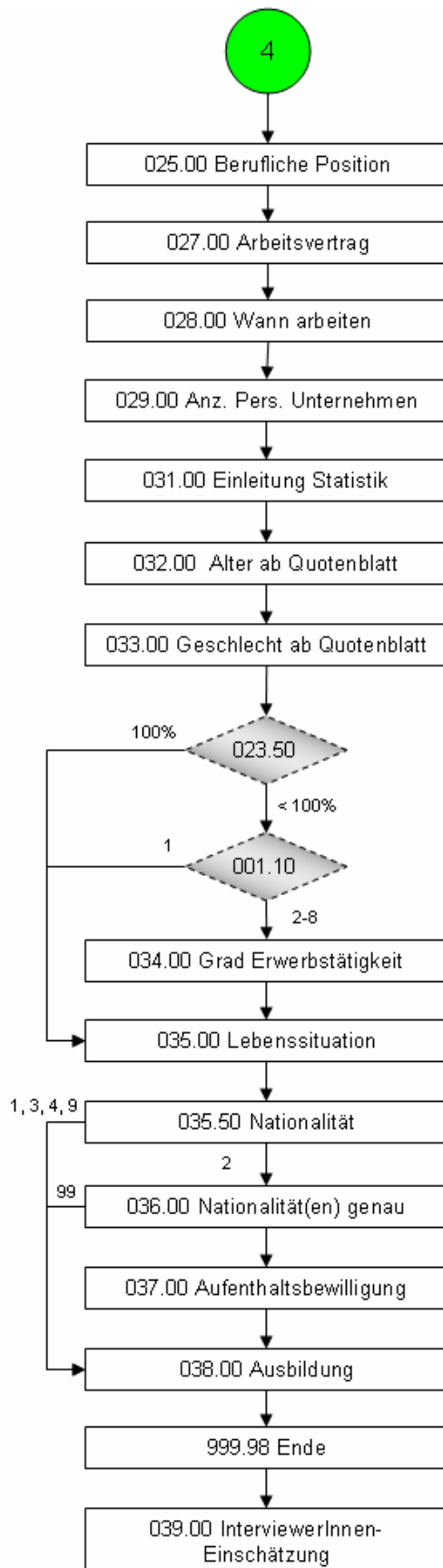
Exemplarisch für Vorfälle 1-12 (Fragen 006.00 und 008.00-018.00)



Ablauf innerhalb der Fragen
„Vorfälle“ (9.00 bis 18.00)
analog zu Frage 6.00
(siehe oben)







Der vom LINK Institut für Markt- und Sozialforschung für die Befragung eingesetzte Fragebogen der beiden Autorinnen Silvia Strub und Marianne Schär Moser wird im Folgenden in gekürzter Fassung (wobei alle inhaltlichen Fragen und Antwortmöglichkeiten vorhanden sind) wiedergegeben.

<00041>

Guten Tag, da ist ... vom Forschungsinstitut LINK. Im Auftrag vom Bund führen wir momentan eine Umfrage zum Thema "Arbeitsklima und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz" durch.
(...)

<00042>

Darf ich darum fragen, ob in Ihrem Haushalt eine Person im Alter von 16 bis 65 Jahren lebt, wo mindestens 6 Stunden pro Woche in einem angestellten Verhältnis berufstätig ist?

<44> Ja, bereits am Telefon
<43> Ja, andere Person kommt ans Telefon
<71> Nein, keine Zielperson im Haushalt
(...)

<00043>

Guten Tag, da ist.... vom Forschungsinstitut LINK. Im Auftrag vom Bund führen wir momentan eine Umfrage zum Thema "Arbeitsklima und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz" durch. Ist es richtig dass Sie mindestens 6 Stunden pro Woche in einem angestellten Verhältnis berufstätig sind?

<44> Ja
<42> Nein, nicht mind. 6 Std. pro Woche angestellt berufstätig
(...)

<00044>

In dem Fall würde ich Ihnen gerne ein paar Fragen zum Thema "Arbeitsklima" stellen. Das Interview dauert "öbbe" 15 Minuten.

(...) FALLS BEFRAGTER BEDENKEN WEGEN DATENSCHUTZ ÄUSSERT: DER DATENSCHUTZ IST VOLL GEWÄHRLEISTET. NAME UND TELEFONNUMMER WERDEN NACH DEM INTERVIEW GELÖSCHT.
(...)

<00045>

Zu Schulungszwecken werden ca. 5% von den Interviews durch Projektverantwortliche mitgehört.

(...) FALLS BEFRAGTER ZÖGERT:
Dabei geht es aber nur um meine Befragungstechnik und nicht um Ihre Antworten.
(...)

<00110>

Zuerst möchte ich Ihnen ein paar Fragen zu Ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit stellen. Bei wie vielen Firmen sind Sie zur Zeit angestellt?
(...)

<x> Anzahl Firmen

<00200>

Nennen Sie mir bitte den Namen von dem Unternehmen, wo Sie zur Zeit angestellt sind.

(...)

<00205>

Nennen Sie mir bitte den Namen von dem Unternehmen, wo Sie zur Zeit hauptsächlich, das heisst mit dem grössten Arbeitspensum angestellt sind.

(...)

<00210>

In dem Fall bitte ich Sie, mir die Branche oder den Bereich anzugeben, wo die Firma tätig ist.

(...)

<00211>

<07> Baugewerbe (...)

<12> Banken, Versicherungen

<04> Chemische Industrie

<08> Detailhandel

<09> Gastgewerbe

<15> Gesundheits-/Sozialwesen

<01> Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung

<02> Herstellung Textilien/Lederwaren

<13> Informatik

<20> Landwirtschaft, Forstwirtschaft

<05> Maschinenindustrie/Gerätebau

<16> Öffentliche Verwaltung

(...)

<00212>

<18> Persönliche Dienstleistungen (z.B. Coiffeur, Kosmetiksalon
Wäscherei, Sauna, Solarium, Fitnesscenter, Bestattungswesen)

<11> Post, Telekommunikation

<19> Private Haushalte

<17> Übrige Dienstleistungen (z.B. Immobilienwesen, Forschung,
Dienstleistungen für Unternehmen, Sport, Kultur, Verbände etc.)

<06> Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie

<14> Unterrichtswesen

<03> Verlags- und Druckgewerbe

<10> Verkehr, Transport

<90?> Anderes: NOTIEREN

<98> Weiss nicht

<99> keine Angabe

(...)

<00220>

Ausser dem/n Betrieb(en), wo Sie zur Zeit angestellt sind, haben Sie im letzten Jahr noch in weiteren Betrieben gearbeitet?

(...)

<x> Anzahl weiterer Betriebe

<00300>

Ganz allgemein: Wie empfinden Sie das Arbeitsklima in der Firma, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) schaffen? Sie können mir sagen...

(...)

<1> sehr gut

<2> eher gut

<3> mittel

<4> eher schlecht

<5> sehr schlecht

<9> keine Angabe

<00400>

Wie würden Sie Ihre Beziehungen zu Ihren Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen insgesamt beschreiben? Sie können mir sagen...

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00300>)

<00500>

Wie würden Sie Ihre Beziehungen zu Ihrem Vorgesetzten bzw. Ihrer Vorgesetzten - oder, falls sie mehrere haben, Ihren Vorgesetzten - insgesamt beschreiben? Sie können mir sagen...

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00300>)

<00510>

Als Nächstes möchte ich Ihnen ein paar Fragen zur Zusammenarbeit von Frauen und Männern bzw. zum Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei der Arbeit stellen. Mit «bei der Arbeit» meine ich den Arbeitsplatz, aber auch alle anderen Situationen, wo mit diesem verbunden sind, wie etwa die Betriebskantine, Betriebsausflüge, Geschäftsessen oder Dienstreisen.

(...)

<00511>

Als Nächstes möchte ich Ihnen ein paar Fragen zur Zusammenarbeit von Frauen und Männern bzw. zum Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei der Arbeit stellen. Mit «bei der Arbeit» meine ich nicht nur den Arbeitsplatz, auch alle anderen Situationen, wo mit diesem verbunden sind, wie etwa die Betriebskantine, Betriebsausflüge, Geschäftsessen oder Dienstreisen. Beziehen Sie bitte bei Ihrer Antwort alle Firmen mit ein, wo Sie zur Zeit angestellt sind und wo Sie im letzten Jahr angestellt gewesen sind.

(...)

<00600>

Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" in Ihrer Anwesenheit abwertende Sprüche über Frauen oder Männer im Allgemeinen, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche gemacht?

(...)

<1> Nein, nie

<2> Ja, einmal

<3> Ja, mehrmals

<9> keine Angabe

<00610>

Wenn Sie an Ihr gesamtes bisheriges Erwerbsleben denken: Haben Sie das früher schon einmal erlebt?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

<00611>

Bezieht sich das Erlebte auf einen oder mehrere Betriebe?

(...)

<x> Anzahl Firmen

<00613>

Können Sie uns die Branche von dem Betrieb nennen, wo das Erlebte passiert ist?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Fragen <00211> und <00212>)

<00617>

Können Sie uns die Branche von dem Betrieb nennen, wo die Vorfälle hauptsächlich passiert sind?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Fragen <00211> und <00212>)

<00620>

Von wem ist das Verhalten hauptsächlich ausgegangen? Ist das...

(...)

<1> ein einzelner Mann

<2> mehrere Männer

<3> eine einzelne Frau

<4> mehrere Frauen

<5> sowohl Frauen als auch Männer gewesen?

<9> keine Angabe

<00630>

In welcher beruflichen Beziehung stehen Sie zu dieser Person?

Ist das...

(...)

<1> Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte

<2> ein Arbeitskollege/eine Arbeitskollegin

<3> ein Untergebener/eine Untergebene

<4> ein Kunde/Klient/Patient

oder ist das

<5> eine andere Person

<9> keine Angabe

<00640>

In welcher beruflichen Beziehung stehen Sie zu diesen Personen?

Sind das...

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00630>)

<00650>

Wenn Sie jetzt an diese/s Erlebnis(se) denken:
Ist das in dem Unternehmen passiert, wo Sie zur Zeit hauptsächlich
schaffen?
(...)

<1> Ja (im Unternehmen, in dem ich zur Zeit hauptsächlich arbeite)

<2> Ja (im Unternehmen, in dem ich zur Zeit hauptsächlich arbeite
und in einem anderen Unternehmen.)

<3> Nein (in einem anderen Unternehmen)

<9> keine Angabe

<00655>

Können Sie uns die Branche von dem Betrieb nennen, wo die Vorfälle
hauptsächlich passiert sind?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Fragen <00211> und <00212>)

<00800>

Haben Sie im letzten Jahr bei der Arbeit unerwünschte Telefone,
Briefe oder e-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen,
Bildern und so weiter über Sex oder allgemein über Frauen oder Männer
oder Homosexuelle erhalten? Nicht gemeint sind anonyme SPAM-Mails.
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <00800> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung
und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<00900>

Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" über Sie
persönlich, Ihr Aussehen oder Ihre Kleidung anzügliche Sprüche oder
sexuelle Anspielungen gemacht oder haben Sie abwertende Bemerkungen
zu hören bekommen, weil Sie X sind?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <00900> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung
und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01000>

Hat Ihnen im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" unerwünscht
nachgepiffen, Sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01000> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung
und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01100>

Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" in Ihrer Anwesenheit
obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen und so weiter gemacht?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01100> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01200>

Sind Ihnen im letzten halben Jahr bei der Arbeit unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt aufgedrängt worden?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01200> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01300>

Haben Sie im letzten Jahr bei der Arbeit aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten bekommen?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01300> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01400>

Sind Sie im letzten Jahr 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.
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01400> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01500>

Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" durch scheinbar zufällige Berührungen unerwünschten Körperkontakt erreicht oder ist Ihnen sonst körperlich unnötig nahe gekommen?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01500> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01600>

Sind Sie im letzten Jahr bei der Arbeit begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst worden?
(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01600> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01700>

Hat Ihnen im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" für ein sexuelles Entgegenkommen Vorteile versprochen oder hat Ihnen "öbber" mit Nachteilen gedroht, weil Sie kein sexuelles Entgegenkommen gezeigt haben?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01700> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01800>

Sind Sie im letzten Jahr bei der Arbeit Opfer von einem sexuellen Übergriff oder von einer Vergewaltigung geworden?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

(Die der Frage <01800> untergeordneten Fragen entsprechen in der Formulierung und Abfolge den Fragen <00610> bis <00655>)

<01900>

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, wo wir im diesen Interview nicht angesprochen haben, im letzten Jahr bei der Arbeit sexuell belästigt gefühlt?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

<01905>

Auch wenn Sie sich im letzten Jahr bei der Arbeit nicht sexuell belästigt gefühlt haben. Ist Ihnen im letzten Jahr eine von den erwähnten Situationen sonst irgendwie unangenehm gewesen oder haben Sie sich dadurch gestört gefühlt?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

<01910>

Und wenn Sie an Ihr gesamtes bisheriges Erwerbsleben denken: Haben Sie sich X sexuell belästigt gefühlt?

Sie können mir wieder sagen...

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

<01915>

Auch wenn Sie sich noch nie sexuell belästigt gefühlt haben. Ist Ihnen schon je einmal, das heisst auch schon früher, eine von den erwähnten Situationen bei der Arbeit unangenehm gewesen oder haben Sie sich sonst irgendwie dadurch gestört gefühlt?

(...)

(Antwortmöglichkeiten: siehe bei Frage <00600>)

<01999>

(...)

<02000>

Sie haben eine oder mehrere von den Situationen, wo ich Ihnen vorher beschrieben habe, schon selber erlebt oder haben sich durch andere Verhaltensweisen sexuell belästigt gefühlt. Ich möchte Ihnen jetzt ein paar weitere Fragen dazu stellen, wo Ihnen vielleicht auch unangenehm sein können. Es ist für uns sehr wichtig, dass wir eine Antwort auf diese Fragen erhalten. Falls Ihnen die Fragen aber zu nahe gehen, müssen Sie mir selbstverständlich nicht darauf antworten.

(...)

<02001>

Sie haben sich schon bei einer oder mehreren Situationen sexuell belästigt gefühlt. Ich möchte Ihnen jetzt ein paar weitere Fragen dazu stellen, wo Ihnen vielleicht auch unangenehm sein können. Es ist für uns sehr wichtig, dass wir eine Antwort auf diese Fragen erhalten. Falls Ihnen die Fragen aber zu nahe gehen, müssen Sie mir selbstverständlich nicht darauf antworten.

(...)

<02010>

Versuchen Sie jetzt nochmals an die Situation oder die Situationen zurückzudenken. Ich lese Ihnen jetzt ein paar Möglichkeiten vor, wie man in solchen Situationen reagieren könnte. Bitte sagen Sie mir für jede Möglichkeit, ob Sie selber auch schon mal so reagiert haben. Sie können mir jeweils sagen, "ich habe einmal so reagiert", "ich habe mehrmals so reagiert" oder "ich habe nie so reagiert".

(...)

<02011>

<1> Ja, einmal

<2> Ja, mehrmals

<3> Nein, nie

<9> keine Angabe

(...)

< Ich habe mit Arbeitskolleginnen oder -kollegen darüber geredet.

< Ich habe mich verbal bzw. mit Worten gewehrt.

< Ich habe mich bei Vorgesetzten beschwert.

< Ich habe überhaupt nicht reagiert.

< Ich habe mich mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt.

<02012>

<1> Ja, einmal

<2> Ja, mehrmals

<3> Nein, nie

<9> keine Angabe

(...)

< Ich habe mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht.

< Ich habe mich bei einer internen Anlaufstelle (Personalverantwortliche, Ansprechperson) gemeldet.

< Ich habe ausserhalb von der Firma professionelle Hilfe geholt (Gewerkschaften, ArbeitsinspektorInnen, Beratungsstelle etc.).

< Ich habe im privaten Umfeld darüber geredet (FreundInnen, KollegInnen, Partner, Familie).

<02020>

In der nächsten Frage geht es um Folgen, wo solche Vorfälle haben können. Ich lese Ihnen ein paar Folgen vor, wo andere Personen erlebt haben. Bitte sagen Sie mir für jede, ob sie auf Sie persönlich zutrifft oder nicht.

(...)

<02021>

<1> trifft zu <2> trifft nicht zu <9> Keine Angabe

(...)

- < Meine Beziehung zu Arbeitskollegen und -kolleginnen hat sich verschlechtert.
- < Meine Arbeitsleistung hat darunter gelitten.
- < Ich habe häufiger am Arbeitsplatz gefehlt.
- < Ich habe Scham- oder Schuldgefühle gehabt.
- < Ich habe vermehrt körperliche Beschwerden wie Rückenweh, Bauchweh oder so gehabt.

<02022>

<1> trifft zu <2> trifft nicht zu <9> Keine Angabe

(...)

- < Ich habe vermehrt Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen gehabt.
- < Mein Privatleben hat sich negativ verändert.
- < Ich habe den Wunsch gehabt, zu kündigen.

<02100>

Haben Sie im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind, schon einmal beobachtet, dass andere Personen, also aktuelle oder ehemalige Arbeitskollegen oder -kolleginnen von Situationen, wo ich Ihnen in dem Interview beschrieben habe, betroffen gewesen sind? Ich lese Ihnen jetzt nochmals ein paar Situationen vor. Bitte sagen Sie mir zu jeder Situation, ob Sie die schon bei Arbeitskollegen oder -kolleginnen erlebt haben.

(...)

<02101>

<1> Ja, einmal
<2> Ja, mehrmals <3> Nein, nie <9> keine Angabe

- < Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witz, Geschichten, Briefe oder Emails über Frauen oder Männer, oder pornografische Bilder.
- < Obszöne Gesten, Gebärden oder Zeichen oder Nachpfeifen, mit Blicken ausgezogen.
- < Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen.
- < Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen.
- < Versprechen von Vorteilen bei sexuellem entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung.

<02102>

<1> Ja, einmal
<2> Ja, mehrmals <3> Nein, nie <9> keine Angabe

- < Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung.

<02200>

Gibt es im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind, Massnahmen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern? Gemeint sind spezielle Informationen oder Veranstaltungen zum Thema. (...) Massnahmen = Reglemente (Vorgehensweisen im Falle einer sexuellen Belästigung), Schulungen, Informationsveranstaltungen, Rundschreiben, Erklärungen in Leitbildern, Informationen durch Vorgesetzte, speziell Ansprechpersonen.

<1> Ja

<2> Nein

<8> Weiss nicht

<9> keine Angabe

<02300>

Wie lange schaffen Sie schon im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind? Sie können mir sagen...
(...)

<1> weniger 1 Jahr

<2> 1 bis 4 Jahre

<3> 5 bis 9 Jahre

<4> 10 Jahre und länger

<5> Arbeitet nicht mehr in diesem Unternehmen

<9> Keine Angabe

<02350>

Zu wie viel Prozent sind Sie im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind, angestellt?
(...)

BSP.: 5 TAGE/W = 40 Std./W = 100% 4 TAGE/W = 32 Std./W = 80%

3 TAGE/W = 24 Std./W = 60% 2½ TAGE/W = 20 Std./W = 50%

2 TAGE/W = 16 Std./W = 40% 1 TAG/W = 8 Std./W = 20%

<XXX> Prozent

(...)

<02400>

Welches ist Ihr Beruf bzw. Ihre Tätigkeit, wo Sie im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind, ausüben?
(...)

<02500>

In welcher beruflichen Position schaffen Sie im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind? Sie können mir sagen...
(...)

<1> Lehrling, Praktikant/in, Volontär/in

<2> Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in

<3> Angestellte/r ohne Führungsfunktion

<4> Angestellte/r mit Führungsfunktion

<5> Angestellte/r oberes Kader / Geschäftsleitung

<8> weiss nicht

<9> keine Angabe

<02700>

Ist Ihr Arbeitsvertrag im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind, befristet oder unbefristet?

(...)

<1> Zeitlich unbefristete Anstellung

<2> Zeitlich befristete Anstellung

<3> Anstellung über ein Temporärbüro

<4> Anderes

<9> keine Angabe

<02800>

Wann schaffen Sie im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind, normalerweise? Sie können mir sagen...

(...)

<1> Tagsüber (6h - 19h)

<2> am Abend (19h - 24h)

<3> In der Nacht (24h - 6h)

<4> Wechselnd (Schichtarbeit)

<9> keine Angabe

<02900>

Wie viele Personen schaffen im Unternehmen, wo Sie zur Zeit (hauptsächlich) tätig sind?

(...)

DIE FRAGE BEZIEHT SICH AUF DAS GANZE UNTERNEHMEN, INKLUSIVE FILIALEN UND ANDERE STANDORTE!

<1> Weniger als 10 Beschäftigte

<2> 10-49 Beschäftigte

<3> 50-249 Beschäftigte

<4> 250 oder mehr Beschäftigte

<9> keine Angabe

<03100>

Zum Schluss habe ich noch ein paar statistische Fragen.

(...)

<03200>

(...) ALTER AB QUOTENBLATT VERIFIZIEREN !

(...)

<XX> Jahre

<03300>

(...) GESCHLECHT AB QUOTENBLATT VERIFIZIERN!

(...)

<1> Mann

<2> Frau

<03400>

Wenn Sie jetzt an Ihre gesamte Erwerbstätigkeit denken: Sind Sie zurzeit voll oder Teilzeit erwerbstätig?

(...) BEI WECHSELNDEN PENSEN NACH DEM DURCHSCHNITT DES VERGANGEN JAHRES FRAGEN BZW. DEN DURCHSCHNITT SCHÄTZEN LASSEN.

<1> ganz, voll erwerbstätig (= 100%)

teilweise erwerbstätig (regelmässig stunden- / tageweise)

(...)

<2> mind. 50% (= 20++ Std. pro Woche)

<3> weniger als 50% (= zwischen 6 und 20 Std. pro Woche)

<9> keine Angabe

<03500>

Wie ist Ihre Lebenssituation? Mit wem wohnen Sie? Sie können mir sagen...

(...)

<1> Allein

<2> Mit dem/der Partner/in

<3> Mit dem/der Partner/in UND einem oder mehreren Kindern

<4> Allein mit einem oder mehreren Kindern

<5> Mit den Eltern

<6> Mit anderen Erwachsenen in einer Wohngemeinschaft

<9> keine Angabe

<03550>

Sind Sie Schweizer/-in, ausländischer Nationalität oder Doppelbürger/-in?

(...)

<1> Schweizer/-in

<2> Ausländischer Nationalität

<3> Schweizer Doppelbürger/-in (Schweizer/-in und ausl. Nationalität)

<4> staatenlos

<9> Keine Antwort

<03600>

Welche Nationalität(en) haben Sie ganz genau?

(...)

Bei 2 oder 3 ausländischen Nationalitäten in der Reihenfolge, wie sie erworben wurden.

(...)

<03700>

Was für eine Aufenthaltsbewilligung haben Sie?

(...)

<01> Niederlassungsbewilligung C

<02> Jahresaufenthalter/in B

<03> Grenzgänger/in, Arbeit in der Schweiz.

<04> Asylbewerber/in

<05> Flüchtling

<06> Praktikant/in

<07> Kurzaufenthalter/in

<08> Keine Aufenthaltsbewilligung

<95> Andere

<98> weiss nicht

<99> keine Angabe

<03800>

Welches ist die höchste Ausbildung, wo Sie mit einem Zeugnis oder einem Diplom abgeschlossen haben? (...)

<01> keine Ausbildung abgeschlossen <09> höhere Berufsausbildung

<02> obligatorische Schule (Meisterdiplom,

<03> Anlehre; Haushaltslehrjahr/ Eidg. Fachausweis)

-schule <10> Techniker- oder Fachschule

<04> Berufslehre bis 3 Jahre <11> höhere Fachschule, Fachhoch-

<05> Berufslehre über 3 Jahre, Berufs- schule (HTL, HWV), Lehreraus-

mittelschule, Vollzeitberufs- bildung

<06> Berufsmaturität <12> Universität, Hochschule

<07> Diplommittelschule, allgemein- (Lizentiat/Diplom, Disser-

bildende Schule (Handelsmittel- tation, Nachdiplom)

schule, Verkehrsschule) -----
<08> Maturitätsschule (Gymnasium) <98> Weiss nicht

<99> Keine Antwort

<03900>

(...)

Wie hat die von ihnen befragte Person ihrer Einschätzung nach geantwortet? Die befragte Person hat das Interview...

(...)

<1> ernst genommen und vermutlich wahrheitsgetreu geantwortet.

<2> ernst genommen aber vermutlich nicht alles wahrheitsgetreu beantwortet (z.T. verhaltene Antworten)

<3> nicht ernst genommen und vermutlich nicht alles wahrheitsgetreu beantwortet (Interview lächerlich gemacht und offensichtlich willkürlich geantwortet).

<99991>

(...)

16.3 Tabellen der detaillierten Ergebnisse

Verzeichnis der Anhangstabellen

Tabelle A1:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Gesamt nach Geschlecht, Region, Alter
Tabelle A1m:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Männer nach Region, Alter
Tabelle A1f:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Frauen nach Region, Alter
Tabelle A2:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Gesamt nach Geschlecht, Region, Alter
Tabelle A2m:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Männer nach Region, Alter
Tabelle A2f:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Frauen nach Region, Alter
Tabelle A3:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt
Tabelle A3m:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer
Tabelle A3f:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen
Tabelle A4:	Geschlecht der Urhebenden
Tabelle A5:	Berufliche Beziehung zu den Urhebenden
Tabelle A6:	Berufliche Beziehung zu den Urhebenden und Geschlecht der Urhebenden - bezogen auf Total Vorfälle im letzten Jahr
Tabelle A7:	Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Gesamt
Tabelle A7m:	Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Männer
Tabelle A7f:	Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Frauen
Tabelle A8:	Vorfällen von potenziell belästigendem Verhalten bzw. Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) nach Unternehmensgrösse
Tabelle A9:	Vorfall je erlebt versus Subjektive Betroffenheit
Tabelle A10:	Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt
Tabelle A10m:	Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer
Tabelle A10f:	Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen

- Tabelle A11: Subjektive Betroffenheit nach Branchen - Gesamt
- Tabelle A11m: Subjektive Betroffenheit nach Branchen - Männer
- Tabelle A11f: Subjektive Betroffenheit nach Branchen - Frauen
- Tabelle A12: Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Gesamt nach Geschlecht, Region, Alter
- Tabelle A12m: Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Männer nach Region, Alter
- Tabelle A12f: Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Frauen nach Region, Alter
- Tabelle A13: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Gesamt nach Geschlecht, Region, Alter
- Tabelle A13m: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Männer nach Region, Alter
- Tabelle A13f: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Frauen nach Region, Alter
- Tabelle A14: Vorfall je erlebt versus Vorfall bei Arbeitskolleg/innen beobachtet (Drittperspektive)
- Tabelle A15: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) nach Branche
- Tabelle A16: Arbeitsklima nach Geschlecht, Region, Alter, Massnahmen, Vorfällen aktuell und subjektiver Betroffenheit
- Tabelle A17: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung im Unternehmen - nach Geschlecht, Region, Alter
- Tabelle A18: Massnahmen nach Unternehmensgrösse und Branchen

Tabelle A1: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Gesamt nach Geschlecht, Region, Alter

		Gesamt		Geschlecht				Sign.	Region (D-/W-CH)					Alter								
		N	%	Mann		Frau			Deutschschweiz		Westschweiz			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	1 Nein, nie	1'692	84.0	933	83.0	759	85.4		1'269	81.8	423	91.4		192	79.4	442	81.5	480	85.2	578	86.8	
	2 Ja, einmal	63	3.1	38	3.3	25	2.8	0.424	51	3.3	12	2.5	0.000	8	3.4	24	4.4	13	2.3	18	2.6	0.125
	3 Ja, mehrmals	259	12.8	154	13.7	105	11.8		231	14.9	28	6.1		42	17.2	76	14.0	71	12.6	70	10.6	
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	1 Nein, nie	1'910	94.7	1'051	93.1	859	96.7		1'476	95.0	434	93.5		231	95.3	508	93.4	530	93.7	642	96.2	
	2 Ja, einmal	14	0.7	9	0.8	4	0.5	0.003	12	0.8	2	0.4	0.125	4	1.5	2	0.3	2	0.4	6	0.9	0.083
	3 Ja, mehrmals	94	4.7	69	6.1	25	2.8		66	4.2	29	6.2		8	3.3	34	6.2	34	5.9	19	2.8	
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	1 Nein, nie	1'906	94.5	1'101	97.5	805	90.7		1'467	94.5	439	94.5		225	93.0	502	92.4	535	94.7	643	96.5	
	2 Ja, einmal	35	1.7	7	0.7	28	3.1	0.000	25	1.6	10	2.2	0.569	6	2.4	13	2.3	10	1.7	7	1.0	0.079
	3 Ja, mehrmals	76	3.8	21	1.9	55	6.2		60	3.9	16	3.4		11	4.5	29	5.3	20	3.5	17	2.5	
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	1 Nein, nie	1'879	93.2	1'083	96.1	796	89.6		1'453	93.6	426	91.8		217	89.4	476	88.0	541	95.8	645	96.7	
	2 Ja, einmal	34	1.7	12	1.1	21	2.4	0.000	24	1.6	10	2.1	0.317	7	2.8	20	3.7	1	0.2	6	0.9	0.000
	3 Ja, mehrmals	103	5.1	32	2.8	71	8.0		74	4.8	28	6.1		19	7.8	45	8.3	22	4.0	16	2.5	
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	1 Nein, nie	1'901	94.2	1'050	93.0	850	95.7		1'463	94.2	438	94.2		219	90.3	504	92.8	543	96.0	635	95.2	
	2 Ja, einmal	18	0.9	13	1.2	5	0.6	0.033	11	0.7	7	1.5	0.238	4	1.7	9	1.7	1	0.2	4	0.6	0.043
	3 Ja, mehrmals	99	4.9	66	5.8	33	3.7		79	5.1	20	4.3		19	8.0	30	5.5	21	3.7	28	4.2	
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	1 Nein, nie	1'969	97.5	1'104	97.6	865	97.4		1'515	97.4	454	97.7		234	96.7	526	96.4	554	98.0	655	98.3	
	2 Ja, einmal	22	1.1	16	1.4	6	0.7	0.156	19	1.2	3	0.6	0.420	2	1.0	12	2.2	8	1.3	-	-	0.023
	3 Ja, mehrmals	29	1.4	12	1.0	17	1.9		21	1.3	8	1.7		6	2.3	8	1.4	4	0.7	12	1.7	
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	1 Nein, nie	1'976	97.8	1'115	98.5	862	96.9		1'524	98.0	452	97.3		236	97.2	522	95.8	558	98.6	661	99.1	
	2 Ja, einmal	19	0.9	7	0.6	13	1.4	0.103	14	0.9	5	1.2	0.658	4	1.5	11	2.1	3	0.5	1	0.2	0.001
	3 Ja, mehrmals	25	1.2	10	0.9	15	1.6		18	1.1	7	1.5		3	1.3	12	2.1	5	0.9	5	0.7	
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	1 Nein, nie	1'941	96.1	1'073	94.8	868	97.7		1'488	95.7	453	97.5		235	97.0	525	96.2	538	95.1	643	96.5	
	2 Ja, einmal	22	1.1	13	1.1	9	1.0	0.003	18	1.2	3	0.7	0.198	2	0.8	2	0.3	14	2.4	4	0.6	0.081
	3 Ja, mehrmals	57	2.8	46	4.0	12	1.3		49	3.1	9	1.8		5	2.2	19	3.4	14	2.4	19	2.9	
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	1 Nein, nie	1'949	96.5	1'106	97.8	843	94.9		1'498	96.4	451	97.1		233	96.2	517	94.8	548	97.0	652	97.8	
	2 Ja, einmal	31	1.6	15	1.4	16	1.8	0.005	23	1.5	9	1.9	0.217	6	2.3	11	2.0	7	1.2	9	1.3	0.104
	3 Ja, mehrmals	38	1.9	10	0.8	29	3.2		33	2.2	5	1.1		4	1.5	18	3.2	11	1.9	6	1.0	
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	1 Nein, nie	2'001	99.1	1'124	99.3	878	98.7		1'540	99.0	461	99.2		237	98.0	537	98.5	561	99.2	665	99.8	
	2 Ja, einmal	10	0.5	3	0.2	7	0.8	0.294	7	0.4	3	0.7	0.261	3	1.3	1	0.2	5	0.8	1	0.1	0.001
	3 Ja, mehrmals	9	0.4	5	0.4	4	0.5		8	0.5	1	0.1		2	0.7	7	1.2	-	-	1	0.1	
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	1 Nein, nie	2'009	99.4	1'126	99.5	883	99.3		1'546	99.4	462	99.5		242	99.8	537	98.5	564	99.7	666	99.8	
	2 Ja, einmal	4	0.2	1	0.1	3	0.4	0.532	2	0.1	2	0.5	0.212	0	0.2	2	0.4	2	0.3	-	-	0.024
	3 Ja, mehrmals	7	0.3	4	0.4	3	0.3		7	0.5	-	-		-	-	6	1.1	-	-	1	0.2	
18.00: Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	1 Nein, nie	2'020	100.0	1'131	100.0	889	100.0		1'555	100.0	464	100.0		242	100.0	545	100.0	566	100.0	667	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A1m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Männer nach Region, Alter

		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)					Alter									
		N	%	Mann		Frau		Sign.	Deutschschweiz		Westschweiz		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	1 Nein, nie	933	83.0	933	83.0	-	-	-	694	80.1	239	92.4	0.000	107	78.1	242	80.1	263	84.0	321	86.3	
	2 Ja, einmal	38	3.3	38	3.3	-	-	-	31	3.6	6	2.4		5	3.7	15	4.9	8	2.5	10	2.7	0.509
	3 Ja, mehrmals	154	13.7	154	13.7	-	-	-	141	16.2	13	5.1		25	18.2	45	15.0	43	13.6	41	11.0	
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	1 Nein, nie	1'051	93.1	1'051	93.1	-	-	-	813	93.7	238	91.1	0.073	130	94.9	278	91.5	289	91.6	355	94.9	
	2 Ja, einmal	9	0.8	9	0.8	-	-	-	9	1.0	0	0.2		2	1.6	-	-	2	0.7	5	1.3	0.209
	3 Ja, mehrmals	69	6.1	69	6.1	-	-	-	46	5.3	23	8.7		5	3.4	26	8.5	24	7.7	14	3.8	
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	1 Nein, nie	1'101	97.5	1'101	97.5	-	-	-	847	97.5	254	97.3	0.896	133	97.2	295	97.0	308	97.6	366	97.9	
	2 Ja, einmal	7	0.7	7	0.7	-	-	-	5	0.6	2	0.9		2	1.4	2	0.7	2	0.7	1	0.3	0.958
	3 Ja, mehrmals	21	1.9	21	1.9	-	-	-	16	1.9	5	1.8		2	1.4	7	2.3	5	1.7	7	1.7	
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	1 Nein, nie	1'083	96.1	1'083	96.1	-	-	-	835	96.4	248	95.1	0.373	130	95.5	274	90.7	306	97.2	372	99.6	
	2 Ja, einmal	12	1.1	12	1.1	-	-	-	7	0.8	5	2.0		1	1.0	10	3.2	-	-	1	0.4	0.000
	3 Ja, mehrmals	32	2.8	32	2.8	-	-	-	24	2.8	8	2.9		5	3.5	18	6.1	9	2.8	-	-	
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	1 Nein, nie	1'050	93.0	1'050	93.0	-	-	-	805	92.7	246	94.1	0.450	119	87.1	276	90.9	304	96.6	351	93.9	
	2 Ja, einmal	13	1.2	13	1.2	-	-	-	9	1.0	4	1.6		3	2.3	6	2.1	-	-	4	1.0	0.089
	3 Ja, mehrmals	66	5.8	66	5.8	-	-	-	55	6.3	11	4.2		14	10.5	21	7.1	11	3.4	19	5.1	
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	1 Nein, nie	1'104	97.6	1'104	97.6	-	-	-	846	97.2	258	98.7	0.326	133	97.3	293	95.9	309	98.0	369	98.7	
	2 Ja, einmal	16	1.4	16	1.4	-	-	-	13	1.5	2	0.9		1	0.6	9	2.8	6	2.0	-	-	0.147
	3 Ja, mehrmals	12	1.0	12	1.0	-	-	-	11	1.2	1	0.4		3	2.1	4	1.3	-	-	5	1.3	
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	1 Nein, nie	1'115	98.5	1'115	98.5	-	-	-	859	98.7	255	97.9	0.124	135	98.9	293	96.0	315	100.0	371	99.3	
	2 Ja, einmal	7	0.6	7	0.6	-	-	-	6	0.7	1	0.2		1	0.4	6	2.0	-	-	-	-	0.022
	3 Ja, mehrmals	10	0.9	10	0.9	-	-	-	5	0.6	5	1.9		1	0.7	6	2.1	-	-	3	0.7	
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	1 Nein, nie	1'073	94.8	1'073	94.8	-	-	-	819	94.1	254	97.3	0.185	131	95.9	291	95.2	296	93.8	355	95.0	
	2 Ja, einmal	13	1.1	13	1.1	-	-	-	13	1.5	-	-		2	1.3	-	-	9	2.7	2	0.7	0.307
	3 Ja, mehrmals	46	4.0	46	4.0	-	-	-	39	4.4	7	2.7		4	2.8	15	4.8	11	3.5	16	4.3	
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	1 Nein, nie	1'106	97.8	1'106	97.8	-	-	-	851	97.7	256	98.0	0.747	136	99.6	292	95.5	311	98.7	367	98.3	
	2 Ja, einmal	15	1.4	15	1.4	-	-	-	11	1.3	4	1.6		1	0.4	8	2.8	-	-	6	1.7	0.088
	3 Ja, mehrmals	10	0.8	10	0.8	-	-	-	8	1.0	1	0.4		-	-	5	1.7	4	1.3	-	-	
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	1 Nein, nie	1'124	99.3	1'124	99.3	-	-	-	863	99.2	260	99.8	0.537	135	98.9	302	98.7	313	99.3	374	100.0	
	2 Ja, einmal	3	0.2	3	0.2	-	-	-	2	0.2	1	0.2		1	0.4	-	-	2	0.7	-	-	0.230
	3 Ja, mehrmals	5	0.4	5	0.4	-	-	-	5	0.6	-	-		1	0.7	4	1.3	-	-	-	-	
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	1 Nein, nie	1'126	99.5	1'126	99.5	-	-	-	866	99.5	260	99.6	0.208	137	100.0	300	98.3	315	100.0	374	100.0	
	2 Ja, einmal	1	0.1	1	0.1	-	-	-	-	-	1	0.4		-	-	1	0.4	-	-	-	-	0.064
	3 Ja, mehrmals	4	0.4	4	0.4	-	-	-	4	0.5	-	-		-	-	4	1.4	-	-	-	-	
18.00: Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	1 Nein, nie	1'131	100.0	1'131	100.0	-	-	-	870	100.0	261	100.0	-	137	100.0	306	100.0	315	100.0	374	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A1f: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Frauen nach Region, Alter

		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)						Alter								
		N	%	Mann		Frau		Sign.	Deutschschweiz		Westschweiz		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	1 Nein, nie	759	85.4	-	-	759	85.4	-	575	84.0	184	90.1	-	86	81.1	200	83.3	217	86.7	256	87.5	0.377
	2 Ja, einmal	25	2.8	-	-	25	2.8	-	20	2.9	5	2.6	0.007	3	3.2	9	3.8	5	2.0	8	2.6	
	3 Ja, mehrmals	105	11.8	-	-	105	11.8	-	90	13.1	15	7.3	-	17	15.8	31	12.9	28	11.3	29	9.9	
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	1 Nein, nie	859	96.7	-	-	859	96.7	-	663	96.7	196	96.5	-	101	95.7	230	95.9	241	96.3	287	98.0	0.256
	2 Ja, einmal	4	0.5	-	-	4	0.5	-	3	0.5	1	0.6	0.957	1	1.3	2	0.8	-	-	1	0.4	
	3 Ja, mehrmals	25	2.8	-	-	25	2.8	-	19	2.8	6	2.9	-	3	3.0	8	3.3	9	3.7	5	1.6	
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	1 Nein, nie	805	90.7	-	-	805	90.7	-	620	90.6	185	90.8	-	93	87.6	208	86.6	227	91.2	277	94.7	0.015
	2 Ja, einmal	28	3.1	-	-	28	3.1	-	20	2.9	8	3.8	0.569	4	3.8	11	4.5	8	3.0	5	1.9	
	3 Ja, mehrmals	55	6.2	-	-	55	6.2	-	44	6.4	11	5.4	-	9	8.6	21	8.9	14	5.8	10	3.4	
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	1 Nein, nie	796	89.6	-	-	796	89.6	-	618	90.2	178	87.7	-	86	81.5	203	84.6	235	94.0	272	92.9	0.000
	2 Ja, einmal	21	2.4	-	-	21	2.4	-	17	2.5	5	2.2	0.203	5	5.1	10	4.3	1	0.5	4	1.5	
	3 Ja, mehrmals	71	8.0	-	-	71	8.0	-	50	7.3	21	10.1	-	14	13.4	26	11.0	14	5.5	16	5.6	
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	1 Nein, nie	850	95.7	-	-	850	95.7	-	659	96.1	192	94.3	-	100	94.4	228	95.3	239	95.3	284	96.9	0.363
	2 Ja, einmal	5	0.6	-	-	5	0.6	-	2	0.3	3	1.4	0.056	1	0.8	3	1.2	1	0.6	-	-	
	3 Ja, mehrmals	33	3.7	-	-	33	3.7	-	24	3.6	9	4.3	-	5	4.9	8	3.5	10	4.1	9	3.1	
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	1 Nein, nie	865	97.4	-	-	865	97.4	-	669	97.6	197	96.5	-	102	96.0	232	97.0	245	97.9	286	97.7	0.214
	2 Ja, einmal	6	0.7	-	-	6	0.7	-	6	0.9	0	0.2	0.043	2	1.4	3	1.5	1	0.6	-	-	
	3 Ja, mehrmals	17	1.9	-	-	17	1.9	-	10	1.5	7	3.3	-	3	2.6	4	1.5	4	1.6	7	2.3	
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	1 Nein, nie	862	96.9	-	-	862	96.9	-	665	97.0	197	96.6	-	100	95.0	229	95.5	242	96.8	290	98.9	0.092
	2 Ja, einmal	13	1.4	-	-	13	1.4	-	8	1.1	5	2.4	0.106	3	3.0	5	2.3	3	1.2	1	0.4	
	3 Ja, mehrmals	15	1.6	-	-	15	1.6	-	12	1.8	2	1.0	-	2	2.0	5	2.2	5	2.0	2	0.7	
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	1 Nein, nie	868	97.7	-	-	868	97.7	-	669	97.7	199	97.6	-	104	98.4	234	97.5	242	96.8	288	98.4	0.308
	2 Ja, einmal	9	1.0	-	-	9	1.0	-	6	0.8	3	1.6	0.259	0	0.2	2	0.8	5	2.1	2	0.6	
	3 Ja, mehrmals	12	1.3	-	-	12	1.3	-	10	1.5	2	0.7	-	2	1.4	4	1.7	3	1.1	3	1.1	
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	1 Nein, nie	843	94.9	-	-	843	94.9	-	647	94.6	195	95.9	-	97	91.7	225	93.9	237	94.8	284	97.0	0.006
	2 Ja, einmal	16	1.8	-	-	16	1.8	-	12	1.7	5	2.2	0.187	5	4.8	2	0.9	7	2.6	2	0.8	
	3 Ja, mehrmals	29	3.2	-	-	29	3.2	-	25	3.7	4	1.9	-	4	3.5	12	5.2	6	2.6	6	2.2	
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	1 Nein, nie	878	98.7	-	-	878	98.7	-	677	98.8	201	98.5	-	102	96.7	236	98.3	248	99.0	292	99.6	0.015
	2 Ja, einmal	7	0.8	-	-	7	0.8	-	5	0.7	3	1.3	0.471	3	2.6	1	0.6	2	1.0	1	0.2	
	3 Ja, mehrmals	4	0.5	-	-	4	0.5	-	3	0.5	1	0.3	-	1	0.7	3	1.1	-	-	1	0.2	
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	1 Nein, nie	883	99.3	-	-	883	99.3	-	680	99.3	203	99.5	-	105	99.6	237	98.8	249	99.3	292	99.6	0.375
	2 Ja, einmal	3	0.4	-	-	3	0.4	-	2	0.3	1	0.5	0.524	0	0.4	1	0.4	2	0.7	-	-	
	3 Ja, mehrmals	3	0.3	-	-	3	0.3	-	3	0.4	-	-	-	-	-	2	0.7	-	-	1	0.4	
18.00: Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	1 Nein, nie	889	100.0	-	-	889	100.0	-	685	100.0	204	100.0	-	106	100.0	240	100.0	250	100.0	293	100.0	-
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A2m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Männer nach Region, Alter

	Gesamt		Geschlecht				Sign.	Region (D-/W-CH)						Alter							
	N	%	Mann		Frau			Deutschschweiz		Westschweiz		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
			N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00/10: Allg. obszöne Sprüche, Witze - letztes Jahr oder je erlebt	743	66.4	743	66.4	-	-		544	63.1	199	77.2		93	68.3	212	70.4	187	59.7	252	68.0	
8.00/10: Telefone, Briefe, Mails - letztes Jahr oder je erlebt	961	85.3	961	85.3	-	-		735	84.8	226	86.8	0.000	123	89.9	252	83.4	260	82.5	327	87.4	
9.00/10: Auf Person bezogene Sprüche - letztes Jahr oder je erlebt	1'053	93.5	1'053	93.5	-	-		815	94.1	238	91.3	0.172	128	93.9	276	90.7	299	94.9	350	94.4	
10.00/10: Nachpfeifen, anstarren, Blicke - letztes Jahr oder je erlebt	1'039	92.3	1'039	92.3	-	-		800	92.4	239	92.1		125	91.8	269	88.7	295	93.5	350	94.6	
11.00/10: Obszöne Gebärden, Gesten, Zeichen - letztes Jahr oder je erlebt	965	85.3	965	85.3	-	-		743	85.4	222	85.0	0.868	116	84.8	258	84.4	280	88.9	310	83.1	
12.00/10: Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt - letztes Jahr oder je erlebt	1'051	93.1	1'051	93.1	-	-		807	93.0	244	93.5	0.802	131	95.9	281	91.9	297	94.2	342	92.1	
13.00/10: Aufdringliche sex. Angebote, Einladungen - letztes Jahr oder je erlebt	1'069	94.5	1'069	94.5	-	-		830	95.4	238	91.4	0.046	131	96.3	280	91.5	302	95.8	355	95.1	
14.00/10: Pornogr. Material, Nacktbilder - letztes Jahr oder je erlebt	1'019	90.2	1'019	90.2	-	-		784	90.1	235	90.4	0.897	124	91.7	286	93.4	284	90.0	325	87.4	
15.00/10: Unervünschter Körperkontakt - letztes Jahr oder je erlebt	1'048	92.6	1'048	92.6	-	-		807	92.7	241	92.5	0.942	136	99.3	280	91.5	301	95.5	332	88.8	
16.00/10: Begrabscht, geküsst werden - letztes Jahr oder je erlebt	1'105	97.7	1'105	97.7	-	-		850	97.6	256	98.0	0.788	135	98.9	297	97.0	309	97.9	365	97.6	
17.00/10: Sexuelle Erpressung - letztes Jahr oder je erlebt	1'110	98.1	1'110	98.1	-	-		855	98.2	255	97.8	0.721	136	99.6	300	98.3	309	98.0	365	97.6	
18.00/10: Sex. Übergreif, Vergewaltigung - letztes Jahr oder je erlebt	1'125	99.5	1'125	99.5	-	-		866	99.5	260	99.5	0.913	137	100.0	304	99.3	314	99.6	371	99.3	
Vorfall im letzten Jahr erlebt?	801	70.8	801	70.8	-	-		598	68.8	203	77.8	0.014	91	66.7	202	66.1	230	73.1	278	74.3	
Vorfall im letzten Jahr oder jemals erlebt?	581	51.4	581	51.4	-	-		441	50.6	141	53.9	0.433	79	57.5	169	55.3	155	49.1	179	47.8	
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr?	1'129	99.8	1'129	99.8	-	-		868	99.8	261	100.0	0.583	137	100.0	304	99.3	315	100.0	374	100.0	
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	58	5.1	58	5.1	-	-		49	5.6	9	3.6	0.264	3	2.3	14	4.7	19	6.0	21	5.8	0.579
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr? (Nur Pers., die nicht sex. belästigt gefühlt)	1'091	96.6	1'091	96.6	-	-		832	95.8	259	99.4	0.000	132	96.9	296	97.4	307	97.3	356	95.4	
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals? (Nur Pers., die nie sex. belästigt gefühlt)	1'018	94.8	1'018	94.8	-	-		776	94.5	242	96.1	0.355	128	96.2	280	96.1	286	96.7	323	91.8	
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr?	1'091	96.5	1'091	96.5	-	-		832	95.6	259	99.4	0.000	132	96.9	296	96.7	307	97.3	356	95.4	
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	1'018	90.0	1'018	90.0	-	-		776	89.1	242	92.7	0.148	128	94.0	280	91.5	286	90.8	323	86.5	
Vorfall im letzten Jahr und/oder jemals sex. belästigt gefühlt? (= Filter für Fragen zu Folgen, Reaktionen)	776	68.6	776	68.6	-	-		577	66.3	199	76.3	0.007	90	66.0	193	63.1	219	69.4	274	73.3	
Vorfall jemals und/oder jemals sex. belästigt gefühlt?	575	50.8	575	50.8	-	-		435	49.9	141	53.9	0.339	79	57.5	165	54.0	153	48.4	179	47.8	
Vorfall jemals und/oder je sex. belästigt und/oder je sonst unangenehm, gestört gefühlt?	574	50.7	574	50.7	-	-		435	49.9	139	53.4	0.396	79	57.5	164	53.6	153	48.4	179	47.8	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A3: Vorfälle von potenziell belastigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen			% Fallzahlen	
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	ge-wichtet
Basis: Vorfälle aktuell gesamt (im Hauptbetrieb oder in einer anderen Firma im letzten Jahr)																
Haushaltstyp																
Allein lebend	12.8	6.9	5.9	5.8	4.3	2.3	2.5	1.4	2.0	0.2	0.4	29.2	351	343	17.4	17.0
Paar ohne Kinder	14.5	5.8	5.3	6.7	3.8	2.2	2.2	5.2	4.9	1.1	0.9	27.3	471	496	23.3	24.6
Paar mit Kindern	16.7	4.8	4.5	5.8	6.1	2.4	2.0	4.4	2.6	0.8	0.4	29.4	709	851	35.1	42.1
Allein mit Kindern	17.8	7.4	11.6	10.6	6.4	3.5	2.5	2.2	9.8	2.0	2.0	39.3	114	99	5.6	4.9
Mit Eltern	20.8	4.1	6.2	11.6	9.0	2.1	2.3	3.4	2.9	1.4	-	35.8	322	179	15.9	8.9
Wohngemeinschaft	17.9	0.4	6.5	5.4	18.4	8.7	1.9	4.2	4.0	1.7	-	35.0	53	51	2.6	2.5
Total	16.0	5.3	5.5	6.8	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.324	0.348	0.087	0.037	0.002	0.191	0.987	0.271	0.001	0.381	0.342	0.171	% Fehlende		-	-
Nationalität																
SchweizerIn	15.6	5.5	5.2	5.0	5.1	2.4	1.8	4.2	3.2	0.7	0.5	28.7	1'495	1'533	74.0	75.9
AusländerIn	13.8	4.7	5.7	13.5	5.8	2.1	4.0	2.9	3.6	1.9	0.3	32.0	312	300	15.4	14.8
Schweizer DoppelbürgerIn	22.2	5.1	7.4	10.7	11.1	3.9	1.9	3.2	5.8	1.3	1.1	38.3	213	187	10.5	9.3
Total	16.0	5.3	5.5	6.8	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.095	0.869	0.448	0.000	0.022	0.511	0.062	0.627	0.255	0.106	0.460	0.047	% Fehlende		-	-
Aufenthaltsstatus/Nation kombiniert																
SchweizerIn (inkl. DoppelbürgerInnen)	16.3	5.5	5.5	5.6	5.8	2.6	1.8	4.1	3.4	0.8	0.6	29.7	1'708	1'720	85.2	85.8
Ausl. Niederlassungsbewilligung C	13.6	4.2	5.2	13.7	6.0	2.5	3.3	3.1	3.6	2.4	-	32.8	224	220	11.2	11.0
Ausl. JahresaufenthalterIn B	14.8	8.1	7.9	7.1	3.8	1.3	3.2	1.7	4.1	0.9	1.9	31.5	61	53	3.0	2.6
Ausl. GrenzgängerIn, Arbeit in der Schweiz	-	-	-	(65.6)	-	-	-	-	-	-	-	(65.6)	3	2	0.1	0.1
Ausl. AsylbewerberIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. Flüchtling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. PraktikantIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. KurzaufenthalterIn	(7.9)	(2.0)	(7.9)	(12.6)	-	-	(4.7)	-	-	-	-	(14.6)	8	10	0.4	0.5
Ausl. ohne Aufenthaltsbewilligung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	15.9	5.4	5.5	6.6	5.7	2.5	2.0	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'004	2'005	100.0	100.0
Sign P=	0.746	0.731	0.933	0.000	0.893	0.944	0.455	0.782	0.975	0.234	0.601	0.493	% Fehlende		0.8	0.7
Bildungsniveau																
Sekundarstufe I	12.7	2.1	6.1	10.0	3.8	3.4	1.3	2.3	3.9	0.7	0.4	30.2	332	234	16.5	11.7
Sekundarstufe II	17.3	4.9	5.7	7.7	6.0	2.9	2.3	4.0	2.9	0.9	0.4	29.5	1'016	1'003	50.5	49.9
Tertiär	15.1	7.0	5.2	4.6	6.1	1.8	2.2	4.3	4.1	1.0	0.8	30.8	662	774	32.9	38.5
Total	15.9	5.4	5.5	6.7	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'010	2'011	100.0	100.0
Sign P=	0.235	0.030	0.392	0.006	0.470	0.277	0.555	0.523	0.436	0.826	0.532	0.874	% Fehlende		0.5	0.4
Pensum total																
Vollzeit (100%)	16.5	5.9	4.4	6.1	6.6	1.9	2.0	4.2	2.3	0.6	0.5	29.8	1'174	1'299	58.1	64.3
Teilzeit 1 (50%)	16.0	5.0	7.6	8.2	4.9	3.6	2.6	3.6	5.7	1.7	0.9	31.8	646	562	32.0	27.8
Teilzeit 2 (<50%)	11.7	2.1	7.0	7.5	2.8	3.6	2.0	2.4	4.7	0.5	0.2	26.0	200	159	9.9	7.9
Total	16.0	5.3	5.5	6.8	5.8	2.5	2.2	3.9	3.5	0.9	0.6	30.1	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.328	0.146	0.011	0.184	0.083	0.107	0.743	0.563	0.001	0.042	0.388	0.388	% Fehlende		-	-

Tabelle A3: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen			% Fallzahlen	
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	ge-wichtet
Basis: Vorfälle aktuell (nur im Hauptbetrieb)																
Pensum (Hauptbetrieb) *																
Vollzeit (100%)	15.4	5.5	4.1	5.4	6.0	1.7	1.8	3.8	1.9	0.5	0.2	28.1	1'144	1'267	56.6	62.7
Teilzeit 1 (50%)	13.8	5.1	6.3	7.0	3.6	3.3	1.6	2.8	4.1	0.8	0.2	29.4	661	580	32.7	28.7
Teilzeit 2 (<50%)	9.3	1.6	5.6	7.1	1.8	3.1	1.5	2.2	3.4	0.2	-	22.7	215	172	10.6	8.5
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.105	0.132	0.103	0.275	0.007	0.123	0.938	0.452	0.024	0.431	0.824	0.262		% Fehlende	-	-
Position, detailliert (Hauptbetrieb) *																
Lehrling, Praktikant/in, Volontär/in	15.9	1.8	5.2	5.1	4.9	2.8	1.3	2.5	1.8	1.1	-	26.5	202	107	10.0	5.3
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	13.1	0.7	10.8	14.3	5.4	2.1	2.5	2.1	5.6	0.6	-	27.2	86	66	4.3	3.3
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	12.8	4.8	5.2	5.7	5.2	2.0	1.8	3.3	2.7	0.5	0.1	26.5	1'147	1'103	56.8	54.7
Angestellte/r mit Führungsfunktion	17.8	6.8	4.5	6.9	4.8	2.3	1.5	4.4	2.2	0.3	0.3	31.9	435	554	21.6	27.5
Angestellte/r oberes Kader / Geschäftsleitung	13.8	4.3	2.0	3.0	4.0	3.8	1.5	1.9	3.6	1.4	-	27.2	148	187	7.3	9.3
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.1	2'018	2'018	100.0	100.0
Sign P=	0.190	0.069	0.042	0.017	0.969	0.649	0.924	0.568	0.472	0.342	0.846	0.332		% Fehlende	0.1	0.1
Position (Hauptbetrieb) *																
Unqualifiziert	14.8	1.3	7.3	8.6	5.1	2.5	1.8	2.3	3.3	0.9	-	26.8	288	173	14.3	8.6
Angestellt	12.8	4.8	5.2	5.7	5.2	2.0	1.8	3.3	2.7	0.5	0.1	26.5	1'147	1'103	56.8	54.7
Kader	16.8	6.2	3.9	5.9	4.6	2.7	1.5	3.8	2.5	0.6	0.2	30.7	583	742	28.9	36.8
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.1	2'018	2'018	100.0	100.0
Sign P=	0.095	0.041	0.111	0.286	0.301	0.618	0.333	0.675	0.847	0.663	0.524	0.184		% Fehlende	0.1	0.1
Dienstjahre (Hauptbetrieb) *																
Weniger als 1 Jahr	10.0	3.2	4.1	5.8	6.0	3.3	2.2	0.7	1.0	0.8	0.2	23.2	322	256	15.9	12.7
1 bis 4 Jahre	15.2	6.5	6.4	7.3	5.1	3.5	2.0	2.8	4.1	0.5	0.3	31.6	673	558	33.3	27.6
5 bis 9 Jahre	17.5	6.2	4.8	7.5	5.0	0.8	2.1	4.9	3.6	0.7	0.2	31.7	474	513	23.5	25.4
10 Jahre oder länger	13.0	3.6	4.0	3.9	4.3	2.0	0.9	3.8	1.5	0.4	-	24.2	549	690	27.2	34.2
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	4.9	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'019	2'019	100.0	100.0
Sign P=	0.095	0.122	0.234	0.038	0.815	0.038	0.346	0.069	0.009	0.788	0.492	0.011		% Fehlende	0.0	0.0
Arbeitsvertrag (Hauptbetrieb) *																
Zeitlich unbefristete Anstellung	14.9	5.4	5.0	5.9	5.3	2.3	1.6	3.5	2.9	0.5	0.2	28.7	1'665	1'767	82.7	87.7
Zeitlich befristete Anstellung	11.3	2.1	4.3	7.5	2.8	2.0	2.0	3.3	1.5	1.0	0.2	23.9	313	218	15.5	10.8
Anstellung über ein Temporärbüro	(12.5)	-	-	-	(12.5)	-	-	-	-	-	-	(12.5)	8	7	0.4	0.4
Anderes	(4.4)	(6.2)	(2.7)	(2.7)	(1.7)	(2.6)	(6.2)	-	(1.7)	(1.7)	-	(20.3)	27	22	1.3	1.1
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'013	2'015	100.0	100.0
Sign P=	0.167	0.254	0.712	0.475	0.159	0.949	0.400	0.840	0.455	0.575	0.987	0.281		% Fehlende	0.3	0.2
Arbeitszeiten (Hauptbetrieb) *																
Tagsüber (6h - 19h)	13.2	5.1	4.2	5.7	4.6	1.9	1.4	3.5	2.2	0.4	0.2	26.7	1'728	1'731	85.5	85.7
Am Abend (19h - 24h)	(26.4)	-	(14.4)	(18.9)	(5.5)	(1.3)	(8.5)	(5.5)	(23.5)	-	-	(47.1)	24	16	1.2	0.8
In der Nacht (24h - 6h)	(2.8)	-	(14.3)	(2.0)	-	-	-	-	(5.5)	-	-	(24.6)	17	18	0.8	0.9
Wechselsind (Schichtarbeit)	22.8	5.1	8.2	7.5	8.2	5.0	3.2	3.1	4.6	1.4	-	36.1	251	255	12.4	12.6
Total	14.4	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.000	0.680	0.026	0.030	0.124	0.026	0.043	0.852	0.000	0.231	0.901	0.023		% Fehlende	-	-

Tabelle A3: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen		% Fallzahlen		
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	ge-wichtet
Arbeitsklima allgemein (Hauptbetrieb) *																
(1) sehr schlecht	(26.2)	(24.0)	(6.0)	(13.8)	(13.2)	(7.0)	-	(13.2)	(2.7)	-	(2.8)	(56.7)	25	32	1.2	1.6
(2) eher schlecht	15.7	10.9	7.9	7.7	4.2	1.9	4.0	1.9	9.0	-	-	40.0	71	79	3.5	3.9
(3) mittel	17.9	4.8	8.3	7.1	8.6	1.0	0.7	4.5	4.0	1.0	0.4	35.7	295	319	14.6	15.8
(4) eher gut	18.4	4.8	4.9	5.8	6.0	2.4	2.0	2.3	2.3	0.7	0.1	29.7	732	721	36.3	35.8
(5) sehr gut	9.3	3.8	3.3	5.4	2.6	2.4	1.7	3.4	2.0	0.3	0.1	21.5	894	864	44.3	42.9
Total	14.5	4.9	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.3	2.7	0.6	0.2	28.0	2'017	2'015	100.0	100.0
Sign P=	0.000	0.000	0.008	0.348	0.001	0.255	0.280	0.053	0.008	0.647	0.002	0.000	% Fehlende		0.1	0.2
Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen (Hauptbetrieb) *																
(1) sehr schlecht	-	(39.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(39.1)	5	5	0.2	0.3
(2) eher schlecht	(27.4)	-	(9.6)	(22.6)	(12.9)	-	-	-	(9.9)	-	-	(82.5)	11	11	0.5	0.5
(3) mittel	22.0	8.6	10.8	12.4	9.5	1.2	3.1	7.4	4.0	0.7	0.6	43.3	138	151	6.9	7.5
(4) eher gut	15.2	5.8	4.3	4.3	5.1	1.9	1.7	2.8	2.3	0.8	0.2	27.9	716	695	35.7	34.7
(5) sehr gut	13.0	4.0	4.4	5.9	4.3	2.6	1.6	3.3	2.7	0.4	0.1	25.7	1'135	1'142	56.6	57.0
Total	14.5	5.1	4.9	5.9	5.0	2.2	1.7	3.4	2.7	0.6	0.2	28.1	2'005	2'004	100.0	100.0
Sign P=	0.117	0.009	0.031	0.003	0.195	0.798	0.742	0.252	0.582	0.876	0.776	0.000	% Fehlende		0.7	0.8
Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten (Hauptbetrieb) *																
(1) sehr schlecht	(32.0)	(21.0)	(4.9)	(6.0)	(11.4)	(3.5)	-	(4.5)	(4.8)	(1.5)	(3.5)	(53.0)	22	26	1.1	1.3
(2) eher schlecht	25.4	9.9	8.5	11.1	6.3	1.9	4.0	0.9	0.8	-	-	40.2	51	56	2.5	2.8
(3) mittel	19.1	6.1	6.8	6.4	8.7	1.3	1.1	4.5	6.0	1.0	0.4	36.8	258	265	12.9	13.3
(4) eher gut	15.9	5.4	5.2	5.6	5.7	2.5	1.9	3.9	2.1	0.4	-	28.7	703	699	35.1	35.0
(5) sehr gut	11.2	3.7	4.0	5.8	3.3	2.3	1.7	2.9	2.1	0.3	0.1	23.9	968	952	48.4	47.6
Total	14.6	5.0	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.6	0.5	0.2	28.1	2'002	1'998	100.0	100.0
Sign P=	0.002	0.013	0.249	0.575	0.025	0.784	0.577	0.599	0.004	0.377	0.002	0.000	% Fehlende		0.9	1.1
Beruf (Hauptbetrieb) *																
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft	19.8	6.6	4.4	5.2	7.3	2.9	1.8	4.4	2.6	0.3	0.8	39.3	165	203	8.2	10.1
WissenschaftlerInnen, wissenschaftl. Lehrkräfte und verwandte Berufe	13.6	7.0	4.1	5.0	6.0	2.5	1.7	3.9	2.5	0.6	-	27.0	366	421	18.2	20.9
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechn. Berufe (nichtwissenschaftl. Lehrkräfte, Fachkräfte m. mittlerer Qualifikation)	14.5	5.4	5.0	4.9	3.6	1.6	1.6	3.7	3.1	1.0	0.2	27.0	505	468	25.1	23.3
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	9.7	5.1	5.0	8.1	3.6	2.6	2.6	4.7	2.9	0.2	0.4	25.6	294	238	14.6	11.8
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	12.2	5.2	8.4	9.8	6.2	2.2	2.5	2.1	5.7	0.9	-	30.2	284	224	14.1	11.1
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	12.0	-	9.3	3.4	5.8	4.3	-	3.2	0.6	-	-	17.1	33	34	1.6	1.7
Handwerks- und verwandte Berufe	15.7	1.9	2.3	5.7	5.3	2.7	0.9	1.5	0.1	-	-	23.7	252	278	12.5	13.8
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	23.3	2.7	3.8	3.2	1.3	2.2	-	4.0	2.8	-	-	35.7	62	90	3.1	4.5
Hilfsarbeitskräfte	9.0	3.5	9.2	4.6	1.6	-	-	1.7	1.6	1.6	-	20.2	52	55	2.6	2.7
Gesamt	14.4	5.0	4.9	5.9	4.9	2.3	1.6	3.4	2.7	0.6	0.2	28.0	2'013	2'012	100.0	100.0
Sign P=	0.142	0.429	0.188	0.246	0.390	0.936	0.713	0.763	0.085	0.639	0.660	0.035	% Fehlende		-	-

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben (* = nur Vorfälle, die im Hauptbetrieb passiert sind).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A3m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen		% Fallzahlen		
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vor- fälle erlebt	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	ge- wichtet
Basis: Vorfälle aktuell gesamt (im Hauptbetrieb oder in einer anderen Firma im letzten Jahr)																
Haushaltstyp																
Allein lebend	10.9	9.1	2.7	3.7	5.7	2.8	2.2	1.7	0.7	-	-	27.7	123	188	17.3	16.6
Paar ohne Kinder	15.3	9.6	4.0	3.8	5.0	1.6	0.8	8.1	5.2	0.8	1.2	27.4	155	257	21.7	22.8
Paar mit Kindern	18.9	5.5	1.9	4.0	6.6	2.1	1.7	5.1	1.6	0.8	0.4	28.9	282	530	39.6	46.8
Allein mit Kindern	15.1	15.1	-	-	9.8	-	-	-	-	-	-	40.0	8	14	1.1	1.2
Mit Eltern	22.4	4.5	2.2	5.6	11.8	2.1	1.3	4.6	-	0.9	-	34.3	123	109	17.3	9.7
Wohngemeinschaft	17.9	-	1.5	1.5	17.7	13.4	-	6.5	5.0	1.5	-	34.1	22	33	3.1	2.9
Total	17.0	6.9	2.5	3.9	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.383	0.291	0.720	0.916	0.172	0.057	0.907	0.374	0.055	0.912	0.725	0.864		% Fehlende	-	-
Nationalität																
SchweizerIn	16.5	7.4	2.3	1.8	6.1	2.5	1.1	5.7	1.8	0.5	0.5	27.5	511	840	71.7	74.3
AusländerIn	15.5	5.7	4.0	12.4	6.9	1.7	3.3	2.5	3.4	1.4	-	31.5	126	187	17.7	16.5
Schweizer DoppelbürgerIn	23.6	5.5	2.0	6.1	14.4	2.9	1.0	5.3	3.5	0.9	1.1	38.2	76	104	10.7	9.2
Total	17.0	6.9	2.5	3.9	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.371	0.675	0.486	0.000	0.056	0.870	0.171	0.389	0.502	0.498	0.562	0.194		% Fehlende	-	-
Aufenthaltsstatus/Nation kombiniert																
SchweizerIn (inkl. DoppelbürgerInnen)	17.3	7.2	2.2	2.3	7.0	2.5	1.1	5.7	2.0	0.5	0.6	28.7	587	944	83.1	84.3
Ausl. Niederlassungsbewilligung C	16.9	4.9	3.9	14.9	8.2	2.5	3.1	3.5	3.9	2.0	-	35.5	89	132	12.6	11.8
Ausl. JahresaufenthalterIn B	13.7	12.2	6.3	1.4	-	-	-	-	3.3	-	-	26.0	24	35	3.4	3.1
Ausl. GrenzgängerIn, Arbeit in der Schweiz	-	-	-	(100.0)	-	-	-	-	-	-	-	(100.0)	1	1	0.1	0.1
Ausl. AsylbewerberIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. Flüchtling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. PraktikantIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. KurzaufenthalterIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	9	0.7	0.8
Ausl. ohne Aufenthaltsbewilligung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	17.0	7.0	2.5	3.8	6.9	2.4	1.3	5.2	2.2	0.7	0.5	29.3	706	1'121	100.0	100.0
Sign P=	0.821	0.707	0.701	0.000	0.671	0.945	0.607	0.664	0.798	0.655	0.958	0.224		% Fehlende	1.0	0.9
Bildungsniveau																
Sekundarstufe I	14.0	3.0	3.0	10.3	4.8	3.3	0.9	3.0	2.1	-	-	30.3	107	119	15.1	10.6
Sekundarstufe II	18.3	5.8	2.0	3.3	7.4	2.8	1.3	6.0	0.7	0.5	0.2	26.9	325	518	45.8	46.0
Tertiär	16.2	9.2	3.0	2.8	7.1	1.8	1.8	4.9	3.8	1.0	0.9	31.2	278	490	39.2	43.4
Total	17.0	7.0	2.5	3.8	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	710	1'127	100.0	100.0
Sign P=	0.606	0.097	0.741	0.011	0.723	0.627	0.781	0.587	0.070	0.567	0.416	0.506		% Fehlende	0.4	0.4
Pensum total																
Vollzeit (100%)	17.2	6.5	2.5	4.1	7.3	1.8	1.5	4.9	1.6	0.4	0.3	28.6	614	981	86.1	86.7
Teilzeit 1 (50%)	16.5	10.7	3.2	3.4	5.5	5.7	1.6	8.0	6.0	3.2	1.6	34.6	81	129	11.4	11.4
Teilzeit 2 (<50%)	10.3	2.2	-	-	-	11.6	-	-	5.4	-	-	21.2	18	21	2.5	1.9
Total	17.0	6.9	2.5	3.9	7.0	2.4	1.5	5.2	2.2	0.7	0.5	29.2	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.771	0.220	0.809	0.722	0.518	0.015	0.912	0.415	0.032	0.023	0.354	0.456		% Fehlende	-	-

Tabelle A3m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen		% Fallzahlen		
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	ge-wichtet
Basis: Vorfälle aktuell (nur im Hauptbetrieb)																
Pensum (Hauptbetrieb) *																
Vollzeit (100%)	16.8	6.2	2.5	3.6	6.7	1.6	1.3	4.4	1.4	0.3	0.1	27.8	605	965	84.9	85.3
Teilzeit 1 (50%)	9.6	10.7	1.4	1.6	1.3	4.3	-	5.7	2.6	-	-	30.5	90	145	12.6	12.9
Teilzeit 2 (<50%)	4.5	2.2	-	-	-	11.6	-	-	-	-	-	15.8	18	21	2.5	1.9
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.078	0.153	0.736	0.433	0.060	0.026	0.513	0.678	0.679	0.856	0.927	0.544	% Fehlende		-	-
Position, detailliert (Hauptbetrieb) *																
Lehrling, Praktikant/in, Volontär/in	17.5	0.8	1.7	0.8	6.0	3.0	-	3.1	-	-	-	22.9	73	61	10.3	5.4
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	11.2	-	2.1	3.8	2.1	2.1	2.1	2.1	-	-	-	17.1	19	23	2.7	2.1
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	13.5	6.9	2.5	2.3	6.9	1.9	0.8	4.5	1.4	-	0.2	25.6	325	515	45.7	45.7
Angestellte/r mit Führungsfunktion	19.4	8.6	2.5	5.3	5.6	2.1	1.6	5.5	1.5	0.2	-	33.2	213	391	30.0	34.6
Angestellte/r oberes Kader / Geschäftsleitung	13.0	4.3	1.0	2.1	3.5	2.6	1.0	2.5	3.0	1.5	-	26.0	81	138	11.4	12.3
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	711	1'129	100.0	100.0
Sign P=	0.381	0.204	0.829	0.156	0.671	0.975	0.790	0.689	0.750	0.150	0.909	0.218	% Fehlende		0.3	0.2
Position (Hauptbetrieb) *																
Unqualifiziert	15.8	0.6	1.8	1.7	4.9	2.8	0.6	2.8	-	-	-	21.3	92	84	12.9	7.5
Angestellt	13.5	6.9	2.5	2.3	6.9	1.9	0.8	4.5	1.4	-	0.2	25.6	325	515	45.7	45.7
Kader	17.7	7.5	2.1	4.5	5.1	2.2	1.4	4.7	1.9	0.6	-	31.3	294	529	41.4	46.9
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	711	1'129	100.0	100.0
Sign P=	0.332	0.103	0.839	0.157	0.509	0.881	0.589	0.777	0.613	0.313	0.567	0.130	% Fehlende		0.3	0.2
Dienstjahre (Hauptbetrieb) *																
Weniger als 1 Jahr	11.9	4.7	1.8	4.3	7.6	4.1	2.8	0.6	-	0.6	-	25.0	110	145	15.4	12.8
1 bis 4 Jahre	14.9	9.1	2.5	2.6	4.6	4.0	0.2	3.6	1.8	-	-	29.4	217	286	30.5	25.3
5 bis 9 Jahre	20.5	7.7	2.2	4.9	7.7	-	1.6	6.6	3.3	0.8	0.4	33.0	170	283	23.9	25.0
10 Jahre oder länger	13.9	5.1	2.3	2.3	4.7	1.7	0.8	4.9	0.6	-	-	24.3	214	415	30.1	36.7
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.8	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.8	712	1'130	100.0	100.0
Sign P=	0.240	0.359	0.985	0.460	0.453	0.066	0.140	0.147	0.165	0.370	0.522	0.259	% Fehlende		0.1	0.1
Arbeitsvertrag (Hauptbetrieb) *																
Zeitlich unbefristete Anstellung	16.1	7.2	2.5	3.3	6.2	2.1	1.0	4.4	1.7	0.3	0.1	28.8	588	994	82.8	88.1
Zeitlich befristete Anstellung	12.2	2.8	0.8	3.4	3.1	2.3	0.8	5.5	-	-	-	20.9	110	119	15.5	10.5
Anstellung über ein Temporärbüro	(17.8)	-	-	-	(17.8)	-	-	-	-	-	-	(17.8)	5	5	0.7	0.4
Anderes	-	(14.2)	-	-	-	-	(14.2)	-	-	-	-	(28.4)	7	10	1.0	0.9
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	710	1'128	100.0	100.0
Sign P=	0.493	0.333	0.661	0.944	0.356	0.961	0.005	0.886	0.671	0.960	0.988	0.425	% Fehlende		0.4	0.3
Arbeitszeiten (Hauptbetrieb) *																
Tagsüber (6h - 19h)	15.0	6.7	1.6	3.3	5.8	1.7	0.9	4.8	1.5	0.3	0.1	27.2	609	969	85.4	85.7
Am Abend (19h - 24h)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	0.4	0.2
In der Nacht (24h - 6h)	(4.9)	-	(24.8)	-	-	-	-	-	-	-	-	(29.7)	6	10	0.8	0.9
Wechselsind (Schichtarbeit)	20.7	7.1	4.9	3.5	6.8	4.8	2.2	2.7	1.4	-	-	32.5	95	150	13.3	13.3
Total	15.6	6.7	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	27.9	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.255	0.866	0.001	0.949	0.862	0.272	0.671	0.731	0.982	0.935	0.975	0.632	% Fehlende		-	-

Tabelle A3m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen		% Fallzahlen			
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	ge-wichtet	
Arbeitsklima allgemein (Hauptbetrieb) *																	
(1) sehr schlecht	(31.0)	(32.9)	-	(16.2)	(20.6)	-	-	(16.2)	-	-	-	(63.9)	10	20	1.4	1.8	
(2) eher schlecht	14.8	5.3	-	2.7	-	-	-	-	6.1	-	-	28.6	23	42	3.2	3.7	
(3) mittel	17.7	6.3	4.3	4.2	12.3	0.5	-	6.6	3.9	0.5	0.7	36.6	105	173	14.8	15.3	
(4) eher gut	21.4	6.9	2.9	2.5	7.3	2.4	1.4	2.5	1.3	-	-	30.8	279	429	39.2	38.1	
(5) sehr gut	9.0	5.2	1.3	3.1	2.1	2.7	1.4	5.0	0.5	0.5	-	20.0	294	462	41.4	41.0	
Total	15.7	6.5	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.3	1.5	0.3	0.1	27.8	711	1'127	100.0	100.0	
Sign P=	0.004	0.013	0.441	0.118	0.000	0.622	0.767	0.103	0.096	0.843	0.470	0.002			% Fehlende	0.3	0.4
Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen (Hauptbetrieb) *																	
(1) sehr schlecht	-	(50.1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(50.1)	2	4	0.3	0.4	
(2) eher schlecht	(38.7)	-	-	(19.6)	(25.2)	-	-	-	-	-	-	(83.5)	4	5	0.6	0.5	
(3) mittel	21.6	9.1	4.3	9.5	11.5	-	-	12.0	4.1	-	-	42.6	52	89	7.3	7.9	
(4) eher gut	16.3	7.5	1.7	1.2	6.2	1.5	0.6	2.7	1.1	0.2	0.3	26.2	254	390	35.9	34.8	
(5) sehr gut	14.4	5.7	2.4	3.6	4.8	2.9	1.6	4.6	1.4	0.3	-	26.5	396	634	55.9	56.4	
Total	15.7	6.8	2.3	3.3	5.9	2.1	1.1	4.5	1.5	0.3	0.1	28.1	708	1'123	100.0	100.0	
Sign P=	0.524	0.088	0.835	0.013	0.222	0.639	0.747	0.102	0.669	0.992	0.856	0.023			% Fehlende	0.7	0.7
Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten (Hauptbetrieb) *																	
(1) sehr schlecht	(27.2)	(26.6)	-	(6.9)	(15.0)	-	-	(6.9)	-	-	-	(53.8)	10	17	1.4	1.6	
(2) eher schlecht	27.6	12.8	4.3	1.6	9.1	-	-	-	-	-	-	37.8	21	35	3.0	3.1	
(3) mittel	19.8	8.5	2.3	2.4	9.5	0.3	-	6.2	5.5	-	0.8	34.7	97	151	13.8	13.5	
(4) eher gut	17.5	7.5	3.4	3.2	7.7	2.9	1.7	4.4	1.7	0.2	-	29.2	251	400	35.7	35.8	
(5) sehr gut	12.1	4.4	1.5	3.2	3.0	2.4	1.1	4.4	-	-	-	23.5	324	513	46.1	46.0	
Total	15.8	6.7	2.3	3.1	6.0	2.2	1.1	4.5	1.3	0.1	0.1	28.0	703	1'116	100.0	100.0	
Sign P=	0.137	0.053	0.594	0.875	0.053	0.547	0.714	0.812	0.007	0.900	0.373	0.080			% Fehlende	1.4	1.4
Beruf (Hauptbetrieb) *																	
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft	21.8	8.4	3.8	3.5	8.6	3.7	2.1	4.6	2.2	-	0.8	42.2	82	147	11.6	13.1	
WissenschaftlerInnen, wissenschaftl. Lehrkräfte und verwandte Berufe	12.8	8.2	0.9	3.9	6.4	2.1	1.3	5.5	2.6	0.8	-	26.6	161	267	22.7	23.7	
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechn. Berufe (nichtwissenschaftl. Lehrkräfte, Fachkräfte m. mittlerer Qualifikation)	15.3	9.7	2.1	-	1.7	1.0	-	6.8	1.0	0.5	-	25.8	117	199	16.5	17.7	
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	12.2	6.8	3.6	-	8.4	3.5	2.0	9.0	-	-	-	24.2	43	71	6.1	6.3	
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	8.5	10.9	2.6	3.3	11.1	-	-	2.6	2.6	-	-	22.2	58	81	8.2	7.2	
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	11.6	-	8.2	-	3.5	-	-	-	-	-	-	11.6	15	26	2.1	2.3	
Handwerks- und verwandte Berufe	16.6	1.9	1.2	5.8	6.0	2.8	1.0	1.5	-	-	-	23.8	179	238	25.2	21.1	
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	27.3	3.5	3.6	2.9	1.6	2.8	-	5.1	3.6	-	-	41.9	37	71	5.2	6.3	
Hilfsarbeitskräfte	1.9	7.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	17	26	2.4	2.3	
Gesamt	15.5	6.7	2.3	3.0	5.7	2.1	0.9	4.5	1.5	0.3	0.1	27.8	709	1'125	100.0	100.0	
Sign P=	0.160	0.262	0.634	0.293	0.171	0.893	0.823	0.481	0.679	0.950	0.829	0.026			% Fehlende	-	-

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben (* = nur Vorfälle, die im Hauptbetrieb passiert sind).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A3f: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen		% Fallzahlen		
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	ge-wichtet
Basis: Vorfälle aktuell gesamt (im Hauptbetrieb oder in einer anderen Firma im letzten Jahr)																
Haushaltstyp																
Allein lebend	15.2	4.2	9.7	8.4	2.6	1.6	3.0	1.0	3.6	0.5	0.8	31.1	228	156	17.4	17.5
Paar ohne Kinder	13.7	1.7	6.8	9.8	2.4	2.8	3.6	2.1	4.5	1.5	0.6	27.3	316	239	24.2	26.9
Paar mit Kindern	13.1	3.5	8.9	8.7	5.2	2.9	2.4	3.3	4.2	0.9	0.4	30.2	427	321	32.7	36.2
Allein mit Kindern	18.2	6.1	13.5	12.4	5.8	4.1	2.9	2.5	11.5	2.3	2.3	39.2	106	85	8.1	9.6
Mit Eltern	18.3	3.5	12.4	21.1	4.5	2.0	3.8	1.7	7.4	2.3	-	38.1	199	70	15.2	7.8
Wohngemeinschaft	17.8	1.2	15.7	12.6	19.7	-	5.4	-	2.1	2.1	-	36.8	31	18	2.4	2.0
Total	14.6	3.3	9.3	10.4	4.3	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.605	0.174	0.214	0.010	0.001	0.648	0.868	0.491	0.012	0.466	0.342	0.130		% Fehlende	-	-
Nationalität																
SchweizerIn	14.5	3.2	8.9	8.8	4.0	2.3	2.7	2.3	4.8	0.9	0.6	30.1	984	693	75.3	77.9
AusländerIn	10.9	3.1	8.6	15.3	4.0	2.7	5.3	3.6	3.8	2.8	0.9	32.8	186	113	14.2	12.7
Schweizer DoppelbürgerIn	20.5	4.7	14.2	16.4	6.9	5.1	2.9	0.6	8.7	1.8	1.1	38.4	137	83	10.5	9.4
Total	14.6	3.3	9.3	10.4	4.3	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.086	0.687	0.158	0.003	0.308	0.226	0.223	0.179	0.148	0.100	0.776	0.166		% Fehlende	-	-
Aufenthaltsstatus/Nation kombiniert																
SchweizerIn (inkl. DoppelbürgerInnen)	15.2	3.4	9.4	9.7	4.3	2.6	2.7	2.1	5.3	1.0	0.6	31.0	1'121	776	86.4	87.7
Ausl. Niederlassungsbewilligung C	8.8	3.2	7.1	12.0	2.6	2.7	3.6	2.5	3.1	3.0	-	28.9	135	88	10.4	10.0
Ausl. JahresaufenthalterIn B	16.8	-	11.0	18.2	11.3	3.9	9.4	5.1	5.6	2.7	5.5	42.1	37	18	2.9	2.0
Ausl. GrenzgängerIn, Arbeit in der Schweiz	-	-	-	(37.3)	-	-	-	-	-	-	-	(37.3)	2	1	0.2	0.1
Ausl. AsylbewerberIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. Flüchtling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. PraktikantIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausl. KurzaufenthalterIn	(54.2)	(13.4)	(54.2)	(86.6)	-	-	(32.4)	-	-	-	-	(100.0)	3	2	0.2	0.2
Ausl. ohne Aufenthaltsbewilligung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	14.6	3.3	9.3	10.2	4.3	2.6	3.0	2.2	5.0	1.3	0.7	31.1	1'298	885	100.0	100.0
Sign P=	0.111	0.736	0.149	0.000	0.362	0.987	0.022	0.861	0.839	0.343	0.043	0.127		% Fehlende	0.7	0.5
Bildungsniveau																
Sekundarstufe I	11.3	1.2	9.2	9.7	2.7	3.5	1.7	1.6	5.8	1.4	0.7	30.1	225	115	17.3	13.0
Sekundarstufe II	16.2	3.9	9.7	12.3	4.5	3.0	3.5	1.9	5.2	1.4	0.6	32.3	691	485	53.2	54.8
Tertiär	13.1	3.3	8.9	7.5	4.3	1.7	3.0	3.2	4.6	1.0	0.7	30.0	384	284	29.5	32.2
Total	14.6	3.3	9.4	10.4	4.2	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.3	1'300	884	100.0	100.0
Sign P=	0.168	0.167	0.910	0.033	0.558	0.319	0.408	0.316	0.821	0.785	0.986	0.698		% Fehlende	0.5	0.6
Pensum total																
Vollzeit (100%)	14.2	4.0	10.3	12.1	4.2	2.2	3.7	2.1	4.5	1.5	0.8	33.5	560	318	42.8	35.8
Teilzeit 1 (50%)	15.8	3.3	9.0	9.7	4.7	3.0	2.8	2.3	5.6	1.3	0.7	30.9	565	433	43.2	48.7
Teilzeit 2 (<50%)	11.9	2.0	8.1	8.7	3.2	2.4	2.3	2.7	4.6	0.6	0.3	26.7	182	138	13.9	15.5
Total	14.6	3.3	9.3	10.4	4.3	2.6	3.1	2.3	5.1	1.3	0.7	31.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.422	0.474	0.639	0.323	0.674	0.717	0.599	0.879	0.678	0.488	0.658	0.270		% Fehlende	-	-

Tabelle A3f: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen

	Anteil Beschäftigte, die Vorfälle im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen		% Fallzahlen		
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfälle/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	ge-wichtet	unge-wichtet	ge-wichtet
Basis: Vorfälle aktuell (nur im Hauptbetrieb)																
Pensum (Hauptbetrieb) *																
Vollzeit (100%)	11.1	3.1	9.4	10.9	3.8	1.9	3.3	2.0	3.7	1.0	0.4	29.3	539	303	41.2	34.1
Teilzeit 1 (50%)	15.2	3.2	7.9	8.8	4.4	3.0	2.1	1.9	4.7	1.1	0.2	29.0	571	435	43.7	48.9
Teilzeit 2 (<50%)	9.9	1.5	6.4	8.1	2.0	1.9	1.7	2.5	3.9	0.3	-	23.7	197	151	15.1	17.0
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.073	0.447	0.452	0.405	0.293	0.491	0.384	0.884	0.724	0.421	0.591	0.307		% Fehlende	-	-
Position, detailliert (Hauptbetrieb) *																
Lehrling, Praktikant/in, Volontär/in	13.7	3.0	9.9	10.8	3.4	2.5	3.1	1.7	4.3	2.6	-	31.4	129	46	9.9	5.2
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	14.2	1.0	15.5	20.0	7.2	2.0	2.6	2.0	8.6	0.9	-	32.7	67	43	5.1	4.8
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	12.1	3.0	7.5	8.6	3.7	2.0	2.7	2.3	3.9	0.9	0.1	27.3	822	588	62.9	66.1
Angestellte/r mit Führungsfunktion	14.2	2.5	9.2	10.5	3.0	2.7	1.2	1.7	3.9	0.6	1.1	28.7	222	164	17.0	18.4
Angestellte/r oberes Kader / Geschäftsleitung	16.4	4.2	4.9	5.3	5.4	7.3	3.0	-	5.1	1.0	-	30.6	67	49	5.1	5.5
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.785	0.744	0.138	0.036	0.547	0.110	0.715	0.743	0.475	0.507	0.096	0.812		% Fehlende	-	-
Position (Hauptbetrieb) *																
Unqualifiziert	14.0	2.0	12.6	15.2	5.2	2.3	2.9	1.9	6.4	1.8	-	32.0	196	89	15.0	10.0
Angestellt	12.1	3.0	7.5	8.6	3.7	2.0	2.7	2.3	3.9	0.9	0.1	27.3	822	588	62.9	66.1
Kader	14.7	2.9	8.2	9.3	3.6	3.7	1.6	1.3	4.1	0.7	0.8	29.1	289	212	22.1	23.9
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.486	0.767	0.147	0.057	0.666	0.242	0.528	0.585	0.425	0.442	0.072	0.497		% Fehlende	-	-
Dienstjahre (Hauptbetrieb) *																
Weniger als 1 Jahr	7.7	1.1	7.0	7.8	4.0	2.3	1.5	0.9	2.2	1.0	0.4	20.8	212	112	16.2	12.5
1 bis 4 Jahre	15.6	3.8	10.6	12.3	5.7	3.1	3.9	2.0	6.5	1.0	0.6	33.9	456	272	34.9	30.6
5 bis 9 Jahre	13.7	4.4	7.9	10.6	1.8	1.8	2.7	2.8	4.0	0.6	-	30.2	304	230	23.3	25.9
10 Jahre oder länger	11.8	1.4	6.5	6.3	3.6	2.4	1.2	2.0	2.9	1.0	-	23.9	335	275	25.6	30.9
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.099	0.029	0.225	0.031	0.058	0.745	0.087	0.592	0.047	0.929	0.244	0.004		% Fehlende	-	-
Arbeitsvertrag (Hauptbetrieb) *																
Zeitlich unbefristete Anstellung	13.4	3.1	8.2	9.2	4.0	2.5	2.4	2.3	4.3	0.7	0.2	28.6	1'077	773	82.7	87.1
Zeitlich befristete Anstellung	10.2	1.4	8.5	12.4	2.6	1.6	3.4	0.8	3.3	2.1	0.5	27.5	203	99	15.6	11.2
Anstellung über ein Temporärbüro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	0.2	0.2
Anderes	(7.8)	-	(4.7)	(4.7)	(3.0)	(4.7)	-	-	(3.0)	(3.0)	-	(14.1)	20	13	1.5	1.4
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.5	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.2	1'303	887	100.0	100.0
Sign P=	0.487	0.527	0.859	0.436	0.792	0.824	0.800	0.585	0.871	0.265	0.936	0.330		% Fehlende	0.3	0.1
Arbeitszeiten (Hauptbetrieb) *																
Tagsüber (6h - 19h)	10.9	3.0	7.5	8.7	2.9	2.1	2.1	1.8	3.0	0.6	0.3	26.0	1'119	762	85.6	85.7
Am Abend (19h - 24h)	(29.9)	-	(16.3)	(21.4)	(6.2)	(1.5)	(9.6)	(6.2)	(26.6)	-	-	(53.3)	21	15	1.6	1.6
In der Nacht (24h - 6h)	-	-	-	(4.7)	-	-	-	-	(13.1)	-	-	(17.8)	11	8	0.8	0.9
Wechselnd (Schichtarbeit)	25.7	2.3	12.8	13.2	10.2	5.4	4.5	3.5	9.2	3.5	-	41.2	156	105	11.9	11.8
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.0	4.2	0.9	0.3	28.2	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	-	0.745	0.070	0.050	0.001	0.060	0.056	0.324	0.000	0.007	0.924	0.000		% Fehlende	-	-

Tabelle A3f: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen

	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben											Fallzahlen		% Fallzahlen			
	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	Total Vorfall/Vorfälle erlebt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	ge-wichtet	
Arbeitsklima allgemein (Hauptbetrieb) *																	
(1) sehr schlecht	(17.5)	(7.9)	(16.6)	(9.6)	-	(19.4)	-	(7.9)	(7.6)	-	(7.9)	(43.7)	15	11	1.1	1.3	
(2) eher schlecht	16.7	16.8	16.4	13.0	8.7	4.0	8.5	4.0	12.3	-	-	53.0	48	37	3.7	4.2	
(3) mittel	18.3	3.1	13.0	10.4	4.3	1.6	1.5	2.0	4.0	1.6	-	34.7	190	146	14.5	16.5	
(4) eher gut	14.0	1.6	7.9	10.6	4.0	2.5	2.8	2.1	3.8	1.7	0.2	28.0	453	292	34.7	32.9	
(5) sehr gut	9.7	2.3	5.6	7.9	3.2	2.1	2.1	1.7	3.7	0.2	0.2	23.3	600	401	45.9	45.2	
Total	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.4	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.2	1'306	888	100.0	100.0	
Sign P=	0.052	-	0.005	0.601	0.382	0.001	0.063	0.482	0.082	0.099	0.000	0.000			% Fehlende	0.1	0.1
Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen (Hauptbetrieb) *																	
(1) sehr schlecht	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	0.2	0.1	
(2) eher schlecht	(15.6)	-	(19.6)	(25.8)	-	-	-	-	(20.2)	-	-	(81.3)	7	5	0.5	0.6	
(3) mittel	22.6	8.1	20.2	16.6	6.6	2.9	7.6	0.8	3.9	1.8	1.5	44.2	86	62	6.6	7.0	
(4) eher gut	13.7	3.6	7.8	8.4	3.6	2.5	3.0	2.9	3.7	1.5	-	30.1	462	304	35.6	34.6	
(5) sehr gut	11.2	1.9	7.0	8.8	3.7	2.2	1.6	1.6	4.2	0.5	0.3	24.6	739	508	57.0	57.7	
Total	12.9	2.9	8.3	9.3	3.9	2.3	2.5	2.0	4.1	0.9	0.3	28.2	1'297	881	100.0	100.0	
Sign P=	0.056	0.022	0.001	0.060	0.678	0.978	0.013	0.499	0.277	0.426	0.200	0.000			% Fehlende	0.8	0.9
Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten (Hauptbetrieb) *																	
(1) sehr schlecht	(41.4)	(10.2)	(14.5)	(4.3)	(4.3)	(10.2)	-	-	(14.2)	(4.3)	(10.2)	(51.3)	12	9	0.9	1.0	
(2) eher schlecht	21.8	5.6	14.8	25.4	2.0	5.1	10.4	2.3	2.0	-	-	44.2	30	22	2.3	2.5	
(3) mittel	18.1	2.9	12.8	11.7	7.5	2.5	2.5	2.4	6.6	2.2	-	39.6	161	114	12.4	13.0	
(4) eher gut	13.8	2.7	7.7	8.7	2.9	2.1	2.1	3.3	2.6	0.7	-	27.9	452	299	34.8	33.9	
(5) sehr gut	10.1	2.7	7.0	8.8	3.6	2.3	2.4	1.2	4.6	0.7	0.3	24.4	644	438	49.6	49.7	
Total	13.0	2.9	8.2	9.5	3.8	2.4	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.3	1'299	882	100.0	100.0	
Sign P=	0.003	0.592	0.117	0.027	0.060	0.429	0.100	0.207	0.057	0.183	0.000	0.001			% Fehlende	0.6	0.7
Beruf (Hauptbetrieb) *																	
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft	14.5	2.0	6.0	9.6	3.7	1.1	0.9	4.1	3.9	1.1	0.9	31.6	83	56	6.4	6.3	
WissenschaftlerInnen, wissenschaftl. Lehrkräfte und verwandte Berufe	15.0	5.0	9.8	6.7	5.2	3.2	2.4	1.2	2.2	0.3	-	27.6	205	154	15.7	17.3	
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechn. Berufe (nichtwissenschaftl. Lehrkräfte, Fachkräfte m. mittlerer Qualifikation)	13.9	2.2	7.1	8.5	5.1	2.0	2.8	1.5	4.7	1.4	0.3	27.8	388	270	29.8	30.4	
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	8.6	4.3	5.6	11.5	1.6	2.3	2.8	2.9	4.1	0.3	0.5	26.1	251	168	19.2	18.9	
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	14.3	2.0	11.7	13.4	3.4	3.4	3.8	1.8	7.4	1.4	-	34.7	226	143	17.3	16.2	
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	13.0	-	13.0	13.7	13.0	17.7	-	13.0	2.6	-	-	34.0	18	8	1.4	0.9	
Handwerks- und verwandte Berufe	9.9	2.2	8.4	5.3	1.5	2.0	-	1.5	0.9	-	-	23.2	73	40	5.6	4.5	
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	8.8	-	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	13.3	25	20	1.9	2.2	
Hilfsarbeitskräfte	15.5	-	13.0	8.8	3.1	-	-	3.3	3.1	3.1	-	25.5	35	29	2.7	3.2	
Gesamt	12.9	2.9	8.2	9.4	3.8	2.5	2.5	2.1	4.2	0.9	0.3	28.3	1'304	887	100.0	100.0	
Sign P=	0.688	0.399	0.424	0.345	0.256	0.059	0.615	0.224	0.213	0.551	0.916	0.395			% Fehlende	-	-

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben (* = nur Vorfälle, die im Hauptbetrieb passiert sind).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A4: Geschlecht der Urhebenden

Gesamt																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17		Total (AW)	
Geschlecht VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Von einem einzelnen Mann	107	33.4	37	34.7	47	41.9	58	42.8	37	32.0	24	46.6	20	45.6	33	42.3	43	65.7	9	(49.4)	6	(52.9)	388	39.2
Von mehreren Männern	94	29.1	15	13.8	28	25.5	34	25.1	42	36.2	16	30.9	8	17.9	29	38.3	5	8.1	2	(9.8)	-	-	244	24.6
Von einer einzelnen Frau	13	4.1	5	4.4	11	10.2	14	10.4	5	3.9	7	14.7	7	17.3	6	7.7	8	11.6	5	(24.9)	1	(10.1)	76	7.7
Von mehreren Frauen	12	3.9	4	3.3	6	5.6	13	9.7	11	9.2	1	2.2	8	19.2	4	4.6	7	11.4	3	(15.9)	4	(36.9)	70	7.1
Sowohl von Frauen wie Männern	94	29.3	40	37.0	19	16.8	18	12.8	24	20.3	3	6.6	-	-	5	7.0	2	3.2	-	-	-	-	200	20.1
(Keine Angabe)	6	1.9	8	7.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1.4
Gesamt Anzahl Fälle	321	100.0	108	100.0	111	100.0	137	100.0	117	100.0	51	100.0	43	100.0	77	100.0	65	100.0	19	100.0	11	100.0	983	
Total Antworten	327	101.8	108	100.2	111	100.0	138	100.8	119	101.7	51	101.0	43	100.0	77	100.0	65	100.0	19	100.0	11	100.0	992	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	309		97		149		191		117		55		57		62		85		25		11			

Männer																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17		Total (AW)	
Geschlecht VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Von einem einzelnen Mann	60	31.3	26	33.3	3	(12.3)	10	22.5	20	25.6	10	(35.6)	-	-	24	41.8	4	(17.9)	-	-	-	-	133	26.3
Von mehreren Männern	55	28.7	10	12.7	11	(37.0)	1	2.3	28	35.3	9	(31.5)	1	(8.4)	23	39.2	-	-	-	-	-	-	114	22.6
Von einer einzelnen Frau	7	3.6	4	5.5	7	(23.6)	13	30.3	5	5.8	7	(25.9)	7	(41.8)	4	7.1	7	(34.8)	5	(61.1)	1	(21.6)	63	12.4
Von mehreren Frauen	7	3.6	1	1.5	3	(9.0)	11	25.9	8	10.7	-	-	8	(49.8)	2	4.2	7	(36.8)	3	(38.9)	4	(78.4)	53	10.6
Sowohl von Frauen wie Männern	61	32.1	32	40.3	5	(18.0)	8	19.0	20	25.1	2	(7.0)	-	-	4	7.7	2	(10.5)	-	-	-	-	130	25.8
(Keine Angabe)	6	3.2	5	6.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	2.2
Gesamt Anzahl Fälle	191	100.0	78	100.0	28	100.0	44	100.0	79	100.0	27	100.0	17	100.0	58	100.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	498	
Total Antworten	196	102.5	78	100.0	28	100.0	44	100.0	81	102.6	27	100.0	17	100.0	58	100.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	505	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	117		50		19		32		55		17		11		33		14		5		3			

Frauen																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17		Total (AW)	
Geschlecht VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Von einem einzelnen Mann	47	36.5	11	38.3	43	52.0	48	52.6	17	45.3	14	59.6	20	74.3	8	(43.8)	39	87.2	9	(83.4)	6	(100.0)	256	52.5
Von mehreren Männern	39	29.7	5	16.6	18	21.6	33	36.0	14	38.0	7	30.2	6	23.8	7	(35.5)	5	11.7	2	(16.6)	-	-	130	26.6
Von einer einzelnen Frau	6	4.8	0	1.3	5	5.6	1	0.7	-	-	0	1.6	1	1.9	2	(9.7)	1	1.1	-	-	-	-	13	2.7
Von mehreren Frauen	6	4.3	2	7.9	4	4.4	2	1.9	2	6.3	1	4.7	-	-	1	(6.0)	-	-	-	-	-	-	17	3.4
Sowohl von Frauen wie Männern	33	25.3	8	28.4	14	16.4	9	9.9	4	10.4	1	6.1	-	-	1	(5.1)	-	-	-	-	-	-	69	14.2
(Keine Angabe)	-	-	2	8.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.5
Gesamt Anzahl Fälle	130	100.0	30	100.0	83	100.0	92	100.0	38	100.0	23	100.0	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	484	
Total Antworten	131	100.7	30	100.7	83	100.0	93	101.1	38	100.0	24	102.2	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	487	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	192		47		130		159		62		38		46		29		71		20		8			

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Prozentwerte (Spaltenprozente): gleich Anteil Fälle für welche Antwortkategorie zutrifft (Mehrfachantworten möglich)

Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen, werden in Klammern ausgewiesen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Total (AW): gleich Anteil Antworten für welche Antwortkategorie zutrifft.

Lesbeispiel: Insgesamt sind in 3 von 10 Fällen (29.3%) bei allg. abwertenden oder obszönen Sprüchen und Witzen (F06) sowohl Frauen wie Männer beteiligt.

Der entsprechende Anteil ist bei den Männern mit 32% aber deutlich höher als bei den Frauen (25%).

Tabelle A5: Berufliche Beziehung zu den UrheberInnen

Gesamt																													
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr		F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17		Total (AW)					
Beziehung zu VerursacherIn(nen)		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Vorgesetzte		47	14.9	9	8.8	16	14.1	7	5.3	8	6.9	6	12.6	1	3.3	3	3.9	10	15.1	1	(4.6)	3	(27.5)	108	10.2				
ArbeitskollegInnen		244	77.3	65	65.2	77	68.8	66	48.6	71	60.5	25	49.6	13	31.2	52	67.3	27	41.0	10	(54.0)	2	(16.1)	600	56.3				
Untergebene		33	10.6	1	1.4	6	5.5	4	3.2	14	12.3	3	5.8	3	5.9	1	1.8	2	3.7	-	-	1	(10.1)	69	6.5				
KundInnen / KlientInnen / PatientInnen		25	8.0	6	5.8	23	20.5	55	40.6	22	19.1	14	26.7	20	47.7	5	6.8	22	34.0	6	(30.5)	3	(28.2)	197	18.5				
Andere		12	3.7	27	26.8	2	1.9	14	10.4	13	10.9	7	13.1	5	11.9	17	21.7	4	6.2	2	(10.9)	2	(18.1)	87	8.2				
(Keine Angabe)		3	1.1	1	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0.4				
Gesamt Anzahl Fälle		315	100.0	100	100.0	111	100.0	137	100.0	117	100.0	51	100.0	43	100.0	77	100.0	65	100.0	19	100.0	11	100.0	969					
Total Antworten		364	115.6	109	108.9	123	110.9	148	108.2	128	109.7	55	107.7	43	100.0	78	101.5	65	100.0	19	100.0	11	100.0	1'066	100.0				
Anzahl Fälle ungewichtet		305		89		149		191		117		55		56		59		83		25		11							
Männer																													
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr		F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17		Total (AW)					
Beziehung zu VerursacherIn(nen)		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vorgesetzte		20	11.0	7	8.9	2	(7.2)	1	1.1	4	4.7	1	(4.2)	-	-	2	2.9	1	(5.7)	-	-	-	-	-	-	35	6.6		
ArbeitskollegInnen		150	80.8	52	71.8	18	(61.8)	25	56.6	51	65.3	13	(48.8)	3	(20.5)	39	66.3	7	(33.2)	6	(73.3)	-	-	1	(21.6)	325	60.4		
Untergebene		25	13.4	-	-	5	(16.3)	3	6.2	12	14.8	3	(10.7)	2	(12.4)	1	2.4	2	(12.1)	-	-	-	-	1	(21.6)	52	9.7		
KundInnen / KlientInnen / PatientInnen		9	5.1	3	3.7	7	(23.7)	13	29.8	11	13.8	8	(27.8)	8	(48.2)	3	5.0	8	(38.9)	-	-	-	-	2	(40.0)	69	12.7		
Andere		5	2.7	18	25.2	-	-	6	13.4	10	13.2	4	(15.5)	3	(18.9)	15	25.5	2	(10.1)	2	(26.7)	2	(38.5)	2	(38.5)	53	9.9		
(Keine Angabe)		3	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.6				
Gesamt Anzahl Fälle		185	100.0	73	100.0	28	100.0	44	100.0	79	100.0	27	100.0	17	100.0	58	100.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	487					
Total Antworten		213	114.9	80	109.6	31	109.0	48	107.2	88	111.7	29	107.0	17	100.0	60	102.0	20	100.0	8	100.0	5	100.0	5	100.0	538	100.0		
Anzahl Fälle ungewichtet		113		46		19		32		55		17		11		33		12		5		3							
Frauen																													
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr		F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17		Total (AW)					
Beziehung zu VerursacherIn(nen)		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vorgesetzte		27	20.5	2	8.4	14	16.5	7	7.3	4	11.5	5	22.3	1	5.3	1	(7.2)	9	19.3	1	(7.8)	3	(52.0)	73	13.8				
ArbeitskollegInnen		94	72.3	13	47.3	59	71.2	41	44.8	19	50.7	12	50.5	10	37.9	13	(70.5)	20	44.4	5	(40.7)	2	(30.3)	274	52.1				
Untergebene		9	6.5	1	5.3	1	1.8	2	1.8	3	7.2	-	-	0	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	16	3.1				
KundInnen / KlientInnen / PatientInnen		16	12.1	3	11.4	16	19.4	42	45.8	11	30.1	6	25.6	12	47.4	2	(12.4)	14	31.8	6	(51.5)	1	(17.7)	128	24.3				
Andere		7	5.2	8	31.0	2	2.5	8	9.0	2	6.2	2	10.2	2	7.5	2	(9.8)	2	4.4	-	-	-	-	34	6.5				
(Keine Angabe)		-	-	1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.2				
Gesamt Anzahl Fälle		130	100.0	27	100.0	83	100.0	92	100.0	38	100.0	23	100.0	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	482					
Total Antworten		152	116.6	29	106.9	92	111.5	100	108.7	40	105.6	25	108.6	26	100.0	18	100.0	45	100.0	11	100.0	6	100.0	6	100.0	527	100.0		
Anzahl Fälle ungewichtet		192		43		130		159		62		38		45		26		71		20		8							

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Prozentwerte (Spaltenprozente): gleich Anteil Fälle für welche Antwortkategorie zutrifft (Mehrfachantworten möglich).

Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen, werden in Klammern ausgewiesen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Total (AW): gleich Anteil Antworten für welche Antwortkategorie zutrifft.

Lesebeispiel: Insgesamt sind in gut drei Viertel der Fälle (77.3%) bei allgemeinen abwertenden oder obszönen Sprüchen und Witzen (F06) ArbeitskollegInnen beteiligt (Männer 81%, Frauen 72% der Fälle).

Tabelle A6: Berufliche Beziehung zu den Urhebenden und Geschlecht der Urhebenden - bezogen auf Total Vorfälle im letzten Jahr

	Ein einzelner Mann	Mehrere Männer	Eine einzelne Frau	Mehrere Frauen	Sowohl Frauen wie Männer	Mehrere Antworten	Gesamt	N gew	N ungew
Gesamt									
Vorgesetzte	74.3	10.0	8.6	1.4	5.7	-	100.0	70	88
ArbeitskollegInnen	37.3	28.9	8.1	4.0	20.5	1.2	100.0	577	939
Untergebene	42.6	4.3	17.0	12.8	19.1	4.3	100.0	47	74
Kund/innen, Klient/innen, Patient/innen	53.2	21.6	2.9	9.4	12.9	-	100.0	171	251
Andere	32.6	19.6	14.1	12.0	20.7	1.1	100.0	92	154
(Keine Angabe)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)	(50.0)	(0.0)	(100.0)	4	7
Mehrere Antworten	2.4	42.2	-	15.7	39.8	-	100.0	83	164
Gesamt	39.4	25.5	7.6	6.8	19.8	1.0	100.0	1'044	1677
Männer									
(Vorgesetzte)	(70.0)	(15.0)	(15.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	20	14
ArbeitskollegInnen	28.6	28.9	11.4	4.6	24.9	1.5	100.0	325	211
(Untergebene)	(41.0)	(2.6)	(17.9)	(10.3)	(23.1)	(5.1)	(100.0)	39	23
Kund/innen, Klient/innen, Patient/innen	25.5	14.5	7.3	29.1	23.6	-	100.0	55	33
Andere	22.4	17.2	20.7	15.5	24.1	-	100.0	58	36
(Keine Angabe)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(100.0)	3	2
(Mehrere Antworten)	(0.0)	(38.1)	(0.0)	(23.8)	(38.1)	(0.0)	(100.0)	42	27
Gesamt	27.7	24.4	11.6	10.1	24.9	1.3	100.0	542	346
Frauen									
Vorgesetzte	76.0	8.0	6.0	2.0	8.0	-	100.0	50	91
ArbeitskollegInnen	48.4	29.0	4.0	3.2	14.7	0.8	100.0	252	390
(Untergebene)	(50.0)	(12.5)	(12.5)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	8	24
Kund/innen, Klient/innen, Patient/innen	66.4	25.0	0.9	-	7.8	-	100.0	116	181
Andere	50.0	23.5	2.9	5.9	14.7	2.9	100.0	34	47
(Keine Angabe)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	1	1
Mehrere Antworten	4.9	46.3	-	7.3	41.5	-	100.0	41	60
Gesamt	52.0	26.7	3.2	3.2	14.3	0.6	100.0	502	794

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Prozentwerte (Spaltenprozente): gleich Anteil Fälle für welche Antwortkategorie zutrifft (Mehrfachantworten möglich)

Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen, werden in Klammern ausgewiesen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Tabelle A7: Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Gesamt

Verhaltensweise/Vorfall	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	(F18)	Total alle Vorfälle	Anteil Beschäftigte pro Branche Erhebung Sex. Belästigung	SAKE 2006*
Branche															
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	3.1	2.4	3.9	0.8	3.9	3.1	2.9	-	1.3	0.5	-	-	2.4	2.0	
02 Herstellung Textilien/Lederwaren	0.6	(0.6)	0.8	1.4	1.1	3.3	0.3	0.3	0.9	1.3	2.4	-	1.0	0.56	
03 Verlags- und Druckgewerbe	2.1	1.9	1.5	2.0	2.7	2.6	2.0	1.8	2.9	1.3	-	-	2.1	0.9	32.7
04 Chemische Industrie	2.7	3.6	1.0	1.7	1.9	1.1	2.5	4.1	2.3	0.5	-	-	2.2	2.1	16.2
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	10.9	12.9	9.9	8.9	7.4	5.4	4.7	12.4	7.0	4.7	7.4	(19.8)	9.1	8.6	
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	10.5	14.7	10.6	9.4	8.6	8.1	8.3	16.4	5.2	2.9	7.2	-	9.7	18.5	
07 Baugewerbe	7.6	5.9	4.2	9.0	11.3	8.2	3.7	5.0	3.7	5.1	5.3	(3.1)	6.9	6.2	6.2
08 Detailhandel	5.0	5.8	6.2	8.3	7.0	7.0	10.4	7.3	8.9	8.5	6.6	(11.4)	7.0	5.5	5.5
09 Gastgewerbe	7.0	5.9	10.2	13.5	11.0	12.6	16.5	2.9	14.7	20.1	14.6	(28.0)	10.5	5.4	5.4
10 Verkehr, Transport	3.2	2.2	2.1	2.2	3.9	2.6	2.5	3.3	2.6	1.0	4.8	-	2.8	2.5	5.2
11 Post, Telekommunikation	3.3	2.0	1.5	1.6	1.9	2.8	4.0	2.6	3.0	2.8	-	-	2.5	2.6	5.4
12 Banken, Versicherungen	4.2	7.5	7.0	4.0	5.0	4.6	7.8	(3.2)	4.8	3.1	8.5	-	5.1	3.2	3.2
13 Informatik	4.4	6.3	0.5	1.7	3.2	2.6	0.6	8.6	1.3	1.0	2.6	(8.4)	3.2	5.2	5.2
14 Unterrichtswesen	6.0	2.3	4.5	2.5	5.4	2.5	4.2	2.2	2.6	3.2	6.1	-	4.1	4.4	4.4
15 Gesundheits-/Sozialwesen	11.2	5.0	12.6	13.6	8.7	12.7	14.9	7.8	20.8	22.6	17.9	(24.6)	12.4	9.9	9.9
16 Öffentliche Verwaltung	7.2	7.9	8.3	6.6	5.1	4.3	3.5	7.0	5.6	9.0	1.5	(4.7)	6.5	10.2	10.2
17 Übrige Dienstleistungen	7.9	11.7	11.2	9.6	9.1	13.4	7.9	11.2	6.8	8.7	10.5	-	9.3	9.2	5.5
18 Persönliche Dienstleistungen	2.1	0.3	1.8	2.5	1.5	2.1	2.6	1.7	3.1	2.6	4.6	-	2.0	1.2	10.7
19 Private Haushalte	0.2	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.2	13.9
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	0.8	1.3	1.3	0.5	1.3	0.9	0.8	2.2	1.0	2.5	-	-	1.1	1.5	1.5
Gesamt Anzahl Vorfälle (exkl. fehlende Angaben) (= 100%)	690	242	244	302	281	158	180	163	249	104	40	13	2'665	2'014	2'014
Vorfälle ohne Branchenangabe	9	6	2	2	7	5	5	-	2	-	3	-	41		
Gesamt Anz. Vorfälle inkl. fehlende Branchen-Angaben	699	248	246	304	288	164	185	163	251	104	43	13	2'706		
Anz. Vorfälle ungewichtet, inkl. fehlende Branchen-Angaben	680	215	311	383	282	171	210	142	272	116	40	12	2'834		

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5). SAKE 2006* = Anteil Beschäftigte pro Branche gem. Schweiz. Arbeitskräfteerhebung 2006.

Kursive Werte gleich Spaltenprozente, d.h. Anteil Vorfälle in Branche X pro Verhaltensweise FOY (bezogen auf das Gesamt der Vorfälle, d.h. im letzten Jahr oder früher im Erwerbsleben geschehen).

Grau hervorgehoben sind Werte mit signifikant überdurchschnittlichem Anteil Fälle pro Branche (im Vergleich zum Anteil der Beschäftigten pro Branche gem. Erhebung zur sex. Belästigung)

Die Anteilswerte (Spaltenprozente) unterscheiden sich für nahezu alle Vorfälle signifikant von den jeweiligen Anteilswerten der Beschäftigten pro Branche.

Ausnahmen, d.h. nicht signifikant unterschiedliche Anteilswerte, sind in Klammern gesetzt. Ebenso in Klammern sind Anteilswerte, die auf insgesamt weniger als 30 Beobachtungen beruhen.

Lesebeispiel "Total Vorfälle": Von sämtlichen berichteten Vorfällen sind 10.5% im Gastgewerbe passiert. Der Anteil Vorfälle im Gastgewerbe ist überdurchschnittlich im Vergleich zum Anteil der Befragten, die im Gastgewerbe arbeiten (5.4%).

Tabelle A7m: Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Männer

Verhaltensweise/Vorfall	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	(F16)	(F17)	(F18)	Total alle Vorfälle	Anteil Erhebung Sex. Belästigung	Beschäftigte pro Branche SAKE 2006*
Branche															
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	3.8	3.6	5.5	-	5.3	5.4	7.6	-	3.1	-	-	-	3.5	2.5	
02 Herstellung Textilien/Lederwaren	-	-	-	-	1.5	2.7	-	-	-	-	-	-	0.4	0.4	
03 Verlags- und Druckgewerbe	3.2	1.5	2.6	5.9	3.2	5.0	5.2	2.2	4.4	-	-	-	3.2	0.9	40.2
04 Chemische Industrie	2.9	5.3	-	2.9	2.1	1.3	5.9	6.0	1.4	-	-	-	3.1	2.5	21.4
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	16.4	17.0	18.1	14.8	9.2	7.2	8.2	17.9	13.6	(3.6)	(6.1)	(43.4)	14.2	12.4	
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	13.0	14.5	8.2	11.0	9.6	6.9	0.8	15.6	2.5	-	-	-	10.4	21.5	
07 Baugewerbe	10.6	7.3	1.2	15.2	16.8	9.1	5.2	6.1	3.2	-	(11.3)	-	9.2	8.5	8.5
08 Detailhandel	5.8	4.7	8.9	9.9	6.1	5.8	16.4	5.1	13.4	(15.7)	(14.1)	-	7.5	7.4	7.4
09 Gastgewerbe	4.7	5.8	9.5	12.7	8.3	11.2	13.9	4.1	12.7	(17.1)	(21.6)	(35.8)	8.1	2.8	2.8
10 Verkehr, Transport	2.6	1.6	1.6	1.1	4.7	2.8	-	2.3	2.5	-	-	-	2.3	1.7	5.4
11 Post, Telekommunikation	(3.7)	1.2	2.9	-	1.9	4.8	5.3	2.9	2.6	-	-	-	2.7	3.7	6.7
12 Banken, Versicherungen	1.2	4.6	5.3	1.3	3.9	1.8	8.1	1.9	3.0	-	(7.0)	-	2.9	3.4	3.4
13 Informatik	5.6	7.8	-	-	3.4	2.8	-	10.0	-	-	-	-	4.2	5.9	5.9
14 Unterrichtswesen	5.5	0.7	1.9	1.6	6.2	1.9	2.2	2.3	3.1	(5.3)	(7.4)	-	3.7	4.1	4.1
15 Gesundheits-/Sozialwesen	6.5	1.3	7.3	5.5	1.3	7.4	10.9	(5.2)	17.1	(28.5)	(32.5)	(20.8)	6.9	5.1	5.1
16 Öffentliche Verwaltung	3.8	8.7	8.2	2.7	4.1	2.8	-	5.1	2.3	(15.5)	-	-	4.6	5.4	5.4
17 Übrige Dienstleistungen	8.0	12.5	13.1	13.1	10.9	21.0	8.1	11.0	8.8	4.4	-	-	10.5	9.0	
18 Persönliche Dienstleistungen	1.5	0.3	2.7	2.3	-	-	-	-	2.9	-	-	-	1.0	1.0	10.1
19 Private Haushalte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13.0
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	1.3	1.6	2.9	-	1.6	-	2.2	2.3	3.1	(9.9)	-	-	1.7	1.7	1.7
Gesamt Anzahl Vorfälle (exkl. fehlende Angaben) (= 100%)	371	162	72	85	163	72	62	111	82	26	19	6	1'231	1'130	1'130
Vorfälle ohne Branchenangabe	4	1	1	1	3	3	1	-	1	-	2	-	19		
Gesamt Anz. Vorfälle inkl. fehlende Branchen-Angaben	375	164	73	86	167	76	63	111	83	26	21	6	1'250		
Anz. Vorfälle ungewichtet, inkl. fehlende Branchen-Angaben	224	98	49	57	105	45	41	68	45	15	12	3	762		

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5). SAKE 2006* = Anteil Beschäftigte pro Branche gem. Schweiz. Arbeitskräfteerhebung 2006.

Kursive Werte gleich Spaltenprozente, d.h. Anteil Vorfälle in Branche X pro Verhaltensweise FOY (bezogen auf das Gesamt der Vorfälle, d.h. im letzten Jahr oder früher im Erwerbsleben geschehen).

Grau hervorgehoben sind Werte mit signifikant überdurchschnittlichem Anteil Fälle pro Branche (im Vergleich zum Anteil der Beschäftigten pro Branche gem. Erhebung zur sex. Belästigung)

Die Anteilswerte (Spaltenprozente) unterscheiden sich für nahezu alle Vorfälle signifikant von den jeweiligen Anteilswerten der Beschäftigten pro Branche.

Ausnahmen, d.h. nicht signifikant unterschiedliche Anteilswerte, sind in Klammern gesetzt. Ebenso in Klammern sind Anteilswerte, die auf insgesamt weniger als 30 Beobachtungen beruhen.

Lesebeispiel "Total Vorfälle": Von sämtlichen von Männern berichteten Vorfällen sind 8.1% im Gastgewerbe passiert. Der Anteil Vorfälle im Gastgewerbe ist überdurchschnittlich im Vergleich zum Anteil der männlichen Befragten, die im Gastgewerbe arbeiten (2.8%).

Tabelle A7f: Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Frauen

Verhaltensweise/Vorfall	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	(F17)	(F18)	Total alle Vorfälle	Anteil Beschäftigte pro Branche Erhebung Sex. Belästigung	SAKE 2006*
Branche															
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	2.3	-	3.3	1.1	1.8	1.1	0.5	-	0.5	0.7	-	-	1.4	1.4	
02 Herstellung Textilien/Lederwaren	1.4	1.7	1.2	1.9	0.4	3.7	0.4	0.9	1.4	1.8	(4.5)	-	1.5	0.8	
03 Verlags- und Druckgewerbe	0.8	2.6	1.0	0.5	2.0	0.6	0.4	0.9	2.1	1.7	-	-	1.1	1.0	23.2
04 Chemische Industrie	2.5	-	(1.5)	1.2	1.7	1.0	0.8	-	2.8	0.6	-	-	1.5	1.5	9.8
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	4.6	4.5	6.4	6.7	4.8	4.0	2.9	0.7	(3.8)	5.1	(8.5)	-	4.8	3.8	
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	7.6	15.0	11.6	8.8	7.1	9.1	12.2	18.2	6.5	3.9	(13.4)	-	9.2	14.6	
07 Baugewerbe	4.2	3.3	5.5	6.6	3.8	7.6	2.9	2.8	6.1	4.9	-	(5.6)	4.9	3.2	3.2
08 Detailhandel	4.0	7.9	5.0	7.7	8.3	8.1	7.3	12.1	6.8	6.1	-	(20.9)	6.5	3.0	3.0
09 Gastgewerbe	9.6	6.2	10.5	13.7	14.7	13.7	17.8	0.4	15.7	21.1	(8.5)	(21.5)	12.5	8.6	8.6
10 Verkehr, Transport	3.9	3.3	2.3	2.7	2.9	2.5	3.8	5.4	2.6	1.4	(9.1)	-	3.1	3.6	4.9
11 Post, Telekommunikation	2.8	3.5	0.9	2.2	1.9	1.1	3.3	1.9	3.2	3.7	-	-	2.4	1.3	3.7
12 Banken, Versicherungen	7.6	13.4	7.7	5.1	6.5	6.9	7.6	6.1	5.7	4.1	(9.9)	-	7.0	3.0	3.0
13 Informatik	2.9	3.2	0.8	2.4	2.9	2.5	0.9	5.6	1.9	1.4	(4.9)	(15.4)	2.4	4.4	4.4
14 Unterrichtswesen	6.6	5.6	5.6	2.9	4.2	2.9	5.2	1.8	2.4	2.4	(4.9)	-	4.4	4.7	4.7
15 Gesundheits-/Sozialwesen	16.8	12.4	14.9	16.8	19.1	17.1	16.9	13.5	22.6	20.7	(5.1)	(27.9)	17.2	16.0	16.0
16 Öffentliche Verwaltung	11.1	6.3	8.4	8.1	6.3	5.5	5.4	10.9	7.1	6.8	(2.8)	(8.7)	8.0	16.3	16.3
17 Übrige Dienstleistungen	7.7	10.1	10.3	8.2	6.8	7.1	7.7	11.6	5.8	10.2	(19.6)	-	8.3	9.5	
18 Persönliche Dienstleistungen	2.8	0.3	1.5	2.5	3.7	3.8	4.0	5.2	3.1	3.4	(8.6)	-	2.9	1.5	11.4
19 Private Haushalte	0.4	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.4	14.6
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	0.3	0.7	0.6	0.7	0.9	1.7	-	2.1	-	-	-	-	0.6	1.3	2.7
Gesamt Anzahl Vorfälle (exkl. fehlende Angaben) (= 100%)	319	80	171	216	118	86	118	52	167	78	21	7	1'434	884	884
Vorfälle ohne Branchenangabe	5	4	1	1	4	2	4	-	1	-	0	-	22		
Gesamt Anz. Vorfälle inkl. fehlende Branchen-Angaben	324	84	173	217	122	88	123	52	168	78	22	7	1'456		
Anz. Vorfälle ungewichtet, inkl. fehlende Branchen-Angaben	456	117	262	326	177	126	169	74	227	101	28	9	2'072		

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5). SAKE 2006* = Anteil Beschäftigte pro Branche gem. Schweiz. Arbeitskräfteerhebung 2006.

Kursive Werte gleich Spaltenprozente, d.h. Anteil Vorfälle in Branche X pro Verhaltensweise FOY (bezogen auf das Gesamt der Vorfälle, d.h. im letzten Jahr oder früher im Erwerbsleben geschehen).

Grau hervorgehoben sind Werte mit signifikant überdurchschnittlichem Anteil Fälle pro Branche (im Vergleich zum Anteil der Beschäftigten pro Branche gem. Erhebung zur sex. Belästigung)

Die Anteilswerte (Spaltenprozente) unterscheiden sich für nahezu alle Vorfälle signifikant von den jeweiligen Anteilswerten der Beschäftigten pro Branche.

Ausnahmen, d.h. nicht signifikant unterschiedliche Anteilswerte, sind in Klammern gesetzt. Ebenso in Klammern sind Anteilswerte, die auf insgesamt weniger als 30 Beobachtungen beruhen.

Lesebeispiel "Total Vorfälle": Von sämtlichen von Frauen berichteten Vorfällen sind 12.5% im Gastgewerbe passiert. Der Anteil Vorfälle im Gastgewerbe ist überdurchschnittlich im Vergleich zum Anteil der männlichen Befragten, die im Gastgewerbe arbeiten (8.6%).

Tabelle A8: Vorfällen von potenziell belästigendem Verhalten bzw. Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) nach Unternehmensgrösse

Vorfällen von potenziell belästigendem Verhalten - im letzten Jahr erlebt

Unternehmensgrösse	Anteil Beschäftigte, die Vorfall im letzten Jahr erlebt haben													Total (einen/mehrere) Vorfälle erlebt
	F06 Allg. Sprüche, Witze	F08 Tel., Briefe, Mails	F09 Pers. Sprüche, Anspielungen	F10 Nachpfeifen, starren, Blicke	F11 Gebärden, Ges- ten, Zeichen	F12 Geschichten, Gespräche	F13 Angebote, Einladungen	F14 Pornogr., Nacktbilder	F15 Unerwünscht. Körperkontakt	F16 Begrabscht, geküsst	F17 Sex. Erpressung	F18 Sex. Übergriff, Vergewaltig		
Weniger als 10 Beschäftigte		7.2	2.4	4.7	9.1	3.6	3.1	1.5	0.7	2.3	0.5	0.0	-	21.2
10-49 Beschäftigte		14.9	3.4	4.2	5.1	5.4	2.5	1.9	2.6	1.9	0.1	0.0	-	26.1
50-249 Beschäftigte		13.4	6.0	4.8	6.2	4.6	1.9	1.3	4.6	3.8	0.4	0.6	-	31.0
250 oder mehr Beschäftigte		18.0	6.8	5.5	5.3	5.4	1.9	2.0	4.4	2.8	1.0	0.1	-	30.7
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		14.5	5.1	4.9	6.0	5.0	2.3	1.7	3.4	2.7	0.5	0.2	-	28.1

Beobachtung von Vorfällen bei KollegInnen im Unternehmen (Drittperspektive)

Unternehmensgrösse	Anteil Beschäftigte, die Vorfall bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben							Total (einen/mehrere) Vorfälle bei Kolleg/innen beobachtet
	Abwertende, anzügl. Sprüche, Witze; Geschichten, Gespräche; Briefe, Emails; Pornografie	Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen; Nachpfeifen, m. Blicken ausgezogen	Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	Unerwünschter Körperkontakt; Begrabschen oder Küssen	Sex. Erpressung	Sex. Übergriff / Vergewaltig		
Weniger als 10 Beschäftigte		11.8	11.6	5.3	6.5	3.8	3.7	16.8
10-49 Beschäftigte		17.7	14.5	5.5	7.5	2.1	1.1	26.5
50-249 Beschäftigte		22.4	18.9	6.6	8.4	2.1	1.6	31.0
250 oder mehr Beschäftigte		27.8	23.4	12.5	12.3	6.0	3.4	39.0
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		21.5	18.2	8.2	9.3	3.7	2.4	30.5

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die Vorfall erlebt bzw. Verhaltensweise bei Arbeitskolleg/innen beobachtet haben.

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A9: Vorfall je erlebt versus Subjektive Betroffenheit

Sexuell belästigt gefühlt

Vorfall je erlebt	<i>Ja, jemals sexuell belästigt gefühlt</i>			
	Gesamt	Männer	Frauen	
nein		1.6	1.1	2.4
ja		20.5	9.5	33.0
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		11.3	5.1	19.2

Sonst gestört gefühlt

Vorfall je erlebt	<i>Ja, jemals sonst gestört gefühlt</i>			
	Gesamt	Männer	Frauen	
nein		0.9	0.2	2.0
ja		15.4	10.9	22.3
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		7.6	5.2	11.3

Total sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt

Vorfall je erlebt	<i>Ja, jemals sex. belästigt oder sonst gestört gefühlt</i>			
	Gesamt	Männer	Frauen	
nein		2.5	1.3	4.4
ja		32.8	19.3	48.0
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		18.1	10.0	28.3

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich je sexuell belästigt gefühlt haben

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Gesamt-Werte, wenn sich die Ja-Anteile innerhalb der Teilpopulation signifikant von denjenigen in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A10: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben						Fallzahlen		% Fallzahlen	
	Sex. belästigt gefühl: im letzten Jahr	Sonst gestört gefühl: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört gefühlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt gefühl: jemals	Sonst gestört gefühl: jemals	Total subj. belästigt / gestört gefühlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Haushaltstyp										
Allein lebend	1.0	5.2	6.1	12.5	6.6	18.3	351	343	17.4	17.0
Paar ohne Kinder	1.7	4.4	6.1	13.0	7.4	19.5	471	496	23.3	24.6
Paar mit Kindern	0.9	5.4	6.2	9.6	8.2	16.9	709	851	35.1	42.1
Allein mit Kindern	1.8	12.9	14.4	25.0	14.2	35.7	114	99	5.6	4.9
Mit Eltern	1.3	4.9	6.2	4.9	4.6	9.3	322	179	15.9	8.9
Wohngemeinschaft	0.8	5.2	6.0	12.0	6.3	17.6	53	51	2.6	2.5
Total	1.2	5.4	6.5	11.3	7.6	18.1	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.563	0.040	0.054	0.000	0.174	0.000			% Fehlende	-
Nationalität										
SchweizerIn	1.1	5.2	6.3	11.7	7.8	18.5	1'495	1'533	74.0	75.9
AusländerIn	1.0	4.4	5.3	7.8	5.8	13.2	312	300	15.4	14.8
Schweizer DoppelbürgerIn	2.0	8.8	10.6	14.1	9.2	22.0	213	187	10.5	9.3
Total	1.2	5.4	6.5	11.3	7.6	18.1	2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.465	0.156	0.088	0.085	0.431	0.044			% Fehlende	-
Aufenthaltsstatus/Nation kombiniert										
SchweizerIn (inkl. DoppelbürgerInnen)	1.2	5.6	6.7	11.9	7.9	18.9	1'708	1'720	85.2	85.8
Ausl. Niederlassungsbewilligung C	1.0	5.2	6.1	9.4	6.3	15.0	224	220	11.2	11.0
Ausl. JahresaufenthalterIn B	0.9	3.3	4.2	4.9	2.7	7.4	61	53	3.0	2.6
Ausl. GrenzgängerIn, Arbeit in der Schweiz	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	3	2	0.1	0.1
Ausl. AsylbewerberIn							-	-	-	-
Ausl. Flüchtling							-	-	-	-
Ausl. PraktikantIn							-	-	-	-
Ausl. KurzaufenthalterIn	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(2.0)	(2.0)	8	10	0.4	0.5
Ausl. ohne Aufenthaltsbewilligung							-	-	-	-
Total	1.2	5.5	6.6	11.4	7.5	18.1	2'004	2'005	100.0	100.0
Sign P=	0.985	0.859	0.821	0.284	0.386	0.026			% Fehlende	0.8
Bildungsniveau										
Sekundarstufe I	0.7	4.3	4.9	6.9	4.5	11.1	332	234	16.5	11.7
Sekundarstufe II	1.3	4.7	5.9	11.2	7.5	17.8	1'016	1'003	50.5	49.9
Tertiär	1.2	6.7	7.8	12.7	8.7	20.3	662	774	32.9	38.5
Total	1.2	5.4	6.5	11.3	7.6	18.0	2'010	2'011	100.0	100.0
Sign P=	0.618	0.160	0.174	0.066	0.133	0.009			% Fehlende	0.5
Pensum total										
Vollzeit (100%)	0.6	4.5	5.1				1'174	1'299	58.1	64.3
Teilzeit 1 (50%)	2.6	7.7	10.0				646	562	32.0	27.8
Teilzeit 2 (<50%)	1.2	5.0	6.0				200	159	9.9	7.9
Total	1.2	5.4	6.5				2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.000	0.024	0.000						% Fehlende	-
Pensum (Hauptbetrieb) *										
Vollzeit (100%)	0.5	4.5	5.0				1'144	1'267	56.6	62.7
Teilzeit 1 (50%)	2.6	7.5	9.9				661	580	32.7	28.7
Teilzeit 2 (<50%)	1.1	5.2	6.2				215	172	10.6	8.5
Total	1.2	5.4	6.5				2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.000	0.044	0.001						% Fehlende	-

Tabelle A10: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben			Fallzahlen		% Fallzahlen			
	Sex. belästigt geföhlt: im letzten Jahr	Sonst gestört geföhlt: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt geföhlt: jemals	Sonst gestört geföhlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Position, detailliert (Hauptbetrieb) *									
Lehrling, Praktikant/in, Volontär/in	1.5	5.0	6.4			202	107	10.0	5.3
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	4.3	7.8	11.7			86	66	4.3	3.3
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	1.0	5.4	6.3			1'147	1'103	56.8	54.7
Angestellte/r mit Führungsfunktion	1.0	5.0	6.0			435	554	21.6	27.5
Angestellte/r oberes Kader / Geschäftsleitung	1.8	6.2	7.9			148	187	7.3	9.3
Total	1.2	5.4	6.5			2'018	2'018	100.0	100.0
Sign P=	0.072	0.880	0.445					% Fehlende	0.1 0.1
Position (Hauptbetrieb) *									
Unqualifiziert	2.6	6.0	8.4			288	173	14.3	8.6
Angestellt	1.0	5.4	6.3			1'147	1'103	56.8	54.7
Kader	1.2	5.3	6.4			583	742	28.9	36.8
Total	1.2	5.4	6.5			2'018	2'018	100.0	100.0
Sign P=	0.137	0.913	0.557					% Fehlende	0.1 0.1
Dienstjahre (Hauptbetrieb) *									
Weniger als 1 Jahr	3.8	7.3	10.9			322	256	15.9	12.7
1 bis 4 Jahre	1.4	4.8	6.1			673	558	33.3	27.6
5 bis 9 Jahre	0.7	7.3	7.9			474	513	23.5	25.4
10 Jahre oder länger	0.4	3.8	4.2			549	690	27.2	34.2
Total	1.2	5.4	6.5			2'019	2'019	100.0	100.0
Sign P=	0.000	0.058	0.005					% Fehlende	0.0 0.0
Arbeitsvertrag (Hauptbetrieb) *									
Zeitlich unbefristete Anstellung	1.1	5.5	6.5			1'665	1'767	82.7	87.7
Zeitlich befristete Anstellung	1.5	5.1	6.6			313	218	15.5	10.8
Anstellung über ein Temporärbüro	(0.0)	(0.0)	(0.0)			8	7	0.4	0.4
Anderes	(1.7)	(6.2)	(7.8)			27	22	1.3	1.1
Total	1.2	5.4	6.5			2'013	2'015	100.0	100.0
Sign P=	0.878	0.890	0.862					% Fehlende	0.3 0.2
Arbeitszeiten (Hauptbetrieb) *									
Tagsüber (6h - 19h)	1.1	4.8	5.8			1'728	1'731	85.5	85.7
Am Abend (19h - 24h)	(0.0)	(18.0)	(18.0)			24	16	1.2	0.8
In der Nacht (24h - 6h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)			17	18	0.8	0.9
Wechselnd (Schichtarbeit)	2.2	9.2	11.2			251	255	12.4	12.6
Total	1.2	5.4	6.5			2'020	2'020	100.0	100.0
Sign P=	0.457	0.006	0.004					% Fehlende	- -
Arbeitsklima allgemein (Hauptbetrieb) *									
(1) sehr schlecht	(0.0)	(9.1)	(9.0)			25	32	1.2	1.6
(2) eher schlecht	0.3	8.0	8.3			71	79	3.5	3.9
(3) mittel	1.3	8.8	10.0			295	319	14.6	15.8
(4) eher gut	0.7	7.1	7.7			732	721	36.3	35.8
(5) sehr gut	1.7	2.4	4.1			894	864	44.3	42.9
Total	1.2	5.4	6.5			2'017	2'015	100.0	100.0
Sign P=	0.195	0.000	0.004					% Fehlende	0.1 0.2

Tabelle A10: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben			Fallzahlen		% Fallzahlen				
	Sex. belästigt gefühl: im letzten Jahr	Sonst gestört gefühl: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört gefühlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt gefühl: jemals	Sonst gestört gefühl: jemals	Total subj. belästigt / gestört gefühlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen (Hauptbetrieb) *										
(1) sehr schlecht	(0.0)	(0.0)	(0.0)				5	5	0.2	0.3
(2) eher schlecht	(0.0)	(9.9)	(9.9)				11	11	0.5	0.5
(3) mittel	1.8	8.5	10.1				138	151	6.9	7.5
(4) eher gut	0.8	6.7	7.4				716	695	35.7	34.7
(5) sehr gut	1.3	4.2	5.4				1'135	1'142	56.6	57.0
Total	1.1	5.4	6.5				2'005	2'004	100.0	100.0
Sign P=	0.793	0.151	0.243						% Fehlende	0.7 0.8
Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten (Hauptbetrieb) *										
(1) sehr schlecht	(0.0)	(10.2)	(10.2)				22	26	1.1	1.3
(2) eher schlecht	1.8	7.6	9.3				51	56	2.5	2.8
(3) mittel	0.3	10.5	10.7				258	265	12.9	13.3
(4) eher gut	1.3	4.9	6.1				703	699	35.1	35.0
(5) sehr gut	1.4	4.0	5.3				968	952	48.4	47.6
Total	1.2	5.3	6.5				2'002	1'998	100.0	100.0
Sign P=	0.511	0.002	0.028						% Fehlende	0.9 1.1
Beruf (Hauptbetrieb) *										
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft	0.4	7.7	8.1				165	203	8.2	10.1
WissenschaftlerInnen, wissenschaftl. Lehrkräfte und verwandte Berufe TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe (nichtwissenschaftl. Lehrkräfte, Fachkräfte m. mittlerer Qualifikation)	1.7	5.4	7.0				366	421	18.2	20.9
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	2.0	6.9	8.8				294	238	14.6	11.8
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	1.3	7.7	8.9				284	224	14.1	11.1
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	(1.1)	(10.6)	(11.6)				33	34	1.6	1.7
Handwerks- und verwandte Berufe	0.3	1.5	1.9				252	278	12.5	13.8
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	(1.0)	(0.0)	(1.0)				62	90	3.1	4.5
Hilfsarbeitskräfte	1.6	5.2	6.7				52	55	2.6	2.7
Gesamt	1.2	5.4	6.5				2'013	2'012	100.0	100.0
Sign P=	0.542	0.057	0.026						% Fehlende	- -

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich subjektiv belästigt gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A10m: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben						Fallzahlen		% Fallzahlen	
	Sex. belästigt geföhlt: im letzten Jahr	Sonst gestört geföhlt: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt geföhlt: jemals	Sonst gestört geföhlt: jemals	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Haushaltstyp										
Allein lebend	0.0	3.5	3.5	5.9	2.8	8.5	123	188	17.3	16.6
Paar ohne Kinder	0.8	2.5	3.3	7.1	4.1	10.8	155	257	21.7	22.8
Paar mit Kindern	0.0	4.3	4.3	4.7	6.7	11.1	282	530	39.6	46.8
Allein mit Kindern	0.0	0.0	0.0	0.0	27.5	27.5	8	14	1.1	1.2
Mit Eltern	0.0	2.1	2.1	1.7	2.6	4.2	123	109	17.3	9.7
Wohngemeinschaft	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	6.5	22	33	3.1	2.9
Total	0.2	3.4	3.5	5.1	5.2	10.0	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.548	0.800	0.864	0.639	0.020	0.306			% Fehlende	-
Nationalität										
SchweizerIn	0.2	3.0	3.2	5.4	5.3	10.4	511	840	71.7	74.3
AusländerIn	0.0	4.5	4.5	1.9	5.4	7.2	126	187	17.7	16.5
Schweizer DoppelbürgerIn	0.0	4.2	4.2	9.1	3.4	12.2	76	104	10.7	9.2
Total	0.2	3.4	3.5	5.1	5.2	10.0	713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.825	0.717	0.800	0.112	0.832	0.518			% Fehlende	-
Aufenthaltsstatus/Nation kombiniert										
SchweizerIn (inkl. DoppelbürgerInnen)	0.2	3.1	3.3	5.8	5.1	10.6	587	944	83.1	84.3
Ausl. Niederlassungsbewilligung C	0.0	6.4	6.4	2.7	5.5	8.1	89	132	12.6	11.8
Ausl. JahresaufenthalterIn B	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	2.4	24	35	3.4	3.1
Ausl. GrenzgängerIn, Arbeit in der Schweiz	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	1	1	0.1	0.1
Ausl. AsylbewerberIn							-	-	-	-
Ausl. Flüchtling							-	-	-	-
Ausl. PraktikantIn							-	-	-	-
Ausl. KurzaufenthalterIn	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	5	9	0.7	0.8
Ausl. ohne Aufenthaltsbewilligung							-	-	-	-
Total	0.2	3.4	3.6	5.2	5.0	9.9	706	1'121	100.0	100.0
Sign P=	0.993	0.516	0.567	0.547	0.930	0.537			% Fehlende	1.0
Bildungsniveau										
Sekundarstufe I	0.0	2.4	2.4	2.5	1.2	3.7	107	119	15.1	10.6
Sekundarstufe II	0.0	1.4	1.4	3.4	4.6	7.9	325	518	45.8	46.0
Tertiär	0.4	5.7	6.1	7.4	6.8	13.7	278	490	39.2	43.4
Total	0.2	3.4	3.5	5.0	5.2	9.9	710	1'127	100.0	100.0
Sign P=	0.469	0.015	0.008	0.068	0.107	0.012			% Fehlende	0.4
Pensum total										
Vollzeit (100%)	0.0	3.4	3.4				614	981	86.1	86.7
Teilzeit 1 (50%)	1.6	3.1	4.7				81	129	11.4	11.4
Teilzeit 2 (<50%)	0.0	2.2	2.2				18	21	2.5	1.9
Total	0.2	3.4	3.5				713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.014	0.913	0.714						% Fehlende	-
Pensum (Hauptbetrieb) *										
Vollzeit (100%)	0.0	3.5	3.5				605	965	84.9	85.3
Teilzeit 1 (50%)	1.4	2.8	4.1				90	145	12.6	12.9
Teilzeit 2 (<50%)	0.0	2.2	2.2				18	21	2.5	1.9
Total	0.2	3.4	3.5				713	1'131	100.0	100.0
Sign P=	0.024	0.836	0.840						% Fehlende	-

Tabelle A10m: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben			Fallzahlen		% Fallzahlen				
	Sex. belästigt gefühl: im letzten Jahr	Sonst gestört gefühl: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört gefühlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt gefühl: jemals	Sonst gestört gefühl: jemals	Total subj. belästigt / gestört gefühlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Position, detailliert (Hauptbetrieb) *										
Lehrling, Praktikant/in, Volontär/in	0.0	1.5	1.5			73	61		10.3	5.4
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	0.0	2.1	2.1			19	23		2.7	2.1
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	0.0	3.1	3.1			325	515		45.7	45.7
Angestellte/r mit Führungsfunktion	0.5	3.0	3.5			213	391		30.0	34.6
Angestellte/r oberes Kader / Geschäftsleitung	0.0	6.6	6.6			81	138		11.4	12.3
Total	0.2	3.4	3.5			711	1'129		100.0	100.0
Sign P=	0.662	0.425	0.466					% Fehlende	0.3	0.2
Position (Hauptbetrieb) *										
Unqualifiziert	0.0	1.7	1.7			92	84		12.9	7.5
Angestellt	0.0	3.1	3.1			325	515		45.7	45.7
Kader	0.4	3.9	4.3			294	529		41.4	46.9
Total	0.2	3.4	3.5			711	1'129		100.0	100.0
Sign P=	0.485	0.575	0.453					% Fehlende	0.3	0.2
Dienstjahre (Hauptbetrieb) *										
Weniger als 1 Jahr	1.4	4.1	5.5			110	145		15.4	12.8
1 bis 4 Jahre	0.0	1.1	1.1			217	286		30.5	25.3
5 bis 9 Jahre	0.0	6.7	6.7			170	283		23.9	25.0
10 Jahre oder länger	0.0	2.4	2.4			214	415		30.1	36.7
Total	0.2	3.4	3.5			712	1'130		100.0	100.0
Sign P=	0.064	0.037	0.031					% Fehlende	0.1	0.1
Arbeitsvertrag (Hauptbetrieb) *										
Zeitlich unbefristete Anstellung	0.2	3.5	3.7			588	994		82.8	88.1
Zeitlich befristete Anstellung	0.0	2.4	2.4			110	119		15.5	10.5
Anstellung über ein Temporärbüro	(0.0)	(0.0)	(0.0)			5	5		0.7	0.4
Anderes	(0.0)	(0.0)	(0.0)			7	10		1.0	0.9
Total	0.2	3.4	3.5			710	1'128		100.0	100.0
Sign P=	0.977	0.879	0.852					% Fehlende	0.4	0.3
Arbeitszeiten (Hauptbetrieb) *										
Tagsüber (6h - 19h)	0.0	3.4	3.4			609	969		85.4	85.7
Am Abend (19h - 24h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)			3	2		0.4	0.2
In der Nacht (24h - 6h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)			6	10		0.8	0.9
Wechselnd (Schichtarbeit)	1.4	3.2	4.5			95	150		13.3	13.3
Total	0.2	3.4	3.5			713	1'131		100.0	100.0
Sign P=	0.045	0.949	0.889					% Fehlende	-	-
Arbeitsklima allgemein (Hauptbetrieb) *										
(1) sehr schlecht	(0.0)	(0.0)	(0.0)			10	20		1.4	1.8
(2) eher schlecht	0.0	0.0	0.0			23	42		3.2	3.7
(3) mittel	0.0	5.3	5.3			105	173		14.8	15.3
(4) eher gut	0.0	5.0	5.0			279	429		39.2	38.1
(5) sehr gut	0.4	1.6	2.0			294	462		41.4	41.0
Total	0.2	3.4	3.6			711	1'127		100.0	100.0
Sign P=	0.836	0.199	0.313					% Fehlende	0.3	0.4

Tabelle A10m: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Männer

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben			Fallzahlen		% Fallzahlen				
	Sex. belästigt geföhlt: im letzten Jahr	Sonst gestört geföhlt: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt geföhlt: jemals	Sonst gestört geföhlt: jemals	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen (Hauptbetrieb) *										
(1) sehr schlecht	(0.0)	(0.0)	(0.0)				2	4	0.3	0.4
(2) eher schlecht	(0.0)	(0.0)	(0.0)				4	5	0.6	0.5
(3) mittel	0.0	2.8	2.8				52	89	7.3	7.9
(4) eher gut	0.0	3.3	3.3				254	390	35.9	34.8
(5) sehr gut	0.3	3.6	3.9				396	634	55.9	56.4
Total	0.2	3.4	3.6				708	1'123	100.0	100.0
Sign P=	0.933	0.992	0.982						% Fehlende	0.7 0.7
Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten (Hauptbetrieb) *										
(1) sehr schlecht	(0.0)	(2.9)	(2.9)				10	17	1.4	1.6
(2) eher schlecht	0.0	0.0	0.0				21	35	3.0	3.1
(3) mittel	0.0	5.9	5.9				97	151	13.8	13.5
(4) eher gut	0.5	3.4	3.9				251	400	35.7	35.8
(5) sehr gut	0.0	2.5	2.5				324	513	46.1	46.0
Total	0.2	3.2	3.4				703	1'116	100.0	100.0
Sign P=	0.758	0.519	0.508						% Fehlende	1.4 1.4
Beruf (Hauptbetrieb) *										
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft	0.0	8.1	8.1				82	147	11.6	13.1
WissenschaftlerInnen, wissenschaftl. Lehrkräfte und verwandte Berufe TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe (nichtwissenschaftl. Lehrkräfte, Fachkräfte m. mittlerer Qualifikation)	0.8	4.4	5.1				161	267	22.7	23.7
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	0.0	4.2	4.2				43	71	6.1	6.3
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	0.0	2.6	2.6				58	81	8.2	7.2
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	(0.0)	(8.2)	(8.2)				15	26	2.1	2.3
Handwerks- und verwandte Berufe	0.0	0.6	0.6				179	238	25.2	21.1
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	(0.0)	(0.0)	(0.0)				37	71	5.2	6.3
Hilfsarbeitskräfte	0.0	7.4	7.4				17	26	2.4	2.3
Gesamt	0.2	3.4	3.6				709	1'125	100.0	100.0
Sign P=	0.903	0.130	0.123						% Fehlende	- -

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich subjektiv belästigt geföhlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A10f: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben						Fallzahlen		% Fallzahlen	
	Sex. belästigt geföhlt: im letzten Jahr	Sonst gestört geföhlt: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt geföhlt: jemals	Sonst gestört geföhlt: jemals	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Haushaltstyp										
Allein lebend	2.1	7.3	9.2	20.6	12.1	30.2	228	156	17.4	17.5
Paar ohne Kinder	2.8	6.4	9.0	19.4	11.6	28.8	316	239	24.2	26.9
Paar mit Kindern	2.3	7.2	9.3	17.5	10.9	26.5	427	321	32.7	36.2
Allein mit Kindern	2.1	15.1	16.7	29.1	11.1	37.0	106	85	8.1	9.6
Mit Eltern	3.4	9.5	12.6	10.0	8.1	17.3	199	70	15.2	7.8
Wohngemeinschaft	2.1	15.0	16.8	22.1	20.1	37.8	31	18	2.4	2.0
Total	2.4	8.1	10.3	19.2	11.3	28.3	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.970	0.047	0.137	0.025	0.735	0.037			% Fehlende	-
Nationalität										
SchweizerIn	2.2	8.0	10.0	19.3	11.3	28.4	984	693	75.3	77.9
AusländerIn	2.6	4.1	6.6	17.6	6.6	23.0	186	113	14.2	12.7
Schweizer DoppelbürgerIn	4.5	14.9	18.5	20.3	17.5	34.2	137	83	10.5	9.4
Total	2.4	8.1	10.3	19.2	11.3	28.3	1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.343	0.005	0.004	0.845	0.029	0.133			% Fehlende	-
Aufenthaltsstatus/Nation kombiniert										
SchweizerIn (inkl. DoppelbürgerInnen)	2.4	8.7	10.9	19.4	12.0	29.0	1'121	776	86.4	87.7
Ausl. Niederlassungsbewilligung C	2.5	3.3	5.7	19.3	7.6	25.5	135	88	10.4	10.0
Ausl. JahresaufenthalterIn B	2.7	9.8	12.2	14.3	3.3	17.2	37	18	2.9	2.0
Ausl. GrenzgängerIn, Arbeit in der Schweiz	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	2	1	0.2	0.1
Ausl. AsylbewerberIn							-	-	-	-
Ausl. Flüchtling							-	-	-	-
Ausl. PraktikantIn							-	-	-	-
Ausl. KurzaufenthalterIn	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(13.4)	(13.4)	3	2	0.2	0.2
Ausl. ohne Aufenthaltsbewilligung							-	-	-	-
Total	2.4	8.1	10.4	19.3	11.3	28.4	1'298	885	100.0	100.0
Sign P=	0.998	0.260	0.378	0.833	0.330	0.389			% Fehlende	0.7
Bildungsniveau										
Sekundarstufe I	1.4	6.3	7.6	11.5	8.3	18.8	225	115	17.3	13.0
Sekundarstufe II	2.6	8.4	10.8	19.5	11.2	28.5	691	485	53.2	54.8
Tertiär	2.5	8.5	10.7	21.9	12.5	31.7	384	284	29.5	32.2
Total	2.4	8.1	10.3	19.3	11.2	28.3	1'300	884	100.0	100.0
Sign P=	0.575	0.650	0.444	0.030	0.393	0.012			% Fehlende	0.5
Pensum total										
Vollzeit (100%)	2.4	8.0	10.2				560	318	42.8	35.8
Teilzeit 1 (50%)	2.8	9.1	11.6				565	433	43.2	48.7
Teilzeit 2 (<50%)	1.3	5.4	6.6				182	138	13.9	15.5
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.477	0.289	0.145						% Fehlende	-
Pensum (Hauptbetrieb) *										
Vollzeit (100%)	2.2	8.0	10.0				539	303	41.2	34.1
Teilzeit 1 (50%)	3.0	9.0	11.8				571	435	43.7	48.9
Teilzeit 2 (<50%)	1.2	5.6	6.7				197	151	15.1	17.0
Total	2.4	8.1	10.3				1'307	889	100.0	100.0
Sign P=	0.286	0.316	0.120						% Fehlende	-

Tabelle A10f: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben			Fallzahlen		% Fallzahlen				
	Sex. belästigt geföhlt: im letzten Jahr	Sonst gestört geföhlt: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt geföhlt: jemals	Sonst gestört geföhlt: jemals	Total subj. belästigt / gestört geföhlt: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Position, detailliert (Hauptbetrieb) *										
Lehrling, Praktikant/in, Volontär/in	3.4	9.8	12.9			129	46		9.9	5.2
Aushilfe, Hilfskraft, Saisonarbeiter/in	6.7	11.3	17.0			67	43		5.1	4.8
Angestellte/r ohne Führungsfunktion	1.8	7.5	9.1			822	588		62.9	66.1
Angestellte/r mit Führungsfunktion	2.0	10.0	11.8			222	164		17.0	18.4
Angestellte/r oberes Kader / Geschäftsleitung	7.0	4.8	11.5			67	49		5.1	5.5
Total	2.4	8.1	10.3			1'307	889		100.0	100.0
Sign P=	0.015	0.464	0.253					% Fehlende	-	-
Position (Hauptbetrieb) *										
Unqualifiziert	5.0	10.5	14.8			196	89		15.0	10.0
Angestellt	1.8	7.5	9.1			822	588		62.9	66.1
Kader	3.2	8.9	11.8			289	212		22.1	23.9
Total	2.4	8.1	10.3			1'307	889		100.0	100.0
Sign P=	0.068	0.445	0.093					% Fehlende	-	-
Dienstjahre (Hauptbetrieb) *										
Weniger als 1 Jahr	7.0	11.7	17.9			212	112		16.2	12.5
1 bis 4 Jahre	2.8	8.8	11.4			456	272		34.9	30.6
5 bis 9 Jahre	1.5	8.1	9.4			304	230		23.3	25.9
10 Jahre oder länger	1.0	6.1	7.1			335	275		25.6	30.9
Total	2.4	8.1	10.3			1'307	889		100.0	100.0
Sign P=	0.001	0.208	0.004					% Fehlende	-	-
Arbeitsvertrag (Hauptbetrieb) *										
Zeitlich unbefristete Anstellung	2.3	8.0	10.2			1'077	773		82.7	87.1
Zeitlich befristete Anstellung	3.4	8.6	11.6			203	99		15.6	11.2
Anstellung über ein Temporärbüro	(0.0)	(0.0)	(0.0)			3	2		0.2	0.2
Anderes	(3.0)	(11.1)	(13.8)			20	13		1.5	1.4
Total	2.4	8.1	10.3			1'303	887		100.0	100.0
Sign P=	0.846	0.904	0.813					% Fehlende	0.3	0.1
Arbeitszeiten (Hauptbetrieb) *										
Tagsüber (6h - 19h)	2.4	6.6	8.8			1'119	762		85.6	85.7
Am Abend (19h - 24h)	(0.0)	(20.4)	(20.4)			21	15		1.6	1.6
In der Nacht (24h - 6h)	(0.0)	(0.0)	(0.0)			11	8		0.8	0.9
Wechselnd (Schichtarbeit)	3.3	18.0	20.7			156	105		11.9	11.8
Total	2.4	8.1	10.3			1'307	889		100.0	100.0
Sign P=	0.757	0.000	0.000					% Fehlende	-	-
Arbeitsklima allgemein (Hauptbetrieb) *										
(1) sehr schlecht	(0.0)	(25.7)	(25.2)			15	11		1.1	1.3
(2) eher schlecht	0.6	17.2	17.7			48	37		3.7	4.2
(3) mittel	2.7	13.2	15.6			190	146		14.5	16.5
(4) eher gut	1.6	10.1	11.6			453	292		34.7	32.9
(5) sehr gut	3.2	3.4	6.4			600	401		45.9	45.2
Total	2.4	8.1	10.3			1'306	888		100.0	100.0
Sign P=	0.396	0.000	0.001					% Fehlende	0.1	0.1

Tabelle A10f: Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Frauen

	Anteil Beschäftigte, die sich belästigt gefühlt haben			Fallzahlen		% Fallzahlen			
	Sex. belästigt gefühl: im letzten Jahr	Sonst gestört gefühl: im letzten Jahr	Total subj. belästigt / gestört gefühlt: im letzten Jahr	Sex. belästigt gefühl: jemals	Sonst gestört gefühl: jemals	unge- wichtet	gewichtet	unge- wichtet	unge- wichtet
Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen (Hauptbetrieb) *									
(1) sehr schlecht	(0.0)	(0.0)	(0.0)			3	1	0.2	0.1
(2) eher schlecht	(0.0)	(20.2)	(20.2)			7	5	0.5	0.6
(3) mittel	4.3	17.2	20.8			86	62	6.6	7.0
(4) eher gut	1.8	11.1	12.7			462	304	35.6	34.6
(5) sehr gut	2.5	5.0	7.3			739	508	57.0	57.7
Total	2.4	8.0	10.2			1'297	881	100.0	100.0
Sign P=	0.665	0.000	0.001					% Fehlende	0.8 0.9
Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten (Hauptbetrieb) *									
(1) sehr schlecht	(0.0)	(24.4)	(24.4)			12	9	0.9	1.0
(2) eher schlecht	4.8	20.2	24.0			30	22	2.3	2.5
(3) mittel	0.7	16.6	17.0			161	114	12.4	13.0
(4) eher gut	2.4	7.0	9.2			452	299	34.8	33.9
(5) sehr gut	2.9	5.7	8.4			644	438	49.6	49.7
Total	2.5	8.1	10.3			1'299	882	100.0	100.0
Sign P=	0.411	0.000	0.002					% Fehlende	0.6 0.7
Beruf (Hauptbetrieb) *									
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte Privatwirtschaft	1.6	6.5	8.0			83	56	6.4	6.3
WissenschaftlerInnen, wissenschaftl. Lehrkräfte und verwandte Berufe TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe (nichtwissenschaftl. Lehrkräfte, Fachkräfte m. mittlerer Qualifikation)	3.2	7.3	10.2			205	154	15.7	17.3
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	2.9	8.1	10.8			251	168	19.2	18.9
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen in Geschäften und auf Märkten	2.1	10.6	12.5			226	143	17.3	16.2
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	(4.6)	(18.6)	(22.3)			18	8	1.4	0.9
Handwerks- und verwandte Berufe	2.2	7.3	9.4			73	40	5.6	4.5
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	(4.5)	(0.0)	(4.5)			25	20	1.9	2.2
Hilfsarbeitskräfte	3.1	3.2	6.1			35	29	2.7	3.2
Gesamt	2.4	8.1	10.3			1'304	887	100.0	100.0
Sign P=	0.964	0.559	0.776					% Fehlende	- -

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich subjektiv belästigt gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A11: Subjektive Betroffenheit nach Branchen - Gesamt

Branche (Hauptbetrieb)	Anteil Beschäftigte, die sich subjektiv sexuell belästigt und/oder sonst gestört gefühlt hatten im letzten Jahr			Fallzahlen		Spaltenprozentage Fallzahlen	
	Sex. belästigt gefühlt	Sonst gestört gefühlt	Total subj. belästigt / gestört gefühlt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	gewichtet
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabak ¹	2.2	6.5	8.5	36	41	1.8	2.0
02 Herstellung Textilien/Lederwaren	(0.0)	(0.0)	(0.0)	12	11	0.6	0.6
03 Verlags- und Druckgewerbe	(6.6)	(25.6)	(30.5)	21	19	1.0	0.9
04 Chemische Industrie	2.2	4.4	6.5	36	41	1.8	2.1
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	0.2	4.5	4.7	137	174	6.8	8.6
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.1	4.1	4.2	350	373	17.4	18.5
07 Baugewerbe	0.7	2.3	3.0	100	125	5.0	6.2
08 Detailhandel	0.3	2.7	3.0	101	111	5.0	5.5
09 Gastgewerbe	1.2	5.2	6.4	156	108	7.7	5.4
10 Verkehr, Transport	0.0	9.8	9.8	61	51	3.0	2.5
11 Post, Telekommunikation	1.6	3.4	5.0	39	53	1.9	2.6
12 Banken, Versicherungen	1.4	3.6	4.9	62	65	3.1	3.2
13 Informatik	1.9	4.8	6.6	100	106	5.0	5.2
14 Unterrichtswesen	1.2	4.0	5.2	84	89	4.2	4.4
15 Gesundheits-/Sozialwesen	3.5	6.1	9.4	229	199	11.4	9.9
16 Öffentliche Verwaltung	1.3	10.6	11.8	243	205	12.1	10.2
17 Übrige Dienstleistungen	0.9	5.5	6.4	181	186	9.0	9.2
18 Persönliche Dienstleistungen	3.8	0.0	3.8	30	25	1.5	1.2
19 Private Haushalte	(0.0)	(0.0)	(0.0)	5	3	0.2	0.2
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	0.0	11.9	11.9	30	30	1.5	1.5
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	1.2	5.4	6.5	2013	2014	100.0	100.0
<i>Sign. P=</i>	<i>0.097</i>	<i>0.055</i>	0.012			% Fehlende	0.3

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich im letzten Jahr sex. belästigt oder sonst gestört gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Tabelle A11m: Subjektive Betroffenheit nach Branchen - Männer

Branche (Hauptbetrieb)	Anteil Beschäftigte, die sich subjektiv sexuell belästigt und/oder sonst gestört gefühlt hatten im letzten Jahr			Fallzahlen		Spaltenprozent Fallzahlen	
	Sex. belästigt gefühlt	Sonst gestört gefühlt	Total subj. belästigt / gestört gefühlt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	gewichtet
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabak ¹	(0.0)	(9.2)	(9.2)	16	28	2.2	2.5
02 Herstellung Textilien/Lederwaren	(0.0)	(0.0)	(0.0)	2	4	0.3	0.4
03 Verlags- und Druckgewerbe	(0.0)	(46.0)	(46.0)	6	10	0.8	0.9
04 Chemische Industrie	(0.0)	(0.0)	(0.0)	16	28	2.2	2.5
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	0.0	3.5	3.5	86	141	12.1	12.4
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.0	2.1	2.1	157	243	22.1	21.5
07 Baugewerbe	0.0	2.4	2.4	62	96	8.7	8.5
08 Detailhandel	0.0	0.0	0.0	60	84	8.4	7.4
09 Gastgewerbe	(0.0)	(0.0)	(0.0)	24	32	3.4	2.8
10 Verkehr, Transport	(0.0)	(4.7)	(4.7)	15	19	2.1	1.7
11 Post, Telekommunikation	(0.0)	(0.0)	(0.0)	22	42	3.1	3.7
12 Banken, Versicherungen	(0.0)	(1.2)	(1.2)	26	38	3.7	3.4
13 Informatik	3.1	1.4	4.4	39	67	5.5	5.9
14 Unterrichtswesen	(0.0)	(5.3)	(5.3)	28	47	3.9	4.1
15 Gesundheits-/Sozialwesen	0.0	3.7	3.7	32	58	4.5	5.1
16 Öffentliche Verwaltung	0.0	6.5	6.5	37	61	5.2	5.4
17 Übrige Dienstleistungen	0.0	5.5	5.5	63	102	8.8	9.0
18 Persönliche Dienstleistungen	(0.0)	(0.0)	(0.0)	9	12	1.3	1.0
19 Private Haushalte				-	-	-	-
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	(0.0)	(11.2)	(11.2)	12	19	1.7	1.7
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	0.2	3.4	3.5	712	1130	100.0	100.0
<i>Sign. P=</i>	<i>0.486</i>	<i>0.002</i>	<i>0.005</i>			% Fehlende	<i>0.1</i>

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich im letzten Jahr sex. belästigt oder sonst gestört gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Tabelle A11f: Subjektive Betroffenheit nach Branchen - Frauen

Branche (Hauptbetrieb)	Anteil Beschäftigte, die sich subjektiv sexuell belästigt und/oder sonst gestört gefühlt hatten im letzten Jahr			Fallzahlen		Spaltenprozent Fallzahlen		
	Sex. belästigt gefühlt	Sonst gestört gefühlt	Total subj. belästigt / gestört gefühlt	unge-wichtet	gewichtet	unge-wichtet	gewichtet	
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabak ¹	(7.1)	(0.0)	(7.1)	20	13	1.5	1.4	
02 Herstellung Textilien/Lederwaren	(0.0)	(0.0)	(0.0)	10	7	0.8	0.8	
03 Verlags- und Druckgewerbe	(13.7)	(0.0)	(13.7)	15	9	1.2	1.0	
04 Chemische Industrie	(6.8)	(14.3)	(20.1)	20	13	1.5	1.5	
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	1.2	8.8	9.8	51	33	3.9	3.8	
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.3	7.9	8.2	193	130	14.8	14.6	
07 Baugewerbe	3.2	1.8	4.9	38	29	2.9	3.2	
08 Detailhandel	1.4	11.3	12.6	41	27	3.2	3.0	
09 Gastgewerbe	1.7	7.5	9.1	132	76	10.1	8.6	
10 Verkehr, Transport	0.0	12.9	12.9	46	32	3.5	3.6	
11 Post, Telekommunikation	(7.6)	(16.8)	(23.1)	17	12	1.3	1.3	
12 Banken, Versicherungen	3.3	7.2	10.3	36	26	2.8	3.0	
13 Informatik	0.0	10.3	10.3	61	39	4.7	4.4	
14 Unterrichtswesen	2.5	2.6	5.0	56	42	4.3	4.7	
15 Gesundheits-/Sozialwesen	5.0	7.2	11.7	197	141	15.1	16.0	
16 Öffentliche Verwaltung	1.9	12.4	14.1	206	144	15.8	16.3	
17 Übrige Dienstleistungen	2.1	5.4	7.4	118	84	9.1	9.5	
18 Persönliche Dienstleistungen	(7.1)	(0.0)	(7.1)	21	13	1.6	1.5	
19 Private Haushalte	(0.0)	(0.0)	(0.0)	5	3	0.4	0.4	
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	(0.0)	(13.3)	(13.3)	18	11	1.4	1.3	
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	2.5	8.1	10.3	1301	884	100.0	100.0	
Sign. P=	0.137	0.405	0.720			% Fehlende	0.5	0.6

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich im letzten Jahr sex. belästigt oder sonst gestört gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A12: Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Gesamt nach Geschlecht, Region, Alter

		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-/CH)					Alter									
		N	%	Mann		Frau		Sign.	Deutschschweiz		Westschweiz			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	
Reaktionen																						
Mit Arbeitskolleginnen oder -kollegen darüber geredet.	Nein, nie	333	47.7	197	56.5	135	38.8	280	49.1	52	41.5		40	44.2	105	47.4	85	43.6	103	53.9		
	Ja, einmal	90	13.0	35	9.9	56	16.0	0.000	65	11.3	26	20.4	0.013	13	14.7	34	15.5	24	12.1	19	10.1	0.381
	Ja, mehrmals	274	39.4	117	33.6	157	45.2		226	39.6	48	38.1		37	41.1	82	37.1	86	44.3	69	36.0	
Verbal bzw. mit Worten gewehrt.	Nein, nie	262	37.5	174	49.8	88	25.2	210	36.8	51	40.8		40	43.8	74	33.7	73	37.4	75	39.1		
	Ja, einmal	134	19.2	66	19.0	67	19.3	0.000	106	18.6	27	21.8	0.291	16	17.2	51	23.2	34	17.2	33	17.5	0.620
	Ja, mehrmals	302	43.3	109	31.1	194	55.5		255	44.6	47	37.4		36	39.0	95	43.2	88	45.4	83	43.4	
Bei Vorgesetzten beschwert.	Nein, nie	574	82.3	303	86.9	271	77.7	469	82.0	106	83.9		76	83.3	186	84.6	153	78.2	160	83.4		
	Ja, einmal	81	11.6	31	8.8	50	14.4	0.036	65	11.5	15	12.2	0.410	8	9.2	22	10.2	27	13.9	23	12.0	0.634
	Ja, mehrmals	42	6.1	15	4.3	28	7.9		37	6.5	5	3.9		7	7.5	11	5.2	15	7.9	9	4.6	
Überhaupt nicht reagiert.	Nein, nie	438	62.8	228	65.3	210	60.3	358	62.6	80	64.0		66	72.7	137	62.1	115	58.6	121	63.2		
	Ja, einmal	84	12.1	37	10.6	47	13.5	0.459	66	11.5	18	14.4	0.407	10	11.5	29	13.0	31	15.7	14	7.6	0.137
	Ja, mehrmals	175	25.1	84	24.1	91	26.2		148	25.9	27	21.6		14	15.9	55	25.0	50	25.7	56	29.2	
Mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt.	Nein, nie	608	87.1	326	93.4	282	80.8	492	86.1	115	91.6		84	91.8	188	85.5	170	87.1	166	86.6		
	Ja, einmal	50	7.2	16	4.7	34	9.7	0.000	44	7.8	6	4.5	0.134	5	5.7	16	7.3	14	7.3	15	7.6	0.749
	Ja, mehrmals	40	5.7	7	1.9	33	9.6		35	6.2	5	3.9		2	2.5	16	7.2	11	5.6	11	5.8	
Mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht.	Nein, nie	301	43.2	154	44.2	147	42.2	259	45.4	42	33.5		28	30.9	74	33.7	94	48.2	104	54.9		
	Ja, einmal	110	15.7	54	15.4	56	16.1	0.894	85	14.9	25	19.8	0.031	23	24.9	52	23.5	19	9.8	16	8.5	0.000
	Ja, mehrmals	286	41.1	141	40.4	145	41.7		227	39.8	59	46.7		40	44.2	94	42.8	82	42.0	70	36.6	
Bei einer internen Anlaufstelle (Personalverantwortliche, Ansprechperson) gemeldet.	Nein, nie	650	93.3	331	95.3	319	91.3	535	93.9	114	90.5		88	96.2	201	92.0	180	92.2	181	94.6		
	Ja, einmal	35	5.0	14	3.9	21	6.0	0.159	26	4.5	9	7.0	0.293	1	1.3	15	6.8	9	4.6	10	5.1	0.086
	Ja, mehrmals	12	1.7	3	0.8	9	2.7		9	1.5	3	2.5		2	2.5	3	1.3	6	3.2	1	0.3	
Ausserhalb von der Firma professionelle Hilfe geholt (Gewerkschaften, ArbeitsinspektorInnen, Beratungsstelle)	Nein, nie	668	95.6	339	97.2	328	94.0	547	95.6	121	95.5		89	97.9	212	96.0	185	94.7	182	95.0		
	Ja, einmal	19	2.7	7	1.9	13	3.6	0.257	17	3.0	2	1.5	0.182	1	0.8	6	2.6	5	2.5	8	4.1	0.456
	Ja, mehrmals	12	1.6	3	0.9	8	2.4		8	1.4	4	3.0		1	1.3	3	1.5	5	2.8	2	0.9	
Im privaten Umfeld darüber geredet (Freund/innen, Kolleg/innen, Partner/in, Familie)	Nein, nie	292	41.9	184	52.8	107	31.0	233	40.9	59	46.8		37	40.3	91	41.6	86	44.0	78	41.0		
	Ja, einmal	120	17.3	58	16.6	62	17.9	0.000	96	16.9	24	18.9	0.218	16	18.0	50	22.8	29	15.0	25	13.0	0.248
	Ja, mehrmals	284	40.8	107	30.6	177	51.1		241	42.2	43	34.2		38	41.7	78	35.6	80	41.1	88	46.0	
Folgen																						
Beziehung zu Arbeitskollegen und -kolleginnen hat sich verschlechtert	Trifft nicht zu	592	85.3	313	90.0	279	80.5	488	85.4	104	84.8		76	84.3	190	86.2	155	79.9	171	90.1		
	Trifft zu	102	14.7	35	10.0	67	19.5	0.004	84	14.6	19	15.2	0.841	14	15.7	30	13.8	39	20.1	19	9.9	0.067
	Arbeitsleistung hat darunter gelitten	606	86.9	310	88.6	295	85.1	499	87.1	107	86.0		81	89.3	189	85.6	166	85.7	169	88.4		
Häufiger am Arbeitsplatz gefeilt	Trifft nicht zu	91	13.1	40	11.4	52	14.9	0.246	74	12.9	17	14.0	0.736	10	10.7	32	14.4	28	14.3	22	11.6	0.718
	Trifft nicht zu	676	96.9	345	98.4	331	95.4	557	97.2	119	95.6		87	95.4	214	97.0	186	96.2	188	98.3		
	Trifft zu	21	3.1	5	1.6	16	4.6	0.052	16	2.8	5	4.4	0.258	4	4.6	7	3.0	7	3.8	3	1.7	0.458
Scham- oder Schuldgefühle gehabt	Trifft nicht zu	612	87.9	319	91.0	294	84.8	498	87.0	114	91.9		81	89.4	194	88.2	172	88.9	164	85.8		
	Trifft zu	84	12.1	32	9.0	53	15.2	0.043	74	13.0	10	8.1	0.085	10	10.6	26	11.8	21	11.1	27	14.2	0.757
	Vermehrt körperliche Beschwerden wie Rückenweh, Bauchweh etc. gehabt	644	92.6	341	97.6	304	87.7	534	93.5	110	88.8		83	92.0	209	95.2	177	91.5	175	91.3		
Vermehrt Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen gehabt	Trifft nicht zu	51	7.4	9	2.4	43	12.3	0.000	37	6.5	14	11.2	0.051	7	8.0	11	4.8	17	8.5	17	8.7	0.307
	Trifft nicht zu	640	91.8	340	97.0	300	86.5	533	93.0	107	86.2		84	92.0	203	91.8	175	90.3	178	93.2		
	Trifft zu	57	8.2	10	3.0	47	13.5	0.000	40	7.0	17	13.8	0.005	7	8.0	18	8.2	19	9.7	13	6.8	0.705
Privatleben hat sich negativ verändert	Trifft nicht zu	653	94.1	332	95.5	321	92.6	542	95.1	111	89.5		84	92.7	209	94.9	180	93.0	179	94.8		
	Trifft zu	41	5.9	16	4.5	26	7.4	0.171	28	4.9	13	10.5	0.011	7	7.3	11	5.1	14	7.0	10	5.2	0.745
	Wunsch gehabt, zu kündigen	579	83.1	317	90.6	262	75.6	477	83.4	102	81.9		79	86.7	181	82.0	158	81.5	162	84.4		
Vorfall bzw. empfundene sexuelle Belästigung hatte negative Folgen	Trifft nicht zu	118	16.9	33	9.4	85	24.4	0.000	95	16.6	23	18.1	0.654	12	13.3	40	18.0	36	18.5	30	15.6	0.639
	Nein	460	66.1	267	76.2	194	55.8	382	66.7	79	63.2		60	65.9	148	66.9	120	61.9	133	69.5		
	Ja	237	33.9	83	23.8	153	44.2	0.000	191	33.3	46	36.8	0.424	31	34.1	73	33.1	74	38.1	58	30.5	0.511

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Basis: Personen, die im letzten Jahr einen Vorfall erlebt haben und/oder sich je sex. belästigt gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A12m: Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Männer nach Region, Alter

Reaktionen		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)					Alter									
		N	%	Mann		Frau		Sign.	Deutschschweiz		Westschweiz		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
				N	%	N	%		N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
Mit Arbeitskolleginnen oder -kollegen darüber geredet.	Nein, nie	197	56.5	197	56.5	-	-	171	59.3	26	43.1	0.006	27	57.9	65	57.6	45	48.3	60	62.7	0.802	
	Ja, einmal	35	9.9	35	9.9	-	-	21	7.3	13	22.5	5	12.0	11	9.9	10	10.5	8	8.3			
	Ja, mehrmals	117	33.6	117	33.6	-	-	96	33.4	21	34.5	14	30.1	37	32.4	39	41.2	28	29.0			
Verbal bzw. mit Worten gewehrt.	Nein, nie	174	49.8	174	49.8	-	-	139	48.0	35	58.6	0.383	25	54.1	48	42.1	52	55.3	49	51.5	0.742	
	Ja, einmal	66	19.0	66	19.0	-	-	56	19.3	11	17.7		7	15.8	28	25.2	14	15.4	16	16.9		
	Ja, mehrmals	109	31.1	109	31.1	-	-	94	32.7	14	23.7		14	30.1	37	32.7	28	29.3	30	31.6		
Bei Vorgesetzten beschwert.	Nein, nie	303	86.9	303	86.9	-	-	250	86.4	54	89.4	0.340	43	92.9	103	90.9	78	83.2	80	83.1	0.653	
	Ja, einmal	31	8.8	31	8.8	-	-	24	8.4	6	10.6		2	3.3	8	7.2	10	10.3	11	11.8		
	Ja, mehrmals	15	4.3	15	4.3	-	-	15	5.1	-	-		2	3.8	2	1.8	6	6.5	5	5.2		
Überhaupt nicht reagiert.	Nein, nie	228	65.3	228	65.3	-	-	183	63.4	45	74.4	0.329	34	75.1	75	66.0	57	60.2	62	64.8	0.551	
	Ja, einmal	37	10.6	37	10.6	-	-	32	11.1	5	8.6		4	8.9	9	8.3	16	17.2	7	7.7		
	Ja, mehrmals	84	24.1	84	24.1	-	-	74	25.5	10	17.0		7	16.0	29	25.7	21	22.5	26	27.5		
Mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt.	Nein, nie	326	93.4	326	93.4	-	-	269	93.2	57	94.4	0.763	44	95.8	104	91.8	85	89.9	93	97.4	0.586	
	Ja, einmal	16	4.7	16	4.7	-	-	14	4.7	3	4.7		1	3.1	5	4.5	7	7.9	2	2.6		
	Ja, mehrmals	7	1.9	7	1.9	-	-	6	2.2	1	0.8		1	1.1	4	3.6	2	2.2	-	-		
Mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht.	Nein, nie	154	44.2	154	44.2	-	-	132	45.6	22	37.5	0.550	13	28.7	33	29.4	51	54.2	57	59.3	0.001	
	Ja, einmal	54	15.4	54	15.4	-	-	44	15.3	9	15.9		13	27.4	31	27.3	4	4.4	6	6.6		
	Ja, mehrmals	141	40.4	141	40.4	-	-	113	39.1	28	46.7		20	43.9	49	43.3	39	41.5	33	34.1		
Bei einer internen Anlaufstelle (Personalverantwortliche, Ansprechperson) gemeldet.	Nein, nie	331	95.3	331	95.3	-	-	276	96.2	55	91.0	0.237	45	98.9	104	94.2	89	94.2	92	96.0	0.616	
	Ja, einmal	14	3.9	14	3.9	-	-	9	3.0	5	8.1		-	-	6	5.8	3	3.5	4	4.0		
	Ja, mehrmals	3	0.8	3	0.8	-	-	2	0.7	1	0.8		1	1.1	-	-	2	2.3	-	-		
Ausserhalb von der Firma professionelle Hilfe geholt (Gewerkschaften, ArbeitsinspektorInnen, Beratungsstelle)	Nein, nie	339	97.2	339	97.2	-	-	280	97.0	59	98.0	0.523	46	100.0	111	98.2	89	94.4	93	97.4	0.516	
	Ja, einmal	7	1.9	7	1.9	-	-	7	2.3	-	-		-	-	2	1.8	2	2.3	2	2.6		
	Ja, mehrmals	3	0.9	3	0.9	-	-	2	0.7	1	2.0		-	-	-	-	3	3.4	-	-		
Im privaten Umfeld darüber geredet (Freund/innen, Kolleg/innen, Partner/in, Familie)	Nein, nie	184	52.8	184	52.8	-	-	154	53.3	30	50.6	0.824	26	55.9	58	51.1	56	59.0	45	47.4	0.499	
	Ja, einmal	58	16.6	58	16.6	-	-	46	16.0	12	19.7		6	14.1	26	22.9	13	13.8	13	13.2		
	Ja, mehrmals	107	30.6	107	30.6	-	-	89	30.7	18	29.7		14	30.1	29	26.0	26	27.3	38	39.4		
Folgen																						
Beziehung zu Arbeitskollegen und -kolleginnen hat sich verschlechtert	Trifft nicht zu	313	90.0	313	90.0	-	-	264	90.8	49	86.1	0.337	40	89.6	105	93.4	80	85.4	87	90.7	0.507	
	Trifft zu	35	10.0	35	10.0	-	-	27	9.2	8	13.9		5	10.4	7	6.6	14	14.6	9	9.3		
Arbeitsleistung hat darunter gelitten	Trifft nicht zu	310	88.6	310	88.6	-	-	259	88.9	51	87.2	0.742	42	91.8	98	86.5	83	87.8	88	90.5	0.819	
	Trifft zu	40	11.4	40	11.4	-	-	32	11.1	7	12.8		4	8.2	15	13.5	12	12.2	9	9.5		
Häufiger am Arbeitsplatz gefeilt	Trifft nicht zu	345	98.4	345	98.4	-	-	287	98.3	58	99.1	0.556	45	96.9	111	98.2	92	97.9	97	100.0	0.651	
	Trifft zu	5	1.6	5	1.6	-	-	5	1.7	1	0.9		1	3.1	2	1.8	2	2.1	-	-		
Scham- oder Schuldgefühle gehabt	Trifft nicht zu	319	91.0	319	91.0	-	-	263	90.1	56	95.7	0.237	43	94.1	102	90.0	88	93.4	86	88.4	0.733	
	Trifft zu	32	9.0	32	9.0	-	-	29	9.9	3	4.3		3	5.9	11	10.0	6	6.6	11	11.6		
Vermeehrt körperliche Beschwerden wie Rückenweh, Bauchweh etc. gehabt	Trifft nicht zu	341	97.6	341	97.6	-	-	288	99.1	52	89.7	0.003	45	98.9	113	100.0	94	100.0	89	91.7	0.006	
	Trifft zu	9	2.4	9	2.4	-	-	2	0.9	6	10.3		1	1.1	-	-	-	-	8	8.3		
Vermeehrt Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen gehabt	Trifft nicht zu	340	97.0	340	97.0	-	-	285	97.9	54	92.9	0.112	46	100.0	111	98.1	90	95.6	93	95.7	0.633	
	Trifft zu	10	3.0	10	3.0	-	-	6	2.1	4	7.1		-	-	2	1.9	4	4.4	4	4.3		
Privatleben hat sich negativ verändert	Trifft nicht zu	332	95.5	332	95.5	-	-	277	95.9	55	93.6	0.519	44	96.1	108	95.4	88	93.5	92	97.2	0.786	
	Trifft zu	16	4.5	16	4.5	-	-	12	4.1	4	6.4		2	3.9	5	4.6	6	6.5	3	2.8		
Wunsch gehabt, zu kündigen	Trifft nicht zu	317	90.6	317	90.6	-	-	266	91.2	51	87.6	0.462	42	91.9	98	87.0	85	90.0	92	94.6	0.509	
	Trifft zu	33	9.4	33	9.4	-	-	26	8.8	7	12.4		4	8.1	15	13.0	9	10.0	5	5.4		
Vorfall bzw. empfundene sexuelle Belästigung hatte negative Folgen	Nein	267	76.2	267	76.2	-	-	227	77.9	40	67.9	0.157	37	80.7	83	73.4	73	77.4	74	76.2	0.867	
	Ja	83	23.8	83	23.8	-	-	65	22.1	19	32.1		9	19.3	30	26.6	21	22.6	23	23.8		

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Basis: Personen, die im letzten Jahr einen Vorfall erlebt haben und/oder sich je sex. belästigt gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A12f: Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Frauen nach Region, Alter

		Gesamt																			
		Geschlecht					Region (D-/W-CH)					Alter									
		Mann		Frau			Deutschschweiz		Westschweiz			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.			
		N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.	
Reaktionen																					
Mit Arbeitskolleginnen oder -kollegen darüber geredet.	Nein, nie	135	38.8	-	-	135	38.8	109	38.5	27	40.1		14	30.4	39	36.6	39	39.2	43	45.0	
	Ja, einmal	56	16.0	-	-	56	16.0	44	15.4	12	18.4	0.585	8	17.4	23	21.3	14	13.6	11	11.8	
	Ja, mehrmals	157	45.2	-	-	157	45.2	130	46.0	28	41.5		24	52.2	45	42.1	47	47.2	41	43.2	
Verbal bzw. mit Worten gewehrt.	Nein, nie	88	25.2	-	-	88	25.2	72	25.3	16	24.7		15	33.2	27	24.9	21	20.6	25	26.6	
	Ja, einmal	67	19.3	-	-	67	19.3	51	17.9	17	25.5	0.152	8	18.6	23	21.0	19	18.9	17	18.1	
	Ja, mehrmals	194	55.5	-	-	194	55.5	161	56.8	33	49.8		22	48.1	58	54.1	61	60.5	53	55.3	
Bei Vorgesetzten beschwert.	Nein, nie	271	77.7	-	-	271	77.7	219	77.4	52	78.9		33	73.4	84	78.0	74	73.5	80	83.8	
	Ja, einmal	50	14.4	-	-	50	14.4	41	14.6	9	13.6	0.941	7	15.3	14	13.2	17	17.3	12	12.1	
	Ja, mehrmals	28	7.9	-	-	28	7.9	23	8.0	5	7.5		5	11.3	9	8.7	9	9.2	4	4.0	
Überhaupt nicht reagiert.	Nein, nie	210	60.3	-	-	210	60.3	174	61.7	36	54.5		32	70.2	62	57.9	58	57.2	58	61.7	
	Ja, einmal	47	13.5	-	-	47	13.5	34	12.0	13	19.8	0.079	6	14.1	19	17.9	14	14.2	7	7.4	
	Ja, mehrmals	91	26.2	-	-	91	26.2	74	26.3	17	25.7		7	15.7	26	24.2	29	28.6	29	30.9	
Mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt.	Nein, nie	282	80.8	-	-	282	80.8	223	78.8	59	89.1		40	87.8	85	78.8	85	84.5	72	75.8	
	Ja, einmal	34	9.7	-	-	34	9.7	31	10.9	3	4.3	0.027	4	8.3	11	10.2	7	6.8	12	12.6	
	Ja, mehrmals	33	9.6	-	-	33	9.6	29	10.3	4	6.6		2	3.9	12	11.0	9	8.7	11	11.6	
Mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht.	Nein, nie	147	42.2	-	-	147	42.2	127	45.1	20	29.9		15	33.2	41	38.2	43	42.7	48	50.5	
	Ja, einmal	56	16.1	-	-	56	16.1	40	14.4	16	23.3	0.004	10	22.3	21	19.5	15	14.9	10	10.4	
	Ja, mehrmals	145	41.7	-	-	145	41.7	114	40.5	31	46.8		20	44.5	45	42.3	43	42.4	37	39.1	
Bei einer internen Anlaufstelle (Personalverantwortliche, Ansprechperson) gemeldet.	Nein, nie	319	91.3	-	-	319	91.3	259	91.6	60	90.0		42	93.4	97	89.6	91	90.4	89	93.2	
	Ja, einmal	21	6.0	-	-	21	6.0	17	6.0	4	6.0	0.582	1	2.6	8	7.8	6	5.5	6	6.2	
	Ja, mehrmals	9	2.7	-	-	9	2.7	7	2.3	3	4.0		2	4.0	3	2.6	4	4.1	1	0.6	
Ausserhalb von der Firma professionelle Hilfe geholt (Gewerkschaften, ArbeitsinspektorInnen, Beratungsstelle	Nein, nie	328	94.0	-	-	328	94.0	267	94.2	62	93.2		43	95.7	101	93.6	96	95.0	88	92.6	
	Ja, einmal	13	3.6	-	-	13	3.6	11	3.8	2	2.9	0.478	1	1.7	4	3.4	3	2.7	5	5.7	
	Ja, mehrmals	8	2.4	-	-	8	2.4	6	2.0	3	3.9		1	2.6	3	3.0	2	2.3	2	1.7	
Im privaten Umfeld darüber geredet (Freund/innen, Kolleg/innen, Partner/in, Familie)	Nein, nie	107	31.0	-	-	107	31.0	79	28.1	28	43.4		11	24.4	33	31.5	30	30.0	33	34.6	
	Ja, einmal	62	17.9	-	-	62	17.9	50	17.9	12	18.3	0.002	10	22.1	24	22.6	16	16.1	12	12.8	
	Ja, mehrmals	177	51.1	-	-	177	51.1	152	54.0	25	38.3		24	53.5	48	45.9	55	54.0	50	52.6	
Folgen																					
Beziehung zu Arbeitskollegen und -kolleginnen hat sich verschlechtert	Trifft nicht zu	279	80.5	-	-	279	80.5	224	79.8	55	83.6		36	79.1	85	78.7	75	74.7	84	89.5	
	Trifft zu	67	19.5	-	-	67	19.5	57	20.2	11	16.4	0.336	9	20.9	23	21.3	25	25.3	10	10.5	
Arbeitsleistung hat darunter gelitten	Trifft nicht zu	295	85.1	-	-	295	85.1	239	85.2	56	85.0		39	86.8	91	84.7	84	83.8	81	86.2	
	Trifft zu	52	14.9	-	-	52	14.9	42	14.8	10	15.0	0.957	6	13.2	17	15.3	16	16.2	13	13.8	
Häufiger am Arbeitsplatz gefeilt	Trifft nicht zu	331	95.4	-	-	331	95.4	270	96.0	61	92.5		42	93.9	103	95.8	94	94.5	91	96.5	
	Trifft zu	16	4.6	-	-	16	4.6	11	4.0	5	7.5	0.107	3	6.1	5	4.2	5	5.5	3	3.5	
Scham- oder Schuldgefühle gehabt	Trifft nicht zu	294	84.8	-	-	294	84.8	236	83.9	58	88.5		38	84.7	93	86.3	84	84.7	78	83.0	
	Trifft zu	53	15.2	-	-	53	15.2	45	16.1	8	11.5	0.195	7	15.3	15	13.7	15	15.3	16	17.0	
Vermeehrt körperliche Beschwerden wie Rückenweh, Bauchweh etc. gehabt	Trifft nicht zu	304	87.7	-	-	304	87.7	245	87.6	58	88.0		38	85.1	96	90.0	83	83.4	86	90.8	
	Trifft zu	43	12.3	-	-	43	12.3	35	12.4	8	12.0	0.905	7	14.9	11	10.0	17	16.6	9	9.2	
Vermeehrt Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen gehabt	Trifft nicht zu	300	86.5	-	-	300	86.5	247	88.0	53	80.2		38	83.8	92	85.3	85	85.2	86	90.7	
	Trifft zu	47	13.5	-	-	47	13.5	34	12.0	13	19.8	0.026	7	16.2	16	14.7	15	14.8	9	9.3	
Privatleben hat sich negativ verändert	Trifft nicht zu	321	92.6	-	-	321	92.6	265	94.2	57	85.8		40	89.2	102	94.4	92	92.5	87	92.4	
	Trifft zu	26	7.4	-	-	26	7.4	16	5.8	9	14.2	0.003	5	10.8	6	5.6	7	7.5	7	7.6	
Wunsch gehabt, zu kündigen	Trifft nicht zu	262	75.6	-	-	262	75.6	212	75.3	51	76.8		37	81.5	83	76.7	73	73.4	70	73.9	
	Trifft zu	85	24.4	-	-	85	24.4	69	24.7	15	23.2	0.735	8	18.5	25	23.3	27	26.6	25	26.1	
Vorfall bzw. empfundene sexuelle Belästigung hatte negative Folgen	Nein	194	55.8	-	-	194	55.8	155	55.1	39	59.0		23	50.9	65	60.0	47	47.2	59	62.5	
	Ja	153	44.2	-	-	153	44.2	126	44.9	27	41.0	0.436	22	49.1	43	40.0	53	52.8	35	37.5	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Basis: Personen, die im letzten Jahr einen Vorfall erlebt haben und/oder sich je sex. belästigt gefühlt haben.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A13: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Gesamt nach Geschlecht, Region, Alter

		Gesamt																				
		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)					Alter									
		N	%	Mann		Frau		Deutschschweiz		Westschweiz			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.	
Abwertende oder anzügliche Sprüche,	Nein, nie	1'579	78.6	868	77.2	711	80.4	1'207	77.7	372	81.4	188	78.3	434	80.1	435	77.2	521	78.6			
Witze, Geschichten, Briefe, Emails;	Ja, einmal	96	4.8	50	4.4	46	5.2	78	5.1	17	3.8	13	5.6	27	5.0	26	4.7	28	4.3	0.871		
pornografische Bilder	Ja, mehrmals	335	16.7	207	18.4	128	14.5	267	17.2	68	14.9	39	16.1	81	14.9	102	18.1	114	17.1			
Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen;	Nein, nie	1'644	81.8	906	80.5	739	83.6	1'267	81.7	377	82.3	190	79.0	441	81.4	456	80.7	558	84.2			
Nachpfeifen, mit Blicken ausgezogen	Ja, einmal	80	4.0	46	4.1	33	3.8	66	4.3	14	3.0	13	5.6	16	2.9	20	3.6	30	4.6	0.207		
	Ja, mehrmals	285	14.2	174	15.4	112	12.6	218	14.0	68	14.7	37	15.5	85	15.7	89	15.7	75	11.2			
Unerwünschte sexuelle Angebote oder	Nein, nie	1'844	91.8	1'030	91.4	814	92.2	1'435	92.6	409	89.1	225	93.6	501	92.5	512	90.9	605	91.3			
Einladungen	Ja, einmal	55	2.7	32	2.8	23	2.6	37	2.4	17	3.8	9	3.8	10	1.8	15	2.7	21	3.1	0.324		
	Ja, mehrmals	110	5.5	64	5.7	46	5.2	78	5.0	33	7.1	6	2.6	31	5.7	36	6.4	37	5.6			
Unerwünschter Körperkontakt,	Nein, nie	1'826	90.8	1'026	91.0	801	90.5	1'411	90.9	415	90.3	222	92.3	497	91.4	517	91.6	591	89.0			
Begrabschen oder Küssen	Ja, einmal	67	3.3	35	3.1	32	3.6	53	3.4	14	3.1	13	5.3	17	3.2	15	2.6	22	3.3	0.092		
	Ja, mehrmals	119	5.9	67	5.9	52	5.9	88	5.7	30	6.6	6	2.4	29	5.4	32	5.7	51	7.7			
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem	Nein, nie	1'935	96.3	1'074	95.4	861	97.3	1'501	96.7	434	94.7	235	97.6	534	98.2	539	95.4	628	94.8			
Entgegenkommen oder Androhung von	Ja, einmal	24	1.2	16	1.4	8	0.9	13	0.9	10	2.2	2	0.7	2	0.4	6	1.1	13	2.0	0.059		
Nachteilen bei Verweigerung	Ja, mehrmals	52	2.6	36	3.2	16	1.8	38	2.4	14	3.1	4	1.7	7	1.3	20	3.5	21	3.1			
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	Nein, nie	1'961	97.6	1'093	97.2	868	98.1	1'513	97.5	448	97.9	236	98.0	539	99.3	547	97.2	639	96.3			
	Ja, einmal	9	0.4	6	0.5	3	0.3	7	0.4	2	0.4	2	0.9	-	-	1	0.3	5	0.7	0.047		
	Ja, mehrmals	40	2.0	26	2.3	14	1.6	33	2.1	8	1.7	3	1.1	4	0.7	15	2.6	19	2.9			
Total jemals Vorfall bei	Nein	1'399	69.5	770	68.3	629	71.1	1'072	69.0	327	71.1	163	67.7	374	68.8	384	68.0	479	72.1			
ArbeitskollegIn(nen) beobachtet	Ja	614	30.5	358	31.7	256	28.9	481	31.0	133	28.9	78	32.3	170	31.2	181	32.0	186	27.9	0.234		

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A13m: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Männer nach Region, Alter

		Männer																				
		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)					Alter									
		N	%	Mann		Frau		Deutschschweiz		Westschweiz			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.	
		N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.
Abwertende oder anzügliche Sprüche,	Nein, nie	868	77.2	868	77.2	-	-		663	76.3	205	80.1		103	76.4	254	83.3	236	75.2	275	74.1	
Witze, Geschichten, Briefe, Emails;	Ja, einmal	50	4.4	50	4.4	-	-		41	4.7	9	3.6	0.514	7	4.9	10	3.4	14	4.5	19	5.1	0.454
pornografische Bilder	Ja, mehrmals	207	18.4	207	18.4	-	-		166	19.0	42	16.3		25	18.7	41	13.3	64	20.4	77	20.8	
Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen;	Nein, nie	906	80.5	906	80.5	-	-		696	80.0	210	81.8		106	78.3	244	80.1	248	79.0	308	82.8	
Nachpfeifen, mit Blicken ausgezogen	Ja, einmal	46	4.1	46	4.1	-	-		40	4.6	6	2.4	0.386	6	4.4	8	2.7	10	3.1	22	6.0	0.286
	Ja, mehrmals	174	15.4	174	15.4	-	-		133	15.3	40	15.7		23	17.3	52	17.1	56	17.9	42	11.2	
Unerwünschte sexuelle Angebote oder	Nein, nie	1'030	91.4	1'030	91.4	-	-		803	92.4	227	88.4		129	95.5	284	93.3	278	88.5	338	90.9	
Einladungen	Ja, einmal	32	2.8	32	2.8	-	-		20	2.3	12	4.7	0.156	5	3.8	3	1.1	12	3.9	11	3.0	0.165
	Ja, mehrmals	64	5.7	64	5.7	-	-		47	5.4	18	6.9		1	0.7	17	5.5	24	7.6	23	6.1	
Unerwünschter Körperkontakt,	Nein, nie	1'026	91.0	1'026	91.0	-	-		788	90.6	238	92.2		127	93.7	282	92.1	290	92.5	327	87.8	
Begrabschen oder Küssen	Ja, einmal	35	3.1	35	3.1	-	-		29	3.3	6	2.3	0.709	6	4.5	8	2.8	5	1.7	15	4.0	0.283
	Ja, mehrmals	67	5.9	67	5.9	-	-		53	6.0	14	5.4		2	1.8	16	5.1	18	5.8	30	8.2	
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem	Nein, nie	1'074	95.4	1'074	95.4	-	-		831	95.6	243	94.9		133	98.3	300	98.3	296	94.1	345	93.1	
Entgegenkommen oder Androhung von	Ja, einmal	16	1.4	16	1.4	-	-		10	1.2	5	2.1	0.693	1	0.7	-	-	3	1.0	12	3.2	0.045
Nachteilen bei Verweigerung	Ja, mehrmals	36	3.2	36	3.2	-	-		28	3.2	8	3.0		1	1.0	5	1.7	15	4.9	14	3.7	
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	Nein, nie	1'093	97.2	1'093	97.2	-	-		842	96.9	251	98.2		133	97.9	305	99.6	301	96.3	355	95.6	
	Ja, einmal	6	0.5	6	0.5	-	-		4	0.5	1	0.5	0.552	2	1.4	-	-	-	-	4	1.0	0.066
	Ja, mehrmals	26	2.3	26	2.3	-	-		23	2.6	3	1.3		1	0.7	1	0.4	12	3.7	12	3.3	
Total jemals Vorfall bei	Nein	1'399	69.5	770	68.3				591	68.0	179	69.4		89	65.3	217	70.8	209	66.6	256	68.7	
ArbeitskollegIn(nen) beobachtet	Ja	614	30.5	358	31.7				278	32.0	79	30.6	0.719	47	34.7	89	29.2	105	33.4	116	31.3	0.740

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A13f: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Frauen nach Region, Alter

		Frauen																				
		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)						Alter								
		N	%	Mann		Frau		Deutschschweiz			Westschweiz			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
				N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	
Abwertende oder anzügliche Sprüche,	Nein, nie	711	80.4	-	-	711	80.4		544	79.6	167	83.0		85	80.7	180	76.0	199	79.8	246	84.3	
Witze, Geschichten, Briefe, Emails;	Ja, einmal	46	5.2	-	-	46	5.2		38	5.5	8	4.0	0.307	7	6.6	17	7.1	12	5.0	10	3.3	0.125
pornografische Bilder	Ja, mehrmals	128	14.5	-	-	128	14.5		101	14.9	26	13.1		13	12.7	40	16.9	38	15.2	36	12.4	
Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen;	Nein, nie	739	83.6	-	-	739	83.6		571	83.8	167	82.8		84	79.8	197	83.1	208	82.9	250	85.9	
Nachpfeifen, mit Blicken ausgezogen	Ja, einmal	33	3.8	-	-	33	3.8		26	3.8	8	3.7	0.872	8	7.1	7	3.2	10	4.1	8	2.8	0.281
	Ja, mehrmals	112	12.6	-	-	112	12.6		85	12.4	27	13.4		14	13.0	33	13.8	32	13.0	33	11.3	
Unerwünschte sexuelle Angebote oder	Nein, nie	814	92.2	-	-	814	92.2		632	92.9	182	90.0		96	91.2	217	91.5	234	94.0	267	91.7	
Einladungen	Ja, einmal	23	2.6	-	-	23	2.6		17	2.6	5	2.6	0.120	4	3.8	6	2.6	3	1.1	10	3.3	0.490
	Ja, mehrmals	46	5.2	-	-	46	5.2		31	4.6	15	7.4		5	5.0	14	5.9	12	4.9	14	5.0	
Unerwünschter Körperkontakt,	Nein, nie	801	90.5	-	-	801	90.5		623	91.3	177	87.8		95	90.4	215	90.5	227	90.6	264	90.4	
Begrabschen oder Küssen	Ja, einmal	32	3.6	-	-	32	3.6		23	3.4	8	4.2	0.122	7	6.4	9	3.8	9	3.7	7	2.4	0.220
	Ja, mehrmals	52	5.9	-	-	52	5.9		36	5.3	16	8.0		3	3.2	14	5.7	14	5.7	21	7.2	
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem	Nein, nie	861	97.3	-	-	861	97.3		670	98.2	190	94.4		102	96.7	233	98.2	243	97.1	283	97.0	
Entgegenkommen oder Androhung von	Ja, einmal	8	0.9	-	-	8	0.9		3	0.4	5	2.4	0.001	1	0.8	2	1.0	3	1.2	2	0.6	0.554
Nachteilen bei Verweigerung	Ja, mehrmals	16	1.8	-	-	16	1.8		9	1.4	6	3.1		3	2.5	2	0.8	4	1.7	7	2.4	
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	Nein, nie	868	98.1	-	-	868	98.1		671	98.2	197	97.5		103	98.1	235	98.9	246	98.3	284	97.3	
	Ja, einmal	3	0.3	-	-	3	0.3		2	0.3	1	0.3	0.593	0	0.4	-	-	1	0.6	1	0.4	0.609
	Ja, mehrmals	14	1.6	-	-	14	1.6		10	1.4	4	2.2		2	1.6	3	1.1	3	1.2	7	2.4	
Total jemals Vorfall bei	Nein	1'399	69.5			629	71.1		481	70.4	148	73.3		75	70.8	157	66.1	175	69.7	223	76.3	
ArbeitskollegIn(nen) beobachtet	Ja	614	30.5			256	28.9		202	29.6	54	26.7	0.455	31	29.2	80	33.9	76	30.3	69	23.7	0.023

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A14: Vorfall je erlebt versus Vorfall bei ArbeitskollegInnen beobachtet (Drittperspektive)

Vorfall je erlebt	<i>Ja, Vorfall bei ArbeitskollegInnen beobachtet</i>		
	Gesamt	Männer	Frauen
nein	13.9	15.5	11.6
ja	46.2	48.7	43.3
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	30.5	31.7	29.0

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die Vorfall bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Gesamt-Werte, wenn sich die Ja-Anteile innerhalb der Teilpopulation signifikant von denjenigen in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A15: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) nach Branche

Branche	Anteil Beschäftigte, die Vorfälle bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben							Fallzahlen	
	Abwertende, anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, Briefe, Emails; Pornografie	Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen; Nachpfeifen, m. Blicken ausgezogen	Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen	Sex Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Androhung v. Nachteilen)	Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	Total (einen/mehrere) Vorfälle bei KollegIn(nen) beobachtet	unge- wichtet	gewichtet
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	28.0	18.4	17.7	10.3	6.3	0.0	38.5	36	41
02 Herstellung Textilien/Lederwaren	(18.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(18.9)	12	11
03 Verlags- und Druckgewerbe	(40.8)	(30.8)	(5.2)	(15.4)	(0.0)	(0.0)	(51.4)	21	19
04 Chemische Industrie	28.3	27.6	11.6	16.7	0.0	2.3	41.7	36	41
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	24.3	24.2	6.5	8.8	3.6	2.2	34.8	135	173
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	22.2	18.2	9.1	6.1	2.4	1.7	28.2	348	371
07 Baugewerbe	15.4	15.1	9.6	7.0	6.7	4.2	23.6	100	125
08 Detailhandel	17.2	14.6	5.3	4.0	1.8	0.8	25.4	101	111
09 Gastgewerbe	16.9	19.0	8.8	7.4	4.4	1.9	28.5	154	107
10 Verkehr, Transport	14.2	15.8	3.7	11.4	2.1	2.1	24.0	60	50
11 Post, Telekommunikation	30.7	17.8	4.9	6.4	8.1	6.4	44.5	38	53
12 Banken, Versicherungen	20.9	22.2	5.5	10.0	0.8	0.0	31.8	60	63
13 Informatik	19.5	20.3	5.5	6.1	2.8	1.3	27.3	100	106
14 Unterrichtswesen	17.4	11.0	4.8	5.1	1.9	1.4	26.3	81	85
15 Gesundheits-/Sozialwesen	20.5	18.2	10.8	13.1	7.0	6.7	30.4	227	199
16 Öffentliche Verwaltung	25.2	19.1	11.2	16.3	4.2	2.3	37.2	240	203
17 Übrige Dienstleistungen	22.7	15.0	5.0	9.1	2.9	1.3	29.9	177	181
18 Persönliche Dienstleistungen	14.1	20.1	12.1	16.6	13.0	8.5	23.7	30	25
19 Private Haushalte	(18.5)	(0.0)	(18.5)	(18.5)	(0.0)	(0.0)	(18.5)	4	2
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	(12.1)	(5.0)	(6.4)	(5.6)	(0.0)	(0.0)	(15.4)	29	30
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	21.4	18.2	8.2	9.2	3.7	2.4	30.5	1989	1995

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: gleich Anteil Personen, die Verhaltensweise X bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben.

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign: Ja-Anteile, die sich signifikant vom Gesamt (Durchschnitt aller Branchen) unterscheiden, sind fett hervorgehoben.

Werte in Klammern gleich Werte, die auf weniger als 30 Beobachtungen beruhen. Diese haben statistisch nur eine bedingte Aussagekraft.

Tabelle A16: Arbeitsklima nach Geschlecht, Region, Alter, Massnahmen, Vorfällen aktuell und subjektiver Betroffenheit

		Arbeitsklima allgemein	Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen	Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten
Total Arbeitsklima (Mittelwert)	Gesamt	4.14	4.48	4.25
Nach Geschlecht	Männer	4.13	4.46	4.22
	Frauen	4.17	4.49	4.29
	<i>Sign. P =</i>	<i>0.445</i>	<i>0.435</i>	<i>0.118</i>
Nach Region	Deutschschweiz	4.14	4.50	4.25
	Westschweiz	4.16	4.40	4.23
	<i>Sign. P =</i>	<i>0.633</i>	0.009	<i>0.719</i>
Nach Alter	16-25 J.	4.37	4.54	4.31
	26-35 J.	4.14	4.47	4.25
	36-45 J.	4.20	4.51	4.31
	46-64 J.	4.02	4.43	4.16
	<i>Sign. P =</i>	0.000	<i>0.088</i>	<i>0.072</i>
Nach Massnahmen	Gibt es Massnahmen gegen sex. Belästigung im Unternehmen			
	Nein	4.15	4.48	4.24
	Ja	4.14	4.49	4.27
	<i>Sign. P =</i>	<i>0.934</i>	<i>0.858</i>	<i>0.545</i>
Nach Vorfällen, die im letzten Jahr passiert sind (im Hauptbetrieb)				
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	Nein	4.18	4.49	4.29
	Ja	3.91	4.38	4.01
	<i>Sign. P =</i>	0.000	0.040	0.000
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	Nein	4.17	4.49	4.27
	Ja	3.78	4.26	3.91
	<i>Sign. =</i>	0.015	0.043	0.017
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	Nein	4.16	4.48	4.26
	Ja	3.84	4.33	4.07
	<i>Sign. =</i>	0.001	<i>0.066</i>	0.046
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	Nein	4.16	4.48	4.26
	Ja	3.99	4.37	4.18
	<i>Sign. =</i>	<i>0.117</i>	<i>0.165</i>	<i>0.400</i>
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	Nein	4.17	4.48	4.27
	Ja	3.76	4.32	3.93
	<i>Sign. =</i>	0.000	<i>0.096</i>	0.003

Tabelle A16: Arbeitsklima nach Geschlecht, Region, Alter, Massnahmen, Vorfällen aktuell und subjektiver Betroffenheit

		Arbeitsklima allgemein	Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen	Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	Nein	4.14	4.47	4.25
	Ja	4.18	4.62	4.31
	Sign. =	0.825	0.112	0.651
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	Nein	4.14	4.48	4.25
	Ja	4.18	4.39	4.25
	Sign. =	0.825	0.463	0.968
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	Nein	4.15	4.48	4.25
	Ja	4.00	4.39	4.16
	Sign. =	0.413	0.482	0.496
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	Nein	4.16	4.48	4.26
	Ja	3.77	4.42	4.00
	Sign. =	0.016	0.617	0.060
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	Nein	4.15	4.48	4.25
	Ja	3.97	4.33	3.93
	Sign. =	0.481	0.421	0.199
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	Nein	4.15	4.48	4.25
	Ja	3.11	4.13	3.25
	Sign. =	0.166	0.377	0.208
Total (einen / mehrere) Vorfälle im letzten Jahr erlebt (nur Hauptbetrieb)	Nein	4.23	4.52	4.31
	Ja	3.92	4.36	4.08
	Sign. =	0.040	0.000	0.000
Nach Subjektiver Betroffenheit				
Sexuell belästigt gefühlt	Nein	4.14	4.48	4.25
	Ja	4.43	4.53	4.42
	Sign. P =	0.051	0.693	0.192
Sonst gestört gefühlt	Nein	4.17	4.49	4.26
	Ja	3.73	4.30	3.94
	Sign. P =	0.000	0.021	0.002
Total sex. belästigt oder sonst gestört gefühlt	Nein	4.16	4.49	4.26
	Ja	3.86	4.34	4.03
	Sign. P =	0.001	0.043	0.009

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Durchschnittliches Arbeitsklima (Mittelwerte) im Hauptbetrieb.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Signifikanzwerte, wenn sich die Mittelwerte der Teilpopulationen signifikant von einander unterscheiden ($p \leq 0.05$, Wald-Test).

Tabelle A17: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung im Unternehmen - nach Geschlecht, Region, Alter

		Gesamt																				
		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)						Alter								
		N	%	Mann		Frau		Sign.	Deutschschweiz		Westschweiz		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.		
Gibt es in Ihrem Unternehmen		1'243	64.3	674	62.0	569	67.3		977	65.1	266	61.7		175	76.0	344	67.1	333	60.8	391	60.9	
Massnahmen um sex. Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern?	Nein	689	35.7	413	38.0	276	32.7	0.031	524	34.9	165	38.3	0.206	55	24.0	169	32.9	215	39.2	251	39.1	0.001
Männer																						
		Männer																				
		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)						Alter								
		N	%	Mann		Frau		Sign.	Deutschschweiz		Westschweiz		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.		
Gibt es in Ihrem Unternehmen		674	62.0	674	62.0	-	-		539	63.8	135	55.6		107	82.3	187	65.9	170	55.3	209	57.4	
Massnahmen um sex. Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern?	Nein	413	38.0	413	38.0	-	-		305	36.2	108	44.4	0.047	23	17.7	97	34.1	138	44.7	155	42.6	0.000
Frauen																						
		Frauen																				
		Gesamt		Geschlecht				Region (D-/W-CH)						Alter								
		N	%	Mann		Frau		Sign.	Deutschschweiz		Westschweiz		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
N	%	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	Sign.	N	%	N	%	N	%	N	%	Sign.		
Gibt es in Ihrem Unternehmen		569	67.3	-	-	569	67.3		438	66.7	131	69.6		68	67.7	156	68.7	162	67.9	182	65.6	
Massnahmen um sex. Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern?	Nein	276	32.7	-	-	276	32.7		219	33.3	57	30.4	0.324	32	32.3	71	31.3	77	32.1	96	34.4	0.817

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A18: Massnahmen nach Unternehmensgrösse und Branchen

Unternehmensgrösse	Gesamt	Männer	Frauen	Fallzahlen ungewichtet			Anz. Personen gewichtet			
				Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	
Weniger als 10 Beschäftigte		14.2	9.4	18.3	342	92	250	289	132	157
10-49 Beschäftigte		17.2	14.4	20.3	541	185	356	529	281	248
50-249 Beschäftigte		33.4	33.9	32.8	415	149	266	436	247	188
250 oder mehr Beschäftigte		61.2	64.9	54.7	601	253	348	667	426	240
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		35.8	38.0	32.7	1899	679	1220	1920	1086	834

Branche	Gesamt	Männer	Frauen	Fallzahlen ungewichtet			Anz. Personen gewichtet			
				Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung		53.5	57.9	43.2	36	16	19	41	28	12
02 Herstellung Textilien/Lederwaren		(11.1)	(0.0)	(17.6)	12	2	10	11	4	7
03 Verlags- und Druckgewerbe		(5.7)	(5.6)	(5.7)	21	5	13	19	9	8
04 Chemische Industrie		57.8	(63.2)	(47.1)	36	14	19	41	25	13
05 Maschinenindustrie/Gerätebau		31.6	33.3	24.0	135	85	49	173	140	32
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie		33.5	37.8	25.5	348	149	183	371	230	123
07 Baugewerbe		16.4	15.2	20.2	100	61	36	125	95	28
08 Detailhandel		13.5	9.1	27.3	101	58	40	111	81	26
09 Gastgewerbe		39.2	(61.1)	30.0	154	23	127	107	31	74
10 Verkehr, Transport		32.9	(41.4)	27.3	60	15	43	50	19	29
11 Post, Telekommunikation		54.4	(56.2)	(48.0)	38	21	16	53	39	11
12 Banken, Versicherungen		65.7	(70.8)	58.7	60	23	34	63	34	25
13 Informatik		52.2	51.2	53.8	100	37	61	106	65	39
14 Unterrichtswesen		29.3	(26.6)	32.1	81	26	55	85	43	42
15 Gesundheits-/Sozialwesen		38.5	52.6	32.4	227	32	185	199	58	134
16 Öffentliche Verwaltung		41.6	46.2	39.6	240	34	193	203	57	136
17 Übrige Dienstleistungen		39.1	44.0	32.9	177	59	105	181	96	75
18 Persönliche Dienstleistungen		19.5	(18.2)	(20.6)	30	8	20	25	11	13
19 Private Haushalte		(0.0)	(0.0)	(0.0)	4	0	4	2	0	2
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft		(24.7)	(30.4)	(15.1)	29	12	18	30	19	11
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		35.8	38.0	32.7	1989	680	1230	1995	1086	840

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Kapitel 2.5).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die angeben, dass es Massnahmen gibt in ihrem Unternehmen.

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Gesamt-Werte, wenn sich die Ja-Anteile innerhalb der Teilpopulation signifikant von denjenigen in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Werte in Klammern gleich Werte, die auf weniger als 30 Beobachtungen beruhen. Diese haben statistisch nur eine bedingte Aussagekraft.