



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Beschäftigten- schutzgesetz in der Praxis.



**Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung  
zur betrieblichen Praxis und Rechtsprechung  
im Überblick**



## Inhalt

I.	Einleitung .....	3
II.	Ergebnisse zur Umsetzung in den Betrieben und zur Perspektive der Betroffenen .....	4
III.	Ergebnisse der Rechtsprechungsanalyse .....	8
IV.	Fazit.....	10
	Impressum .....	11



# I.

## Einleitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Deutschland noch immer eine ernstzunehmende Realität, die bei Betroffenen zu schweren persönlichen Belastungen und gesundheitlichen Problemen führt und erhebliche wirtschaftliche Schäden bei den Unternehmen verursacht. Insbesondere Frauen werden am Arbeitsplatz häufig Opfer sexueller Belästigung.<sup>1</sup> Die Belästigung reicht von anzüglichen Witzen bis zu körperlichen Übergriffen und verletzt die Würde der Beschäftigten. Das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) untersagt seit 1994 sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Es verpflichtet Arbeitgeber, gegen Belästigungen im Betrieb präventiv und zum Schutz der Betroffenen vorzugehen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Jahr 2002 die Umsetzung des BeschSchG durch Frau Dr. Almut Pflüger, NFO Infratest Rechtsforschung, und Frau Prof. Dr. Susanne Baer, Humboldt- Universität Berlin, wissenschaftlich untersuchen lassen.

Zum betrieblichen Umgang mit sexueller Belästigung wurden Personalverantwortliche in 1.000 Unternehmen sowie 250 Betriebsräte aus diesen Unternehmen befragt. In einem zweiten Untersuchungsteil wurden die gerichtliche, anwaltliche und gewerkschaftlich beratende Praxis und exemplarisch die Perspektive der von sexueller Belästigung Betroffenen untersucht.

Die Untersuchung zeigt, dass auch zehn Jahre nach Inkrafttreten des Beschäftigtenschutzgesetzes beim Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz noch erhebliche Defizite bestehen.

Weiterhin dominieren beim Thema sexuelle Belästigung Abwehr und Unwissen neben Geschlechtsrollenstereotypen. Dies führt im Ergebnis dazu, dass das Gesetz in der Praxis **nur unzureichende Akzeptanz** gefunden hat.

Die vollständige Untersuchung finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Forschungsnetz unter **[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)**. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse finden Sie hier.

<sup>1</sup> Vgl. Untersuchung „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, BMFSFJ 2004, im Forschungsnetz unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).



## II.

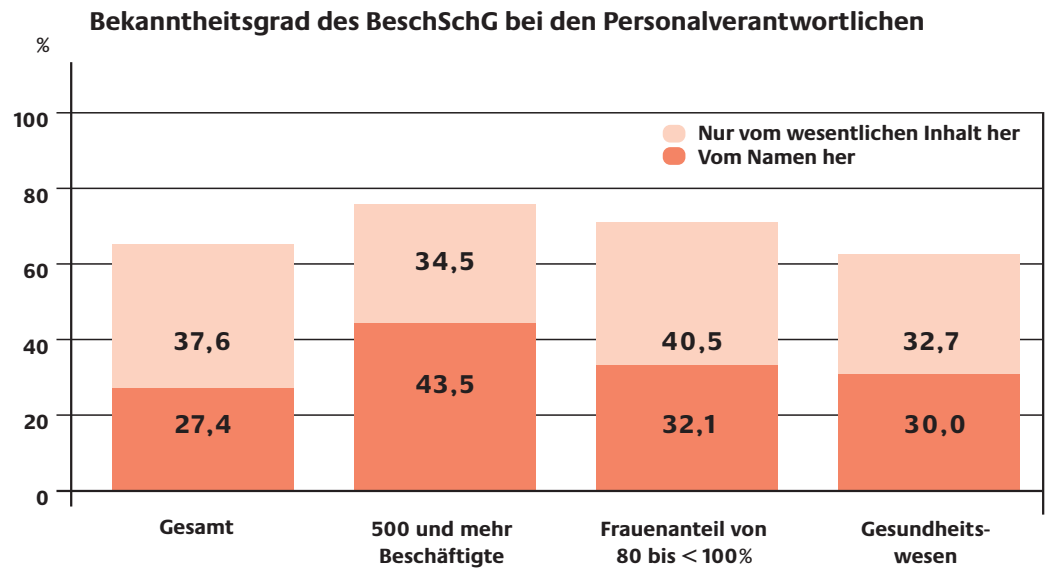
### Ergebnisse zur Umsetzung in den Betrieben und zur Perspektive der Betroffenen

Im ersten Untersuchungsteil wurden Personalverantwortliche aus 1.000 repräsentativ ausgewählten Arbeitsstätten sowie 250 Betriebsräte danach befragt, wie das Beschäftigtenschutzgesetz in den Betrieben umgesetzt wurde und wie viele Fälle sexueller Belästigung seit 1994 bei den Verantwortlichen bekannt geworden sind. Die Hochrechnung auf Basis der Betriebs-Stichprobe ergab, dass bei den Personalverantwortlichen in den Betrieben in etwa 50.000 Arbeitsstätten Vorfälle sexueller Belästigung seit Inkrafttreten des Gesetzes bekannt geworden sind. Davon sind fast 300.000 Personen betroffen. In 88,5% dieser Fälle geht die Belästigung von Männern aus; zu 85% sind die Benachteiligten Frauen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Betroffene sich nur in einem Bruchteil der Fälle an Personalverantwortliche und Betriebsrat wenden. Offenbar ist die Hemmschwelle der Betroffenen, das Problem gegenüber den zuständigen Stellen des Betriebs zu offenbaren, noch immer sehr hoch. So weisen neueste Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Frauen zu ihren Gewalterfahrungen, zu ihrem Sicherheitsgefühl und zu ihrer psychosozialen und gesundheitlichen Situation auf ein wesentlich größeres Ausmaß sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hin.<sup>2</sup>

Die Unternehmensbefragung hat ergeben, dass das Beschäftigtenschutzgesetz **bei Personalverantwortlichen, Betriebsräten und Beschäftigten nicht ausreichend bekannt ist**. Nur 27,4% der befragten Personalverantwortlichen kannten das Gesetz unter diesem Namen. Immerhin kannten rund 65% die Grundaussage, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten ist und Arbeitgeber insoweit eine Fürsorgepflicht trifft. Rund 12,4% der Befragten war dies jedoch völlig unbekannt. Am bekanntesten war das Gesetz bei Personalverantwortlichen aus Großbetrieben. Auch in Betrieben mit hohem Frauenanteil und in Betrieben des Gesundheitswesens waren mehr Personalverantwortliche mit dem Gesetz oder dessen Grundaussage vertraut. Bei den befragten Betriebsräten kannten das Gesetz immerhin rund 38%.

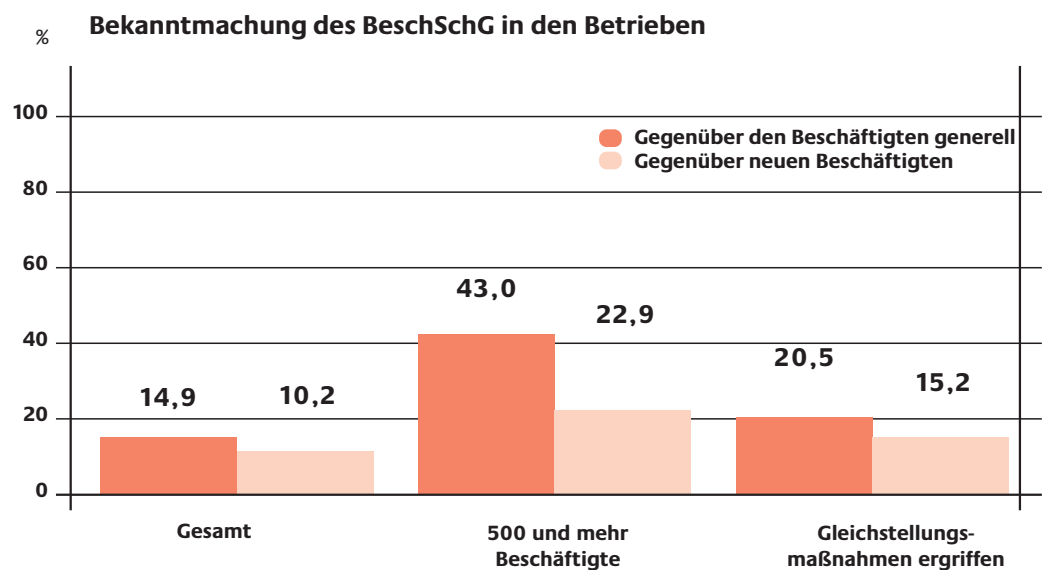
<sup>2</sup> S. dazu „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, BMFSFJ 2004, im Forschungsnetz unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).





Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Das **Gesetz** wird – entgegen der ausdrücklichen gesetzlichen Verpflichtung – **in den meisten Betrieben nicht ausreichend bekannt** gemacht. Nur in 14,9% der Arbeitsstätten gab es in irgendeiner Form eine Bekanntgabe an die Beschäftigten. Großbetriebe und solche Betriebe, in denen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen wurden, kamen dieser gesetzlichen Pflicht häufiger nach. Unter den Betrieben, die über Vorkommnisse sexueller Belästigung berichten konnten, waren dies jedoch immerhin 41,0%. Bereits das Zur-Kenntnis-Bringen der gesetzlichen Schutzvorschrift leistet offenbar einen wichtigen Beitrag dazu, Betroffene zur Meldung derartiger Vorfälle zu ermutigen.

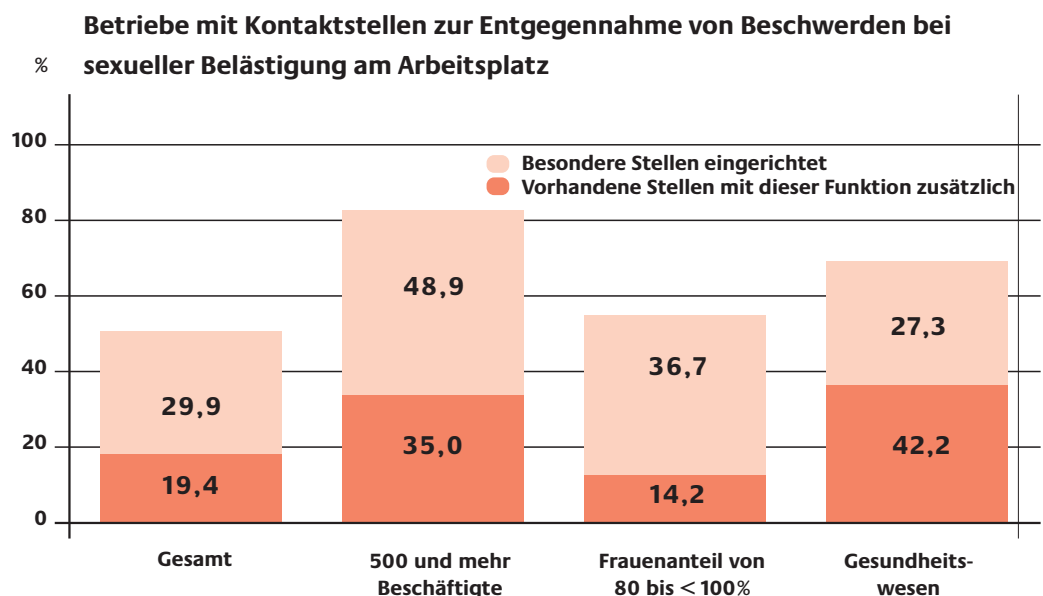


Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung



### In vielen Betrieben fehlen weiterhin Ansprechstellen und Beschwerdeverfahren.

Bei der Hälfte der untersuchten Arbeitsstätten gibt es keine besondere Einrichtung, Stelle oder Person, an die sich Betroffene wenden könnten. Häufiger waren solche Stellen in Großbetrieben, in Betrieben mit hohem Frauenanteil sowie im Gesundheitswesen vorhanden.



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Die Studie zeigt, dass die Einrichtung bzw. Benennung von Ansprechstellen einen wichtigen Beitrag dazu leisten kann, dass sich Betroffene nicht schutzlos fühlen und sich offenbaren. In Betrieben, in denen Vorkommnisse sexueller Belästigung bekannt geworden sind, gibt es zu 80,1% solche Kontaktstellen, die regelmäßig bereits vor Bekanntwerden der Fälle bestanden. Hierdurch wird zwar nicht das Auftreten sexueller Belästigung völlig verhindert, ein offener Umgang mit den Problemen verbessert jedoch nachweislich den Umgang der Beschäftigten miteinander und kommt letztlich dem Betriebsfrieden zugute.

Die Studie zeigt, dass auch Betriebe, in denen gleichstellungsorientiert gehandelt wird, eher ein Umfeld schaffen, in dem Betroffene darauf vertrauen, dass sexuelle Belästigung als Problem ernst genommen wird und Beschwerden sich nicht nachteilig auswirken. Insbesondere ergreifen solche Betriebe weit häufiger Maßnahmen der Prävention (22,5% zu 9,8%), wie Sensibilisierung und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Einführung betriebsinterner Richtlinien.

Das BeschSchG wird eher in Großbetrieben als in kleinen Unternehmen genutzt: Das Gesetz ist hier bekannter, es gibt häufiger Ansprechstellen und präventive Maßnahmen; es werden auch mehr Fälle bekannt. Auch in gerichtlichen Auseinandersetzungen wird das BeschSchG in Großbetrieben häufiger genutzt.

Das Leistungsverweigerungsrecht, das den Betroffenen gesetzlich zusteht, wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Schutzmaßnahmen ergreift, wird von den Betroffenen nicht genutzt und ist in der Praxis bedeutungslos.



- In den Unternehmen steht meist der **Versuch einer zunächst internen Regelung im Vordergrund**. Nach Einschätzungen der Beratungspraxis wird der **Vorfall** von Personalverantwortlichen nicht selten **bagatellisiert**; die Belästigten werden aufgefordert, das Problem durch Gespräche mit dem Belästiger selbst zu lösen, oder den Betroffenen wird – ganz im Gegensatz zum Schutzzweck des BeschSchG – nahe gelegt, selbst eine „Umsetzung“ an einen anderen Arbeitsplatz in Betracht zu ziehen. Die Erfahrungen der Betroffenen und ihrer Anlaufstellen zeigen jedoch, dass **Gegenwehr ohne institutionelle Unterstützung** bzw. Durchsetzungsmaßnahmen die Belästigungshandlungen **nicht erfolgreich** unterbinden kann.
- Betroffene fürchten häufig negative Konsequenzen bis hin zum Verlust des eigenen Arbeitsplatzes, wenn sie Schritte zur Abwehr einer Belästigung ergreifen. Häufig machen sie die Erfahrung, mit ihrer Beschwerde nicht ernst genommen zu werden. Sie vertrauen selten auf die rechtlichen Möglichkeiten. Anonymität und vertrauliche Behandlung durch kompetente Beratung im Betrieb erleichtern Betroffenen eine Beschwerde. Auch **Beratende sind häufig skeptisch gegenüber den Erfolgchancen** einer innerbetrieblichen Beschwerde wie einer gerichtlichen Durchsetzung der Rechte der Betroffenen.
- Es wirkt sich aus, dass im Gesetz keine Sanktion bei Verletzung der Präventionspflichten der Arbeitgeber geregelt ist. Rechte der Betroffenen sind nur mittelbar geregelt; entsprechend fühlen sich die Belästigten häufig schutzlos.
- **Die Untersuchung zeigt, dass Betroffene sich primär Abstand vom Belästiger** und Wiedergutmachung durch kompensierende Sanktionen wünschen. Diese liefern gerichtliche Verfahren bislang nicht; das BeschSchG bietet dafür unmittelbar keine Handhabe.



### III.

## Ergebnisse der Rechtsprechungsanalyse

Im zweiten Untersuchungsteil wurden alle einschlägigen Gerichtsentscheidungen ausgewertet sowie qualitative Interviews mit Richterschaft, Anwaltschaft und gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen durchgeführt.

- Die Studie fand **408 arbeits- und disziplinarrechtliche Entscheidungen mit Bezug zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** seit 1994 – eine vergleichsweise geringe Zahl. Sind **Verfahren selten**, bleiben **Unsicherheiten** der Personalführung und der Gerichte in der Anwendung des BeschSchG bestehen.
- Die Auswertung der Gerichtsentscheidungen und der Interviews ergab, dass bei Gerichten, Anwaltschaft und gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen das **Beschäftigtenschutzgesetz kaum bekannt ist**. Juristisch wird auf sexuelle Belästigung selten und **eher bei schwereren Übergriffen** reagiert. Das Gesetz wird **von Gerichten oft auch dann nicht angewandt, wenn es einschlägig ist**. Die befragten Richter und Richterinnen meinen ebenso wie gewerkschaftliche Rechtsschutzstellen nicht selten, das BeschSchG sei überflüssig – auch wenn sie Details nicht kennen. Offenbar gibt es ein **juristisch bedenkliches Implementationsdefizit**.
- Verfahren, die vom Belästiger in Gang gesetzt werden, bilden die häufigste Konstellation**, in der das Beschäftigtenschutzgesetz vor Gericht Anwendung findet. Ziel der meisten Verfahren ist die Abwehr einer Kündigung oder einer anderen Maßnahme des Arbeitgebers, die wegen des Vorwurfs sexueller Belästigung ausgesprochen wurde. Dies hat Auswirkungen auf den Blickwinkel, unter dem Arbeitsgerichte die sexuelle Belästigung prüfen: Für die Arbeitsgerichte steht dann der **Kündigungsschutz im Vordergrund und weniger der Schutz der Opfer der Belästigung**.
- Betroffene** kommen in solchen Verfahren allenfalls **als Zeugin** zu Wort, **an deren Glaubwürdigkeit strenge, häufig sogar überzogene Maßstäbe gestellt werden**.
- Betroffene** und deren Beratende **nutzen eher selten die Möglichkeiten einer gerichtlichen Durchsetzung** ihrer Ansprüche. Meist geht es in den von Betroffenen angestregten Verfahren darum, eine ihnen gegenüber verhängte Kündigung oder sonstige Maßnahme abzuwehren. Klagen der Belästigten mit dem Ziel, eine Sanktion gegen den Belästiger oder einen Schadenersatz- bzw. Schmerzensgeldanspruch durchzusetzen, bilden eher die Ausnahme (11 Fälle). Betriebsräte nutzen das Gesetz vor Gericht fast nie. Das Gesetz konnte daher nicht erreichen, dass sexuelle Belästigung angemessen sanktioniert wird.
- Von juristischen Akteuren wird ein **Erfolg für Betroffene** vor Gericht als **unwahrscheinlich** eingeschätzt. Dies bewahrheitet sich **insbesondere** hinsichtlich **Schadenersatz- bzw. Schmerzensgeldklagen** (in erster Instanz 6 von 9 Fällen, in zweiter Instanz immer erfolglos).





- Findet vor Gericht das **BeschSchG Anwendung**, wirkt es sich allerdings **eher zugunsten Betroffener** aus. In diesen Fällen verliert ein Belästiger etwas häufiger als sonst eigene Verfahren. Von den untersuchten Unterlassungsklagen des Belästigers gegen Betroffene auf Unterlassung der Beschuldigung war keine erfolgreich.
- Als problematisch bewertet die Untersuchung den Umgang der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung mit **Tatbestand und Beweisfragen**. Mitverursacht wird dies durch unklare Formulierungen der gesetzlichen Maßstäbe. Gerichte stellen deshalb häufig **unrealistische Anforderungen an Arbeitgeber und an die Beweisbarkeit** der Belästigungshandlungen. Im **Disziplinarrecht** wird dagegen **sachgerechter** entschieden.
- Die **Vorgabe des BeschSchG**, Belästigung müsse von den Betroffenen „erkennbar abgelehnt“ werden, erweist sich als **höchst problematisch**. Häufig wird eine **aktive Gegenwehr des Opfers** erwartet. Gerichte tun sich häufig schwer damit, einen **Vorsatz des Belästigers** festzustellen, und stellen deshalb stattdessen auf eine undifferenzierte „Schwere“ der Belästigungshandlung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Belästigers oder den „Umgangston“ ab. Nicht selten finden sich in den untersuchten Urteilsbegründungen stereotype Unterstellungen („verschmähte Gefühle“, „Rache“, „Provokation“ usw.).
- Das BeschSchG stellt die **Pflichten der Arbeitgeber** in den Vordergrund, wird aber nach den Ergebnissen der Untersuchung gerade so **nicht implementiert**. Gerichte fordern die Verantwortung des Arbeitgebers kaum ein, da diese Frage in den typischen Verfahrenskonstellationen kaum eine Rolle spielt.



# IV.

## Fazit

Die Studie liefert wertvolle Hinweise zur Verbesserung des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zeigt wichtige Ansatzpunkte für einen besseren Umgang mit der Thematik in der betrieblichen Praxis auf.



Impressum:

Herausgeber:  
Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Stand:  
Januar 2005

Gestaltung:  
KIWI GmbH, Osnabrück

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der  
Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben und ist  
nicht zum Verkauf bestimmt.

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/907050\*  
Fax: 0 18 88/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

\* nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,  
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute