



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Beschäftigten- schutzgesetz in der Praxis.

**Bericht**

**NFO Infratest München  
Rechtsforschung**

Dr. Almut Pflüger

**Humboldt-Universität zu Berlin  
Juristische Fakultät  
Professur für Öffentliches Recht &  
Geschlechterstudien**

Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.

Gabriele Schlick  
Milena Büchs  
Ute Kalender

München und Berlin, im Dezember 2002



## Inhalt

<b>A. Einleitung</b> .....	9
I. Ziel der Untersuchung .....	9
II. Das Beschäftigtenschutzgesetz .....	10
1. Rechtlicher Kontext .....	11
2. Entwicklungen seit Erlass des Gesetzes .....	14
3. Der wesentliche Inhalt des Beschäftigtenschutzgesetzes .....	18
III. Ziele und Aufbau der Studie .....	19
<b>B. Das BeschSchG in der betrieblichen Praxis</b> .....	20
I. Methoden .....	20
1. Repräsentative Befragung bei 1.000 Unternehmen in Deutschland .....	21
a) Das Arbeitsstätten-Master-Sample von NFO Infratest .....	21
b) Die Auswahl der Arbeitsstätten für die Studie zum BeschSchG .....	22
c) Zielpersonen .....	24
d) Befragungsart und Erhebungszeitraum .....	24
e) Ausschöpfung der Stichprobe .....	24
f) Aufbau des Fragebogens .....	25
2. Befragung von 250 Betriebsräten aus den 1.000 Unternehmen .....	26
a) Das Sample .....	26
b) Befragungsart und Erhebungszeitraum .....	26
c) Aufbau des Fragebogens .....	26
II. Die wichtigsten Ergebnisse .....	27
1. Situation weiblicher und männlicher Beschäftigter im Betrieb .....	28
2. Bekanntheit des BeschSchG .....	32
3. Unmittelbare Auswirkungen, Bekanntmachung, Umsetzung .....	34
4. Beschwerdestellen .....	38
5. Bewertung von Belästigungen durch Personalverantwortliche .....	43
6. Bekannt gewordene Fälle seit Bestehen des BeschSchG .....	46
7. Beratung, Prävention, Maßnahmen, Schadensersatz .....	50
8. Einstellung zum BeschSchG und Verbesserungsmöglichkeiten .....	56
9. Auswirkungen bisher vom Unternehmen getroffener Maßnahmen .....	58
10. Maßnahmen der Unternehmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz .....	60
11. Die Fälle in den Betrieben .....	61
a) Unternehmensbefragung .....	61
b) Betriebsratsbefragung .....	66
12. Zusammenfassung .....	69
a) Inwieweit ist das BeschSchG bekannt und bekannt gemacht? .....	69
b) Haben Unternehmen aufgrund des BeschSchG präventiv gehandelt? .....	70
c) Wurden Kontaktstellen und Verfahren geschaffen? .....	71



d) Was wurde zur Fortbildung der Mitarbeiter unternommen? .....	73
e) Wie viele und welche Fälle sind aufgetreten und wie wurden sie gelöst? ..	73
f) Hängen Umgang mit Belästigung und Struktur des Unternehmens zusammen? .....	75
g) Gibt es präventive Bedingungen zur Abwehr sexueller Belästigung? .....	75
h) Hat der Betriebsrat eine „Filterfunktion“? .....	77
i) Wie viele Personen sind schätzungsweise betroffen? .....	79
13. Fazit .....	80
<b>C. Die Umsetzung des BeschSchG in der Praxis der Gerichte, der Anwaltschaft und des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes ..</b>	<b>81</b>
<b>I. Methodische Ausgangspunkte .....</b>	<b>81</b>
1. Die Methoden der Entscheidungsanalyse .....	84
a) Auswahl, Veröffentlichungspraxis und Recherchen .....	86
b) Quantitative Analyse .....	87
c) Qualitative Analyse .....	87
2. Die Methoden der Rechtsanwendungsanalyse .....	90
a) Interviews mit Richterinnen und Richtern .....	90
b) Interviews mit der Anwaltschaft .....	91
c) Interviews mit gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen .....	92
3. Literatur und sonstige Quellen .....	93
<b>II. Entscheidungsanalyse .....</b>	<b>93</b>
1. Zeitliche Geltung .....	93
2. Möglichkeiten der Mobilisierung des BeschSchG .....	94
3. Bekanntheit des Gesetzes .....	96
4. Fälle vor Gericht .....	98
a) Häufigkeit .....	98
(1) Bundesland .....	99
(2) Entscheidungen pro Jahr und Verfahrensdauer .....	100
b) Geschlechtsbezogene Betroffenheit .....	100
c) Betroffenheit besonderer Beschäftigungsgruppen .....	101
(1) Branchen .....	101
(2) Betriebsgröße .....	102
d) Hierarchien im Betrieb .....	102
e) Situation der Belästigung .....	103
(1) Anzahl Betroffener .....	103
(2) Häufigkeit .....	104
(3) Orte .....	104
(4) Zeuginnen und Zeugen .....	104
f) Art der Vorfälle .....	105
g) Zusammenfassung .....	106
5. Mobilisierung und Verfahrensausgang .....	106
a) Verfahrensarten und Instanzen .....	106
b) Mobilisierungsakteure und Klagebegehren .....	107



	c) Prozesskostenrisiko .....	108
	d) Ergebnisse der Verfahren .....	109
6.	Schutzzweck des Gesetzes .....	110
7.	Prüfung des Anwendungsbereichs .....	111
8.	Umgang mit dem Tatbestand .....	111
	a) Vorsatz .....	112
	(1) Mitschuld der Betroffenen? .....	114
	(2) Verliebte Belästiger? .....	115
	(3) Vorverständnisse statt Empirie .....	116
	(4) Zum Vergleich: Disziplinarrecht .....	117
	b) Sexuell bestimmtes Verhalten .....	118
	(1) Sitte, Moral und Sexualität .....	119
	(2) Grenzfälle? .....	120
	c) Würde .....	121
	d) Erkennbare Ablehnung .....	122
	(1) Erwartung: Gegenwehr .....	123
	(2) Positive Ausnahmen .....	124
	(3) Alternative: Unerwünschtheit .....	126
	(4) Keine Alternative: Missbilligung durch Arbeitgeber .....	128
	(5) Fazit .....	128
	e) Weitere Probleme bei der Subsumtion .....	128
	(1) Prüfungsintensität .....	128
	(2) „Erheblichkeit“ als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal .....	130
	f) Nicht „Normalität“ und „Empfindlichkeit“, sondern Diskriminierung .....	131
9.	Beweisfragen .....	132
	a) Vorgaben .....	132
	b) Beweisführung und Beweiswertung .....	133
	(1) Belästigung als streitige Tatsache .....	134
	(2) Häufigkeit der Beweisaufnahme .....	134
	c) Zeugenbeweis .....	135
	(1) Personen .....	135
	(2) Wertung des Vortrages .....	137
	(3) Glaubhaftigkeit und „Glaubwürdigkeit“ .....	137
	(4) Glaubwürdigkeitskriterien .....	139
	(5) Glaubwürdigkeit des Belästigers .....	142
	d) Fazit .....	144
10.	Beschwerde und Benachteiligungsverbot .....	144
	a) Beschwerderecht und Unterlassungsklagen .....	145
	b) Anforderungen an die Prüfung durch Arbeitgeber .....	146
	c) Das Benachteiligungsverbot .....	147
	d) Fazit .....	148
11.	Maßnahmen .....	149
	a) Voraussetzungen .....	150
	b) Angemessenheit .....	151
	c) Fazit .....	153
12.	Prävention .....	153



III.	Rechtsanwendung durch Richterinnen und Richter .....	154
1.	Die Fälle .....	155
	a) Häufigkeit .....	155
	(1) Mutmaßungen über die Verfahrensquote .....	156
	(2) Verfahrensgedächtnis .....	157
	b) Fallkonstellationen .....	157
2.	Besonderheiten im Umgang mit Verfahren sexueller Belästigung .....	160
	a) Beweisaufnahme .....	160
	b) Verhandlungssituation .....	162
	c) Die eigene Geschlechterrolle .....	162
3.	Einschätzung des BeschSchG .....	163
	a) Gesetzeskenntnis .....	163
	b) Anwendung des Gesetzes .....	163
	c) Juristische Wertung der Details .....	164
	d) Ausblick und Kritik .....	168
4.	Vorverständnisse .....	169
	a) Einschätzung des Parteivorbringens .....	169
	b) Beendigungsorientierung .....	171
	c) Funktion der Urteile .....	172
5.	Veröffentlichungspraxis .....	173
6.	Zusammenfassung und Fazit .....	173
IV.	Rechtsanwendung durch die Anwaltschaft .....	175
1.	Das Feld .....	175
2.	Die Fälle .....	175
3.	Mobilisierung .....	176
	a) Wege der Rat Suchenden .....	177
	b) Ziele der Rat Suchenden .....	178
4.	Gewichtung des BeschSchG in der Beratung .....	178
5.	Problembewusstsein .....	180
	a) Sexuelle Belästigung .....	180
	b) Einfluss der Arbeitsschwerpunkte .....	181
	c) Mythen über Frauen und Recht .....	182
6.	Die Beratung im konkreten Fall .....	183
	a) Beratungsziele der Anwaltschaft .....	184
	(1) Konfrontation .....	184
	(2) Rückzug .....	185
	(3) Bagatellisierung .....	186
	b) Beratungskriterien .....	186
	c) Beratungsaufwand und wirtschaftliche Aspekte .....	187
7.	Erfahrungen mit Arbeitgebern und vor Gericht .....	188
8.	Einschätzung des BeschSchG .....	190
9.	Zusammenfassung und Fazit .....	193



V.	Umgang mit dem BeschSchG im gewerkschaftlichen Rechtsschutz .....	194
1.	Zugang zu Rechtsschutz .....	194
2.	Die Fälle .....	194
3.	Mobilisierung .....	196
4.	Bekanntheit und Bekanntmachung .....	196
5.	Gewichtung des BeschSchG in der Beratung .....	197
6.	Problembewusstsein .....	198
	a) Vorverständnisse .....	198
	b) Definition .....	200
	c) Bezug zum Arbeitsverhältnis .....	201
7.	Die Beratung im konkreten Fall .....	202
	a) Elemente des BeschSchG in der Beratung .....	203
	b) Glaubhaftigkeit .....	204
	c) Beweislast .....	204
	d) Auswirkungen eines gerichtlichen Verfahrens und Beilegung des Konflikts .....	204
8.	Einschätzung des BeschSchG .....	205
9.	Zusammenfassung und Fazit .....	206
<b>D.</b>	<b>Die Beratenden vor Ort und die Sicht der Betroffenen</b> .....	<b>208</b>
<b>I.</b>	<b>Methoden</b> .....	<b>208</b>
<b>II.</b>	<b>Ansprechpersonen innerhalb der Organisationen</b> .....	<b>210</b>
1.	Das Arbeitsklima .....	211
2.	Das Klima zwischen den Geschlechtern .....	211
3.	Die Fälle in der Beratung .....	212
4.	Art der Belästigungen .....	213
	a) Geschlecht, Person und Stellung von Betroffenen und Belästigern .....	214
	b) Beilegung der Konflikte .....	215
	c) Belästigung von Ansprechpersonen .....	217
<b>III.</b>	<b>Beschwerdewege der Betroffenen</b> .....	<b>219</b>
1.	Betriebliche Verfahren zu sexueller Belästigung .....	219
	a) Reaktive Verfahren .....	219
	b) Präventive Verfahren .....	221
2.	Einschätzungen zu Beschwerdewegen .....	222
3.	Die Kontaktaufnahme .....	224
	a) Gründe für die Kontaktaufnahme .....	224
	b) Zeitraum zwischen Belästigung und Kontaktaufnahme .....	226
	c) Vorkontakte zu anderen Ansprechpersonen .....	227
	d) Bekanntmachung der Anlaufstellen im Betrieb .....	229
4.	Bedarf und Bewertungen durch die Beschäftigten .....	230
5.	Zusammenfassung .....	231



IV.	Bedürfnisse der Betroffenen .....	231
1.	Ende der Belästigung und Schutz .....	231
2.	Möglichkeiten der Gegenwehr .....	232
3.	Begleitung im Verfahren .....	233
V.	Die Beratung im Einzelfall .....	233
1.	Das Beratungsziel .....	233
2.	Rechtliche Schritte und gerichtliche Prozesse .....	234
3.	Rat zu weiter reichenden betrieblichen Schritten und Öffentlichkeit .....	236
4.	Mediation? .....	237
5.	Betriebliche Reaktionen und Folgen .....	240
VI.	Angemessene Lösungen aus Sicht der Betroffenen .....	241
1.	Erhalt des Arbeitsplatzes .....	243
2.	Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche .....	244
3.	Verbesserungsvorschläge .....	246
4.	Betriebliche Verfahren gegen Belästigung .....	246
5.	Institutionelle Vorkehrungen .....	248
	a) Betriebsvereinbarungen .....	248
	b) Prävention durch Führungskräfte .....	249
	c) Schulungen .....	249
	d) Ansprechstellen .....	250
	(1) Besetzung, Kompetenz .....	250
	(2) Zugang .....	251
	(3) Innerbetrieblich .....	251
	(4) Außerbetrieblich .....	251
	e) Transparente Verfahren .....	252
	f) Fazit: integrierter Ansatz .....	252
6.	Zusammenfassung .....	254
<b>E.</b>	<b>Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>258</b>
I.	Zentrale Aspekte der Implementation .....	258
1.	Mobilisierung .....	258
2.	Bekanntheitsgrad .....	261
3.	Einschätzung der Bedeutung .....	261
4.	Spannungslage zwischen Arbeitsrecht und Strafrecht .....	262
5.	Schutzzweck, Tatbestand, Beweisfragen .....	263
6.	Vorverständnisse und Geschlechtsrollenstereotype .....	264
7.	Ansprechstellen, Beschwerdeverfahren und Sanktionen .....	265
8.	Einschätzung der Erfolgsaussichten .....	266
II.	Europarechtliche Neuerungen .....	267



III.	Handlungsempfehlungen .....	268
1.	Verbesserungen des Gesetzes .....	268
2.	Die Akteure .....	269
<b>F.</b>	<b>Anhang</b>	
	– Literatur zur Umsetzung des BeschSchG .....	271
	– Fragebogen Unternehmensbefragung	
	– Fragebogen Betriebsratsbefragung	
	– Interviewleitfäden	





# A.

## Einleitung

Seit September 1994 ist das Beschäftigtenschutzgesetz (im Folgenden: BeschSchG) in Kraft, durch das erstmalig bundeseinheitlich der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geregelt wird. Bislang wurde nicht evaluiert, wie sich das Gesetz in der betrieblichen Praxis und in der Rechtsprechung ausgewirkt hat. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)<sup>1</sup> hat daher eine **rechtstatsächliche Untersuchung** in Auftrag gegeben. Gegenstand dieser Studie war eine repräsentative Untersuchung zur Anwendung dieses Gesetzes in der betrieblichen Praxis, eine Auswertung der bisherigen Rechtsprechung zum Beschäftigtenschutzgesetz sowie Interviews mit den Akteuren der Rechtsdurchsetzung.

### I. Ziel der Untersuchung

Ziel der Untersuchung war es, die **Rechtswirklichkeit** des BeschSchG angemessen zu erfassen und **mögliche Probleme bei der Umsetzung des Gesetzes** zu analysieren, um den Gesetzeserfolg bewerten zu können. Die Ausgangshypothesen der Untersuchung ergeben sich aus der sozialwissenschaftlichen Forschung und Kenntnissen zur Rechtsdurchsetzung gegen Gewalt gegen Frauen und Diskriminierung. Sie indizieren, dass die Untersuchung der Effekte und Wirkungen des Gesetzes im Unterschied zu anderen rechtstatsächlichen Forschungsvorhaben vor einem besonderen Problem steht. Das BeschSchG greift Fälle einer teilweise tabuisierten, in ihren Erscheinungsformen und Wirkungen jedenfalls sozial nicht eindeutig als Unrecht etablierten Erfahrung auf. In vergleichbaren Fällen aus dem Strafrecht gegen sexuelle Gewalt oder dem allgemeinen Arbeitsrecht gegen geschlechtsbezogene Benachteiligung hat dies zur Folge, dass das Recht sowohl von Betroffenen als auch von Akteuren der Rechtsanwendung, insbesondere von Gerichten, nicht in dem Maß und in den Fällen zur Anwendung gebracht wird, die der Intention des Gesetzgebers entsprechen. Es war zu vermuten, dass dies auch für das BeschSchG gilt. Auch mehr als sechs Jahre nach Inkrafttreten kann es sein, dass einschlägige Fälle die Gerichte nur in geringer Fallzahl erreichen. Zudem liegt die These nahe, dass Betroffene den Weg zu den Gerichten scheuen, weil sie befürchten, durch ein juristisches Verfahren nichts gewinnen zu können. Daneben ergaben nicht repräsentative Vorrecherchen, dass Gerichte das BeschSchG nicht immer anwenden, selbst wenn es um potenziell einschlägige Tatbestände geht. Fehlt es aber an der Mobilisierung eines Gesetzes, hat dies erhebliche Auswirkungen auf das Forschungsdesign. Unzureichend ist dann eine schlichte Aktenanalyse, da Akten nicht vorhanden oder – mangels einschlägiger Subsumtion und Verschlagwortung – nicht zu finden sind. Gerichtliche Verfahren werden nicht so registriert, dass ein Auffinden von Entscheidungen immer möglich wäre. So ist eine **mehrdimensionale Vorgehensweise** erforderlich: Gegenstand der Studie ist sowohl die Umsetzung des BeschSchG in der betrieb-

<sup>1</sup> Vgl. „Öffentliche Ausschreibung eines Verhandlungsverfahrens zur Untersuchung: Rechtstatsachenforschung zum Beschäftigtenschutzgesetz“ vom 04. Juli 2000 im Bundesanzeiger.



lichen Praxis als auch die **Rechtsprechung und die** (gewissermaßen) **Nicht-Rechtsprechung** zum BeschSchG. Zum einen werden dabei gerichtliche Verfahren im Gang durch alle Instanzen analysiert, zum anderen Akteure aus der betrieblichen und aus der juristischen Praxis sowie Ansprechpersonen der Betroffenen zur Entscheidungspraxis und zu einer eventuell fehlenden Mobilisierung befragt. Bevor die Ergebnisse präsentiert werden, sollen Entstehungsgeschichte und wichtige Rahmenbedingungen des Gegenstandes dieser Untersuchung skizziert werden: dem Recht gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

## II. Das Beschäftigtenschutzgesetz

Spätestens in den 80er Jahren wurde in Deutschland auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz als soziales Problem aufmerksam gemacht. Impulse kamen von Frauen aus Gewerkschaften, aus Initiativen der Frauenbewegung und aus Europa. Das Aushängen von „Pin-up“-Kalendern im Büro, anzügliche Bemerkungen über das Intimleben in der Kaffeepause, Begrapschen im Vorbeigehen oder Nötigungen im Kopierraum bekamen damit einen Namen.

Die „**Grapsch-Affäre**“ in der Bundestagsfraktion der Partei DIE GRÜNEN **1983**, in der ein Mann der sexuellen Belästigung beschuldigt wurde, veranlasste die Parteispitze, eine der ersten Studien zu sexueller Belästigung in Auftrag zu geben.<sup>2</sup> Es wurden 903 Personen befragt; von den befragten Frauen hatten 25 % schon einmal die Erfahrung gemacht, sexuell belästigt worden zu sein. 51 % dieser Frauen berichteten von Po-Klatschen, 43 % von an die Brust fassen, 40 % von sonstigen unerwünschten Berührungen, 13 % von unerwünschten Küssen, 17 % von Griffen an die Genitalien, 4 % von erzwungenen Griffen an die Genitalien des Belästigers und 4 % von erzwungenem sexuellen Verkehr.

Einige Jahre zuvor hatte die Zeitschrift „**Brigitte**“ eine Untersuchung zur allgemeinen Situation von Sekretärinnen am Arbeitsplatz durchgeführt. Drei von 50 Fragen bezogen sich auf sexuelle Belästigung. Es zeigte sich, dass mehr als die Hälfte aller befragten Sekretärinnen sexuelle Belästigungen in verschiedenen Erscheinungsformen erlebt hatten.<sup>3</sup>

Eine weitere Studie erfasste weibliche Bedienstete der Freien und Hansestadt **Hamburg**. Von 1.698 angeschriebenen Frauen hatten 464 einen verwertbaren Fragebogen zurückgeschickt. 8 % dieser Frauen gaben an, dass ihnen berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen versprochen worden waren, 4 % waren um private Verabredungen mit dem Hinweis gebeten worden, dass eine Ablehnung negative berufliche Konsequenzen haben könne, 2,6 % der Frauen waren zu sexuellen Handlungen gezwungen worden.<sup>4</sup>

**1991** führte dann im Auftrag des BMFSFJ eine Projektgruppe des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund in der „**Dortmunder Studie**“ eine flächendeckende Befragung von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft durch. Sie zeigte, dass sexuelle Beläs-

<sup>2</sup> Plogstedt u. a. 1984, insbes. S. 88, 95 (Mehrfachnennungen waren möglich).

<sup>3</sup> Höh 1981, insbes. S. 33.

<sup>4</sup> Schnebele u. a. 1989, insbes. S. 41.



tigung kein Einzelfall ist, sondern ein gesellschaftliches Problem von Beschäftigten in allen Bereichen, welches für die Betroffenen schwere nachteilige Auswirkungen hat. Die Mehrheit der Befragten (bei 9.990 verschickten Fragebögen wurde eine Rücklaufquote von 19,8% erzielt) definierte unter anderem pornografische Bilder am Arbeitsplatz, anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht, Po-Klapsen und Telefongespräche oder Briefe mit sexuellen Anspielungen als sexuelle Belästigung.<sup>5</sup> Mindestens einmal waren 56% der befragten Frauen von anzüglichen Bemerkungen über die Figur und das sexuelle Verhalten im Privatleben betroffen, 34% von Po-Klapsen, 33% von pornografischen Bildern am Arbeitsplatz, 22% von einem unerwarteten Berühren der Brust und 15% von aufgedrängten Küssen. Die Folgen solcher Belästigungen schlagen sich in physischen und psychischen Krankheitsbildern nieder, in einer demotivierten und angespannten Arbeitssituation, mitunter in einem Verlust des Arbeitsplatzes.<sup>6</sup> Neben den individuellen Nachteilen verursachen sexuelle Belästigungen also erhebliche betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten.

Auch vor deutschen **Gerichten** waren **vor Erlass des BeschSchG** Fälle mit Bezug zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt. Auffindbar sind 63 einschlägige arbeits- und disziplinarrechtliche Verfahren vor 1994. Sie gehen bis in die 50er Jahre zurück.<sup>7</sup> In den meisten arbeitsgerichtlichen Verfahren handelt es sich um Klagen gegen Kündigungen, die wegen sexueller Belästigung gegen den Belästiger<sup>8</sup> oder die Betroffene ausgesprochen wurden.<sup>9</sup> **Damals** war die Rechtsprechung auf **allgemeine Normen** zum Umgang mit der Problematik angewiesen. Dies sind – auch heute relevant – die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder die disziplinarrechtlichen Regelungen zum Dienstvergehen. Es fehlte jedoch an eindeutigen Regeln, um sexuelle Belästigung juristisch zu verarbeiten.

## 1. Rechtlicher Kontext

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann **juristisch aus unterschiedlichen Perspektiven** geregelt werden. In Betracht kommen das Arbeitsrecht, das Strafrecht, das Deliktsrecht oder auch Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht.

**Wesentliche Impulse** zum Recht der Gleichstellung kamen und kommen aus der EG bzw. EU. Diese Entwicklung begann in den 70er Jahren mit der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie hinsichtlich der Arbeitsbedingungen<sup>10</sup>. Diese „**Gleichstellungsrichtlinie**“ gilt für jede diskriminierende Verhaltensweise am Arbeitsplatz, sowohl im öffentlichen

<sup>5</sup> Dortmunder Studie, S. 254.

<sup>6</sup> Dortmunder Studie, S. 72 ff.

<sup>7</sup> BAG vom 17. Mai 1956, 3 AZR 350/54. Das Verfahren mobilisierte ein Arbeitnehmer gegen eine außerordentliche Kündigung wegen „unsittlicher Belästigungen“ einer jüngeren Mitangestellten. Der Gekündigte war anerkannter Schwerbeschädigter, doch eine Zustimmung der Hauptfürsorgestelle lag für die Kündigung nicht vor. Sie ist nur erforderlich, wenn das den Kündigungsgrund darstellende Verhalten mit der Erkrankung in Verbindung steht; und ein solcher Zusammenhang wurde vom Gericht bejaht.

<sup>8</sup> u. a. ArbG Essen vom 23. 7. 1969, 4 Ca 628/69; LArbG Niedersachsen vom 8. 11. 1977, 1 Sa 6/77, vorgehend ArbG Hannover vom 8. 12. 1976, 5 Ca 600/75.

<sup>9</sup> u. a. ArbG Arnsberg vom 7.10.1982, 2 Ca 712/82.

<sup>10</sup> Abl. L. 39 vom 14. 2. 1976, S. 40.



Dienst als auch in der Privatwirtschaft. Sie bezog sich zunächst nicht ausdrücklich auf sexuelle Belästigung, sondern ist erst 2002 entsprechend novelliert worden.<sup>11</sup> Doch verbietet sie in Art. 3 schon immer mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen. Sofern sexuelle Belästigung eine solche Diskriminierung darstellt, da sie geschlechtsbezogen nachteilig wirkt, fällt sie also unter diese Norm.

**1980** legte eine Ad-hoc-Kommission des Europaparlaments den ersten **Bericht** zur Problematik sexueller Belästigung auf europäischer Ebene vor. Es wurde untersucht, ob und wie Frauen sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz wahrnehmen.<sup>12</sup> **1984** forderte die **Empfehlung des Rates** zur Förderung positiver Aktionen für Frauen<sup>13</sup> die Mitgliedstaaten und die Gewerkschaften auf, gemeinsam Informationskampagnen für Chancengleichheit von Männern und Frauen und gegen sexuelle Entwürdigung und Gewalt durchzuführen. **1987** legte die **Kommission** einen Bericht über das Ausmaß und die rechtliche Situation sexueller Belästigung in der Europäischen Gemeinschaft vor, der feststellt, dass in den Mitgliedstaaten nur unzureichende Rechte gegen sexuelle Belästigung bestehen.<sup>14</sup>

**1990** erklärte der **Rat** in einer **Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern**<sup>15</sup>, dass sexuelle Belästigungen eine unerträgliche Verletzung der Würde von Beschäftigten sind. Die Mitgliedstaaten und die Institutionen der Europäischen Gemeinschaften wurden aufgefordert, positive Maßnahmen zu entwickeln, mit denen am Arbeitsplatz ein Klima geschaffen werden kann, in dem Männer und Frauen gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren. Den Betrieben und Unternehmen, den Gewerkschaften und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sollten praktische Leitlinien zur Vermeidung sexueller Belästigung an die Hand gegeben werden. Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass angemessene Verfahren zur Bewältigung des Problems und zur Vermeidung seiner Wiederholung festgelegt werden.

Am 27. November **1991** verabschiedete die Europäische **Kommission** eine **Empfehlung** zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.<sup>16</sup> Die Mitgliedstaaten wurden darin aufgefordert, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen. Sexuelle Belästigung wurde als „unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit“ definiert, das die „Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt“.

Der **deutsche Gesetzgeber** hat nicht nur hinsichtlich sexueller Belästigung auf diese europäischen Vorgaben reagiert. So wurde **§ 611a BGB** durch das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom 13. 8. 1980<sup>17</sup> und, wenn auch erst nach Intervention durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH), in Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen. Dieses arbeitsvertragliche Diskriminierungsverbot nennt sexuelle Belästigung ebenfalls nicht ausdrücklich, ist aber auch in diesen Fällen von

<sup>11</sup> Richtlinie 2002/73/EG v. 23.9.2002; ABl. L 269, S. 15. Ausführlicher dazu unten.

<sup>12</sup> Erwähnt bei Appel u. a., 1998, Rn 271.

<sup>13</sup> Vom 13. Dezember 1984; ABl. C 331 vom 19. 12. 1984, S. 1.

<sup>14</sup> Rubenstein 1988.

<sup>15</sup> ABl. C 157 vom 27. 6. 1990, S. 3.

<sup>16</sup> Vom 29.5.1990, ABl. L 49 vom 24. 2. 1992, S. 1.

<sup>17</sup> BGBl. I, S. 1308.



Bedeutung. Nach Absatz 1 darf ein Arbeitgeber keinen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei Begründung des Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg, wegen des Geschlechts benachteiligen. Insofern die Benachteiligung durch Belästigung bewirkt wird, kann § 611a BGB also greifen. In Absatz 2, 3 ist ein Entschädigungsanspruch geregelt. § 611 b BGB enthält das Gebot zur geschlechtsneutralen Ausschreibung von Erwerbsarbeitsplätzen. In § 612 Abs. 3 BGB findet sich der Grundsatz der Lohngleichheit.

**§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB** enthält schließlich eine **Beweislastregelung** für Fälle der Diskriminierung im Erwerbsleben. Auch sie ist in Fällen sexueller Belästigung grundsätzlich anwendbar. Danach trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass „nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist“, wenn die Arbeitnehmerin eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes glaubhaft macht. Es handelt sich also um eine Beweiserleichterung, nicht um eine volle Beweislastumkehr.

In den **1990er** Jahren fanden sich in Deutschland erstmals nicht nur anwendbare, sondern auch ausdrückliche Regeln zu sexueller Belästigung **in Landesgleichstellungsgesetzen**, nämlich in § 12 des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin<sup>18</sup>, § 15 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes<sup>19</sup>, § 9 des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern<sup>20</sup>, § 16 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes<sup>21</sup>, § 11 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes<sup>22</sup> und § 16 des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein<sup>23</sup>. Eine bundesweite Regelung und damit auch eine Norm für die Privatwirtschaft fehlte.

Dagegen wurden schon in den 80er Jahren **Forderungen nach einem neuen bundesweiten Antidiskriminierungsgesetz** auch gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erhoben. Ein Entwurf der GRÜNEN-Bundestagsfraktion sah in Art. 5 eine Änderung des § 611 a des BGB vor, um Schutz gegen sexuelle Belästigungen zu bieten.<sup>24</sup> Im Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes der SPD von 1993<sup>25</sup> befasste sich Art. 3 mit sexueller Belästigung; in § 13 wurden Verstöße der Arbeitgeber gegen das Gesetz als Ordnungswidrigkeiten definiert und der Arbeitgeber sollte nach § 7 gegen den Belästiger vorgehen können, sei es im Wege des persönlichen Gesprächs, der Verpflichtung zu einer offiziellen Entschuldigung, des mündlichen oder schriftlichen Verweises und durch Androhung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Konsequenzen.

1993 legte schließlich die Bundesregierung den Entwurf eines **Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** vor.<sup>26</sup> Artikel 11 beinhaltete die explizite Regelung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im „Beschäftigten-

<sup>18</sup> Vom 31. 12. 1990, GVB 1, S. 8.

<sup>19</sup> Vom 21. 12. 1993, GVB 1, S. 729.

<sup>20</sup> Vom 18. 02. 1994, GVB 1, S. 343.

<sup>21</sup> Vom 31. 03. 1994, GVB 1, S. 684.

<sup>22</sup> Vom 15. 06. 1994, GVB 1, S. 246.

<sup>23</sup> Vom 13. 12. 1994, GVB 1, S. 562.

<sup>24</sup> BT-Dr. 10/6137 vom 09. 10. 86.

<sup>25</sup> BT-Dr. 12/5717 vom 22. 9. 93.

<sup>26</sup> BT-Dr. 12/5468 vom 21. 7. 93.



schutzgesetz“. Es wurde am 21. 4. **1994** gegen die Stimmen der Opposition **verabschiedet** und trat als Art. 10 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes vom 24. 6. 1994 **am 1. September 1994 in Kraft**.<sup>27</sup>

## 2. Entwicklungen seit Erlass des Gesetzes

Seit Inkrafttreten des BeschSchG ist die Entwicklung nicht stehen geblieben. Die Europäische **Kommission** hat **1998** eine Nachfolgestudie zur Situation sexueller Belästigung in der Europäischen Gemeinschaft in Auftrag gegeben.<sup>28</sup> Der erste Abschnitt, die „**Spanische Studie**“, vergleicht Forschung aus fünf südeuropäischen Staaten; der zweite Abschnitt, die „**Holländische Studie**“, bietet einen Überblick zu der Forschung, die zwischen 1987 und 1997 in elf nordeuropäischen Ländern durchgeführt wurde. Sie trifft übergreifende Aussagen zu den verschiedenen Arten sexueller Belästigung, den Profilen von Belästigern und Belästigten und zu den Auswirkungen sexueller Belästigung. Die Holländische Studie legt nahe, dass im nordeuropäischen Durchschnitt ca. 30–50 % der weiblichen und ca. 10 % der männlichen Beschäftigten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. Dabei liegen die Zahlen aus den einzelnen Staaten sehr weit auseinander; sie schwanken zwischen Betroffenenquoten von 70 %–90 % und von 2 % oder 25 %. Ursachen dafür sind die methodischen Unterschiede zwischen den Studien, denn diese differierten in der Definition sexueller Belästigung, der Anzahl der Befragten oder auch im erfassten Zeitraum.

Die europäische Studie bietet daneben eine **übergreifende Analyse** von Fällen und dem Umgang mit Belästigung. Die belästigenden Handlungen werden in drei Gruppen aufgeteilt: verbale, nonverbale und physische Übergriffe. Verbale Belästigungen wie anzügliche Witze oder Bemerkungen über die Figur wurden von den Betroffenen häufig angegeben (im Durchschnitt 60 %); Betroffene reagieren darauf in 40 % der Fälle aktiv. In 5 % bis 9 % der Fälle wird professionelle Unterstützung gesucht, wozu auch die Beschwerde beim Arbeitgeber gehört. Dies spricht für die eingangs erwähnte These einer fehlenden Mobilisierung von Recht gegen Belästigung.

Mittlerweile hat sich auch das europäische Recht geändert. Insbesondere wurde die **Gleichstellungsrichtlinie**<sup>29</sup> **novelliert**.<sup>30</sup> Im Einklang mit Formulierungen in zwei **Antidiskriminierungsrichtlinien** aus dem Jahr 2000<sup>31</sup> werden nicht nur Definitionen von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung in Bezug auf das Geschlecht festgeschrieben. Belästigung und sexuelle Belästigung – in den anderen Richtlinien: Belästigung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Glaubens, der sexuellen Orientierung, der Behinderung – werden ebenfalls ausdrücklich als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung definiert. Sexuelle Belästigung ist also europarechtlich ausdrücklich geschlechtsbezogene Diskriminierung.

<sup>27</sup> BGBl. I, S. 1406.

<sup>28</sup> European Commission, 1999.

<sup>29</sup> Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. 2. 76; dazu schon oben.

<sup>30</sup> Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. 9. 2002; Abl. L 269, S. 15.

<sup>31</sup> Richtlinie 2000/43/EG vom 29. 6. 00 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, Abl. L 180/22; Richtlinie 2000/78/EG v. 27.11.00 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Abl. L 303/16.





Art. 2 der Gleichstellungs-Änderungsrichtlinie **definiert** sexuelle Belästigung als „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“<sup>32</sup>.

Die neue Richtlinie definiert Belästigung allgemein als

„unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“<sup>33</sup>.

Belästigungen müssen also nicht zwingend sexuell oder sexualisiert sein. **Entscheidend sind** vielmehr der Bezug und die **Folgen** einer Handlung. Dementsprechend kommt es auch wie überhaupt im Antidiskriminierungsrecht auf den Vorsatz nicht an. Diesen Vorgaben widerspricht das BeschSchG in seiner geltenden Fassung. Die Frage nach dem **Veränderungsbedarf**, der sich auch aus der bisherigen Praxis zum **BeschSchG** ergibt, beantwortet der abschließende Teil dieser Studie.

Eine weitere Änderung mit Auswirkungen auf das BeschSchG findet sich in Art. 2 Abs. 3. Danach darf eine „Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person“ nicht zur Grundlage einer Entscheidung gemacht werden kann, die diese Person berührt. Es gilt also – wie im BeschSchG – ein **Benachteiligungsverbot** bei Gegenwehr oder Beschwerden. Art. 6 Abs. 2 fordert aber zudem „wirksame“ und „abschreckende“ **Schadenersatz**regelungen. Sie dürfen nur in Ausnahmefällen der Höhe nach im Voraus begrenzt werden. Art. 6 Abs. 3 fordert daneben die **Verbandsklage**. Nach Art. 8a der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten auch eine oder mehrere **unabhängige Stellen** zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Richtlinienziele einrichten.

Erlassen und geändert wurde auch die Richtlinie über die **Beweislast** bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes 1997 bzw. 1998<sup>34</sup>. Erfahrungen mit herkömmlichen Beweislastregeln zeigen, dass insbesondere direkte sexuelle Diskriminierungen schwer nachzuweisen sind. Das wird als eine Ursache für geringe Mobilisierung angesehen. Daher fordert die EU in Art. 4 Beweislast-Richtlinie<sup>35</sup> Maßnahmen, damit es künftig „dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat“, wenn sich eine Person durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält und Tatsachen glaubhaft macht, die eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung vermuten lassen. Ziel der Richtlinie ist es, eine wirksamere Durchsetzung der Maßnahmen zu gewährleisten, die von den Mitgliedstaaten in Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes getroffen werden. Es soll leichter werden, eigene Rechte geltend zu machen. Diese Beweislastregelungen finden nach Art. 3 Abs. 1 a) insbesondere auf die Gleichstel-

<sup>32</sup> Richtlinie 2002/73/EG v. 23. 9. 2002; ABl. L 269, S. 15.

<sup>33</sup> Richtlinie 2002/73/EG v. 23. 9. 2002; ABl. L 269, S. 15.

<sup>34</sup> Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. 12. 1997, ABl. 1998, L 14/6.

<sup>35</sup> Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998.



lungsrichtlinie Anwendung. In Deutschland zwingt die Richtlinie vor allem zu Veränderungen in § 611a BGB und zu neuem Antidiskriminierungsrecht. Insofern sexuelle Belästigung auch Diskriminierung ist, besteht zudem Nachbesserungsbedarf hinsichtlich des Rechts gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Auch dies wird am Ende dieser Untersuchung näher beleuchtet.

Nicht nur in Europa, sondern auch **in Deutschland** hat sich seit Verabschiedung des BeschSchG etwas getan. So wurden weitere **Untersuchungen** zu diesem Thema durchgeführt.<sup>36</sup> Das Innenministerium in Nordrhein-Westfalen hat 1998 eine Befragung von männlichen und weiblichen Polizeibediensteten in Auftrag gegeben. Genutzt wurde der Katalog von Verhaltensweisen, der auch der Dortmunder Studie zugrunde lag.<sup>37</sup> Die Antworten der Polizeibediensteten auf die Frage, ob sie das jeweilige Verhalten als sexuelle Belästigung einstufen, entsprachen ebenfalls in hohem Maße der Dortmunder Studie.<sup>38</sup> 25 % aller weiblichen Befragten gaben an, schon einmal im Dienst sexuell belästigt worden zu sein; die Hälfte dieser Fälle musste als schwerwiegend qualifiziert werden. Von den männlichen Beamten berichteten 5 %, sie seien bereits sexuell belästigt worden.<sup>39</sup>

Zudem gab es in Deutschland auch rechtliche Veränderungen. Das Sechste Gesetz zur **Reform des Strafrechts** (6. StrRG) vom 26. 1. 1998<sup>40</sup> zielt wesentlich auf den erweiterten Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. Massive Formen sexueller Belästigung fallen unter § 174a (Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen). Der unveränderte § 174 (Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen) schützt in Absatz 1 auch Personen in einem untergeordneten Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis unter 16 bzw. 18 Jahren. Das ist insbesondere für Belästigungen in Ausbildungsverhältnissen von Bedeutung. Potenziell einschlägig ist auch § 174c StGB, der den sexuellen Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses unter Strafe stellt. Er soll geistig und seelisch beeinträchtigte Menschen umfassend schützen. Das gilt gerade auch in Fällen sexueller Übergriffe, die vom BeschSchG nicht erfasst werden, also für Gefangene, Patientinnen oder Patienten. Ungeschützt bleiben allerdings Personen, die wegen körperlicher Leiden behandelt werden. Zudem handelt es sich um ein Sonderdelikt, dessen Täter nur sein kann, wer eine Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsposition innehat.<sup>41</sup>

Das Strafrecht reagiert also auf das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen bei der Tathandlung. Tathandlungen müssen „sexuelle Handlungen“ sein. Bislang gelten als solche körperliche Berührungen, die gemäß § 184c 1. StGB erheblich sind.<sup>42</sup> Andere belästigende Verhaltensweisen sind also strafrechtlich nicht relevant. Strafflos blieb also beispielsweise

<sup>36</sup> Studie zur Umsetzung des BeschSchG bei den obersten Bundesbehörden, BMFSFJ, Bonn 2000 (unveröffentlicht); Modellprojekt Universität Essen zu präventiven Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt, Barbara Degen, Januar 2000–Februar 2001, Materialien zur Gleichstellung, Bonn 2002.

<sup>37</sup> Dazu oben Fn. 6.

<sup>38</sup> Innenministerium NRW 1998, S. 29.

<sup>39</sup> Innenministerium NRW 1998, S. 31.

<sup>40</sup> In Kraft am 01.04.1998. Daneben steht § 179 (Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen); er bezieht sich auf geistig und körperlich beeinträchtigte Menschen. Wie § 177 (Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung) wurde die Vorschrift durch das 33. StrÄndG vom 01.07.1997 (BGBl. I, S. 1607) dahingehend geändert, dass die Tathandlung auch in ehelicher Lebensgemeinschaft begangen werden kann.

<sup>41</sup> Schlüchter 1998.

<sup>42</sup> Schönke u. a. 2001, § 184c Rn 2.





das „Begrapschen“ der weiblichen Brust über der Kleidung selbst dann, wenn es mit deutlichem Griff ausgeführt wird, der „Klaps“ auf das Gesäß und das Herunterreißen der Kleidung.<sup>43</sup> Fälle, die das BeschSchG meint, sind nur als Beleidigung nach § 185 StGB strafbar, wenn das Täterverhalten eine das Opfer herabsetzende Bewertung enthält.<sup>44</sup>

Am 01. 8. 02 trat weiter das **Zweite Gesetz zur Änderung schadenersatzrechtlicher Vorschriften** in Kraft.<sup>45</sup> Geändert wurde § 253 BGB, der in Absatz 2 unter anderem wegen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ein Schmerzensgeld vorsieht. Neben Ansprüchen auf Schadensersatz können damit also Ansprüche auf Schmerzensgeld unter erleichterten Bedingungen durchgesetzt werden. Vertragsverletzungen, die in der Verletzung einer Schutzpflicht wie der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz liegen, begründen dann einen Schmerzensgeldanspruch.<sup>46</sup>

Des Weiteren wurde Verfahrensrecht geändert. Es handelt sich um die Novellierung des **Arbeitsgerichtsgesetzes** (ArbGG) und das **Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz** vom 30. März 2000.<sup>47</sup> Dem arbeitsgerichtlichen Verfahren (§ 54 Abs. 1 ArbGG) wurde eine obligatorische Güteverhandlung vorangestellt. Diese Regelung soll nach dem Effizienzgrundsatz das Verfahren vor den Arbeitsgerichten beschleunigen, indem darauf hingewirkt wird, dass die Parteien bereits zu Beginn des Verfahrens eine Einigung erzielen. So wird eine Verfahrensbeendigung durch Vergleich befördert. Auch Parteien in Verfahren, welche eine sexuelle Belästigung zum Gegenstand haben, sind also nun dazu verpflichtet, an der Güteverhandlung teilzunehmen. Das ist insofern problematisch, als Studien zu Mediation nachweisen, dass in diesen Settings Hierarchien nicht unbedingt abgebaut, sondern oft auch bestätigt werden.<sup>48</sup> Diese Ergebnisse legen es nahe, derartige Konflikte von der Pflicht zur Güteverhandlung auszunehmen.

Am 1. Januar 2002 wurde das **Bundesdisziplinalgesetz** (BDG) verabschiedet.<sup>49</sup> Im behördlichen Disziplinarverfahren verzichtet das BDG zur Steigerung der Effizienz auf die Unterscheidung zwischen förmlichen und nichtförmlichen Verfahren. Nunmehr wird ein einheitliches Verfahren durchgeführt (§§ 17 bis 44 BDG), in dessen Mittelpunkt die Ermittlungen stehen. Deren Ergebnis bildet die Grundlage sowohl für den Erlass einer Disziplinarverfügung als auch für die Erhebung einer Disziplinaranzeige vor dem Verwaltungsgericht. Das vermeidet doppelten Ermittlungsaufwand. Allerdings können die Ermittlungsergebnisse eine unmittelbare Beweisaufnahme vor Gericht nicht ersetzen (§ 58 BDO). So haben in Fällen sexueller Belästigung Betroffene vor Gericht das Recht, ihre Erfahrung selbst darzulegen, was sie möglicherweise stärkt.<sup>50</sup> Mit dem neuen Recht wird die Disziplinarbefugnis des Bundesdisziplinaranwaltes abgeschafft und die der Dienstvorgesetzten gestärkt; sie können

<sup>43</sup> Übersicht bei: Schäfer u. a., 2001, S. 27, die für die Schaffung eines Auffangtatbestandes plädieren, ähnlich kritisch Mästle 2000.

<sup>44</sup> BGHSt 36, 145 (150).

<sup>45</sup> Vom 19.07.2002, BGBl. I, S. 2674 vom 25.07.2002.

<sup>46</sup> So auch die Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit vom 30.07.2002; BMA-Pressestelle.

<sup>47</sup> BGBl. I, S. 333 vom 30.03.2000.

<sup>48</sup> Grillo 2001, m. w. N.

<sup>49</sup> BGBl. I, S. 1510 vom 09.07.2001. Es löst die Bundesdisziplinarordnung von 1967 ab, nach der die in dieser Studie analysierten Verfahren durchgeführt wurden. Die Verweise beziehen sich daher auf die Regelungen vor dem 1. Januar 2002.

<sup>50</sup> Ebert 2002, S. 24.



Verweise und Geldbußen, Kürzungen der Dienstbezüge und des Ruhegehaltes verhängen oder auch Klage beim Verwaltungsgericht erheben. Dies wirkt sich für Betroffene sexueller Belästigung dann nachteilig aus, wenn Vorgesetzte das Problem nicht als ernsthafte Pflichtverletzung anerkennen und solange sie – im Wege von Fortbildung – nicht die Kompetenz erlangt haben, mit der Problematik angemessen umzugehen. So wird in § 26 BDO die Dienstpflicht der Dienstvorgesetzten betont, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, jedoch gilt auch das Beschleunigungsgebot. Ist sexuelle Belästigung dann streitig, fehlen Zeugen und Zeuginnen und entsteht Befangenheit bei dem „heiklen“ Thema, kann sachgerechtes Handeln schnell einem solchen Effizienzgebot zum Opfer fallen. **Erforderlich** ist es also, das neue Disziplinarrecht mit **Maßnahmen** zu koppeln, die den adäquaten Umgang mit Diskriminierungsproblematiken sichern.

### 3. Der wesentliche Inhalt des Beschäftigtenschutzgesetzes

Das BeschSchG soll die Beschäftigten schützen und Arbeitgeber und Dienstherrn in die Pflicht nehmen. Wie das in der betrieblichen, gerichtlichen und beratenden Praxis aussieht, zeigt die nachfolgende Untersuchung. Vorab seien die wesentlichen Inhalte des Gesetzes kurz beschrieben.

Ausdrücklich nennt § 1 Abs. 1 als **Schutzzweck** das Ziel der Wahrung der Würde von Frauen und Männern, tut dies aber anders als die novellierte Gleichbehandlungsrichtlinie nicht im Zusammenhang mit der Diskriminierung, die Belästigung ausmacht. § 2 Abs. 1 fixiert dies als arbeitsvertragliche **Schutzpflicht des Arbeitgebers** und eine entsprechende dienstrechtliche Verpflichtung des Dienstvorgesetzten gegenüber den Beschäftigten. Diese Verpflichtungen gehen so weit, wie der Arbeitgeber und der Dienstherr rechtlich und tatsächlich hierzu in der Lage sind.<sup>51</sup> Einzelne Regelungen des BeschSchG gelten nun für verschiedene Konstellationen.

Im Mittelpunkt stehen die **Maßnahmen gegen Belästiger** als Reaktion auf entsprechende Übergriffe. Arbeitgeber bzw. Dienstherrn müssen gegen Belästiger vorgehen und nach § 4 Abs. 1 BeschSchG Maßnahmen ergreifen. Dazu gehört es, nach § 3 Abs. 2 BeschSchG **Sofortmaßnahmen** zu prüfen und durchzusetzen. Im Arbeitsrecht sind das die in § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeschSchG genannten Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, im Disziplinarrecht unter anderem die in §§ 5–16 Bundesdisziplinargesetz (vorher in § 5 Bundesdisziplinarordnung) geregelten Maßnahmen.

Das BeschSchG normiert allerdings nicht nur Sanktionen nach einem Vorfall, sondern auch die **Prävention**. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 sind vorbeugende Maßnahmen zu erlassen. Arbeitgeber bzw. Dienstherrn müssen nach § 7 BeschSchG das Gesetz den Beschäftigten zur Kenntnis bringen. So sollen Beschäftigte auch ermutigt werden, sich zur Wehr zu setzen.<sup>52</sup> Dienstherrn sind nach § 5 BeschSchG zudem verpflichtet, Fortbildungen zum Thema anzubieten.

<sup>51</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 46.

<sup>52</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 48.



Schließlich müssen Arbeitgeber und Dienstherrn **die Betroffenen schützen**. Wenn sich Betroffene beschweren, gilt nach § 4 Abs. 3 BeschSchG ein Benachteiligungsverbot. Betroffenen soll tatsächlich die Möglichkeit gegeben werden, sich gegen sexuelle Belästigungen zu wehren, ohne Nachteile fürchten zu müssen.<sup>53</sup>

Auch **Betriebs- und Personalräte** sollen über die Einhaltung des BeschSchG entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag wachen.<sup>54</sup> Ihre Rechte bleiben nach § 4 Abs. 1 unberührt. Dazu gehören auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 102, 103 Betriebsverfassungsgesetz.

**Den Betroffenen** gibt das BeschSchG ein **Beschwerderecht**, § 3 Abs. 1 BeschSchG. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht auch ein Leistungsverweigerungsrecht, § 4 Abs. 2. Dieses soll sicherstellen, dass sich Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte ihrer Verpflichtung zu Prävention und Sanktionen nicht entziehen und tatsächlich angemessene Maßnahmen ergreifen.<sup>55</sup>

Insgesamt erfasst das BeschSchG damit verschiedene Konstellationen seiner Mobilisierung: durch Arbeitgeber, durch Betriebsräte, durch Belästiger und durch die Betroffenen selbst, auf die im Rahmen der detaillierten Untersuchung seiner Umsetzung näher einzugehen ist.

### III. Ziele und Aufbau der Studie

Die vorliegende Studie bezieht sich auf eine Rechtslage, die jüngste Entwicklungen insbesondere im Europarecht noch nicht verarbeitet hat. Sie soll Auskunft darüber geben, wie bislang – genauer: bis Ende des Jahres 2002 – in den Betrieben, in der Justiz und in beratenden Situationen das BeschSchG umgesetzt wurde, wie also mit sexueller Belästigung umgegangen wird. Die Studie liefert demnach keine Erkenntnisse dazu, wie oft belästigt wird. Vielmehr handelt es sich um eine Untersuchung dazu, in welchem Umfang einschlägige Vorfälle bekannt werden und was warum – oder warum nicht – gegen Belästigung unternommen wird.

**Teil B** dieser Studie zur Umsetzung des BeschSchG untersucht zunächst die betriebliche Situation. Grundlage ist eine repräsentative Untersuchung von Unternehmen in Deutschland sowie eine Befragung von Mitgliedern der Betriebsräte. **Teil C** befasst sich mit der Umsetzung des BeschSchG in der Praxis der Gerichte, der Beratung durch Anwältinnen und Anwälte sowie vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz. **Teil D** konzentriert sich – im Rahmen von Interviews mit Beraterinnen und Beratern vor Ort – auf die Perspektive der Betroffenen. Am Ende folgen in **Teil E** die Zusammenfassung und die Schlussfolgerungen, die sich nicht zuletzt im Hinblick auf mögliche Optimierungen der rechtlichen Grundlagen des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigen. Die den Untersuchungen zugrunde liegenden Fragebögen und Interviewleitfäden finden sich im Anhang.

<sup>53</sup> BT-Dr. 12/5469, S. 47.

<sup>54</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 19.

<sup>55</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 46.



## B.

### Das BeschSchG in der betrieblichen Praxis

Im ersten Untersuchungsabschnitt ging es darum festzustellen, wie das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) in der betrieblichen Praxis der Privatwirtschaft umgesetzt wird. Von besonderem Interesse waren dabei folgende Fragestellungen:

- Inwieweit ist das Gesetz bekannt? Wie wird es gegenüber den Beschäftigten kommuniziert?
- Haben die Unternehmen aufgrund dieses Gesetzes präventive Maßnahmen zur Abwehr sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen? Ggf. welche?
- Wurden zur Regelung der gesetzlich vorgesehenen Beschwerdestelle besondere Ansprech- oder Kontaktstellen geschaffen? Gibt es Verfahrensregelungen für den Umgang mit Beschwerden?
- Was wurde auf diesem Gebiet zur Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unternommen?
- Wie viele und welche einschlägigen Fälle sind bislang aufgetreten und wie ist man damit umgegangen? Wie wurden die Konflikte gelöst?
- Kann ein Zusammenhang zwischen der Art des Umgangs mit sexueller Belästigung und der Struktur des Unternehmens hergestellt werden?
- Gibt es Bedingungen, die sich präventiv zur Abwehr sexueller Belästigung als erfolgreich erwiesen haben?

#### I. Methoden

Wichtigstes Erhebungsinstrument war eine **repräsentative Unternehmens-Befragung** in Deutschland. Darüber hinaus wurden die Eindrücke von Betriebsräten und Betriebsrätinnen aus diesen Unternehmen einbezogen.

Außerdem war geplant, Personen zu befragen, die in diesen Unternehmen sexuell belästigt worden waren, um ein möglichst umfassendes Bild der betrieblichen Situation zu erhalten. Derart Betroffene sollten aus datenschutzrechtlichen Gründen auf indirektem Wege über die Betriebsräte ermittelt und für eine Beteiligung an der Untersuchung gewonnen werden. Daher wurden die Betriebsräte am Ende der Betriebsratsbefragung (dazu unten) darauf angesprochen, ob ihnen Betroffene bekannt seien und ob sie bereit wären, diese zu kontaktieren und ihnen eine NFO-Infratest-Telefonnummer zu übermitteln, bei der sich die **Betroffenen** für ein Interview melden könnten. Damit blieb den Betroffenen selbst die Entscheidung überlassen, ob sie einen Gesprächstermin vereinbaren wollten.

Leider zeigte sich, dass diese **Teilnahme-Bereitschaft nicht vorhanden** war. Zwar war den Betriebsräten eine ausreichende Zahl Betroffener bekannt und es wurde das Untersuchungsanliegen auch an (mehr als) die anvisierten 50 Betroffenen weitergeleitet. Bis auf



eine Person wollte jedoch niemand an der Befragung teilnehmen. Daher erfolgte eine ergänzende Befragung zur „Betroffenen-Perspektive“, bei der nicht nur diese (eine) Betroffene, sondern vorrangig erste Ansprechpersonen der Belästigten kontaktiert wurden, die im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als Anlaufstelle fungierten.<sup>56</sup>

Teil B konzentriert sich somit auf die für die Umsetzung des BeschSchG (mit)verantwortlichen Akteure in den Unternehmen, nämlich Personalverantwortliche und Betriebsräte.

## 1. Repräsentative Befragung bei 1.000 Unternehmen in Deutschland

Die Unternehmensbefragung erfolgte in 1.000 repräsentativ ausgewählten **Arbeitsstätten** in Deutschland. Dabei wurde auf *Arbeitsstätten* abgestellt und *nicht* auf *Unternehmen*, weil davon auszugehen ist, dass Konfliktfälle im Zusammenhang mit dem Beschäftigtenschutzgesetz bei Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten Arbeitsstätten-spezifisch anfallen und nicht Unternehmens-bezogen. Zudem wäre bei Unternehmen mit vielen (z. T. regional unterschiedlich angesiedelten) Arbeitsstätten nur die Zentrale befragt worden, so dass sich ein unzulängliches Bild ergeben hätte.

### a) Das Arbeitsstätten-Master-Sample von NFO Infratest

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es kein vollständiges Verzeichnis aller Arbeitsstätten, das als Grundlage für Untersuchungen bei Betrieben und Organisationen des privaten und öffentlichen Sektors eingesetzt werden könnte. Genauso wenig gibt es öffentlich zugängliche Verzeichnisse von allen Unternehmen in Deutschland. Daher hat **NFO Infratest** als eigene Stichprobengrundlage das Infratest-Arbeitsstätten-Master-Sample (AMS) erstellt, das kontinuierlich aktualisiert wird. Es liefert Stichproben

- von Unternehmen, die sich mit ihrem Angebot an Abnehmer im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich richten (z. B. Hersteller von Konsum- und Investitionsgütern, Anbieter von privaten und öffentlichen Dienstleistungen, neue Telekommunikationsangebote) sowie
- von Organisationen des privaten und öffentlichen Sektors zur Evaluation von wirtschafts- und forschungspolitischen Zielen und Programmen (z. B. Frauen in Führungspositionen, Qualifizierungsmaßnahmen).

Grundgesamtheit bilden **alle Arbeitsstätten in Deutschland**. Die Auswahlgesamtheit wird aus mehreren exakten, aus unterschiedlichen Quellen gezogenen Zufallsstichproben gebildet, die dann zum Master-Sample zusammengefasst werden.

Der **Umfang** des **Samples** ist mit rd. 380.000 Adressen so groß, dass auch Kleinbetriebe in ausreichender Menge für Umfragen zur Verfügung stehen. Es können sowohl Arbeitsstätten-proportionale als auch Beschäftigten-proportionale Stichproben gebildet werden; auch in kleinräumigen Einheiten (Niederlassungsgebiete, Regierungsbezirke) ist die Ziehung repräsentativer Stichproben möglich.

Das AMS enthält **für jede Arbeitsstätte** folgende **Angaben**: Firmenname, Anschrift, Telefonnummer, Beschäftigtenzahl, Typ (Einbetriebsunternehmen, Haupt- oder Zweigstelle

<sup>56</sup> Vgl. dazu unten D.



eines Mehrbetriebsunternehmens), Träger (private Wirtschaft, gemeinnützig oder staatlich), Branche (sowohl nach der WZ-79-Systematik des Statistischen Bundesamts als auch nach der WZ-93-Systematik des Statistischen Bundesamts vercodet, d. h. analog zu der internationalen Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE der EU).

Das NFO-Infratest-AMS stützt sich auf verschiedene **Datenquellen**:

### 1. Nutzung diverser Dateien bzw. Register für unterschiedliche Teilgesamtheiten

Für Groß- und Mittelbetriebe gibt es verschiedene branchenabhängige **Register**, so z. B. im privaten Sektor die von den Industrie- und Handelskammern für die Bereiche Industrie und Handel (nahezu) alle erfassten Betriebe ab 50 Beschäftigte. Auch im öffentlichen Sektor sind vollständige und aktuelle Verzeichnisse verfügbar (z. B. Oeckel, Staatshandbuch), die als Auswahlgrundlage einer Stichprobe geeignet sind.

### 2. Eine Flächenstichprobe

Mit einer **Flächenstichprobe** werden vor allem Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte) repräsentativ erfasst, über die keine anderen verlässlichen Stichprobenquellen existieren.

### 3. Eine Firmen-Neugründungstichprobe

In der Regel sind Adress-Samples nach wenigen Jahren nicht mehr auf dem neuesten Stand. Das wiederholte Update des AMS durch seinen regelmäßigen Einsatz in den vielfältigen Forschungsprojekten, welche NFO Infratest laufend im geschäftlichen Sektor durchführt, ermöglicht die Erfassung von Stilllegungen, Änderungen und Aktualisierungen bei bestehenden Arbeitsstätten; dabei bleiben aber die **Neugründungen** unberücksichtigt. Deshalb wird dieser wichtige Bereich in separaten Erhebungen erfasst und jeweils in den Adressbestand integriert.

### 4. Aufstockung des Datenbestandes mit Adressen aus externen Quellen

Das AMS wird (vor allem durch den Bedarf bei Studien aus dem Telekommunikationssektor) **laufend** mit Adressen aus externen Quellen **aufgestockt**. Dazu werden aus Telefon- und Branchenverzeichnissen auf Gemeindeebene Adressen von Arbeitsstätten erfasst. Außerdem werden durch regelmäßiges Update des AMS Löschungen und Änderungen bei bestehenden Datensätzen berücksichtigt.

AMS-Stichproben, die nach Wirtschaftszweigen, Branchen oder Beschäftigtengrößenklassen **disproportional** angelegt sind, werden nach der Realisierung auf die jeweilige tatsächliche Größe **proportional gewichtet**, um unverzerrte Gesamtaussagen und unverzerrte Aufgliederungen nach anderen, nicht disproportional angesetzten Kriterien zu ermöglichen.

#### b) Die Auswahl der Arbeitsstätten für die Studie zum BeschSchG

Die Auswahl der ganz überwiegend privatwirtschaftlichen Unternehmen für die Untersuchung zum Beschäftigtenschutzgesetz orientierte sich an der **Größe der Betriebsstätten** und an der **Verteilung der Branchen**; lediglich die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Montanindustrie wurden nicht berücksichtigt. *Öffentliche*



Unternehmen wurden nur im Bereich des Gesundheitswesens einbezogen, weil z. B. viele Krankenhäuser noch in dieser Rechtsform betrieben werden.

Kleine Arbeitsstätten mit 4 oder weniger Beschäftigten blieben außer Betracht, obwohl sie mehr als 70 % aller Arbeitsstätten umfassen (rd. 2,5 Mio. Betriebe mit knapp 5 Mio. Beschäftigten). Denn bei diesen Unternehmen handelt es sich in der Regel um auch räumlich sehr kleine Betriebe, bei denen sich nahezu alles unter unmittelbarer Kenntnis des Inhabers/ Geschäftsführers abspielt, der als Zielperson zu befragen gewesen wäre. Daher war davon auszugehen, dass es die als wichtiger Untersuchungsbestandteil zu ermittelnden Vorfälle dort entweder nicht gibt oder dass sie vom Inhaber billigend in Kauf genommen oder sogar selbst verursacht werden, also bei einem Interview verschwiegen würden. Auch korrekte Angaben zur Kenntnis des Gesetzes etc. hätte man unter diesen Umständen kaum erwarten können. Damit wären aber für diese Gruppe keine nutzbringenden Aussagen möglich, gleichwohl aber Ressourcen gebunden gewesen.

Die für die Stichprobe vorgesehenen acht Beschäftigtengrößenklassen (ab 5 Beschäftigte aufwärts) unterscheiden sich in ihrer Größe beträchtlich. Das bedeutet, dass z. B. Arbeitsstätten mit 1.000 und mehr Beschäftigten nur 0,2 % aller Arbeitsstätten in Deutschland umfassen (bei Einbeziehung der Arbeitsstätten mit weniger als 5 Beschäftigten wäre der Anteil noch geringer gewesen), Betriebe mit 5–9 Beschäftigten jedoch 57,9 %. Bei insgesamt 1.000 Befragungen hätten also für die wichtige Gruppe der großen Arbeitsstätten bei proportionalem Ansatz nur 2 Fälle zur Verfügung gestanden. Daher wurde die Stichprobe disproportional, d. h. mit gleichen Fallzahlen pro Beschäftigtengrößenklasse angelegt.

Zahl der Beschäftigten pro Arbeitsstätte	Anteil der Arbeitsstätten	Zahl der Beschäftigten
5– 9	57,9 %	3,8 Mio.
10– 19	24,1 %	3,2 Mio.
20– 49	11,4 %	3,5 Mio.
50– 99	3,6 %	2,5 Mio.
100– 199	1,7 %	2,2 Mio.
200– 499	0,9 %	2,8 Mio.
500– 999	0,2 %	1,6 Mio.
1.000 +	0,2 %	5,5 Mio.
	100,0 %	25,1 Mio.

Für Gesamtaussagen und für Aufgliederungen nach anderen Merkmalen wurde die Disproportionalität später durch Gewichtung aufgehoben. Alle ausgewiesenen Ergebnisse sind daher – im Rahmen der statistischen Fehlertoleranzen – repräsentativ. Die Gesamt-Ergebnisse stehen stellvertretend für rd. 1 Mio. Arbeitsstätten in Deutschland. Für die Resultate der Teilgruppen gelten – analog zur jeweiligen Fallzahl – größere Fehlertoleranzen als für die Gesamt-Ergebnisse.

Auch bei Fragen, die nicht an alle gerichtet wurden, sind die Gesamt-Ergebnisse regelmäßig auf die Gesamtbasis ( $n = 1.000$ ) bezogen, die Teilgruppen-Ergebnisse auf die Gesamtheit der jeweiligen Teilgruppe. Damit bleiben die relevanten Größenordnungen (anders als bei einem Wechsel der Prozentuierungsbasis) überall erhalten. Lediglich bei der Darstellung





der tatsächlichen Vorkommnisse wurde ein Basiswechsel auf die *Summe der Vorfälle* (statt *Anzahl der Arbeitsstätten* mit Vorkommnissen) vorgenommen, um den Mehrfach-Vorfällen bei einzelnen Unternehmen gerecht zu werden.

### c) Zielpersonen

Zielpersonen für die Befragung waren bei kleineren Unternehmen männliche und weibliche Inhaber oder Geschäftsführer, bei größeren Unternehmen die Personalverantwortlichen. Sie wurden sowohl allgemein zum Beschäftigtenschutz(-Gesetz) befragt als auch zu tatsächlichen Vorkommnissen an der jeweiligen Arbeitsstätte. Sofern zu Details der vorgekommenen Fälle an andere Personen weiterverwiesen wurde, wurde dieser Interviewteil mit den jeweils benannten Adressaten durchgeführt.

Es wurden vornehmlich männliche Interviewer eingesetzt, um zu vermeiden, dass männliche Zielpersonen sich gegenüber Interviewerinnen – bei diesem vorrangig Frauen betreffenden Thema – möglicherweise zurückhaltender äußerten als gegenüber Männern.

### d) Befragungsart und Erhebungszeitraum

Die Zielpersonen wurden zunächst telefonisch kontaktiert, um einen Gesprächstermin für ein telefonisches oder auch – wenn von den Befragten gewünscht – mündlich-direktes Interview zu vereinbaren. Sämtliche Befragte erklärten sich dabei mit einer telefonischen Befragung einverstanden, nicht zuletzt aus Zeitgründen. Die Unternehmensbefragung fand in der Zeit vom 04. Juli bis 22. August 2002 statt.

### e) Ausschöpfung der Stichprobe

<b>Sample-Ansatz</b>	<b>2.234 = 100,0 %</b>
<b>Qualitätsneutrale Ausfälle</b>	
Geänderte Telefonnummer nicht zu ermitteln	2,0 %
Doppeladresse	0,7 %
Auch nach maximaler Kontaktzahl Arbeitsstätte nicht erreicht	2,3 %
<b>Neutrale Ausfälle gesamt</b>	<b>5,0 %</b>
<b>Verbleibende Adressenzahl</b>	<b>2.122 = 100,0 %</b>
<b>Systematische Ausfälle</b>	
Nur Firmen-Anrufbeantworter erreicht, kein Rückruf	5,0 %
Keine Auskunft über Zielperson erhältlich	7,8 %
Zielperson teilnahmebereit, aber Terminvereinbarung nicht erfolgreich	19,1 %
Zielperson verweigert aus Zeitgründen	4,7 %
Zielperson will nur persönlich Auskunft geben	–
Zielperson will nur schriftlich Auskunft geben (methodisch nicht möglich)	3,9 %
Zielperson verweigert generell	9,7 %
Interview-Abbruch aus Zeitgründen	2,7 %
<b>Ausfälle gesamt</b>	<b>1.122 = 52,9 %</b>
<b>Durchgeführte Interviews</b>	<b>1.000 = 47,1 %</b>
<b>Gesamtbasis nach Aufhebung des disproportionalen Ansatzes</b>	<b>1.000</b>





## f) Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen (siehe Anhang) behandelte im Wesentlichen folgende Aspekte:

- 1. Bisheriger Status: Bekanntheit des Beschäftigtenschutzgesetzes/ Umsetzung/Vorkommnisse (Fragen I–M, 1–37)**
  - Situation weiblicher und männlicher Mitarbeiter im Betrieb (Betriebsklima)
  - Bekanntheit des Gesetzes/des wesentlichen Inhalts bei den Personalverantwortlichen
  - Information der Beschäftigten über das Gesetz seitens der Unternehmen
  - Bekanntheit des Gesetzes bei den Beschäftigten (nach Meinung der Personalverantwortlichen)
  - Beschwerdestellen/Verfahrensregeln
  - Definition der „sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz“ durch die Personalverantwortlichen (offen/gestützt)
  - Bekanntwerden von Fällen sexueller Belästigung in den Arbeitsstätten
  
- 2. Konkrete Vorkommnisse (Fragen 38–50)**
  - Art der Vorkommnisse
  - Wer hat belästigt?
  - Wer wurde belästigt?
  - Von wem wurde die Unternehmensleitung informiert?
  - Wie ging die Angelegenheit aus?
  - Wurden gerichtliche Schritte eingeleitet?
  - Gab es Beweisprobleme?
  - Wurde vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht?
  
- 3. Präventive Maßnahmen/Verbesserungsvorschläge zum Gesetz (Fragen 51–70):**
  - Präventive Maßnahmen
  - Fortbildungen/Schulungen
  - Erwartete Reaktion von den Betroffenen bei neuen Vorkommnissen
  - Bekanntheit des arbeitsrechtlichen Maßnahmenkatalogs im BeschSchG
  - Schadensersatz-/Schmerzensgeld-Ansprüche gegen Unternehmen
  - Schadensersatz-/Schmerzensgeld-Ansprüche gegen Belästiger
  - Verbesserungsvorschläge zum Gesetz
  - Verbesserung des Betriebsfriedens durch die ergriffenen betrieblichen Maßnahmen
  - Unternehmerische Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz
  
- 4. Statistik (Fragen 71–73, E–H, S1–S3)**
  - Stellung der Befragten im Unternehmen
  - Einverständnis mit Betriebsratsbefragung
  - Geschlecht befragte Personen/Interviewer
  - Wirtschaftszweig/Branche
  - Privates/Öffentlich-rechtliches Unternehmen
  - Anzahl der Beschäftigten
  - Regionale Verteilung



Einige weitere Fragen (A–D, 35) dienten lediglich dem Auffinden der richtigen Befragungspersonen; dazu sind daher keine Ergebnisse ausgewiesen.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit (wegen des Wechsels der Bezugsgrößen von den Arbeitsstätten zu den Vorkommnissen) werden die Fragenkomplexe 2 und 3 nachstehend in umgekehrter Reihenfolge behandelt.

## 2. Befragung von 250 Betriebsräten aus den 1.000 Unternehmen

Die Befragung der Betriebsräte und Betriebsrätinnen diente nicht nur der Ermittlung des Kenntnisstandes zum BeschSchG, sondern insbesondere der Überprüfung der Hypothese, dass der Betriebsrat als Institution eine Art „Filterfunktion“ ausübt. Denn möglicherweise werden Fälle sexueller Belästigung (Vorkommnisse) zunächst auf dieser Ebene mitgeteilt und dort direkt ohne die gesetzlich verankerten Folgen „reguliert“, ohne dass die Unternehmensleitung etwas davon erfährt oder u. U. nur in besonders schweren Fällen. Die Betriebsräte erhielten keinerlei Informationen über die Inhalte der Interviews mit den Personalverantwortlichen – wie auch umgekehrt alle Angaben der Betriebsräte vertraulich blieben.

### a) Das Sample

Die Zielpersonen in den Betriebsräten wurden auf folgende Weise rekrutiert: Am Ende der Unternehmensbefragung wurden alle Personalverantwortlichen darauf angesprochen, ob sie damit einverstanden wären, wenn man zum selben Thema auch noch den Betriebsrat/Betriebsobmann befragte. Fast die Hälfte der Befragten (456) stimmte zu, lediglich 10 % (103) lehnten ab; in den übrigen (441) Unternehmen war kein Betriebsrat/Betriebsobmann vorhanden. Die 250 Betriebsrats-Interviews konnten daher wie geplant realisiert werden. Die Betriebsräte (soweit vorhanden) spiegeln den disproportionalen Ansatz der Arbeitsstättenauswahl nach Unternehmensgröße wider. Gleichwohl wurde von einer Gewichtung, um auch bei dieser Gruppe Proportionalität herzustellen, abgesehen. Denn die „Filter“, die der Kontaktierung der Betriebsräte und schließlich deren Teilnahme an der Befragung vorausgingen, ließen keine der Unternehmens-Befragung vergleichbare Repräsentativität erwarten: Bereits die bloße Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat war ins Belieben der Personalverantwortlichen gestellt; hinzu kam die teilweise Ablehnung der Betriebsräte selbst. Auch diese Verzerrungen rechnerisch auszugleichen, hätte zu unververtretbar hohen Gewichtungsfaktoren geführt. Gleichwohl war die Betriebsratsbefragung als ergänzende Teilstudie wertvoll und erwies sich hinsichtlich ihrer Ergebnisse als aufschlussreich.

### b) Befragungsart und Erhebungszeitraum

Auch die Betriebsräte und Betriebsrätinnen erklärten sich ausnahmslos mit einer telefonischen Befragung einverstanden. Die Interviews fanden in der Zeit vom 09. September bis 14. Oktober 2002 statt.

### c) Aufbau des Fragebogens

Der Betriebsratsfragebogen (siehe Anhang F) ist analog zum Unternehmensfragebogen aufgebaut, unterscheidet sich von diesem aber im Wesentlichen in zweierlei Hinsicht: Zum einen entfielen einige Fragen, die bereits Unternehmens-bezogen bei den Personalverantwortlichen geklärt worden waren (z. B. statistische Fragen E–J, 71). Zum anderen bedurfte



dieser Fragebogen eines Betriebsrats-bezogenen Zuschnitts, weil es hier – neben der Ermittlung des Kenntnisstands zum BeschSchG – auch um das Betriebsrats-Selbstverständnis bei der Behandlung von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und um die Frage ging, ob dem Betriebsrat als Institution eine Art „Filterfunktion“ zukommt.

Deshalb gab es Ergänzungen insbesondere bei den zu ermittelnden tatsächlichen Vorkommnissen: Während es bei der Unternehmensbefragung um diejenigen Fälle sexueller Belästigung ging, die der *Unternehmensleitung* seit Inkrafttreten des BeschSchG bekannt geworden waren, stellte die Betriebsratsbefragung auf diejenigen einschlägigen Vorkommnisse ab, die nur gegenüber dem Betriebsrat „gemeldet“ und nicht an die Unternehmensleitung weitergeleitet wurden, und forschte nach den Gründen dafür.

Im Einzelnen betrafen die zusätzlichen Betriebsratsfragen

- die Zahl derjenigen Vorkommnisse, die nur zum Betriebsrat gelangten und nicht zur Unternehmensleitung (Fragen 35 A–D),
- die Beratungsfunktion von Betriebsräten und Betriebsrätinnen, wie sich die Betroffenen in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verhalten sollten (Fragen 51 A 1/2),
- das grundsätzliche Verständnis der weiblichen und männlichen Betriebsräte bezüglich ihrer Aufgabe, sich in solchen Fällen einzuschalten (Fragen 51 A/B),
- die Einschätzung des Betriebsrats, ob das Unternehmen aus seiner Sicht ausreichende vorbeugende Maßnahmen ergriffen hat, um etwaige derartige Belästigungen zu vermeiden (Frage 51 B),
- die Reaktion, die von Betriebsratsseite von der Unternehmensleitung bei Auftreten eines neuen Falles von sexueller Belästigung erwartet wird (Frage 56 A),
- Verbesserungsvorschläge der Mitglieder der Betriebsräte im Hinblick auf unternehmerische Maßnahmen, um einschlägige Probleme rechtzeitig in den Griff zu bekommen (Frage 66 C),
- die möglicherweise unterschiedliche Bewertung einzelner Vorfälle durch Betriebsrat und Geschäftsleitung (Fragen 69 A–F),
- die mögliche Rekrutierung Betroffener (Fragen 72 A–D2).

## II. Die wichtigsten Ergebnisse

Die Ergebnisse der Unternehmens- und der Betriebsratsbefragung werden zusammen dargestellt und – wo angezeigt – vergleichend kommentiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der repräsentativen Unternehmensbefragung.

*Hinweise auf die Ergebnisse der Betriebsratsbefragung sind – wie hier – in kursiver Schrift gedruckt, um sie optisch abzuheben und den wechselnden Bezug beim Lesen zu erleichtern.*

Es wird regelmäßig auf die jeweiligen *Gesamt*-Ergebnisse abgestellt, häufig ergänzend auch auf die Ergebnisse von Großbetrieben, weil sich diese als wichtige Einflussgröße erwiesen; ferner auf die Resultate von Betrieben, die vorbeugende Maßnahmen getroffen, Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen oder Kontaktstellen für die Entgegennahme von Beschwerden eingerichtet haben u. a. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird aber auf eine *durchgängige*



Kommentierung der Details der Kreuzauswertungen oder der Aufgliederungen nach Frauenanteil, Branchen sowie Ost- und Westdeutschland verzichtet. Lediglich bei deutlich abweichenden oder unerwartet nicht unterschiedlichen Ergebnissen wird darauf Bezug genommen.

Die wichtigsten Aussagen sind in grafischen Übersichten zusammengefasst und in die jeweiligen Kapitel integriert. Dabei werden den Gesamtergebnissen der Unternehmensbefragung jeweils wichtige (ggf. abweichende) Resultate verschiedener Teilgruppen gegenübergestellt. Bei diesen kann es sich um einzelne Branchen handeln wie z. B. das Gesundheitswesen, um Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten, bei denen Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingerichtet waren, aber auch um Arbeitsstätten, in denen – BeschSchG-unabhängig – Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ergriffen worden waren, oder um Betriebe, die über Vorkommnisse im eigenen Haus berichteten u. a. m.

Der Text stellt aus sprachlichen Gründen z. T. auf „Betriebe“ oder „Unternehmen“ ab, mit denen aber stets die eingangs beschriebenen „Arbeitsstätten“ gemeint sind. Dort, wo – bei mehreren Arbeitsstätten eines Unternehmens – der Sache nach eine Unternehmens-*einheitliche* Regelung erwartet werden durfte (z. B. bei der Aufnahme von Hinweisen auf das BeschSchG in den Arbeitsvertrag), gelten die Arbeitsstätten-bezogenen Aussagen auch für das gesamte Unternehmen.

Die nachstehend genannten Prozent-Ergebnisse sind den oben beschriebenen Tabellenbänden entnommen. Die einzelnen Fundstellen werden mit der zugehörigen Fragennummer und den (fortlaufend durchnummerierten) Tabellen-Seiten zitiert.

## 1. Situation weiblicher und männlicher Beschäftigter im Betrieb (Fragen I, J, K, L, M)

Das BeschSchG dient dem Schutz von weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen. Daher untersuchte die Studie die Umsetzung dieses Gesetzes und die bekannt gewordenen Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für beide Geschlechter.

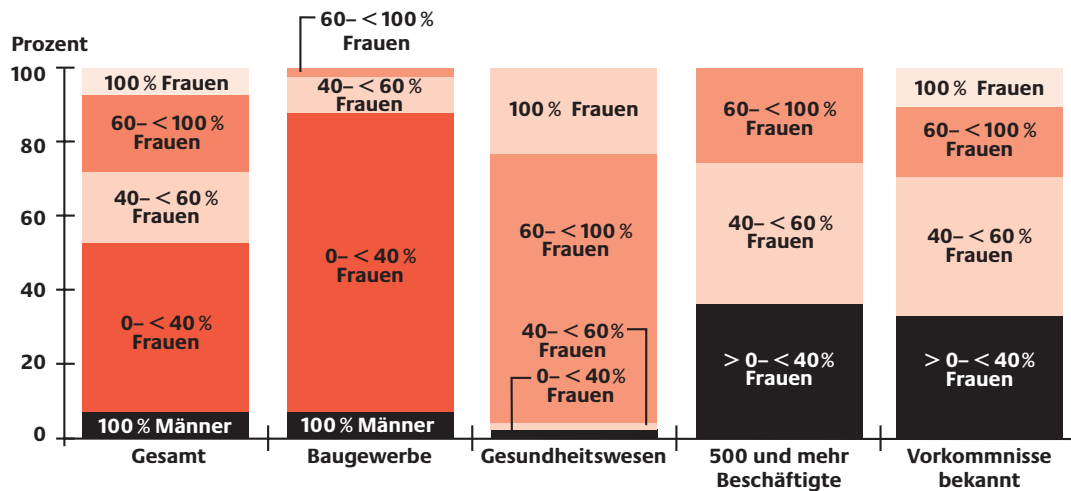
Um Aufschluss über die Frage zu erlangen, ob das BeschSchG in Betrieben mit geringerem **Frauenanteil** u. U. anders umgesetzt wird als in solchen mit höherem Frauenanteil, begann die Befragung der Personalverantwortlichen – nach einleitenden Ermittlungen zur Art des Unternehmens, um die Stichprobe zu kontrollieren – mit Erhebungen zur (prozentualen) Verteilung von weiblichen und männlichen Mitarbeitern (siehe Grafik auf Seite 29).

In knapp der Hälfte der Arbeitsstätten (47,9%) liegt der Anteil der Frauen pro Betrieb unter 40%. Kleinbetriebe beschäftigen prozentual weniger Frauen als große Unternehmen, aber die Relationen ändern sich mit zunehmender Betriebsgröße nur geringfügig.<sup>57</sup> Lediglich im Gesundheitsbereich ist der Anteil der Frauen dominant; am geringsten ist er im Baugewer-

<sup>57</sup> Frage I



### Anteile weiblicher Beschäftigter insgesamt und in ausgewählten Teil-Gruppen\* (Frage I)



\* In einer Säule nicht erscheinende Gruppen kamen nicht vor.

Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

be.<sup>58</sup> Zwischen Arbeitsstätten in den alten und den neuen Bundesländern besteht beim Frauenanteil kein Unterschied.<sup>59</sup> Die *erhobenen* Relationen zwischen männlicher und weiblicher Belegschaft sagen nichts darüber aus, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *tatsächlich* in den einzelnen Betriebsgrößenklassen beschäftigt sind, sei es in absoluten Zahlen oder prozentual. Diese Daten stehen auch aus der amtlichen Beschäftigtenstatistik nicht zur Verfügung, weil diese nur Beschäftigtenzahlen insgesamt ausweist, ohne nach Männer- und Frauenanteil zu differenzieren. Für die vorliegende Untersuchung wurden die Relationen lediglich erhoben, um zu prüfen, ob ein größerer oder geringerer Frauenanteil zu unterschiedlichen Einstellungen und Verhaltensweisen beim Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz führt oder nicht.

Das **Betriebsklima zwischen den Geschlechtern** beschreiben rd.  $\frac{2}{3}$  der Personalverantwortlichen von sich aus als „gut“ (45,0%) oder „sehr gut“ (22,1%); 17,4% nennen es „im Großen und Ganzen gut, normal, gleichberechtigt“. Die Einschätzung „sehr gut“ sinkt mit zunehmender Betriebsgröße: von 28,6% in Unternehmen mit 10–19 Beschäftigten auf 12,6% in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden.<sup>60</sup>

Auch in Unternehmen mit etwa gleichem Frauen- und Männeranteil wird das Betriebsklima relativ selten mit „sehr gut“ (18,1%) bezeichnet, bei einem Frauenanteil von 20– < 40% steigt dieser Wert auf 33,1% und übertrifft damit die hohe Bewertung im Männer-dominierten Baugewerbe (29,0%).<sup>61</sup>

In Arbeitsstätten mit Gleichstellungsmaßnahmen beschreiben fast 3/4 der Personalverantwortlichen das Betriebsklima als „sehr gut“ (23,1%) / „gut“ (48,5%).<sup>62</sup> Der Gesamt-Wert sinkt auf 58,6% bei Unternehmen, die über konkrete Fälle sexueller Belästigung berichten; nur

<sup>58</sup> Frage I

<sup>59</sup> Frage I

<sup>60</sup> Frage K

<sup>61</sup> Frage K

<sup>62</sup> Frage K



8,9 % nennen das Klima dort „sehr gut“.<sup>63</sup> Es scheint also, dass ein weniger gutes Betriebsklima Konflikte wegen sexueller Belästigung begünstigt oder – umgekehrt – deren Folge ist. Weibliche Personalverantwortliche beurteilen das Betriebsklima in den Unternehmen insgesamt häufiger als „sehr gut“ (27,5 %) als ihre männlichen Kollegen (18,2 %); für beide Kategorien zusammen („sehr gut“/„gut“) ergeben sich aber bei der Beurteilung durch Männer und Frauen kaum Unterschiede.<sup>64</sup> Aus der höheren „sehr guten“ Beurteilung durch befragte weibliche Zielpersonen kann allerdings nicht zwangsläufig abgeleitet werden, dass dort, wo die Personalführung in Frauenhand liegt, häufiger ein besseres Betriebsklima besteht als anderswo. Denn es wurde nicht untersucht, seit wann die Frauen ihre diesbezügliche Stellung innehatten und ob sich das Klima verändert hatte, seitdem die weiblichen Befragten diese Positionen übernommen hatten. Außerdem wurden z. T. Personalleitungs-Stellvertreter und Stellvertreterinnen befragt, ohne dass jeweils ersichtlich wäre, ob es sich bei den Vertretenen um Männer oder um Frauen handelte.<sup>65</sup>

In gemischtgeschlechtlichen Betrieben (86,2 %) wurde außerdem gezielt nach dem **Betriebsklima im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern** gefragt. Das Gros (78,7 % innerhalb der 86,2 %)<sup>66</sup> gibt an, Frauen und Männer seien bei ihnen „in etwa gleichgestellt“. Dieser Wert steigt mit zunehmender Betriebsgröße (ab 100 Beschäftigte enthielt die Stichprobe nur noch „gemischte“ Unternehmen) und erreicht in Arbeitsstätten mit 1.000 und mehr Beschäftigten 95,5 %.

In Betrieben mit einem Frauenanteil zwischen „20– < 80 %“ gehen jeweils mehr als 90 % von einer Gleichstellung der Geschlechter aus, in der Gruppe „60 bis < 80 %“ sind es sogar 98,7 %.<sup>67</sup> Bei den übrigen beiden „Rand“-Gruppen („< 0 – < 20 %“ und „> 80 %“) sind es jeweils weniger als 90 %, was aber wohl daran liegt, dass die dortigen Personalverantwortlichen die Frage häufiger nicht beantworten konnten.

Auch dort, wo Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden vorhanden sind, geht man eher davon aus, dass Männer und Frauen in etwa gleichgestellt sind (84,4 %), als in Betrieben ohne derartige Stellen (73,1 %).<sup>68</sup> „Gleichberechtigte“ Betriebe scheinen also etwas offener zu sein für derartige Institutionalisierungen zum Schutz der Mitarbeitenden.

Nur 1,9 % sehen das Betriebsklima für Frauen eher problematisch (0,1 % für Männer problematisch), weitere 2,8 % meinen, dies hänge vom Arbeitsbereich ab. So kommt man zu insgesamt 4,8 %<sup>69</sup>, die – zumindest teilweise – von Problemen für Mitarbeiterinnen sprechen. In größeren Betrieben liegt dieser Prozentsatz höher (6,2 %), in der Branche „Verkehr/Banken/Versicherungen“ sogar fast viermal so hoch (16,7 %). Dieses „Milieu“ erscheint (und ist auch, wie später gezeigt wird) für sexuelle Belästigungen damit besonders geeignet. Dass dies auch für Unternehmen gilt, die über Fälle sexueller Belästigung berichten, stand zu erwarten (13,2 %).<sup>70</sup>

<sup>63</sup> Frage K

<sup>64</sup> Frage K

<sup>65</sup> Frage 71

<sup>66</sup> Frage L

<sup>67</sup> Frage L

<sup>68</sup> Frage L

<sup>69</sup> Rundungsdifferenz

<sup>70</sup> Frage L



In Ostdeutschland wird weniger als halb so oft ein für Frauen eher problematisches Klima konstatiert wie im Westen. Das mag daran liegen, dass es in den neuen Bundesländern weniger Großbetriebe gibt. Hinzu kommt, wie später noch gezeigt wird, dass die dortigen Personalverantwortlichen einige (der weniger gravierenden) Aspekte sexueller Belästigung am Arbeitsplatz „großzügiger“ beurteilen als ihre Kollegen in Westdeutschland.<sup>71</sup>

Es erstaunt, dass immerhin 2,7% der Personalverantwortlichen (ausschließlich in Westdeutschland) erklären, sie könnten das Betriebsklima unter dem Aspekt Gleichstellung der Geschlechter nicht beurteilen. Diese Fälle kommen allerdings fast nur in kleineren Betrieben vor, in denen die Personalverantwortlichen-Funktion wohl häufig identisch ist mit der des Inhabers oder Geschäftsführers. Wegen der dort relativ geringen Zahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dürfte es diesbezüglich eigentlich kaum an Transparenz fehlen, so dass diese vorgebliche Unkenntnis wohl mit zum Bereich des Problematischen zu zählen ist.<sup>72</sup>

Die Unterschiede in den Wirtschaftszweigen sind kaum branchenspezifisch; sie resultieren eher aus den dort unterschiedlichen Relationen weiblicher und männlicher Beschäftigter. Das Geschlecht der befragten Personalverantwortlichen spielt für die Beantwortung dieser Frage keine Rolle.

Als **Grund** für ein **für Frauen problematisches Betriebsklima** wird in erster Linie die unterschiedliche Aufgabenverteilung für Männer und Frauen genannt (2,4% in insgesamt 4,8%).<sup>73</sup> Sexuelle Belästigung taucht an dieser Stelle nicht auf. Angaben wie „Männer sind Machos“, die in diese Richtung deuten könnten, aber nicht müssen, bleiben im 0,2%-Bereich. Es sei daran erinnert, dass zu diesem frühen Zeitpunkt der Befragung zwar schon vom „Beschäftigtenschutz“ und vom „persönlichen Schutz von männlichen und weiblichen Beschäftigten am Arbeitsplatz“ die Rede gewesen war, jedoch – mit Bedacht – noch nicht von „sexueller Belästigung“.

Personalverantwortliche, die von Vorkommnissen sexueller Belästigung berichten, nennen diese Belästigungen von sich aus (d. h., ehe man sie gezielt darauf anspricht) nicht als das generelle Betriebsklima beeinträchtigenden Grund.<sup>74</sup>

*Auch die **Betriebsräte und Betriebsrätinnen** (im weiteren Verlauf: BR) sehen das allgemeine **Betriebsklima** positiv, meiden jedoch den Superlativ („sehr gut“) und bewerten es stattdessen eher mit „gut, in Ordnung, normal, problemlos“.<sup>75</sup>*

*Deutlich abweichend von den Angaben der Geschäftsführer/Personalverantwortlichen der Unternehmensbefragung (im weiteren Verlauf in den Ausführungen zum Betriebsrat: PV) ist jedoch die gezielt erfragte Beurteilung des Betriebsklimas zwischen Frauen und Männern: 14,4% der BR sehen es als für Frauen **problematisch** (gegenüber 1,9% bei den PV).<sup>76</sup> Als **Gründe** werden*

<sup>71</sup> Frage L

<sup>72</sup> Frage L

<sup>73</sup> Frage M

<sup>74</sup> Frage M

<sup>75</sup> Frage K

<sup>76</sup> Frage L





von den BR genannt: Die Führungspositionen seien nur in Männerhand (4,8 %), Frauen würden schlechter bezahlt (4,8 %) und hätten weniger Aufstiegschancen (2,4 %).<sup>77</sup> In den Angaben der PV kommen diese Gründe kaum vor. Es bleibt allerdings offen, ob die von den BR genannten Aspekte die Beziehungen zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz in einer Weise beeinflussen, die für die Gefahr sexueller Belästigung relevant ist, oder ob es sich eher um grundsätzliche Gleichstellungs-Forderungen von Betriebsräten und Gewerkschaften handelt.

## 2. Bekanntheit des BeschSchG (Fragen 1–3 B)

Nur 27,4 % der Personalverantwortlichen **kennen** das **Beschäftigtenschutzgesetz** unter seinem **Namen**. Weiteren 9,3 % kommt es bekannt vor; der Mehrheit von immerhin 63,3 % ist das Gesetz als solches unbekannt. Zwar zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Bekanntheit mit wachsender Beschäftigtenzahl, also Betriebsgröße; aber auch in Großunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten an der jeweils ausgewählten Arbeitsstätte ist das Gesetz unter seinem eigentlichen Namen immer noch 46,2 % der Personalverantwortlichen unbekannt.<sup>78</sup>

Erst nach Aufklärung über den **wesentlichen Inhalt** des Gesetzes („Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“) bei denjenigen Personalverantwortlichen, die sich lt. Frage 1 nicht als BeschSchG-Kenner erwiesen, erklären weitere 37,6 %, das **Gesetz in diesem Zusammenhang** zu kennen. Insgesamt gibt es damit (27,4 % + 37,6 %) 65,0 % „Gesetzes-Kenner im weiteren Sinne“ (i. w. S.).

22,6 % der Personalverantwortlichen haben *sonst* davon gehört, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt ist. Immerhin 12,4 % ist aber völlig unbekannt, dass derartige Belästigungen verboten sind und den Arbeitgeber insoweit eine Fürsorgepflicht trifft; selbst in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es noch 6,7 % – ein insgesamt erstaunlich negatives Ergebnis rd. acht Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes.<sup>79</sup>

Zusammen ergeben sich damit 87,6 % (65,0 % + 22,6 %) „Gesetzes-Kenner i. w. S. und Personen, die – ohne das Gesetz selbst zu kennen – vom ‚Kern‘ des zu schützenden ‚Guts‘ wissen“. Sie werden im Folgenden und in den tabellarischen Darstellungen der Ergebnisse als diejenigen bezeichnet, denen das „Beschäftigtenschutzgesetz (i. w. S.) oder (zumindest) die Kernaussage bekannt“ ist. Diese Gruppe wächst mit der Betriebsgröße: In Arbeitsstätten mit 500 und mehr Beschäftigten erreicht sie 93,3 %.<sup>80</sup>

In Betrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen und in solchen mit Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden ist das Gesetz – dem Namen wie seinem wesentlichen Inhalt nach – nur geringfügig bekannter als bei den Unternehmen insgesamt (69,1%/70,4 % versus 65,0 %); männliche Befragte kennen es etwas häufiger als weibliche Zielpersonen.<sup>81</sup> Nur in

<sup>77</sup> Frage M

<sup>78</sup> Frage 1

<sup>79</sup> Frage 2

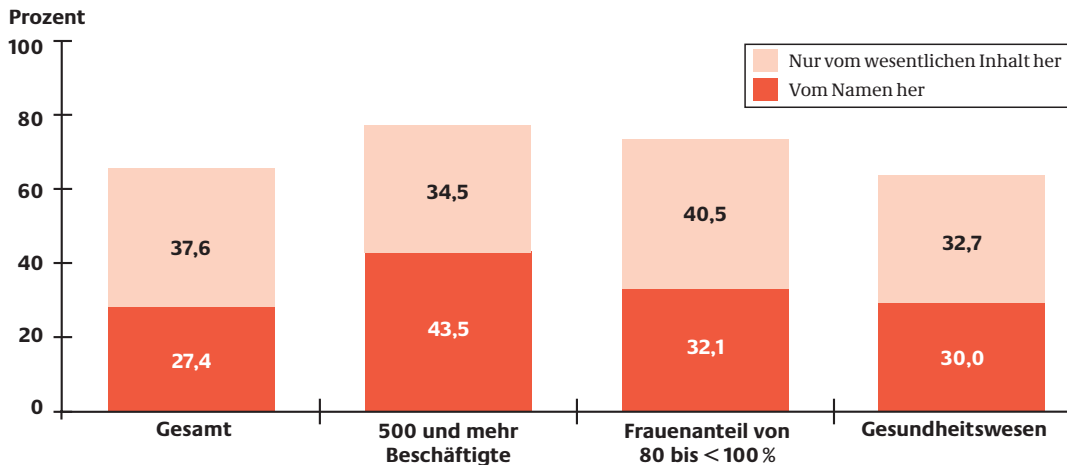
<sup>80</sup> Frage 2

<sup>81</sup> Fragen 1, 2





### Bekanntheit des BeschSchG bei den Personalverantwortlichen (Fragen 1, 2)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Großbetrieben (78,0%) und dort, wo es konkrete Vorkommnisse gab (75,4%), ist die Bekanntheit höher als bei den übrigen Betrieben.<sup>82</sup>

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten steht in keinem erkennbaren Zusammenhang mit der Kenntnis des Gesetzes bei den Personalverantwortlichen. Nur dort, wo ausschließlich Frauen arbeiten, zeigt sich eine deutliche negative Abweichung: 23,0% der Personalverantwortlichen dieser Betriebe (gegenüber 12,4% insgesamt) kennen weder das Gesetz i. w. S. noch die Kernaussage.<sup>83</sup>

Unter den 65,0%, denen das Gesetz i. w. S. bekannt ist, bleibt die „Kenntnis“ allerdings zum Teil auf den bloßen Namen reduziert: Jeder Zweite kann die ungestützte Frage, was **an diesem Gesetz das Wichtigste** sei, nicht beantworten. 3,3% halten es für überflüssig, in Betrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen sind es sogar fast doppelt so viele (6,2%), in reinen Männerbetrieben gar 13,3%.<sup>84</sup>

Interessant erscheint die unterschiedliche Bewertung durch männliche und weibliche Befragte: 5,0% der Männer, aber nur 1,0% der Frauen halten nichts von diesem Gesetz.<sup>85</sup>

Die detailliertesten Angaben zum „wichtigsten Gesetzesinhalt“ kommen aus der Gruppe derjenigen, in deren Betrieben es bereits Fälle sexueller Belästigung gab. Allerdings scheint es auch hier mit der tatsächlichen Kenntnis nicht weit her zu sein; denn 18,3% unter diesen (75,4%) Angaben beziehen sich darauf, dass dieses Gesetz der Gleichstellung der Geschlechter diene. Außerdem geben selbst bei diesem Personenkreis noch 15,3% (Gesamt: 32,1%) an, das Gesetz nicht so genau zu kennen.<sup>86</sup>

<sup>82</sup> Fragen 1, 2

<sup>83</sup> Fragen 1, 2

<sup>84</sup> Fragen 3 A/B

<sup>85</sup> Fragen 3 A/B

<sup>86</sup> Fragen 3 A/B



Relativ gute Kenntnisse scheinen dagegen in Großbetrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen sowie im Gesundheitswesen zu herrschen: Lediglich rd. 1/4 der Befragten können die Frage nach dem wichtigsten Gesetzesinhalt nicht beantworten. Auch hier sind aber wiederum Abstriche zu machen, weil sich ein Teil der Angaben darauf bezieht, dass das BeschSchG der Gleichstellung der Geschlechter diene (10,1%/12,1%), oder lediglich das zu Beginn der Interviews durch die Interviewer Erklärte wiederholt wird, nämlich dass es dabei um den persönlichen Schutz der weiblichen und männlichen Mitarbeiter gehe (8,0%/18,9%).<sup>87</sup>

*Die BR kennen das BeschSchG besser als das Gros der PV, deren Werte jeweils (in Klammern) beigefügt sind: Aus 38,0 % (27,4 %) Kenntnis des konkreten Namens + 42,4 % (37,6 %) Kenntnis „im weiteren Sinne“ + 14,4 % (22,6 %) „sonst davon gehört, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz untersagt ist“ ergibt sich eine Kenntnis von „Gesetz i. w. S./Kernaussage“ in Höhe von 94,8 % (87,6 %).<sup>88</sup>*

*Als das Wichtigste dieser gesetzlichen Regelung sehen die BR, dass es damit eine rechtliche Handhabe bei sexuellen Übergriffen gibt: 23,6 % äußern sich in diesem Sinne – gegenüber 7,1 % bei den PV insgesamt und 16,2 % bei den PV in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten.<sup>89</sup> Immerhin 1/4 der Betriebsräte und Betriebsrätinnen (1/2 der PV) kann sich zu dieser Frage nicht äußern.*

### 3. Unmittelbare Auswirkungen, Bekanntmachung, Umsetzung (Fragen 4–11)

Die Frage nach den **Auswirkungen des Gesetzes auf das Personalwesen** im Hause wurde an den weitestmöglichen Kreis gerichtet, also an alle Personalverantwortlichen, die angaben, das Gesetz i. w. S./die Kernaussage zu kennen (87,6 %). Die Antworten zeugen von nahezu gänzlicher Nichtbeachtung: 85,3 % in diesen 87,6 % erklären, es habe keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Personalwesen und keinen Handlungsbedarf gegeben. Lediglich 2,3 % machen konkrete Angaben, am häufigsten zu „Anregung von Arbeitsgruppen“ (0,7 %) und – eigentlich eine Selbstverständlichkeit – „Führungskräfte/ Geschäftsleitung nahm(en) sich des Themas an“ (0,6 %).<sup>90</sup>

Es sei darauf hingewiesen, dass sich die Frage nicht auf konkrete Auswirkungen bei den Beschäftigten bezog (dazu später mehr), sondern allgemein darauf, ob „von Geschäftsleitungsseite her etwas unternommen wurde, um das Gesetz innerbetrieblich umzusetzen“. Diesbezüglich ist also fast nichts geschehen; es sei denn, man wollte – wohl realitätsfremd – unterstellen, dass die Unternehmen schon vor Erlass des Gesetzes diesbezüglich alles Erforderliche getan hätten.

<sup>87</sup> Fragen 3 A/B

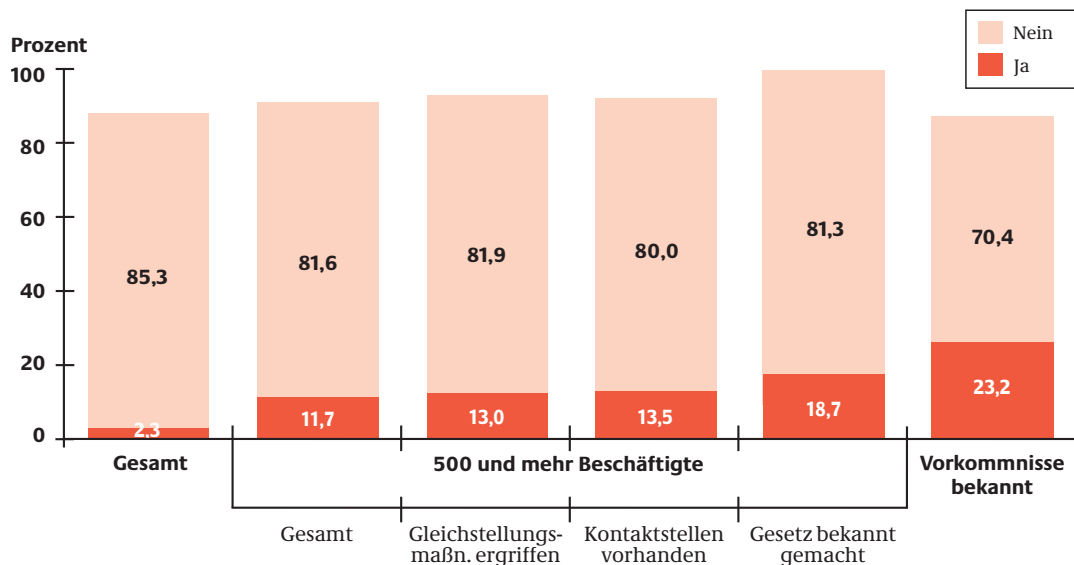
<sup>88</sup> Fragen 1, 2

<sup>89</sup> Frage 3 B

<sup>90</sup> Frage 4



### Unmittelbare Auswirkungen des BeschSchG auf das Personalwesen (Frage 4)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

In reinen Männer- und reinen Frauenbetrieben hatte das BeschSchG überhaupt keine unmittelbaren Auswirkungen (0%), ebenso wenig wie in Betrieben mit einem hohem Frauenanteil von 80– < 100 % oder im Baugewerbe mit besonders wenig Frauen. Etwas besser wurde das BeschSchG im Gesundheitsbereich aufgenommen: Dort gaben 5,9% der Personalverantwortlichen an, dass das Gesetz unmittelbar innerbetrieblich umgesetzt worden sei; in Großbetrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen/mit Kontaktstellen waren es jeweils rd. 13% und in Betrieben mit Vorkommnissen immerhin 23,2%.<sup>91</sup> In der letztgenannten Gruppe berichteten 12,0%, dass sich nach Erlass des Gesetzes die „Geschäftsleitung des Themas angenommen“ habe, und 6,0% über die „Einrichtung von Anlaufstellen“. Offensichtlich erleichtert ein solches Führungsverhalten die innerbetriebliche „öffentliche“ Befassung mit dem Thema das Zur-Kennntnis-Bringen von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

*Die BR sind zwar mit 7,6 % rd. dreimal häufiger als die PV (2,3 %) der Ansicht, dass das BeschSchG unmittelbare Auswirkungen im Betrieb entfaltet habe; aber auch dies ist ein unzulängliches Umsetzungsergebnis; vorwiegend berichten sie über das Einrichten von Anlaufstellen, die Anregung von Arbeitsgruppen und den Erlass von Vereinbarungen.<sup>92</sup>*

14,9% geben an (im Gesundheitsbereich mit 27,9% fast doppelt so viele), dass das **Gesetz den Beschäftigten** in irgendeiner Form **bekannt gemacht** worden sei. Mit der Größe des Betriebes steigt auch die Bekanntmachungsrates – bis auf 43,0% in Arbeitsstätten mit 500 und mehr Beschäftigten und auf 48,6%, wenn diese Betriebe zudem Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen haben.<sup>93</sup>

Ein relativ hoher Wert ergibt sich auch in Betrieben mit vorbeugenden Maßnahmen (32,5%) und dort, wo über tatsächliche Vorkommnisse im Betrieb berichtet wird (41,0%).<sup>94</sup> Dies verstärkt den Eindruck, dass bereits die Publizierung, das Zur-Kennntnis-Bringen der gesetzli-

<sup>91</sup> Frage 4

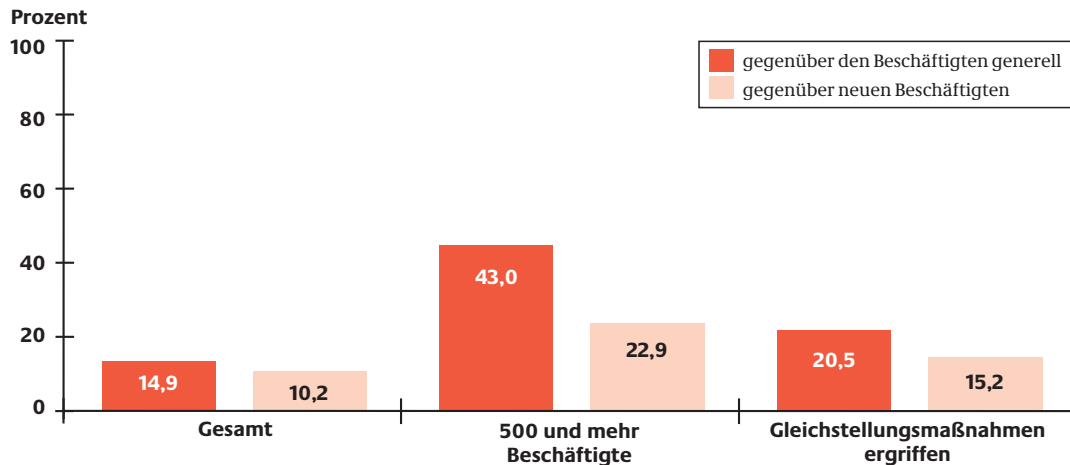
<sup>92</sup> Frage 4

<sup>93</sup> Frage 5

<sup>94</sup> Frage 5



### Bekanntmachung des BeschSchG in den Betrieben (Fragen 5, 7)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

chen Schutzvorschrift, einen wichtigen Beitrag dazu leistet, die Betroffenen zu einer Meldung etwaiger Fälle zu ermutigen.

Wie schon bei der Bekanntheit des Gesetzes ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten auch bei der Bekanntmachung nicht mit einer klaren Tendenz zu mehr oder zu weniger Bekanntmachung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbunden.<sup>95</sup>

*Die BR geben doppelt so häufig an wie die PV (30,4 % versus 14,9 %), das BeschSchG sei den Mitarbeitern auf irgendeine Weise bekannt gemacht worden. Die Erklärung für diese Diskrepanz liegt vermutlich im Vorhandensein des Betriebsrats als solchem: Das niedrige Ergebnis der PV gilt für alle Arbeitsstätten, schließt also auch die Arbeitsstätten ein, die keinen Betriebsrat haben. In den regelmäßig größeren Betrieben mit BR ist u. U. die diesbezügliche Information der Mitarbeitenden besser organisiert, wenn auch noch keineswegs ausreichend.<sup>96</sup>*

**Neuen Beschäftigten gegenüber** erfolgt kaum eine gesonderte **Bekanntmachung**; nur 10,2% der Personalverantwortlichen bejahen die entsprechende Frage, 77,4% verneinen sie. Die (kaum genutzte) Möglichkeit der Bekanntmachung über den Arbeitsvertrag könnte diesem Manko im Laufe der Zeit wohl am ehesten abhelfen,<sup>97</sup> wenngleich auch sie – weil sie nur ein Mal stattfindet – kein dauerhaftes Wissen garantiert.

Nur in größeren Unternehmen, insbesondere solchen mit Gleichstellungsmaßnahmen, ist es um die Bekanntgabe gegenüber neuen Mitarbeitenden etwas besser bestellt, freilich auch dort immer noch in unbefriedigendem Ausmaß (27,5% „Ja“ gegenüber rd. 67,4% „Nein“).<sup>98</sup>

*Die Mitglieder der Betriebsräte gehen bei neuen Beschäftigten insgesamt von einer etwas höhe-*

<sup>95</sup> Frage 5

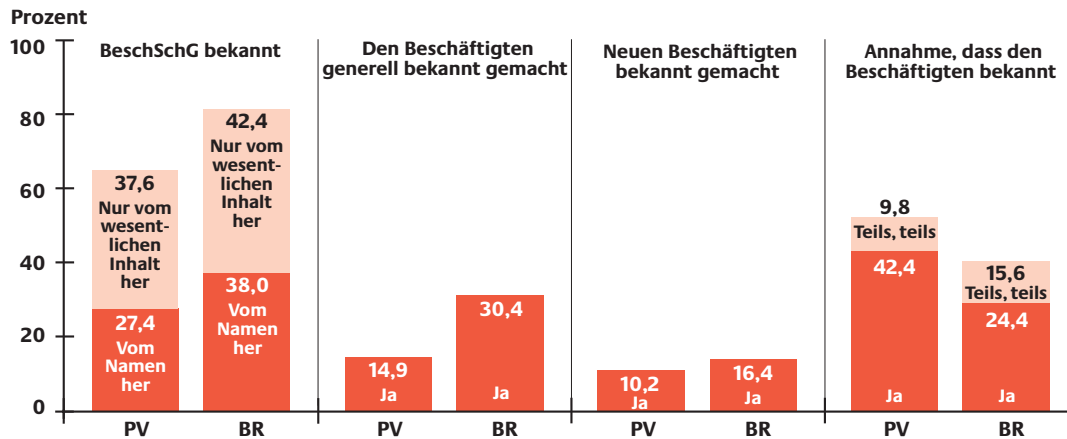
<sup>96</sup> Frage 5

<sup>97</sup> Frage 7

<sup>98</sup> Frage 7



**Bekanntheit/Bekanntmachung des BeschSchG nach Angabe der Personalverantwortlichen (PV) und der Betriebsräte (BR)**  
(Fragen 1, 2 / 5 / 7 / 8)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

ren Bekanntmachungsrate aus (16,4 %), was an den größeren Betrieben liegen kann, in denen es BR gibt.<sup>99</sup>

Häufigste **Form der Bekanntmachung** ist das „Auslegen oder Aushängen des Textes an geeigneter Stelle“ (11,9 %), gefolgt von „Information über die Betriebsversammlung“ (4,4 %) und „Information über den Betriebsrat“ (3,4 %). Die bindendste Form der Bekanntmachung, nämlich „über den Arbeitsvertrag“, wählen bisher nur 2,3 % der Betriebe, und das erstaunlicherweise eher kleinere.<sup>100</sup>

Angesichts der insgesamt geringen Bekanntmachungsrate (14,9 %) sind erstaunlich viele Personalverantwortliche (42,4 % unter den 87,6 hierzu Befragten) der Meinung, das **Gesetz** sei **den Beschäftigten** im Wesentlichen **bekannt**. Nur in größeren Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten denkt man etwas realistischer; dort erwarten es „nur“ rund 35,0%.<sup>101</sup> In Unternehmen mit Gleichstellungsmaßnahmen ist die Annahme, das Gesetz sei den Mitarbeitern bekannt, wiederum etwas größer (48,4 %) – hier möglicherweise zu Recht.<sup>102</sup> Dagegen steht der Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Beschäftigten mit der Erwartung, das Gesetz sei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt, nicht ersichtlich im Zusammenhang.

Die insgesamt sehr optimistische Erwartung der Personalverantwortlichen resultiert vorrangig aus der Annahme, die Mitarbeiter seien „über die Medien informiert“ (9,0 %) oder ganz allgemein „genügend aufgeklärt“ (8,3 %). Für 4,7 % ergibt sich das „aus Gesprächen der Angestellten“, für 4,3 % „aus dem Umgang der Mitarbeiter miteinander“ und 3,3 % schließen es einfach aus der Tatsache, dass es „bisher keine Probleme gab“.<sup>103</sup>

Personalverantwortliche, die meinen, dass das BeschSchG den Arbeitnehmern eher weniger

<sup>99</sup> Frage 7

<sup>100</sup> Frage 6

<sup>101</sup> Fragen 8 A/B

<sup>102</sup> Fragen 8 A/B

<sup>103</sup> Frage 9



oder gar nicht bekannt sei (30,5% + 9,8% = 40,3%)<sup>104</sup>, **begründen** dies am häufigsten damit, dass „keine Interesse“ dafür bestünde (8,3%), „weil keine Vorfälle oder Probleme im Betrieb aufgetreten“ seien (7,9%) oder „weil darüber nicht gesprochen“ werde (3,9%). Die eigene Unterlassung, nämlich dass das Gesetz im Unternehmen nicht bekannt gemacht wurde, machen nur 1,7% dafür verantwortlich. 5,5% können gar keinen Grund nennen.<sup>105</sup>

*Im Gegensatz zu ihrer Aussage, das BeschSchG sei (30,4%) den Beschäftigten bekannt gemacht worden, meinen nur 24,4% der BR, dass dessen Inhalte im Wesentlichen bekannt seien.<sup>106</sup> Dies erscheint nicht unrealistisch, weil wohl davon ausgegangen werden muss, dass nicht wirklich alle Adressaten einen Aushang am schwarzen Brett o. Ä. zur Kenntnis nehmen. Die PV dagegen geben die Informationsrate (bezogen auf alle Arbeitsstätten) niedriger an (14,9%), sind aber – umgekehrt – eher der Meinung, den Mitarbeitenden seien die Inhalte bekannt (42,4%). Diese Diskrepanz erklärt sich aus dem Vorhandensein oder Nichtvorhandensein eines Betriebsrats nicht. Vielmehr vertrauen die PV wohl stärker als die BR darauf, dass das Thema auf andere Weise, z. B. über die Medien, an die Beschäftigten herangetragen wird.<sup>107</sup>*

Die Frage nach **Maßnahmen**, die ergriffen werden sollten, um **möglichst alle Beschäftigten über das Gesetz zu informieren**, wurde zum einen denjenigen (45,3%; Frage 11 A) gestellt, die nicht von einer generellen Bekanntheit des BeschSchG bei den Beschäftigten ausgingen, zum anderen auch denen (12,4%; Frage 11 B), die weder das Gesetz (i. w. S.) noch die Kernaussage kannten, insgesamt also 57,7%. Die Personalverantwortlichen antworten mit der ganzen Palette innerbetrieblicher Informationsmöglichkeiten: Am häufigsten werden „Schwarzes Brett“ (7,3% + 2,1%), „Betriebsrat/Betriebsversammlung“ (5,3% + 0,4%) sowie Informationsbroschüren (4,5% + 1,5%) genannt; nur 1,1% (+ 0%) erscheint eine Information über den Arbeitsvertrag opportun. Für immerhin 3,4% (Großbetriebe 6,3%) besteht „kein Bedarf“, es müsse „nichts unternommen werden“. 8,6% äußern sich überhaupt nicht, so dass auch hier Desinteresse anzunehmen ist.<sup>108</sup>

*Bei den Betriebsräten und Betriebsrätinnen liegen die Werte für das „Schwarze Brett“ (26,8%) und die „Information über den Betriebsrat/die Betriebsversammlung“ (21,2%) deutlich höher; aber auch hier sehen immer noch 5,6% keinen Bekanntmachungsbedarf.<sup>109</sup>*

#### 4. Beschwerdestellen (Fragen 12–19)

Bei der **Hälfte** aller Arbeitsstätten (50,7%) **gibt es keine besondere Einrichtung**, Stelle oder Person, die angesprochen werden könnte, wenn sich jemand am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlt. Nur 29,9% haben solche Kontaktstellen eingerichtet, bei 19,4% hat eine bereits vorhandene Stelle diese Funktion zusätzlich übernommen.<sup>110</sup>

<sup>104</sup> Fragen 8 A/B

<sup>105</sup> Frage 10

<sup>106</sup> Fragen 5, 8 B

<sup>107</sup> Fragen 5, 8 B

<sup>108</sup> Fragen 11 A/B

<sup>109</sup> Fragen 11 A/B

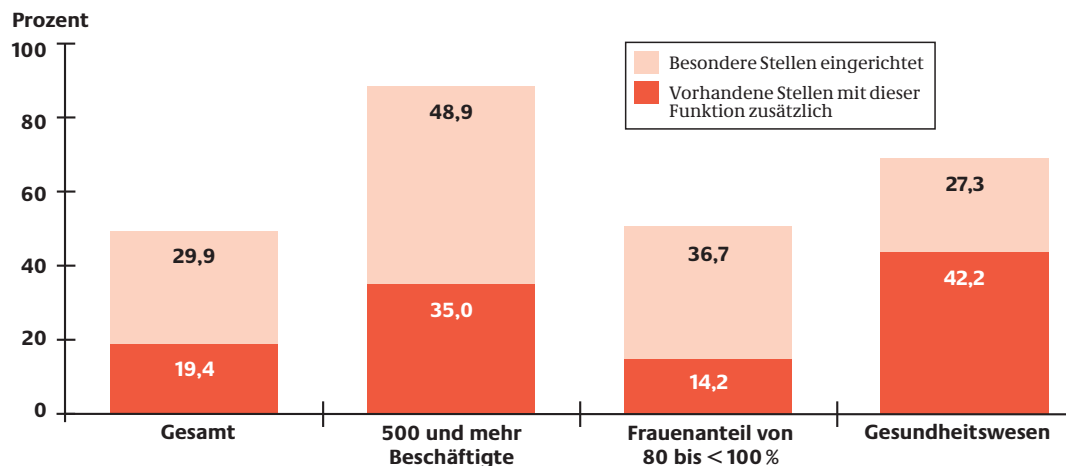
<sup>110</sup> Frage 12



Die unterschiedlichen Betriebsgrößen zeigen ein deutliches Gefälle: Je weniger Beschäftigte, desto eher fehlt eine Anlaufstelle; bei kleinen Unternehmen mit 5–10 Beschäftigten fehlt sie bei 55,4%, in großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten lediglich bei 17,0%. Relativ gut sieht es auch im Gesundheitsbereich aus, wo lediglich 30,5% nicht mit derartigen Beschwerdestellen ausgestattet sind; nach den gesetzlichen Vorgaben ist aber auch dieser Anteil unakzeptabel hoch. Auch in Unternehmen mit Gleichstellungsmaßnahmen gibt es solche Kontaktstellen eher, aber ebenfalls in unzureichendem Maße (59,8%).

Der unterschiedliche Frauenanteil zeigt wiederum keinen interpretierbaren Einfluss.<sup>111</sup> Dass dort, wo nur Männer oder nur Frauen arbeiten, oder auch im Männer-dominierten Baugewerbe die wenigsten Stellen dieser Art eingerichtet sind, überrascht nicht.

#### Betriebe mit Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Frage 12)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

In Unternehmen mit Vorkommnissen gibt es mit 80,1% deutlich mehr Kontaktstellen als im Gesamt-Durchschnitt (49,3%).<sup>112</sup> Dies steht auch im Zusammenhang mit der Betriebsgröße: In großen Betrieben, wo es mehr Kontaktstellen gibt, wurden mehr Fälle bekannt. Das ganz überwiegende Gros dieser Stellen bestand bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes.<sup>113</sup> Daher ist davon auszugehen, dass die Einrichtung derartiger Stellen zwar nicht das Auftreten sexueller Belästigung verhindern kann, jedoch offensichtlich einen wichtigen Beitrag dazu leistet, dass sich das Meldeverhalten verändert und sich mehr Betroffene offenbaren.

*Die BR berichten zwar aus ihren Betrieben deutlich häufiger als die Gesamtheit der PV (72,8 % PV versus 49,3 % BR), dass es Stellen gebe, an die sich die Mitarbeiter bei sexueller Belästigung wenden könnten. Dieser Unterschied verflüchtigt sich jedoch, wenn man bei den PV nur Arbeitsstätten mit mehr als 100 Beschäftigten betrachtet, also jene, in denen es i. d. R. Betriebsräte gibt. Marginal erscheint demgegenüber, dass die BR dafür eher bereits vorhandene Stellen nennen, die PV*

<sup>111</sup> Frage 12

<sup>112</sup> Frage 12

<sup>113</sup> Frage 18



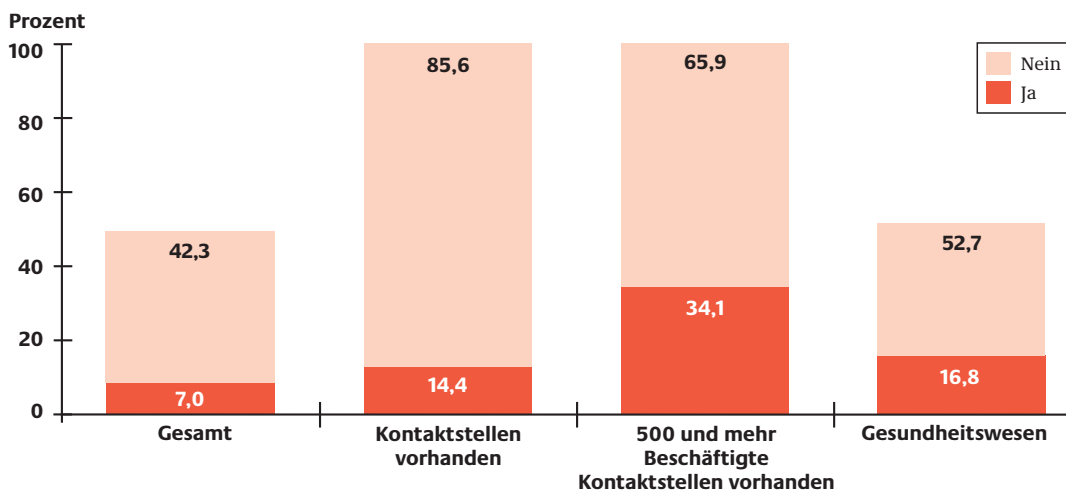
dagegen eher besonders eingerichtete. Diese sprachliche Differenzierung wurde von den Befragten (PV und BR) offensichtlich nicht so nachvollzogen wie erfragt; anderenfalls wären bei der Frage nach der Art der „besonders eingerichteten“ Stellen nicht vorrangig solche benannt worden, die ohnehin existieren, wie Geschäftsführung, Personalabteilung oder Betriebsrat.<sup>114</sup>

Die **Beschwerdestelle**, an die sich Belästigte wenden können (sei es eine eigens dafür eingerichtete oder eine schon vorhandene mit diesbezüglich erweiterter Funktion), ist in kleinen und mittleren Betrieben am ehesten die Geschäftsleitung, in größeren Unternehmen eher die Personalabteilung oder die/der Gleichstellungsbeauftragte. Bei Arbeitsstätten mit mehr als 100 Beschäftigten wird dafür in erster Linie der Betriebsrat benannt. Dabei bleibt offen, ob dies von der Unternehmensleitung so gewollt ist (z. B., um sich nur mit Fällen befassen zu müssen, die der Betriebsrat nicht klären oder nicht regeln kann) oder ob die Mitarbeiter von sich aus den Betriebsrat als erste Ansprechstelle ansehen und nutzen wollen.

Da den Personalverantwortlichen nur in geringem Umfang Fälle sexueller Belästigung bekannt wurden, es also nur in relativ wenigen Betrieben Erfahrungen mit solchen Vorgängen gibt, ist die genannte Funktionsverteilung wohl weitgehend noch Theorie.<sup>115</sup>

Deshalb verwundert es auch nicht, dass bei den meisten Stellen keine diesbezüglichen **Verfahrensregeln** vorhanden sind (38,9% + 3,4% „Weiß nicht“ = 42,3% unter den 49,3%, die überhaupt solche Stellen besitzen) und dass in den wenigen Betrieben, die über die Arbeitsweise dieser Stellen berichten (7,0%), meist nichts anderes gesagt wird als das, was in solchen Fällen ohnehin unerlässlich ist, nämlich dass mit den Betroffenen persönlich gesprochen wird (3,6%). Nur in sehr geringem Umfang (0,4%) gibt es regelmäßige Sprechstunden/Zusammenkünfte.<sup>116</sup>

#### Betriebe mit Kontaktstellen: Verfahrensregeln vorhanden? (Frage 13)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

<sup>114</sup> Frage 12

<sup>115</sup> Fragen 12 A/B; vgl. dazu ferner unten Frage 18 zum Zeitpunkt der Einrichtung dieser Stellen.

<sup>116</sup> Frage 13



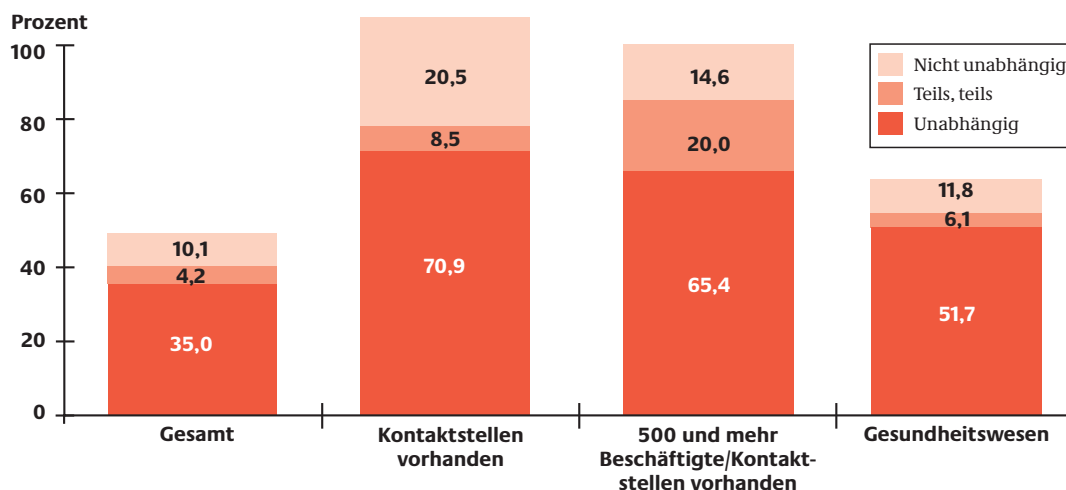


Aus Sicht der BR gibt es etwas häufiger Verfahrensregeln (23,2% unter 72,8%), vorwiegend persönliche Gespräche (7,6%), aber auch schriftliche Vereinbarungen (5,6%) und regelmäßige Sprechstunden (3,2%).<sup>117</sup>

Die **Beschwerdestellen** gelten meist als „**unabhängig**“, also weder weisungsgebunden noch berichtspflichtig (35,0%). Größere Betriebe gestehen diesen Stellen eher Unabhängigkeit zu als kleinere, obwohl in den kleineren vielfach die Geschäftsleitung selbst die Ansprechstelle ist. Es mag aber auch daran liegen, dass in den größeren Betrieben primär der (per se unabhängige) Betriebsrat als Kontaktstelle fungiert.<sup>118</sup>

Die BR bezeichnen diese Stellen deutlich häufiger (53,2%) als unabhängig<sup>119</sup>, nicht zuletzt wohl deshalb, weil sie sich selbst als die hauptsächlich dafür in Frage kommende Stelle ansehen.<sup>120</sup>

#### Betriebe, deren Personalverantwortliche die Kontaktstellen als unabhängig bezeichnen (Frage 14)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Dort, wo entweder keine Ansprechstelle vorhanden oder die vorhandene nicht unabhängig ist (das gilt für 65,0% aller Arbeitsstätten), wird gleichwohl **kein Bedarf** für eine **unabhängige Stelle** gesehen; nur 1,0% äußert sich gegenteilig. Lediglich in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (4,5%), aber auch in reinen Frauenbetrieben (8,1%) wird eine solche Stelle etwas häufiger für erforderlich gehalten.<sup>121</sup>

Als **Grund** dafür, dass es keiner unabhängigen Stelle bedürfe, gilt – wie zuvor bei der generellen Nicht-Umsetzung des Gesetzes in innerbetriebliche Maßnahmen –, dass es bisher „keine Probleme, keine Vorkommnisse“ gegeben habe (20,3%), ferner das „sehr gute Betriebsklima“ (7,0%). Betriebe mit Gleichstellungsmaßnahmen unterscheiden sich hierin von den übrigen nicht.<sup>122</sup>

<sup>117</sup> Frage 13

<sup>118</sup> Frage 14

<sup>119</sup> Frage 14

<sup>120</sup> Fragen 12 A/B

<sup>121</sup> Frage 15

<sup>122</sup> Frage 17



24,3% der Personalverantwortlichen sind der Ansicht, ihr Betrieb sei „zu klein“, um eine solche Stelle einzurichten. Wegen des hohen Anteils der Kleinbetriebe an der Gesamtheit der Arbeitsstätten beeinflussen diese Kleinunternehmen das Gesamtergebnis entsprechend stark.<sup>123</sup>

4,6% der Personalverantwortlichen meinen, eine solche (unabhängige) Stelle existiere bei ihnen schon in Form der Geschäftsleitung, der Personalabteilung oder des Betriebsrats, obwohl sie selbst zuvor die Stelle als „nicht unabhängig“ beschrieben hatten. Hier wurde die Frage offenbar teilweise missverstanden.<sup>124</sup>

*Die BR erkennen aus denselben Gründen keinen Bedarf für eine unabhängige Stelle wie die PV: „Keine Probleme, keine Vorkommnisse“ (20,0%) und „Entsprechende Stelle existiert schon“ (12,4%), wobei der BR wohl in erster Linie an sich selbst denkt. Naheliegenderweise entfällt bei den BR das Argument, das Unternehmen sei für eine solche Stelle zu klein.<sup>125</sup>*

Die **Beschwerdestellen existierten** größtenteils schon vor **Inkrafttreten** des BeschSchG (42,4% unter 49,3%, die überhaupt über solche Stellen verfügen). Dies legt die Annahme nahe, dass bei dieser Frage letztlich keine Auskünfte zu der gesetzlich vorgeschriebenen Beschwerdestelle gegeben wurden, sondern lediglich allgemein dazu, dass eine konkrete Ansprechstelle für Problemfälle vielfältigster Art, darunter auch sexueller Belästigung, häufig schon früher zur Verfügung stand.

Nur 1,1% der Stellen wurden aufgrund des Gesetzes eingerichtet, bei gemischten Betrieben mit hohem Frauenanteil rd. 4%, ebenso wie bei Unternehmen, die das Gesetz bekannt gemacht oder die Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen haben. Im Gesundheitsbereich sind es 5,4% und dort, wo Fälle sexueller Belästigung bekannt wurden, sogar 9,5%. In Ostdeutschland hat das Inkrafttreten des BeschSchG insoweit überhaupt keine Wirkungen entfaltet.

Weitere 3,0% der Arbeitsstätten richteten die Stellen erst später, unabhängig von diesem Gesetz ein.<sup>126</sup>

Die **Beschwerdehäufigkeit** hat sich seit Einrichtung (oder Funktionserweiterung) dieser Stellen kaum geändert. 39,3% der Personalverantwortlichen geben an, es habe schon vorher keine Beschwerdefälle über sexuelle Belästigung gegeben, 0,1% berichten von einer Zunahme, 0,7% von einer Abnahme. Dies kann in zwei Richtungen interpretiert werden: Entweder hat bereits die Einrichtung einer solchen Stelle in geringem Umfang präventiv gewirkt, oder die Institutionalisierung hat nicht zum gewünschten Erfolg geführt, weil sich Betroffene nicht dorthin wandten, obwohl vermutlich nach wie vor Belästigungen in gewissem Umfang auftreten.<sup>127</sup> Das Nicht-dorthin-Wenden ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Einrichtung dieser Stellen nicht von flankierenden Maßnahmen begleitet

<sup>123</sup> Frage 17

<sup>124</sup> Frage 17

<sup>125</sup> Frage 17

<sup>126</sup> Frage 18

<sup>127</sup> Frage 19



war, sondern über die Tatsache dieser Institutionalisierung kaum informiert wurde; darüber ist nichts Näheres bekannt.

Personalverantwortliche in Betrieben, in denen Fälle sexueller Belästigung bekannt wurden, berichten mit 14,8% deutlich häufiger als irgendeine andere Gruppe (4,7% bei „Gesetz bekannt gemacht“/2,7% bei „Betriebe mit Gleichstellungsmaßnahmen“), dass die Beschwerdebürohäufigkeit seit Einrichtung dieser Stellen zurückgegangen sei. Da die Beschwerdestellen in dieser Gruppe zu 9,5% gerade aufgrund des Gesetzes eingerichtet worden waren, bedeutet dies, dass es – zumindest bei diesen 9,5% – vorher noch mehr Beschwerden und damit bekannt gewordene Fälle gegeben hat. Das zeigt, dass das „Öffentlich-Machen“ der Vorkommnisse und die Institutionalisierung als Beschwerdestelle präventive Wirkung entfalten kann und geeignet ist, potenzielle Belästiger von ihrem Vorhaben abzubringen.<sup>128</sup>

Dort, wo Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen wurden oder das BeschSchG bekannt gemacht wurde, sind eher besondere Ansprechstellen vorhanden, an die sich von sexueller Belästigung Betroffene wenden können. Dort gab es allerdings schon vor Errichtung dieser Stellen kaum einschlägige Beschwerden.<sup>129</sup> Das wäre plausibel, wenn die Gleichstellungsmaßnahmen schon länger zurücklägen, also hinsichtlich sexueller Belästigung vorbeugend gewirkt haben könnten. Ebenso kann es aber auch daran liegen, dass die Existenz und (erweiterte) Funktion dieser Stellen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht ausreichend bekannt gemacht wurde.<sup>130</sup>

*Aus den Angaben der BR zur Beschwerdebürohäufigkeit ergibt sich kein grundlegend anderes Bild. Ein direkter Zahlenvergleich ist kaum möglich, auch nicht hinsichtlich der Arbeitsstätten mit 100 und mehr Beschäftigten, weil die Beschwerdebürohäufigkeit sehr vom Einzel-Unternehmen abhängt (und die BR nicht alle vergleichbaren Firmen repräsentieren, für die PV-Angaben vorliegen), vor allem aber, weil die PV nicht von allen Beschwerden erfahren, die bei den BR vorgebracht werden.*

## 5. Bewertung von Belästigungen durch Personalverantwortliche (Fragen 20–24 A/B)

Noch bevor die tatsächlichen Vorkommnisse zur Sprache kamen, wurden die Personalverantwortlichen gebeten, **selbst** zu **beschreiben**, welche Verhaltensweisen im Betrieb ihrer Meinung nach unter den gesetzlichen Begriff der „**sexuellen Belästigung**“ fallen. Dabei ergab sich Folgendes:

Es sind dies in erster Linie „anzügliche Bemerkungen“ (43,0%), „absichtliche Berührung, Angrapschen“ (41,8%) und „körperliche Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen“ (17,5%). Letzteres wird weniger als halb so oft genannt wie die beiden ersten Aspekte, was aber vermutlich keine Wertung darstellt, sondern eher daran liegt, dass die Personalverantwortlichen primär an das denken, was nach allgemeiner Lebenserfahrung vorkommen kann oder was vorgekommen ist. Möglich ist auch, dass der Begriff „Belästigung“ teilweise

<sup>128</sup> Frage 19

<sup>129</sup> Frage 19

<sup>130</sup> Fragen 5, 7



als zu „harmlos“ angesehen wird, um darunter auch schwere Straftaten wie körperliche Gewaltanwendung zu verstehen. Daher wurden Vorfälle, die mehr sind als „nur“ belästigend, gedanklich vermutlich zum Teil nicht einbezogen.

Vielleicht ist der zuletzt genannte Aspekt auch eine Ursache dafür, dass 15,3% aller Personalverantwortlichen von sich aus nichts dazu sagen konnten oder wollten, was ihrer Meinung nach unter „sexuelle Belästigung“ fällt. Erst in größeren Unternehmen (ab 500 Beschäftigte) reduziert sich dieser Anteil deutlich und liegt damit ähnlich wie im Gesundheits- und sonstigen Dienstleistungsbereich.<sup>131</sup>

Der unterschiedliche Frauenanteil im Betrieb hat auf die (ungestützte) Definition der meisten Belästigungen keinen erkennbaren Einfluss.<sup>132</sup> Die tabellarischen Ergebnisse zeigen insoweit kein einheitliches Bild, was ebenfalls auf ein teilweise unterschiedliches Verständnis des Begriffs „Belästigung“ deutet. Lediglich in wenigen Gruppen zeigt sich eine einheitliche Tendenz: „Anstarren, taxierende Blicke“ (5,6%) empfinden Personalverantwortliche in den stärker gemischten Betrieben eher als Belästigung als solche in wenig oder ganz überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsstätten. „Anzügliche Witze“ (rd. 8%) und „scheinbar zufällige Berührung“ (rd. 7%) werden in Betrieben mit geringerem Frauenanteil fast doppelt so häufig als Belästigung genannt wie sonst.

Zu den weniger gravierenden „Delikten“ deutlich kritischer äußern sich Personalverantwortliche in Betrieben, in denen vorbeugende Maßnahmen getroffen wurden: „Anstarren“ (11,4%), „anzügliche Witze“ (13,2%) und „Angrapschen“ (60,8%) werden dort viel häufiger genannt.

*Bei den BR ist der Anteil derer, denen nichts dazu einfiel, was zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu rechnen ist, mit 4,4% deutlich geringer als bei den Personalverantwortlichen (15,3%); ansonsten decken sich die spontanen Antworten im Großen und Ganzen mit denen der PV.<sup>133</sup>*

Ebenfalls offen erfragt wurden Vorfälle, die nach Meinung der Personalverantwortlichen zum **Grenzbereich** sexueller Belästigung zählen, also gerade nicht mehr zu dem, was sie vorher als Belästigung definiert hatten. Dazu zählen in erster Linie „anzügliche Witze, Texte und Lieder“ (12,0%), „anzügliche Bemerkungen“ (6,6%), mitunter auch „freundschaftliche Berührungen/Schulterklopfen/Handgeben“ (4,3%) und „unerwünschter Flirt/Rumschäkern“ (3,4%). Bemerkenswert ist, dass knapp 3% auch „scheinbar zufällige Berührung“, „absichtliches Berühren/Angrapschen“, „Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen“ oder „Androhung beruflicher Nachteile nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs“ nur zum Grenzbereich rechnen und nicht zur sexuellen Belästigung selbst.<sup>134</sup>

Um es nicht bei den von den Personalverantwortlichen selbst formulierten Aspekten sexueller Belästigung zu belassen, wurde um **Einzel-Bewertung 16 verschiedener Beispiele** möglicher sexueller Belästigungen gebeten.<sup>135</sup>

<sup>131</sup> Fragen 20/21

<sup>132</sup> Fragen 20/21

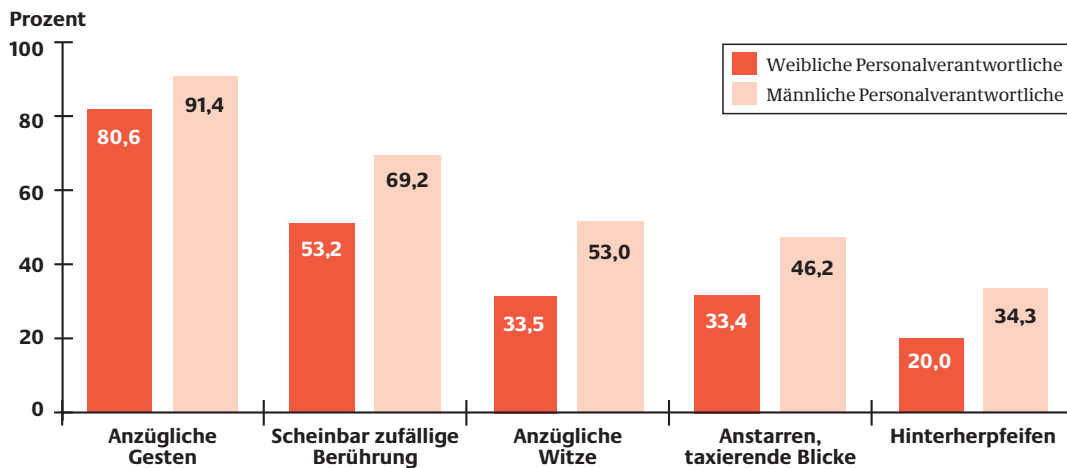
<sup>133</sup> Fragen 20/21

<sup>134</sup> Fragen 22/23

<sup>135</sup> Fragen 24 A/B



### Unterschiedliche Bewertung bestimmter Verhaltensregeln als sexuelle Belästigung aus der Sicht weiblicher und männlicher Personalverantwortlicher (Auswahl) (gestützte Frage 24 B)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Bei den Antworten wurde festgehalten, ob die Zuordnung vorbehaltlos erfolgte oder mit einem relativierenden „Kommt drauf an“. Befragte, die sich ohne Einschränkungen äußern, charakterisieren weniger gravierende Belästigungen z. T. deutlich abweichend von den Rechtsberatern<sup>136</sup> im Rahmen dieser Studie. Bei den schwerwiegenderen Belästigungen gibt es dagegen große Ähnlichkeit.

Recht erstaunlich sind die Unterschiede in der Beurteilung durch weibliche und männliche Personalverantwortliche (PV) bei weniger brisanten Sachverhalten: Während Frauen spontan einige der in Frage kommenden Vorfälle etwas häufiger nennen als Männer, ist es bei der gestützten Abfrage vielfach umgekehrt: Frauen urteilen deutlich weniger „streng“. Erst bei den drastischeren Vergehen gleichen sich die Bewertungen wieder an.<sup>137</sup>

Die letztgenannten Verhaltensweisen in der Tabelle (Seite 46) wurden relativ häufig mit „Kommt drauf an“ bewertet („Hinterherpfeifen“ 62,4%/, „Anstarren“ 42,2%/, „abwertende Äußerungen“ 40,2%/, „scheinbar zufälligen Berührungen“ 21,2%); hier besteht demnach offensichtlich Unsicherheit, ob sie generell zur sexuellen Belästigung zu zählen sind oder erst nach Prüfung des Einzelfalles.

Personalverantwortliche in Betrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen beurteilen alle im Detail erfragten Aspekte sexueller Belästigung am Arbeitsplatz strenger als andere. Am deutlichsten ist dies bei „anzüglichen Witzen“ (53,5%). Etwas vorsichtiger sind sie bei der Bewertung von „anzüglichen Bemerkungen“ (76,2%); hier tendieren sie etwas eher (aber keineswegs mit Mehrheit) zum abwägenden „Kommt drauf an“.<sup>138</sup>

<sup>136</sup> Vgl. unten C.V.6.b. Die größten Abweichungen beziehen sich auf „anzügliche Witze“ und „scheinbar zufällige Berührungen“, die von den Rechtsberatern deutlich häufiger als sexuelle Belästigung eingestuft werden. Ähnlich verhält es sich bei den Männern, die in der Dortmunder Studie (S. 228) befragt wurden; auch hier gibt es in den weniger gravierenden Fällen z. T. Abweichungen. Die größte bezieht sich auf „scheinbar zufällige Berührungen“, die „in Dortmund“ nur halb so häufig als Belästigung eingestuft wurden.

<sup>137</sup> Zur vollständigen Gegenüberstellung vgl. Fragen 24 A/B.

<sup>138</sup> Fragen 24 A/B



	Gesamt	Männl. PV	Weibl. PV
Ausübung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	99,3%	99,3%	99,3%
Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	99,3%	99,3%	99,2%
Angrapschen, absichtliche Berührung	98,7%	98,8%	98,5%
Aufforderung zu sexuellen Handlungen	98,6%	98,6%	98,6%
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen	98,4%	98,7%	98,1%
Androhung beruflicher Nachteile nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	97,6%	98,5%	96,2%
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	95,1%	96,9%	92,5%
Herzeigen, Übersenden von Pornografie	94,7%	97,9%	90,1%
Sichtbares Anbringen von Pornografie	87,2%	90,9%	82,2%
Anzügliche Gesten	86,9%	91,4%	80,6%
Anzügliche Bemerkungen	79,9%	84,8%	73,0%
Scheinbar zufällige Berührung	62,5%	69,2%	53,2%
Abwertende Äußerungen wie z. B. „Tussi“	45,3%	51,7%	36,5%
Anzügliche Witze	44,9%	53,0%	33,5%
Anstarren, taxierende Blicke	40,9%	46,2%	33,4%
Hinterherpfeifen	28,3%	34,3%	20,0%

Das Vorhandensein von Kontaktstellen beeinflusst die Bewertung der erfragten Handlungen dagegen entweder gar nicht oder nur in geringem Maße.<sup>139</sup>

Die BR unterscheiden sich in ihrer Bewertung nicht von der Gesamtheit der PV.<sup>140</sup>

## 6. Bekannt gewordene Fälle seit Bestehen des BeschSchG (Fragen 25–37)

In **4,8 %** der Arbeitsstätten sind den Personalverantwortlichen **offiziell** Fälle sexueller Belästigung **bekannt geworden**, in weiteren **0,6 % gerüchteweise**, zusammen also **5,4 %**. Hinzukommen **1,5 %**, wo Fälle *vermutet* werden, obwohl sie weder offiziell noch gerüchteweise bekannt geworden sind. Insgesamt wird also an **6,9 %** der Arbeitsstätten davon ausgegangen, dass es **Vorkommnisse** gibt. Zu den nur gerüchteweise vernommenen oder nur vermuteten Fällen liegen verständlicherweise keine weiteren Angaben vor.

Allerdings konnten **0,4 %** der Personalverantwortlichen zu den gerüchteweise kolportierten Fällen nicht selbst Auskunft geben, sondern verwiesen an Dritte, die aber nicht erreichbar waren. Im Folgenden wird daher auf die verbleibenden **5,0 %**<sup>141</sup> Bezug genommen. Der Wert setzt sich zusammen aus einer breiten Streuung der Einzelergebnisse in den unterschiedlichen Betriebsgrößeklassen: Die „offiziell“ und „gerüchteweise“ bekannt gewordenen Vorkommnisse steigen dabei von **3,6 %** bei Kleinbetrieben mit 5–9 Beschäftigten kontinuierlich

<sup>139</sup> Fragen 24 A/B

<sup>140</sup> Fragen 24 A/B

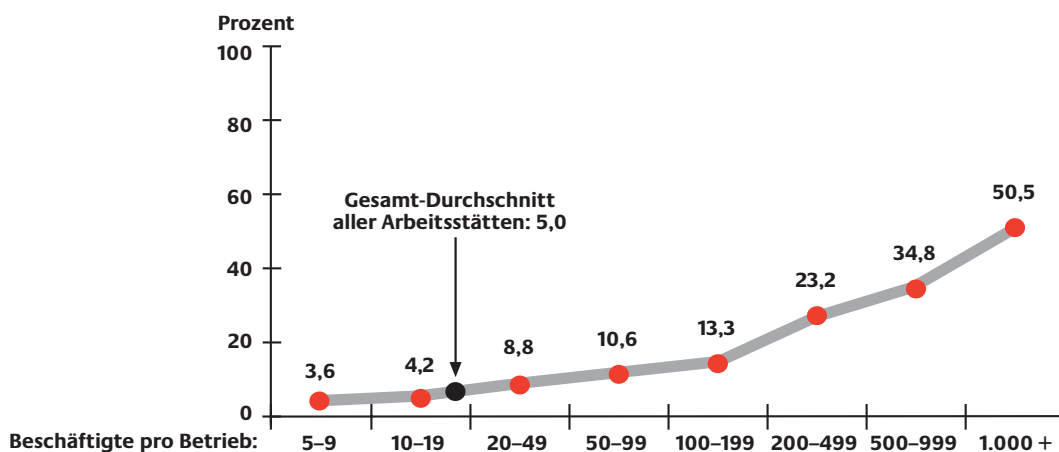
<sup>141</sup> Fragen 25, 32



bis auf 50,5% in Arbeitsstätten mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Meistens handelt es sich um ein einziges Vorkommnis pro Betrieb, aber auch von „mehr als 20 Fällen“ wird berichtet.<sup>142</sup>

Es sei nochmals betont, dass diese Untersuchung die den Personalverantwortlichen **bekannt gewordenen** Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemessen hat und nicht das Ausmaß **tatsächlicher Vorkommnisse**. Größere Betriebe, in denen auch mehr Frauen tätig sind, bieten zwar von daher ein größeres „Potenzial“ für sexuelle Übergriffe. Das bedeutet jedoch nicht, dass die einzelne Frau in einem Großunternehmen stärker gefährdet wäre als in einem kleinen. Das in Großbetrieben häufigere Bekanntwerden solcher Vorkommnisse kann ebenso Folge einer besseren innerbetrieblichen Organisation sein bzw. einer besseren Aufklärungsrate in den größeren und einer höheren Dunkelziffer in den kleineren Unternehmen.

#### Vorkommen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, über die Personalverantwortliche aus eigener Kenntnis berichten konnten (Fragen 25, 32)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Aus reinen Männerbetrieben wurden keinerlei Vorkommnisse gemeldet, aus etwa gleich stark mit Männern und Frauen besetzten Unternehmen dagegen 8,6%. Auch in den Branchen „Verkehr, Banken, Versicherungen“, „Gesundheitswesen“ und bei den „sonstigen Dienstleistungen“ gab es mehr als 50% häufiger Vorkommnisse als im Gesamt-Durchschnitt (7,8%/7,5%/7,9%; in vorgenannter Reihenfolge). Im Westen waren es mit 5,6% weit mehr als doppelt so viele wie im Osten (2,2%).<sup>143</sup>

Bei den Unternehmens-Gruppen, die sich im Vergleich zu den anderen durch eine positivere Einstellung und Verhaltensweise zum BeschSchG auszeichnen, wurden mehr Fälle sexueller Belästigung bekannt als bei den übrigen. Als positiv wurden dabei eingestuft: Bekanntheit und Bekanntmachung des Gesetzes (5,8%/13,7%), vorbeugende Maßnahmen getroffen (14,6%), Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden vorhanden (8,1%)

<sup>139</sup> Fragen 24 A/B

<sup>140</sup> Fragen 24 A/B

<sup>141</sup> Fragen 25, 32

<sup>142</sup> Frage 33

<sup>143</sup> Fragen 33, 34





und im weiteren Sinne „gleichgestellte“ Unternehmen (8,3%). Die Situation in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten weicht deutlich davon ab: Dort wurden bei mehr als 40 % der Betriebe Fälle bekannt. Bei all diesen Gruppen dürfte dies vermutlich als Erfolg im Sinne einer höheren Melderate zu werten sein und nicht als höheres Gefährdungspotenzial, ebenso wie zuvor im Zusammenhang mit der Betriebsgröße dargelegt.<sup>144</sup>

Weibliche Personalverantwortliche berichten mehr als doppelt so häufig wie männliche über Vorfälle (7,4%/3,3%).<sup>145</sup> Dabei handelt es sich nicht um einen Einfluss der Betriebsgröße, etwa in dem Sinne, dass es in größeren Unternehmen, wo mehr Vorfälle registriert werden, mehr weibliche als männliche Personalverantwortliche gibt; denn die Betriebsgrößenklassen-Verteilung ist bei beiden Gruppen in etwa gleich.<sup>146</sup> Es liegt daher die Erklärung nahe, dass Frauen an verantwortlicher Stelle von solchen Vorfällen eher erfahren als Männer.<sup>147</sup> Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass man ihnen als Frau eher Fälle mitteilt oder dass weibliche Verantwortliche bei diesem Thema „hellhöriger“ sind und (kolportierten) Vorkommnissen intensiver nachgehen.

*Die Angaben der BR (32,0 % Vorkommnisse) entsprechen etwa denen der PV für die Betriebsgrößenklassen, in denen es i. d. R. Betriebsräte gibt.<sup>148</sup>*

*Die bei den Personalverantwortlichen festgestellte Abhängigkeit von der Betriebsgröße schlägt sich tendenziell auch in den Angaben der BR nieder. Insgesamt berichten 35,6 % von (offiziellen und gerüchteweisen) Vorkommnissen solcher Art, in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten sind es 44,3 %. Die Werte decken sich in etwa mit den Angaben der PV. Völlige Kongruenz ist – aus den zuvor genannten Gründen – nicht zu erwarten.<sup>149</sup>*

Dort, wo **weder offiziell noch gerüchteweise Fälle bekannt** wurden, rechnen 1,5% aller Personalverantwortlichen damit, dass es **trotzdem welche gegeben** hat; in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sogar zwischen 10,7% und 17,0%.<sup>150</sup>

Als **Gründe** für das „Nicht-offiziell-Bekanntwerden“ werden angegeben, dass es sich dabei entweder um Kleinigkeiten gehandelt habe, die wohl nicht als Belästigung aufgefasst wurden, bzw. um ein Tabuthema, über das nur ungern gesprochen werde, oder die Angst z. B. vor beruflichen Nachteilen.<sup>151</sup>

*Den BR zufolge steht die Angst vor Nachteilen jedweder Art im Vordergrund, gefolgt vom „Tabuthema“ und – in deutlich geringerem Umfang – dass es sich bei den Belästigungen um Geringfügigkeiten handele.<sup>152</sup>*

<sup>144</sup> Fragen 33, 34

<sup>145</sup> Fragen 33, 34

<sup>146</sup> Frage H

<sup>147</sup> Frage 33

<sup>148</sup> Frage 33

<sup>149</sup> Frage 25

<sup>150</sup> Frage 28

<sup>151</sup> Frage 30

<sup>152</sup> Frage 30



Insgesamt verbleiben **92,0 % Arbeitsstätten**, in denen den Personalverantwortlichen **keine Fälle sexueller Belästigung bekannt** wurden und in denen sie auch **keine „Dunkelziffer“ erwarten**; dies sehen weibliche und männliche Personalverantwortliche etwa gleich (90,5%/93,1%). In Betrieben mit vorbeugenden Maßnahmen gehen 75,4 % davon aus; dass es bei ihnen keine Fälle sexueller Belästigung gibt; lediglich in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten sinkt dieser Wert auf 30,6%.<sup>153</sup>

Diese Ergebnisse können quantitativ nicht mit Ergebnissen von Untersuchungen z. B. bei Betroffenen oder bei Beratungsinstitutionen verglichen werden; denn diese Zielgruppen können „nur“ über Erlebtes bzw. über mitgeteilte Vorkommnisse berichten, so dass zwangsläufig der statistische Bezug zu den Größenordnungen in der Gesamtheit der Beschäftigten oder in der Gesamtheit der Unternehmen fehlt. Auch schriftliche Befragungen, die an die Gesamtheit der Beschäftigten gerichtet werden, schaffen keine statistische Grundlage für Gesamtaussagen, denn erfahrungsgemäß antworten bei solchen Umfragen in erster Linie die Betroffenen. Ebenso wenig auf die Gesamtheit hochrechenbar sind Umfragen in ausgewählten, vermutlich besonders betroffenen Branchen/Unternehmen wie z. B. Polizei/Banken, Versicherungen, Großbetriebe etc.

Als **Grund** für das **Nicht-Vorkommen bzw. Nicht-Bekanntwerden** von sexueller Belästigung wird vorrangig genannt, dass die Mitarbeiter von sich aus entsprechend miteinander umgingen und – vor allem in kleineren Betrieben – dass die Firmenleitung entsprechenden Einfluss ausübe.<sup>154</sup>

*Die BR gehen häufiger als der Gesamtdurchschnitt, aber tendenziell ähnlich wie größere Betriebe davon aus, dass es Fälle gegeben habe, die nicht mitgeteilt wurden. Nur 46,8 % meinen, dass es tatsächlich keine Vorkommnisse gegeben habe. Sie führen dies im Wesentlichen darauf zurück, dass die Mitarbeiter einen entsprechenden Umgang miteinander pflegen, weniger auf ein entsprechendes Verdienst der Firmenleitung.*<sup>155</sup>

Bei den 5,0 % Betrieben, in denen es Vorkommnisse gab, wurden in erster Linie Frauen **belästigt** (2,9%), zu 0,9 % aber auch Männer; in den übrigen 1,1 % der Fälle war erstaunlicherweise nicht bekannt, ob nur Frauen oder auch Männer belästigt wurden.<sup>156</sup> Mit zunehmender Betriebsgröße verschiebt sich – stärker noch als der wachsende Anteil weiblicher Mitarbeiter überhaupt – die Relation zu Ungunsten der Frauen: In Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten werden achtmal so häufig Frauen belästigt wie Männer (45,0 % gegenüber 5,4%), in Kleinbetrieben „nur“ zweimal so viele (1,8 % gegenüber 0,9 %).<sup>157</sup> Die Ursache für den hohen Belästigungsgrad von Frauen insbesondere in Großbetrieben mag zum einen quantitativ begründet sein, weil es dort mehr Frauen gibt, steht darüber hinaus aber evtl. auch damit im Zusammenhang, dass ein Großteil dieser Frauen hierarchisch niedrigere Positionen besetzt, in denen sie Belästigungen möglicherweise eher ausgesetzt sind. In den stärker gemischten Betrieben (Frauenanteil 20 %–80 %) werden fünfmal häufiger nur

<sup>153</sup> Frage 28

<sup>154</sup> Frage 29

<sup>155</sup> Fragen 28/29

<sup>156</sup> Frage 36

<sup>157</sup> Frage 36; zu den Einzelheiten betreffend Art und Umstände der Belästigungen vgl. u. B.II.11.



Frauen belästigt als Männer, in den Branchen „Verkehr, Banken, Versicherungen“ und „Gesundheit“ mehr als siebenmal häufiger, ähnlich wie dort, wo vorbeugende Maßnahmen getroffen wurden; in Betrieben mit Kontaktstellen ist die Diskrepanz weniger stark, an Arbeitsstätten mit Gleichstellungsmaßnahmen ist sie noch höher.<sup>158</sup>

*Wie angesichts der von den Personalverantwortlichen mitgeteilten Relationen zu erwarten, berichten auch die BR, dass in erster Linie Frauen belästigt wurden.*<sup>159</sup>

*Die meisten Fälle wurden dem Betriebsrat direkt von den Betroffenen mitgeteilt (26,4 %), in 5,2 % (auch) von der Geschäftsleitung und in 8,0 % (auch) von anderen Stellen. Darunter waren 3,6 %, in denen der BR ausschließlich über die Geschäftsleitung informiert wurde. Bei den verbleibenden 27,2 % Vorkommnissen wurden mehr als die Hälfte (16,8 %) vom BR an die Firmenleitung weitergeleitet, 9,2 % dagegen nicht; hier zeigt sich die erwartete Filterfunktion.*<sup>160</sup>

*Als Gründe für die Nicht-Weiterleitung werden vorwiegend der diesbezügliche „Wunsch der Betroffenen“ genannt (4,4 %), „weil eine interne Klärung möglich war“ (2,0 %), aber auch „weil die Anschuldigung ungerechtfertigt war“ (1,2 %).<sup>161</sup> Als weiteren Nicht-Weiterleitungsgrund geben die BR den „Schutz der Mitarbeiter“ (0,4 %) an.<sup>162</sup>*

## 7. Beratung, Prävention, Maßnahmen, Schadensersatz (Fragen 51–64)

Die Fragen 51 A 1 und A 2 sowie 51 A/B wurden ausschließlich an die Betriebsräte gerichtet; sie werden daher vorab kommentiert.

*56,0 % der BR würden im Falle sexueller Belästigung die Betroffenen ausschließlich selbst beraten und die Fälle nicht an die Geschäftsleitung o. Ä. weiterleiten. 35,6 % würden selbst beraten und darüber hinaus auch an die Geschäftsleitung (24,4 %), an die Frauenbeauftragte (14,0 %) bzw. an Rechtsberatungsstellen (11,6 %) verweisen. 8,4 % wollen nicht selbst beraten sondern, ausschließlich weiterverweisen.*<sup>163</sup>

*Unabhängig davon, aber nicht ohne teilweisen Widerspruch zum eigenen (prognostizierten) Verhalten sehen es die BR fast gänzlich (96,8 %) als ihre Aufgabe an, sich in solchen Fällen einzuschalten und dies nicht allein anderen Stellen zu überlassen.*<sup>164</sup>

Bis zur Jahresmitte 2002 wurden nur in 9,8 % der Arbeitsstätten **vorbeugende Maßnahmen** getroffen, um sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu vermeiden.<sup>165</sup> In größeren Betrieben (500 Beschäftigte und mehr) steigt dieser Anteil auf 28,8 %, was zum einen auf die

<sup>158</sup> Frage 36

<sup>159</sup> Frage 36

<sup>160</sup> Fragen 35 A/B; vgl. dazu auch unten B. II 11. b.

<sup>161</sup> Frage 35 C

<sup>162</sup> Frage 35 D

<sup>163</sup> Fragen 51 A 1/A 2

<sup>164</sup> Fragen 51 A/B

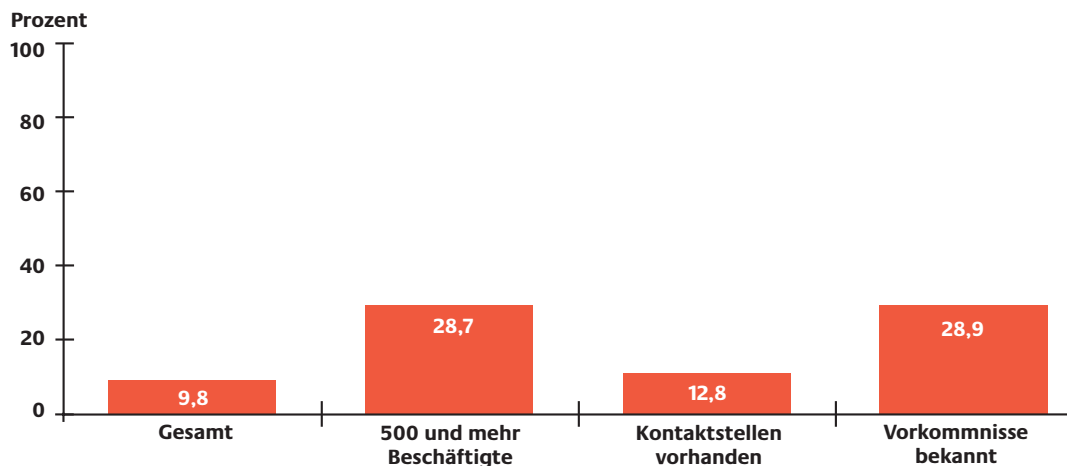
<sup>165</sup> Frage 51 B



dort schon gemachten negativen Erfahrungen zurückgehen mag, zum anderen aber auch auf die Bereitschaft, diesem Problem eher präventiv zu begegnen.<sup>166</sup> Allerdings wurden in 42,6 % dieser Betriebe (> 500 Beschäftigte) offiziell/gerüchteweise Fälle sexueller Belästigung bekannt. Das bedeutet, dass der Umfang der Vorbeugungsmaßnahmen noch nicht groß genug ist, um mit dem Ausmaß der Vorfälle Schritt zu halten.<sup>167</sup> Der höhere Anteil vorbeugender Maßnahmen in „gleichgestellten“ Betrieben (22,5 %) gegenüber den „nicht gleichgestellten“ (6,1 %) dürfte zum einen Folge der Gleichstellung sein, zum anderen aber auch der Betriebsgröße.<sup>168</sup>

In Arbeitsstätten mit 100 % Frauenanteil wurden überhaupt keine vorbeugenden Maßnahmen getroffen, in reinen Männerbetrieben immerhin bei 11,1%.<sup>169</sup>

#### Betriebe mit vorbeugenden Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Frage 51 B)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Das Vorhandensein von Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden korrespondiert mit den vorbeugenden Maßnahmen; diese Stellen haben, wie bereits gezeigt, vorbeugende Wirkung.

*Die BR berichten in etwas geringerem Umfang über vorbeugende Maßnahmen als die PV in Betrieben vergleichbarer Größenordnung.<sup>170</sup> Möglicherweise sind die Definitionen dessen, was zu den vorbeugenden Maßnahmen zählt, etwas unterschiedlich.*

Die **vorbeugenden Maßnahmen** bestehen im Wesentlichen darin, die Mitarbeiter zu sensibilisieren und über die Verhaltensnormen zu informieren; z. T. werden auch betriebsinterne Richtlinien erlassen und organisatorische Veränderungen vorgenommen wie z. B. das Einrichten von Frauenparkplätzen oder getrennten Ruheräumen. Die Maßnahmen gelten dabei meistens (8,4 %) sowohl für weibliche als auch für männliche Mitarbeiter.<sup>171</sup>

<sup>166</sup> Frage 51 B

<sup>167</sup> Fragen 25, 32

<sup>168</sup> Frage 51 B

<sup>169</sup> Frage 51 B

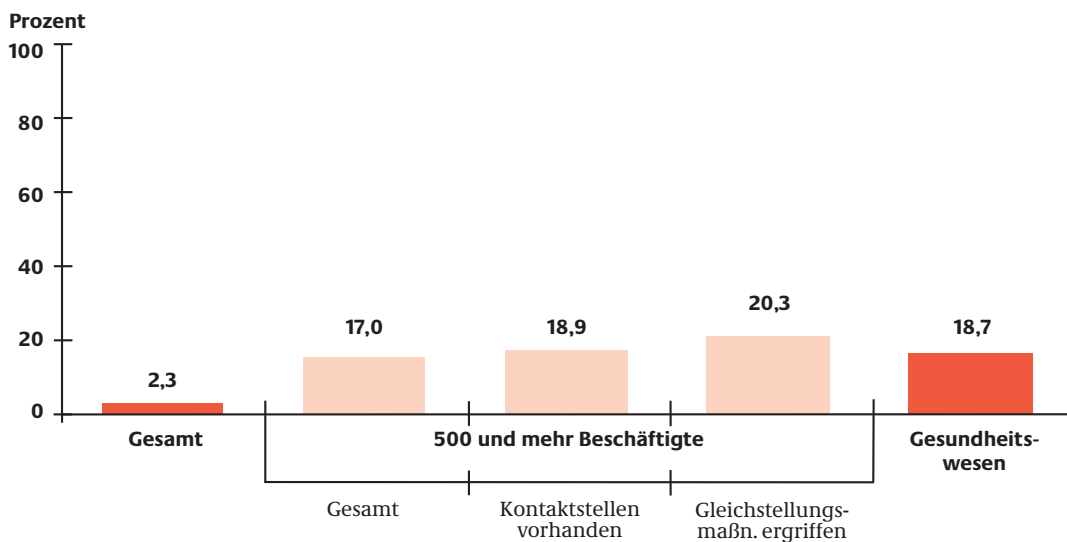
<sup>170</sup> Frage 51 B

<sup>171</sup> Fragen 51/52



Gezielte **Fortbildungen und Schulungen** dazu, wie die Mitarbeiter mit dem Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz umgehen sollen, gibt es kaum (2,3%); sie werden von den Unternehmen fast einhellig (97,7%) für nicht erforderlich gehalten. Auch in Großbetrieben und im Gesundheitsbereich liegt diese Ablehnung noch über 80%.<sup>172</sup>

#### Betriebe mit gezielten Fortbildungen, Schulungen zum Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Frage 54)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Ob ein Unternehmen etwas zur Gleichstellung unternommen hat oder nicht, spielt für Fortbildungsmaßnahmen zum Problem sexueller Belästigung eine erstaunlich geringe Rolle (5,5% gegenüber 1,4%); Gleiches gilt für Betriebe mit und ohne Kontaktstellen (4,5% gegenüber 0,2%).<sup>173</sup> Primärer Faktor ist demnach auch hier die Betriebsgröße.

*Die BR machen von der ihnen sicher gegebenen Möglichkeit, selbst solche Schulungen abzuhalten, ebenfalls kaum Gebrauch.<sup>174</sup>*

Beim **Auftreten erstmaliger oder neuerlicher Fälle** von sexueller Belästigung erwarten spontan nur 46,8% der Personalverantwortlichen eine offizielle Meldung der betroffenen Person an die Geschäftsleitung, den Betriebs- oder Personalrat; bei Betrieben mit hohem Frauenanteil sind es 60,2%, an Arbeitsstätten mit Kontaktstellen 50,7%. Klärende Gespräche mit den Beteiligten und deren „Offenheit“ werden nur von 34,0% gewünscht. Es gibt – wohl weil die meisten Betriebe diesbezüglich ohne Erfahrungen sind – kein eingespieltes Verfahren für solche Vorfälle. Lediglich 2,7% befürworten das Einschalten besonderer betrieblicher Anlaufstellen; auch in Großbetrieben und im Gesundheitsbereich sind es nur etwas mehr als 10%.<sup>175</sup>

<sup>172</sup> Frage 54

<sup>173</sup> Frage 54

<sup>174</sup> Frage 54

<sup>175</sup> Frage 55



Dass in diesem Zusammenhang nur 4,7% der Personalverantwortlichen von Abmahnung, Kündigung oder sonstigen Sanktionen der Geschäftsleitung sprechen, ist – wegen der zugrunde liegenden Fragestellung – nachvollziehbar: Denn gefragt war nach der „unmittelbaren Reaktion“, die man sich von den Betroffenen wünscht; dazu können rechtliche Schritte des Unternehmens i. d. R. noch nicht gehören.<sup>176</sup>

Wenn spontan kein **konkreter Ansprechpartner** genannt wurde, folgte eine gezielte Nachfrage, an wen sich Betroffene wenden sollten. Dabei erhöhten sich die ursprünglich für „Geschäftsleitung, Personalabteilung und Betriebsrat“ gemachten Angaben um 28,7% auf insgesamt 75,5%.<sup>177</sup>

*Die BR befürworten deutlich stärker als die PV eine „Meldung“ an die Geschäftsleitung, den Personalrat, insbesondere aber an den Betriebsrat. Sie sind aber gleichzeitig auch eher für das Einschalten anderer betrieblicher Anlaufstellen wie z. B. der Frauenbeauftragten (9,2% gegenüber 2,7% bei den PV).<sup>178</sup>*

*Von Seiten der Unternehmensleitung wünschen sich die BR in derartigen Fällen natürlich ein (in den Antworten unterschiedlich formuliertes) sofortiges und konsequentes Handeln. Eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wurde ausdrücklich nur von 10,4% vorgebracht, möglicherweise wird eine solche vielfach unterstellt. Nur 2,0% meinen, Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz seien zuerst oder gar ausschließlich Sache des Betriebsrats; in der Absichtserklärung erscheint also die Filterfunktion des BR geringer als bei den tatsächlich bekannt gewordenen Fällen.<sup>179</sup>*

Angeblich ist 84,9% der Personalverantwortlichen bekannt, dass das BeschSchG im Falle sexueller Belästigung für die Arbeitgeber **arbeitsrechtliche Maßnahmen** vorsieht.<sup>180</sup> Der Zweifel daran (bzw. daran, ob diese Bekanntheit nicht erst während der Befragung entstanden ist) ergibt sich aus dem zu Anfang erhobenen Kenntnisstand. Laut Fragen 1 und 2 war das Gesetz als solches nur 65,0% der Personalverantwortlichen bekannt und weitere 22,6% hatten nur „sonst davon gehört, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt ist“. Zusammen ergab das jene 87,6%, denen das „Beschäftigtenschutzgesetz (i. w. S.) oder die Kernaussage bekannt“ ist. Nach den hier gegebenen Antworten müsste dieser Personenkreis nahezu vollständig auch über Einzelheiten des BeschSchG und die dort vorgesehenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen informiert sein, was nicht realistisch erscheint. Vermutlich hat ein Teil der Befragten die Frage missverstanden und dahingehend beantwortet, dass er den angeführten arbeitsrechtlichen Maßnahmenkatalog als solches kenne – losgelöst von der konkreten Frage zum BeschSchG.

Unter diesem Vorbehalt sind auch die Ergebnisse der Teilgruppen zu sehen: Bei Großunternehmen erreicht die Bekanntheit dieser Maßnahmen fast 100%, im Gesundheitswesen und im verarbeitenden Gewerbe geht sie kaum über den Gesamtdurchschnitt hinaus; bei Verkehr, Banken, Versicherungen, im Baugewerbe und im Handel ist sie etwas überdurch-

<sup>176</sup> Frage 55

<sup>177</sup> Fragen 55/56

<sup>178</sup> Fragen 55/56

<sup>179</sup> Frage 56 A

<sup>180</sup> Frage 57



schnittlich. Der Frauenanteil wirkt sich wiederum nur in den „Rand“-Gruppen aus: In reinen Frauen- oder Männerbetrieben wissen die Personalverantwortlichen weniger Bescheid.<sup>181</sup>

Wie zu erwarten, wirken sich alle im Zusammenhang mit dem BeschSchG oder hinsichtlich der Gleichstellung schon getroffenen Maßnahmen auf die Kenntnis der arbeitsrechtlichen Bestimmungen positiv aus; Gleiches gilt für das Bekanntwerden von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Männliche Personalverantwortliche sind besser informiert als weibliche.<sup>182</sup>

*Wie schon beim Gesetz an sich zeigen sich die BR auch hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Maßnahmen besser informiert als die PV (94,4 % gegenüber 84,9 %).<sup>183</sup> Die Diskrepanz zwischen diesem „Spezialwissen“ und der zuvor bekundeten allgemeinen Kenntnis des Gesetzes besteht freilich auch hier.*

Einer möglichen Aufnahme von **Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen gegen das Unternehmen** in das Gesetz stehen 72,4 % der Personalverantwortlichen ablehnend gegenüber (bei den Großunternehmen sind es fast 80 %, im Baugewerbe sogar 91,4 %); 2,6 % äußern sich nicht dazu. Nur 5,0 % halten dies ohne Einschränkung für sinnvoll, 20,0 % möchten eine solche Sanktion auf bestimmte Fälle beschränkt sehen, nämlich auf schwerere und Wiederholungsfälle oder wenn Unternehmen selbst keine Schritte einleiten. Personalverantwortliche in großen und kleinen Unternehmen unterscheiden sich in dieser Einstellung – anders als vielfach sonst – nur geringfügig.<sup>184</sup>

In „gleichgestellten“ Unternehmen sind die Personalverantwortlichen eher bereit, Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche gegen das Unternehmen zu befürworten, vor allem in Wiederholungsfällen. Gleiches gilt für weibliche Personalverantwortliche und, mit dem höchsten Zustimmungswert (34,7 %), für Betriebe, in denen Fälle bekannt geworden sind; dort begrüßen die PV solche Ansprüche vor allem dann, wenn das Unternehmen selbst die erforderlichen Schritte nicht eingeleitet hat.

Die größte Ablehnung zeigte sich erstaunlicherweise in großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, die Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden eingerichtet haben. Dort sind 81,6 % gegen die gesetzliche Verankerung von Schmerzensgeldansprüchen gegen das Unternehmen. Möglicherweise fürchtet man dort wegen des relativ großen Umfangs der Vorkommnisse zusätzliche finanzielle Belastungen; vielleicht sieht man in den Kontaktstellen aber auch zum Teil eine Form von Selbstregulierung, die gesetzliche Sanktionen erübrigt.<sup>185</sup>

*Die BR sind wesentlich weniger ablehnend als die PV in ihrer Gesamtheit (49,2 % und 2,8 % ohne Meinung), wollen aber zu 36,8 % die Verankerung derartiger Ansprüche ebenfalls auf „bestimmte“ Fälle beschränken.<sup>186</sup>*

<sup>181</sup> Frage 57

<sup>182</sup> Frage 57

<sup>183</sup> Frage 57

<sup>184</sup> Fragen 58/59

<sup>185</sup> Fragen 58/59

<sup>186</sup> Fragen 58/59





**Hauptgrund für die ablehnende Haltung** der Personalverantwortlichen ist die Überzeugung, dass „das Unternehmen nichts dafür kann“ (52,8%). Weitere 8,2% knüpfen ihre Ablehnung allerdings daran, dass das Unternehmen „vorher das Erforderliche getan hat“. Diese Relationen verschieben sich mit zunehmender Unternehmensgröße: In Großbetrieben lehnen nur 36,0% solche Sanktionen generell ab, „weil das Unternehmen nichts dafür kann“; 20,7% sind dagegen, wenn das Unternehmen von sich aus Maßnahmen ergriffen hat. Die generelle Ablehnung liegt im Baugewerbe, vielleicht wegen des dort besonders niedrigen Frauenanteils, am höchsten (70,8%), im „sonstigen Dienstleistungsbereich“, wo die Frauen dominieren, am niedrigsten (39,2%).<sup>187</sup>

*Die Gründe der BR sind dieselben wie die der PV.<sup>188</sup>*

Anders verhält es sich, wenn gezielt nach Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen gegen Unternehmen gefragt wird, in denen wiederholt Fälle sexueller Belästigung auftreten. Hier äußern sich insgesamt 30,4% – in unterschiedlichen Formulierungen – generell zustimmend und weitere 9,4% einschränkend („unter bestimmten Bedingungen“); 28,8% lehnen solche Ansprüche gegen Unternehmen auch in diesem Fall ab.<sup>189</sup>

Betriebe mit Kontaktstellen bleiben auch unter dieser Prämisse bei ihrer (gemessen am Gesamtdurchschnitt) eher ablehnenden bzw. zögernden Einstellung zu gesetzlichen Schadensersatzansprüchen gegen das Unternehmen.<sup>190</sup>

*Bei den BR liegt die Zustimmung höher: 35,6% befürworten die unterbreiteten Sanktionen, weitere 13,2% unter Einschränkungen.<sup>191</sup>*

**Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche gegen den Belästiger** hält man dagegen mehrheitlich für sinnvoll (53,1%), nur im Bereich „Verkehr, Banken, Versicherungen“ sind es lediglich 38,1%. Dass auch dort, wo Fälle bekannt wurden, nur 30,2% für Ansprüche gegen den Belästiger sind, findet in der Betriebsgröße (mehr Vorfälle in Großbetrieben) keine Erklärung.<sup>192</sup> Möglicherweise steht dies mit der in dieser Gruppe besseren Kenntnis von Tat, Tatbeteiligten und Tatumständen im Einzelnen incl. Beweisproblemen etc. im Zusammenhang, vielleicht aber auch damit, dass die Unternehmen davon ausgehen, die Belästiger seien durch die Bekanntmachung des Vorfalls und der daraufhin ergriffenen Maßnahmen des Unternehmens bereits genug gestraft.

Zusammen mit weiteren 33,4%, die die Sanktionen auf bestimmte Fälle beschränken wollen, erreicht die Gesamt-Zustimmung damit 86,5%.<sup>193</sup> In Ostdeutschland ist die Ablehnung solcher Sanktionen etwas größer (14,5%) als im Westen (9,9%). Der Frauenanteil ist diesbezüglich ohne Einfluss. Weibliche Personalbeauftragte wollen die Sanktionen eher als männliche auf bestimmte Fälle beschränken. Bei „bestimmten Fällen“ denken die Personalverant-

<sup>187</sup> Frage 60

<sup>188</sup> Frage 60

<sup>189</sup> Frage 64

<sup>190</sup> Frage 64

<sup>191</sup> Frage 64

<sup>192</sup> Frage 61

<sup>193</sup> Frage 61



wortlichen vorrangig an schwerwiegende Vorkommnisse (27,9 %) und Wiederholungsfälle (27,7 %).<sup>194</sup>

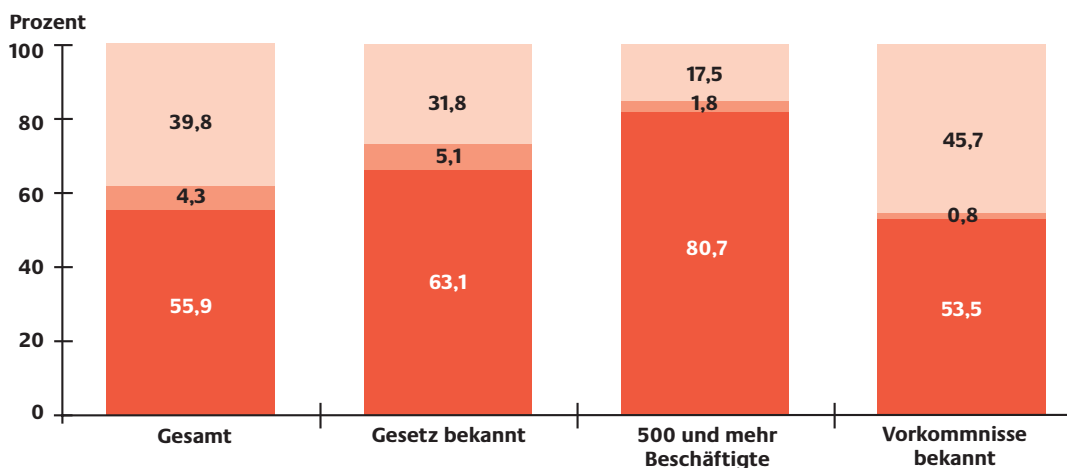
Die Minderheit, die Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche gegen den Belästiger *nicht* für sinnvoll hält (10,7 %), begründet das in erster Linie damit, dass derartigen Problemen mit Mitteln des allgemeinen Zivilrechts begegnet werden solle (2,6 %) und – ein gänzlich anderer Aspekt – dass „andere Lösungen, z. B. Gespräche/Therapie sinnvoller“ wären (2,0 %). Zwar äußern nur 1,1 % die Befürchtung, dass eine solche gesetzliche Regelung missbraucht werden könne; gleichwohl erscheint dieser Hinweis nicht ohne Bedeutung. Weitere Bedenken beziehen sich auf das Problem der Beweislage und die Berechnung der Schadenshöhe (1,1 %). Die Antwort, dies stelle „keine Lösung“ dar bzw. dieser Weg sei „nicht Erfolg versprechend“, kann dagegen kaum als grundsätzlicher Einwand gewertet werden (1,0 %).<sup>195</sup>

*Die BR stimmen einer Verankerung von Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen gegen den Belästiger in ähnlichem Ausmaß und mit denselben Begründungen zu wie die PV.*<sup>196</sup>

## 8. Einstellung zum BeschSchG und Verbesserungsmöglichkeiten (Fragen 65/66)

Mehr als die Hälfte aller Personalverantwortlichen (55,9 %) hält das **jetzige Gesetz** für **ausreichend**, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die gewünschte Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dort, wo das Gesetz bekannt ist, sind es 63,1 %; wo es bekannt gemacht wurde, 71,3 % und in Großunternehmen (ab 1.000 Beschäftigte) sogar 84,7 %. Insgesamt nur 4,3 % halten es für nicht ausreichend, bei etwa gleich stark mit Männern und Frauen besetzten Betrieben allerdings 10,2 %.<sup>197</sup>

### Ansicht der Personalverantwortlichen: Jetziges BeschSchG ausreichend? (Frage 65 B)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

<sup>194</sup> Frage 61

<sup>195</sup> Frage 63

<sup>196</sup> Fragen 61–63

<sup>197</sup> Fragen 65 A/B



Denjenigen, die zu Beginn des Interviews erklärt hatten, nicht einmal von der Kernaussage des Gesetzes gehört zu haben, wonach sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht statthaft ist, wurde hier einleitend mit der Formulierung „Im Laufe des Interviews wurden die wichtigsten Bestimmungen und Inhalte des Beschäftigtenschutzgesetzes angesprochen“ eine Brücke gebaut, um sich dennoch dazu äußern zu können. Trotzdem sieht sich ein Großteil unter ihnen und den anderen Personalverantwortlichen (insgesamt 39,8 %) außer Stande, das jetzige Gesetz unter diesem Aspekt zu beurteilen. Vielmehr verweisen sie ausdrücklich auf ihre „zu geringe Gesetzeskenntnis“. In Nur-Frauen-Betrieben und im Gesundheitswesen kann die Frage am wenigsten beantwortet werden (53,9 % / 59,3 %).<sup>198</sup>

In Ostdeutschland sieht man sich eher als im Westen in der Lage, das bisherige Gesetz unter diesem Aspekt zu beurteilen. Demzufolge hält man es dort auch häufiger für ausreichend (68,0 %) als im Westen (53,2 %).<sup>199</sup> Angesichts der übrigen Befunde dürfte dieses Mehr an „ausreichend“ allerdings eher auf das dort geringere Problembewusstsein zurückgehen als auf größere Zustimmung zu den Absichten und Inhalten des Gesetzes. Für „ausreichend“ kann auch ein Gesetz gehalten werden, von dessen Notwendigkeit man nicht überzeugt ist – sei es, weil im Osten weniger konkrete Fälle bekannt geworden sind oder weil man dort dem Problem als solchem geringere Bedeutung beimisst als im Westen.

Erstaunlich ist die Meinung der Personalverantwortlichen, die über Fälle sexueller Belästigung berichten. Sie halten das Gesetz nur zu 53,5 % für ausreichend und berufen sich ansonsten auf „zu geringe Gesetzeskenntnis“<sup>200</sup> – möglicherweise deshalb, weil ihnen der (kurze) Gesetzestext, über den arbeitsrechtlichen Maßnahmenkatalog hinaus, kaum konkrete Ansatzpunkte für die Regelung von Einzelfällen an die Hand gibt; denn dort ist weder der Begriff der „sexueller Belästigung“ genauer spezifiziert noch sind bestimmte Verfahrensregeln oder sonstige Sanktionsmöglichkeiten vorgesehen.

Die Frage nach **Vorschlägen** zur **Verbesserung** des Gesetzes wurde sowohl an Personalverantwortliche gerichtet, die das Gesetz als ausreichend ansahen, als auch an solche, die es nicht für ausreichend hielten oder die sich nicht dazu äußern konnten oder wollten. In beiden Gruppen gibt es kaum konkrete Vorschläge.

Die größere Gruppe derer, die das Gesetz für ausreichend halten, äußert vereinzelt den Wunsch, das Gesetz möge eine „eindeutigere Definition der sexuellen Belästigung“ und insoweit „klarere Formulierungen“ enthalten (1,0 %). 2,7 % reklamieren „bessere Information“, was zwar mit dem Gesetz als solchem nichts zu tun hat, aber trotzdem nicht unbeachtet bleiben sollte. In Arbeitsstätten mit Vorkommnissen sind es 12,3 %, darunter 2,8 %, die die Erleichterung von Handlungsmöglichkeiten bzw. das Angebot von Unterstützung fordern. 1,2 % schlagen arbeitsrechtliche Konsequenzen vor bzw. die Verankerung von Schadenersatzansprüchen, beides allerdings Aspekte, nach denen zuvor schon gefragt worden war.<sup>201</sup>

<sup>198</sup> Fragen 65 A/B

<sup>199</sup> Fragen 65 A/B

<sup>200</sup> Fragen 65 A/B

<sup>201</sup> Fragen 66 A



Personalverantwortliche, die das jetzige Gesetz nicht für ausreichend halten, fordern in erster Linie „Sanktionen und Strafen gegen die Täter“ (1,1%) und wiederholen damit ebenfalls lediglich, was zuvor schon gezielt erfragt und beantwortet wurde.<sup>202</sup>

*Die Meinung der BR zum jetzigen Gesetz zeigt keine relevanten Abweichungen zur Gesamtheit der PV.<sup>203</sup> Allerdings gibt es hier häufiger Verbesserungsvorschläge von Seiten derjenigen, die das Gesetz für ausreichend halten (12,4 % gegenüber 6,7 % bei den PV). Diese beziehen sich jedoch in erster Linie nicht auf das Gesetz, sondern auf bessere Information seitens der Firma über die Medien.<sup>204</sup>*

*Auch unabhängig vom BeschSchG als solchem wünschen sich die BR vorrangig eine bessere Information durch Firma und Medien (12,8 %), das Einrichten betrieblicher Anlaufstellen (4,0 %) sowie eine bessere Einbeziehung der Unternehmensleitung und Schulung der Vorgesetzten (4,0 %).<sup>205</sup>*

## 9. Auswirkungen bisher vom Unternehmen getroffener Maßnahmen (Fragen 67–69, bei den BR auch 69 A–F)

Um die Auswirkungen der bisher vom Unternehmen getroffenen Maßnahmen zu erfragen, wurden alle bis dahin ermittelten Faktoren zusammengefasst, die diesbezüglich relevant sind (**Einrichtung von Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden, Ergreifen vorbeugender Maßnahmen, Durchführung von Schulungen**) und auf ihren Umfang hin untersucht. Im Ergebnis erfüllen nur etwa die Hälfte der Unternehmen (53,2%) mindestens eine dieser drei Bedingungen. Nur an die Personalverantwortlichen dieser Arbeitsstätten konnten demzufolge die entsprechenden Fragen gestellt werden.

Bei den Großunternehmen (ab 500 Beschäftigte) umfasst diese Gruppe 88,8%; in Betrieben mit Vorkommnissen 82,2%, im Gesundheitswesen 70,6%, im Baugewerbe aber nur 36,9%. In den neuen Bundesländern liegt der Wert mit 42,5% deutlich unter dem der westlichen Bundesländer (55,6%). Bei reinen Männer- und reinen Frauenbetrieben sind es 25,3% bzw. 38,6%, bei stärker gemischten Arbeitsstätten dagegen zwischen 51,3% und 78,2% und dort, wo Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen wurden, 64,4%.

Unter den 53,2% mit dieser Frage konfrontierten Personalverantwortlichen berichten aber nur verschwindende 3,2%, dass die getroffenen Maßnahmen zu einem **besseren Umgang der Beschäftigten** miteinander geführt hätten, in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sind es durchschnittlich knapp 10%. Weibliche Personalverantwortliche sind doppelt so häufig dieser Auffassung wie ihre männlichen Kollegen (4,8%/2,1%).<sup>206</sup>

In Unternehmen mit geringem Frauenanteil haben die Maßnahmen weniger positive Resonanz (< 2%) als in stark gemischten (5,1%); die größten Auswirkungen zeigen sich in reinen

<sup>202</sup> Frage 66 B

<sup>203</sup> Fragen 65 A/B, 66 A/B

<sup>204</sup> Frage 66 A

<sup>205</sup> Frage 66 C

<sup>206</sup> Frage 67



Frauenbetrieben (8,1%). Der entsprechende Wert bei Unternehmen, in denen (auch) Kontaktstellen eingerichtet wurden, liegt bei 5,1% und in Betrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen bei 6,1%.<sup>207</sup>

Der geringste Erfolg wird in den Bereichen „Bau“ und „Verkehr, Banken, Versicherungen“ erzielt, wo jeweils weniger als 1% der Personalverantwortlichen einen besseren Umgang der Beschäftigten konstatieren. In Westdeutschland wird dreimal häufiger über positive Auswirkungen berichtet als im Osten, insgesamt aber auf sehr geringem Niveau (3,6%/1,3%). Den höchsten Wert für einen besseren Umgang der Beschäftigten miteinander aufgrund der getroffenen Maßnahmen verzeichnen Arbeitsstätten, in denen vorbeugende Maßnahmen ergriffen wurden (13,3%) und insbesondere Betriebe mit Vorkommnissen (30,7%). Die Verbesserung in letztgenannter Gruppe äußert sich nach Angaben der Personalverantwortlichen vorwiegend darin, dass dadurch das Vertrauen unter den Beschäftigten erhöht werden konnte (12,2%).<sup>208</sup>

Das Vorhandensein von Kontaktstellen, bestimmter vorbeugender Maßnahmen oder die Durchführung von Schulungen ermutigen also bei einschlägigen Fällen offenbar dazu, die Vorkommnisse auch bekannt zu machen. Ein solcher offener Umgang mit den Problemen wiederum kommt letztlich dem allgemeinen Betriebsfrieden zugute, weil er den Umgang der Beschäftigten miteinander nachweislich verbessert.

37,1% der Personalverantwortlichen (unter 53,2%) geben an, es habe schon vor den getroffenen Maßnahmen keine diesbezüglichen Probleme gegeben. Nur 1,5% (in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten 13,5%) konstatieren Misserfolg dahingehend, dass das Ausmaß des nicht befriedigenden Umgangs der Mitarbeiter gleich geblieben sei.<sup>209</sup>

*Der etwas positivere Eindruck, den die BR haben – 9,2% gehen von einem verbesserten Umgang aus<sup>210</sup> – entspricht dem der PV in Arbeitsstätten mit 200 und mehr Beschäftigten, also in Firmen, die wesentlich häufiger Maßnahmen ergriffen haben als die kleineren Unternehmen. Dass es auch vorher schon keine Probleme gegeben habe, meinen 37,6% der BR<sup>211</sup> und sehen die Dinge damit etwas positiver als die PV in Betrieben vergleichbarer Größe.*

*Mehr als  $\frac{2}{3}$  der BR, in deren Unternehmen Fälle bekannt wurden (24,8% unter 36,0%), konstatieren, dass sie bei der Bewertung dieser Fälle mit der Unternehmensleitung übereinstimmten; nur in 6,0% aller Fälle beurteilte die Geschäftsleitung die Fälle anders, darunter 2,8%, indem sie sie herunterspielte.<sup>212</sup>*

Noch höher ist die – theoretische – Übereinstimmungs-Erwartung bei BR, in deren Unternehmen es bislang keine Vorkommnisse gab: In dieser Gruppe gehen 4/5 (51,2% unter 64,4%) von einer einheitlichen, 3,6% von einer unterschiedlichen Bewertung aus. 6,8% der

<sup>207</sup> Frage 67

<sup>208</sup> Frage 69

<sup>209</sup> Frage 68

<sup>210</sup> Frage 67

<sup>211</sup> Frage 68

<sup>212</sup> Fragen 69 A, B



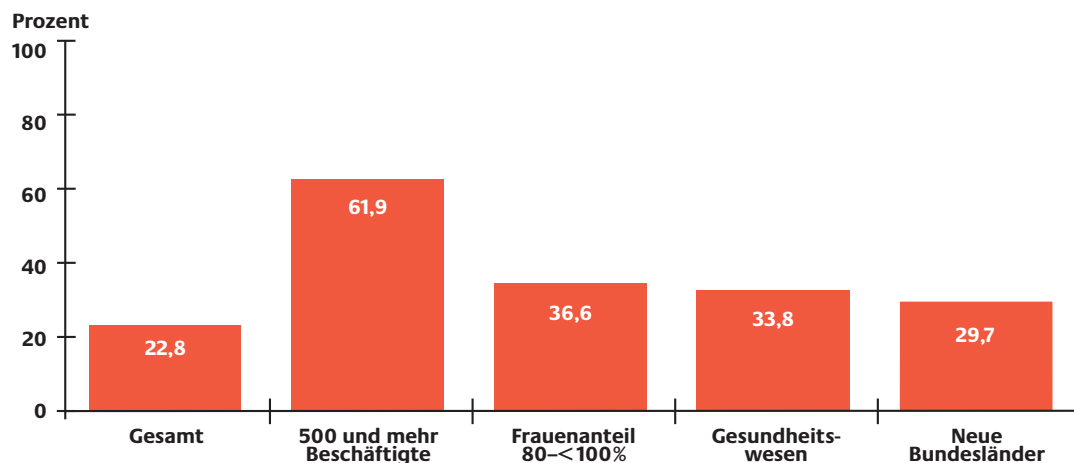
BR erwarten möglicherweise abweichende Beurteilungen bei bestimmten Vorkommnissen, etwa bei schweren Fällen (1,2%).<sup>213</sup>

## 10. Maßnahmen der Unternehmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Frage 70)

Nur indirekt mit dem Hauptthema verbunden (gleichwohl aber als Kreuzauswertungsmerkmal von Bedeutung und deshalb bereits vielfach erwähnt) war die abschließende Frage nach Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. 71,3% der Unternehmen haben diesbezüglich nichts unternommen; weitere 5,9%, in denen den Personalverantwortlichen nichts davon bekannt war, sind dem wohl hinzuzurechnen. Mit zunehmender Betriebsgröße bessert sich jedoch das Bild: Bereits bei Arbeitsstätten ab 200 Beschäftigten wird von mehr als der Hälfte Positives berichtet, bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sogar von 61,9%.<sup>214</sup>

Auch der Frauenanteil in den Betrieben zeigt hier (anders als vielfach sonst) einen insgesamt klaren positiven Trend: Je mehr Frauen anteilig beschäftigt sind, desto eher wird von Gleichstellungsmaßnahmen berichtet.<sup>215</sup> In Unternehmen mit Gleichstellungsmaßnahmen ist der Anteil weiblicher Mitarbeiter deutlich höher als bei Firmen, die diesbezüglich nichts unternommen haben.<sup>216</sup>

### Betriebe mit Gleichstellungsmaßnahmen (Frage 70)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Bei der Gesamtheit der Arbeitsstätten stehen an erster Stelle Maßnahmen zum Wiedereinstieg, zur Wiedereingliederung in das Berufsleben (gesamt 13,4%; im Gesundheitsbereich 23,7%, im Osten sogar 25,4%). Dies bezieht sich nach Lage der Dinge, wenngleich nicht aus-

<sup>213</sup> Fragen 69 D, F

<sup>214</sup> Frage 70

<sup>215</sup> Frage 70

<sup>216</sup> Fragen I, J



drücklich erwähnt, wohl in erster Linie auf Frauen. Es folgen Maßnahmen, von denen ebenfalls hauptsächlich Frauen profitieren, nämlich neue Arbeitszeitmodelle für Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und generell flexiblere Arbeitszeiten (4,4%).<sup>217</sup> Allerdings halten sich die Personalverantwortlichen bei der „Gleichstellung“ zum Teil auch Maßnahmen zugute, zu denen das Unternehmen ohnehin gesetzlich verpflichtet ist wie z. B. die Gewährung des Erziehungsurlaubs. Das muss aber nicht unbedingt bemängelt werden; es zeigt zumindest ein gewisses Problembewusstsein.

*Die BR berichten häufiger als der Gesamtdurchschnitt (42,0 %) davon, dass Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen worden seien (51,5 %/57,9 %). Die im Einzelnen aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen sind tendenziell ähnlich wie bei den PV.<sup>218</sup>*

## 11. Die Fälle in den Betrieben (Fragen 38 A/B–50)

Die Berichte über die bisherigen Vorkommnisse seit Inkrafttreten des BeschSchG beziehen sich auf Art der Vorkommnisse, Status der Belästiger/der Belästigten, Informationswege, weiteren Verlauf der Angelegenheiten incl. gerichtlicher Schritte, Beweisprobleme und Inanspruchnahme des Leistungsverweigerungsrechts.

Bei den Personalverantwortlichen ging es darum festzustellen, wie viele und welche Fälle in den Betrieben bekannt werden. Bei den Betriebsräten und Betriebsrätinnen dagegen sollte erforscht werden, ob sie bestimmte Vorkommnisse in eigener Regie erledigen, ohne die Fälle an die Geschäftsleitung weiterzuleiten, ob also die BR eine Art „Filterfunktion“ erfüllen.

Die Dokumentation dieser (201 Unternehmens- sowie weiterer 34 Betriebsrats-)Fälle (vgl. die beiden nachstehenden Kapitel) wird zunächst vollständig für die Unternehmen abgehandelt und erst im Anschluss daran für die Betriebsräte.

### a) Unternehmensbefragung

#### (1) Basis/Fallzahlen

5,4% der Personalverantwortlichen geben an, dass ihnen an ihrer Arbeitsstätte seit Inkrafttreten des BeschSchG offiziell (4,8%) oder gerüchteweise (0,6%) Fälle sexueller Belästigung bekannt wurden.<sup>219</sup> Nach Weglassung derjenigen (0,4%), die zu den Gerüchten keine weiteren Angaben machen konnten, bleiben noch 5,0%. Auch diese sahen sich jedoch nicht alle in der Lage, über die Vorkommnisse im Detail zu berichten. Deshalb stehen für die Schilderung der konkreten Geschehnisse nur Angaben von 4,3% der Arbeitsstätten zur Verfügung. Diesem geringen Anteil in der repräsentativen Gesamtaussage (rechnerisch 43 Betriebe mit Vorkommnissen) entsprechen aber wegen der disproportional angelegten Untersuchung de facto 141 befragte Arbeitsstätten, die detailliert über Vorkommnisse berichteten.<sup>220</sup>

<sup>217</sup> Frage 70

<sup>218</sup> Frage 70

<sup>219</sup> Frage 25

<sup>220</sup> Fragen 38 A/B





Die Personalverantwortlichen waren gebeten worden, möglichst über alle seit Inkrafttreten des Gesetzes aufgetretenen Vorkommnisse zu berichten, im Detail aber aus Erfassungsgründen maximal über drei. Die Schilderung mehrerer Ereignisse kam verschiedentlich vor: 97 Arbeitsstätten berichteten jeweils über einen Fall, 28 Betriebe über zwei Fälle und 16 über drei Fälle. Es stehen daher mehr Fälle als betroffene Arbeitsstätten zur Verfügung. Um die Größenordnungen innerhalb dieser Fallgruppe zu verdeutlichen, erfolgt die prozentuale Darstellung der diesbezüglichen Ergebnisse nicht auf **Basis** der betroffenen Arbeitsstätten, sondern auf Basis der insgesamt im Detail berichteten **201 Vorfälle**. Alle Detail-Ergebnisse beziehen sich also auf die Anzahl der **Vorkommnisse selbst**, nicht auf die Häufigkeit, mit der sie bei der Gesamtheit aller Arbeitsstätten aufgetreten sind.<sup>221</sup>

Je größer die Betriebe, desto mehr Fälle fallen an; besonders viele gibt es, absolut und relativ, bei in etwa pari mit Männern und Frauen besetzten Betrieben und, relativ betrachtet, in der Branche „Verkehr/Banken/Versicherungen“: Mehr als jeder dritte Betrieb meldet dort Vorkommnisse. Die neuen Länder geben nur weniger als 1/10 der im Westen angefallenen einschlägigen Ereignisse an.<sup>222</sup>

Erwartungsgemäß werden die meisten Fälle (169) aus Unternehmen berichtet, bei denen Kontaktstellen eingerichtet waren, und zwar regelmäßig bereits zum Zeitpunkt der Vorkommnisse<sup>223</sup> – ein weiteres Indiz dafür, dass diese das Meldeverhalten unterstützen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass vermutlich mehr Fälle bekannt würden, wenn alle Betriebe über solche Beschwerdestellen verfügten und dies überall entsprechend publik gemacht würde.

Auch der Bekanntheitsgrad des BeschSchG zeigt Auswirkungen: 157 Vorkommnisse werden aus Arbeitsstätten vorgetragen, in denen den Personalverantwortlichen das Gesetz im weitesten Sinne bekannt ist.<sup>224</sup>

Arbeitsstätten mit Gleichstellungsmaßnahmen berichten ebenfalls über überproportional viele Ereignisse, nämlich 107. Zwar ist nicht bekannt, ob diese Ereignisse vor oder nach Einführung dieser Maßnahmen auftraten.<sup>225</sup> Allerdings steht zu erwarten, dass die Vorkehrungen häufiger bereits vor dem Auftreten der Fälle erfolgten, weil als solche vorwiegend „Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Beruf“ genannt wurden – Maßnahmen also, die es bereits seit geraumer Zeit gibt. Dies lässt die vorsichtige Einschätzung zu, dass beides, sowohl die Einrichtung von Kontaktstellen als auch die Einführung sonstiger arbeitnehmerfreundlicher Maßnahmen, ein Betriebsklima schaffen, das ein erhöhtes Beschwerdeanzeige-Verhalten unterstützt – was gleichzeitig wiederum präventive Wirkung entfalten dürfte.

<sup>221</sup> Vgl. zu Letzterem o. B.II.6.

<sup>222</sup> Fragen 38 A/B

<sup>223</sup> Fragen 38 A/B

<sup>224</sup> Fragen 38 A/B

<sup>225</sup> Fragen 38 A/B



## (2) Art der Vorkommnisse

Die Personalverantwortlichen berichten über die Vorkommnisse zunächst **spontan**, also mit eigenen Worten und ohne Erinnerungshilfe. Hauptsächlich in Erinnerung geblieben sind demnach folgende Vorkommnisse:

Angrapschen, absichtliche Berührung	26,9%
Anzügliche Bemerkungen	26,9%
Schriftliche Belästigungen per Brief, Fax oder E-Mail	6,0%
Ausübung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	5,5%
Belästigung durch Vorgesetzte	5,0%
Sichtbares Anbringen von Pornografie	5,0%
Telefonische Belästigungen	4,0%
Androhung berufl. Nachteile n. Ablehnung eines Annäherungsversuchs	3,5%
Aufforderung zu sexuellen Handlungen	3,0%
„Belästigung“ (ohne Details)	3,0%
Scheinbar zufällige Berührung	3,0%
Anstarren, taxierende Blicke	2,5%
Anzügliche Witze, Texte, Lieder	2,0%
Herzeigen, Übersenden von Pornografie	2,0%
„Beleidigung“ (ohne Details)	2,0%
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	1,0%
Abwertende Äußerungen wie z. B. „Tussi“	1,0%
Hinterherpfeifen	1,0%
Private Kontakte (bei Betriebsfeiern)	1,5%
Zweifelhafte Komplimente	1,0%
Androhung körperlicher Gewalt z. Erzwingen sexueller Handlungen	0,5%

Weitere Vorkommnisse wie z. B. „unerwünschter Flirt/Rumschäkern, freundschaftlich gemeinte Berührungen“ u. Ä. haben jeweils Anteile von weniger als 1,0%. Das „Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen“ und „anzügliche Gesten“ wurden spontan nicht genannt.<sup>226</sup>

Bei der ergänzenden **gezielten** Abfrage ändern sich die Größenordnungen deutlich. Die Unterschiede müssen dabei aber durchaus nicht auf anfängliches, absichtliches Verschweigen zurückgehen, sondern können auch im langen Erfragungszeitraum (immerhin acht Jahre) begründet sein. Hinzu kommen Wertungs- und Erinnerungsunterschiede, die dazu führen können, dass bei der spontanen Erinnerung einzelne Details eines Vorfalls von anderen, momentan besser erinnerten oder für wichtiger befundenen überlagert werden. Ein Vorfall wie „Hinterherpfeifen“ wird weniger in Erinnerung bleiben, also spontan seltener genannt werden als eine „Aufforderung zu sexuellen Handlungen“. In den schwerwiegenderen Fällen wird wiederum die „Androhung körperlicher Gewalt“ kaum genannt werden, wenn ihr später tatsächliche Gewaltausübung folgte.<sup>227</sup>

<sup>226</sup> Fragen 38 A/B

<sup>227</sup> Fragen 38 A/B



Anzügliche Bemerkungen	55,2%
Angrapschen, absichtliche Berührung	39,8%
Anzügliche Gesten	30,3%
Anstarren, taxierende Blicke	28,4%
Scheinbar zufällige Berührung	25,4%
Anzügliche Witze	23,9%
Aufforderung zu sexuellen Handlungen	20,4%
Abwertende Äußerungen wie z. B. „Tussi“	19,4%
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	12,4%
Herzeigen, Übersenden von Pornographie	11,9%
Sichtbares Anbringen von Pornographie	10,4%
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen	8,0%
Hinterherpfeifen	7,5%
Ausübung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	6,5%
Androhung berufl. Nachteile n. Ablehnung eines Annäherungsversuchs	6,0%
Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	3,0%

Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass sich die aufgeführten Prozentwerte nicht auf die **Häufigkeit** dieser Vorkommnisse **in den Arbeitsstätten** beziehen (von denen insgesamt nur 4,3% diese Details berichteten), sondern dass sie zeigen, wie sich die einzelnen **Arten** sexueller Belästigung am Arbeitsplatz innerhalb der Gesamtheit der berichteten Vorkommnisse **verteilen**. Demzufolge beziehen sich auch die erwähnten, in der nachstehenden Grafik dargestellten Teilgruppen-Ergebnisse stets auf die **Summe** der von dort im Detail berichteten **Vorfälle**, nicht auf die Arbeitsstätten, aus denen diese Angaben stammen.

### (3) Belästigende Personen

In den weitaus überwiegenden Fällen handelte es sich beim **Belästiger** um einen Mann (90,0%), bei 10,0% um eine Frau.<sup>228</sup> In der Folge wird daher regelmäßig vom „Belästiger“ gesprochen.

Die meisten Vorkommnisse (45,8%) gehen auf das Fehlverhalten von Mitarbeitern aus derselben Abteilung zurück. Es folgen Mitarbeiter aus anderen Abteilungen (17,9%) und direkte Vorgesetzte (14,9%). 9,5% der Fälle wurden von höheren Vorgesetzten ausgelöst, 8,5% von externen Dritten, z. B. von Kunden, Lieferanten oder – im Gastgewerbe – von Gästen.<sup>229</sup> Dort, wo die Belästigung von Mitarbeitern derselben oder anderen Abteilungen ausging (insgesamt 63,7%), handelte es sich überwiegend (47,3%) um solche, die in der Unternehmenshierarchie in etwa gleichrangig waren.<sup>230</sup> In 84,1% der Fälle belästigte *eine* Person, in 14,4% waren es *mehrere*.<sup>231</sup>

### (4) Belästigte Personen

**Belästigt** wurden – wie zu erwarten – in erster Linie Frauen (insgesamt 90,5%). Männer waren zu 13,9% betroffen; im Folgenden wird daher vorwiegend von „der“ Belästigten gesprochen.<sup>232</sup> Die über 100% liegende Prozent-Gesamtsumme resultiert aus der Tatsache, dass im Rahmen *eines* Ereignisses z. T. *mehrere* Personen belästigt und diese insoweit als „Mehrfach-Belästigungen“ erfasst wurden.

<sup>228</sup> Frage 39 A

<sup>229</sup> Fragen 39 B/40

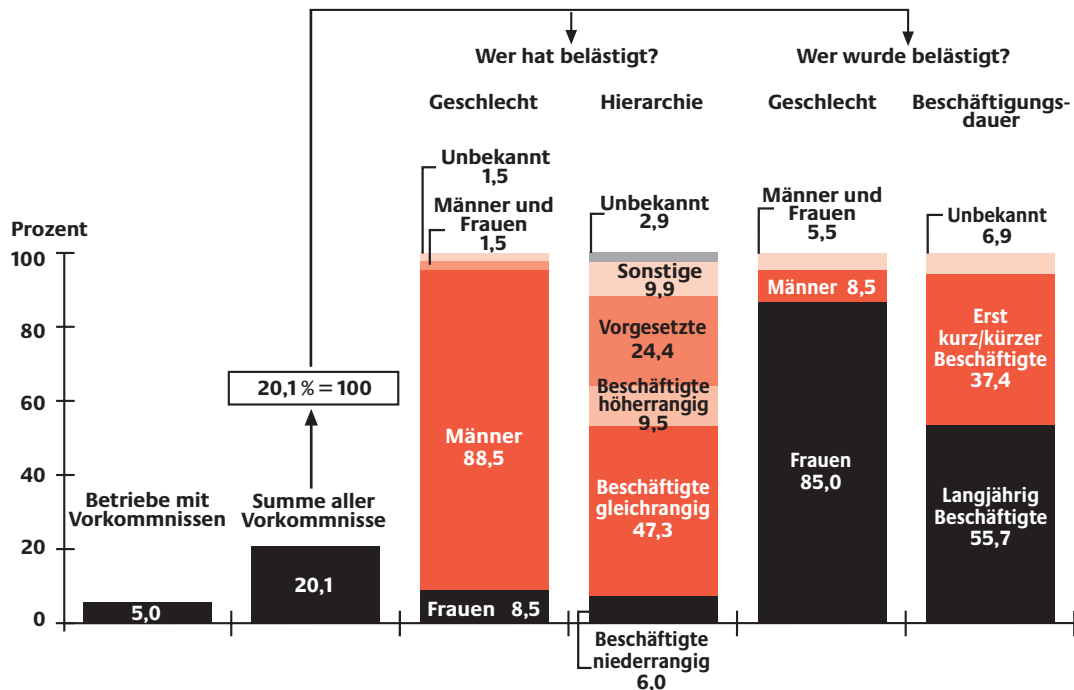
<sup>230</sup> Frage 40

<sup>231</sup> Frage 39 A

<sup>232</sup> Frage 41 A; Rundungsdifferenz zur vorstehenden Grafik.



**Den Personalverantwortlichen bekannt gewordene Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**  
(Fragen 25, 32 / 38 A, B / 39 A / 39 B, 40 / 41 A / 41 B)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Die Belästigungen, über die die Personalverantwortlichen aus 4,3 % der Betriebe berichteten, galten überwiegend schon länger beschäftigten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (64,7%), was nach der Beschäftigtenstruktur nahe liegt. Gleichwohl zeigt sich auf der Betroffenenenseite auch ein erschreckend hoher Anteil (28,4 %) von „erst relativ kurz“ im Unternehmen Tätigen. Zwar ist nicht bekannt, wie hoch deren Gesamtanteil in den Unternehmen ist; jedoch erscheint die Annahme gerechtfertigt, dass diese (womöglich in zweierlei Hinsicht) jungen Mitarbeiterinnen als Gruppe eher und überproportional gefährdet sind als die in jeder Beziehung älteren.<sup>233</sup>

Unterstützt wird diese Hypothese durch die Angaben zum „Berufsanfänger-Status“ der Belästigten: Auch hier erscheint – ohne die Gesamtelation zu kennen – der Anteil belästigter Auszubildender (12,9 %) und Berufsanfänger (8,0 %) relativ hoch.<sup>234</sup>

### (5) Information über die Vorkommnisse

Die Personalverantwortlichen wurden in erster Linie durch die Belästigten selbst (64,2 %) **informiert**. An zweiter Stelle stand eine Mitteilung vom Betriebsrat (11,9 %), an den sich die Betroffenen zuerst gewandt hatten; in 10,0 % der Fälle meldeten Vorgesetzte/Chefs die Vorfälle. 2,0 % der Fälle wurden vom Belästiger selbst vorgebracht, sei es, um einer anderweitigen Meldung zuvorzukommen, sei es, weil er sich zu Unrecht beschuldigt fühlte.<sup>235</sup>

<sup>233</sup> Frage 41 B

<sup>234</sup> Frage 42

<sup>235</sup> Frage 43



## (6) Ausgang der Fälle

Die Mehrzahl der Vorfälle konnte durch individuelle, zum kleinen Teil auch „öffentliche“ Gespräche (was immer das ist) **geklärt** werden (53,2%/2,5%); in 16,4% akzeptierte die Belästigte eine Entschuldigung. Allerdings ist nicht ersichtlich, wer an den Gesprächen beteiligt war, was besprochen wurde und in welcher Form Schutz erfolgte. 3,0% wurden durch Zurücknahme der Beschuldigung **beendet**; welche Umstände dem vorausgingen, also ob es sich um eine ungerechtfertigte Anschuldigung oder um eine Zurücknahme unter Druck oder um wirkliche Bagatell-Fälle handelte, ist nicht bekannt.<sup>236</sup>

26,4% führten zur **Kündigung** des Belästigers durch das Unternehmen, nur in 2,0% der Fälle kündigte dieser selbst. Bei 1,5% wurde ihm eine Kündigung angedroht bzw. eine Eigenkündigung nahe gelegt. Immerhin in 2,5% der Fälle kündigten die Belästigten von sich aus.<sup>237</sup>

Bei 24,9% der Ereignisse erfolgte eine **Abmahnung**; vom sonstigen arbeitsrechtlichen Maßnahmenkatalog wie Umsetzung oder Versetzung der Beteiligten sowie (mündlicher) Ermahnung wurde bei insgesamt 15,0% Gebrauch gemacht. 3,5% der Vorkommnisse konnten nicht geklärt werden, so dass sich letztlich keine Konsequenzen ergaben. Dabei bleibt offen, ob das als immer noch zu viel oder als erfreulich wenig anzusehen ist.<sup>238</sup>

In 10,0% aller Fälle wurden gerichtliche Schritte unternommen, darunter 4,0% auf Veranlassung der Unternehmen, 2,0% ausgehend von der Belästigten und 4,0% von den Beschuldigten. Dabei wurde nicht erhoben, ob sich Letztere gegen die Anschuldigung als solche wehrten oder gegen die daraufhin vom Unternehmen getroffenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen.<sup>239</sup> Festgehalten wurde aber, dass die vor Gericht ausgefochtenen Streitigkeiten vorwiegend arbeitsrechtliche Schritte des Unternehmens und Kündigungsschutzklagen des Beschuldigten (5,5%) betrafen. In 1,5% der Fälle kam es zu Strafanzeigen.<sup>240</sup>

In der überwiegenden Zahl der Fälle gab es keine **Beweisprobleme** (78,1%), bei 17,9% der Fälle aber doch. 5,5% konnten letztlich nicht bewiesen werden. Bei 4% führten Zeugenaussagen zum Erfolg, bei 2,0% gab der Angeschuldigte die Belästigung letztlich zu.<sup>241</sup>

Bei 1% der im Detail geschilderten Vorkommnisse machten die Belästigten von ihrem **Leistungsverweigerungsrecht** Gebrauch. Auch bei früheren, über die drei erfassten Belästigungsfälle hinausgehenden Fällen, kam es zu gesetzlich zulässigen Leistungsverweigerungen, allerdings sehr selten.<sup>242</sup>

## b) Betriebsratsbefragung

### (1) Basis/Fallzahlen

32,0% der befragten Betriebsräte berichteten über Vorkommnisse, darunter 18,8% von einmaligen Ereignissen, die übrigen meist über mehrfache Fälle; 1,2% konnten sich zur Häufig-

<sup>236</sup> Frage 44

<sup>237</sup> Frage 44

<sup>238</sup> Frage 44

<sup>239</sup> Frage 45

<sup>240</sup> Frage 46

<sup>241</sup> Frage 48

<sup>242</sup> Frage 50



keit nicht äußern. Im weitaus überwiegenden Maße wurden die Vorkommnisse von den Betroffenen selbst an den Betriebsrat herangetragen (26,4%), in 5,2% (auch) von der Geschäftsleitung und in 8,0% (auch) von anderen Stellen.<sup>243</sup>

Insgesamt 16,8% BR leiteten alle ihnen (nicht über die Geschäftsleitung) bekannt gewordenen Fälle an diese weiter. Weitere 9,2% Vorkommnisse dagegen wurden ausschließlich „vertraulich“ in eigener Regie behandelt, ohne dass die Geschäftsleitung darüber informiert wurde. Ähnlich der Situation bei den Personalverantwortlichen konnten aber einige Betriebsräte über diese nicht weitergeleiteten Fälle, die allein Gegenstand der vertieften Erhebungen bei den BR waren, nichts Genaueres berichten. Daher stehen detaillierte Angaben zu konkreten Vorkommnissen nur von 8,0% der BR zur Verfügung. Sie betrafen 34 Fälle, die den von den PV dokumentierten hinzuzurechnen sind. Daraus lässt sich anteilig ermitteln, wie viele der konkret erfassten Vorfälle ausschließlich auf Ebene des Betriebsrats geregelt wurden: 201 PV + 34 BR ergeben 235 Fälle insgesamt; 34 davon = 14,5% gelangten wegen der Filterfunktion des Betriebsrats nicht zur Kenntnis der Geschäftsleitung.<sup>244</sup> Ob damit das Ausmaß der Filterfunktion vollständig erfasst ist, bleibt offen; denn diese 34 Fälle, die von BR an 20 Arbeitsstätten dokumentiert wurden, erlauben keine prozentuale Ergänzung (oder gar „Hochrechnung“) zu einer Gesamtzahl aller Vorgänge, weil die BR-Stichprobe wegen ihrer quantitativen Begrenzung den Bereich der „Arbeitsstätten mit Betriebsrat“ nicht vollständig abdeckt. Auch stehen für die von den Betriebsräten vertretenen Arbeitsstätten keine Beschäftigtenzahlen zur Verfügung. Vergleicht man unter diesen Prämissen die Angaben der PV und der BR, so zeigt sich Folgendes:

## (2) Die Vorkommnisse im Einzelnen

Bei den spontanen Angaben der BR kommt die Belästigung durch Vorgesetzte etwas häufiger vor als bei den PV. Möglicherweise wird gerade diese nicht immer weitergemeldet, sondern z. T. „im Vorfeld“ erledigt, sei es durch Gespräche mit dem Vorgesetzten oder durch Nicht-Weiterverfolgen.<sup>245</sup>

Bei den gezielt abgefragten Beispielen sexueller Belästigung gibt es bei den häufiger vorkommenden Handlungen wenig relevante Unterschiede zwischen den der Geschäftsleitung gemeldeten und nur dem BR bekannt gewordenen Fällen. Dass beim BR bestimmte Arten von Vorfällen gar nicht erscheinen, liegt vermutlich entweder daran, dass diese nicht an ihn herangetragen werden („Hinterherpfeifen“), oder aber an der Schwere des Delikts, die ein Nicht-Weitermelden an die Geschäftsleitung unmöglich macht („Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen“).<sup>246</sup> Der größte Unterschied zeigte sich bei der „Androhung beruflicher Nachteile“ (20,6% versus 6,0% bei den PV) und beim „Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen“ (17,6% versus 8,0%) – beides Belästigungen, die wohl besonders von Vorgesetzten ausgehen, weil gerade sie solche Vor- und Nachteile veranlassen können.

<sup>247</sup> Frage 39 A

<sup>248</sup> Fragen 39 B/40

<sup>243</sup> Fragen 33–35 A

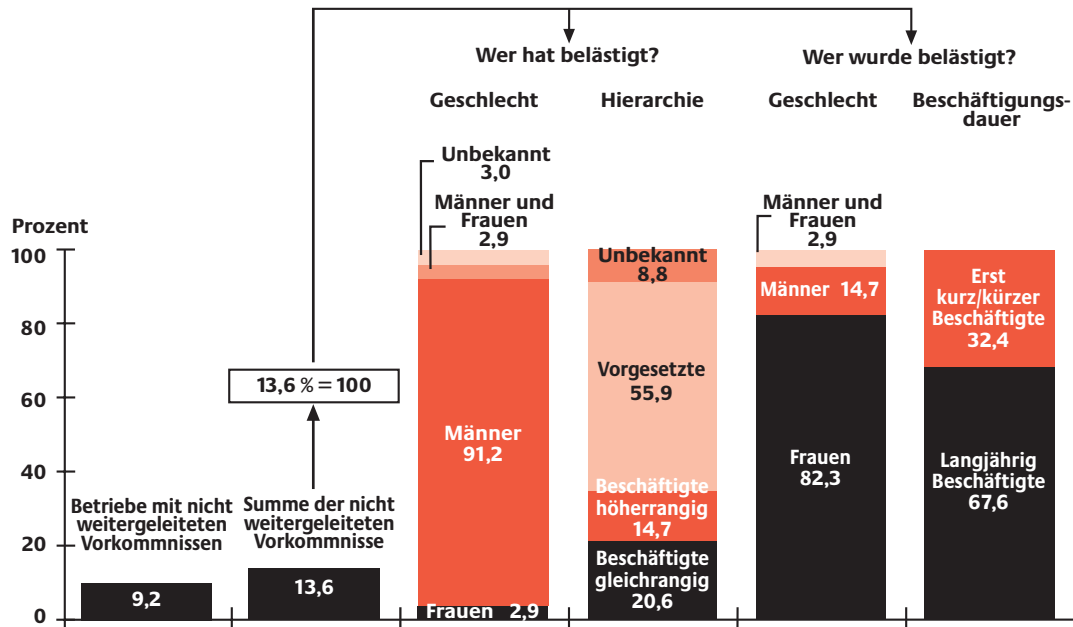
<sup>244</sup> Fragen 38 A/B

<sup>245</sup> Fragen 38 A/B

<sup>246</sup> Fragen 38 A/B



Den Betriebsräten bekannt gewordene, aber nicht an die Personalverantwortlichen weitergeleiteten Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz  
(Fragen 25, 32 / 38 A, B / 39 A / 39 B / 40 / 41 A / 41 B)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Wie bei den PV waren auch in den nur dem BR zur Kenntnis gelangten Fällen ganz überwiegend männliche Personen die Täter; i. d. R. handelte es sich um einen einzigen Belästiger, mitunter aber auch um mehrere.<sup>247</sup>

Auch bei den gestützt erhobenen Vorkommnissen sind direkte oder höhere Vorgesetzte deutlich häufiger beteiligt als bei den Fällen der PV. Entsprechend weniger Belästigungen erfolgten durch Mitarbeiter derselben oder einer anderen Abteilung. Sofern Abteilungsmitarbeiter involviert waren, handelte es sich bei den lediglich dem BR zur Kenntnis gebrachten Fällen etwas häufiger um solche, bei denen der Mitarbeiter rangmäßig über der belästigten Person stand. Es ist also eine gewisse Tendenz erkennbar, sich beim BR über Belästigungen von Vorgesetzten und höherrangigen Personen zu beschweren, es dann aber – ob mit oder ohne Zutun von Betriebsräten oder Betriebsrätinnen – teilweise dabei bewenden zu lassen.<sup>248</sup>

Im Gegensatz zu den PV gibt es beim BR keine Fälle, wo der Auskunft Gebende zur Person des oder der Belästigten keine Angaben machen konnte. Offenbar weiß man im Betriebsrat über solche Vorkommnisse besser Bescheid oder behält sie zumindest besser in Erinnerung.<sup>249</sup>

Hauptinformanten waren beim Betriebsrat die betroffenen Personen selbst. In 11,8% der Fälle informierten Kollegen; auch Beschuldigte wandten sich an den Betriebsrat (2,9% gegenüber 2,0% bei den PV-Fällen).<sup>250</sup>

<sup>249</sup> Frage 42

<sup>250</sup> Frage 43





Beim Ausgang der Angelegenheit spielte – wie nach den bisherigen BR-Angaben zu erwarten – die akzeptierte Entschuldigung eine größere Rolle (26,5%) als bei den PV-Fällen (16,4%).<sup>251</sup>

Gerichtliche Schritte konnten bei den Nur-BR-Fällen nicht auftreten.

Wohl aber sahen die Betriebsräte in größerem Ausmaß Schwierigkeiten bei der Beweisführung (44,1% gegenüber 17,9% bei den PV-Fällen). Da dies nicht an der Schwere der Vorwürfe liegen kann – sonst wären die Fälle an die Geschäftsleitung weitergemeldet worden – ist der Grund wohl in einer vom Betriebsrat oder von den Betroffenen so gewollten diskreten Behandlung des Vorfalls zu suchen. Möglicherweise kann der BR aber auch deshalb der Aufklärung nur weniger Nachdruck verleihen, weil er vermeintlich geringere „Machtmittel“ besitzt als die Geschäftsleitung, gerade gegenüber belästigenden Vorgesetzten.<sup>252</sup>

Vorkommnisse, bei denen vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch gemacht wurde, konnten bei den Nur-BR-Fällen ebenfalls nicht auftreten.

## 12. Zusammenfassung

Die vorstehenden Ausführungen machen deutlich, dass das Beschäftigtenschutzgesetz in der betrieblichen Praxis entgegen der Zielsetzung des Gesetzgebers bislang keine große Wirkung entfaltet hat. Dies geht auf mangelnde Bekanntheit des Gesetzes und der gesetzgeberischen Intention zurück, insbesondere des vorbeugenden Charakters. Selbst wenn man den zur Umsetzung Verpflichteten den Gesetzestext nahe bringt, wie bei den Interviews geschehen, zeigt sich teilweise noch geringe Einsicht in die Notwendigkeit der gesetzlichen Regelung.

Die nachstehende Zusammenfassung orientiert sich zunächst an den oben (B. I.) beschriebenen Untersuchungszielen und behandelt anschließend die „Filterfunktion“ des Betriebsrats. Schließlich folgt eine Abschätzung der Größenordnungen, wie viele Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den acht Jahren zwischen Inkrafttreten des Gesetzes 1994 und dem Erhebungszeitraum 2002 in etwa vorgekommen sind. Sämtliche der im Folgenden genannten Zahlen wurden bereits im vorangegangenen Text belegt.

### a) Inwieweit ist das BeschSchG bekannt und bekannt gemacht?

Acht Jahre nach Inkrafttreten ist das Gesetz nur zwei Dritteln der für die Umsetzung in den Unternehmen hauptsächlich verantwortlichen Inhaber, Geschäftsführer und Personalchefs unter seinem Namen bzw. als „Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ **bekannt (65,0 %)**. Weitere 22,6% kennen zumindest die Kernaussage, was aber vermutlich nicht auf das Gesetz zurückgeht, sondern auf die allgemeine Behandlung des Themas „sexuelle Belästigung“ in den Medien oder auf moralische Grundsätze allgemein.

Ein höherer Anteil weiblicher Beschäftigter führt nicht zu größerer Bekanntheit des BeschSchG. Dort, wo ausschließlich Frauen tätig sind, ist die Kenntnis sogar geringer. Höhe-

<sup>251</sup> Frage 44

<sup>252</sup> Fragen 47/48



re Bekanntheitsgrade ergeben sich nur in Betrieben mit Kontaktstellen zur Entgegennahme von Beschwerden über sexuelle Belästigung und dort, wo schon konkrete Fälle sexueller Belästigung aufgedeckt wurden. In Unternehmen, die Gleichstellungsmaßnahmen verwirklicht haben, ist das Gesetz nur geringfügig bekannter.

Nur **14,9 %** der Unternehmen **machen** das Gesetz den Mitarbeitern **bekannt**, gegenüber neuen Mitarbeitern sogar nur 10,2%. In kleinen Betrieben (5–9 Beschäftigte) erfolgt die generelle Bekanntmachung nur bei 13,4% und selbst in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und in der Regel eigener Personalabteilung noch nicht einmal bei der Hälfte (47,7%).

Dort, wo vorbeugende Maßnahmen getroffen wurden, sind es auch nur 32,5%, in Unternehmen mit Vorkommnissen 41,0%. Betriebe mit Gleichstellungsmaßnahmen kümmern sich deutlich weniger um die Bekanntmachung des Gesetzes: Mit 20,5% liegen sie nur geringfügig über dem Wert der Unternehmen mit Kontaktstellen (18,3%). Im Gesundheitsbereich wird das Gesetz zwar besser bekannt gemacht als in anderen Wirtschaftszweigen, aber auch dort nur bei rd.  $\frac{1}{4}$  der Arbeitsstätten.

Die Bekanntmachung insgesamt erfolgt in erster Linie „passiv“ durch Auslegen oder Aushängen des Textes (11,9%), „aktiv“ am ehesten durch Information auf der Betriebsversammlung (4,4%), selten auch über den Arbeitsvertrag (2,3%) oder durch Aushändigung der Bestimmungen (1,6%); 2,9% der Firmen stellen die Texte in das interne Informationsnetz. Gemessen an der Verpflichtung der Unternehmen, das Gesetz den Mitarbeitenden bekannt zu machen, ist die Bekanntmachungsrage also sehr gering. Das geht vor allem auf das Verhalten der Klein- und Mittelbetriebe zurück, deren große Anzahl die Gesamtergebnisse hier und bei den meisten anderen Befunden negativ beeinflusst. In größeren Betrieben kennen die Personalverantwortlichen das Gesetz eher und informieren auch die Mitarbeiter besser. Diese Unternehmen sind zwar in der Gesamtheit der Arbeitsstätten nur gering vertreten, beschäftigen aber – ex definitione – pro Arbeitsstätte bedeutend mehr Mitarbeiter (kleine Betriebe mit 5–9 Beschäftigten umfassen z. B. 3,8 Mio. Beschäftigte, große Arbeitsstätten mit 1.000 und mehr Mitarbeitenden aber 5,5 Mio.). Damit ist die Zahl der von der Information über das BeschSchG erreichten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen größer, als es nach den auf Arbeitsstätten bezogenen Ergebnissen den Anschein hat; gleichwohl ist sie nicht befriedigend.

### **b) Haben Unternehmen aufgrund des BeschSchG präventiv gehandelt?**

Nur in **2,3 %** der Firmen hatte der **Erllass des Gesetzes unmittelbare Auswirkungen** auf das Personalwesen, indem die Geschäftsleitung etwas unternahm, um es innerbetrieblich umzusetzen. Eine Tendenz, in Betrieben mit höherem Frauenanteil mehr für die Umsetzung zu tun, ist nicht erkennbar. Die Angaben zu den Einzelmaßnahmen sind spärlich: „Arbeitsgruppen, Informationsveranstaltungen“ u. Ä. (0,7%), „Geschäftsleitung nahm sich des Themas an“ (0,6%).

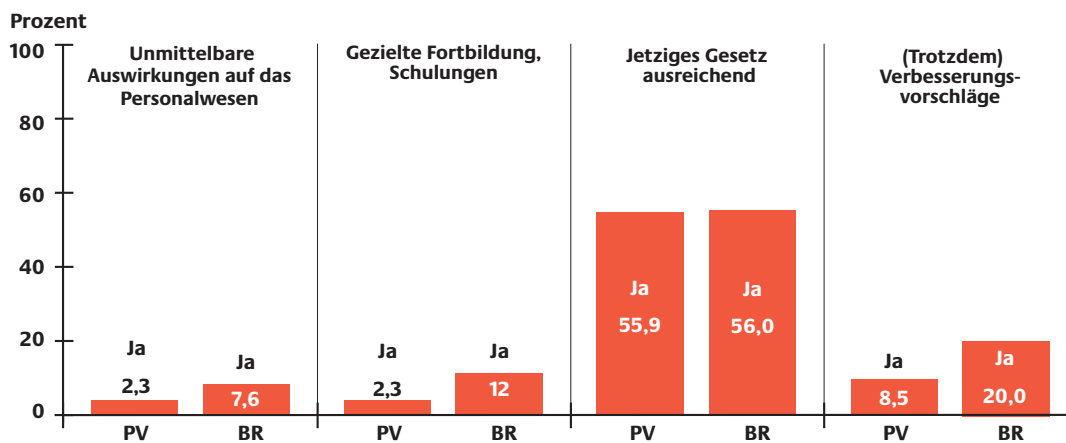
Dass hierzu so wenig Angaben gemacht wurden (noch weniger als zur Bekanntmachung gegenüber den Mitarbeitenden), liefert ein Bild der tatsächlichen Verhältnisse; denn die



Personalverantwortlichen äußerten sich mit eigenen Worten, also ohne gezielte Fragestellung, und das, ehe die verschiedenen Konsequenzen des Gesetzes im weiteren Verlauf des Interviews zur Sprache kamen. Bei den dann später erhobenen Befunden kann dagegen nicht ausgeschlossen werden, dass ein Teil der Angaben vom Aspekt der „sozialen Erwünschtheit“ beeinflusst wurde.

Auch **vorbeugende Maßnahmen** zur Vermeidung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz wurden nur in **9,8 %** der Arbeitsstätten getroffen, in größeren Betrieben (500 Beschäftigte und mehr) immerhin bei 28,7%. Diese Maßnahmen bestehen im Wesentlichen darin, die Mitarbeiter zu sensibilisieren und über die Verhaltensnormen zu informieren; z. T. werden auch betriebsinterne Richtlinien erlassen und organisatorische Veränderungen vorgenommen wie z. B. das Einrichten von Frauenparkplätzen und getrennten Ruheräumen.

#### Auswirkungen und Bewertung des BeschSchG nach Angabe der Personalverantwortlichen (PV) und der Betriebsräte (BR) (Fragen 4 / 54 / 65 B / 66 A, B)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Zu den präventiven Maßnahmen, die das Gesetz selbst vorsieht, gehört auch die Einrichtung von Beschwerdestellen, die im folgenden Kapitel gesondert behandelt werden.

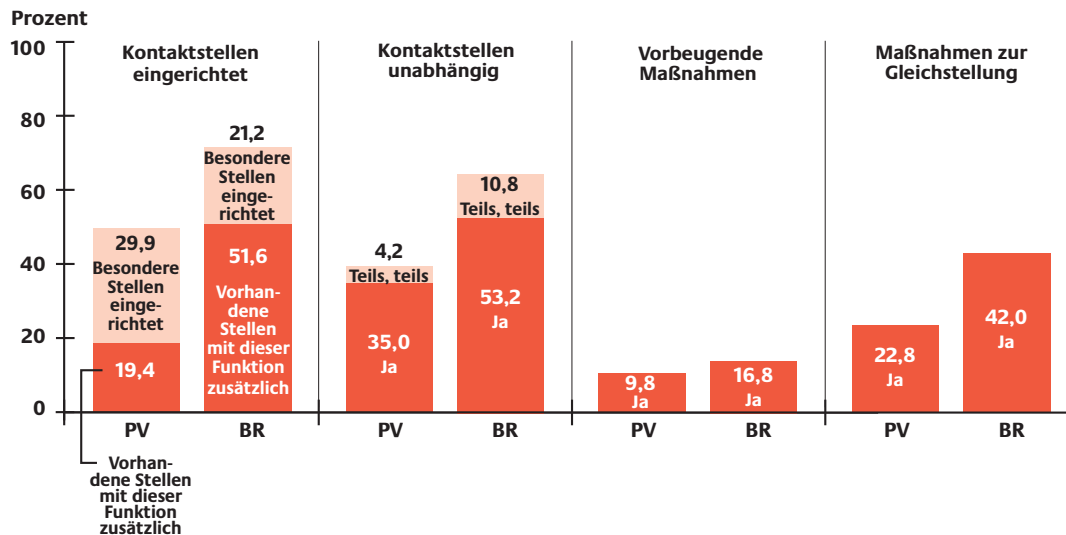
### c) Wurden Kontaktstellen und Verfahren geschaffen?

In **jedem zweiten** Betrieb gibt es **keine** besondere **Kontaktstelle**, Einrichtung oder Person, an die sich jemand wenden könnte, der sich sexuell belästigt fühlt, jedenfalls keine solche, auf die die Beschäftigten ausdrücklich hingewiesen wurden. Auch hier ist die Situation bei mittleren und großen Unternehmen besser: In Arbeitsstätten mit 1.000 und mehr Beschäftigten erfüllt nur jedes fünfte Unternehmen seine diesbezügliche Verpflichtung noch nicht.

Der Frauenanteil im Unternehmen hat keine ersichtlichen Auswirkungen auf die Einrichtung derartiger Stellen. Anders verhält es sich in Unternehmen, die sonstige vorbeugende Maßnahmen ergriffen, und dort, wo Vorkommnisse bekannt wurden: Hier verfügen lediglich 36,0%/20,1% der Betriebe über keine Ansprechstelle.



**Betriebliche Maßnahmen nach Angabe der Personalverantwortlichen (PV) und der Betriebsräte (BR)**  
(Fragen 12 / 14 / 51 B / 70)



Quelle: NFO Infratest Rechtsforschung

Im Gesundheitswesen sind Kontaktstellen weiter verbreitet als in den übrigen Wirtschaftszweigen; im Baugewerbe, wo wenig Frauen arbeiten, ist die Situation am schlechtesten. In den neuen Bundesländern gibt es relativ weniger solche Stellen als in den alten. Unternehmen mit Gleichstellungsmaßnahmen haben eher Kontaktstellen, ebenso wie Betriebe, in denen Fälle sexueller Belästigung bekannt geworden sind.

Die Kontaktstellen wurden nur zum Teil für diesen Zweck neu geschaffen; vielfach haben bereits bestehende Stellen diese Funktion übernommen. Dabei ist die Abgrenzung zwischen „neu“ und „schon vorhanden“ nicht immer klar. Dies ist daraus zu ersehen, dass als Kontaktstelle in erster Linie der Geschäftsführer/Inhaber oder die Geschäftsleitung genannt werden, also Personen, die in jedem Unternehmen, auch im kleinsten, immer vorhanden sind.

**Verfahrensregelungen** gibt es **kaum**. Das, was zur Arbeitsweise dieser Stellen am häufigsten genannt wird, nämlich das „persönliche Gespräch mit den Mitarbeitern“ (3,6%), kann – weil selbstverständlich – wohl nicht als „Verfahren“ angesehen werden. Fast ebenso häufig (3,4%) können die Personalverantwortlichen nicht sagen, ob es Verfahrensregeln gibt. Entweder wartet man damit, bis entsprechende Fälle auftreten, oder man sieht keine Notwendigkeit dazu, weil jeder Fall individuell zu lösen sei.

Die genannten **Ansprechstellen** werden **überwiegend** als **unabhängig** bezeichnet (35,0%). Da es sich dabei aber größtenteils um die Geschäftsleitung selbst handelt, haben die Attribute „unabhängig“ und „nicht weisungsgebunden/nicht berichtspflichtig“ nicht den Stellenwert, der hier erforderlich wäre. Andererseits kann man von kleinen Betrieben aus Kostengründen kaum erwarten, dafür eine eigene Position zu schaffen. Hier wird – insbesondere wenn es keinen Betriebsrat oder Obmann gibt – immer der Inhaber selbst anzusprechen sein. Genießt dieser kein Vertrauen, bleiben den Betroffenen nur externe Stellen.



#### d) Was wurde zur Fortbildung der Mitarbeiter unternommen?

Auch hier ist die Bilanz insgesamt negativ: Nur **2,3 %** der Personalverantwortlichen haben sich insoweit engagiert, **97,7%** halten eine **Fortbildung** nicht für erforderlich. Zwar bessern sich die Werte mit zunehmender Betriebsgröße (in 18,0 % der Großunternehmen gibt es Fortbildungsmaßnahmen), aber dem Anspruch des Gesetzgebers wird man damit in keiner Weise gerecht, auch nicht im Gesundheitsbereich, in dem die Ablehnung von Fortbildungsmaßnahmen ebenfalls bei über 80 % liegt.

#### e) Wie viele und welche Fälle sind aufgetreten und wie wurden sie gelöst?

Die Studie liefert zum Auftreten solcher Fälle drei Werte. Auch sie sind jeweils auf die der Befragung zugrunde liegenden *Arbeitsstätten* bezogen und nicht auf die dort tätigen *Mitarbeiter*.

Der erste Wert besagt, dass den Personalverantwortlichen in **4,8 %** aller Arbeitsstätten Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **offiziell** bekannt wurden. In weiteren **0,6 %** wurden **gerüchteweise** Vorkommnisse bekannt; hinzukommen **1,5 %**, wo Fälle **vermutet** werden, obwohl sie weder offiziell noch gerüchteweise bekannt geworden sind. In Großunternehmen (ab 500 Beschäftigte) wird immerhin in knapp **16 %** mit Vorfällen gerechnet, die der Unternehmensleitung oder den Personalverantwortlichen nicht mitgeteilt wurden. Dies lässt zwar eine gewisse Sensibilisierung erkennen, ändert aber nichts an der Tatsache, dass diese Dunkelziffer besteht und (bisher) hingenommen wird.

Insgesamt wird also an **6,9 %** der Arbeitsstätten davon ausgegangen, dass es solche **Vorkommnisse** gibt. Zu den nur vermuteten Fällen liegen verständlicherweise keine Detailangaben vor.

Der zweite Wert bezieht sich auf die **4,8 %** Arbeitsstätten mit offiziell bekannt gewordenen Fällen und ergänzt diese um weitere **0,2 %**, in denen die Personalverantwortlichen auch zu gerüchteweise kolportierten Vorkommnissen Angaben machen konnten. Insgesamt liegen damit aus **5,0 %** der Arbeitsstätten **Angaben über konkrete Vorkommnisse** vor.

Der dritte Wert schränkt den zweiten ein, weil die jeweiligen Auskunftspersonen nicht immer in der Lage waren, über die (im weiteren Verlauf erbetenen) **Details** zu den einzelnen **Vorkommnissen** zu berichten. Daher liegen detaillierte Angaben nur aus **4,3 %** aller Arbeitsstätten vor.

Die den Personalverantwortlichen offiziell bekannt gewordenen Vorkommnisse nehmen mit steigender Betriebsgröße stark zu: In Arbeitsstätten mit 1.000 und mehr Beschäftigten erreichen sie einen Anteil von **47,7 %** der Betriebe (gegenüber **3,6 %** bei 5–9 Beschäftigten und **4,8 %** im Gesamtdurchschnitt). Hinzu kommen in den Großunternehmen **4,5 %** gerüchteweise gehörte Fälle, die es in Kleinunternehmen verständlicherweise überhaupt nicht gibt. Mit der Betriebsgröße steigt nicht nur der Anteil der betroffenen Arbeitsstätten, sondern – als Folge der dort größeren Mitarbeiterzahl – auch die Anzahl der seit Inkrafttreten des BeschSchG gemeldeten Vorkommnisse.



Aus Betrieben, in denen etwa gleich viel Männer und Frauen arbeiten, werden die meisten Fälle gemeldet (8,6%); aber auch Personalverantwortliche aus sonstigen Unternehmen mit hohem Frauenanteil werden überproportional über einschlägige Ereignisse informiert. Bei den Branchen stehen „Verkehr, Banken, Versicherungen“, „Gesundheitswesen“ und der „sonstige Dienstleistungsbereich“ mit jeweils knapp 8% unrühmlich an der Spitze.

Weibliche Personalverantwortliche berichten mehr als doppelt so häufig über Vorkommnisse wie ihre männlichen Kollegen; offenbar erfahren sie eher davon oder kümmern sich mehr darum.

Aus Betrieben mit vorbeugenden Maßnahmen und aus solchen, die das Gesetz den Beschäftigten bekannt machten, werden jeweils rd. 14% Vorkommnisse berichtet.

In den neuen Bundesländern werden deutlich weniger Vorkommnisse bekannt (2,2%) als in den alten (5,4%).

Alle diese Werte beziehen sich lediglich auf bekannt gewordene Fälle und sagen nichts über die tatsächliche Zahl aller Vorkommnisse, denn das „Meldeverhalten“ der Betroffenen war nicht Gegenstand der Untersuchung. Dennoch wird der Versuch einer Gesamtschätzung unternommen (unten i).

Die nachstehenden, gestützt erhobenen **Einzelangaben** zu den (4,3%) Vorkommnissen beziehen sich auf die Summe der *Vorfälle* und nicht auf die *Arbeitsstätten*.

„**Anzügliche Bemerkungen**“ stehen dabei mit 55,2% unrühmlich an der Spitze. Das „Angrapschen“ folgt mit 39,8% an zweiter Stelle. Ein erschreckend hoher Anteil (6,5%) bezieht sich auf die „Ausübung körperlicher Gewalt“, weitere 3,0% auf deren Androhung.

**Belästigt** wurden in erster Linie **Frauen**, **Belästiger** waren – wie zu erwarten – hauptsächlich **Männer**, und zwar meist gleichrangige Mitarbeiter aus derselben Hierarchie-Ebene. Besonders schwerwiegend ist, dass in 14,9% der Fälle der Belästiger ein direkter Vorgesetzter war, in weiteren 9,5% ein höherer Vorgesetzter.

Die Belästigungen galten zu  $\frac{2}{3}$  schon länger beschäftigten Mitarbeiterinnen, aber zu 28,4% auch „erst relativ kurz“ im Unternehmen Tätigen, darunter 12,9% Auszubildende und 8,0% Berufsanfänger. Letzteres erscheint überproportional hoch, auch wenn nicht bekannt ist, wie hoch deren tatsächlicher Gesamtanteil in den Unternehmen ist; daher liegt die Annahme nahe, dass diese (womöglich in zweierlei Hinsicht) jungen Mitarbeiter(innen) als Gruppe eher gefährdet sind als die in jeder Beziehung älteren.

Bei weniger als  $\frac{1}{5}$  gab es zunächst **Beweisprobleme**, die jedoch letztlich fast alle geklärt werden konnten, meist durch Gespräche mit den Betroffenen. Zu spürbaren Sanktionen kam es – in Abhängigkeit von der Schwere der Vorkommnisse – entsprechend seltener: Gleichwohl führten 26,4% der Fälle zur Kündigung des Belästigers, 24,9% zur Abmahnung. Gerichtliche Schritte gab es bei 9,0% der Fälle.



### **f) Hängen Umgang mit Belästigung und Struktur des Unternehmens zusammen?**

**Je größer das Unternehmen,** desto eher werden Fälle sexueller Belästigung bekannt und desto größer ist auch das Problembewusstsein der Personalverantwortlichen. Gleichzeitig werden auch mehr Maßnahmen getroffen, um solchen Vorkommnissen entgegenzuwirken und den Betroffenen – nahezu ausschließlich Frauen – die notwendigen Schritte zu ermöglichen und zu erleichtern.

All das geschieht aber wohl mehr aus allgemeiner Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen denn als unmittelbare Folge des BeschSchG. So werden auch die Vorgaben des Gesetzes hinsichtlich Bekanntmachung, Schulung und Fortbildung nur unzureichend erfüllt.

Unabhängig vom BeschSchG haben 22,8% der Betriebe **Gleichstellungsmaßnahmen** ergriffen. Das Vorhandensein solcher Maßnahmen wirkt sich, ebenso wie die Einrichtung von Kontaktstellen und die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Gesetz, positiv im Sinne dessen aus, was das Gesetz bewirken will. Aber von all dem geschieht in den Betrieben zu wenig: So beträgt z. B. der Anteil der Arbeitsstätten, in denen sämtliche drei Maßnahmen realisiert sind (Bekanntgabe des Gesetzes, Kontaktstelle eingerichtet und Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen) nur 3,1%. Dass bei dieser kleinen Gruppe seit 1994 sehr viele Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt wurden (39,6% gegenüber 5,0% im Gesamtdurchschnitt), kann in verschiedener Hinsicht interpretiert werden: Die Maßnahmen können sowohl Ursache dieser hohen Rate sein als auch deren Folge; im Sinne von Abhilfe wäre beides positiv.

Die **Gründe für unterbliebene Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen** liegen wohl darin, dass die Verantwortlichen sie für nicht erforderlich halten. Dies offenbar deswegen, weil bisher „keine“ Fälle sexueller Belästigung „aufgetreten“ (wohl eher: bekannt geworden) sind. Der präventive Charakter des BeschSchG wird offensichtlich vielfach nicht gesehen. Tatsächlich auftretenden Fällen würde man angeblich in der erforderlichen Weise begegnen – freilich ohne bis dahin „eingespielte“ Verfahrensregeln.

### **g) Gibt es präventive Bedingungen zur erfolgreichen Abwehr sexueller Belästigung?**

Inwieweit bestimmte Bedingungen dazu geführt haben, dass Fälle sexueller Belästigung ganz vermieden werden konnten in dem Sinne, dass potenzielle Belästiger von entsprechenden Aktivitäten abließen, ist – weil es dazu keine Vorfälle gibt – nicht messbar; aus demselben Grund liefert auch die Perspektive der Betroffenen dazu keine Erkenntnisse.

Die Unternehmensbefragung belegt aber statistisch, dass das Bekanntmachen des Gesetzes, die Sensibilisierung der Beschäftigten für die Thematik durch Informationsveranstaltungen, Teambesprechungen u. Ä., der Erlass betriebsinterner Richtlinien, die Bündelung verschiedener organisatorischer Veränderungen, welche speziell auf die Belange der ganz überwiegend betroffenen Frauen Rücksicht nehmen (Einrichtung von Frauenparkplätzen, getrennte Pausen-/Ruheräume etc.), und insbesondere die Einrichtung von Kontaktstellen offensichtlich zur Folge haben, dass vermehrt Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz





vorgetragen werden. Da aber keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass gerade in diesen Unternehmen tatsächlich mehr belästigt wird als anderswo, ist davon auszugehen, dass eben die genannten Voraussetzungen die Betroffenen dazu ermutigen, solche Vorkommnisse zu melden. Die damit i. d. R. verbundene spätere Publizierung wiederum hat vermutlich abschreckende Wirkung auf potenzielle Täter.

Bei den Adressaten der Beschwerden (Personalverantwortliche, Betriebsräte und Betriebsrätinnen) bestehen über die Verwerflichkeit von Verhaltensweisen, die als sexuelle Belästigung anzusehen sind, zumindest bei schwerwiegenderen Belästigungen, keine Zweifel. Zum Teil wird (gestützt) auch das „Hinterherpfeifen“ dazu gerechnet (28,3%), allerdings mit einem sonst so deutlich kaum zu beobachtenden West-Ost-Gefälle: 32,7% in den westlichen, aber nur 9,1% in den östlichen Bundesländern sehen darin eine sexuelle Belästigung. Die in der früheren DDR sehr hohe Erwerbsquote der Frauen (auch in so genannten Männerberufen) hat dort möglicherweise zu einem „kumpelhafteren“ Umgang der Geschlechter geführt, der heute noch nachwirkt.

Das Aufklärungsverhalten (tatsächliches und im Ernstfall beabsichtigtes) zeigt keine durchgehende Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Überall ist man bereit, Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Allerdings mit unterschiedlichen Toleranzschwellen: In den neuen Bundesländern reicht eher eine Entschuldigung des Belästigers (16,7%) als in den alten (4,6%). Vielleicht ist auch dies (siehe „Hinterherpfeifen“) eine Folge anders verstandener „Gleichberechtigung“ am Arbeitsplatz.

Die Umsetzung des Gesetzes sollte generelle **Abwehrmaßnahme** sein, d. h. Eingliederung in die betriebliche Praxis. Wie wenig das bisher geschieht, hat die Untersuchung gezeigt. Deshalb ist der Tatsache, dass 55,9% der Personalverantwortlichen das Gesetz für ausreichend halten, nicht allzu viel Bedeutung beizumessen. Bedenklich hoch ist der Anteil derjenigen, die sich auch nach dem längeren Interview-Gespräch, in dem die wichtigsten Inhalte des BeschSchG zwangsläufig zur Sprache kamen, nicht in der Lage sehen, dazu eine Meinung zu äußern (39,8%). Dabei zeigt sich wiederum ein deutliches Gefälle von den Kleinbetrieben zu den Großunternehmen: In Letzteren können nur 14,4% „wegen zu geringer Gesetzeskenntnis“ nichts dazu sagen. Erschreckend hoch ist der Anteil der diesbezüglich Unkundigen im Gesundheitswesen: mit 59,3% der höchste gemessene Wert.

Die Personalverantwortlichen in den neuen Bundesländern äußern sich in diesem Zusammenhang deutlich häufiger im Sinne von „Gesetz ausreichend“ und haben seltener „keine Meinung dazu“. Angesichts der übrigen Befunde dürfte dieses Mehr an „ausreichend“ allerdings eher auf das dort geringere Problembewusstsein zurückgehen als auf größere Zustimmung zu den Absichten und Inhalten des Gesetzes. Für „ausreichend“ kann auch ein Gesetz gehalten werden, von dessen Notwendigkeit man nicht überzeugt ist – sei es, weil im Osten weniger konkrete Fälle bekannt geworden sind oder weil man dem Problem als solchem dort geringere Bedeutung beimisst als im Westen.

Nur gut die  **Hälfte**  aller Betriebe hat **konkrete Maßnahmen** ergriffen, um das Gesetz in irgendeiner Form umzusetzen. Darunter berichten zwar nur 3,2% der Personalverantwortlichen von einem besseren Umgang der Beschäftigten miteinander. Dieser Wert ist



jedoch nur scheinbar gering; denn immerhin 37,1% geben an, es habe auch vorher keine Probleme mit sexueller Belästigung gegeben, jedenfalls seien keine bekannt geworden. Als Misserfolg sind nur diejenigen 1,5% anzusehen, bei denen das Ausmaß dieser Vorfälle gleich geblieben ist. Ein leichtes Ansteigen der bekannt gewordenen Vorfälle kann dagegen auch auf eine höhere „Melderate“ zurückgehen.

Zur Frage, welche **Maßnahmen** sich im Einzelnen als (besonders) **erfolgreich** erweisen, kann „mangels Masse“ kausal nichts festgestellt werden. Auch ein Rückschluss ist schwierig, weil insgesamt nur 9,8% der Arbeitsstätten – abgesehen von den Kontaktstellen – aus ihrer Sicht konkrete vorbeugende Maßnahmen getroffen haben. Besser ist die Situation nur in Großunternehmen (28,7%) und in den Dienstleistungsbereichen; im Osten ist sie etwas schlechter als in den alten Bundesländern.

Selbst in den 5,0% Unternehmen, die über einschlägige Fälle berichten, wird das Gesetz überwiegend negiert und werden nur relativ wenige Verbesserungsvorschläge gemacht. **Am weitesten fortgeschritten** ist die **Umsetzung** des Gesetzes an **größeren Arbeitsstätten**. Zwar haben diese nur einen kleinen Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitsstätten, aber der Anteil der dort Beschäftigten ist deutlich höher; so arbeiten z. B. in den 0,2% Arbeitsstätten der Größenklasse „ab 1.000 Beschäftigte“ 21,9% aller (in Betrieben ab 5 Personen) Beschäftigten.

Über die geschilderten Merkmale hinaus, von denen wiederum die Betriebsgröße das wichtigste, allerdings auch unbeeinflussbarste ist, sind keine Strukturen erkennbar, die präventive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fördern oder behindern könnten. Alles, was bisher unterblieben ist, also noch zu geschehen hat, erfordert in erster Linie mehr Information und mehr Problembewusstsein der Beteiligten. Dabei mangelt es nicht am „abstrakten“ Problembewusstsein; denn über die Verwerflichkeit zumindest krasser Belästigungen besteht kein Zweifel. Wohl aber fehlt auf nahezu allen Ebenen die Einsicht, dass präventiv gehandelt werden muss, auch wenn (noch) keine konkreten Fälle dieser Art bekannt sind.

#### **h) Hat der Betriebsrat eine „Filterfunktion“?**

Die Betriebsräte und Betriebsrätinnen (BR) halten sich zu Recht für zuständig und wohl auch für kompetent, Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzunehmen und Vorfällen nachzugehen. Auch sie wurden daher in die Untersuchung einbezogen, insbesondere deshalb, um zu ermitteln, ob und ggf. inwieweit der Betriebsrat selbstständig Vorkommnisse „erledigt“, ohne sie an die Geschäftsleitung weiterzuleiten.

Insgesamt 32,0% der Betriebsräte teilten bekannt gewordene Vorfälle mit, darunter 8,0%, die im Detail über 34 Fälle berichteten, die sie nicht an die Geschäftsleitung weitergeleitet hatten. Diese Fälle machen knapp 15% der insgesamt erfassten Vorkommnisse aus. In diesem Umfang ist – Vorfall-bezogen – von einer Filterfunktion des Betriebsrats auszugehen. Auch die Fälle, die ausschließlich beim BR behandelt wurden, umfassten fast die ganze Palette der abgefragten Belästigungen: Im Vordergrund standen, ähnlich wie bei den Personalverantwortlichen (PV), „anzügliche Bemerkungen“ (55,9%) und „Angrapschen/absichtliche Berührung“ (50,0%). Aber auch die Androhung beruflicher Nachteile, sofern den Wün-



schen nicht nachgegeben wird, kam in nicht unbeträchtlichem Umfang vor (20,6 % gegenüber 6,0 % bei den PV) oder – umgekehrt – das Versprechen beruflicher Vorteile im Falle sexuellen Entgegenkommens (17,6 % gegenüber 8,0 % bei den PV).

Gerade die letztgenannten Belästigungen stehen eng mit einer Besonderheit der „ausschließlichen BR-Fälle“ im Zusammenhang, nämlich dass dort vornehmlich Vorkommnisse ans Licht kommen, in denen das betriebliche Abhängigkeitsverhältnis eine Rolle spielt: In mehr als  $\frac{2}{3}$  dieser Fälle handelt es sich bei den (vornehmlich männlichen) Belästigern um Vorgesetzte oder um höher rangige anderweitige Mitarbeiter; bei den PV waren es „nur“ 33,9 %. Auch in diesen Fällen sind ganz überwiegend Frauen betroffen (85,3 %), zu fast einem Drittel erst relativ kurz im Unternehmen Tätige, zu 17,6 % Azubis oder Berufsanfängerinnen.

Wenn diese Fälle nicht an die Geschäftsleitung weitergeleitet werden, führt dies dazu, dass die Unternehmensleitung z. T. auch von gravierenden Belästigungen nichts erfährt und diese somit nicht im Sinne des BeschSchG ahnden kann. Eine weitere Folge ist, dass auch innerbetriebliche Maßnahmen, wie das offizielle Bekanntmachen eines Vorfalls (das ja keine Preisgabe der Namen der Beteiligten erfordert), das Erneuern bestehender Verbote „aus gegebenem Anlass“, der Erlass von Richtlinien usw. unterbleiben.

Als Hauptgrund für die Nichtweiterleitung an die Geschäftsleitung wird vorrangig der „Wunsch der Betroffenen“ genannt (4,4 % unter 9,2 % aller BR, die über Vorkommnisse berichten), aber auch, „weil eine interne Klärung nicht möglich war“ (2,0 %). Letzteres steht möglicherweise mit Beweisschwierigkeiten und dem Abhängigkeitsverhältnis im Zusammenhang.

Wie die BR solche Vorkommnisse im Einzelfall ohne die Geschäftsleitung „regeln“, ist aus der Untersuchung mangels ausreichender Fallzahlen nicht zu erkennen. Aus den gesammelten Angaben zum Ausgang der Angelegenheiten wird aber deutlich, dass bei den BR häufiger eine Entschuldigung akzeptiert wird (26,5 % gegenüber 16,4 % bei den PV). Auch kommt es bei diesen Fällen eher zur Eigenkündigung des Beschuldigten, also zum Ausscheiden aus dem Betrieb, ohne dass die Geschäftsleitung Genaueres über den Grund erfährt (11,8 % BR gegenüber 2,0 % PV). Eindeutig negativ zeigt sich aber, dass dort 11,8 % der Fälle ungeklärt bzw. ohne Konsequenzen bleiben, gegenüber nur 1,5 % Vorkommnissen, die zu den PV gelangen. Der Filter wirkt dann gewissermaßen zweifach: Es wird nichts weitergeleitet und es geschieht nichts.

Auch ohne detaillierter zu wissen, um welche Art von Vorfällen es sich dabei im Einzelnen handelt, liegt deshalb der Schluss nahe, dass die BR ihrer Aufgabe, bei Vorfällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur aufklärend und „bereinigend“ mitzuwirken, sondern auch durchgängig für rechtliche Konsequenzen zu sorgen, nicht in vollem Umfang gerecht werden. Daher sollte darauf hingewirkt werden, dass möglichst eine Änderung im (Weiter-)Meldeverhalten der BR erfolgt bzw. erfolgen kann, sofern die Kluft der divergierenden Interessen zwischen dem Wunsch der Betroffenen nach Vertraulichkeit einerseits und dem allgemeinen Bedürfnis nach Publizität derartiger Fälle zwecks Prävention andererseits im Einzelfall überwunden werden kann.



### i) Wie viele Personen sind schätzungsweise betroffen?

Dass nach den Angaben der Personalverantwortlichen in 5,0% der **Arbeitsstätten** Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt geworden sind, sagt noch nichts über die Zahl der davon betroffenen **Beschäftigten**. Diese zu ermitteln, war nicht Aufgabe der Untersuchung; gleichwohl ist deren Ausmaß grob abschätzbar:

Die verwendete Stichprobe repräsentiert rund 1 Million **Arbeitsstätten**. In **5,0 %** dieser Arbeitsstätten, also hochgerechnet in 50.000, wurde von einschlägigen **Vorkommnissen** berichtet. Von dieser Zahl gehen die folgenden Berechnungen aus. Darüber hinaus gab es (weitere) Arbeitsstätten mit gerüchteweise bekannt gewordenen Fällen, über die die kontaktierten Personalverantwortlichen in den Unternehmen keine konkreten Aussagen machen konnten. Hinzu kommen die überhaupt nicht dokumentierten Fälle. Sie alle sind zu den nachstehend errechneten Zahlen als „Dunkelziffer“ gedanklich hinzuzuzählen.

Im Durchschnitt wurden von den Personalverantwortlichen für die Zeit von 1994 bis zum Zeitpunkt der Befragung 2001 pro Arbeitsstätte 5,97 Vorkommnisse dokumentiert. Soweit der Tabellenteil die Zahl der Vorfälle in Spannen angibt, wurde ein Mittelwert zugrunde gelegt (z. B. 14,5 bei der Spanne „10 bis 19 Vorfälle“). Arbeitsstätten, in denen Personalverantwortliche keine Angaben zur Häufigkeit der Vorkommnisse machen konnten, sondern nur zum Vorkommen an sich, mussten für die *Durchschnittsberechnungen* notgedrungen unberücksichtigt bleiben. Sie sind aber gleichwohl im Gesamtergebnis berücksichtigt, indem für diese Fälle – wie rechnerisch üblich – unterstellt wurde, dass die Häufigkeit dort in etwa die gleiche war wie in den Arbeitsstätten, aus denen konkret ermittelte Angaben vorliegen.

Nimmt man weiter an, dass es sich bei den Mehrfach-Vorkommnissen jeweils um unterschiedliche Betroffene handelte, ergibt sich der Schätzwert für die von sexueller Belästigung betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Multiplikation von 50.000 Arbeitsstätten x 5,97 Vorkommnisse pro Arbeitsstätte. Demnach gab es **seit Inkrafttreten des BeschSchG** bis zum Zeitpunkt der Befragung, also im Laufe von etwa acht Jahren, insgesamt 298.500 bekannt gewordene Betroffene.

In den 1 Mio. Arbeitsstätten, die durch die Untersuchung repräsentiert werden, gibt es 25,1 Mio. Beschäftigte. Die genannten 298.500 Betroffenen entsprechen einem Anteil von 1,2%. Geht man – um dem Charakter der Schätzung zu entsprechen – von rund **300.000 „offiziell“ Betroffenen** aus, liegt deren **Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten** bei **rund 1,2 %**. Die Zahl der gemeldeten Fälle wird allerdings höher liegen; denn die Angaben zu „bekannt geworden“ unterliegen dem Erinnerungsverlust, z. T. auch den Folgen des Wechsels der Personalverantwortlichen seit 1994.

In den 300.000 Fällen fehlen ferner die Vorkommnisse, die lediglich auf Betriebsratsebene bekannt wurden. Für sie kann keine Hochrechnung erfolgen, weil die Zahl der Arbeitsstätten mit Betriebsrat generell und bei der hier behandelten Grundgesamtheit (ab 5 Beschäftigte) nicht bekannt ist. Auch eine Unternehmens-bezogene Zahl hülfe hier nicht weiter, weil die Bezugsgröße dieser Untersuchung die Arbeitsstätten bildeten.



Bereits die tatsächliche Zahl der irgendwie zur Kenntnis gebrachten Vorfälle wird also de facto höher sein als die von der Untersuchung erfassten. Hinzu kommt schließlich die **Dunkelziffer** der niemandem mitgeteilten Vorfälle. Man muss also davon ausgehen, dass die vorgenommene Schätzung die Untergrenze der betrieblichen Vorkommnisse darstellt. Im Ergebnis bedeutet dies, dass mehr als 300.000 Betroffene in den vergangenen acht Jahren wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei der Geschäftsleitung Hilfe suchten.

### 13. Fazit

Wichtig für die Verbesserung des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erscheint zum einen eine konkretere Definition dessen, was als unzulässig gelten soll, außerdem deutlichere Vorgaben an die Unternehmen im Hinblick auf die Notwendigkeit, Beschwerdestellen einzurichten. Möglich sind auch Sanktionen für den Fall, dass in den Unternehmen nichts Konkretes zur Umsetzung des Gesetzes unternommen wird. Dies erfordert aber entsprechende Kontrollmöglichkeiten; denn offensichtlich ist bei den Personalverantwortlichen das Bewusstsein für die Notwendigkeit zum Ergreifen bestimmter Maßnahmen – auch ohne dass es konkrete Fälle sexueller Belästigung gegeben hat – noch wenig verbreitet. Der vorbeugende Aspekt des Gesetzes wird kaum gesehen.

Sinnvoll und notwendig erscheint daher wohl die dauerhafte und wiederholte Bekanntmachung des Beschäftigtenschutzgesetzes auf breiter Basis unter ausdrücklicher Betonung auch seines Präventivcharakters. Dies muss einerseits gegenüber den Unternehmen selbst erfolgen (Personalverantwortliche, Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Frauenbeauftragten etc.), zum anderen aber auch gegenüber den Beschäftigten, sei es, indem man die Unternehmen zur Bekanntmachung verpflichtet, sei es, dass man auf andere Weise – etwa über die Medien – direkt an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen herantritt.

Nach den Erkenntnissen der Betriebsrats-Befragung erscheint es notwendig, die Betriebsräte und insbesondere die Betriebsrätinnen dafür zu gewinnen, Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die zunächst nur auf Betriebsratsebene an sie herangetragen werden, nicht nur in „Eigenregie“ zu behandeln. Vielmehr sollten sie Betroffene, die die Angelegenheit zunächst vertraulich behandelt wissen wollen, nach Möglichkeit auf ihre Verantwortung gegenüber Kolleginnen und Kollegen und - nicht zuletzt - auch auf die gesetzlichen Vorschriften hinweisen, wobei klar sein dürfte, dass dieser Spagat in den Anforderungen nicht leicht zu bewältigen sein wird; denn selbstverständlich müssen dabei Vertraulichkeit und Anonymität gewahrt bleiben.



# C.

## Die Umsetzung des BeschSchG in der Praxis der Gerichte, der Anwaltschaft und des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes

Dieser Teil der Untersuchung befasst sich mit der Implementation des BeschSchG durch die Gerichte sowie durch die wesentlichen Akteure, die das BeschSchG mobilisieren. Am Anfang steht die Analyse der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, die mit der Rechtsprechung insbesondere der Disziplinargerichte verglichen wird (unter II.). Darauf folgt eine Auswertung von Interviews mit Richterinnen und Richtern (unter III.), Anwältinnen und Anwälten (unter IV.) sowie mit gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen (unter V.). Vorab (unter I.) sind die methodischen Ausgangspunkte der Studie zu klären.

### I. Methodische Ausgangspunkte

Rechtssoziologische Studien, die sich für interessieren, befassen sich mit Wechselwirkungen zwischen Recht und Gesellschaft. Wird dabei wie hier die eine Seite der Wechselwirkung, nämlich die „Wirklichkeit“ und „Praxis“<sup>253</sup> eines Gesetzes (und nicht dessen Entstehung oder Veränderung) in den Vordergrund gestellt, lassen sich grundsätzlich folgende Aspekte untersuchen:

- **Kenntnisse** und Meinungen über ein Gesetz.
- Die **Befolgung** eines Gesetzes, also das Einhalten der darin formulierten Gebote und Verbote, im BeschSchG also das Unterbleiben von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Die **Mobilisierung** eines Gesetzes,<sup>254</sup> die eintreten kann, wenn die Gebote oder Verbote nicht eingehalten werden. Im Fall des BeschSchG wird **durch Betroffene** mobilisiert, wenn sie sich bei geeigneten Stellen im Betrieb beschweren oder wenn sie im Zusammenhang mit dem BeschSchG Unterlassungs- oder Schmerzensgeldklagen erheben. Mobilisierung erfolgt aber auch **durch Arbeitgeber**, wenn aufgrund des BeschSchG Maßnahmen gegen Belästiger ergriffen werden. Schließlich mobilisiert **der Belästiger**, der gegen arbeitsrechtliche Maßnahmen klagt oder sich über Verleumdung beschwert oder diese anzeigt.
- Die **Wirksamkeit** eines Gesetzes. Hier fragt sich, ob die Intention des Gesetzgebers durch ein Gesetz verwirklicht wird, ob es in der Art und Weise implementiert und befolgt wird, wie beabsichtigt, ob also die Folgen eintreten, die mit diesem Steuerungsinstrument erreicht werden sollten.<sup>255</sup>

<sup>253</sup> Vgl. Morlok u. a. 2000.

<sup>254</sup> Allgemein zur Mobilisierung des Rechts Blankenburg 1995. Die Mobilisierung von Gerichten wird von Blankenburg als „letzte Stufe von Problemlösungsversuchen“ gekennzeichnet, S. 49 ff. Dazu auch schon Blankenburg 1976.

<sup>255</sup> Ein Problem der Wirksamkeitsforschung kann darin bestehen, dass die Intention des Gesetzgebers nicht eindeutig erkennbar ist. Gesetze sind zudem meist Kompromisse zwischen Entwürfen der an der Gesetzgebung beteiligten Parteien. Daher kann es verschiedene Intentionen von Gesetzen geben. Auch können mit einem Gesetz verfolgte (Neben-)Absichten nicht offen formuliert sein.





- **Wirkungen** von Gesetzen. Wirkungen sind alle Veränderungen, die ein Gesetz hervorruft. Diese können beabsichtigt sein oder unbeabsichtigt auftreten. Wirkungsforschung bezieht sich daher auch auf nicht intendierte Neben- und Spätfolgen von Gesetzen.
- Die **Evaluation** von Gesetzen. Eine Evaluation zielt nicht nur auf Wirkungen eines Gesetzes, sondern auch auf deren Bewertung, und auf diese nicht nur anhand der Intention des Gesetzgebers, sondern auch anhand möglicher alternativer Steuerungsziele.<sup>256</sup>
- Die **Implementation** eines Gesetzes, die nicht nur Befolgung ist, sondern darüber hinausgeht. Dazu gehört die **Umsetzung** des Rechts **im weiteren Sinne**. Angesprochen sind damit immer mehrere Akteure: So richtet sich das BeschSchG nicht nur an Belästiger und an Arbeitgeber, die das Gesetz aushängen, Fortbildungen über sexuelle Belästigung anbieten, Beschwerdestellen einrichten, Beschwerden nachgehen und geeignete Maßnahmen erlassen sollen. Es richtet sich auch an Betroffene, die das BeschSchG als Schutz verstehen und nutzen sollen, und an die Anwaltschaft und an Gerichte, die das BeschSchG in ihren Beratungen und der Rechtsprechung berücksichtigen und ihre Entscheidungen im Einklang mit diesem Gesetz fällen sollen. Zur Implementation eines Gesetzes gehören neben der Anwendung durch Betroffene und juristische Akteure damit auch Maßnahmen, die eine Nutzung des Rechts ermöglichen, wie die Bekanntmachung oder die Einrichtung von Beschwerdestellen.

Das **Augenmerk des zweiten Teils dieser Studie** richtet sich auf eben diese **Implementation**. Im Vordergrund steht nach der im ersten Teil erfassten Anwendung des BeschSchG durch die Personalverantwortlichen und die Betriebsräte nun die Anwendung des BeschSchG durch Gerichte, ergänzend die Anwendung durch die Anwaltschaft, durch gewerkschaftliche Rechtsschutzstellen und durch Menschen, die Betroffene in Betrieben beraten.

Der Begriff der „**Gesetzesanwendung**“ ist an dieser Stelle allerdings differenziert zu nutzen. Das BeschSchG sollte eine bestehende Rechtslage fixieren, aber keine neue Rechtsfolgenregelung enthalten. Schon vor Erlass des Gesetzes wurde sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz seitens der Arbeitgeber mit Maßnahmen bis hin zur Kündigung geahndet. Die „Anwendung“ des BeschSchG – oder ihr Fehlen – lässt insofern einerseits Rückschlüsse auf die Kenntnis – oder Unkenntnis – des Gesetzes zu. Andererseits wird das BeschSchG aber von Richtern und Richterinnen auch nicht selten als „überflüssig“ eingestuft (und findet dann vielleicht auch nicht Anwendung), da es keine neuen Rechtsgrundlagen biete. Beispielsweise äußerte in unseren Interviews Richter C:

*„Das Beschäftigtenschutzgesetz ist in diesem Punkt überflüssig, weil wir bereits vorher Regelungen hatten, nämlich beispielsweise zur außerordentlichen Kündigung oder zur verhaltensbedingten Kündigung. Und wenn Sie das Beschäftigtenschutzgesetz genau betrachten, gibt es eigenständige Sanktionsmöglichkeiten nur in ganz geringem Umfang, die Kündigungsmöglichkeit ist dort nicht vorgesehen, sondern da bezieht man sich auf die allgemeinen Bestimmungen, so dass eine Verbesserung der Lage eigentlich nicht eingetreten ist.“*

<sup>256</sup> Vgl. für den gesamten Abschnitt zur Begriffserläuterung: Blankenburg 1986; Blankenburg u. a. 1986; Hof u. a. 1999; Rottleuthner 1999; Röhl 1999.





Aus dieser spezifischen Anwendungssituation folgt, dass wir auch methodisch spezifische Weichenstellungen vorgenommen haben (dazu sogleich unter 1.).

Bei der Untersuchung der derart qualifizierten Implementation sind im Fall des BeschSchG zudem einige **weitere methodische Aspekte** zu beachten. So ist der Zugriff dieser Studie im Wesentlichen auf die gerichtliche Implementation begrenzt. Es werden nur **gerichtliche Entscheidungen** analysiert, in denen ausdrücklich sexuelle Belästigung thematisiert wird oder in denen Fälle beschrieben werden, die eindeutig unter das BeschSchG subsumiert werden könnten. Nicht einbezogen werden – schon aufgrund ihrer Unaufindbarkeit – Entscheidungen, in denen zwar sexuelle Belästigung Gegenstand gewesen sein mag, aber nicht als solche benannt wurde, und Verfahren, die durch eine sexuelle Belästigung ausgelöst wurden, deren Gegenstand dies aber nicht erkennen lässt. Dazu können dann auch Verfahren gehören, in denen Betroffenen vordergründig wegen Leistungsmängeln gekündigt wird, eigentlich aber, weil sie wegen ihrer Abwehr gegenüber einer sexuellen Belästigung im Betrieb „störten“.

Dennoch kommt es in Fällen von Recht gegen Diskriminierung darauf an, nicht nur die Anwendung desselben, sondern **auch** die **Nicht-Mobilisierung** hier des BeschSchG zu untersuchen. Dies geschieht zum einen, indem wir Verfahren einbeziehen, in denen das BeschSchG anwendbar war, aber nicht Anwendung fand. Zudem haben wir Akteure befragt. Sind gerichtliche Verfahren nicht zu finden, stehen die Akteure der gerichtlichen Umsetzung selbst zur Verfügung. In der Rechtssoziologie sind auch deshalb Studien nicht unbekannt, die das „Richtergedächtnis“ nutzen. Wir haben neben Richterinnen und Richtern weitere Akteure nach der Implementation des BeschSchG befragt. Es wurden qualitative **Interviews** auch mit Anwältinnen und Anwälten, eine repräsentative Befragung von gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen und Interviews mit Beraterinnen und Beratern der Betroffenen durchgeführt. Diese Daten liefern Einschätzungen über mögliche Gründe für die Umsetzung, wie aber eben auch für die Nicht-Befolgung, Nicht-Mobilisierung und Nicht-Implementierung des BeschSchG.

Wenn das BeschSchG in Fällen nicht befolgt, nicht mobilisiert und nicht implementiert wird, in denen dies hätte geschehen können, hat es nicht die Wirksamkeit erreicht, die es hätte erreichen können. Da Rechtswirklichkeit davon geprägt ist, dass Gesetze nicht vollständig befolgt werden, interessiert hier der **Grad** der sich daraus ergebenden **Unwirksamkeit**. Aussagen darüber lassen sich in Abhängigkeit von der Einschätzung der Ziele des BeschSchG treffen. Die Studie basiert diesbezüglich auf der Annahme, dass der Gesetzgeber Betroffene effektiv vor sexueller Belästigung schützen will. Die Umsetzung des BeschSchG durch juristische Akteure ist nur ein Faktor, der dazu beitragen kann. Weitere Faktoren können sein :

- die (mangelnde) Gesetzeskenntnis der Adressierten;
- das mangelnde Problembewusstsein der Adressierten durch Tabuisierung und mangelnde öffentliche Aufmerksamkeit, wobei das Problembewusstsein juristischer Akteure im Sinne von Vorverständnissen Teil der Interviews ist;
- mangelnde institutionelle Voraussetzungen für eine Befolgung oder Mobilisierung des BeschSchG, wie z. B. fehlende Beschwerdestellen, geringe Anreize für Arbeitgeber, das BeschSchG zu implementieren, oder hohe Kostenrisiken für Betroffene, wenn sie klagen;



- Weichenstellungen innerhalb des BeschSchG selbst, was Teil der nachfolgenden Analyse ist.

## 1. Die Methoden der Entscheidungsanalyse

Die Studie zur juristischen Umsetzung des BeschSchG nutzt in erster Linie eine Entscheidungsanalyse zu gerichtlichen Verfahren wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Der Schwerpunkt liegt bei arbeitsgerichtlichen Verfahren. Dort wurden 111 Verfahren ausgewertet; aus dem Bereich der Disziplinargerichte konnten weitere 77 Verfahren vergleichend ausgewertet werden.

Gegenstand sind also **Entscheidungen verschiedener Gerichtsbarkeiten**, in denen das BeschSchG zumindest genannt wurde. Im Vordergrund stehen die Arbeitsgerichte, daneben die Disziplinargerichte und die Wehrdienstgerichte. Vergleichend werden punktuell auch Entscheidungen der Strafgerichte und der allgemeinen Zivilgerichte herangezogen. Zwar sind nicht alle genannten Gerichtsbarkeiten für die Rechtsprechung zum BeschSchG genuin zuständig, doch sind sie mit den im BeschSchG geregelten Tatbeständen gleichwohl vielfach befasst. Dies ist insbesondere der Fall, wenn arbeits- oder dienstrechtliche Auseinandersetzungen gerade vermieden werden sollen, also andere Wege beschritten werden. Zudem judizieren diese Gerichte nicht nur Fälle sexueller Belästigung aus der Privatwirtschaft. Da jedoch der Umgang mit dem Gesetz insgesamt interessiert, legt die geringe Fallzahl es nahe, weitere Verfahren einzubeziehen.

Diese Untersuchung zur Umsetzung des BeschSchG kann sich nur auf **Fälle** beziehen, **in denen das Gesetz anwendbar war**. In zeitlicher Hinsicht werden folglich Verfahren berücksichtigt, deren Urteilsverkündung in erster Instanz nach dem Zeitpunkt der Verkündung des BeschSchG liegt. Die Rechtsprechung stellt hinsichtlich der Anwendbarkeit zwar vorwiegend auf den Zeitpunkt der belästigenden Handlung ab. Wir haben aber auch Urteile einbezogen, in denen das Gesetz nach dessen Inkrafttreten zumindest hätte auftauchen können. So lässt sich erkennen, ob und wann das Gesetz von der Rechtsprechung wahrgenommen wird. Beispielsweise heißt es in einer Entscheidung:

*„(...) § 2 Abs. 2 und 3 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (...), wonach sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen (...) sexuelle Belästigungen darstellen und solche sexuelle Belästigung ‚ein Dienstvergehen‘ ist, findet keine Anwendung, da diese Vorschrift zur Zeit der Begehung des dem betroffenen Ruhestandsbeamten zur Last gelegten Dienstverhaltens noch nicht galt.“<sup>257</sup>*

Die Anwendbarkeit des Gesetzes in persönlicher Hinsicht ergibt sich aus § 1 Abs. 2 BeschSchG, dem gesetzlich geschützten **Personenkreis** der „Beschäftigten“. Das Gesetz ist aber auch in Fällen anwendbar, in denen Belästigungen von nicht im Betrieb beschäftigten Dritten ausgehen. Das sind Personen, die sich nur vorübergehend im Betrieb aufhalten, wie beispielsweise Kunden.<sup>258</sup> Demgegenüber sind Fälle, in denen die Betroffenen die Dritten

<sup>257</sup> D-09-02, 2. Instanz, S. 20.

<sup>258</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 46.



sind, also nicht im (selben) Betrieb beschäftigte Dritte belästigt werden, nicht vom BeschSchG erfasst. Gerichte haben uns dennoch insgesamt 16 Verfahren zugänglich gemacht, die eine Belästigung von Schülerinnen, Patientinnen, (eigenen) Kindern sowie von Beschäftigten aus Drittfirmen zum Gegenstand haben. In zwei Fällen wurde das BeschSchG angewendet, obgleich die Betroffene bei einer Drittfirma angestellt war. Nur diese haben wir genauer analysiert. Berücksichtigt sind somit alle Verfahren, in denen Betroffene in einem vertraglichen oder vertragsähnlichen Verhältnis zu einem Arbeitgeber oder Auftraggeber stehen, sowie sechs Fälle, die eine Belästigung von in Drittfirmen Beschäftigten zum Gegenstand haben. Das sind insgesamt 417 Verfahren, von denen 285 an den Arbeitsgerichten und 132 bei den Disziplinargerichten anhängig waren.

Der Untersuchung liegen aber nur die Verfahren zugrunde, die **aussagekräftig beendet** wurden. Von den insgesamt 285 arbeitsgerichtlichen Verfahren, in denen sexuelle Belästigung irgendwie eine Rolle spielte, wurden 20 Verfahren mit einem Vergleich in der zweiten Instanz und 58 Verfahren mit einem Vergleich in der ersten Instanz beendet. Vergleiche sind uns – oft aus Datenschutzgründen – regelmäßig nicht übersandt worden; in uns zugänglichen Vergleichen fehlen auch meist Details.<sup>259</sup> 10 weitere Verfahren wurden anderweitig erledigt, meist durch Klagerücknahme. 10 Entscheidungen betrafen die sexuelle Belästigung Dritter, die nicht in Drittfirmen beschäftigt waren. Vor Erlass des BeschSchG waren 42 Entscheidungen ergangen und 14 Verfahren waren zum Zeitpunkt dieser Untersuchung noch anhängig. In 15 Fällen konnten sich einzelne Richter nicht mehr an die Aktenzeichen erinnern und in fünf Verfahren gingen uns die Entscheidungstexte nicht (rechtzeitig) zu.

Von 132 Entscheidungen der **Disziplinargerichte** ergingen 21 vor Erlass des BeschSchG. Weitere 26 Verfahren betrafen die Belästigung von Dritten, die keine Beschäftigten in Fremdfirmen waren, wie Schülerinnen, (eigene) Kinder, oder Bürgerinnen, die behördliche Dienste in Anspruch genommen haben. Sie wurden nicht in die Bewertung einbezogen. In 8 Fällen erhielten wir die Entscheidungstexte nicht (rechtzeitig). Somit bleiben 77 disziplinarrechtliche Entscheidungen, die vergleichend untersucht werden konnten.

Die detaillierte Analyse gerichtlicher Entscheidungen bezieht sich auch auf die Verfahren, in denen Vorfälle sexueller Belästigung, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung in Zusammenhang mit dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis im Vortrag der Parteien oder durch das Gericht explizit thematisiert wurden. Der Vorfall wurde dann zwar **nicht zwingend unter das BeschSchG subsumiert**. Um jedoch Implementation in allen Facetten erfassen zu können, müssen auch solche Fälle analysiert werden, in denen die Anwendbarkeit oder Einschlägigkeit des BeschSchG abgelehnt worden ist, denn von Interesse ist ja gerade, warum dies geschah.

Die Analyse erfasst somit **auch** Verfahren, in denen Vorfälle sexueller Belästigung und damit das BeschSchG nur **implizit thematisiert** wurden. In drei Fällen<sup>260</sup> wurde eine Kündigung auf andere Gründe gestützt. Mitarbeiter wurden verdächtigt, kinderpornografi-

<sup>259</sup> Acht Direktoren von Arbeitsgerichten haben uns die zugrunde liegenden Sachverhalte in Briefen geschildert, jedoch genügt diese Zahl nicht für eine vergleichende Analyse.

<sup>260</sup> A-07-05, A-07-07, A-07-08.



sche CD-ROM im Betrieb zu verbreiten. Die Kündigungen wurden mit dem Verdacht einer Straftat nach § 184 StGB begründet, standen aber im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Das BeschSchG war nicht entscheidungserheblich, da das Gericht nur den vorgetragenen Kündigungsgrund überprüfen kann. Ein Verweis auf das BeschSchG lag aber durchaus im Bereich des Möglichen; zudem kann die Wertung des BeschSchG in der Interessenabwägung berücksichtigt werden. Auch hier ist von Interesse, eine Übersicht über die Breite der in der Rechtsprechung tatsächlich festgestellten Anwendungsmöglichkeiten des Gesetzes zu erhalten.

### a) Auswahl, Veröffentlichungspraxis und Recherchen

Um untersuchen zu können, wie ein Gesetz umgesetzt wird, das eventuell unter Umsetzungsdefiziten leidet, ist von besonderer Bedeutung, alle Verfahren zu erfassen, die potenziell oder aktuell im Anwendungsbereich dieses Gesetzes liegen. Im Fall des BeschSchG ist damit auch das Problem verknüpft, dass der Kernbegriff der sexuellen Belästigung als Rechtsbegriff nicht etabliert ist. Untersuchungsrelevante Entscheidungen ergehen daher nicht zwingend als Entscheidungen zu „sexueller Belästigung“. Entscheidungen werden kaum systematisch registriert und auch in Datenbanken – Juris – nur lückenhaft erfasst. Folglich ist unsere **Sammlung** der gerichtlichen Entscheidungen **Ergebnis mehrerer Methoden**. Diese sind eine Datenbankrecherche in Juris, die Auswertung von Literatur zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und eine umfassende Direktanfrage an Arbeits- und Disziplinargerichte in Deutschland. Zudem ermöglichte die Kooperation mit anderen Forschenden den Zugriff auf weitere Verfahren.<sup>261</sup>

Die **Anfrage an die Gerichte** ging an alle 123 Arbeitsgerichte und alle 19 Landesarbeitsgerichte in Deutschland sowie an das Bundesarbeitsgericht, also insgesamt an 143 Arbeitsgerichte. Des Weiteren richteten wir Anfragen an den Disziplinarsenat des Bundesverwaltungsgerichts, das Bundesdisziplinargericht, den Wehrdienstsenat des Bundesdisziplinargerichts, die Truppendienstgerichte Nord und Süd und die Disziplinarsenate der oberen Verwaltungsgerichtshöfe der Länder. Mit dieser Vorgehensweise wollten wir das „Richtergedächtnis“ nutzen, also in Ermangelung formaler Registratur auf individuelle Erinnerung setzen.

Von den 143 angeschriebenen Arbeitsgerichten antworteten 109 Gerichte; von 92 Gerichten erhielten wir Material. 17 Disziplinargerichte stellten Entscheidungen zur Verfügung. Richter und Richterinnen an 45 Gerichten<sup>262</sup> teilten uns darüber hinaus telefonisch oder per Post ihre Erfahrungen und Einschätzungen zu Fällen von sexueller Belästigung vor Gericht mit. Oft führten die Präsidentinnen bzw. Präsidenten oder die Direktoren bzw. Direktorinnen der Gerichte eine Umfrage unter den Vorsitzenden der Kammern durch. Einige Präsidentinnen bzw. Präsidenten der Landesarbeitsgerichte leiteten unser Schreiben selbst nochmals den Arbeitsgerichten ihres Bezirkes zu und stellten anschließend Listen von Urteilen aus ihrem Zuständigkeitsbereich zur Verfügung. So konnten wir in einem zweiten und dritten Durchgang gezielt einzelne Gerichte anfragen und um Zusendung bestimmter Urteile bitten.

<sup>261</sup> Alle uns bekannten und zur Verfügung stehenden Verfahren wurden in Listen aufgenommen. Pro Gerichtszweig wurde eine Liste angelegt, pro Zeile wurde ein Verfahren abgetragen, in Spalten die Instanzen. Festgehalten wurde: Gericht, Datum der Entscheidung, Aktenzeichen, Bundesland, Quelle, Kurzangabe zum Fall. Pro Verfahren wurde eine interne Nummer vergeben, die im Analyseraster verwendet wird.

<sup>262</sup> Diese Zahl ergibt sich aus der Auszählung der Briefe und der Zahl der (10) Telefonate.



Wir erhielten nur in 56 Fällen **Vergleiche**. In etwa jedem dritten Antwortschreiben der Gerichte hieß es, dass noch weitere Verfahren per Vergleich abgeschlossen wurden, jedoch keine genaueren Angaben erinnerlich seien. Andere Gerichte verweigerten eine Zusage aus Gründen des – an sich die Übersendung nicht verhindernden – Datenschutzes. Insgesamt war die Reaktion auf die direkte Anfrage bei Gerichten aber deutlich von dem Willen zur Unterstützung dieser Untersuchung geprägt.

### **b) Quantitative Analyse**

Die arbeits- und disziplinargerichtlichen Urteile wurden in erster Linie quantitativ analysiert. Das ermöglicht eine differenzierte Definition der Forschungsfragen, die Konzeption eines Auswertungsrasters und die statistische Auswertung.

Bei den Arbeitsgerichten interessieren im Hinblick auf die Implementation des BeschSchG zahlreiche **Aspekte**. Es sind – jeweils für die verschiedenen Instanzen – insbesondere Angaben zur Mobilisierung, also dem „wer“ der Umsetzung des Gesetzes, zum Ausgang des Verfahrens, zur Art der sexuellen Belästigung und der Art und Weise, in der das Gericht dies thematisiert, sowie Fragen der Beweiserhebung und -bewertung. Ist dann bekannt, wie Arbeitsgerichte mit sexueller Belästigung umgehen, können Fragen entwickelt werden, die den **Vergleich mit anderen Gerichtsbarkeiten** ermöglichen. Das gilt insbesondere für die disziplinargerichtlichen Urteile.

### **c) Qualitative Analyse**

Die quantitative Verfahrensanalyse ermöglicht zwar zahlreiche, aber nicht qualitativ detaillierte Erkenntnisse zur Implementation des BeschSchG. In der quantitativen Urteilsanalyse interessiert die Häufigkeit zuvor definierter Aspekte, wie z. B. die Arten der sexuellen Belästigung, die vor Gericht auftauchen, oder es interessieren bestimmte Schritte der richterlichen Entscheidung, wie z. B. die Anwendung der Tatbestandsmerkmale des BeschSchG. Auf dieser Grundlage können verallgemeinernde Aussagen über die Praxis der Rechtsprechung in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen werden. Dagegen zielt eine qualitative Analyse von Entscheidungstexten und zielt die Auswertung von Interviews darauf, die expliziten und die impliziten „**Sinnstrukturen**“, also die Bezugs- und Deutungssysteme offen zu legen, anhand derer Richterinnen, Richter, Anwältinnen und Anwälte ihre Entscheidungen treffen.

Methodologisch beruht dies auf der These, dass **soziale Wirklichkeit** erst durch Sinn-systeme und deren (soziale) Verstetigung **konstruiert wird**.<sup>263</sup> Danach sind insbesondere „Geschlecht“, „Frauen“ oder „Männer“ nicht schlicht natürliche und konstante Größen, die auf essenziellen Unterschieden biologischer oder psychologischer Art beruhen. Vielmehr werden Kategorien wie „Frauen“ und „Männer“, also eben „Geschlecht“, immer auch sozial konstruiert. Die gesellschaftliche Funktion von „Geschlecht“ ist dabei die Herstellung von und die Differenzierung zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen und Individuen. Handlungsmächtig, also wirksam werden diese Kategorien durch gesellschaftlich institu-

<sup>263</sup> Berger-Luckmann 1969, Schütz 1974, Oevermann 1979, einführend Flick 1998, aber auch diskurstheoretische und strukturalistische Ansätze, z. B. Foucault 1998, Bal 1991, Bal 1994, zusammenfassend die Beiträge in Bußmann/Hof; von Braun/Stephan. Anders arbeitet der erkenntnistheoretische Positivismus; Popper 1995, Kromrey 1995, S. 31 ff.



tionalisierte Deutungsmuster, Diskurse, Sinnsysteme und, rechtssoziologisch formuliert, durch **Vorverständnisse**.<sup>264</sup> Ob überhaupt in diesen Kategorien gedacht wird und wie diese Kategorien dann verwendet werden – ob also beispielsweise „Männlichkeit“ als „natürlich“ mit bestimmten, fixen Vorstellungen verknüpft wird oder nicht –, kann durchaus Folgen für Entscheidungen juristischer Akteure haben. Dabei fragt sich immer auch, welches Gewicht die Verwendung dieser Kategorien und die Eigenart von Vorverständnissen juristischer Akteure, besonders von Richterinnen und Richtern, in Bezug auf ihre Entscheidungen haben. Anders gesagt fragt sich, in welchem Verhältnis solche Annahmen zu weiteren, von juristischen Normen gerahmten Annahmen stehen. Solche Hinweise auf Bezugssysteme und damit auf das Verständnis und die Verwendung von Kategorien wie „Frauen“, „Männer“ oder eben auch „sexuelle Belästigung“ finden sich aber nicht in der Feststellung von Häufigkeiten – beispielsweise – in der Subsumtion unter das Tatbestandsmerkmal „sexuell bestimmte Handlungen“ in § 2 BeschSchG. Sie finden sich nur im Wege der **Interpretation von Aussagen der jeweiligen Akteure**.

Die Aussagen dieser Akteure sind Urteilstexte und Interviews. Diese Textsorten unterscheiden sich insbesondere in der Art ihrer Produktion und in ihren Funktionen voneinander und von anderen Texten. Die Produktion der **Urteile** ist teilweise normiert und ihre Funktion spezifisch bestimmt. So richtet sich der Inhalt arbeitsgerichtlicher Urteile nach §§ 60, 61, 69, 75 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG), ergänzend finden über § 46 ArbGG die Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO), insbesondere §§ 313, 314, 315 ZPO, Anwendung. Urteile enthalten danach einen Tatbestand und die Entscheidungsgründe. Das gilt auch für disziplinarrechtliche Urteile. Sie sind oft strukturierter als Entscheidungen der Arbeitsgerichte, was wohl auf die Regeln zum Inhalt der Anschuldigungsschriften sowie auf den gleichförmigen Verfahrensablauf zurückzuführen ist.

Diejenigen, die Urteile verfassen, und von uns interviewte Expertinnen und Experten verfolgen mit ihren Aussagen **unterschiedliche Ziele**. Diese müssen bei der Interpretation der Texte in Betracht gezogen werden. Insbesondere liefern Strategien der Textproduzierenden und von außen vorgegebene Regeln der Textproduktion wichtige Hinweise zur Interpretation des Textes. **Urteile** haben die Funktion, eine gerichtliche Entscheidung darzulegen, schriftlich festzuhalten, zu begründen und damit zu legitimieren. Formal sind Urteile amtliche Dokumente, die in einem sachlichen, unpersönlichen, unparteiischen, dem Recht verpflichteten Duktus verfasst werden. Die Urteilsbegründung wird nach Verkündung der Entscheidung produziert und richtet sich an Dritte, zunächst an die Verfahrensbeteiligten und potenziell auch an die (Fach-)Öffentlichkeit. Ein Entscheidungstext vollzieht also keinen Prozess in seinem „tatsächlichen“ Verlauf nach, sondern ist darauf gerichtet, zusammenzufassen und ex post zu plausibilisieren.

Für die qualitative Textanalyse sind bestimmte Urteilspassagen **besonders interessant**. Dies gilt für die Subsumtion des Sachverhaltes unter die je maßgeblichen Normen in der Urteilsbegründung. So muss sexuelle Belästigung als solche bewertet oder abgelehnt

<sup>264</sup> Die verschiedenen Begriffe verweisen letztlich auf eine Idee, nämlich die Bedeutung von „Wissen“ für die Konstruktion sozialer Wirklichkeit und für die „Steuerung“ alltagspraktischer Handlungen und Entscheidungen. Sie stammen aus verschiedenen sozialtheoretischen Epochen und Ansätzen und teils aus verschiedenen Disziplinen.





werden, das Verhalten der Betroffenen muss als ablehnend eingestuft werden oder eben nicht, die fristlose Kündigung muss als „angemessene und erforderliche Maßnahme“ in Reaktion auf eine sexuelle Belästigung gelten oder nicht. Hier werden Entscheidungen getroffen, die nicht durch die Norm selbst vorgegeben sind. Es fließen **Vorverständnisse und Wertungen** ein. Sie speisen sich aus einem impliziten Bezugssystem, das den Fall als solchen in seiner „Welt“ und damit auch die juristische Wertung desselben mit konstituiert. Daraus folgt auch, dass in Urteilen „der Sachverhalt“ nicht so gelesen werden kann, als würde er den Hergang der Ereignisse „real“ abbilden. In die Darstellung sind – im Sinne der Repräsentation, die eben Sinn machen soll – unvermeidlich „andere“ Wertungen eingeflossen. Diese gehen über die in juristischen Methodenlehren bekannten Wechselwirkungen zwischen Norm und Wirklichkeit hinaus. Ein **Urteilstext** kann nach all dem **ähnlich wie ein literarischer Text** gelesen und interpretiert werden.<sup>265</sup>

Aus diesem theoretischen Hintergrund erklärt sich die Vorgehensweise bei der qualitativen Textanalyse der Urteile. Die Fragestellung des Forschungsprojektes und Erkenntnisse aus der bisherigen Forschung ermöglichen es, festzulegen, welche – regelmäßig eher problematischen als sachgerechten – Aspekte in den Urteilstexten interessieren:

- **Wie** werden Betroffene und Belästiger **dargestellt**?
- Werden den Beteiligten bestimmte **Eigenschaften zugewiesen** oder wird auf bestimmte Themen eingegangen, die für die Sachverhaltsdarstellung bzw. in Bezug auf die juristisch zu klärende Frage nicht erforderlich sind?
- Wird auf die **Glaubwürdigkeit** oder die Glaubhaftigkeit von Aussagen der Betroffenen eingegangen, und wie wird diese positiv oder negativ begründet?
- Wie wird die sexuelle Belästigung dargestellt und **gewertet**?
- Welche Rolle spielen **Aktivität und Passivität** von Belästiger bzw. Betroffener in der Darstellung der Belästigung, wird über **mögliche Motive** von Belästiger und Betroffener gemutmaßt und welche Motive werden genannt?

Aussagen zu diesen Themenkomplexen können nicht in Zahlen, sondern qualitativ nur in **Zitaten** festgehalten werden. Zudem haben wir Zitate zusammengestellt, die im Hinblick auf Formulierung und Thema auffallen. Dies eröffnet einen **Raum für thematische Überraschungen**, von dem qualitative Forschung letztlich auch lebt.

Neben den Urteilen umfasst der qualitative Teil dieser Studie die Auswertung von **Interviews**. Diese Texte werden ausdrücklich zur Informationsgewinnung produziert. Die Interviewsituation ist kein „natürlicher“ Moment, keine Alltagssituation, sondern die Interessen und Aufgaben der Beteiligten sind grundsätzlich klar verteilt. **Fragende** haben ein Interesse an größtmöglichem Informationsgewinn. Sie sind in der Rolle, das Gespräch zu steuern. **Interviewte** stellen ihre Sichtweise dar und versuchen auch, ein bestimmtes

<sup>265</sup> Vgl. z. B. Bal 1991; Bal 1994; St. Joan u. a. 1997; Heinzelman u. a. 1994; Ledwon 1996; Levinson 1988.





Bild von sich zu zeichnen und Erwartungen zu entsprechen. Diese Strategien müssen bei der Interpretation berücksichtigt werden. Das gilt auch für Schilderungen von juristischen Akteuren über ihre Erfahrungen mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ihrer damit verbundenen beruflichen Praxis. Dann ist immer zu fragen, aufgrund welcher impliziten Annahmen und Vorverständnisse was gesagt wird, warum genau dies geschieht, und warum was genau so gesagt wird, wie es gesagt wird. Oder: Wie hätte es anders gesagt werden können? Mit Hilfe solcher Fragen lassen sich implizite Bedeutungen der Aussagen rekonstruieren.

## 2. Die Methoden der Rechtsanwendungsanalyse

Die vorliegende Untersuchung beinhaltet neben der quantitativen und qualitativen Analyse der Urteile auch eine Rechtsanwendungsanalyse. Diese beruht auf Interviews mit Akteuren der Mobilisierung. Deren **Notwendigkeit** ergibt sich angesichts der Ergebnisse erster Recherchen, wonach vor Gerichten im Vergleich zu den empirischen Befunden zum tatsächlichen Vorkommen sexueller Belästigung nur wenige Verfahren auf der Grundlage des BeschSchG entschieden werden. Die Notwendigkeit, dem Umgang mit Recht gegen sexuelle Belästigung auch in Interviews nachzuspüren, ergibt sich zudem aus dem bereits dargelegten Umstand, dass Belästigung juristisch eher häufiger eine Rolle spielt, als das BeschSchG Anwendung findet.

Wir haben **10** Interviews mit Richterinnen und Richtern, **11** Interviews mit Anwältinnen und Anwälten sowie **86** Interviews mit gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen durchgeführt und ausgewertet. Die Interviews mit Richterinnen, Richtern, Anwältinnen und Anwälten waren als Leitfadeninterviews<sup>266</sup> konzipiert und wurden qualitativ ausgewertet. Die Umfrage bei den gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen erfolgte anhand eines standardisierten Fragebogens, der mit einem Statistikprogramm ausgewertet werden konnte.

### a) Interviews mit Richterinnen und Richtern

Die 10 Interviews mit den Richterinnen und Richtern der Arbeitsgerichte ermöglichen Aussagen darüber, wie Verfahren, deren Hintergrund eine sexuelle Belästigung darstellt, in der Praxis eingeschätzt und welche Probleme dabei identifiziert werden. Im Mittelpunkt steht in dieser Untersuchung natürlich die **Frage nach dem BeschSchG und seinem Regelungsgehalt**; von Interesse sind insbesondere Einschätzungen, ob und gegebenenfalls wie das Gesetz die Praxis der Richterinnen und Richter beeinflusst oder verändert haben kann. Folglich haben wir Personen befragt, die in ihrer beruflichen Praxis bereits Erfahrung mit Fällen sexueller Belästigung gesammelt hatten und denen darüber hinaus das Gesetz bekannt war. Eine weitere Voraussetzung für konstruktive Gespräche ist zudem, dass Interviewte nicht nur **zum Gespräch bereit** sind, sondern **auch ein Interesse** am rechtlichen Umgang mit der Problematik in arbeitsgerichtlichen Verfahren einbringen.<sup>267</sup>

<sup>266</sup> Vgl. Flick 1998, S. 94 ff.; Lamnek 1995, S. 68 ff.

<sup>267</sup> Neun Interviews wurden telefonisch durchgeführt, eines face-to-face; die durchschnittliche Gesprächsdauer war 45 Minuten.



Die Auswahl der zu interviewenden Richterinnen und Richter stützt sich auf die Antworten im Rücklauf zur Urteilsanfrage bei den Arbeitsgerichten. Einige Präsidentinnen und Präsidenten, Vizepräsidenten und Vorsitzende an Gerichten waren schon beim Auffinden von Verfahren äußerst hilfreich; fünf Personen erklärten sich dann auch selbst zu einem Interview bereit. Weitere zwei Richterinnen und Richter konnten mit Hilfe von Entscheidungen identifiziert werden, die besonders detailliert auf das BeschSchG eingehen.

Der Leitfaden für diese Interviews mit Expertinnen und Experten besteht aus einem **Fragenkatalog**.<sup>268</sup> Er wurde auf Anfrage zur Vorbereitung vorab verschickt; zudem fanden Vorgespräche statt, in denen der offene Charakter der Fragen betont wurde. Die Fragen des Leitfadens beruhen auf Erfahrungen in der Entscheidungsrecherche und -analyse. Im Mittelpunkt stehen Fragen nach Erfahrungen, Einschätzungen der Praxis, der Rolle der Beteiligten und dem Verfassen der Urteile, um auch Kenntnisse über gefilterte Wahrnehmungen zu erlangen, die dann wieder der Auswertung zugrunde gelegt werden können.

Die **Auswertung** der Interviews beruht somit auf neuen, materialgestützt entwickelten Fragestellungen.<sup>269</sup> Soweit sich Vorannahmen des Interviewleitfadens nicht bestätigen, werden sie nicht übernommen. Oft zeigen sich erst in den Interviews bestimmte Probleme im Umgang mit dem BeschSchG. Das betrifft insbesondere den Zusammenhang mit dem richterlichen Arbeitsalltag und das Selbstverständnis der befragten Personen in ihrer beruflichen Funktion. Auch die (wie oben bereits dargelegt) bedeutsamen Strategien im Gesprächsverhalten sind erst nach den Interviews ersichtlich.

### b) Interviews mit der Anwaltschaft

Die **Auswahl** der 11 interviewten Anwältinnen und Anwälte orientiert sich am „Schneeballverfahren“<sup>270</sup>. Von 22 angefragten Anwältinnen und drei angefragten Anwälten waren zehn Anwältinnen und ein Anwalt zu einem Interview bereit, sieben zeigten Interesse, acht sagten aus Zeitgründen ab oder weil sie der Meinung waren, zu wenig Erfahrung in diesem Bereich zu haben.<sup>271</sup>

Auch in diesen Interviews wird ein strukturierter **Fragenkatalog** als Leitfaden benutzt, der nach Themenfeldern sortiert ist.<sup>272</sup> Wieder handelt es sich um Expertinnen- bzw. Experteninterviews, da nach speziellen Erfahrungen und Einschätzungen aufgrund der beruflichen Praxis gefragt wird. Der Fragebogen war mit einer Ausnahme den Interviewten vorab bekannt. Er wurde flexibel gehandhabt, diente also als „roter Faden“ der Gesprächsführung. Jedoch wurde niemand unterbrochen, wenn interessante Aspekte thematisiert wurden. Außerdem wurden Fragestellungen den jeweiligen Erfahrungen der Interviewten angepasst, um z. B. in Fällen, in denen Interviewte keine Mandantin wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vertreten hatten, zwischen Einschätzungen und Erfahrungen differenzieren zu können.

<sup>268</sup> Der Leitfaden findet sich im Anhang.

<sup>269</sup> Dazu Deppermann 1999, S.10 ff.

<sup>270</sup> Vgl. Kromrey 1995, S. 207.

<sup>271</sup> Die Interviews wurden auf Wunsch am Arbeitsplatz der Interviewten oder – in vier Fällen – am Telefon durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer war 45 Minuten.

<sup>272</sup> Der Leitfaden findet sich im Anhang.



### c) Interviews mit gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen

Weitere 86 Interviews erfassen den gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Ziel war es, von Rechtsberatern der DGB-Rechtsschutz GmbH, IG BCE, IGM, GdED und Ver.Di zu erfahren, wie das Beschäftigtenschutzgesetz mobilisiert wird. Die Gewerkschaften wurden entsprechend der Branchen in Teil B dieser Studie ausgewählt.

38 von 86 Interviewten gehören zur **DGB-Rechtsschutz GmbH**. Die Pressestelle des DGB übersandte eine Adressenliste der 142 Rechtsschutzstellen, aus der regional verteilt 70 ausgelost wurden, aber nur 38 zur Verfügung standen.<sup>273</sup>

Daneben wurden die Gewerkschaften Ver.Di, IG BCE, IGM, GdED und IG BAU über den Plan einer Befragung und den Inhalt des Forschungsvorhabens informiert und um Unterstützung gebeten. In diesem Bereich wurden 49 Personen befragt.<sup>274</sup>

■ **Ver.Di** schickte uns ein Verzeichnis ihrer Geschäftsstellen und informierte ihre Mitarbeiter über die Befragung; es wurden 22 Rechtsberatende der Bezirksstellen befragt.

■ Die Hauptverwaltung der **IG BCE** schickte eine Liste mit Adressen von 10 Stellen aus den größten Bezirken, die selbst Rechtsschutz anbieten; wir befragten hier 6 Personen.

■ Die **IGM** sandte den Fragebogen an elf ausgewählte Verwaltungsstellen; 8 Rechtsberatende schickten den ausgefüllten Bogen an uns zurück.

■ **TRANSNET** willigte in die Befragung ein; wir ermittelten die Stellen und losten 30 aus, von denen dann viele an andere verwiesen, da sie selbst keinen Rechtsschutz gewährten. Hier wurden 12 Interviews durchgeführt.

■ Die **IG BAU** lehnte auf Bundesebene die Befragung ihrer Rechtsberatern ab. Rechtsschutz bzw. Rechtsberatung erfolge in den Geschäftsstellen ihrer Organisation grundsätzlich nur im Rahmen der Geltendmachung von Leistungsansprüchen bzw. der Aufnahme von Kündigungsschutzverfahren. Komplexe Sachverhalte würden grundsätzlich an die örtlich zuständige DGB-Rechtsschutz GmbH weitergeleitet. Insofern sei nicht davon auszugehen, „dass zur Fragestellung des Beschäftigtenschutzgesetzes entsprechende Erfahrungswerte bei unseren Bezirksverbänden vorhanden sind“. Im Zusammenhang mit dem Beschäftigtenschutzgesetz seien auch bisher an den Bundesvorstand lediglich ein bis zwei Anfragen herangetragen worden.

Grundlage der Interviews ist ein **Fragebogen** mit geschlossenen und halb offenen Fragen.<sup>275</sup> Die Fragen beziehen sich auf Fälle sexueller Belästigung, die im Rahmen der gewerk-

<sup>273</sup> Die Befragung wurde kurzzeitig unterbrochen, da die DGB-Rechtsschutz GmbH zunächst keine weitere Befragung wünschte, da sie mit einer Umfrage der Zeitschrift „Fokus“ schlechte Erfahrungen gemacht habe. Nachdem die Regionalleiter jedoch genauer über den Inhalt des Forschungsvorhabens informiert worden waren, unterstützten sie die Befragung der Rechtsschutzstellen in ihrer jeweiligen Region.

<sup>274</sup> Davon sind 24 Frauen und 12 Personen ohne Angabe zum Geschlecht.

<sup>275</sup> Der Fragenkatalog findet sich im Anhang. Die Interviews erfolgten in 70 Fällen telefonisch und dauerten 20 bis 40 Minuten, je nach Erfahrungen in der Beratung zu Fällen sexueller Belästigung. In zwölf Fällen füllten Beratende den Fragebogen selbst aus; in vier Fällen erfolgte die Antwort per E-Mail. Die Auswertung erfolgt mit Hilfe eines Statistikprogramms.



schaftlichen Rechtsberatung bekannt werden, auf Bekanntheit und Gewichtung des Gesetzes, auf den Begriff der sexuellen Belästigung, auf die Beratung im konkreten Einzelfall und allgemeine Einschätzungen des Gesetzes.

### 3. Literatur und sonstige Quellen

Die Studie nutzt schließlich die einschlägige Literatur und auch Beiträge aus Zeitungen und Zeitschriften. Es handelt sich weitgehend um juristische und um sozialwissenschaftliche Perspektiven auf das Thema. Eingeflossen sind zudem Erkenntnisse aus der teilnehmenden Beobachtung eines Gerichtsverfahrens am Berliner Landesarbeitsgericht, aus der Teilnahme an einem Vernetzungstreffen zur Fortbildung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie an mehreren Fortbildungen für Beratende und Seminarleitende in diesem Bereich.

## II. Entscheidungsanalyse

Die Analyse der Entscheidungen und auch die Interviews mit den juristischen Akteuren (dazu III. bis V.) sowie mit den Betroffenen (dazu VI.) liefern wichtige Hinweise zu Stärken bzw. Schwächen des BeschSchG als einer Regelung, die gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirken soll. Die zentralen Aspekte sind:

- die disparate Mobilisierung des Gesetzes – in erster Linie durch Belästiger,
- der geringe Bekanntheitsgrad des Gesetzes bei allen Akteuren und den Betroffenen,
- Schwierigkeiten bei der Anwendung des Gesetzes, die sich im Umgang mit dem Tatbestand und den Beweisfragen zeigen,
- eine tendenziell unangemessene Gestaltung der Sanktionen im BeschSchG, insbesondere aufgrund fehlender Schadensersatzregelungen und unklarer Präventionspflichten,
- eine insgesamt negative Einschätzung der Erfolgsaussichten von Gegenwehr gegen Diskriminierung.

### 1. Zeitliche Geltung

Mobilisiert werden kann ein Gesetz an sich erst, wenn es gilt. Allerdings sind schon **im Vorfeld** Bezugnahmen denkbar, die sich als **Thematisierung** bezeichnen lassen. Das BeschSchG trat **am 1. 9. 1994 in Kraft**. Der Tatbestand des § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG knüpft an eine Tathandlung – das sexuell bestimmte Verhalten – an. Daneben werden Rechtsfolgen dieses Verhaltens normiert, die nach § 4 Abs. 1 BeschSchG in arbeitsrechtlichen, dienstrechtlichen oder personalwirtschaftlichen Maßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen. Diese sind unabhängig vom Inkrafttreten des BeschSchG, denn sie beruhen auf anderen Rechtsgrundlagen. Auch in den Gesetzesmaterialien wird darauf hingewiesen, dass sexuelle Belästigungen bereits von Vorschriften des Zivilrechts und des Disziplinarrechts erfasst werden.<sup>276</sup> Fraglich ist daher, **ob** ein **Verhalten**, das vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens

<sup>276</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 19.



des Gesetzes lag, vom **BeschSchG erfasst** wird.<sup>277</sup> In der Rechtsprechung in Kündigungsschutzverfahren wird einerseits vertreten, dass dies der Fall sei.

*„Schon immer ist in Rechtsprechung und Rechtslehre angenommen worden, dass u. a. eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach den Umständen des Einzelfalles (...) eine ordentliche und sogar eine außerordentliche arbeitgeberseitige Kündigung rechtfertigen kann. An dieser Rechtslage hat sich dem Grunde nach nichts dadurch geändert, dass mit Wirkung vom (...) das BeschSchG in Kraft gesetzt worden ist. (...) Vielmehr ist mit dem jetzigen gesetzlichen Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mittels der überfälligen Bestimmungen des BeschSchG ein bisher weitgehend bestandenes Tabuthema durch den Bundesgesetzgeber in Anknüpfung an den Wortlaut der Empfehlung der EG-Kommission zum Schutze der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 25. November 1991 explizit aufgegriffen worden.“<sup>278</sup>*

Für den zeitlichen Anwendungsbereich folgt daraus, dass einer Anwendung des BeschSchG auf Handlungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes erfolgten, nichts im Wege steht. Gesetze können angewendet werden, wenn sie entweder gar keine Rechtsfolgen enthalten oder wenn es keine neuen, die Rechtslage ändernden Rechtsfolgen gibt.

**Andererseits** wenden einige Gerichte das BeschSchG nur an, wenn die belästigende Handlung nach seinem Inkrafttreten erfolgt ist.

*„(...) § 2 Abs. 2 und 3 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (...), wonach sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen (...) sexuelle Belästigungen darstellen und solche sexuelle Belästigung „ein Dienstvergehen“ ist, findet keine Anwendung, da diese Vorschrift zur Zeit der Begehung des dem betroffenen Ruhestandsbeamten zur Last gelegten Dienstverhaltens noch nicht galt.“<sup>279</sup>*

In diesem Fall werden disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen, aber nicht auf das BeschSchG gestützt. Insgesamt ist aber keine Entscheidung bekannt, in der ein Gericht die Tat handlung als Verhalten ansieht, das vor Erlass des Gesetzes nicht als sexuelle Belästigung gewertet werden konnte. Also stellt diese Studie nicht auf den Zeitpunkt der Belästigung, sondern auf den **Zeitpunkt gerichtlicher Entscheidungen** ab.

## 2. Möglichkeiten der Mobilisierung des BeschSchG

Im Hinblick auf seine Mobilisierung erfasst das BeschSchG verschiedene Konstellationen.

Das Gesetz auferlegt die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach § 1 Abs. 1 BeschSchG in erster Linie dem **Arbeitgeber oder Dienstherrn**. In der Praxis dominiert dies allerdings nicht.

<sup>277</sup> Angesprochen ist damit die Frage nach dem verfassungsrechtlich als Teil des Rechtsstaatsprinzips anerkannten Rückwirkungsverbot; z. B. BVerfGE 57, 361/391. Rückwirkung ist grundsätzlich verboten, wenn ein Gesetz nachträglich ändernd in abgewinkelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift.

<sup>278</sup> A-07-01, S. 8, 9; ähnlich auch A-10-07, S. 31; A-10-17, S. 5; A-10-23, 2. Inst., S. 11; A-01-03, 2. Inst., S. 40; A-10-01, S. 18; A-07-06, S. 8; A-02-03, S. 8; A-02-10, S. 12; A-02-12, S. 11.

<sup>279</sup> D-09-02, 2. Instanz, S. 20.



Er soll auf der betrieblichen Ebene gegen Belästiger vorgehen. Vom Arbeitgeber müssen Beschwerden geprüft werden (§ 3 Abs. 2 BeschSchG) oder nach § 4 Abs. 1 BeschSchG angemessene Maßnahmen gegen den Belästiger ergriffen werden. Das sind im Arbeitsrecht die in § 4 Abs. 1 Nr. 1 genannten Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, für das Disziplinarrecht unter anderem die in § 5 Bundesdisziplinarordnung, nunmehr in § 5–16 Bundesdisziplinargesetz geregelten Maßnahmen. Der Arbeitgeber kann das BeschSchG auch mobilisieren, wenn er nach § 103 Abs. 2 BetrVG beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu einer außerordentlichen Kündigung beantragt.

Im alten Disziplinarrecht war zudem nicht nur der Dienstherr Akteur der Mobilisierung, sondern der Bundesdisziplinaranwalt mit der Anschuldigungsschrift und der Klage beim Bundesdisziplinargericht (§ 67 Bundesdisziplinarordnung). Im neuen Recht ist der Dienstherr verantwortlich. Seit 1. 1. 2002 kann er Klage gegen Belästigung beim Verwaltungsgericht vor der Disziplinarkammer erheben (§ 34 Abs. 1 BDG). Dasselbe gilt im Wehrdisziplinarrecht, denn dort wird Recht gegen Belästigung nach § 93 Abs. 1 Wehrdisziplinarordnung durch die Einleitungsbehörde bei den Truppendienstgerichten mobilisiert.

Weiter kann der **Betriebsrat** – ebenfalls nach unseren Erkenntnissen bislang eher theoretisch – Recht gegen sexuelle Belästigung mobilisieren. Er kann bei Untätigkeit des Arbeitgebers nach § 104 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines betriebsstörenden Arbeitnehmers aufzugeben.

Arbeitnehmer, gegen die Maßnahmen wegen Belästigung ergriffen werden, also „**Belästiger**“, können im Gegenzug ebenfalls Recht – und auch das BeschSchG – in erster Linie gegen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn mobilisieren. Dies geschieht auch in der Praxis sehr häufig in Kündigungsschutz- oder Änderungsschutzverfahren nach § 4 Kündigungsschutzgesetz (dazu im Detail unten). Dasselbe gilt für Klagen gegen eine Abmahnung oder auf Weiterbeschäftigung. Im Beamtenrecht ist die Klage gegen eine Disziplinarverfügung möglich, die aufgrund einer sexuellen Belästigung erlassen wurde. Zudem können Belästiger **Recht auch gegen die Betroffene** mobilisieren, indem sie eine Strafanzeige stellen oder einen Unterlassungsanspruch nach § 1004 BGB geltend machen.

Neben Dritten, dem Arbeitgeber und dem Belästiger steht schließlich die **Mobilisierung durch Betroffene**, also Menschen, die sexuell belästigt worden sind. Das BeschSchG sieht keine eigenständigen Klagerechte der Betroffenen vor. Praktisch sind Mobilisierungen durch Betroffene denn auch eher selten (dazu im Detail unten). Sie können **auf der betrieblichen Ebene** das in § 4 Abs. 2 BeschSchG garantierte Leistungsverweigerungsrecht in Anspruch nehmen. Nach allgemeinen Normen können Betroffene **auch gegen Arbeitgeber oder Dienstherrn** vorgehen, die selbst belästigen oder aber nicht gegen Belästigung vorgehen. Denkbar sind Ansprüche auf Schadensersatz nach §§ 611a, 618, 823 Abs. 1, 2 BGB sowie bei einer fristlosen Eigenkündigung der Ersatzanspruch aus § 628 BGB. Denkbar ist zudem der Schmerzensgeldanspruch nach § 253 Abs. 2 BGB. Zudem kann sich eine Betroffene gegen Maßnahmen schützen, die ein Arbeitgeber anlässlich sexueller Belästigung gegen sie selbst richtet, beispielsweise im Kündigungsschutz. Denkbar – aber in der Praxis unbekannt – ist auch eine Klage gegen Arbeitgeber **auf Maßnahmen** nach dem BeschSchG.





Vor Gericht können Betroffene **gegen einen Belästiger theoretisch auch Ansprüche** auf Unterlassung der sexuellen Belästigung nach § 1004 **BGB** oder Schadensersatzansprüche nach §§ 823 Abs. 1 und 2 BGB geltend machen. Dazu kommt theoretisch der Anspruch auf Schmerzensgeld nach § 253 Abs. 2 BGB bzw. früher § 847 BGB. Schließlich kommt eine **Strafanzeige** in Betracht.

### 3. Bekanntheit des Gesetzes

Der **Mobilisierungsgrad** von Recht und damit auch der des BeschSchG ist **auch davon abhängig, wie bekannt** das Gesetz ist. Dabei geht es zum einen um die Bekanntheit bei Betroffenen und in erster Linie adressierten Arbeitgebern, aber auch bei den kollektiven Interessenvertretungen. Die Betriebsstudie zeigt, dass jedenfalls die Inhalte des BeschSchG kaum bekannt sind (dazu unter B.). Zu den Betroffenen liegen uns nur Einschätzungen Dritter vor, insbesondere der vor Ort beratenden Vertrauenspersonen; auch diese gehen davon aus, dass nur geringe Kenntnisse der Regelung vorliegen (dazu unter D.). Ebenso bekunden die Anwältinnen ausnahmslos, das Gesetz sei ihren Mandantinnen nicht und ihren Kollegen und Kolleginnen keinesfalls durchgängig bekannt (dazu unter C.IV.). Auch in der gewerkschaftlichen Rechtsberatung zeigt sich, dass Kenntnisse über das BeschSchG nicht sehr weit verbreitet sind (C.V.).

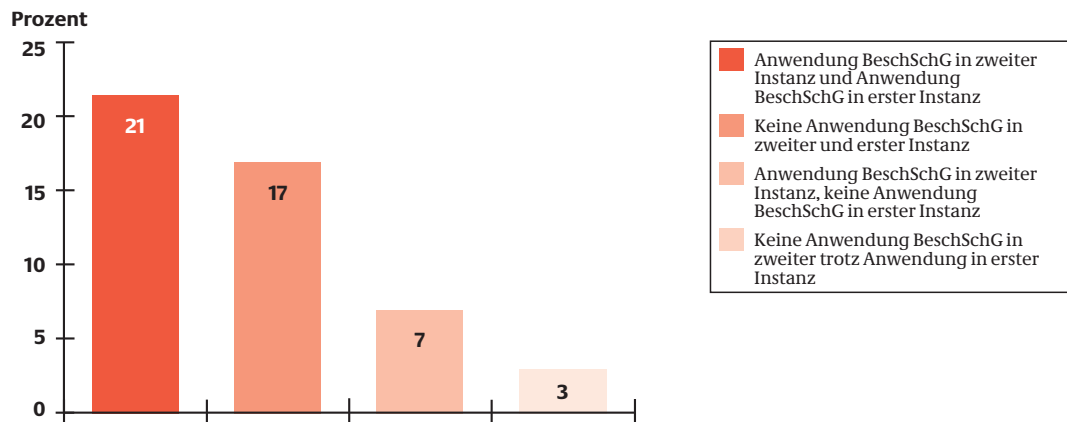
Zum anderen geht es um die Bekanntheit des Gesetzes bei den juristischen Hauptakteuren, also den **Richterinnen und Richtern**.<sup>280</sup> Wie bekannt das BeschSchG bei ihnen ist, indiziert zunächst die **Häufigkeit der Bezugnahme** auf das BeschSchG in Urteilen. Eine solche erfolgt in etwa der Hälfte der Fälle in erster und zweiter Instanz in den 111 analysierten Verfahren, in denen es um entsprechende tatsächliche Handlungen ging (dazu oben C.I.1.). In jedem Fall ist entweder ausdrücklich von sexueller Belästigung die Rede oder aber von sexueller Nötigung oder Vergewaltigung am Arbeitsplatz. Das BeschSchG wird aber nur angewendet, wenn es ausdrücklich erwähnt wird. Das ist in **wenig mehr als der Hälfte der Verfahren** der Fall. In 59 von 111 Verfahren, also in 55,7% der Fälle in erster Instanz, wird das BeschSchG genannt, in der zweiten Instanz in 31 von 53 Verfahren (58,5%). Dabei folgt die zweite der ersten Instanz; eigenständige Wertungen fehlen weitgehend (Schaubild unten). Das deutet darauf hin – und entspricht auch der Einschätzung in der Anwaltschaft (unten C.IV.) –, dass das BeschSchG hauptsächlich durch Parteien in das Verfahren eingebracht wird und weniger durch die Richterinnen oder Richter. Zeitlich gibt es keine Auffälligkeiten; weder der Erlass des BeschSchG mit entsprechender öffentlicher Aufmerksamkeit noch die Dauer der Geltung verändern die Zahlen.

<sup>280</sup> Vgl. aus der allgemeinen rechtssoziologischen Literatur; Rehbinder 1972, S. 28 ff.





## Anwendung des BeschSchG



Der Befund häufig fehlender Anwendung des BeschSchG kann Verschiedenes bedeuten. Zum einen lässt sich auf fehlende Kenntnis des Gesetzes schließen. Zum anderen können Richterinnen und Richter das Gesetz zwar kennen, aber Entscheidungen weiter auf die „alten“ Rechtsgrundlagen stützen. Dann wird allerdings der vom Gesetzgeber intendierte klarstellende und Betroffene schützende **Effekt verfehlt**.

Des Weiteren ist ein Indiz für Rechtskenntnis die Bezugnahme auf Literatur und einschlägige Präjudizien. Zur Rechtskenntnis gehört nicht nur die reine Kenntnis der Normen, sondern auch die Kenntnis der Details und möglicher Interpretation, also der Dogmatik. Die Analyse zeigt, dass in 66 von 111 Verfahren in der ersten Instanz im Zusammenhang mit der Subsumtion der sexuellen Belästigung keinerlei einschlägige **Literatur oder gerichtliche Entscheidungen zitiert** wurden. In der zweiten Instanz wurde in 36 von 49 Verfahren keine weitere Literatur hinzugezogen.

Die Zitate selbst sind **aufschlussreich**: Aus der Literatur zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird der dem Gesetz kritisch gegenüberstehende, auf Arbeitgeberinteressen orientierte Beitrag von Worzalla<sup>281</sup> in der ersten Instanz überdurchschnittlich oft zitiert (8-mal). Auf Linde<sup>282</sup> wird in der ersten Instanz 3-mal, in der zweiten 4-mal Bezug genommen. Verschiedene deutlich gegen Belästigung aus der Sicht der Betroffenen positionierte Beiträge von Degen<sup>283</sup> und die Dortmunder Studie<sup>284</sup> fanden je 1-mal Erwähnung in der ersten Instanz. Hinweise auf Beiträge in der feministischen Rechtszeitschrift STREIT und auf den bislang einzigen Kommentar zum BeschSchG<sup>285</sup> fanden sich 2-mal in der ersten wie in der zweiten Instanz. Somit dominiert eine Bezugnahme auf skeptische Beiträge. Im Hinblick

<sup>281</sup> Worzalla, NZA 1994, beschreibt §§ 1–4 des Gesetzes in ihrer Relevanz für die Privatwirtschaft. Er gibt Arbeitgebern Hinweise, wie sie sicherstellen können, dass sie ihrer Schutzpflicht nachkommen und nicht auf Schadensersatz von Betroffenen in Anspruch genommen werden. Die Reichweite präventiver Maßnahmen sei unklar, zur Sicherheit sollten vorbeugende Gespräche, Aushänge etc. dokumentiert werden. Die Tathandlung „sexuell bestimmtes Verhalten“ sei unbestimmt, der Vorsatz wichtig. § 2 Abs. 2 Nr. 1 sei ein Auffangtatbestand. An die Ablehnung stellt er keine großen Anforderungen; Verfehlungen müssten hinreichend gravierend sein, um eine Kündigung für angemessen zu halten.

<sup>282</sup> Linde 1994.

<sup>283</sup> Degen 1995, Degen 1999.

<sup>284</sup> Holzbecher u. a. 1991.

<sup>285</sup> Kommentar Frauengleichstellungsgesetze II.



auf Judikate wird das Urteil des LArbG Hamm vom 22. 10. 96 oft zitiert (10 in der ersten, 4 in der zweiten Instanz); ähnlich verhält es sich mit dem Urteil des LArbG Hamm vom 13. 2. 97 und dem Urteil des BAG vom 09.01.86 (in der ersten Instanz je 6, in der zweiten Instanz 1 bzw. 3 Zitate).

Insgesamt weisen diese Daten darauf hin, dass die **Kenntnis des BeschSchG** bei den Betroffenen selbst, bei Expertinnen und Experten in der Anwaltschaft, im gewerkschaftlichen Rechtsschutz und an den Gerichten **nicht vorausgesetzt** werden kann.

#### 4. Fälle vor Gericht

Die Fälle, die also überhaupt den Weg zu Gerichten finden, sollen nun genauer beschrieben werden. Die hier folgende Urteilsanalyse zeigt die Verteilung der Fälle nach Bundesländern, die Anzahl der Instanzen eines Verfahrens, die zeitliche Verteilung der Entscheidungen, die Verteilung der Geschlechtszugehörigkeit von Belästigenden und Betroffenen und nach Branchen und Betriebsgrößen, die Hierarchieverhältnisse zwischen Belästiger und Betroffener sowie Art, Ausmaß, Situation und Ort der sexuellen Belästigung. Soweit dies sinnvoll ist, vergleichen wir Ergebnisse mit Daten aus anderen Studien. Eine durchgängige Frage lautet dabei, inwieweit sich die Fälle vor Gericht von den Fällen in der Arbeitswelt unterscheiden. Teilweise lassen sich daraus Erkenntnisse darüber gewinnen, welche Fälle aus welchen Gründen leichter oder weniger leicht vor Gericht gelangen als andere.

##### a) Häufigkeit

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass ein **sehr hoher Anteil** erwerbstätiger Frauen **tatsächlich Erfahrungen** mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz macht (dazu oben A.I.). In Deutschland weist die Dortmunder Studie von 1991 branchenübergreifend bei 72% der Befragten Erfahrungen mit Verhaltensweisen nach, die mindestens drei Viertel der Frauen und Männer als belästigend einstufen. Es kann davon ausgegangen werden, dass es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um einen „systematischen Bestandteil gesellschaftlicher Normalität handelt“.<sup>286</sup>

**Vor Gericht** werden im Verhältnis dazu **nur wenige Fälle** sexueller Belästigung bekannt. In den letzten 50 Jahren finden sich 417 potenziell einschlägige Verfahren, von denen 111 Bezüge zum – wenn auch oft keine Anwendung des – BeschSchG aufweisen (dazu oben C.I.). Eine interviewte, auf die Problematik spezialisierte Anwältin schätzt, dass 1% aller Fälle sexueller Belästigung in ein Gerichtsverfahren münden. Ein Direktor eines Arbeitsgerichts meinte:

*„Aus Sicht der Praktiker können wir nur spekulieren, können aber feststellen, dass allenfalls in ganz selten gelagerten Fällen Rechtsstreitigkeiten mit einem Bezug zum Beschäftigtenschutzgesetz den Gegenstand von arbeitsgerichtlichen Verfahren bilden. Nach meiner Schätzung bewegt sich dies bei unserem Gericht, bei einem Eingang von über 6.000 Ca-Verfahren (Urteilsverfahren) im Jahr 2001, im gesamten Jahr im einstelligen Bereich.“*

<sup>286</sup> Zusammenfassend und m. w. N. Baer 1995, S. 32; s. a. Holzbecher u. a. 1991, S. 29, S. 274 f.



Das spricht für eine geringe Mobilisierung des Gesetzes. Dafür sprechen auch die Befunde der Forschung zur Reaktion der Betroffenen: Typische Reaktionen seien zunächst das Verdrängen des Problems, dann die Meidung des Belästigers und schließlich die Eigenkündigung, seltener sei die verbale Zurückweisung des Täters und noch seltener die formelle Beschwerde, da Betroffene eine Eskalation der Situation oder Racheakte des Täters fürchten, oder annehmen, schlicht nicht ernst genommen zu werden.<sup>287</sup>

**Gründe** für eine geringe Mobilisierung der Gerichte durch die Betroffenen können darin liegen, dass Betroffene ein **Kostenrisiko** fürchten. Begründet ist dies nicht hinsichtlich der Verfahrenskosten (dazu unten 5.c), aber im Hinblick auf soziale Kosten ausweislich der Angaben der Ansprechpersonen und der Betroffenen selbst wohl schon (dazu unten D.).

Ein weiterer Grund sind geschlechtsspezifische **Erfahrungen mit** der Justiz und **Erwartungen an Gerichte**. In rechtssoziologischen Studien hat sich gezeigt, dass Frauen Gerichte erst anrufen, wenn keine andere Chance besteht, einem Konflikt zu entkommen, also in erster Linie zwecks Ehescheidung. Vertreten wird auch, dass geltendes Recht die Lebenswirklichkeit von Frauen in einem so geringen Maße abbildet, dass die Gelegenheit zur Rechtsnutzung eher Ausnahme als Regel sei. Zudem kann von Bedeutung sein, wenn und solange sich Gerüchte halten, Frauen – und Männer in einer vergleichbaren Situation – könnten vor Gericht ebenso wenig wie im betrieblichen Alltag damit rechnen, dass ihnen geglaubt werde, wie schwer der Übergriff sexueller Belästigung wiegt. Hier spielen dann **diskriminierende Vorverständnisse** über Sexualität und Geschlechterrollen eine wichtige Rolle, die sich ausweislich der vorliegenden Untersuchung bei allen Akteuren finden (dazu unten C.III.–V., D.).<sup>288</sup>

### (1) Bundesland

Die Mobilisierung des BeschSchG gegen sexuelle Belästigung könnte auch regional variieren. So wird manchmal vermutet, Fälle kämen in neuen Bundesländern seltener vor als in den alten Ländern, oder Gerichte im Süden verarbeiteten Diskriminierung anders als jene im Norden. In diese Studie sind zwar Entscheidungen aus verschiedenen Regionen eingeflossen. Die meisten Urteile kommen allerdings aus Nordrhein-Westfalen (22), Bayern (15) und Hessen (14). Aus den ostdeutschen Bundesländern kommen mit Ausnahme von Sachsen (8) jeweils nur höchstens drei Urteile. Ebenso kommen aus Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein jeweils zwischen drei und fünf Urteile. Doch lässt sich daraus **kein Schluss auf Mobilisierung** ziehen. Die absolute Fallzahl ist gering und die Intensität der Beantwortung unserer Anfragen an Gerichte bei der Recherche differiert erheblich. Zudem variieren die Anzahl der Arbeitsgerichte pro Bundesland und entsprechend die Urteilsquoten.<sup>289</sup>

<sup>287</sup> Zusammenfassend Baer 1995, S. 38.

<sup>288</sup> Dazu auch unten III.4. und IV.6. Zu Rechtsnutzung und Rechtsbewusstsein Gerhard 1984, Slupik 1988; zur Arbeitsgerichtsbarkeit Bode 1991, S. 110; i. Ü. Baer 1993, S. 302.

<sup>289</sup> Die insgesamt 123 erstinstanzlichen Arbeitsgerichte in Deutschland verteilen sich wie folgt auf die Bundesländer: 9 (7,3%) Baden-Württemberg, 11 (8,9%) Bayern, 1 (0,8%) Berlin, 7 (5,7%) Brandenburg, 2 (1,6%) Bremen, 1 (0,8%) Hamburg, 12 (9,8%) Hessen, 4 (3,3%) Mecklenburg-Vorpommern, 15 (12,2%) Niedersachsen, 30 (24,4%) Nordrhein-Westfalen, 5 (4,1%) Rheinland-Pfalz, 3 (2,4%) Saarland, 5 (4,1%) Sachsen, 6 (4,9%) Sachsen-Anhalt, 5 (4,1%) Schleswig-Holstein, 7 (5,7%) Thüringen, Quelle: Statistisches Bundesamt 2001: S. 358, eigene Berechnungen der Prozenze.



Weitere Aspekte, die hier zu beachten wären, sind regional unterschiedliche Aufmerksamkeitsgrade der Justiz, die Relevanz des Themas in der lokalen öffentlichen Debatte, der Grad der Aktivität und Organisation von auf geschlechtersensible Politik bezogenen Gruppen, der Grad der gewerkschaftlichen Organisation sowie die regionale Arbeitsmarktsituation.

## (2) Entscheidungen pro Jahr und Verfahrensdauer

In zeitlicher Hinsicht variiert ausweislich der **Verfahrenszahlen** die Mobilisierung des Gesetzes. Zu vermuten war, dass kurz nach Erlass des BeschSchG einerseits und bei zunehmender Bekanntheit und Routine seit 1994 andererseits mehr Fälle vor Gericht kommen. Es zeigt sich dagegen einen Anstieg der Verfahren bis zum Jahr 2000 und ein darauf folgender Rückgang. Dieser Rückgang kann nicht mit dem Richtergedächtnis erklärt werden, denn Erinnerung ist besser, je frischer sie ist, und folglich hätten die meisten Urteile gerade aus dem Jahr 2001 und 2002<sup>290</sup> stammen müssen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die **Anzahl der Verfahren**, nicht aber die der Vorfälle, in den letzten beiden Jahren **real zurückgegangen** ist. Hier wirken sich eventuell die Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes von 2000 mit dem Zwang zur Güteverhandlung aus (dazu oben A.II. und auch unter E.). Weiter kann die angespannte Arbeitsmarktsituation Arbeitgeber wie auch Betroffene – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen – motivieren, nicht gegen Belästigung vorzugehen. Darauf verweist die Einschätzung einer Anwältin (K) ebenso wie die Aussagen über Motive und Ängste der Betroffenen (unter D.).

Angaben über die durchschnittliche **Dauer** der Verfahren liegen nicht vor, da in den meisten Entscheidungen der Eröffnungstermin nicht genannt war. Feststellen lässt sich lediglich, dass bei den Verfahren, die in die zweite Instanz gingen, zwischen der Entscheidung der ersten und der Entscheidung der zweiten Instanz meist 1–2 und in seltenen Fällen 3 Jahre liegen.<sup>291</sup> Dies dürfte der auch in anderen Fällen **üblichen Dauer** arbeitsgerichtlicher Verfahren entsprechen. Das Beschleunigungsgebot im arbeitsrechtlichen Prozess führt dazu, dass 1999 von den bei den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten eingegangenen Verfahren 73 % nach 6 Monaten und 90 % binnen 12 Monaten erledigt waren.<sup>292</sup>

## b) Geschlechtsbezogene Betroffenheit

Welches Geschlecht haben Belästigende und Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Ausweislich der Dortmunder Studie machen ganz überwiegend Frauen Erfahrungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; in der Betriebsfallstudie berichten 19 % der Männer, sexuell belästigt worden zu sein.<sup>293</sup>

Diese geschlechtsspezifische Konstellation findet sich auch bei der Implementation des BeschSchG. Die Betriebsstudie zeigt, dass ganz überwiegend Männer Frauen belästigen (B.II.). Auch vor Gericht landen **Fälle, in denen Männer Frauen belästigen**. Vor Arbeitsgerichten sind von 111 Betroffenen 104, also über 90 % Betroffene weiblich und 2

<sup>290</sup> Es muss berücksichtigt werden, dass für die Auswertung nur Urteile bis zum 07.08.02 berücksichtigt werden konnten, d. h., die Anzahl von 7 Urteilen für 2002 muss auf das gesamte Jahr hochgerechnet werden.

<sup>291</sup> Ein Vergleich zu arbeitsgerichtlichen Verfahren mit anderen Sachverhalten kann hier nicht gezogen werden, weil statistische Angaben fehlen. Im Statistischen Jahrbuch werden Erledigungen erfasst, aber nicht, wie lange Verfahren je nach Art des Abschlusses dauern. Vgl. Statistisches Jahrbuch 2001, S. 362 ff.

<sup>292</sup> Statistisches Bundesamt 2001, S. 362.

<sup>293</sup> Holzbecher u. a. 1991, S. 29, 38, 274 f.



Betroffene männlich; in 5 Fällen bleibt das Geschlecht unklar. In allen 111 Verfahren geht die Belästigung von einem Mann aus.<sup>294</sup>

**Etwas anders** liegen die Verhältnisse **im Disziplinarrecht**. In den 77 disziplinarrechtlichen Verfahren waren 51, also über 60 % der Betroffenen weiblich, 20 waren Männer und 6 Fälle blieben unklar. Die hohe Zahl männlicher Betroffener ist auch darauf zurückzuführen, dass 62,3 % der Urteile im Bereich der **Bundeswehr** fielen. Ansonsten sind auch im Disziplinarrecht alle 71 Belästiger männlich (bei 6 unklaren Fällen).

Insgesamt zeigt sich also auch bei der Implementation des BeschSchG, dass sexuelle Belästigung eine **geschlechtsbezogen diskriminierende Handlung** ist, insofern sie von Männern ausgeht und sich in erster Linie gegen Frauen richtet. Die Struktur der Fälle in den Betrieben und vor Gericht deckt sich also mit der Ausrichtung jüngeren Europarechts, wonach sexuelle Belästigung nicht nur Verletzung der individuellen Würde, sondern eben Diskriminierung ist (dazu oben A.II.2.).

### c) Betroffenheit besonderer Beschäftigungsgruppen

Die Entscheidungsanalyse unterscheidet wie die Betriebsstudie (oben B.) zwischen unterschiedlichen Branchen. Das geht auf die These zurück, sexuelle Belästigung häufe sich in männerdominierten Bereichen der Erwerbsarbeit und komme eher in der Produktion vor als im Dienstleistungssektor.<sup>295</sup> Empirische Untersuchungen zeigen allerdings, dass in allen Branchen sexuell belästigt wird.<sup>296</sup> Doch könnten sich Unterschiede in der Mobilisierung des BeschSchG ergeben, die ja auch vom Umfeld beeinflusst wird.

#### (1) Branchen

In 23 Fällen ist die Branchenzugehörigkeit aus dem Urteilstext nicht ersichtlich; sonst fehlen meist detaillierte Zuordnungen. Daher kann die Branchenzugehörigkeit der sexuell Belästigten hier nur grob erfasst werden. Es zeigt sich, dass das BeschSchG nur **tendenziell branchenabhängig mobilisiert** wird:

69 Fälle kommen aus der Privatwirtschaft und 24 Fälle aus dem öffentlichen Dienst. In der Privatwirtschaft lassen sich 19 Fälle dem allgemeinen Dienstleistungssektor zuordnen, 17 dem verarbeitenden Gewerbe, 13 dem Bereich Erziehung und Gesundheit, 10 dem Bereich Handel, 3 dem Kredit- und Versicherungsgewerbe.

<sup>294</sup> In einem Fall, der nicht mehr in der Auswertung berücksichtigt werden konnte, hatte eine Frau an ihre Mitarbeiter sexistische und rassistische Witze verschickt.

<sup>295</sup> In der branchenübergreifenden Befragung von Holzbecher u. a. nahmen überdurchschnittlich viele Frauen aus Dienstleistung und Handel teil (72 % der Befragten, bei 52 % der weiblichen Beschäftigten lt. Stat. Jahrbuch 1989 in diesem Bereich), aus dem produzierenden Gewerbe nahmen dagegen unterdurchschnittlich viele Frauen teil (26,5 % der Befragten, bei 30,3 % der weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich lt. Stat. Jahrbuch 1989), Holzbecher, S. 253 ff. Aus dem Bereich Dienstleistungen und Handel hatten besonders viele Frauen im Sektor Banken und Versicherungen (14 %) und aus der Krankenpflege (8 %) teilgenommen. Im Bereich produzierendes Gewerbe hatten besonders viele Frauen aus der Metallindustrie (6 %) und der Textil- und Bekleidungsindustrie (5 %) teilgenommen, Holzbecher 1991, S. 254 f. Die Dortmunder Studie zeigt, dass Frauen bei der Polizei überdurchschnittlich häufig von sexueller Belästigung betroffen sind, gefolgt von Frauen im Baugewerbe, Holzbecher u. a. 1991, S. 280. Zudem sind Frauen, die überwiegend mit Männern im Arbeitsumfeld zusammenarbeiten, mehr als doppelt so häufig Belästigungen ausgesetzt wie Frauen, die nur mit Frauen zusammen arbeiten, Holzbecher u. a. 1991, S. 297. Hier zeigt sich ein Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischer horizontaler (und vertikaler) Segregation des Arbeitsmarktes und sexueller Belästigung, Baer, 1995, S. 45 f.

<sup>296</sup> Baer 1995, S. 49.



Von den 24 Fällen aus dem öffentlichen Dienst kommt ein Fall aus dem Bereich Schule/Hochschule sowie ein Fall aus der Bundeswehr; allerdings kommen von den 77 disziplinarrechtlichen Verfahren 48 Fälle aus der Bundeswehr, 11 Fälle aus der Polizei und 18 Fälle aus der allgemeinen Verwaltung.

Ausweislich der Angaben in den Interviews gibt es neben den Branchen **weitere Faktoren**, die Mobilisierung auf dieser Ebene beeinflussen können. Dazu gehört die Organisationsstruktur von Betrieben, das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein von Frauenbeauftragten, Betriebs- und Personalräten und besonderen Ansprechstellen für Belästigte oder auch das Betriebsklima. Auch in der Betriebsstudie wurde deutlich, dass sich Betroffene eher beschweren, wenn allgemein gleichstellungsorientiert gehandelt wird (oben B.II.6.).

## (2) Betriebsgröße

Ein weiterer Mobilisierungsfaktor für das BeschSchG kann die Betriebsgröße sein.<sup>297</sup> Auch hierzu lassen sich **aus den Entscheidungen nur begrenzt Daten** ermitteln. Die Betriebsgröße ist überhaupt nur in 34 von 111 Fällen erkennbar. In 51 Fällen geht aus der Entscheidung hervor, dass zumindest das KSchG anwendbar ist. In 17 Fällen handelt es sich um Betriebe mit über 100 Beschäftigten, in 4 Fällen um Betriebe mit 20–99 Beschäftigten, um einen Betrieb mit 1–19 Beschäftigten und in drei Fällen um Betriebe mit 2–4 Beschäftigten.

Auffällig ist die **hohe Zahl an Großbetrieben** im Vergleich zum weit geringeren Anteil der Großbetriebe in der Gesamtwirtschaft. Das kann damit in Zusammenhang stehen, dass in Großbetrieben eher eine starke Personalvertretung vorhanden ist und anonymere Verhältnisse herrschen, die es Betroffenen ermöglichen, risikoloser oder unterstützter gegen Belästigung vorzugehen. Dies legen auch die Ergebnisse der Betriebsstudie (oben B.) und die Interviews mit Ansprechpersonen (unten D.) nahe.

### d) Hierarchien im Betrieb

Untersuchungen haben gezeigt, dass die betrieblichen Hierarchien zwischen Belästigenden und Betroffenen von Bedeutung sind. Ausweislich der Dortmunder Studie sind von sexueller Belästigung betroffene Frauen häufig in ungesicherten beruflichen Positionen, während Belästiger meist aus einer beruflich und auch familiär gesicherten Position heraus handeln.<sup>298</sup> Die Betriebsstudie zeigt ebenfalls hierarchisch wirkende Differenzen zwischen den Beteiligten (oben B.II.11.a). Ohnehin sind Frauen im Arbeitsalltag aufgrund der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes mehrheitlich am unteren Ende der betrieblichen Hierarchien beschäftigt.<sup>299</sup> Allerdings zeigt die Forschung ebenso wie die Befragung der Ansprechpersonen (unten D.) auch, dass sehr häufig Kollegen belästigen.

Die Entscheidungsanalyse bestätigt nun eine **Relevanz der Hierarchie für den Vorfall** sexueller Belästigung, zeigt **aber keine entsprechende Mobilisierungsten-**

<sup>297</sup> Die Befragung von Holzbecher erreichte zu etwa gleichen Anteilen weibliche Beschäftigte aus Kleinbetrieben, Betrieben mittlerer Größenordnung und aus Großbetrieben. Holzbecher u. a. 1991, S. 257.

<sup>298</sup> Holzbecher u. a. 1991, S. 296.

<sup>299</sup> Vgl. BT-Drucksache 14/8952. In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass Ausnahmen existieren, in denen der Belästiger in der Betriebshierarchie unter der Betroffenen steht. Dazu Baer 1995, S. 26: „Sexuelle Belästigung ist also nicht zwingend an berufliche Hierarchien gekoppelt. Dominanz, die in Belästigungen ihren Ausdruck findet, wird vielmehr auch aus der reinen Geschlechtszugehörigkeit abgeleitet.“





**denz.** Von 111 Fällen steht der Belästiger in 66 Fällen in der Betriebshierarchie höher als die Betroffene. Dabei ist die Betroffene in 13 Fällen Auszubildende; in 6 Fällen gehört der Belästiger dem Betriebsrat an, hat also im Betrieb schon formal eine sicherere Position als andere Beschäftigte. In 8 Fällen findet sich keine betriebliche Hierarchie zwischen Belästiger und Betroffener; in 2 Fällen steht die Betroffene in der Betriebshierarchie höher als der Belästiger. In 28 Fällen kann der Entscheidung nichts Eindeutiges zur Hierarchie entnommen werden. In 6 Fällen sind Betroffene aus Sicht des Belästigers externe Dritte.

Hierarchie kann sich allerdings nicht nur aus formaler Überordnung ergeben, sondern auch aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Auch dazu gibt es in den Entscheidungen meist keine Angaben. Das zeigt zunächst, dass Gerichte dem keine Bedeutung beimessen, was der Wirklichkeit sexueller Belästigung nicht gerecht wird. Finden sich Angaben, ist in 33 von 111 Fällen der Belästiger eindeutig länger im Betrieb beschäftigt als die Betroffene und in einem Fall differiert die Betriebszugehörigkeit kaum.

Insgesamt zeigt sich, dass im Umgang mit Hierarchien ein Faktor für eine geringe Implementation des BeschSchG liegt. Soweit thematisiert, hat der Belästiger vor Gericht in den meisten Fällen eine höhere Position in der Betriebshierarchie als die Betroffene. Also tauchen die Fälle der Belästigung durch Kollegen vor Gericht seltener auf. So sind Arbeitsgerichte regelmäßig mit einer ihnen geläufigen Konstellation betrieblicher Hierarchie befasst und können ein Vorverständnis entwickeln, das Übergriffe von Kollegen als weniger gravierend bewertet.<sup>300</sup>

Arbeitsgerichte setzen die Faktoren Hierarchie und Betriebszugehörigkeit – im Vergleich zu den tatsächlichen Aspekten sexueller Belästigung – also eher voraus, als dass sie ihnen differenziert Aufmerksamkeit schenken. Dagegen spielt **Hierarchie im Disziplinarrecht** als Ausnutzung einer vorgesetzten Position **eine deutlichere Rolle**.<sup>301</sup> Gerichte beachten die Hierarchie bei der Bemessung der Sanktion. In erster Instanz geschieht dies in 48 von 77 Fällen, in zweiter Instanz in 15 von 23 Fällen.

### e) Situation der Belästigung

Die Implementation des BeschSchG kann unterschiedliche Fallkonstellationen sexueller Belästigung erfassen. Von Interesse sind die Anzahl der Betroffenen pro Verfahren, Häufigkeit und Ort der Belästigung und die Belästigungssituation im engeren Sinne („unter vier Augen“ oder „öffentlich“). Die Anzahl der Betroffenen pro Verfahren gehört insofern zur „Situation“ der Belästigung, als dass ein Gefühl, nicht allein betroffen zu sein, die Mobilisierung von Schutzrechten erleichtern kann.

#### (1) Anzahl Betroffener

Vor Gericht tauchen **nicht selten** Fälle der **Mehrpersonen**-Belästigung auf. In 61 von 111 Fällen wird in den Entscheidungen eine Betroffene genannt; in 46 Entscheidungen mehrere Betroffene; in 4 Fällen fehlen dazu Angaben. Im Detail zeigt sich, dass in 20 Fällen zwei

<sup>300</sup> Baer 1995, S. 81.

<sup>301</sup> § 77 Bundesbeamtengesetz regelt das Dienstvergehen. Neben dem Fehlverhalten spielt die Persönlichkeit des Beamten eine Rolle, dazu gehört insbesondere die Vorgesetztenstellung (Kommentar BBG, Battis, § 77, 2., S. 418). S. dazu Bundesverwaltungsgericht, DD 1979, S. 29.





Betroffene auftauchen, in 13 Fällen zwischen drei und sieben und in je 1 Fall sogar sieben, acht und zehn Betroffene. Hier ist zu bedenken, dass in der Mehrzahl der Fälle die Belästiger das Gerichtsverfahren mobilisieren, um sich gegen eine Kündigung zu wehren. Betroffene stehen dann meist auch auf Seiten des Arbeitgebers, was ihre Situation verbessert. Wenn sich mehrere Betroffene beschwert haben und füreinander aussagen, dürfte dies auch die Chance auf einen Verfahrenserfolg beeinflussen (dazu unten). Umgekehrt bedeutet das aber auch, dass isolierte Betroffene wenig vom Rechtsschutz profitieren.

## (2) Häufigkeit

Ausweislich der Dortmunder Studie erleben die meisten Betroffenen sexuelle Belästigungen mehrfach oder über einen längeren Zeitraum hinweg.<sup>302</sup> Auch hinsichtlich der Implementation des Gesetzes zeigt sich, dass eher Fälle vor Gericht gelangen, in denen sexuelle Belästigung über einen längeren Zeitraum stattfindet, **Häufigkeit und Dauer** also **Faktoren der Mobilisierung** sind. In gerichtlichen Verfahren werden nur 20 von 111 Fällen behandelt, in denen sexuelle Belästigung einmalig, in 77 Fällen jedoch mehrfach oder anhaltend war. In 14 Fällen fehlen Informationen über die Häufigkeit der sexuellen Belästigung.

## (3) Orte

Das BeschSchG soll vor sexueller Belästigung „**am Arbeitsplatz**“ schützen, doch kann es sich dabei um **sehr unterschiedliche** Orte handeln. Laut Dortmunder Studie ereignen sich sexuelle Belästigungen in etwa zu gleichen Teilen am Arbeitsplatz selbst und fern vom Arbeitsplatz oder in Pausen.<sup>303</sup> Die Implementation des BeschSchG folgt dagegen anderen Mustern. In 63 von 111 Fällen erfolgte die Belästigung **im Betrieb oder in der Behörde**, in 5 Fällen auf einer Betriebsfeier, in 3 Fällen außerhalb des Betriebes, beispielsweise auf einer Dienstreise. In 24 Fällen sind Gerichte mit Belästigung sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes befasst. 15 Entscheidungen zollen diesem Faktor keine Aufmerksamkeit.

Das BeschSchG wird also häufiger implementiert, wenn sexuelle Belästigungen direkt am primären Arbeitsplatz vorfallen. Damit **fehlt** aber auch **effektiver Schutz** vor Belästigung **in anderen, häufigen Situationen**. Das kann damit zusammenhängen, dass andere Situationen eher als „privat“ wahrgenommen werden. Gerade auf Betriebsfeiern und ähnlichen Anlässen können sich Betroffene gegen „Anmache“ aber auch schwerer zu Wehr setzen als im Arbeitsalltag, da diese Situationen auf persönliche Begegnungen abzielen. Auch liegen stereotype Vorwürfe, also Vorverständnisse, nahe, eine Betroffene habe sich schließlich freiwillig in die Nähe des Belästigers begeben. Das erschwert den effektiven Schutz gegen Diskriminierung.

## (4) Zeuginnen und Zeugen

Mobilisierung kann auch davon beeinflusst werden, ob unter vier Augen oder vor anderen Personen belästigt worden ist. Entscheidungen beziehen sich in 42 von 111 Fällen auf Belästigung unter vier Augen, wozu auch Belästigungen per Telefon, E-Mail und Post gehören. In

<sup>302</sup> Holzbecher 1991, S. 278.

<sup>303</sup> Holzbecher 1991, S. 284. Hier wurden genannt: 38% der Belästigungen ereigneten sich am Arbeitsplatz, 4% bei einer Arbeitsbesprechung, 2% während der Nachtschicht. Außerhalb des Arbeitsplatzes ereigneten sich 15% auf Betriebsfesten, 12% in den Pausen, 9% auf Lehrgängen und Dienstreisen, 7% nach der Arbeit, 6% auf dem Weg von/zur Arbeit, 1% beim Vorstellungsgespräch.



9 Fällen sind weitere Personen anwesend, in 28 Fällen findet Belästigung sowohl unter vier Augen als auch in Anwesenheit anderer Personen statt. In 32 Fällen wird die Situation der sexuellen Belästigung im Urteil nicht genau genannt. **Tendenziell** liegt der Anteil der Fälle von sexueller Belästigung, die **nicht unter vier Augen** stattfindet, vor Gericht höher als im Arbeitsalltag. Dabei kann die Beweisfrage eine Rolle spielen.

#### f) Art der Vorfälle

Welche Art sexueller Belästigung liegt gerichtlichen Verfahren gegen sexuelle Belästigung zugrunde? Ein Vergleich der vor Gericht verhandelten Fälle mit den Ergebnissen empirischer Untersuchungen kann Aufschluss darüber geben, welcher Teil des Feldes juristisch erfasst wird. Die **Hypothese** lautet, dass eher „schwerere“ Fälle vor Gericht gelangen, da sowohl Betroffene als auch, wie Anwältin I im Interview angab, deren Anwältinnen oder Anwälte bessere Chancen sehen, dass der Vorfall ernst genommen und mit entsprechenden Maßnahmen darauf reagiert werde. Die Art der sexuellen Belästigung kann in gerichtlichen Entscheidungen anhand der Beschwerde der Betroffenen oder, falls diese nicht geschildert wird, anhand der Sachverhaltsschilderung des Gerichts identifiziert werden. Typische Sachverhalte ergeben sich aus soziologischen Studien.

Die Daten zur Umsetzung des BeschSchG vor Arbeitsgerichten bestätigen die Hypothese. In der gerichtlichen Umsetzung des BeschSchG **dominieren verbale Belästigungen, die allerdings mit körperlichen Übergriffen einhergehen**. Dies deckt sich aber **nicht** mit den **tatsächlichen Gegebenheiten**. In der Dortmunder Studie sind „leichtere“ Belästigungen wie „Anstarren, Hinterherpfeifen, taxierende Blicke“ wesentlich häufiger (84% der Befragten hatten diese Art der Belästigung erlebt), darauf folgen anzügliche Witze (81% der Befragten), scheinbar zufällige Körperberührungen (70%) und anzügliche Bemerkungen (56%). **„Schwere“ Fälle** von sexueller Belästigung sind dagegen **tatsächlich seltener**, wie z. B. unerwartetes Berühren der Brust (22%) und Erzwingen sexueller Handlungen (3%).<sup>304</sup> Die Diskrepanz zwischen Fällen vor Gericht und Fällen im Leben verweist auf ein **Implementationsdefizit**, also auch auf fehlenden Schutz für Betroffene.

Im Detail verhält es sich so: In den 111 Entscheidungen wurden verbale Belästigungen am häufigsten genannt; davon sind 54 deutlich sexuelle Bemerkungen, 11 Beschimpfungen nach Ablehnung eines Annäherungsversuches, 28 Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, 11 Aufforderungen zu sexuellen Handlungen samt Androhung von Nachteilen im Falle der Verweigerung bzw. In-Aussicht-Stellen von Vorteilen und 31 sonstige Bemerkungen. In 22 von 111 Fällen (19,8%) sind daneben keine weiteren Belästigungen Thema; dagegen sind in 56 Fällen (50,5%) zusätzlich Berührungen vorgefallen und in acht Fällen (7,2%) kommen Anstarren, taxierende Blicke, Vorzeigen von Pornografie, anzügliche Gesten oder Nachstellungen hinzu.

Neben der verbalen steht die physische Belästigung. In 93 Fällen haben Gerichte über Berührungen entschieden, davon 48 (46,2%) Berührungen der primären oder sekundären Geschlechtsmerkmale und 45 (43,3%) sonstige Berührungen. In 17 Fällen (15,3%) handelt es sich um deutliche **Gewaltanwendung**, Vergewaltigungen oder sexuelle Nötigungen.

<sup>304</sup> Holzbecher u. a. 1991, S. 276.



Art der sexuellen Belästigung	N	%
Anstarren/Porno/Gesten/Feindliche Arbeitsatmosphäre/ Nachstellen	8	7,2
Bemerkungen/Beschimpfen/ Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	22	19,8
Berührungen	56	50,5
Gewalt	17	15,3
Keine Angaben	8	7,2
<b>Gesamt</b>	<b>111</b>	<b>100,0</b>

Mehrfachnennungen wurden zusammengefasst.

Im **Disziplinarrecht** ist die Lage **ähnlich**. In 49 von 77 Fällen (63,63%) wird verbale Belästigung verhandelt, 47-mal geht es um Berührungen (61,03%) und in vier Fällen um Vergewaltigung oder Gewalt (5,19%), wobei auch hier Mehrfachnennungen möglich sind.

### g) Zusammenfassung

In Fällen sexueller Belästigung besteht **insgesamt eine niedrige Tendenz zur Mobilisierung des BeschSchG**. Zahlen deuten auf einen Rückgang der Verfahren seit Ende 2000 hin, die aber im Zusammenhang mit allgemeinen rechtlichen Änderungen stehen. Von sexueller Belästigung betroffen sind meist Frauen; in disziplinarrechtlichen Verfahren geht es in etwa 25% der Fälle um belästigte Männer. Die Belästiger waren in den vor Gericht verhandelten Fällen ausschließlich männlich. Es werden weitgehend Fälle verhandelt, in denen ein Hierarchieunterschied zugunsten des Belästigers besteht, und in denen die Belästigung mehrfach oder anhaltend erfolgt, unmittelbar am primären Arbeitsplatz stattfindet und in denen schwerere, körperliche Übergriffe vorliegen.

## 5. Mobilisierung und Verfahrensausgang

Das BeschSchG dient dem Schutz von Betroffenen vor sexueller Belästigung und adressiert in erster Linie Arbeitgeber. Es kann allerdings von Betroffenen und Arbeitgebern, aber auch von Belästigern mobilisiert werden (dazu schon oben C.II.2.). Daher ist von Interesse, **welche Akteure** das BeschSchG mobilisieren, wie viele in Berufung oder Revision gehen, mit welchen Zielen mobilisiert wird, wie die Verfahren enden und wer die Verfahrenskosten trägt. Da das BeschSchG schützen soll, interessiert besonders, **wie oft Betroffene selbst** mit welchen Zielen und mit welchem Erfolg Gerichtsverfahren einleiten.

### a) Verfahrensarten und Instanzen

Von den 111 arbeitsgerichtlichen Verfahren zum BeschSchG gehen 53 (47,7%) in die zweite Instanz, 4 (3,6%) in die dritte Instanz. Die **Anzahl der Berufungen** ist damit **wesentlich höher** als im Durchschnitt sonstiger arbeitsgerichtlicher Verfahren, der Anteil der Revisionen allerdings geringer.<sup>305</sup> Ein Grund dafür kann sein, dass der Vorwurf sexueller

<sup>305</sup> In der Arbeitsgerichtsstatistik werden nur absolute Zahlen pro Jahr zu mit Urteil erledigten Klagen in der ersten Instanz, mit Urteil erledigten Berufungen und mit Urteil erledigten Revisionen ausgewiesen. Der Anteil der mit Urteil erledigten Berufungen von 1999 an den mit Urteil erledigten Klagen der ersten Instanz aus dem Jahr 1998 liegt bei 16,1%. Der Anteil der Revisionen aus dem Jahr 1999 an der Anzahl der mit Urteil erledigten Berufungen aus dem Jahr 1998 liegt bei 8,4%. Vgl. Statistisches Bundesamt 2001, S. 362.



Belästigung als ein Makel besonderer Art gesehen wird oder dass ein Unrechtsbewusstsein fehlt. Richterinnen und Richter gehen davon aus, dass hier beinahe ein Automatismus vorliege (unten C.III.). Geht der Arbeitgeber in die zweite Instanz, ist dies vor allem durch die innerbetrieblichen Störungen nach Bekanntwerden solcher Vorwürfe zu erklären.<sup>306</sup>

Mobilisierung kann neben dem BeschSchG auch auf **andere Gerichtszweige** ausgreifen. In 14 Verfahren liegt neben dem BeschSchG ein strafrechtliches Verfahren vor; in 21 Fällen ein weiteres arbeitsgerichtliches Verfahren. Die Anzahl **zusätzlicher strafgerichtlicher Verfahren** kann damit zusammenhängen, dass eher „schwerere“ Fälle vor Gericht gelangen. Aus den Anwaltschafts-Interviews ergibt sich, dass Mandantinnen nicht selten ausdrücklich zu einer Strafanzeige geraten wird, weil dies die Chancen in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren erhöhe. So erklärt Anwalt L:

*„Anders könnte es vielleicht sein, wenn es im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens darauf ankäme. Da kommt es ja doch vor, dass man sich da der Strafjustiz bedient, um die eine oder andere Sache später im Zivilprozess dann vortragen zu können.“*

Die Anzahl weiterer arbeitsgerichtlicher Verfahren erklärt sich dadurch, dass gegen mutmaßliche Belästiger teils mehrere Kündigungen nacheinander ergehen, gegen die je eigene Kündigungsschutzprozesse geführt werden.

Im **Disziplinarrecht** ist die Lage **ähnlich**. Es gehen ebenfalls Verfahren sehr oft durch mehrere Instanzen. Von 48 disziplinargerichtlichen Verfahren zum Wehrdienst gehen 8 in die zweite Instanz. Von 11 Verfahren aus dem Bereich Polizei gehen 8 in die zweite Instanz. Von 18 Verfahren aus dem sonstigen öffentlichen Dienst gehen 6 in die zweite Instanz. In 14 Fällen ist zusätzlich ein Strafverfahren anhängig oder bereits abgeschlossen, in der zweiten Instanz in 7 von 23 Verfahren.

## b) Mobilisierungsakteure und Klagebegehren

Arbeitsgerichtliche Verfahren können von den Betroffenen, den Belästigern oder den Arbeitgebern mobilisiert werden, von Frauen oder von Männern, und mit – eventuell gehäuften – unterschiedlichen Zielen. Es zeigt sich, dass die Verfahren zum BeschSchG ganz überwiegend **von Belästigern mobilisiert** werden mit dem Ziel, gegen eine vom Arbeitgeber erlassene Maßnahme vorzugehen. Im Vergleich zur Betroffenen mobilisieren Belästiger etwa 4-mal so oft. Die **Betroffene** nutzt das BeschSchG nur in Fällen, in denen sie selbst sanktioniert wird, also beispielsweise gekündigt wird, klagt aber nicht auf Sanktionen gegen Belästigung. Dies sieht das **BeschSchG** auch nicht vor, sondern setzt die theoretischen Möglichkeiten nur voraus (dazu auch oben C.II.2.). Das BeschSchG **produziert** so das **Übergewicht des Belästigers** als Mobilisierungsakteur mit. Im Einzelnen verhält es sich so:

<sup>306</sup> Die Berufungsquote liegt bei arbeitsgerichtlichen bzw. zivilgerichtlichen Verfahren im Vergleich zu anderen Rechtsgebieten höher (bei Strafgerichten 2,5 %; bei Verwaltungsgerichten 0,5 %); auf Grundlage des Statistischen Jahrbuches 2001, S. 361, 363, s. vorherige Fn. Ein Faktor ist das weitreichende Rechtsschutzangebot, der das Kostenrisiko gering hält. Manche meinen, dass die Arbeitsgerichte erster Instanz nicht so ernst genommen werden und eher auf ein Urteil der zweiten Instanz vertraut wird. Dazu auch die Richterinnen- und Richterinterviews unter V.A.



In der ersten Instanz mobilisiert **ganz überwiegend** der männliche<sup>307</sup> **Belästiger**. Er mobilisiert in 85 von 111 Fällen (76,6 %) das Verfahren. Ganz überwiegend geht es um die Abwehr von Sanktionen des Arbeitgebers (79 Fälle, 92,9 %). In 5 Fällen wird von einer Betroffenen Widerruf verlangt, 7-mal geht es um andere Ziele.

Die **Betroffene** mobilisiert 21 von 111 Verfahren.<sup>308</sup> Ihr Ziel ist meist, eine gegen sie selbst gerichtete Kündigung oder andere Maßnahme abzuwehren (1-mal) oder Schadensersatz bzw. Schmerzensgeld vom Arbeitgeber oder dem Belästiger zu fordern (9-mal). Selten geht es um die Unterlassung der Belästigung oder um die Durchsetzung einer Maßnahme gegen den Belästiger (je 1 Fall).

Der **Arbeitgeber** ist **sehr selten**, nämlich 4-mal Mobilisierungsakteur, wenn er die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu einer fristlosen Kündigung benötigt.

Der **Betriebsrat** mobilisiert das Verfahren in einem einzigen Fall mit dem Ziel, vom Arbeitgeber den Erlass einer Maßnahme gegen den Belästiger zu fordern.

In der zweiten Instanz mobilisiert der Arbeitgeber etwas häufiger, die **Betroffenen** aber **weiter selten**. 6 von 53 Mobilisierungsakteuren sind Frauen, 23 Männer und 24 Arbeitgeber. Von den 53 Berufungen werden 6 (11,3 %) von der Betroffenen eingelegt, 4-mal auf Schadensersatz bzw. Schmerzensgeld, 2-mal gegen eine Kündigung oder andere Maßnahmen. Dagegen mobilisiert der Belästiger hier in 24 von 53 Fällen, meist (in 19 Fällen) gegen die Maßnahme des Arbeitgebers (Kündigung und andere); 2-mal gegen Betroffene auf Widerruf, 3-mal werden sonstige Ziele verfolgt. Der Arbeitgeber geht 24-mal (von 53 Fällen) in die zweite Instanz, 17-mal mit dem Ziel, eine Maßnahme (Kündigung oder andere) gegen den Belästiger durchzusetzen.

Die Einlegung der Berufung ist **kaum vom Erfolg oder Misserfolg in der ersten Instanz abhängig**. Dort verliert die Betroffene in 8 von 21 Fällen und geht in der Hälfte dieser Fälle in Berufung. Der **Belästiger** ist **relativ häufiger in erster Instanz erfolglos** (45 von 85 Verfahren) und geht ebenfalls in etwa der Hälfte der Fälle in Berufung (21 von 45). Der Arbeitgeber geht in die zweite Instanz 17- von 40-mal zur Durchsetzung einer Sanktion gegen einen Belästiger, also wenn der Belästiger in erster Instanz zumindest teilweise erfolgreich ist. Richterinnen und Richter gehen davon aus, dass es **fast automatisch** zu einer Berufung komme (dazu unten C.III.).

### c) Prozesskostenrisiko

Der **Belästiger** trägt in erster Instanz ein **höheres Prozesskostenrisiko** als die Betroffene. Der Betroffenen wurden nur in 7 von 21, also in 33,3 % der Fälle, in denen sie selbst das Verfahren mobilisiert, die gesamten Prozesskosten auferlegt. Dem Belästiger traf die Kostenlast dagegen in 44 von 85, also in 51,8 % der Fälle, in denen er das Verfahren mobilisiert.

<sup>307</sup> Hier sind 20 der 111 Mobilisierungsakteure Frauen, 86 Männer und 5 Arbeitgeber als Unternehmen (Tabelle 56).

<sup>308</sup> Auch die Ergebnisse der Dortmunder Studie zeigten, dass sich nur sehr wenig Betroffene mittels Gerichtsverfahren gegen den Belästiger oder den Arbeitgeber gegen eine Belästigung wehren; laut branchenübergreifender Befragung reichen 1 % der Betroffenen Klage gegen den Belästiger ein. Holzbecher u. a. 1991, S. 212, 300.



In der zweiten Instanz trägt die Betroffene allerdings in 4 von 6 Fällen (66,7%) die gesamten Prozesskosten, der Belästiger in 11 von 23 Fällen (47,8%). Diese Angaben sind jedoch wegen der geringen Fallzahlen insbesondere bei Berufungen durch Betroffene nicht zu verallgemeinern.

#### d) Ergebnisse der Verfahren

Wenn sexuelle Belästigung Gerichte beschäftigt, geht das Verfahren **für Belästiger häufiger negativ** aus **als für Betroffene**. Der Belästiger verliert in erster Instanz in 45 von 85 Fällen, also 52,9%, die Betroffene in 8 von 21 Fällen, also 38,1%. In der zweiten Instanz verliert die Betroffene in 5 von 6 (nicht zu verallgemeinernden) Fällen, der Belästiger in 12 von 23 Fällen, der Arbeitgeber in 14 von 24 Fällen.

Verfahrensergebnisse stehen mit dem Klagebegehren in Zusammenhang. **Betroffene** sind in erster Instanz in 6 von 9 **Schadensersatz- und Schmerzensgeldklagen**, in der zweiten Instanz in allen 4 derartigen Fällen **erfolglos**. In den erfolgreichen Fällen wurden der Betroffenen 1.000 DM<sup>309</sup> bzw. 6.000 DM<sup>310</sup> Schmerzensgeld vom Belästiger zugesprochen. Die höchste Schmerzensgeldsumme von 7.500 DM sprach ein Gericht in einer seltenen Fallkonstellation zu, in der ein männlicher Betroffener gegen einen Belästiger klagt.<sup>311</sup> Wehrt sich eine Betroffene **gegen eine Maßnahme des Arbeitgebers**, ist sie in 8 von 11 Verfahren erster Instanz zumindest teilweise **erfolgreich**, in zweiter Instanz 1-mal teilweise erfolgreich und 1-mal erfolglos.

Der **Belästiger** verliert und gewinnt in erster Instanz je 40 von 85 Verfahren gegen eine Maßnahme des Arbeitgebers, in zweiter Instanz gewinnt bzw. verliert er 8-mal und gewinnt 3-mal teilweise. Unterlassungsklagen gegen die Betroffene sind in erster Instanz sämtlich erfolglos. Die beiden Unterlassungsklagen gegen die Betroffene scheitern auch in zweiter Instanz.

Der **Arbeitgeber** ist bei seinen Klagen auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zu einer Kündigung des Belästigers in 3 Fällen erster Instanz erfolgreich, 1-mal erfolglos, in zweiter Instanz je 2-mal erfolgreich bzw. erfolglos. Will er eine Maßnahme gegen den Belästiger durchsetzen, verliert der Arbeitgeber zweitinstanzlich 9 Verfahren, gewinnt 7-mal und 1-mal teilweise.

Das BeschSchG wird in den untersuchten Verfahren **häufiger angewendet, wenn der Belästiger mobilisiert** (in erster Instanz in 53 von 85 Fällen, also 62,4%), als wenn die Betroffene mobilisiert (in erster Instanz in 4 von 21 Fällen, also 19,0%).<sup>312</sup> Dies hat für **Betroffene eher einen positiven Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens**, wobei Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen vorsichtig zu interpretieren sind. Von den vier Fällen, in denen das BeschSchG bei Mobilisierung durch die Betroffene angewendet wird, gewinnt diese 3-mal ganz oder teilweise und ist 1-mal erfolglos. Wenn das BeschSchG nicht angewendet wird, gewinnt die Betroffene zwar 8-mal ganz oder

<sup>309</sup> ArbG Bonn, 03.02.95, 2 Ca 1136/94 (interne Nr.: A-10-01).

<sup>310</sup> LArbG Berlin, 20.11.00, 18 Sa 583/00; ArbG Berlin, 10.12.99, 36 Ca 36555/98 (interne Nr.: A-03-07).

<sup>311</sup> ArbG Hamburg, 26.04.00, 6 Ca 525/99 (interne Nr.: A-06-04).

<sup>312</sup> Aufgrund der Schnittmenge in der Kreuztabelle fehlen zwei Fälle der Mobilisierung durch Betroffene.





teilweise, verliert aber auch in 6 Fällen. Ein zwingender oder eindeutiger Einfluss des BeschSchG auf den Verfahrensausgang kann insoweit nicht eindeutig festgestellt werden.

Der vom Gesetzgeber intendierte **Einfluss des BeschSchG** auf den Verfahrensausgang ist im Ansatz erkennbar, wenn es denn Anwendung findet. Er zeigt sich deutlicher in den vom Belästiger mobilisierten Verfahren. Er verliert bei Anwendung des BeschSchG in erster Instanz 32 Verfahren und gewinnt 21 ganz oder teilweise; wird das BeschSchG aber nicht angewendet, verliert der Belästiger das Verfahren nur 11-mal und gewinnt in der Mehrzahl der Fälle (18-mal ganz oder teilweise). In zweiter Instanz gewinnt und verliert der Belästiger die Verfahren in jeweils etwa der Hälfte der Fälle unabhängig von der Anwendung des BeschSchG. Mobilisiert der Arbeitgeber das Verfahren und wird das BeschSchG nicht angewandt, verliert er häufiger, als er erfolgreich ist. Deutlich ist der Einfluss des BeschSchG auch in Verfahren, die Betroffene mobilisieren, denn sie verliert 4-mal, wenn es keine Anwendung findet. Insgesamt wirkt das BeschSchG also positiv, wird aber nicht von den Schutzbedürftigen und auch insgesamt zu wenig genutzt.

## 6. Schutzzweck des Gesetzes

Das BeschSchG soll die Beschäftigten schützen und Arbeitgeber und Dienstherren in die Pflicht nehmen. Ausdrücklich nennt § 1 Abs. 1 das **Ziel der Wahrung der Würde von Frauen und Männern**.<sup>313</sup> Das anerkennen Gerichte in erster Instanz ausdrücklich in 25, in zweiter in 15 Fällen. Nach den Gesetzesmaterialien bezieht sich das BeschSchG allerdings nicht nur auf Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG). **Daneben** nennt der Gesetzgeber auch die sexuelle Selbstbestimmung (die Gerichte in 4 bzw. 2 Fällen nennen), den Betriebsfrieden (den Gerichte 15-mal in erster, 6-mal in zweiter Instanz nennen) und eine für die Betroffene angemessene Arbeitsatmosphäre. Zudem könne sexuelle Belästigung **auch** eine **geschlechtsbezogene Diskriminierung** im Sinne des Art. 3 GG darstellen.<sup>314</sup> Diese Wertung entspricht der neueren Entwicklung im Europarecht mit Änderung der Gleichstellungsrichtlinie, die in Art. 2 Abs. 3 definiert, dass sexuelle Belästigungen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind (dazu oben A.II.2.).<sup>315</sup> **Gerichte** anerkennen dies allerdings **nur in 2 Fällen**.

**Gerichte** beziehen sich in Verfahren, die sexuelle Belästigung zum Gegenstand haben, dagegen auf **weitere, vom Gesetzgeber nicht avisierte Gesichtspunkte**. Ein Pretest ergab, dass neben den genannten Schutzgütern auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht (15-mal in erster, 5-mal in zweiter Instanz), das Ansehen des Betriebes bzw. der Behörde (in 4 bzw. 1 Fall) oder auch – in erster Instanz 26-mal, in zweiter 25-mal – gar kein Schutzgut genannt wird. In 28 Entscheidungen bleibt die Bezugnahme unklar.

Unterscheiden lässt sich weiter in Bezüge auf personen- oder auf institutionsbezogene Rechtsgüter. In der ersten Instanz wird **überwiegend** (41,42%) auf personenbezogene

<sup>313</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 46; ausführlicher auch schon oben I. B. 3.; kritisch dazu Baer 1995, S. 317 (Tendenz zur Individualisierung und Moralisierung) und Degen 1999, S. 8 (Tendenz zum Schutz des Betriebes anstelle der Betroffenen).

<sup>314</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 19.

<sup>315</sup> Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23. 9. 2002.





und weniger (17,1%) auf betriebsbezogene Rechtsgüter Bezug genommen. Dasselbe gilt für die zweite Instanz (über 40 % bzw. 13,2%), wo allerdings Schutzgüter seltener benannt werden. Im Vergleich dazu beziehen sich Disziplinargerichte in erster Instanz sowohl auf personale wie auf institutionsbezogene Rechtsgüter (68,83 bzw. 59,74%); in zweiter Instanz dominiert allerdings der Bezug auf die Institution (78,26% zu 56,52%). Das erklärt sich aus den gesetzgeberischen Vorgaben. **Disziplinargerichte** wenden das BeschSchG selten an und beziehen sich mehr auf Regeln des Bundesbeamtengesetzes, der Landesbeamtengesetze und des Soldatengesetzes, insbesondere auf §§ 77 Abs. 1 Satz 1, § 54 Abs. 3 Satz 3 BBG und die entsprechenden Vorschriften der Landesbeamtengesetze und auf §§ 23, 12, 17 Abs. 2 Satz 1, 10 SG. Sie legen einen institutionsbezogenen Blick nahe, insoweit z. B. § 77 Abs. 1 BBG auf das Ansehen des Beamtentums sowie auf Achtung und Vertrauen für das Amt Bezug nimmt.

**Insgesamt** zeigt sich, dass Arbeitsgerichte das BeschSchG als Recht auf Schutz der Würde oder des Betriebsfriedens verstehen, nicht aber als Recht gegen Diskriminierung. Das **europarechtliche Verständnis von sexueller Belästigung** wird also bislang **nicht implementiert**, was allerdings das BeschSchG auch nicht vorgibt.

## 7. Prüfung des Anwendungsbereichs

Das BeschSchG findet **Anwendung auf die Beschäftigten**. Die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe regelt § 1 Abs. 2. Die Gesetzesmaterialien erläutern, dass das BeschSchG auch in solchen Fällen anwendbar sein soll, in denen Belästigungen von nicht im Betrieb beschäftigten Dritten ausgehen; dagegen werden Belästigungen durch Beschäftigte gegen nicht im Betrieb beschäftigte Dritte nicht erwähnt.<sup>316</sup> Allerdings **prüfen Gerichte kaum** je ausdrücklich, ob es sich bei Betroffenen oder aber Belästigern um Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2 BeschSchG handelt.

**Ebenso selten** wird **der sachliche Anwendungsbereich** des BeschSchG geprüft (in erster Instanz 4-mal, in zweiter 6-mal). § 1 Abs. 1 BeschSchG grenzt ihn auf den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein. Damit gilt das BeschSchG nicht nur, wenn direkt am Arbeitsort belästigt wird. In anderen arbeitsrechtlichen Zusammenhängen halten es die Arbeitsgerichte für ausreichend, wenn ein funktionaler Bezug zum Arbeitsbereich gegeben ist.<sup>317</sup>

## 8. Umgang mit dem Tatbestand

Die Implementation des BeschSchG hängt weiter wesentlich davon ab, ob ein Verhalten als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz definiert wird oder nicht. Juristisch kommt es auf die Subsumtion eines Sachverhaltes unter die **Tatbestandsmerkmale** des § 2 Abs. 2 Besch-

<sup>316</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 46; kritisch dazu Kommentar Frauengleichstellungsgesetze I, Rn 2572.

<sup>317</sup> Kommentar Frauengleichstellungsgesetze I, Rn 2562. Im Disziplinarrecht liegen die Dinge anders. Regelungen zur Dienstpflicht umfassen auch das außerdienstliche Verhalten. Ein Disziplinarverfahren kommt damit auch für nicht im Zusammenhang mit dem Dienst stehende Belästigung in Betracht. So legt § 77 BBG fest, dass ein Verhalten eines Beamten auch außerhalb des Dienstes ein Dienstvergehen darstellen kann, wenn es dazu geeignet ist, das Ansehen des Beamtentums zu beeinträchtigen.



SchG an. Diese sind im Gesetzgebungsverfahren wie auch in der juristischen Literatur ausführlich diskutiert worden. **Problematisch** sind insbesondere das – europarechtlich bedenkliche (oben A.II.2., auch unter E.) – **Vorsatzerfordernis**, das Erfordernis einer erkennbaren **Ablehnung** durch die Betroffene und die anhand von Regelbeispielen umschriebene **Tathandlung**. Wie gehen nun die Gerichte damit um? Zunächst interessiert, wie oft Tatbestandsmerkmale geprüft werden und wie sich dies auswirkt. Weiter interessiert, welche Vorverständnisse wie häufig einen Einfluss auf die Prüfung der einzelnen Tatbestandsmerkmale haben. Qualitativ interessiert auch, wie sich die Prüfungsintensität der Gerichte, der Bezug auf die Erheblichkeit des Verhaltens und die Vorverständnisse über eine Normalität von Verhaltensweisen im betrieblichen Alltag in der Rechtsprechung auswirken. Es sei daran erinnert, dass Gerichte häufig überhaupt nicht auf das BeschSchG Bezug nehmen, auch wenn es eine Rolle spielen müsste. Daher erstreckt sich die nachfolgende Untersuchung **nur auf die arbeitsgerichtlichen Urteile, in denen das BeschSchG Anwendung findet**, also auf 59 Urteile in erster und 31 Urteile in zweiter Instanz.

Das BeschSchG wird nun ernsthaft implementiert, wenn Tatsachen unter die Norm subsumiert werden. **Subsumtion** bezeichnet das Verfahren, in dem ein Zusammenhang hergestellt wird zwischen dem Tatbestand, den das Gesetz beschreibt, und dem von einem Gericht festgestellten Sachverhalt. Die Subsumtion ist daher weder schlichtes Zitat einer Regelung noch schlichte Wiederholung von Fakten. Sie ist Gesetzesanwendung im engeren Sinn. Hier geht es also um die Subsumtion unter § 2 Abs. 2 Satz 1 BeschSchG:

*„Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.“*

Es wurde bereits erwähnt, dass die Merkmale „Beschäftigte“ und „Arbeitsplatz“ kaum je geprüft werden (oben C.II.7.). Hier geht es um die Merkmale „Vorsatz“, gegebenenfalls auch in Form bedingten Vorsatzes, um „sexuell bestimmtes Verhalten“, um die Regelbeispiele aus § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1, 2, um die Würdeverletzung sowie um das Merkmal der „erkennbaren Ablehnung“ aus § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2.

Die **Tatbestandsmerkmale** werden insgesamt **nicht häufig geprüft**. Dennoch wird in 19 Fällen der ersten und 5 Fällen der zweiten Instanz das Vorliegen einer sexuellen Belästigung abgelehnt; in 37 Fällen erster und 18 Fällen zweiter Instanz bleibt es unklar oder offen, ob nach Ansicht des Gerichtes eine sexuelle Belästigung vorliegt. Es zeigt sich, dass Gerichte in „eindeutigen“ Fällen jedenfalls im Urteilstext nicht genau subsumieren. Richterinnen und Richter halten denn auch in vielen Verfahren die Erfüllung des gesetzlichen Tatbestandes für nicht sonderlich problematisch (dazu unten C.III.3.).

Prüfen Gerichte **ausnahmsweise** detailliert, konzentrieren sie sich auf die **Tathandlung** und die **Ablehnung**. Seltener geht es um die Verletzung der Würde und sehr selten um die Prüfung des Vorsatzes.

#### a) Vorsatz

Nach der Legaldefinition des **§ 2 Abs. 2 Satz 1 BeschSchG** liegt sexuelle Belästigung nur vor, wenn vorsätzlich gehandelt wird. **Dagegen** geht das **Europarecht** davon aus,



dass Diskriminierung nicht vom Vorsatz abhängig ist. Die 2002 geänderte Gleichstellungsrichtlinie<sup>318</sup> definiert in Art. 2 Abs. 2 sexuelle Belästigung erfolgsbezogen als

*„jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.*

Der nach deutschem Recht dennoch bislang geforderte Vorsatz wird in Anlehnung an die strafrechtliche Definition in § 15 StGB als „Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolges im Bewusstsein der Pflichtwidrigkeit“ gedeutet, wobei ein Irrtum über tatsächliche Umstände den Vorsatz ausschließen kann.<sup>319</sup> Der Vorsatz muss sich auf alle Merkmale eines gesetzlichen Tatbestandes beziehen. Er muss folglich hier die Tathandlung, also das sexuell bestimmte Verhalten, und den tatbestandlichen „Erfolg“, also die Würdeverletzung der Betroffenen, umfassen. Ein Belästiger müsste folglich wissen und wollen oder in Kauf nehmen, dass sein Verhalten sexuell bestimmt ist, und wissen und wollen oder in Kauf nehmen, dass er damit die Würde der Betroffenen verletzt. Das hat zur Folge, dass „zufällige Körperberührungen“ nach dieser Interpretation nicht als vorsätzlich gelten können.

Die Arbeitsgerichte und die Disziplinargerichte legen das Vorsatzerfordernis allerdings unterschiedlich aus. **Arbeitsgerichte** konzentrieren sich auf **subjektive Aspekte**, interpretieren strafrechtlich und beziehen sich dabei auch auf Dinge, die das Gesetz nicht vorgibt, **Disziplinargerichte** betonen **dagegen objektive Faktoren** und interpretieren den Vorsatz **nicht strafrechtlich**. Vorsatz prüfen allerdings Disziplinargerichte, auch wenn das BeschSchG dort nicht unmittelbar Anwendung findet.

In Urteilen der **Arbeitsgerichte** wird der Vorsatz des Belästigers in erster Instanz in 12 von 111, in zweiter Instanz in 3 von 53 Fällen diskutiert. In 4 von den 12 Fällen erster Instanz und einmal in zweiter Instanz wird auch bedingter Vorsatz geprüft. **In einem Fall** diskutiert das Gericht, wie sich das Ablehnungserfordernis des § 2 Abs. 2 Nr. 2 auf das Pflichtwidrigkeitsbewusstsein des Belästigers auswirkt. Danach sei sich ein Belästiger des Unrechts nur bewusst, wenn die Betroffene sein Verhalten erkennbar ablehne. Es heißt:

*„Vorsatz ist Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolges im Bewusstsein der Pflichtwidrigkeit. Der Irrtum über tatsächliche Umstände kann den Vorsatz ausschließen (BAG, 14.02.96 – 2 AZR 274/95). Anderes würde nur dann gelten, wenn der Handelnde es entweder bewusst verhindert, dass die Betroffene ihre Ablehnung bekunden kann, oder wenn er die Ansätze von Ablehnung willentlich ignoriert.“<sup>320</sup>*

<sup>318</sup> Richtlinie 2002/73/EG vom 23.09.02. Kritisch zum Vorsatzerfordernis schon Baer 1995, S. 247 (strafrechtliche Perspektive, unangemessen im Hinblick auf die Sachverhalte).

<sup>319</sup> S. a. BAG, 14.02.96 – 2 AZR 274/95. Im Strafrecht sind drei Formen des Vorsatzes anerkannt: die Absicht (Dolus directus 1. Grades), der direkte Vorsatz (Dolus directus 2. Grades) und der bedingte Vorsatz (Dolus eventualis). Absichtlich wird gehandelt, wenn die Tatbestandsverwirklichung das Ziel ist, auf dessen Erreichung es ankommt. Direkter Vorsatz liegt vor, wenn in dem Wissen gehandelt oder als sicher vorausgesehen wird, dass der Tatbestand verwirklicht wird. Der „Dolus eventualis“ ist vorhanden, wenn die Tatbestandsverwirklichung für möglich gehalten und billigend in Kauf genommen wird. Schönke u. a. 2001, § 15 Rn 81.

<sup>320</sup> A-01-03, S. 39.



Das Gericht macht hier das **Vorliegen von Vorsatz von einem Verhalten der Betroffenen abhängig**. Wehrt sich eine Betroffene nicht, obwohl sie das Verhalten nicht wünscht, so befindet sich der Belästiger in einem den Vorsatz ausschließenden Irrtum. Dann bleibt die Betroffene schutzlos. Verlangt wird also Gegenwehr, obwohl gerade die Belästigung nicht zuletzt dazu dient, Betroffene einzuschüchtern und Gegenwehr zu verhindern. Schon hier zeigt sich, dass mit einem Idealbild gearbeitet wird, das auch im Rahmen der Vorverständnisse (dazu unten f, g) wieder auftaucht.

Die Analyse zeigt noch einen weiteren Aspekt. Anstatt den Vorsatz zu prüfen, **suchen** Gerichte **oftmals nach Motiven** für das Verhalten des Belästigers. Dabei werden im Wesentlichen zwei mögliche Motive identifiziert: eine „**Provokation**“ durch die Betroffene und ein „**Verliebtsein**“ des Belästigers.

### (1) Mitschuld der Betroffenen?

Gerichte kennzeichnen das Verhalten der Betroffenen in und nach der Belästigungssituation in der ersten Instanz 4-, in der zweiten 3-mal als „**einladendes**“, „**provokatives**“ **Verhalten**. Auf Gefühle, Hoffnungen und Vorstellungen des Belästigers gehen Gerichte der ersten Instanz 12-mal, der zweiten Instanz 3-mal ein. Gerichte forschen auch nicht selten nach, ob sich ein Belästiger „herausgefordert“ fühlen durfte, auch wenn dies dann oft abgelehnt wird. Der Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist eine Frage nach einer möglichen Mitschuld der Betroffenen.

*„Die Zeugin (...) wurde von den sexuellen Übergriffen des Klägers völlig überrascht. Er konnte und durfte sich in keiner Weise durch ein Vorverhalten der Zeugin (...) zu diesem Verhalten animiert fühlen.“<sup>321</sup>*

In diesem Fall lehnt das Gericht zwar eine Herausforderung durch die Betroffene ab, überprüft aber im Rahmen des Vorsatzes des Belästigers, wie sich die Betroffene vor der Belästigungssituation gegenüber dem Belästiger verhalten hat, ob also ihr Verhalten geeignet war, den Belästiger zu animieren. In anderen Urteilen heißt es:

*„Wie bereits in Zusammenhang mit dem Vorkommnis in Gummersbach stellt sich auch im vorliegenden Fall die Frage, warum die Zeugin trotz der unangenehmen Vorfälle mit dem Beteiligten mit diesem nach Hause gefahren ist. Sie musste wissen, dass sie einen Teil der Fahrstrecke allein mit dem Beteiligten sein werde. Es wäre nach Überzeugung der Kammer für die Zeugin ohne weiteres möglich gewesen, auch auf andere Weise nach Hause zu kommen.“<sup>322</sup>*

*„Auch hier ist für die Berufungskammer nicht nachvollziehbar, wie die Zeugin es dazu hat kommen lassen, dass sie mit dem Beteiligten zu 3. angesichts der angeblichen vorherigen Vorfälle allein im Auto des Beteiligten zu 3. gefahren ist.“<sup>323</sup>*

*„Sie verzichtete auf die für Frauen in derartigen Fällen übliche Selbstständigkeit, nämlich auf die ihr mögliche Benutzung ihres Privatfahrzeuges, und begab sich damit in eine besondere, nicht*

<sup>321</sup> A-09-10, 1. Instanz, S. 7, 8.

<sup>322</sup> A-10-04, 1. Instanz, S. 6.

<sup>323</sup> A-10-04, 2. Instanz, S. 22.



*nur zeitliche Abhängigkeit vom Kläger (...). Stattdessen blieb sie zum Abendessen und ließ sich auf Gespräche u. a. über eine Paris-Fahrt ein. Wenig überzeugend ist die Begründung von Frau T., sie habe durch dieses tatsächliche Entgegenkommen die Angelegenheit entspannen wollen, weiß doch jede erwachsene Frau, dass der um die Gunst einer Frau bemühte Mann im Zweifel ein solches Verhalten als verstecktes Entgegenkommen werten wird.*<sup>324</sup>

Diese Zitate aus Entscheidungsgründen zeigen, dass Gerichte weniger den Vorsatz prüfen, was das BeschSchG fordert, und eher prüfen, ob sich die Betroffene selbst in die Belästigungssituation gebracht hat. In allen Beispielen wird davon ausgegangen, dass Betroffene sexuelle Belästigung voraussehen können und sich „dennoch“ auf eine Fahrt im Auto oder auf ein gemeinsames Abendessen einlassen. In diesen Fällen hatten vorher bereits Belästigungen stattgefunden. Es wird allerdings weder berücksichtigt, dass Abhängigkeiten vorliegen können, noch dass Betroffene dazu tendieren, sexuelle Annäherungen bewusst zu ignorieren, um keine falschen Zeichen zu setzen.<sup>325</sup> Nicht das Verhalten des Belästigers oder die nachteiligen Folgen von Belästigung für die Betroffene sind vorrangig, sondern ein „Fehlverhalten“ der Betroffenen.

**Gerichte machen sich so die Sichtweise des Belästigers zu Eigen**, der ein neutrales Verhalten einer Frau (Mitfahren im Auto, gemeinsames Abendessen) als Aufforderung zu sexuellen Zudringlichkeiten ansieht. Damit wird allerdings der Tatbestand des **BeschSchG konterkariert**.

## (2) Verliebte Belästiger?

Auch in anderen Fällen erfolgt keine Vorsatzprüfung, sondern Gerichte interpretieren Gefühle der Betroffenen. So kennzeichnen Gerichte in 3 Fällen erster und 2 Fällen zweiter Instanz das Verhalten der Betroffenen als „verliebt“. Es heißt:

*„Wenn man darüber hinaus noch berücksichtigt, dass die Zeugin an einem Abend der Seminartage einen längeren Spaziergang mit dem Beteiligten gemacht hat und sie dabei nach der glaubhaften Bekundung des Zeugen den Eindruck eines Liebespärchens erweckten, dann wird das gesamte Verhalten der Zeugin umso unverständlicher.“*<sup>326</sup>

*„Vielmehr habe man sich während der Fahrt nett unterhalten. Die Zeugin habe auch berichtet, dass sie einen Freund in Löbau habe, und als man in Bautzen-Neustadt an einem Piercinggeschäft vorbeigekommen sei, habe die Zeugin dem Kläger berichtet, dass sie auch ein Piercing habe. In der Dienststelle dann selbst habe sie dem Kläger ohne Scheu dieses Piercing gezeigt, indem sie den Pullover hochgehoben habe. Daraus werde ersichtlich, dass die Praktikantin keinesfalls auf Distanz zum Kläger habe gehen wollen. Vielmehr habe er das Gefühl gehabt, dass sie ihm mehr oder weniger nachlaufe.“*<sup>327</sup>

**Andere** Gerichte halten die umgekehrte Konstellation für bedeutsam. In 12 Fällen erster und 3 Fällen zweiter Instanz nehmen Gerichte auf Gefühle, Hoffnungen und **Vorstellungen des Belästigers** Bezug. Dort heißt es:

<sup>324</sup> A-01-03, 1. Instanz: S. 39.

<sup>325</sup> Dortmunder Studie, S. 219 (42% der Befragten).

<sup>326</sup> A-10-04, 1. Instanz, S. 7.

<sup>327</sup> A-13-06, 1. Instanz, S. 7.



„Zwar verhielt sich der Kläger nicht in sexuell belästigender Weise im Sinne des § 2 Abs. 2 Beschäftigten-Sex-Schutzgesetz (BSSG), sondern offenbar in durchaus gesitteter Manier eines (unglücklich) werbenden Verliebten (...) penetrant aufdringlichen Maße als ‚ständiger Verfolger‘ (...).“<sup>328</sup>

„Eine körperliche Berührung in dem von der Zeugin geschilderten Zusammenhang hat nicht maßgeblich sexuellen, sondern beschwörenden Charakter, und der Versuch (...) ist vielmehr geprägt von dem Wunsch, eine dauerhafte Beziehung wiederaufzunehmen.“<sup>329</sup>

Die Intention und die Verhaltensweise des Belästigers wird in beiden Fällen **als Liebeswerbung interpretiert**, wofür das Gericht Verständnis bekundet. Um den gesetzlich geforderten Vorsatz sexueller Belästigung geht es nicht, obwohl Gefühle einen solchen tatsächlich nicht ausschließen. Zudem fehlt jeder Bezug auf die Würde oder die Folgen des Handelns. Ein weiteres Zitat verdeutlicht das mit einem Verweis in die klassische Literatur:

„Das Verbot, Kontakte zu einer – wenn auch einseitig und unglücklich – geliebten Person aufzunehmen, bezweckt eine Regelung der äußeren Erscheinungsform der Gefühlswelt eines Menschen. Es grenzt an einen versuchten Eingriff in die innerste Lebenssphäre, die Intimsphäre. (...) Nie hat auf den sich wahrer Schmerz ergossen, der nicht gefühlt der Liebe bittres Weh‘ (Dante Alighieri). Der Kläger kann sich in Erkenntnis der schwerwiegenden Folgen seines Verhaltens jedoch selbst helfen, wozu auf Ovid, ‚Ars Amatoria – Liebeskunst, Viertes Buch: Heilmittel gegen die Liebe‘ verwiesen sei.“<sup>330</sup>

Dieses Gericht zitiert nicht nur Klassiker, sondern rekurriert auch auf tradierte Vorstellungen aktiver und passiver Verhaltensmuster der Geschlechter. Hier werden **Stereotype zitiert, aber** es erfolgt **keine Subsumtion**. Danach sind Frauen passiv, sanft, sensibel und emotional, Männer dagegen aktiv, aggressiv, rational und dominierend.<sup>331</sup> In insgesamt 12 Fällen der ersten und 7 Fällen der zweiten Instanz werden Belästiger entsprechend typisiert; für das Verhalten in und nach der Belästigungssituation nutzen Gerichte in 24 Fällen erster Instanz und 13 Fällen zweiter Instanz diese Zuschreibungen. Dasselbe gilt für die Charakterisierung der Betroffenen. Sie wird in 6 Fällen erster Instanz und 4 Fällen zweiter Instanz als sexuell passiv gekennzeichnet; ihr Verhalten wird in 14 Fällen erster und 8 Fällen zweiter Instanz als passives „Über-sich-ergehen-lassen“ beschrieben.

### (3) Vorverständnisse statt Empirie

**Empirische Befunde** über typische Reaktionen von Betroffenen auf Belästigungssituationen finden in gerichtlichen Verfahren dagegen **wenig Beachtung**. Die Rechtsprechung sucht vielmehr nach indirekten Signalen der Betroffenen an den Belästiger, die ihm als Motiv für sein Verhalten ebenso zugeschrieben werden wie eine aktive Rolle möglichen Werbens um die Gunst einer Frau. Die Prüfung wird also **von Vorverständnissen dominiert**.

<sup>328</sup> A-03-05, 1. Instanz, S. 12.

<sup>329</sup> A-07-02, 2. Instanz, S. 10.

<sup>330</sup> A-03-08, 1. Instanz, S. 9, 12.

<sup>331</sup> Vgl. Führung 2001, S. 46.





#### (4) Zum Vergleich: Disziplinarrecht

Disziplinargerichte prüfen das BeschSchG in 40 % der Fälle erster und in 69,56 % der Fälle zweiter Instanz. Der Vorsatz wird dabei in der ersten Instanz in 4 Fällen und in 6 Fällen der zweiten Instanz subsumiert, aber auch sonst oft geprüft (in erster Instanz in 45 Fällen, also 58,44 %, in zweiter Instanz in 8 Fällen, also in 34,78 % der Verfahren). Die Vorsatzprüfung ist im Disziplinarrecht auch gängig, während Arbeitsgerichte eher ausnahmsweise mit Vorsatzfragen befasst sind. So begeht ein Beamter nach § 77 BBG, dem Landesdisziplinarrecht und § 23 SG ein Dienstvergehen, wenn er schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten verletzt.

Die disziplinarrechtliche Vorsatzprüfung beruht meist auf objektiven Umständen, denn bestimmte Verhaltensweisen werden grundsätzlich als pflichtwidrig angesehen. Es ist ausreichend, wenn ein Mensch die Pflichtwidrigkeit eines Verhaltens erkennen konnte. Die **Anforderungen an den Vorsatz** sind daher erheblich **geringer** als im Arbeitsrecht. Dies verdeutlicht ein Beispiel:

*„Der Beamte hat durch die vom Disziplinarsenat festgestellten Verfehlungen die ihm nach § 73 S. 3 LBG sowie § 2 Abs. 2 S. 1, Abs. 2 S. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BeschSchG obliegenden Beamtenpflichten schuldhaft verletzt und damit ein Dienstvergehen im Sinne von § 95 Abs. 1 S. 1 LBG begangen.“ (...) „Eine etwa fehlende Absicht, durch objektiv sexistische Äußerungen oder weitergehende Belästigungen die Betroffene zu beleidigen, zu demütigen oder zu verletzen, ist unerheblich, sofern der Beamte die objektive Eignung seines Tuns hätte erkennen können, woran der Disziplinarsenat keinen Zweifel hat (vgl. in diesem Sinne ausdrücklich BVerwG, Urt. v. 10. 11. 1998 – 2 WD 4.98 – ZBR 1999, 343 <345> m. w. N.). Auch der Schutzzweck von § 2 Abs. 2 S. 1 und Abs. 2 S. 2 Nr. 2 BeschSchG, der keine strafrechtliche Relevanz des Verhaltens voraussetzt, gebietet es, von in eine andere Richtung gehenden subjektiven Absichten des Handelns abzusehen. Maßgeblich kann hiernach allein sein, wie die Handlung objektiv betrachtet von dem Betroffenen und geschützten Personenkreis verstanden werden muss.“<sup>332</sup>*

Die **geringeren Anforderungen** der Disziplinargerichte an den Vorsatz werden **durch das BeschSchG** und seine Schutzpflicht **untermauert**. Danach ist ein sexueller Übergriff am Arbeitsplatz grundsätzlich eine Würdeverletzung, wenn nicht ausnahmsweise wirklich – und das wohl nur in den vor Gericht kaum je verhandelten nur verbalen Fällen – ein Missverständnis vorliegt, also etwas „nicht so gemeint“ und damit nicht vorsätzlich war. Im Disziplinarrecht wird Vorsatz anders als von einigen Arbeitsgerichten denn auch sachgerecht, nämlich nicht strafrechtlich interpretiert. Dagegen assoziieren Arbeitsgerichte tendenziell einen Übergriff im Sinne einer strafrechtlichen Tat, und eine Tat verlangt im Regelfall eine vorsätzliche Begehung. Auch die dogmatische Konstruktion im Arbeitsrecht, die anerkannte Möglichkeit der **Verdachtskündigung**<sup>333</sup>, in der eine Sanktion unabhängig von einem bewiesenen Verhalten verhängt werden kann, wird nicht auf Fälle sexueller Belästigung **angewandt**. Dagegen führt die subjektiv stereotypisierende Prüfung des Vorsatzes dazu, die Perspektive des Belästigers zu privilegieren.<sup>334</sup>

<sup>332</sup> D-01-02, S. 22, 23.

<sup>333</sup> Kommentar Frauengleichstellungsgesetze I, Rn 2688.

<sup>334</sup> Vgl. Schock 1999, S. 181 zur Perspektive der von Gewalt Betroffenen; i. Ü. Baer 1995.





## b) Sexuell bestimmtes Verhalten

Sexuelle Belästigung beinhaltet nach § 2 Abs. 2 Satz 1 BeschSchG ein „sexuell bestimmtes Verhalten“.<sup>335</sup> Was genau darunter zu verstehen ist, wird nicht definiert, doch nennt § 2 Abs. 2 Satz 2 in einer nicht abschließenden Aufzählung („Dazu gehören ...“) Regelbeispiele<sup>336</sup>.

**Regelbeispiele** nach Nr. 1 sind Straftaten, nach Nr. 2 sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen. Den Gesetzesmaterialien zufolge sind damit wesentliche und nachprüfbare Sachverhalte der überwiegend von Frauen als typisch erlebten Formen sexueller Belästigung gemeint.<sup>337</sup>

**Europarecht** fordert **dagegen** nicht ausdrücklich, dass Belästigung „sexuell bestimmt“ sein muss, sondern **betont** die **Diskriminierung** durch den Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit der Betroffenen bzw. auf die ethnische Herkunft in den Bestimmungen gegen rassistische Diskriminierung. Die geänderte Gleichstellungsrichtlinie<sup>338</sup> unterscheidet zwischen sexueller Belästigung und Belästigungen durch

*„unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person (...), die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.*

Insofern wird schon hier eine Weiche gestellt, die Anforderungen des BeschSchG zumindest zu präzisieren (dazu unten E.).

Die **Arbeitsgerichte prüfen** das vom BeschSchG geforderte Vorliegen sexuell bestimmten Verhaltens in erster Instanz in 24 oder 40,7% der Fälle, in zweiter Instanz in 21 oder 67,7% der Urteile und damit häufiger als den Vorsatz. Im Disziplinarrecht wird das Tatbestandsmerkmal sexuell bestimmtes Verhalten in 17 Fällen (54,8%) der ersten und in 10 Fällen (62,5%) der zweiten Instanz geprüft. In der zweiten Instanz beider Gerichtszweige ist die Prüfungsintensität durchweg höher als in der ersten Instanz.

Manche Arbeitsgerichte prüfen auch die **Regelbeispiele**. Das Regelbeispiel des § 2 Abs. 2 Satz 2 **Nr. 1** BeschSchG, die strafrechtlich relevante Handlung, fordert eine Bewertung nach dem Strafgesetzbuch. Insbesondere muss das Verhalten nach § 184c Nr. 1 StGB von einiger Erheblichkeit sein. Das prüfen Arbeitsgerichte aber **nur in je einem Fall** pro Instanz **ausdrücklich**.

Die Beispiele nach **Nr. 2** tauchen **häufiger** auf. Sonstige sexuelle Handlungen (und Aufforderungen) werden in der ersten Instanz 10-mal, in der zweiten Instanz 4-mal geprüft. In 15 Fällen erster und 12 Fällen zweiter Instanz geht es um das Regelbeispiel sexuell bestimmter körperlicher Berührungen. Bemerkungen sexuellen Inhalts werden in der ersten Instanz 12-mal, in der zweiten Instanz 9-mal diskutiert. In keinem Fall geht es um das Zeigen und

<sup>335</sup> Kritisch dazu u. a. Degen 1999, S. 8 (fehlende Bestimmtheit); Hohmann 1995 (I), S. 168 (unklar, ob objektiv oder subjektiv zu beurteilen).

<sup>336</sup> Zur Qualifizierung als Regelbeispiel: Kommentar Frauengleichstellungsgesetze I, Rn 2646.

<sup>337</sup> BT-Dr. 12/5468. Solche Verhaltensweisen werden in der Dortmunder Studie ausführlich dargestellt (dazu III.D.5.).

<sup>338</sup> Richtlinie 2002/73/EG vom 23. 9. 2002.



sichtbare Anbringen von Pornografie. Der **Schwerpunkt** liegt also auf den Merkmalen **körperliche Berührung und Bemerkungen sexuellen Inhalts**. Dies korrespondiert mit der Häufigkeit bestimmter Arten sexueller Belästigung vor Gericht (dazu oben C.II.4.).

Die qualitative Textanalyse gerichtlicher Entscheidungen zeigt aber auch, welche **Schwierigkeiten** sich bei der Auslegung der „sexuell bestimmten Handlungen“ ergeben. Das Merkmal wirkt als **Einfallstor für diskriminierende Vorverständnisse**.

### (1) Sitte, Moral und Sexualität

Von besonderem Interesse ist der Umgang mit und die Interpretation von **Sexualität**, denn alle Regelbeispiele stellen einen Bezug zu diesem Themenfeld her. Insofern sexuelle Themen kulturell mit Sitte und Moral in Verbindung gebracht werden, interessiert zudem, ob auch Gerichte sich auf Sitte oder Moral beziehen.

Die Arbeitsgerichte nehmen **hinsichtlich der arbeitgeberseitigen Pflichten** in Bezug auf Sitte und Moral der Beschäftigten eine **zurückhaltende Position** ein. Folgendes Zitat ist typisch:

*„Der Betrieb ist keine moralische Anstalt und der Arbeitgeber ist nicht Sittenrichter seiner Mitarbeiter.“<sup>339</sup>*

In einer anderen Entscheidung, die auf das „Beschäftigtensexschutzgesetz“ Bezug nimmt, heißt es dagegen :

*„Ein Arbeitgeber ist allerdings durch das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (...) in begrenztem Maße doch faktisch zum Sittenwächter über die in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmer berufen. Durch § 4 BeschSG ist der Arbeitgeber nämlich gehalten, bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bestimmte geeignete Maßnahmen bis zur Kündigung hin der belästigenden Person zu treffen, wobei der Werte- und Bewertungswandel in der Gesellschaft dem Arbeitgeber im Einzelfall die Entscheidung erschwert, ob eine ‚sexuelle Belästigung‘ im Sinne des § 2 BeschSG vorliegt. Bei den hier in Frage stehenden außerdienstlichen Verhaltensweisen des Klägers (unerwünschte Genesungswünsche und Blumensträuße) handelt es sich weder um eine sexuelle Belästigung noch um ein entsprechendes Verhalten am Arbeitsplatz.“<sup>340</sup>*

Die Zitate zeigen, dass ein Werte- und Bewertungswandel der Gesellschaft und ein bestimmtes Verständnis von der Funktion des Arbeitsrechts und den Aufgaben von Arbeitgebern in die Entscheidungen einfließt. Eine nähere Beschreibung dessen, was als „sexuell“ zu bezeichnen ist, findet sich dagegen selten. In einem Fall der Belästigung einer Reinigungskraft heißt es ausnahmsweise ausführlich:

*„Die Arbeit der Zeugin mit einem Staubsauger, also einen banalen Vorgang, hat der Kläger danach dazu benutzt, einen sexuellen Bezug herzustellen und der Zeugin zu unterstellen, sie*

<sup>339</sup> A-10-20, S. 11.

<sup>340</sup> A-03-08, S. 10, 11.



*habe gerne ‚Rohre‘ in der Hand oder im Mund. Er hat ihr damit nicht nur eine Vorliebe für bestimmte sexuelle Handlungen unterstellt, sondern auch, was noch schwerer wiegt, ihr unterstellt, dass sie sich bei alltäglichen Verrichtungen wie Staubsaugen von sexuellen Phantasien leiten lässt.“<sup>341</sup>*

Wenn sich andere Gerichte mit „sexuell“ auseinander setzen, zeigen sich eher Schwierigkeiten, denn die Tatsachen bleiben unklar. Das belegt das **diffuse Vokabular**, das in den Urteilen zur Beschreibung von Sexualität benutzt wird. Es geht um „niedrige Bedürfnisse“<sup>342</sup>, „sexuelle Zudringlichkeit“, „sexuelle Verfehlung“, „tätliche sexuelle Zudringlichkeit“ und „angehen in sexueller Weise“.<sup>343</sup> In einer Entscheidungsbegründung zu einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage wird auf andere Maßnahmen verwiesen, die der Arbeitgeber ergreifen könnte:

*„ (...) notfalls bestünde noch die (Möglichkeit) der außerordentlichen Änderungskündigung mit sexueller Auslauffrist, § 55 BAT.“<sup>344</sup>*

## (2) Grenzfälle?

Neben der undeutlichen oder schwierigen Bezugnahme der Gerichte auf Sexualität zeigen sich auch **Schwierigkeiten bei der Abgrenzung** zwischen bereits oder noch nicht tatbestandlichen Handlungen. Es heißt:

*„Die Behauptung, Kamerad (...). habe am 18. 10. 99 vor Dritten gesagt: ‚Du siehst ja Scheiße aus. Kein Arsch und kein Tittchen, fast wie Schneewittchen‘ ist zweifellos eine Beleidigung, aber keinesfalls eine sexuelle Belästigung.“<sup>345</sup>*

*„Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass es sich ‚lediglich‘ um mündliche Äußerungen des Klägers gehandelt hat, welche zweifellos eine Geschmacklosigkeit darstellen, jedoch keine Gefährdungssituation für die betroffene Mitarbeiterin bedeutet hat. Dass diese verängstigt gewesen wäre, geht aus ihren eigenen Darstellungen nicht ansatzweise hervor.“<sup>346</sup>*

Diese Gerichte definieren Beleidigungen oder Geschmacklosigkeiten als von sexueller Belästigung unterscheidbare Verhaltensweisen, obwohl sich die Betroffenen durch das Verhalten sexuell belästigt fühlten. Damit stellt sich die Frage, **welche Rolle die Perspektive der Betroffenen** in der Entscheidung **einnimmt**.

*„Andererseits ist nicht zu verkennen, dass die Frage, ob ein bestimmtes Benehmen als unhöflich, taktlos oder unpassend anzusehen ist, nur unter Zugrundelegung subjektiver Wertmaßstäbe zu beantworten ist. Damit betritt man einen Bereich des Meinens und Dafürhaltens, der grundsätzlich außen vor bleiben muss, wenn die Wirksamkeit einer Kündigung zu beurteilen ist.“<sup>347</sup>*

<sup>341</sup> A-12-01, 1. Instanz, S. 8.

<sup>342</sup> A-10-01, 1. Instanz, S. 17.

<sup>343</sup> A-02-12, S. 11, 16.

<sup>344</sup> A-01-03, S. 45.

<sup>345</sup> A-13-07, 1. Instanz, S. 6.

<sup>346</sup> A-13-08, 1. Instanz, S. 8.

<sup>347</sup> A-10-20, 1. Instanz, S. 11.



„Außerdem kommt es für diese Geeignetheit (einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 BGB darzustellen) auch nicht auf die subjektive Wertung der belästigten Person, sondern auf eine objektive Wertung, die zur Überzeugung der Berufungskammer den hier geforderten Grad noch nicht erreicht hat, an.“<sup>348</sup>

In beiden Fällen verlangt das Gericht eine objektive Betrachtung des Geschehens. Das subjektive Empfinden der Betroffenen bleibt **außer Acht**. Die Abgrenzung, die auch den interviewten Akteuren (unten C. III.–V.) schwer fällt, wird hier eher aus der Perspektive des Belästigers und damit zu Lasten der Betroffenen vorgenommen.

### c) Würde

Der **tatbestandliche „Erfolg“** des § 2 Abs. 2 Satz 1 BeschSchG besteht in der **Würdeverletzung** der betroffenen Beschäftigten. In den Gesetzesmaterialien wird der Schutz der Würde besonders betont, um am Arbeitsplatz ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem die Würde jeder Person respektiert wird.<sup>349</sup> Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist die Würde eines Menschen verletzt, wenn der konkrete Mensch zum Objekt, zu einem bloßen Mittel, zu einer vertretbaren Größe herabgewürdigt wird.<sup>350</sup>

Die **Arbeitsgerichte** prüfen eine Würdeverletzung eher selten, nämlich in der ersten Instanz in 15 Fällen (25,4 % der Urteile, die sich auf das BeschSchG beziehen), in der zweiten Instanz in 10 Fällen (32,3 %). In den **Disziplinarverfahren** wird die Verletzung der Würde tendenziell häufiger Thema. Im Zusammenhang mit dem BeschSchG wird dies in der ersten Instanz 13-mal (41,9 %), in der zweiten Instanz 6-mal (37,5 %) geprüft. Allerdings beziehen sich insgesamt 44 disziplinarrechtliche Urteile (57,14 % aller ausgewerteten Urteile) der ersten Instanz und 11 (47,82 %) der zweiten Instanz auf die Verletzung der Würde der Betroffenen, wenn auch unter Hinweis auf das Grundgesetz oder das Wehrdisziplinarrecht in § 6 SG.

Der Schutzzweck des BeschSchG legt es zudem nahe, die Folgen sexueller Belästigung für Betroffene zu berücksichtigen. Die Implementation des BeschSchG unterscheidet sich folglich danach, ob sexuelle Belästigung vorwiegend **handlungsorientiert oder** eher **folgenorientiert** charakterisiert wird. Arbeitsgerichte urteilen mit Blick auf den Belästiger, Disziplinargerichte eher mit Blick auf die Folgen für Betroffene.

In 57 Fällen beziehen sich **Arbeitsgerichte** überhaupt auf diese Frage. Dabei geht es 39-mal um Verhalten, 7-mal um die Folgen für Betroffene, 6-mal um die Folgen für den Betrieb und 3-mal um Folgen für den Belästiger; in 2 Fällen haben sich Gerichte auf ein anderes Merkmal bezogen. In beiden Instanzen **dominieren Überlegungen zum Verhalten des Belästigers**.

**Disziplinargerichte** urteilen an dieser Stelle **anders**. In der ersten Instanz wird in 41 Fällen verhaltensorientiert, aber in 50 Fällen **folgenorientiert** bewertet. In der zweiten Instanz orientieren sich Gerichte in 8 Fällen am Verhalten, aber in 16 Fällen an Folgen.

<sup>348</sup> A-02-02, 2. Instanz, S. 8.

<sup>349</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 19; vgl. IV. B.

<sup>350</sup> BVerfGE 9, 85.



Auch hier zeigt sich also, dass Arbeitsgerichte den Folgen für Betroffene tendenziell wenig Beachtung schenken.

#### d) Erkennbare Ablehnung

Das Regelbeispiel des § 2 Abs. 2 Nr. 2 BeschSchG legt fest, dass auch „sonstige Handlungen und Aufforderungen zu diesen (...), die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden“ zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehören. Die **erkennbare Ablehnung** ist somit Tatbestandsmerkmal des § 2 Abs. 2 Nr. 2 BeschSchG und damit ist **laut Gesetzesbegründung „ein nachprüfbarer objektiver Maßstab** in den Tatbestand aufgenommen“. <sup>351</sup> Es soll klar sein, welches Verhalten von Betroffenen als unerwünscht angesehen wird. Gefordert wird, dass die Betroffene einen entgegengesetzten Willen äußert. <sup>352</sup> Gerichte müssen also prüfen, ob dieser entgegengesetzte Wille für den Belästiger auch erkennbar war.

**Dagegen** regelt die geänderte europäische **Gleichstellungsrichtlinie** <sup>353</sup> in Art. 2 Abs. 3, dass eine „Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person“ nicht zur Grundlage einer Entscheidung gemacht werden kann, die diese Person berührt (dazu auch unten E).

Die **Arbeitsgerichte prüfen** nach bislang geltendem deutschen Recht die Ablehnung neben dem sexuell bestimmten Verhalten **am häufigsten**. Von 59 Fällen, in denen auf das BeschSchG Bezug genommen wird, wird Ablehnung 20-mal diskutiert, ihre Erkennbarkeit 12-mal. In der zweiten Instanz wird die Erkennbarkeit in 17 von 31 Verfahren, in denen das BeschSchG erwähnt wird, geprüft; in fast allen Fällen (15) geht es ausdrücklich um die Erkennbarkeit der Ablehnung.

Die **Disziplinargerichte** prüfen die erkennbare Ablehnung unter Bezug auf das BeschSchG 5-mal in der ersten und 6-mal in der zweiten Instanz; allgemein wird ablehnendes Verhalten öfter angesprochen (27-mal in erster, 8-mal in zweiter Instanz), jedoch ohne erkennbaren Zusammenhang mit dem BeschSchG. Die Ursache hierfür liegt wieder im Rekurs auf das Disziplinarrecht.

**Bei den Arbeitsgerichten** wird das Tatbestandsmerkmal nun **äußerst unterschiedlich** geprüft. Die Spannweite reicht von sehr geringen Anforderungen an das Vorliegen einer Ablehnung bis zu strengen Maßstäben und ausführlichen Prüfungen der Erkennbarkeit. So wird **in einem Fall** diskutiert, ob Ablehnung auch durch Schweigen erfolgen kann.

*„Die Schilderung des Klägers über seine Maltechnik wäre angesichts der anfangs gemachten Ausführungen gar nicht ausdrücklich ablehnungsbedürftig gewesen, weil bereits ein – eisiges – Schweigen dies signalisiert hätte.“* <sup>354</sup>

<sup>351</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 47.

<sup>352</sup> So beispielsweise Berkowsky 2001, S. 64.

<sup>353</sup> Richtlinie 2002/73/EG vom 23.09.2002. Dazu oben A.II.

<sup>354</sup> A-01-03, S. 35. Das Gericht prüft auch andere Tatbestandsmerkmale ausführlich, bejaht den Tatbestand des § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2, gibt aber der Kündigungsschutzklage des Belästigers im Ergebnis statt. Er habe aus Präventionsgründen nur keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz, doch empfiehlt die Kammer eine Abmahnung oder eine außergewöhnliche Änderungskündigung.



Der Kläger hatte seiner Kollegin unter anderem erklärt, dass er von ihr Aktbilder male und dabei der Farbe Sperma und Urin beimenge. Das Gericht **markiert** so **klar** den belästigenden Charakter des Verhaltens. **In anderen Verfahren** werden dagegen andere Maßstäbe angelegt:

*„Nach unstreitigem Parteivortrag haben die Auszubildenden auf die Handlungen des Klägers nicht ausdrücklich mit Worten reagiert, so dass nicht auszuschließen ist, dass der Kläger die Ablehnung seiner Verhaltensweise durch die Auszubildenden nicht erkannt hat.“<sup>355</sup>*

Hier ist erlaubt, was nicht ausdrücklich zurückgewiesen wird, auch wenn diese Anforderung Auszubildende trifft. Der Maßstab ist rein subjektiv und **verlagert Verantwortung auf Betroffene**. Ähnlich heißt es:

*„Selbst wenn man jedoch von der Richtigkeit der Sachverhaltsdarstellung des Beklagten ausgeht, ist fraglich, ob es sich dabei um eine sexuelle Belästigung im Sinne BeschSchG gehandelt hat. Voraussetzung dafür wäre gewesen, dass die Handlungen des Klägers von der betroffenen Mitarbeiterin Frau (...) erkennbar abgelehnt wurden. Allerdings lässt sich dies selbst aus dem Beklagtenvortrag so nicht schlussfolgern. Vielmehr hat die Betroffene selbst in ihrer handschriftlichen Stellungnahme darauf verweisen, dass sie nach dem Annäherungsversuch des Klägers am (...) diesem gegenüber geäußert habe, dass sie über sein Ansinnen nachdenken wolle und er ihr Zeit lassen solle. Erst auf Nachfrage des Klägers am (...) hat die Mitarbeiterin Frau (...) dem Kläger deutlich gemacht, dass sie keine sexuelle Beziehung zu ihm wünsche, woraufhin der Kläger keinen weiteren Annäherungsversuch unternommen und auch keine sonstigen sexuellen Bemerkungen ihr gegenüber getätigt hat. (...) Jedenfalls sind die Bemerkungen des Klägers und die daraus resultierende Aufforderung zu sexuellen Handlungen gegenüber der Mitarbeiterin Frau (...) von dieser keinesfalls erkennbar abgelehnt worden. Vielmehr hat die Betroffene gerade am (...) den Kläger – wenn vielleicht auch nicht ermutigt – so zumindest doch nicht zurückgewiesen (...). Von einer erkennbaren Ablehnung kann insofern keine Rede sein. Allerdings wäre diese Voraussetzung dafür, dass überhaupt von einer sexuellen Belästigung gesprochen werden kann.“<sup>356</sup>*

Hier zeigt sich nicht zuletzt ein **Vorverständnis**, das idealtypisch auf Selbstbestimmung Bezug nimmt, ohne aber die Rahmenbedingungen geschlechtsspezifisch segmentierter Erwerbstätigkeit zu thematisieren.<sup>357</sup>

### (1) Erwartung: Gegenwehr

Arbeitsgerichte prüfen nicht nur erkennbare Ablehnung, sondern erwarten in einigen Fällen eine Gegenwehr durch die Betroffene.

Allgemein ist das Verhalten der Betroffenen im Betrieb nach der Belästigung in erster Instanz 40-mal und in zweiter Instanz 27-mal Thema. Dabei fordern die meisten Gerichte aktive unmittelbare Gegenwehr. Damit **legen** sie ihrer Entscheidung das **Idealbild**

<sup>355</sup> A-15-02, S. 9.

<sup>356</sup> A-13-08, S. 6.

<sup>357</sup> Baer 1995, S. 254 ff. Vgl. auch Bundesministerin Merkel im Südwestfunk am 8. 10. 1993, ebenda. S. 256. S. aber auch Vahle 1994, S. 377 (BeschSchG zeichne das Bild einer ängstlichen und nur mit schwachem Selbstbewusstsein ausgestatteten Frau, die unbedingt der gesteigerten staatlichen Fürsorge bedarf).

<sup>358</sup> A-13-03, 2. Instanz, S. 6.





einer selbstbestimmten und selbstbewussten Frau **zugrunde**. Dies wirkt sich zum Nachteil der Betroffenen aus. Gerichte folgen so auch dem Vorbringen des Klägers, der sich entlastet. Das Idealbild einer selbstbestimmten Betroffenen, die sich heftig wehrt, wird vom mutmaßlichen Belästiger in das Verfahren eingebracht, um nicht zuletzt die Glaubhaftigkeit der Aussagen der Zeuginnen zu erschüttern:

*„Wenn sich eine Zeugin tatsächlich sexuell belästigt gefühlt hätte, dann hätte es doch unter den gegebenen Umständen nahe gelegen, sich ein solches Verhalten des Klägers zu verbieten oder zumindest deutlich zu kritisieren. Das Argument der Zeuginnen, sie hätten sich noch in der Probezeit befunden, sagt wenig, denn wie der Kläger zu Recht ausführt, hätten sie drei Wochen später plötzlich keine Angst mehr gehabt.“<sup>358</sup>*

Das Erfordernis, sich aktiv gegen die Verhaltensweise zu wehren, **geht an den empirischen Befunden** zu sexueller Belästigung **vorbei**.<sup>359</sup> Die direkte Abwehr von Belästigungen ist zwar meist erfolgreich, aber selten. Die meisten Frauen reagieren auf Belästigung mit passiven Strategien, indem sie ignorieren, das Zusammentreffen mit dem Belästiger vermeiden oder versuchen, scherzhaft zu reagieren.<sup>360</sup> Typisch ist es, die Situation zu verdrängen, dann den Arbeitsplatz und damit den Belästiger durch Krankschreibung zu vermeiden, oder aus Angst oder Scham zu schweigen.<sup>361</sup> Betroffene befürchten Eskalationen, Racheakte und Blamage, was auch die Interviews in dieser Studie bestätigen (insbesondere unter D.). Das **aus Selbstschutz zögernde Verhalten** der Betroffenen wird von Gerichten **zu ihren Lasten** gewertet. Ein Gericht verschärft die Problematik noch:

*„Allerdings hat auch hier sich die Zeugin nicht unmittelbar so gewehrt, wie dies normalerweise erwartet werden könnte. Nach ihrer Aussage hat sie sich lediglich umgedreht und dem Kläger gesagt, dass er das lassen solle. Eine schärfere Reaktion ist von ihr nicht bekundet worden.“<sup>362</sup>*  
*„Die Zeugin hat sich auch in jedem Falle, wenn auch nur verbal, das Verhalten verbeten.“<sup>363</sup>*

Das Gericht sieht die nur verbale Gegenwehr als nicht normal an und wünscht offensichtlich eine (noch) schärfere Reaktion von der Betroffenen. Die Zeugin wird so, obwohl ihr Verhalten sogar strengen Anforderungen an eine von einer „selbstbewussten Frau“ erwarteten Gegenwehr genügt, letztlich bevormundet. Ob eine bestimmte Verhaltensweise tatbestandsmäßig ist, entscheidet sich so nicht am Verhalten des Belästigers oder an den Folgen, sondern an einer **Erwartung an Betroffene**.

## (2) Positive Ausnahmen

Allerdings gibt es auch Ausnahmen von diesem Trend:

*„Soweit der Kläger meint, die Aussagen der Zeuginnen seien nicht glaubhaft, weil es der Lebenserfahrung widerspreche, dass eine erwachsene Frau, die sexuell belästigt werde, dies über längere Zeit dulde, ohne sich ihrem Arbeitgeber zu offenbaren (...), vermag die Kammer nicht zu folgen.“*

<sup>359</sup> Vgl. auch Appel u. a. 1998, S. 154.

<sup>360</sup> Dortmunder Studie, S. 30, 211, 179.

<sup>361</sup> A-15-04; so auch Hohmann u. a. 1995 (2), S. 165.

<sup>362</sup> A-03-06, 2. Instanz, S. 9.

<sup>363</sup> A-03-06, 2. Instanz, S. 12.





*Vielmehr zeigt die Lebenserfahrung, dass Frauen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz meist zurückhaltend reagieren und es ihnen schwer fällt, die Übergriffe öffentlich zu machen. Betroffene, die sexuelle Übergriffe in den Betrieben ansprechen, werden meist mit einer Fülle von Schuldzuweisungen konfrontiert. Als Opfer von sexuellen Belästigungen wird ihnen vielfach Mitschuld unterstellt. Ihnen wird nicht geglaubt, wenn sie sich beschweren. Das Thema ist den Betroffenen peinlich, das schützt den Belästiger vor Aufdeckung.“<sup>364</sup>*

Die **Ausführungen** der Kammer **stimmen mit empirischen Befunden der Forschung überein**. Ein Erdulden von Belästigung über einen längeren Zeitraum wird nicht zu Lasten der Betroffenen gewertet. Andere **Gerichte urteilen sachverständig**, wenn sie sich auf die typische Angst vor mangelndem Rückhalt durch Kollegen oder vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und auf die von den Betroffenen empfundene Peinlichkeit über das Vorgefallene beziehen.

*„Dass sich die Zeugin nicht von Anfang an entschiedener und resoluter gegenüber dem Kläger gewehrt hat, mag verwundern, findet jedoch seine Erklärung darin, dass die Zeugin gerade erst ihre Tätigkeit bei der Beklagten aufgenommen hatte und noch nicht auf Unterstützung oder Glauben Dritter vertraute, sich zudem wegen der Vorfälle schämte.“<sup>365</sup>*

*„Die Zeugin hat glaubhaft bekundet, dass sie sich von dem Zungenkuss des Klägers (den sie nicht erwidert hat) bei dem Halt an einem Aussichtspunkt überrumpelt fühlte und nicht wusste, wie sie sich verhalten sollte (...) zu großer Verwirrung geführt hatten und sie Angst um ihre berufliche Zukunft hatte.“<sup>366</sup>*

Diese Entscheidungen orientieren sich an der zu beurteilenden Realität. Weiter finden sich Urteile, die zwar Gegenwehr der Betroffenen thematisieren, diese aber nicht entscheidend werden lassen.

*„Das Arbeitsgericht hat auch mit überzeugenden Argumenten ausgeführt, dass Plänkeleien zwischen der Zeugin V und dem Kläger den Vorwurf der sexuellen Belästigung dieser Zeugin nicht ausschließen. Das gilt auch für das vom Kläger behauptete Verhalten der Zeugin V auf den Betriebsfesten im September 1999 und im September 2000. Es besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Verhalten auf einem öffentlichen Fest (Versuch des Anbaggerns des Klägers auf dem Betriebsfest im September 1999, Rumknutschen mit anderen Arbeitskollegen auf beiden Festen) und einem nicht erwünschten sexuellen Übergriff auf der Arbeitsstelle. Es überzeugt auch nicht, wenn der Kläger ausführt, aus dem Verhalten der Zeugin auf den Betriebsfesten ergebe sich, dass sie nicht das unbeholfene arme Wesen gewesen sei, das sich nicht sexuellen Übergriffen hätte zur Wehr setzen können. Auch wenn dem so gewesen ist, macht das Wehren gegen einen sexuellen Übergriff diesen nicht ungeschehen.“<sup>367</sup>*

Hier wird deutlich, welche **Argumente im Interesse eines mutmaßlichen Belästigers** liegen. Typisch sind Bezugnahmen auf vorangegangene „Plänkeleien“ bei einem

<sup>364</sup> A-09-10, 1. Instanz, S. 8.

<sup>365</sup> A-09-03, 1. Instanz, S. 23.

<sup>366</sup> A-09-05, 1. Instanz, S. 9.

<sup>367</sup> A-09-10, 2. Instanz, S. 4.



Betriebsfest oder auf ein unterstelltes Selbstbewusstsein der Betroffenen. Das **Gericht** geht **dagegen** von der **generellen Unerwünschtheit** des Verhaltens aus und erkennt eine tatbestandliche sexuelle Belästigung unabhängig davon, ob sich die Betroffene wehrt, wehren könnte oder nicht zur Wehr setzt. Damit enthält sich die Kammer einer Bewertung, ob eine Betroffene ideale Erwartungen an das Selbstbewusstsein einer Person erfüllt oder nicht. Das wird dem **Ziel des BeschSchG**, gerade die zu schützen, die sich nicht wehren können, eher gerecht.

### (3) Alternative: Unerwünschtheit

Die geänderte europäische **Gleichstellungsrichtlinie**<sup>368</sup> definiert in Art. 2 Abs. 2 sexuelle Belästigung als „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur (...)“. Auch einige Landesgleichstellungsgesetze nutzen das Tatbestandsmerkmal der Unerwünschtheit.<sup>369</sup> Das objektiviert die Prüfung, denn ein Verhalten kann auch dann als unerwünscht gewertet werden, wenn es per se unerwünscht ist, also jede unbefangene Person üblicherweise unter Beschäftigten sie als unerwünscht werten würde.<sup>370</sup> Diese Interpretation nutzen auch einige Gerichte:

*„Der Kläger konnte nicht davon ausgehen, dass seine Handlungen von den Mitarbeiterinnen erwünscht bzw. akzeptiert werden, da diese – unstreitig – zu keinem Zeitpunkt entsprechende Aufforderungen bzw. Andeutungen gemacht haben, sich auch nicht erfreut bzw. angenehm überrascht gezeigt haben. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sämtliche Betroffene erst kurze Zeit (unter 3 Monate) bei den Beklagten beschäftigt waren, sich also ein ‚kumpelhaftes‘ oder ‚inniges kollegiales‘ Verhältnis zwischen dem Kläger und den Mitarbeiterinnen noch nicht entwickelt haben konnte, so dass der Kläger nicht auf ein Tolerieren der Vorfälle vertrauen durfte.“<sup>371</sup>*

*„(...) wobei die Ablehnung für den Handelnden erkennbar sein muss. Das ist der Fall, wenn der Handelnde aus der Sicht eines objektiven Beobachters nicht davon ausgehen konnte, dass der Dritte die Handlung wünscht oder zumindest akzeptiert, oder wenn die Ablehnung kundgetan wird.“<sup>372</sup>*

Hier hat zwar die außerordentliche Kündigung wegen der Verletzung des Verhältnismäßigkeitsprinzips keinen Bestand, **dem Arbeitgeber** wird jedoch vom Gericht **empfohlen, Fortbildungen** zum Thema sexuelle Belästigungen **durchzuführen**. Allerdings wird die Erkennbarkeit der Ablehnung nochmals im Rahmen der Interessenabwägung thematisiert. Dort wird zugunsten des von der Kündigung betroffenen Klägers gewertet, dass er keine direkte (ausdrückliche) Ablehnung erfahren hat und dass die Betroffenen sich nicht umgehend beschwerten.

<sup>368</sup> Richtlinie 2002/73/EG vom 23.09.2002. Ähnlich schon der Entwurf der SPD („jedes sexuell gefärbte verbale und nicht verbale Verhalten, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist ...“), BT-Dr. 12/5717, S. 12. S. a. Entschließung des Rates 90/C 157/02; Empfehlung der Kommission 92/131/EWG (in beiden Fällen „unerwünscht, unangebracht und anstößig“).

<sup>369</sup> Landesgleichstellungsgesetz Berlin vom 31.12.90, § 12 („insbesondere unnötiger Körperkontakt, von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare ...“); Hessisches Gleichberechtigungsgesetz vom 21.12.93, ehemaliger § 15.

<sup>370</sup> Bertelsmann u. a. 1993, S. 2; zur subjektiven Komponente der Unerwünschtheit: Degen 1988, S. 176.

<sup>371</sup> A-13-03, 1. Instanz, S. 11.

<sup>372</sup> A-15-02, S. 16.



„Im Rahmen der Interessenabwägung ist zugunsten des Klägers zu berücksichtigen, dass er im Bezug auf sein Verhalten keine direkte Ablehnung durch die Beschwerdeführerinnen erfahren hat. Jeder, so auch der Kläger, muss aber einschätzen können, ob er sich lediglich z. B. ungebührlich verhält oder ob er eine rechtlich unerlaubte Handlung begeht. (...) Zu bemerken ist weiterhin, dass sich keine der betroffenen Mitarbeiterinnen direkt und von sich aus wegen des unerwünschten Verhaltens bei den zuständigen Stellen entsprechend § 3 Abs. 1 BeschSchG beschwert hat. (...) Vielmehr scheint das Verhalten der Betroffenen eine Unsicherheit darüber auszudrücken, ob die Handlungen des Klägers noch im Bereich des Tolerierbaren liegen oder diese Grenze bereits überschritten wurde.“<sup>373</sup>

**Disziplinargerichte** tendieren dagegen deutlich dahin, sexuelle Belästigungen als **generell unerwünschtes Verhalten** zu sehen, das keine ausdrückliche und erkennbare Ablehnung fordert. Die Ablehnung muss vorhersehbar sein, aber nicht konkret zum Ausdruck gebracht werden.

„Es kann dahingestellt bleiben, ob das Beschäftigtenschutzgesetz bei den nicht unter Strafe gestellten Handlungen auch Fallgestaltungen erfasst, in denen die Beschäftigten ihre Ablehnung unmittelbar vor den Handlungen – z. B. wegen eines für sie überraschenden körperlichen Angriffs oder einer unvermittelt getätigten Äußerung – nicht zum Ausdruck bringen konnten und sie diese mangels Anlass auch früher nicht erkennen ließen (...). Denn § 54 Satz 3 BBG sieht in jeder Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein achtungs- und vertrauenswidriges Verhalten. Es spricht nichts dafür, dass § 2 BeschSchG die in der Rechtsprechung konkretisierten Beamtenpflichten, die nicht nur im allgemeinen Interesse des öffentlichen Dienstes, sondern auch zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung, auch nur teilweise hätte lockern wollen. In den genannten Fällen hindert daher die nicht zum Ausdruck gebrachte, aber vorhersehbare Ablehnung nicht die Anwendung des § 54 Satz 3 und auch nicht die Annahme eines Dienstvergehens im Sinne von § 77 Abs. 1 Satz 1 BBG.“<sup>374</sup>

Ebenso stützen sich Disziplinargerichte **vereinzelt** auf die **Landesgleichstellungsgesetze**:

„Es spricht auch einiges dafür, dass der unnötige Körperkontakt zur Zeugin (...) im Rechtssinne als sexuelle Belästigung zu verstehen ist. So wird durch § 12 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes definitionsgemäß jeder unnötige Körperkontakt zu einer Frau als Form sexueller Belästigung eingeordnet. Demgegenüber fällt unter den Begriff der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 2 des Beschäftigtenschutzgesetzes jedes vorsätzliche (...).“<sup>375</sup>

Der Grund für die allgemeine Unerwünschtheit des Verhaltens wird – ganz im Einklang mit dem BeschSchG – in der verfassungsrechtlichen Garantie der Menschenwürde gesehen:

„Im Interesse des Schutzes der Menschenwürde der betroffenen Beschädigten reicht es aus, wenn die ablehnende Haltung aus den Umständen erkennbar ist. Die Menschenwürde wird bereits ver-

<sup>373</sup> A-15-02, S. 20.

<sup>374</sup> DB8, 2. Instanz, S. 3.

<sup>375</sup> D-03-02, S. 3.



letzt, wenn eine andere Person als bloßes Objekt eigenen Verhaltens behandelt wird. Deshalb reicht ein rein passives Verhalten in der Form eines zögernden zurückhaltenden Geschehenlassens gegenüber dem heftigen Drängen durchsetzungsfähiger Vorgesetzter zur Erkennbarkeit einer ablehnenden Haltung aus.<sup>376</sup>

#### (4) Keine Alternative: Missbilligung durch Arbeitgeber

Die „erkennbare Ablehnung“ wird in einem anderen Fall<sup>377</sup> durch die Prüfung ersetzt, ob ein Arbeitnehmer davon ausgehen musste, dass der Arbeitgeber sein Verhalten missbilligen würde. Auch hier wird auf eine generelle objektive Unangemessenheit des belästigenden Verhaltens Bezug genommen. Den Maßstab bestimmt jedoch der Arbeitgeber. Die Ursache für diese Verlagerung der Perspektive kann im Fokus des Kündigungsschutzrechtes und des BeschSchG liegen, die in erster Linie auf das Verhältnis Arbeitnehmer – Arbeitgeber ausgerichtet sind. Doch ist diese Auslegung **mit § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BeschSchG**, der von einer erkennbaren Ablehnung der Betroffenen spricht, **nicht vereinbar** und **mit dem Schutzzweck** der Würde der Beschäftigten **nicht kompatibel**.

#### (5) Fazit

Das **Tatbestandsmerkmal der erkennbaren Ablehnung** erweist sich als **problematisch**. Es wird von Gerichten unsicher und für die Betroffenen oft nachteilig ausgelegt. Für die Rechtsprechung ist es immer ein Problem, wenn innere Tatsachen beim Opfer (Ablehnung) oder beim Täter (Vorsatz) festgestellt werden müssen.<sup>378</sup> Europarecht fordert Änderungen, die auch diesen Missstand beheben können. Schon jetzt prüfen Gerichte teilweise eine **Unerwünschtheit** des Verhaltens, was als **sinnvolle Alternative** erscheint (dazu auch unten E.). Dass die Betroffenen in den meisten Fällen mit passiven Strategien reagieren, mag zwar nicht wünschenswert sein, jedoch wird es dadurch nicht weniger schutzwürdig.

#### e) Weitere Probleme bei der Subsumtion

Wie die vorangehenden Abschnitte zeigen, fällt die Subsumtion unter das BeschSchG an einigen Stellen schwer. Das gilt für den Vorsatz, dessen Prüfung sich als Einfallstor für Unterstellungen entpuppt, für das „Sexuelle“ einer Verhaltensweise, das Raum für Moralvorstellungen eröffnet, für Gegenwehr als Anlass für Idealbilder. Nun geht es um **weitere Bewertungsmaßstäbe**, die Gerichte nutzen. Es wird untersucht, wie intensiv sich Gerichte mit dem Sachverhalt auseinandersetzen, ob dies Auswirkungen auf die Bewertung des Verhaltens und auf den Verfahrensausgang hat, ob Gerichte die tatbestandlich nicht geforderte Erheblichkeit des Verhaltens erörtern und ob Vorverständnisse über den normalen Umgang in den Betrieben sich auf Entscheidungen auswirken.

#### (1) Prüfungsintensität

Für die Implementation des BeschSchG ist wichtig, in welcher Intensität sich Gerichte mit dem Vorfall sexueller Belästigung auseinandersetzen. Die Prüfungsintensität liegt **über 70%**.

<sup>376</sup> DB 7, S. 3.

<sup>377</sup> A-03-06, 1. Instanz, S. 7; 2. Instanz, S. 12.

<sup>378</sup> Berkowsky 2001, S. 64. Kritisch auch Vahle 1994, S. 377.



In 49 von 111 ausgewerteten Urteilen setzen sich Gerichte in erster Instanz, in zweiter Instanz in 28 von 53 Urteilen ausführlich mit dem Vorfall auseinander, und „**ausführlich**“ ist eine Würdigung, wenn die Belästigungssituation anhand von Details dargestellt wird, also in mindestens einer längeren Passage die beteiligten Personen genannt werden und der Verlauf der Vorfälle geschildert wird.

In 40 Fällen erster Instanz und 12 Fällen zweiter Instanz ist die Auseinandersetzung **knapp**, also geht das Gericht sowohl in der Sachverhaltsdarstellung als auch in der Entscheidungsbegründung nur wenig auf den Vorfall ein, nennt also beispielsweise keine Details zur Belästigungssituation. Die Belästigungssituation wird in maximal ein bis zwei Sätzen beschrieben und kein Verlauf geschildert.

In 17 Fällen erster und 7 Fällen zweiter Instanz erfolgt sie gar nicht, also weder in der Sachverhaltsdarstellung noch in den Entscheidungsgründen erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Vorfall. Es wird teilweise im Sachverhalt auf die Schriftsätze verwiesen oder es wird nicht entschieden, ob eine Belästigung vorliegt oder nicht. In 6 Fällen wird auf die Darstellung des Sachverhaltes gemäß § 543 Abs. 1 ZPO verzichtet.

Bei einer **Einvernahme der Betroffenen** setzt sich das Gericht im Urteilstext (abgesehen von 2 Fällen) zumindest knapp, in mehr als der Hälfte der Urteile **ausführlich** mit dem Vorfall auseinander. In der ersten Instanz wird in 27 von 49 Fällen, in denen sich das Gericht ausführlich mit dem Vorfall auseinander setzt, die Betroffene als Zeugin vernommen (von insgesamt 40 Fällen, in denen die Betroffene als Zeugin aufgetreten ist). In 11 von 40 Fällen knapper Ausführungen wird die Betroffene als Zeugin vernommen; in 2 von 17 Fällen gibt es auch dann keine Auseinandersetzung mit dem Vorfall.

Ein weiterer Zusammenhang besteht zwischen der Prüfungsintensität und dem **Verfahrensergebnis**. Der **Belästiger** ist **etwas häufiger erfolglos**, wenn sich das Gericht **ausführlicher** mit dem Vorfall auseinander setzt. Für die Betroffenen ergeben sich diesbezüglich keine deutlichen Unterschiede im Verfahrensergebnis. In der ersten Instanz sind von 49 ausführlichen Entscheidungen 24 und damit mehr als die Hälfte der Fälle für den Belästiger, der diese mobilisiert, erfolglos. In 2 Fällen entsprach das Ergebnis teilweise und 15-mal ganz seinen Zielen. Ist die Auseinandersetzung mit dem Vorfall knapp, bleibt der Belästiger 14-mal erfolglos, in 3 Fällen wird ihm teilweise entsprochen und in 16 Fällen hat er den gesuchten Erfolg. In der zweiten Instanz ist der Belästiger dann 5-mal erfolglos und in 6 Fällen erfolgreich.

Es besteht auch ein Zusammenhang zwischen der Prüfungsintensität und der **Annahme** des Vorliegens **einer sexuellen Belästigung**. In der ersten Instanz geht das Gericht in **ausführlich** entschiedenen Fällen 34-mal bei insgesamt 50 Fällen, in denen eine sexuelle Belästigung festgestellt wurde, von einer sexuellen Belästigung aus. In 8 von 19 Fällen wird das Vorliegen einer sexuellen Belästigung abgelehnt. In den restlichen 7 von 37 Fällen bleibt es offen. Nicht entschieden wird über das Vorliegen einer sexuellen Belästigung in insgesamt 30 knapp oder nicht weiter diskutierten Fällen. Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung wurde nur 2-mal festgestellt, wenn sich ein Gericht gar nicht mit dem Vorfall auseinandersetzt. Ähnliches gilt für die zweite Instanz. Dort wird nur in 1 Fall von einer sexuellen



Belästigung ausgegangen, obgleich sich das Gericht mit dem Vorfall nicht auseinander setzt. In 8 Fällen behandelt das Gericht den Vorfall zwar intensiv, lässt jedoch offen, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt.

Die Prüfungsintensität ist also etwas höher, wenn Gerichte von sexueller Belästigung ausgehen und wenn eine Zeugeneinvernahme der Betroffenen stattgefunden hat. Das entspricht nicht der Gesetzeslogik, **resultiert** aber **aus der Verfahrenskonstellation**. Da in den meisten Fällen der Belästiger mobilisiert und es sich meist um Kündigungsschutzverfahren handelt, ist der Arbeitgeber beweispflichtig; das Vorliegen einer sexuellen Belästigung muss dann positiv festgestellt werden.

## (2) „Erheblichkeit“ als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal

Tatbestandlich fordert das BeschSchG keine Erheblichkeit des Verhaltens. Jedoch zeigt sich bereits oben im Rahmen der Subsumtion der Würdeverletzung der Betroffenen, dass die Gerichte oft handlungsorientiert argumentieren. Auch wird bei der Überprüfung der Angemessenheit einer Maßnahme häufig die Schwere des Verhaltens diskutiert. Die von vielen Gerichten angenommene und mit dem Regelbeispiel des § 2 Abs. 2 Nr. 1 implizierte Nähe des BeschSchG zum **Strafrecht**, das in § 184c StGB Erheblichkeit verlangt, **suggeriert** jedoch Erheblichkeit als **Bagatellgrenze**. Diese wird in der Rechtsprechung beachtet. Das hat jedoch **kaum Auswirkungen** auf das Ergebnis der Verfahrenen.

Erheblichkeit wird in erster (29,7%) und noch häufiger in zweiter Instanz (48%) diskutiert. Sie wird in 13 von 111 Entscheidungen der ersten Instanz allgemein bzw. zusätzlich zur Würde diskutiert, alternativ zur Würdeverletzung 20-mal und 58-mal gar nicht. In der zweiten Instanz wird Erheblichkeit 9-mal zusätzlich zur Würdeverletzung geprüft, 14-mal alternativ zur Würdeverletzung und gar nicht in 25 Fällen.

**Auffällig** ist die große Anzahl von Erheblichkeitsprüfungen im **Zusammenhang mit körperlichen Berührungen**, die von Gerichten folglich nur unter bestimmten Bedingungen als belästigend angesehen werden. Sie wird nie im Zusammenhang mit Pornografie oder Gesten geprüft, 4-mal im Zusammenhang mit Bemerkungen und Beschimpfungen, 5-mal im Zusammenhang mit Gewalt und 23-mal im Zusammenhang mit Berührungen.

Erheblichkeit steht auch in **Relation zur Mobilisierung**. Sie wird häufiger geprüft, wenn die Belästigung von Gerichten als Unrecht anerkannt wird. Besonders häufig wird Erheblichkeit in erster Instanz diskutiert, wenn der Belästiger hinsichtlich seiner Mobilisierung erfolglos bleibt (17-mal), dagegen nur 12-mal in Fällen, in denen ihm entsprochen wird, und einmal bei einem teilweise entsprechendem Ergebnis. In der zweiten Instanz erfolgte eine Thematisierung 4-mal bei für den Belästiger erfolglosem Verfahrensausgang, 3-mal bei teilweise entsprechendem Verfahrensausgang und 4-mal bei erfolgreichem Verfahrensausgang. Dagegen wird Erheblichkeit in erster und zweiter Instanz nur 1-mal geprüft, wenn Betroffene teilweise erfolgreich sind (erste Instanz) und 1-mal, wenn sie erfolglos sind (zweite Instanz).





### f) Nicht „Normalität“ und „Empfindlichkeit“, sondern Diskriminierung

Die Untersuchung zeigt, dass sich Gerichte in Fällen sexueller Belästigung häufig mit Abgrenzungen beschäftigen. Das kann sich auf das in Rede stehende Verhalten, aber auch auf die Parteien beziehen. So finden sich Entscheidungen, in der **Betroffene** als **überempfindlich oder hysterisch** in Bezug auf ihre Wahrnehmung der Situation typisiert werden (3-mal in erster, 7-mal in zweiter Instanz). Auch hier urteilen Gerichte auf der Grundlage von problematischen Vorverständnissen über „Normalität“, der die Betroffenen dann nicht entsprechen.<sup>379</sup>

Weiter thematisieren Gerichte einen „normalen“ Umgang zwischen Frauen und Männern im Betrieb. Es geschieht in Bezug zum Belästiger in erster Instanz 15-mal und in zweiter Instanz 18-mal. Mit Bezug zur Betroffenen wird „normaler Umgang“ 11-mal in erster und 13-mal in zweiter Instanz diskutiert. Diesen Topos nutzt oft auch der Belästiger im Rahmen des Parteivortrags. Darauf gehen Gerichte **unterschiedlich** ein.

*„Es geht hier um ganz normale, wenn auch in dieser Ausgestaltung für die Betroffenen unangenehme Erscheinungen mitmenschlicher Beziehungen und Bedürfnisse.“<sup>380</sup>*

*„Nach dem normalen Umgangston im Betrieb gefragt hat der Zeuge ausgesagt, einmal könne so etwas Spaß sein, aber wenn das mehrmals geschehe, fühle man sich persönlich angegriffen.(...) Man habe dabei aus guter Laune heraus herumgealbert. Dass etwas zum Sandloch und Ficken gesagt wurde, bestätigte der Zeuge, das sei jedoch auf Gegenseitigkeit gewesen, das hätten alle durch die Bank mal gesagt. Der Zeuge hielt das Betriebsklima durch sexuelle Bemerkungen und Ähnliches nicht für beeinträchtigt.“<sup>381</sup>*

Beide Gerichte thematisieren die Normalität zwischenmenschlicher Beziehungen. Im zweiten Beispiel wird dazu auch ein Zeuge befragt. Damit verschiebt sich die Bewertung des Verhaltens von rechtlicher zu sozialer Einschätzung. Das Gericht bzw. der Zeuge befinden darüber, was im Betrieb als „normal“ anzusehen ist. Dagegen werten **andere Gerichte** stärker verhaltensbezogen:

*„Die Berufungskammer vermag darin keinen ‚lockeren Umgang‘ mehr zu sehen, wenn der Kläger sich vor den Arbeitskolleginnen mitten ins Zimmer postierte, sich das Hemd öffnete, um sich die Brusthaare zu rasieren, dann die Jeanshose herunterließ, um das Hemd wieder verstauen zu können.“<sup>382</sup>*

*„Über scherzhafte Aufmunterungen (Klaps auf das Gesäß) geht das von der Zeugin geschilderte Verhalten des Klägers weit hinaus. Die Berührungen fanden nach Angaben der Zeugin immer dann statt, wenn kein anderer zugegen war.“<sup>383</sup>*

<sup>379</sup> Dazu auch Degen 1999, S. 8.

<sup>380</sup> A-03-08, 1. Instanz, S. 10.

<sup>381</sup> A-06-04, 1. Instanz, S. 8, 9.

<sup>382</sup> A-02-03, 2. Instanz, S. 9.

<sup>383</sup> A-05-03, 2. Instanz, S. 8.





Diese Gerichte tendieren zu einer **stärker situationsbezogen**, nicht an etwaigen Idealbildern orientierten **Wertung**.

*„Aufgedrängte Küsse und anzügliche Bemerkungen sexuellen Inhalts sind keine Bagatellen mehr und stellen auch keinen unverkrampften Umgangston am Arbeitsplatz dar, sondern sind sexuelle Belästigungen. Der Arbeitgeber ist gehalten, hierauf zu reagieren und Maßnahmen zu ergreifen.“<sup>384</sup>*

Es ist also **möglich**, einen **objektiven Maßstab anzulegen**. Sexuelle Belästigung kann unabhängig von den Gepflogenheiten im Betrieb eingeschätzt werden. Berücksichtigt wird, dass sexuelle Belästigung geschlechtsbezogene und strukturelle Diskriminierung ausmacht.<sup>385</sup> Besondere Rücksicht auf einen betrieblichen Alltag und den dortigen Umgangsformen führt dagegen zur Wiederholung und Verfestigung solcher Diskriminierungen. Das BeschSchG als Recht gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung soll gerade davor schützen.<sup>386</sup>

## 9. Beweisfragen

In den Entscheidungen zu sexueller Belästigung zeigt sich ebenso wie in den Interviews mit Richterinnen und Anwältinnen, dass Beweisfragen vor Gericht oft eine zentrale Rolle spielen. Im Folgenden werden die **rechtlichen Vorgaben** hinsichtlich der Beweisführung und Beweiswertung dargestellt, wozu der Beibringungsgrundsatz, die Beweislastverteilung und der Verfahrensgrundsatz der freien Beweiswürdigung gehören. **Danach** geht es um die Beweisführung und -wertung durch die Gerichte **in den** von uns analysierten **Verfahren** und um Details des Zeugenbeweises, insbesondere um die unterschiedliche Bewertung des Vortrags unterschiedlicher Akteure und um Fragen der Glaubwürdigkeit bzw. Glaubhaftigkeit. **Im Mittelpunkt** steht dabei die **häufigste Konstellation** in Verfahren wegen sexueller Belästigung, nämlich das Auftreten der Betroffenen als **Zeugin** im Unterschied zur eher seltenen Einvernahme des mutmaßlichen Belästigers.

### a) Vorgaben

Das Beweisrecht für das arbeitsgerichtliche Verfahren ist in § 58 ff. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geregelt. Im Übrigen gelten über § 46 Abs. 2 die Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO). Gegenstand des Beweises sind die tatsächlichen Umstände, auf deren Wahrheit oder Vorhandensein es für die Entscheidung des Rechtsstreites ankommt.<sup>387</sup>

Im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren gilt der **Beibringungsgrundsatz**. Die Parteien haben das Recht, den Tatsachenstoff zu bestimmen, den das Gericht seiner Entscheidung zugrunde zu legen hat. Andere Tatsachen darf das Gericht in seinem Urteil nicht verwerten.<sup>388</sup> Allerdings sind die Parteien nicht befugt, die vom Gericht vorzunehmende Rechtsprüfung auf eine bestimmte Anspruchsgrundlage zu beschränken.<sup>389</sup> Das Gericht

<sup>384</sup> A-09-09, 2. Instanz, S. 6.

<sup>385</sup> Klarstellend dazu Richtlinie 2002/73/EG vom 23. 9. 02, Art. 2 Abs. 3.

<sup>386</sup> Zu Belästigung und Arbeitsumfeld Führung 2001, S. 34 ff. zu struktureller sexualisierter Missachtung Schnock 1999, S. 181 ff.

<sup>387</sup> Erfurter Kommentar 2001, § 58 Rn 2.

<sup>388</sup> Leinemann 2000, Rn 375.

<sup>389</sup> BAG vom 4. 9. 1996, NZA 1997, S. 282; Leinemann 2000, Rn 598.



muss von sich aus die für das Klagebegehren in Frage kommenden rechtlichen Anspruchsgrundlagen ermitteln. Konkret folgt daraus, dass es in erster Linie die Gerichte sind, die das BeschSchG im Verfahren implementieren müssen. Darüber hinaus hat das Gericht nach § 139 ZPO bestimmte Hinweispflichten.

Die **Beweislastverteilung** bestimmt sich im Zivilrecht meist nach der allgemeinen Regel, dass jede Partei die ihr günstigen Tatsachen darzulegen und zu beweisen hat. Eine Besonderheit der Beweislastverteilung gilt gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 und Abs. 3 Satz 3 KSchG für die hier auch untersuchten Kündigungsschutzprozesse. Dort trägt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass das KSchG Anwendung findet, dagegen trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die Gründe, die eine Kündigung sozial rechtfertigen.

Hinsichtlich der **Beweiswürdigung** gibt es keine gesetzlichen Beweisregeln, an die Gerichte gebunden sind. Es gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung nach § 286 Abs. 1 ZPO. Das Gericht hat nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für unwahr zu erachten ist. Dabei wird ein so hoher Grad an Wahrscheinlichkeit vorausgesetzt, dass kein „vernünftiger, mit den Lebensverhältnissen vertrauter Mensch noch zweifelt“<sup>390</sup>. Richter oder Richterinnen sind „an bestehende Erfahrungssätze, Naturgesetze und Denkgesetze“<sup>391</sup> gebunden. Sie müssen (in der Rolle als Gericht, nicht als Privatperson) prüfen, ob bei erfahrener und gewissenhafter Beurteilung eine Tatsachenbehauptung wahr oder unwahr ist. Es geht um einen für das praktische Leben brauchbaren Grad der Beweisstärke.<sup>392</sup> Die freie Beweiswürdigung bezieht sich also **auch auf Erfahrungssätze**, allerdings **nicht auf stereotype Annahmen**.<sup>393</sup>

*„Ein Beweis ist nach allgemeinem Verständnis erbracht, wenn der Richter auf der Grundlage eines Beweisergebnisses von derartig hoher Wahrscheinlichkeit, dass ‚Zweifeln Schweigen geboten ist, ohne sie völlig auszuschließen‘, zur eigenen persönlichen Gewissheit gelangt. Er darf sich hierbei, anders als bei der Glaubhaftmachung, nicht mit einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit begnügen, sondern muss sich entscheiden, ob er eine Behauptung nach seiner eigenen insoweit freien Überzeugung für wahr oder unwahr hält. Die Ausräumung aller nur denkbaren abweichenden Möglichkeiten ist entbehrlich, meistens unmöglich, und kann dem Gegenbeweis überlassen bleiben. Daher ist der Gegenerweis bereits erbracht, wenn er die Überzeugungskraft des Hauptbeweises bloß erschüttert.“<sup>394</sup>*

**Beweismittel** im Zivilprozess sind Zeuginnen und Zeugen, Sachverständige, Urkunden, Augenschein und subsidiär die Parteivernehmung.

## b) Beweisführung und Beweiswertung

Die Bestimmung verfahrenstypischer Konstellationen, die sich auf die Beweisführung und -wertung bezogen, ist auf Grundlage der Entscheidungstexte nicht immer ohne weiteres

<sup>390</sup> Erfurter Kommentar 2001, § 58 Rn 47.

<sup>391</sup> Erfurter Kommentar 2001, § 58 Rn 48; zum Zusammenhang objektiver und subjektiver Entscheidung Stein u. a. 1997, vor § 286 I Rn 2.

<sup>392</sup> Stein u. a. 1997, § 286 Rn 3.

<sup>393</sup> Mit unterschiedlich starkem Beweiswert Stein u. a. 1997, § 286 Rn 7.

<sup>394</sup> A-13-01, A-01-03.



möglich. Die arbeitsgerichtlichen **Urteilstexte variieren** in den Darstellungen des unstreitigen und streitigen Sachverhaltes sowie im Aufbau der Entscheidungsgründe **erheblich**. Einige Texte zeichnen sich durch äußerste Knappheit aus. Während aus den meisten Texten geschlossen werden kann, welche Vorwürfe verfahrensgegenständlich waren, wird nur in Ausnahmefällen gesagt, ob, worüber und mit welchen Mitteln durch das Gericht Beweis erhoben wurde. Zumeist lassen erst spätere Hinweise den Rückschluss auf eine stattgefundene Beweisaufnahme zu.

### (1) Belästigung als streitige Tatsache

Beweisbedürftig sind ausschließlich **bestrittene Behauptungen**<sup>395</sup>. In der ersten Instanz wird die sexuelle Belästigung in 48 von 111 Fällen völlig bestritten, in 37 Fällen teilweise bestritten und in 10 Fällen nicht bestritten. In weiteren 16 Fällen ist die Reaktion des Belästigers unklar oder es fehlen dazu Angaben, weil beispielsweise sexuelle Belästigung nicht entscheidungserheblich war. Insgesamt wird also in **mindestens 76,5 %** aller erstinstanzlichen Verfahren der Vorwurf der sexuellen Belästigung durch den mutmaßlichen Täter ganz oder teilweise bestritten. In **zweiter Instanz** wird der Vorwurf in 4 von 53 Fällen eingestanden, in 20 Fällen völlig bestritten und in 24 Fällen teilweise bestritten; in 4 Fällen ist die Reaktion unklar. Das völlige Abstreiten der Vorwürfe ist also seltener, während erheblich häufiger teilweise bestritten und etwas seltener eingestanden wird, was den Vorwurf ausmacht.

Auch wenn nicht bestritten wird, bedeutet dies nicht, dass sexuelle Belästigung anerkanntermaßen vorliegt. Nur in 6 von den 47 Fällen, in denen der mutmaßliche Belästiger nicht oder nur teilweise bestreitet, wertet er sein eigenes Verhalten als sexuelle Belästigung, in den übrigen 41 Fällen wird das eigene **Verhalten nicht als sexuelle Belästigung gewertet**. In zweiter Instanz wertet von denjenigen, die Vorwürfe nicht oder nur zum Teil bestreiten (28 Fälle), nur eine Person das eigene Verhalten als sexuelle Belästigung.

Wird nicht bestritten und auch nicht anders gewertet, so geht es um die **Verhältnismäßigkeit** der durch den Arbeitgeber ergriffenen Maßnahme, um formelle Verstöße wie die mangelnde Beteiligung des Betriebsrates oder um die Begründung von Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen (6 Fälle der ersten Instanz und 1 Fall zweiter Instanz und Urteile, in denen die Reaktion des mutmaßlichen Belästigers uneindeutig bleibt).

**Insgesamt** wird also in 95 Fällen der ersten Instanz und in 48 Fällen der zweiten Instanz die Reaktion des mutmaßlichen Belästigers auf die Vorwürfe thematisiert. In 85 Fällen der ersten und in 44 Fällen der zweiten Instanz ist der Vorwurf der sexuellen Belästigung streitig bzw. teilweise streitig. Dies bedeutet jedoch nicht, dass in all diesen Fällen eine Beweisaufnahme und -wertung durch das Gericht stattfindet.

### (2) Häufigkeit der Beweisaufnahme

Aus der Streitigkeit einer Tatsache folgt theoretisch die Beweisbedürftigkeit, aber nur in etwa der **Hälfte der Verfahren** auch die Praxis. Die Zahl der tatsächlich erfolgten Beweisaufnahmen liegt bei 54% der Verfahren in erster und 49,6% der Verfahren in zweiter

<sup>395</sup> Leinemann 2000, Rn 607.



Instanz. In 40 von 111 Urteilen erster Instanz und in 25 von 53 Urteilen zweiter Instanz werden Anforderungen an die Darstellungs- und Beweislast formuliert oder hat erkennbar eine Beweisaufnahme stattgefunden. Diese Zahlen zeigen jedenfalls, wie oft Gerichte den Beteiligten im Urteilstext vor Augen führen wollen, dass der streitige Sachverhalt des Beweises bedarf und nach welchen Regeln dabei zu verfahren ist. In insgesamt 60 Urteilen werden eindeutig Beweismittel verwertet, in 51 Fällen erfolgt keine Beweisaufnahme. In 40 Fällen der ersten und 17 Fällen der zweiten Instanz ist unklar, welche Beweismittel verwendet wurden. So beziehen sich Gerichte beispielsweise auf Vorwürfe oder Aussagen von Betroffenen, ohne zu benennen, ob diese Aussagen im Rahmen von Beweisaufnahmen vor Gericht erfolgten oder ob sie sich aus den Akten ergeben.

Von den **Disziplinargerichten** wird die Darstellungs-/Beweislast nur einmal in erster Instanz thematisiert. Dieser Unterschied ist vor allem mit der Gestaltung des disziplinarrechtlichen Verfahrens zu begründen, das mehr Ähnlichkeiten mit dem Strafverfahren aufweist.

### c) Zeugenbeweis

**In mindestens 51 Fällen** der ersten Instanz findet eine Zeugeneinvernahme statt, in zweiter Instanz in mindestens 20 Fällen. 5 Urteile der ersten und 3 Urteile der zweiten Instanz beziehen sich auf eidesstattliche Erklärungen. Als Zeuge oder Zeugin gilt jede Person, die über Tatsachen und Umstände kraft ihrer eigenen Wahrnehmung aussagen soll.<sup>396</sup> Zeugen und Zeuginnen können sich auch anwaltlich beraten lassen, § 3 Abs. 3 BRAO.

Der Zeugenbeweis untersteht dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung (dazu oben 1.). Dabei müssen Gerichte Aussagen objektiv und vorurteilsfrei auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen.<sup>397</sup> Daher gilt der Zeugenbeweis in der Rechtsprechung und Rechtslehre neben der Parteivernehmung als unsicherste Beweisart. Die Schwierigkeit bestehe darin, dass die Zeugenaussage – im Gegensatz zum Sachverständigengutachten – immer auch Ergebnis eines Urteils sei, das von „inneren“ Tatsachen lebe. Entscheidend werde, wie Menschen glauben, in einer bestimmten Situation zu handeln oder gehandelt zu haben. In der Kommentarliteratur wird darauf hingewiesen, dass aufgrund der Fehlbarkeit menschlicher Wahrnehmung und Erinnerung und bei der (bewussten oder unbewussten) Voreingenommenheit beteiligter Zeugen und Zeuginnen stets eine gewisse Zurückhaltung geboten sei.<sup>398</sup>

#### (1) Personen

Als Zeuginnen oder Zeugen kommen alle am Geschehen sexueller Belästigung beteiligten Personen in Betracht. Zur **Auswahl** stehen Belästiger, Betroffene, aktuelle und ehemalige Kollegen und Kolleginnen, Arbeitgeber, Sachverständige und sonstige dritte Personen. In mindestens 40 Verfahren der ersten Instanz, also in 75,5 % einschlägiger Verfahren und in 14 Verfahren der zweiten Instanz, also 66,7 % der Verfahren, werden **Betroffene** als Zeugin oder Zeuge vernommen. **Kolleginnen und Kollegen** werden mindestens 21-mal in erster und 10-mal in zweiter Instanz gehört, ehemalige Kolleginnen und Kollegen 2-mal in

<sup>396</sup> Erfurter Kommentar 2001, § 58 Rn 14.

<sup>397</sup> BAG vom 10.05.1978, EzA § 278 ZPO Nr. 8.

<sup>398</sup> Stein u. a. 1999, vor § 373 Rn 21, 17.



der ersten Instanz. Der mutmaßliche **Belästiger** sagt mindestens 4-mal in erster und 3-mal in zweiter Instanz zur Sache aus und **Dritte**, also nicht aus dem Arbeitsumfeld stammende Personen, werden mindestens 4-mal in erster und 2-mal in zweiter Instanz vernommen. Nicht eindeutig ist die Person in 9 Fällen der ersten und 2 Fällen der zweiten Instanz – auch ob der Anonymisierung der Texte – charakterisiert.

Die **Verfahrenskonstellationen**, in denen die Betroffene als Zeugin zur Sache gehört wurde, sind folgende: In den insgesamt 85 Verfahren der ersten Instanz, die der Belästiger mobilisiert, sagt die Betroffene mindestens 36-mal als Zeugin aus. In der zweiten Instanz wird das Verfahren 23-mal durch den Belästiger mobilisiert und die Betroffene wird mindestens 8-mal als Zeugin vernommen. Als mobilisierende Partei wird die Betroffene 2-mal in der ersten Instanz vernommen. Mobilisiert der Arbeitgeber oder Dienstherr, wird die Betroffene in 2 von 4 Verfahren erster Instanz und in 6 von 24 zweitinstanzlichen Verfahren als Zeugin vernommen. Der Umkehrschluss macht das Ergebnis anschaulicher: In mehr als der Hälfte aller erst- oder zweitinstanzlichen Verfahren, die der Belästiger mobilisiert, sagt die Betroffene nicht als Zeugin aus.

Ein Faktor für die Zeugeneinvernehmung der Betroffenen kann die **Reaktion des Belästigers** auf die Vorwürfe sexueller Belästigung sein. In den Verfahren sagt die Betroffene in der ersten Instanz in 37 von 40 Fällen, in denen sie als Zeugin auftritt, dann aus, wenn der Belästiger die Vorwürfe ganz oder teilweise bestreitet, was in 85 Fällen geschieht. In zwei Verfahren, in denen die Betroffene als Zeugin vernommen wird, ist die Reaktion des Belästigers auf die Vorwürfe unklar. In weiteren 4 Fällen hat der Belästiger die Vorwürfe eingestanden. Eine Befragung der Betroffenen wird möglicherweise für erforderlich gehalten, weil der Belästiger sein Verhalten zwar zugesteht, aber nicht als sexuelle Belästigung wertet. Hier lässt sich im Umkehrschluss folgern, dass in etwas weniger als der Hälfte aller Fälle, in denen der Belästiger das ihm vorgeworfene Verhalten ganz oder teilweise bestreitet, die Betroffene nicht als Zeugin gehört wird. In der zweiten Instanz sagt die Betroffene 14-mal als Zeugin aus, davon 13-mal, wenn der Belästiger die Vorwürfe ganz oder teilweise bestreitet, und in einem Fall, in dem der Belästiger das Verhalten eingesteht.

Es sind also in erster Linie die **Betroffenen**, die zur Sache vernommen werden, doch geschieht dies insgesamt selten. Auch Anwältinnen geben an, dass Betroffene in vielen Verfahren nicht als Zeuginnen vernommen werden und damit als verfahrensbeteiligte Personen oft keine Rollen spielen; in manchen Verfahren werde eine Zeugeneinvernahme durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn zwar als Beweis angeboten, aber das Gericht mache davon keinen Gebrauch. Die Entscheidungen selbst geben darüber keine Auskunft. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Betroffenen in 42,3% aller Verfahren der ersten und 58,5% der zweitinstanzlichen Verfahren, die eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben, nicht aktiv beteiligt sind. Von den 111 untersuchten Verfahren der ersten Instanz ist die Betroffene in 64 Verfahren, also 57,7% der Fälle, mit Sicherheit beteiligt. Davon mobilisiert sie das Verfahren 21-mal (und wird dann 2-mal als Partei vernommen) und sagt in 38 Verfahren als Zeugin aus. In 5-Verfahren ist sie beklagte Partei. In der zweiten Instanz nimmt die Beteiligung der Betroffenen am Verfahren ab. Sie ist in 22, also 41,5%, von 53 Verfahren ersichtlich. 6 Verfahren werden von ihr mobilisiert, sie ist in zwei Fällen beklagte Partei und wird 14-mal als Zeugin vernommen.



Dagegen kann die **Rolle des Belästigers** in den Verfahren als durchaus zentral eingeschätzt werden. Er mobilisiert 85 Fälle der ersten Instanz und 8 Klagen sind gegen ihn gerichtet, und er sagt in 4 Fällen als Zeuge aus, davon einmal als Partei. Der Belästiger ist also in 86 % der hier untersuchten Fälle erstinstanzlich am Verfahren aktiv beteiligt.

## (2) Wertung des Vortrages

Werden Beteiligte gehört, kann deren Vortrag **sehr unterschiedlich** gewertet werden. Gerichte folgen in ihrer Wertung in erster und in zweiter Instanz ganz überwiegend der **Sichtweise der Betroffenen**. In der ersten Instanz ist in 72 Fällen ersichtlich, welche Wertung das Gericht vornimmt. In 23 Fällen folgen Gerichte der Wertung des Belästigers, in 48 Fällen der Wertung der Betroffenen und in einem Fall der (von der Betroffenen abweichenden) Wertung des Arbeitgebers. In weiteren 39 Fällen finden sich keine eindeutigen Angaben. In zweiter Instanz folgt das Gericht in 13 von 53 Urteilen der Wertung des Belästigers und in 25 Fällen der Wertung der Betroffenen; in 15 Urteilen ist keine Zuordnung möglich.

Diese Zahlen haben wir mit den Mobilisierungsakteuren der jeweiligen Verfahren in Zusammenhang gebracht. Folgt das Gericht der Sichtweise der Betroffenen, sind 34 Fälle für den Belästiger erfolglos und 9 erfolgreich oder teilweise erfolgreich. Das Verfahren endet also 9-mal für ihn positiv, obwohl das Gericht der Wertung der Betroffenen folgt. In der zweiten Instanz ist der Belästiger 3-mal erfolgreich oder teilweise erfolgreich, obgleich eine Wertung des Gerichtes zugunsten der Betroffenen erfolgt. Dagegen ist die Betroffene als mobilisierende Partei in erster und in zweiter Instanz immer erfolgreich, wenn das Gericht ihrer Sicht folgt, und immer erfolglos, wenn der Wertung des Belästigers gefolgt wird.

Gleichwohl schlägt sich dies **nicht unbedingt** im **Verfahrensausgang** nieder. In einigen Fällen ist der Belästiger erfolgreich, obwohl das Gericht der Wertung der Betroffenen folgt. Dann geht das Gericht zwar von einer sexuellen Belästigung aus, hält jedoch beispielsweise die Maßnahme des Arbeitgebers nicht für angemessen.

## (3) Glaubhaftigkeit und „Glaubwürdigkeit“

Neben der Wertung durch das Gericht interessiert die Frage der Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen. Allgemein müssen der Richter oder die Richterin nachvollziehbar begründen, warum sie von der Wahrheit oder Unwahrheit einer bestrittenen Behauptung ausgehen.<sup>399</sup> Ein Urteil muss im Einzelnen angeben, aus welchen Gründen z. B. die Aussage eines Zeugen für unglaubwürdig gehalten wird. Die freie Beweiswürdigung bedeutet also Freiheit von gesetzlichen Beweisregeln, nicht aber die Befreiung von der präzisen Angabe der Gründe der richterlichen Überzeugungsbildung. Dabei steht neben der Auslegung der Zeugenaussagen auch die Würdigung des Verhaltens der Zeugen und Zeuginnen.<sup>400</sup> Im Rahmen der Glaubhaftigkeit dürfen nur solche Umstände berücksichtigt werden, die von allen bei der Entscheidung Beteiligten unmittelbar wahrgenommen werden können. Dazu gehört der persönliche Eindruck von der Person und deren Verhalten bei der Vernehmung.<sup>401</sup> Aus Ver-

<sup>399</sup> BAG vom 27.01.1970, AP Nr. 2 zu § 286 ZPO Nr. 8.

<sup>400</sup> Stein u. a. 1997, § 286 Rn 11.

<sup>401</sup> Stein u. a. 1997, § 286 Rn 17a. Gegen die Trennung von Glaubwürdigkeit und Glaubhaftigkeit wendet sich Arntzen, da aus verfahrenpsychologischer Perspektive Aussageeigenarten und Persönlichkeitseigenarten verschmelzen. Beide seien objektiv bestimmbar. Es gehe immer um Glaubwürdigkeit der Aussage; Arntzen 1993, S. 21.





fahren im Zusammenhang mit sexueller Gewalt ist bekannt, dass Gerichte **häufig die „Glaubwürdigkeit“** von Zeuginnen angezweifelt haben und dabei problematische Aussagen über Personen treffen, obwohl es um Glaubhaftigkeit, also Aussagen über Aussagen geht.

Aus **Entscheidungen** ist nun nicht ohne weiteres erkennbar, wie eine Zeugin oder ein Zeuge vor Gericht behandelt werden. Vielmehr geht es meist nur um die Verarbeitung dessen, was ein Gericht wahrnimmt. Die schriftliche Würdigung von Zeugenaussagen in den Urteilsgründen ist insofern **nicht direktes Abbild** der richterlichen Urteilsbildung in der Hauptverhandlung. Eher handelt es sich um einen Bestandteil einer schriftlichen Kommunikation, an der neben den Prozessparteien und dem erkennenden Gericht auch die nächste Instanz, insbesondere die Revisionsgerichte beteiligt sind.<sup>402</sup> In Interviews anderer Untersuchungen haben Richter die grundsätzliche Differenz zwischen schriftlicher Urteilsbegründung und dem Geschehenen in der Hauptverhandlung auch immer wieder hervorgehoben; bei der Formulierung der schriftlichen Urteilsgründe richte man sich nach Kriterien, welche die Rechtsprechung für plausible Urteilsbegründungen entwickelt hat.<sup>403</sup> Allerdings treffen die Gerichte die Entscheidung, welche Informationen sie in die Urteilstexte aufnehmen. Darüber hinaus belegen die Interviews mit Richterinnen (unten C.III.), dass die Frage der „Glaubwürdigkeit“ der Aussage der Betroffenen **häufig eine zentrale Rolle** im Verfahren spielt. Daher lassen sich Daten zur Glaubwürdigkeit auch als Daten über konkrete Implementation des BeschSchG werten.

Die Glaubwürdigkeit der Betroffenen wird in der ersten Instanz in 42 Fällen und davon 23-mal in Verfahren, in denen dem Belästiger körperliche Berührungen vorgeworfen werden, thematisiert. In weiteren 10 Fällen, in denen Bemerkungen bzw. Beschimpfungen streitig sind, wird die Glaubwürdigkeit der Betroffenen zur Sprache gebracht, 8-mal im Zusammenhang mit Gewalt und 1-mal im Zusammenhang mit streitigen Gesten. Dabei ist auffällig, dass die Thematisierung der Glaubwürdigkeit in der Hälfte aller Fälle erfolgte, in denen dem Belästiger ein gewaltsames Verhalten vorgeworfen wird (III.D.5.). Im Zusammenhang mit Bemerkungen oder Beschimpfungen wird die Glaubwürdigkeit ebenfalls in der Hälfte aller Fälle und im Zusammenhang mit körperlichen Berührungen in 41,8 % aller Fälle angesprochen.

Allerdings wird, wie oben gezeigt, nur in 40 Fällen der ersten Instanz die Betroffene als Zeugin vernommen. Ihre Glaubwürdigkeit wird in 35 Fällen thematisiert, also in **87,5 % aller Fälle, in denen sie als Zeugin aussagt**. Es ist also davon auszugehen, dass die Glaubwürdigkeit der Betroffenen für das Gericht auch dann erwähnenswert ist, wenn sie gar nicht als Zeugin auftritt. In der zweiten Instanz wird die Glaubwürdigkeit der Betroffenen 24-mal angesprochen. In 2/3 aller Fälle, in denen ein gewaltsames Verhalten, und in fast der Hälfte aller Fälle, in denen körperliche Berührungen streitig waren, ist die Glaubwürdigkeit ein Thema. Als Zeugin sagt die Betroffene nur 14-mal in der zweiten Instanz aus, wobei ihre Glaubwürdigkeit 12-mal thematisiert wird. In zweiter Instanz wird die Glaubwürdigkeit der Betroffenen zu 50 % auch dann thematisiert, wenn sie gar nicht Zeugin ist. Da die Betrof-

<sup>402</sup> Dazu: Normalität und Glaubwürdigkeit im Strafverfahren: Wolff u. a. 1997 (2), S. 222.

<sup>403</sup> Hier werden so genannte Alltagstheorien, die sich in Urteilen finden, widerlegt; anders Bender 1995; zu Aussagen: Wolff u. a. 1994.





fene in zweiter Instanz nur insgesamt 6-mal mobilisiert, spielt ihre Glaubwürdigkeit auch dann eine Rolle, wenn sie im Verfahren nicht präsent ist.

Die **Disziplinargerichte** thematisieren in erster Instanz 33-mal und in 7 Fällen der zweiten Instanz die Glaubwürdigkeit der Betroffenen. Damit liegt die Anzahl der Thematisierung in erster Instanz bei Arbeits- und Disziplinargerichten etwa gleich, in zweiter Instanz bei den Disziplinargerichten niedriger.

**Zusammengefasst** lässt sich feststellen, dass die Glaubwürdigkeit der Betroffenen **sehr häufig** in den Urteilen **thematisiert** wird: Zum einen in mehr als 87,5% (erste Instanz) und 85,7% (zweite Instanz) aller Fälle, in denen eine Betroffene als Zeugin zur Sache vernommen wird, zum anderen auch in einer erstaunlichen Anzahl von Fällen, in denen sie gar nicht erkennbar als Zeugin auftritt oder am Verfahren beteiligt wäre.

#### (4) Glaubwürdigkeitskriterien

In Anbetracht der Häufigkeit der Thematisierung der „Glaubwürdigkeit“ der Betroffenen fragt sich, wie diese **qualitativ** bestimmt wird. Gesicherte juristische oder auch psychologische Regeln existieren dazu nicht.<sup>404</sup> So heißt es, die Unglaubwürdigkeit einer Aussage manifestiere sich darin, dass ihr mindestens drei Glaubwürdigkeitsmerkmale fehlen.<sup>405</sup> Danach muss also die Glaubwürdigkeit in erster Linie positiv festgestellt werden.

Ein Glaubwürdigkeitskriterium, das sich auch in den Urteilstexten wiederfindet, ist die Homogenität oder **Stimmigkeit der Aussage**. Inhaltliche Details müssen sich ohne Unstimmigkeiten so zu einem Ganzen zusammenfügen, dass Einzelheiten in einen integrierten Zusammenhang gebracht werden können und der Inhalt der Aussage folgerichtig ist.<sup>406</sup> Ein weiteres Kriterium ist die **Detailliertheit**, d. h. ein quantitativer und qualitativer Detailreichtum. Zur Detailliertheit einer Aussage gehört auch die Schilderung eigenpsychischer Vorgänge, wie Angst, Argwohn und Ekel, sowie Überlegungen, wie einer unangenehmen Situation zu entgehen ist.<sup>407</sup> Gerichte führen aus:

*„Das Gericht sah im Übrigen keinen Anlass, an der Glaubwürdigkeit der drei Zeuginnen zu zweifeln. Sie haben ihre Aussage sachlich, fest und bestimmt gemacht, wenn sie etwas genau wussten, und entsprechende Einschränkungen gemacht, wenn dies nicht der Fall war. Die Bekundungen waren detailliert, plausibel und ließen keine entscheidungserheblichen Widersprüche erkennen.“<sup>408</sup>*

*„Dabei steht die Glaubhaftigkeit der Zeugin (...) außer jedem Zweifel. Gerade weil sie nach eigenem Bekunden den Kläger stets als guten Ausbilder und netten Kollegen mochte, war sie umso entsetzter über sein Verhalten an jenem Tag. Dies wurde nicht zuletzt während der Vernehmung durch die deutlich feststellbare Erregung der Zeugin, der es auch noch fast ein Jahr nach diesem Vorfall sehr schwer fiel, darüber zu sprechen, erkennbar.“<sup>409</sup>*

<sup>404</sup> Stein u. a. 1999, vor § 373 Rn 21.

<sup>405</sup> Arntzen 1993, S. 111.

<sup>406</sup> Arntzen 1993, S. 50.

<sup>407</sup> Arntzen 1993, S. 29.

<sup>408</sup> A-05-01, 1. Instanz, S. 9.

<sup>409</sup> A-07-01, 1. Instanz, S. 7.



Hier werden die Glaubwürdigkeitskriterien der Homogenität und der Detailliertheit positiv festgestellt. Das Gericht fasst sich entsprechend kurz.

**Dagegen mangelt es** in den folgenden Beispielen **an deutlichen Kriterien** für Glaubwürdigkeit. Im ersten Fall kann das Gericht die Gewichtung der Zeugin in einer fünf-stündigen Vernehmung nicht nachvollziehen. Im zweiten Fall kann sich das Gericht nicht vorstellen, dass sich die von der Zeugin vorgetragene Tatsache so zugetragen haben soll.

*„Vorliegend ist die Glaubwürdigkeit angesichts der offenbaren Detailarmut sehr gering. Es kann auch nicht angenommen werden, dass der Kläger, der sicherlich mehrfach Liebesbekundungen in Wort und Tat beteuert hatte, ausschließlich erotische Themata und keine sonstigen neutralen Gesprächsgegenstände anzusprechen trachtete. Bei der Vernehmung vor dem erkennenden Gericht fiel weiter auf, dass die Zeugin insgesamt etwa die Hälfte ihrer etwa fünfständigen Vernehmung darauf verwandte, die ersten Annäherungsversuche des Klägers (...) breit zu schildern und deutlich negativ zu bewerten, wohingegen die nach Ansicht des Gerichtes objektiv schwereren Belästigungen – Gene etc. Eindringen etc., „wie ihr das so macht“ etc. – nur flüchtig und stichwortartig angerissen wurden.“<sup>410</sup>*

*„Die Frage nach der Dringlichkeit des Verdachts hängt in erster Linie von der Glaubwürdigkeit der Zeugin V ab. An der Glaubwürdigkeit ihrer Aussage hat das Berufungsgericht erhebliche Zweifel. (...) Die Berufungskammer hält es darüber hinaus für schwer vorstellbar, dass der Kläger die Zeugin anlässlich des ‚Vorgangs (...)‘ in Gegenwart von zwei Mitarbeitern von Fremdfirmen mit dem Ausdruck ‚kleine Fotze‘ angeredet haben soll. (...) Es mag sein, dass der Kläger dabei auch Bemerkungen mit erotischer oder sexueller Zielrichtung, z. B. über eine von ihm als anziehend empfundene Haltung der Zeugin, gemacht hat. Welche Bemerkungen dabei fielen, steht aber nicht fest.“<sup>411</sup>*

Die Textpassagen verdeutlichen, dass diese Feststellungen zur Glaubwürdigkeit eher subjektiv als objektiv ausfallen. Hier fragen Gerichte **nicht**, ob etwas **für** die Glaubwürdigkeit spricht, **sondern** konzentrieren sich auf das **Fehlen von Unglaubwürdigkeitsmerkmalen**. Wichtig sei die Uneigennützigkeit einer Aussage.<sup>412</sup> Die Eigennützigkeit lasse sich aus der Beziehung zu vorübergehenden oder überdauernden Interessen und der jeweiligen Situation einer Person ablesen. Gerichte nennen als mögliche Interessen der Betroffenen für Falschaussagen den Wunsch, einen anderen zu schädigen, die Furcht vor Sanktion aus dem Umfeld, ein Geltungsbedürfnis oder ein Rachebedürfnis<sup>413</sup>:

*„Die Aussage erschien der Kammer glaubwürdig. Dabei hat das Gericht durchaus auch die Möglichkeit in Erwägung gezogen, dass die Zeugin – aus welchen Gründen auch immer – die Vorwürfe konstruiert und später sowohl in der betrieblichen Anhörung als auch im Rahmen ihrer gerichtlichen Vernehmung aus Angst, als Lügnerin dazustehen, bei ihrer Version geblieben ist. (...) Es gab*

<sup>410</sup> A-01-03, 2. Instanz, S. 25, 26.

<sup>411</sup> A-10-19, S. 10, 12, 15.

<sup>412</sup> Dies lässt sich als Negativtest bezeichnen, den Arntzen objektiv nennt, wenn die Aussage ihrem Inhalt nach sachgebunden und nicht an persönliche Interessen des Zeugen gebunden, sondern uneigennützig sei; Arntzen 1993, S. 85.

<sup>413</sup> Vgl. Vahle 1994, S. 377; sonst mit Bezug zu amerikanischen Studien, die eine Missbrauchsgefahr von 2% ermittelt haben, Baer 1995, S. 254 ff.



*keinerlei über den kollegialen Kontakt hinausgehende Beziehungen zwischen diesen beiden Personen, so dass Rachegefühle o. Ä. als Grund für etwaige falsche Anschuldigungen ausscheiden.*<sup>414</sup>

*„Die Zeugin macht auf die Kammer einen glaubwürdigen Eindruck. Sie war in keiner Weise bestrebt, den Kläger besonders zu belasten, sondern bemühte sich um eine wahrheitsgemäße Aussage, wobei sie eher versuchte, den Vorgang herunterzuspielen, als die Unwahrheit zu Lasten des Klägers zu sagen. Die Aussage erschien in jeder Hinsicht glaubhaft.*<sup>415</sup>

*„Die dem Gericht überaus glaubwürdig erschienene Zeugin hat ohne Wenn und Aber, und auch ohne sich auf Vorhalte hin etwa in Widersprüche zu verwickeln oder irgendwelche Unsicherheiten zu zeigen, und dabei trotzdem bescheiden und besonnen verbleibend, und auch nicht etwa aus Rache oder verschmähten Gefühlen zu handeln scheinend, die drei relevanten Punkte (Ohr/Nacken/Wange) ohne jeden Abstrich bestätigt.*<sup>416</sup>

Die hier genannten Motive finden keinen faktischen Anhalt und verweisen auf Vorverständnisse. Gerichte nutzen ein gängiges **Stereotyp**, dass sexuelle Belästigung aus Rache, mit Schädigungsabsicht oder aufgrund verschmähter Gefühle von Frauen nur behauptet werde. Demgegenüber zeigen die Interviews (unter D.), dass es sich hier um Unterstellungen handelt, die mit den Bedürfnissen der Betroffenen nichts zu tun haben. Viele **Gerichte verkennen** das:

*„Zudem habe die Zeugin (...) im Pausenraum zu einem Zeitpunkt, als unklar gewesen sei, ob ihr befristetes Arbeitsverhältnis verlängert werde, gesagt, wenn sie gehen müsse, würde jemand mit ihr gehen.*<sup>417</sup>

*„Bei der Aussage der Zeugin handele es sich vielmehr um Rache dafür, dass er nicht bereit gewesen sei, die Beziehung auf der von der Zeugin gewünschten Ebene fortzusetzen.*<sup>418</sup>

*„Wenn eine Arbeitnehmerin (...) irgendwelche sexuellen Belästigungen vorbringt, ohne dass sich diese tatsächlich so oder in der behaupteten Intensität zugetragen haben, läuft es meist so ab (...) mit dem Geschehen vorbehaltlos konfrontiert, um eine Stimmung zu erzeugen (...). Das Gericht verkennt in diesem Zusammenhang nicht, dass die Zeugenaussage einen sensiblen Bereich hinsichtlich des Umgangs von einem männlichen Arbeitnehmer (...) mit einer weiblichen Auszubildenden betrifft.*<sup>419</sup>

In anderen Entscheidungen heißt es:

*„Die Klägerin hat den Zeugen in erheblicher Weise belastet, ohne dies allerdings in einer unbeschränkten, auf bloße Rache hindeutenden Form zu tun.*<sup>420</sup>

<sup>414</sup> A-09-04, S. 9.

<sup>415</sup> A-02-05, 1. Instanz, S. 5.

<sup>416</sup> A-07-15, 1. Instanz, S. 4.

<sup>417</sup> A-12-02, 1. Instanz, S. 7.

<sup>418</sup> A-05-01, 2. Instanz, S. 8.

<sup>419</sup> A-02-12, 1. Instanz, S. 13, 14.

<sup>420</sup> A-13-04, 2. Instanz, S. 17.



*„Die vom Kläger vorgetragene Behauptung, die Zeugin sage nur aus Rachegeilüsten gegen ihn aus, was sie unglaubwürdig mache, ist seitens des Gerichtes nicht verständlich, da immerhin der Kläger die Zeugin immer wieder einstelle und ihr, als sie wegen Verdachtes des Diebstahls entlassen wurde, ein sehr wohlwollendes Zeugnis ausstellte.“<sup>421</sup>*

*„Gerade, dass Frau (...) zunächst nur einem Kollegen und ihrer Schwester von den Berührungen seitens des Klägers berichtete, zeigt, dass sie von den Vorfällen tatsächlich betroffen war und sie sich diese nicht ausdachte, um dem Kläger zu schaden (...). Es bestehen keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass Frau (...) die drei Vorfälle erfunden hat, um sich an dem Kläger zu rächen oder ihm zu schaden.“<sup>422</sup>*

Das Bild der rachelustigen Betroffenen wird von den Gerichten zwar meist nicht überbewertet, ist jedoch präsent. Das kann damit zusammenhängen, dass gerade die **Diskussion** um das BeschSchG **in den Medien** die Gefahr des Missbrauchs anhand solcher Vorstellungen bunt illustriert hat.<sup>423</sup> Dem stehen neben unseren Interviews empirische Daten gegenüber, wonach eine Missbrauchsgefahr gering ist, zumal der Beschwerdeweg von den Betroffenen selbst als wenig aussichtsreich eingeschätzt wird.<sup>424</sup>

Die **Schwierigkeit** in der Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Betroffenen in Fällen sexueller Belästigung liegt also zum einen in der Annahme eines bestimmten Frauenbildes. Zum anderen stellt sich eine Überprüfung der Glaubwürdigkeitskriterien hier anders dar als in anderen Prozessen, denn Zeuginnen haben als Betroffene ein Interesse am Ausgang eines solchen Verfahrens, das ihnen Schutz vermitteln soll.

### (5) Glaubwürdigkeit des Belästigers

Der Belästiger wird 4-mal in erster und 2-mal in zweiter Instanz als Zeuge vernommen. **Ein Verfahren**, in dem der Belästiger als Zeuge auftrat, wurde **qualitativ untersucht**. Es ging durch zwei Instanzen, wobei die Glaubwürdigkeit des Belästigers in beiden Instanzen thematisiert wurde, jedoch sehr unterschiedlich bewertet worden ist.

*„Aufgrund der Widersprüchlichkeiten in der Aussage des Zeugen, der zwischen Oberschenkel und Schritt nicht zu unterscheiden vermag, das Beweisthema bezüglich des Oberschenkels erweitert, sich an Details erinnert, so, dass Akten auf einem Getränkekasten lagen (...) lässt den Zeugen unglaubwürdig erscheinen. (...) Unglaubwürdig und wider jeden gesunden Menschenverstand ist auch die Einlassung des Zeugen, dass er die 500,- DM Geldbuße zur Einstellung des Strafverfahrens aufgrund seiner persönlichen Verfassung gezahlt habe, weil er davon ausgegangen sei, sich im Kündigungsschutzverfahren rehabilitieren zu können. Wer, wie der Kläger, davon überzeugt ist, sich strafrechtlich in keinsten Weise verantworten zu müssen, zahlt nicht aufgrund seiner persönlichen Betroffenheit 500,- DM an eine gemeinnützige Einrichtung, sondern derjenige will einen Freispruch. (...) Hier kann auch nicht davon ausgegangen werden, der Zeuge habe dies ‚in gutem Glauben‘ getan, da er meinte, sich im Kündigungsschutzverfahren rehabilitieren zu können. Denn wie der Zeuge selbst einräumte, wusste er, dass die zuständige Staatsanwältin die Ehe-*

<sup>421</sup> A-10-24, 1. Instanz.

<sup>422</sup> A-03-06, 1. Instanz, S. 10 f.

<sup>423</sup> Z. B. FOCUS (8), November 1993, Kein Herz für Machos.

<sup>424</sup> Dortmunder Studie, S. 72 ff.



*frau seines Rechtsanwaltes ist, der den Zeugen in dem anhängigen Kündigungsschutzverfahren vertreten hat.*<sup>425</sup>

Hier bezieht das Gericht in die Bewertung ein, dass der Belästiger durch Zahlung von DM 500,- die Einstellung der gegen ihn laufenden Strafermittlungen bewirkte. Für das Gericht weist dies auf ein Schuldanerkenntnis hin. Unabhängig davon jedoch werden aber die Widersprüchlichkeiten in der Aussage einem Test unterzogen. Das Gericht kann nicht nachvollziehen, dass der Zeuge sich an manche Details genau erinnert, an andere jedoch weniger. Es mangelt daher an dem Glaubwürdigkeitskriterium der Homogenität. Die zweite Instanz dagegen hält den Belästiger für glaubwürdig, vernimmt die Betroffene als Partei und versucht, die Angelegenheit **fast kriminalistisch** aufzuklären.

*„Die Angaben des Zeugen lassen in sich keinen Widerspruch erkennen. Vor dem Hintergrund der Kündigungsbegründung hatte das Gericht die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, dass der (...) die Klägerin tatsächlich nicht sexuell belästigt hat und selbst nur Opfer einer falschen Darstellung geworden ist. Hiervon ausgehend ist zunächst zur Kenntnis zu nehmen, dass ein Sachverhalt, der tatsächlich nicht (und auch nicht so ähnlich) stattgefunden hat, weil er sich nicht ereignet hat, notgedrungen selbst nicht geschildert werden kann.*<sup>426</sup>

Die Überprüfung der Glaubwürdigkeit aus der ersten Instanz wird für unzureichend gehalten. Das Berufungsgericht bemängelt insbesondere die Betroffenenbezogenheit der Ausführungen sowie die Tatsache, dass die Vorinstanz nicht auf mögliche andere Beweggründe für die Beschwerde der Betroffenen eingeht. Das Gericht verlangt damit allerdings **Unterstellungen**, nicht die Überprüfung von Fakten. Zudem wird die Prüfung verlagert, denn nach Ansicht des Gerichts hätte die Glaubwürdigkeit der Betroffenen in Frage gestellt werden müssen, nicht die des Belästigers.

*„Der Zeuge selbst wirkte nicht unglaubwürdig. Er wirkte teilweise nervös, ohne dass dies die Glaubwürdigkeit seiner Person von vornherein einzuschränken vermochte. Auch der zu Unrecht Beschuldigte hat aufgrund der ihm nachgesagten Verfehlungen Anlass zur Nervosität. Trotz dieses Zustandes sagte der Zeuge ruhig und sachlich aus.*<sup>427</sup>

Die Frage der Glaubwürdigkeit des Belästigers wird nach seinem persönlichen **Erscheinungsbild** vor der Kammer bewertet. Der Aussage wird aufgrund von Ruhe und Sachlichkeit Glauben geschenkt. Anforderungen an die Glaubwürdigkeit des Belästigers fallen damit anders und geringer aus als jene an Betroffene. Sie leben von der **Annahme**, dass sich der Vorfall möglicherweise gar nicht zugetragen habe und somit die Betroffene (nicht der Belästiger) möglicherweise die Unwahrheit sage, oder dass der Vorfall wie in einem strafrechtlichen Verfahren bewiesen werden müsse. **Mit dem** Schutzzweck des **BeschSchG** ist diese Sichtweise **nicht vereinbar**.

<sup>425</sup> A-13-04, 1. Instanz, S. 181, 183.

<sup>426</sup> A-13-04, 2. Instanz, S. 14.

<sup>427</sup> A-13-04, 2. Instanz, S. 15.



#### d) Fazit

Insgesamt ist die Frage, ob eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat, in über 80 % aller Verfahren streitig. Eine **Beweisaufnahme** erfolgt aber **selten**, nämlich in 40–45 % dieser Fälle nicht. Dann wird aufgrund des Parteivortrages entschieden. Hat eine Beweisaufnahme stattgefunden, sind es vorwiegend die Betroffenen, die zur Sache vernommen werden. Die Betroffene ist dennoch nur in 58,5 % aller Verfahren mit Sicherheit aktiv beteiligt, der Belästiger dagegen in 86 % der Verfahren der ersten Instanz. Der Belästiger ist meist Prozesspartei, die Betroffene meist Zeugin. Tendenziell spielt die Betroffene daher in Verfahren eine untergeordnete Rolle.

Gleichwohl folgen die Gerichte in ihrer **Wertung** der Vorfälle in erster und in zweiter Instanz etwa doppelt so häufig der **Sichtweise der Betroffenen** wie der des Belästigers. Das schlägt sich nicht notwendig im Verfahrensausgang nieder. In einigen Fällen ist der Belästiger erfolgreich, obwohl das Gericht der Wertung der Betroffenen folgt. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass das Gericht zwar von sexueller Belästigung ausgeht, die Maßnahme des Arbeitgebers aber nicht für angemessen hielt.

Die **Glaubwürdigkeit der Betroffenen** wird sehr häufig – und **problematisch** – thematisiert. Darum geht es in mehr als 85 % aller Fälle (87,5 % erste Instanz und 85,7 % zweite Instanz), in denen sie als Zeugin zur Sache vernommen wird, und in einer großen Anzahl von Fällen, in denen sie nicht als Zeugin auftritt oder gar nicht am Verfahren beteiligt ist. Dabei treten Schwierigkeiten auf. Gerichte rekurren auf Geschlechterstereotype und unterstellen insbesondere im Rahmen der Negativtests der Zeugin eine andere Motivation für ihre Aussage und damit eine Lüge. Derartige Argumentationen entlasten den Belästiger und belasten Betroffene. Im Hintergrund finden sich Annahmen, sexuelle Belästigung sei unwahrscheinlich und habe also eher nicht stattgefunden. Auch hier öffnet sich also ein Einfallstor für problematische Implementation des BeschSchG.

### 10. Beschwerde und Benachteiligungsverbot

Nach **§ 3 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG** haben die betroffenen Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich belästigt fühlen. Die betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen über das Beschwerderecht bleiben davon nach Satz 2 unberührt. Hinsichtlich der Betroffenheit ist ein rein **subjektiver Maßstab** anzusetzen. Es ist für eine betriebliche Beschwerde ausreichend, wenn die Beschäftigte ein Verhalten oder einen Umstand als belästigend empfindet. Damit wird die Handlungskompetenz der Betroffenen gestärkt. Unklar ist nach dem Gesetzeswortlaut, welche Stelle des Betriebes für eine Beschwerde zuständig ist und ob eine solche eigens eingerichtet werden muss. Zumindest **muss** eine Zuständigkeit **innerbetrieblich bekannt sein**, damit die Bestimmung nicht ins Leere läuft.

Ausweislich der Betriebsstudie (oben B.) und gemessen an der Gesamtzahl von Belästigungen sind Beschwerden eher selten, weil die als intim empfundene Betroffenheit nicht gerne öffentlich gemacht wird.<sup>428</sup> Das legen auch die Befragungen der Vertrauenspersonen in den

<sup>428</sup> Dortmunder Studie, S. 71.





Betrieben nahe (unter D.). Die gerichtlichen Entscheidungen zeigen auch nicht, wie häufig Betroffene in den Betrieben von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen. Sie können nur ausweisen, ob in den Betrieben erfolgte Beschwerden auch vor Gericht thematisiert werden. Als **Beschwerde** gilt dabei jede freiwillig erfolgte Mitteilung einer Betroffenen an eine dritte Person, also auch an Kolleginnen und Kollegen, die dann möglicherweise weitere Schritte unternommen oder die Betroffene dazu ermutigt haben. Nicht als Beschwerde angesehen werden Vorgänge, in denen die Betroffene den Vorfall nicht mitteilt, selbst jedoch Konsequenzen wie beispielsweise eine Eigenkündigung ergriffen hat und sich erst auf Nachfrage Dritter zu dem Vorfall äußert.

Von 111 ausgewerteten Verfahren haben Gerichte in 63 Verfahren erster oder zweiter Instanz darauf hingewiesen, dass sich die Betroffene im Betrieb beschwert hat. In 11 Verfahren geht der Maßnahme ausweislich der Entscheidung keine Beschwerde voraus; in 36 Fällen ist dazu nichts erkennbar.

Eine für Beschwerden zuständige Stelle, wie sie in § 3 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG vorausgesetzt wird, wird fast nie (in 97 Fällen nicht) thematisiert, in 10 Fällen gab es ausdrücklich keine unabhängige Stelle, in 4 Fällen ist eine solche laut Entscheidungstexten in den Betrieben eingerichtet. Eine der genannten **Beschwerdestellen** befindet sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe und weitere 3 im öffentlichen Dienst.

### a) Beschwerderecht und Unterlassungsklagen

Das im BeschSchG verankerte Beschwerderecht der Betroffenen spielt in der gerichtlichen Entscheidungsfindung allerdings in bestimmten Fällen eine Rolle. Mobilisiert der Belästiger Gerichte, verlangt er meist die Unterlassung oder den **Widerruf** (§ 1004 Abs. 1 BGB) ehrverletzender Behauptungen. Dann richtet sich die Klage gegen von der Betroffenen vorgebrachte Beschwerden über sexuelle Belästigungen. Der Belästiger ist dabei in allen Fällen (5-mal in erster, 2-mal in zweiter Instanz) **erfolglos**. Die Analyse dieser Verfahren zeigt, dass der Unterlassungsanspruch regelmäßig an **§ 3 Abs. 1 BeschSchG** scheitert.

*„Eine Arbeitnehmerin kann und darf nicht gehindert werden, sich gem. § 3 des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) beim Arbeitgeber zu beschweren, wenn sie sich sexuell belästigt fühlt. Die Funktionsfähigkeit des im Beschäftigtenschutzgesetz geregelten Beschwerdeverfahrens verbietet es, die gutgläubige Beschwerdeführerin zur Unterlassung ihrer Behauptung zu verurteilen, wenn der in einem Unterlassungsverfahren ihr obliegende Wahrheitsbeweis misslingt. Durch arbeitsgerichtliche Unterlassungsurteile darf grundsätzlich nicht in das Beschwerdeverfahren eingegriffen werden. Das in § 3 Beschäftigtenschutzgesetz geregelte Beschwerderecht von Beschäftigten würde faktisch bedeutungslos, könnte derjenige, über den Beschwerde geführt wird, den Beschwerdeführer zur Unterlassung seiner Behauptung zwingen, in einem Prozess, in dem der Beschwerdeführer die Beweislast für seine Behauptungen trägt. (...) Die Prüfung der Behauptungen, mit denen die Beschwerde begründet wird, hat im Beschwerdeverfahren zu erfolgen. (...) Sind die Beschuldigungen aus Sicht des Arbeitgebers unberechtigt, ist der andere schon im Beschwerdeverfahren rehabilitiert.“<sup>429</sup>*

<sup>429</sup> A-07-03, 2. Instanz.





Die Gerichte halten das Beschwerderecht der Betroffenen aus § 3 Abs. 1 BeschSchG folglich für ein Recht, aus dessen Inanspruchnahme keine Nachteile für die Betroffenen entstehen dürfen. Dies gilt jedoch **nicht uneingeschränkt**.

*„All dies gilt nicht für frei erfundene, bewusst unwahre oder leichtfertig aufgestellte Behauptungen.“<sup>430</sup>*

Die **Darlegungslast** dafür, ob eine Behauptung frei erfunden, bewusst unwahr oder leichtfertig erfolgt, obliegt im Rahmen der Unterlassungsklage dem **Kläger**. Die Gerichte stellen damit sicher, dass die Betroffene, die von ihrem Beschwerderecht Gebrauch macht, sich nicht gleichzeitig einem Prozessrisiko durch eine mögliche Unterlassungsklage des Belästigers aussetzt.

### **b) Anforderungen an die Prüfung durch Arbeitgeber**

In § 3 Abs. 2 BeschSchG ist eine **Prüfungspflicht** der Beschwerde für den Arbeitgeber verankert, der auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung zu treffen hat. Nach den Gesetzesmaterialien wird damit die **Schutzpflicht des Arbeitgebers** aus § 2 Abs. 1 Satz 1 **konkretisiert**. Der mit der Beschwerde vorgebrachte Sachverhalt soll durch die Anhörung beider Seiten und gegebenenfalls auch Dritter ermittelt werden. Der Arbeitgeber oder der Dienstherr sind im BeschSchG angehalten, **unverzügliche Maßnahmen** zu ergreifen, um weitere Belästigungen zu verhindern.<sup>431</sup> Die Erläuterungen im Gesetzentwurf und die Gesetzessystematik legen nahe, dass die in § 3 Abs. 2 BeschSchG genannten Maßnahmen **nicht** mit den Maßnahmen identisch sind, die der Arbeitgeber oder Dienstherr nach **§ 4 Abs. 1** BeschSchG zu ergreifen hat. Vielmehr geht es um Schutzmaßnahmen gegen die akute Fortsetzung der Belästigungen, also um Schritte im Vorfeld von § 4 Abs. 1 BeschSchG.<sup>432</sup>

§ 3 Abs. 2 BeschSchG wird **vor Gericht** umgesetzt, wenn in den Entscheidungen Anforderungen an die Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde der Belästigten gestellt werden. Dies geschieht **sehr selten**. Wird es Thema, fallen die Anforderungen **eher hoch** aus und **orientieren sich an Bedürfnissen des Belästigers**, nicht der Betroffenen. Gerichte stellen in erster Instanz 10-mal, in zweiter Instanz 6-mal solche Anforderungen. Sie halten – Mehrfachnennungen waren möglich – in der ersten Instanz 7-mal, in der zweiten 6-mal eine sorgfältigere Aufklärung des Sachverhalts für geboten, in zweiter Instanz geht es 3-mal um Schutzmaßnahmen zugunsten der Betroffenen, 5-mal in erster und 2-mal in zweiter Instanz um eine Anhörung des Belästigers, 1- bzw. 2-mal um die Anhörung der Betroffenen und 2- bzw. 1-mal eine Befragung Dritter. Ein Gericht betont, bei der Prüfungspflicht sei der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Belästiger Genüge zu tun.<sup>433</sup> In Entscheidungen zweiter Instanz wird verlangt, dass eine Konfrontation des Belästigers mit den Vorwürfen erfolgt<sup>434</sup> und dass eine volle Beweisführung stattfindet.<sup>435</sup> Es wird auf ein faires und ausgewogenes Beschwerdeverfahren

<sup>430</sup> A-07-03, 2. Instanz.

<sup>431</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 47.

<sup>432</sup> Auch Kommentar Frauengleichstellungsgesetze I, Rn 2760; Worzalla 1994 (1), S. 1020.

<sup>433</sup> A-03-05.

<sup>434</sup> A-13-03.

<sup>435</sup> A-05-01.



hingewiesen<sup>436</sup> und geeignete Personalgespräche und eine angemessene Kontrolle werden für erforderlich gehalten<sup>437</sup>. Nur in 1 Fall werden Schutzmaßnahmen zugunsten der Betroffenen gefordert.

**Nur selten** sehen die Gerichte in der Prüfungspflicht eine Ausgestaltung der **Schutzpflicht gegenüber der Betroffenen**. Dies **widerspricht** der Konzeption des BeschSchG, das diesbezüglich unzureichend implementiert wird. § 3 Abs. 2 verlangt kein ausgestaltetes Beschwerdeverfahren, das ohnehin die rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten der Arbeitgeber überschreitet.<sup>438</sup> Der Gesetzgeber wollte die Schutzpflicht des Arbeitgebers durch eine Pflicht zur fairen und ausgewogenen Ermittlungstätigkeit unterstreichen.<sup>439</sup> Die Prüfungspflicht erfordert daher vorwiegend ein Tätigwerden zum Schutz derjenigen, die sich durch das Verhalten eines anderen belästigt fühlt, bis die Vorwürfe geklärt sind.

### c) Das Benachteiligungsverbot

Wenn sich Beschäftigte gegen sexuelle Belästigung wehren und ihre Rechte in zulässiger Weise ausüben, dürfen sie nach **§ 4 Abs. 3** BeschSchG aus diesem Grund keine Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzten erfahren. Dies entspricht dem Benachteiligungsverbot des § 612 a BGB. Der Gesetzgeber wollte den Betroffenen verdeutlichen, dass sie sich gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz wehren können, ohne negative Maßnahmen durch den Arbeitgeber oder den Dienstherrn befürchten zu müssen.<sup>440</sup>

Auf das Benachteiligungsverbot wird in den Urteilen allerdings **nur sehr selten** und in unterschiedlichen Zusammenhängen hingewiesen. **Ein Fall** betraf die **Klage einer Betroffenen** gegen ihren Arbeitgeber. Sie machte die Rechtsunwirksamkeit ihrer Umsetzung geltend und forderte das Gericht auf, den Arbeitgeber zu verpflichten, Maßnahmen gegen den Belästiger nach dem Beschäftigtenschutzgesetz einzuleiten. Das Gericht folgt dem Klagebegehren teilweise.

*„Andererseits ist indes nicht zu verkennen, dass der entscheidende Anlass der (wiederholten) Umsetzung die Beschwerde der Klägerin über die sexuellen Belästigungen durch den Mitarbeiter (...) war. Wenn auch die Richtigkeit der diesbezüglichen Behauptungen – mangels eines Geständnisses durch den Beschuldigten bzw. unmittelbarer Wahrnehmungen der diesem vorgeworfenen Verhaltensweisen durch Dritte – nicht eindeutig feststeht, spricht doch eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür, nachdem die Vorwürfe durch die Bekundungen der Mitarbeiter (...) und (...) untermauert worden sind und (...) zwischenzeitlich erneut wegen gleichartiger Übergriffe gegenüber einer weiteren Arbeitnehmerin beschuldigt worden ist, worauf die Beklagte auch mit einer außerordentlichen Änderungskündigung reagiert hat. Die durch die Beschwerde der Klägerin veranlasste(n) Umsetzung(en) verstieß(en) daher gegen § 4 III BeschäftigtenschutzG, so dass auch die ent-*

<sup>436</sup> A-09-09.

<sup>437</sup> A-06-01.

<sup>438</sup> In BT-Dr. 12/5468, S. 46 wird darauf hingewiesen, dass Verpflichtungen nur so weit gehen, wie der Arbeitgeber und der Dienstherr rechtlich und tatsächlich dazu in der Lage sind.

<sup>439</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 47.

<sup>440</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 48.

<sup>441</sup> A-02-11, S. 8.



*sprechende Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes nicht mehr billigem Ermessen entsprach.*<sup>441</sup>

§ 4 Abs. 3 BeschSchG wird **bei der Überprüfung des Ermessens** im Rahmen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers nach § 315 BGB herangezogen. Maßnahmen des Arbeitgebers hat das Gericht daraufhin zu überprüfen, ob alle wesentlichen Umstände und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind.<sup>442</sup> Dies ist nach Ansicht des Gerichtes hier nicht der Fall, da die gegen die Betroffene Erlassene Maßnahme im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Beschwerderechts nach § 3 Abs. 1 BeschSchG stehe. Da das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 3 solche Folgen für die Betroffene gerade verhindern soll, ist ihre Umsetzung unwirksam.<sup>443</sup> Klagen von Betroffenen, die auf die Abwehr einer Maßnahme durch den Arbeitgeber gerichtet sind, haben so eher Erfolg (in erster Instanz sind 3 von 11 Klagen erfolglos, in zweiter Instanz eine von 2).

Ein weiterer **Fall** betrifft die **Kündigungsschutzklage** eines **Belästigers**. Er wehrt sich gegen eine außerordentliche sowie gegen die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber. Außerdem macht er einen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend.

*„Ohne Zweifel musste die Beklagte auf die ihr gegenüber im (...) bekannt gewordenen Vorfälle reagieren und zum Schutze der betroffenen (...) eine angemessene Maßnahme ergreifen. Dazu ist sie schon aufgrund des § 4 BeschSchG verpflichtet. Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung stellt sich jedoch vorliegend als Verstoß gegen das Ultima-Ratio-Prinzip dar, weil es nicht ausreichend das zuvor etwa 12 Jahre unbeanstandete Arbeitsverhältnis der Parteien und das Alter des Klägers sowie dessen Unterhaltsverpflichtungen berücksichtigt. Die einzuleitende angemessene Maßnahme konnte andererseits auch nicht in einer dauerhaften Versetzung der betroffenen (...) liegen, denn dies würde im Ergebnis auf eine Bestrafung des Opfers hinauslaufen (§ 4 Abs. 3 BeschSchG).“<sup>444</sup>*

Die Erwägungen des Gerichts betreffen die Frage nach der Angemessenheit der Maßnahme gegen den Belästiger. Sie dürfe sich wegen des Benachteiligungsverbotes jedenfalls nicht gegen die Betroffene richten. Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung sei angemessen; ein Weiterbeschäftigungsanspruch bestehe nicht.

#### d) Fazit

Die Regelungen des BeschSchG zur Beschwerde und dem Benachteiligungsverbot spielen vor **Gericht nur selten** eine Rolle. Die Arbeitsgerichte sind hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Beschwerderechtes nach § 3 BeschSchG auf der betrieblichen Ebene zurückhaltend. Sie messen auch der Frage, ob eine für Beschwerden zuständige Stelle eingerichtet wurde, wenig Bedeutung bei. Ebenso werden selten Anforderungen an die Prüfungspflicht des Arbeitgebers gestellt, diese aber auf sorgfältige Ermittlungstätigkeit, die Interessen des Belästigers berücksichtigt, gekennzeichnet, **nicht** aber wird der **Schutz der**

<sup>442</sup> BAG vom 23.06.1993, 5 AZR 337/92.

<sup>443</sup> Im Ergebnis hat die Klägerin keinen Erfolg, da aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Änderungskündigung nach Ansicht des Gerichtes das Rechtsschutzbedürfnis fehlt.

<sup>444</sup> A-09-03.



**Betroffenen** in den Mittelpunkt der Überlegungen gestellt. Der Umgang mit den Ermittlungsverpflichtungen ist insofern **problematisch**.

Das **Beschwerderecht** hat im Rahmen von Unterlassungsklagen gegen die Betroffene Bedeutung erlangt, denn Unterlassungsansprüche werden regelmäßig aufgrund des § 3 BeschSchG abgewiesen.

## 11. Maßnahmen

Das BeschSchG nennt in **§ 4 Abs. 1** Maßnahmen, die der Arbeitgeber oder der Dienstherr bei sexueller Belästigung zu ergreifen hat. Für das **Arbeitsrecht** sind das die ordentliche Kündigung nach § 622 BGB bzw. die außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB, die Abmahnung, die Umsetzung oder die Versetzung; § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeschSchG. Die gesetzliche Aufzählung ist nicht abschließend, denkbar sind auch die Ermahnung, die Betriebsbuße, eine Freistellung des Belästigers oder ein Hausverbot.

Für das **Disziplinarrecht** verweist § 4 Abs. 1 Nr. 2 BeschSchG allgemein auf dienstrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen. Die Disziplinarmaßnahmen sind in § 5 der Bundesdisziplinarordnung (BDO) bzw. seit 1. 1. 2002 in §§ 5–16 Bundesdisziplinargesetz (BGD)<sup>445</sup> geregelt. Sie umfassen den Verweis, die Geldbuße, die Kürzung der Beamtenbezüge, die Zurückstufung und die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (vor dem 1. 1. 2002: die Entfernung aus dem Dienstverhältnis). Gegen Ruhestandsbeamte kann die Kürzung des Ruhegehaltes und die Aberkennung des Ruhegehaltes verhängt werden. Als personalwirtschaftliche Maßnahmen gelten weiterhin die Umsetzung, Abordnung und Versetzung. Die gerichtlichen Wehrdisziplinarmaßnahmen sind seit dem 1. 1. 2002<sup>446</sup> in §§ 58–67 Wehrdisziplinarordnung (WDO) geregelt (zuvor §§ 54–61 WDO). Sie umfassen die Gehaltskürzung, das Beförderungsverbot, die Dienstgradherabsetzung, die Entfernung aus dem Dienst sowie die Kürzung und die Aberkennung des Ruhegehaltes. Neben den gerichtlichen Disziplinarmaßnahmen besteht nach der WDO die Möglichkeit des Erlasses einfacher Disziplinarmaßnahmen durch den Disziplinarvorgesetzten (§§ 22–26 WDO, vor 1. 1. 2002 §§ 18–22). Dies sind der einfache und strenge Verweis, die Disziplinarbuße, die Ausgangsbeschränkung und der Disziplinararrest.

In den **arbeitsgerichtlichen Verfahren** hat in 90 von 111 Verfahren der Arbeitgeber eine Maßnahme erlassen oder diese geplant. In 6 Fällen richtet sich die Maßnahme<sup>447</sup> gegen die Betroffene, in 84 Fällen gegen den Belästiger, wovon 3 Fälle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zum Erlass der Maßnahme betreffen und in einem Fall der Betriebsrat den Erlass einer Maßnahme des Arbeitgebers gegen den Belästiger durchsetzen will.

<sup>445</sup> Bundesdisziplinargesetz vom 9. 7. 2002, BGBl. I, S. 1510.

<sup>446</sup> Zweites Gesetz zur Neuordnung des Wehrdisziplinarrechts und zur Änderung anderer Vorschriften vom 16. 8. 2001, BGBl. I, S. 2093 vom 21. 8. 2001.

<sup>447</sup> Es handelte sich um Kündigungen. Vgl. Tabelle 159, eine weitere Kündigung einer Betroffenen wurde unter „Sonstiges“ zugeordnet.



Die **häufigste Maßnahme**, die Gerichte beschäftigt, ist die **Kündigung**, denn es geht – mit Mehrfachnennungen – 61-mal um außerordentliche Tatkündigungen, 37-mal um ordentliche Tatkündigungen, 6-mal um außerordentliche und 4-mal um ordentliche Verdachtskündigungen. 7-mal geht es um Abmahnung oder Verweis, 5-mal um Umsetzung und 5-mal um Freistellung oder Hausverbot vom Arbeitsplatz. Eine Geldbuße ist in einem Fall Thema, in einem anderen ein Ausbildungsverbot. Daneben finden sich drei „sonstige“ Maßnahmen, darunter eine betriebsbedingte Kündigung und einmal das Verbot der Kontaktaufnahme mit der Betroffenen.

Die vom Arbeitgeber erlassene Maßnahme wird in erster Instanz 33-mal unter Bezug auf § 4 BeschSchG **überprüft**, also in 63,5 % der 52 Fälle, in denen das BeschSchG angesprochen wird. In zweiter Instanz wird § 4 BeschSchG 19-mal bei der Prüfung der Maßnahme genannt, das sind 61,3 % der 31 Fälle, in denen das BeschSchG in zweiter Instanz genannt wird. § 4 BeschSchG wird also in beiden Instanzen in knapp zwei Drittel der Fälle **implementiert**, in denen das BeschSchG überhaupt angesprochen wird, bezogen auf alle Verfahren jedoch nur in 30,6 % der Fälle in erster und in 18 % der Fälle in zweiter Instanz.

Im **Disziplinarrecht** geht es in insgesamt 77 Verfahren der ersten Instanz 23-mal um ein Beförderungsverbot, 19-mal um eine Kürzung der Dienstbezüge, 16-mal um eine Zurückstufung bzw. Dienstgradherabsetzung. Eine Entfernung aus dem Dienst ist 5-mal und die Kürzung bzw. Aberkennung des Ruhegehaltes 3-mal Thema.

**Vergleichend** zeigt sich, dass vor den Arbeitsgerichten meist die schärfste arbeitsrechtliche Maßnahme (Kündigung) zu überprüfen ist, während die Disziplinargerichte in der Regel mildere Maßnahmen, wie Beförderungsverbote, die Kürzung der Dienstbezüge oder die Zurückstufung, verhängen. Das hängt in erster Linie damit zusammen, dass die Arbeitsgerichte hauptsächlich im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren mobilisiert werden.

### a) Voraussetzungen

Die Arbeitsgerichte überprüfen im Zusammenhang mit dem BeschSchG meist ordentliche und außerordentliche Kündigungen. Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsklarheit: Die Kündigung muss danach deutlich und zweifelsfrei erfolgen.<sup>448</sup> Gegen eine Kündigung können Arbeitnehmende nach § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG, über § 13 Abs. 1 Satz 2 auch im Falle einer außerordentlichen Kündigung) beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erheben.

Die gesetzlichen **Kündigungsfristen** für die ordentliche Kündigung von Arbeitnehmern ergeben sich aus § 622 BGB. Bei der ordentlichen Kündigung kommt es nach § 1 KSchG darauf an, ob Kündigungsschutz bestand und ob die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Zu prüfen ist, ob nach § 1 Abs. 2 KSchG die Kündigung durch Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bedingt ist oder betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung bestehen. Sexuelle Belästigung kann ein **Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung** sein. Das Gericht hat dann auch zu prüfen, ob diese Kündigung dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht. Insbesondere durften dem Arbeitgeber keine mildereren

<sup>448</sup> Schaub 2000, § 123, Rn 38.



Maßnahmen zur Verfügung stehen, um auf das Verhalten zu reagieren. Zudem sind die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen.<sup>449</sup>

Für die Zulässigkeit einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung muss nach § 626 Abs. 1 BGB ein wichtiger Grund vorliegen. Es wird überprüft, ob 1) die Tatsachen überhaupt geeignet sind, einen wichtigen Grund zu bilden, 2) die konkreten Tatsachen des Einzelfalls einen außerordentlichen Grund darstellen können, 3) eine Interessenabwägung ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt und 4) ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar ist.

Kündigungen sind **mitbestimmungspflichtig**. Nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates oder ohne hinreichende Mitteilung der Kündigungsgründe ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, 134 BGB).

Im **Disziplinarrecht** kann auf Belästigung mit Disziplinarmaßnahmen reagiert werden. Deren Bemessung richtet sich nach allgemeinen Grundsätzen. Dazu gehören etwa der Grad der Verletzung der Dienstpflichten, der Grad der Schädigung des Ansehens des Beamten-tums oder das Ausmaß der Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen Dienstherrn und Beamten. Darüber hinaus ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten: Der Unrechtsgehalt eines Dienstvergehens und die Disziplinarmaßnahme müssen in angemessenem Verhältnis zueinander stehen.<sup>450</sup> Die Rechtsprechung hat zudem besondere Bemessensgrundsätze entwickelt: Es gibt Milderungsgründe, wie z. B. psychische Ausnahmesituation, Einsicht und Reue, und Erschwerungsgründe, wie z. B. Uneinsichtigkeit oder schlechte Führung.

### b) Angemessenheit

Nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeschSchG muss die Maßnahme des Arbeitgebers angemessen, nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 BeschSchG die Maßnahme des Dienstvorgesetzten erforderlich sein. Die Auswahl der arbeitsrechtlichen oder dienstrechtlichen Maßnahme im Rahmen des § 4 Abs. 1 BeschSchG richtet sich somit nach dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** und eröffnet die Möglichkeit, der Schwere der sexuellen Belästigung und dem notwendigen Schutz des Opfers gerecht zu werden.<sup>451</sup>

Von den 33 Fällen, bei denen in erster Instanz im Rahmen der Maßnahmenprüfung § 4 BeschSchG genannt wird, wird 26-mal ausdrücklich auch die im Gesetz genannte „Angemessenheit“ bzw. „Erforderlichkeit“ geprüft, 19-mal wird die Maßnahme zusätzlich oder alternativ anhand anderer Kriterien geprüft, auch wenn vorher das BeschSchG genannt wird. In zweiter Instanz wird die Angemessenheit in 13 von 19 einschlägigen Fällen geprüft und 13-mal zusätzlich oder alternativ eine allgemeine Verhältnismäßigkeit. Da es sich meist um Kündigungen handelt, deren Bestehen oder Nichtbestehen ohnehin einer Verhältnismäßigkeitsprüfung bedarf, sehen Gerichte offensichtlich **keine Notwendigkeit**, nochmals **explizit** auf das **BeschSchG** hinzuweisen.

<sup>449</sup> Schaub 2000, § 130, Rn 11, 13.

<sup>450</sup> Ebert 2002, S. 131, 132.

<sup>451</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 47.





Das BeschSchG wird in der Bewertung der Angemessenheit und Erforderlichkeit einer Maßnahme sehr unterschiedlich interpretiert. Viele Gerichte gehen auf den in die Abwägung an sich einzubeziehenden **Schutzzweck** von § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG **überhaupt nicht** ein:

*„Nach dem das gesamte Kündigungsrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit kommt dabei eine außerordentliche Beendigungskündigung wegen der mit ihr für den Arbeitnehmer verbundenen erheblichen Nachteile nur als Ultima Ratio in Frage, wenn alle milderen Maßnahmen nicht ausreichen, eine eingetretene Vertragsstörung zu sanktionieren.“<sup>452</sup>*

*„Angesichts dieser Umstände hat die Beklagte nach Auffassung der Kammer ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt, indem sie alleine den Schutz der Betroffenen zum Maßstab ihres Handelns gemacht und die berechtigten Interessen des Klägers, der auf eine Betriebszugehörigkeit seit 1956 zurückblicken kann, vernachlässigt hat.“<sup>453</sup>*

*„Aus dem Gesetzeswortlaut wird deutlich, dass nicht jede sexuelle Belästigung mit einer ordentlichen oder gar einer außerordentlichen Kündigung geahndet werden muss. Der Arbeitgeber hat je nach der Schwere des Belästigungsgrades unterschiedliche Sanktionsmöglichkeiten, die eine angemessene Antwort auf den Einzelfall darstellen müssen. (...) die ausgesprochene fristlose wie auch hilfsweise ordentliche Kündigung ist jedenfalls eine unangemessene Maßnahme.“<sup>454</sup>*

Stattdessen orientieren viele Gerichte die Verhältnismäßigkeitsprüfung bzw. die Interessenabwägung an der **Art und Schwere der Vorfälle**. Der Maßnahme wird Sanktionscharakter, aber nicht die vom BeschSchG intendierte Schutzwirkung zugeschrieben. Die Abwägung konzentriert sich auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Belästiger, lässt aber erneut die Betroffene außen vor. Ist dies einmal anders, führt die Einbeziehung der Schutzpflicht des § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG nicht notwendig zu einer Kündigung.

*„Der Kläger muss aus Sicht des Beklagten wie eine tickende Zeitbombe erscheinen, als jemand der ein neues Abhängigkeitsverhältnis bei nächst sich bietender Gelegenheit wieder zu seinen Gunsten ausnutzen könnte. (...) Der Beklagte müsste sich dann vorwerfen lassen, seiner Schutzpflicht nach § 2 Abs. 1 BeschSchG nicht ordentlich nachgekommen zu sein.“<sup>455</sup>*

*„Die Zeugin ist mit dem Kläger vornehmlich nach Arbeitsbeginn während der Kaffeepause zusammengetroffen. Er kann angewiesen werden, sich von Frau (...) fernzuhalten. Insbesondere kann ihm untersagt werden, einen Raum zu betreten, in dem sich allein Frau (...) befindet. Festzuhalten ist auch, dass der Kläger keine Weisungsbefugnisse gegenüber Frau (...) hat, sie sich also in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu ihm befindet. Die Kammer geht davon aus, dass mit derartigen Anweisungen auf die Interessen von Frau (...) die gebotene Rücksicht genommen wird und sie vor weiteren sexuellen Belästigungen geschützt wird. Es ist nicht vorgetragen worden, dass Frau (...) aufgrund der vorangegangenen Vorfälle die bloße Anwesenheit des Klägers nicht mehr ertragen kann und die Beklagte daher vor der Alternative steht, entweder den Kläger zu entlassen oder Frau (...) als Arbeitnehmerin zu verlieren.“<sup>456</sup>*

<sup>452</sup> A-13-03, 2. Instanz, S. 4.

<sup>453</sup> A-13-06, 2. Instanz, S. 21.

<sup>454</sup> A-11-06, 2. Instanz, S. 7 f.

<sup>455</sup> A-13-06, 1. Instanz, S. 20.

<sup>456</sup> A-10-26, S. 6.





### c) Fazit

Arbeitsgerichte überprüfen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung meist Kündigungen. Die Gerichte unterziehen diese Maßnahme zwar einer Verhältnismäßigkeitsprüfung, jedoch wird der Schutzzweck des BeschSchG und somit der Schutz der Betroffenen nicht immer berücksichtigt. Einige Gerichte beschränken sich auf die allgemeine arbeitsrechtliche Verhältnismäßigkeits- und Interessenabwägung, also auf die Schwere des vorgeworfenen Verhaltens sowie die arbeitgeberseitigen Interessen. Der Wille des Gesetzgebers, mit den Bestimmungen des § 4 Abs. 1 BeschSchG auch die Betroffenen zu schützen, wird so nicht wirksam. **Nur eine detaillierte Prüfung** unter Beachtung der Schutzpflicht **setzt das BeschSchG** in die Praxis **um**.

## 12. Prävention

§ 2 Abs. 1 Satz 2 BeschSchG weitet die in Satz 1 verankerte Schutzpflicht des Arbeitgebers vor sexueller Belästigung auf das **Ergreifen vorbeugender Maßnahmen** aus. Die Verpflichtung zu präventiven Maßnahmen ist auf die Verhinderung von sexuellen Belästigungen gerichtet. Sind bereits Vorfälle bekannt und soll eine Wiederholung verhindert werden, greift dagegen die Pflicht des Arbeitgebers aus § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG.<sup>457</sup> Was genau die Pflicht zum Präventivschutz umfasst, erschließt sich aus dem Gesetzestext nicht.<sup>458</sup> Präventive Maßnahmen sind aber jedenfalls die **Fortbildung** im öffentlichen Dienst (§ 5 BeschSchG) und die **Bekanntgabe** (§ 7 BeschSchG). Weiterhin sind Trainings- und Sensibilisierungsprogramme, eine geschlechtersensible **Ausgestaltung** der Arbeitsplätze (gut übersehbar, gute Ausleuchtung) und Verbote sexueller Belästigung in Arbeitsverträgen, **Dienst- und Betriebsvereinbarungen** denkbar.<sup>459</sup> Die Verpflichtung des Arbeitgebers zu solchen Maßnahmen reicht ausweislich der Gesetzesmaterialien so weit, wie Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte rechtlich und tatsächlich dazu in der Lage sind.<sup>460</sup> Vor Gericht spielt dies allerdings kaum eine Rolle.

Die Pflicht des Arbeitgebers zum Erlass präventiver Maßnahmen wird von der Rechtsprechung nur **selten** berücksichtigt. Von 111 ausgewerteten Urteilen der ersten Instanz geschieht dies in 13 Fällen. In 5 Fällen werden Betriebsvereinbarungen als präventive Maßnahmen benannt, 1-mal der Aushang des Gesetzes, 1-mal eine Fortbildung und 4-mal wird die Maßnahme des Arbeitgebers nach § 4 Abs. 1 BeschSchG als präventive Maßnahme angesehen. In der zweiten Instanz ist Prävention in 6 Fällen von insgesamt 53 ausgewerteten Entscheidungen Thema. Dabei wird in 4 Fällen der Maßnahme des Arbeitgebers nach § 4 Abs. 1 eine präventive Wirkung zugewiesen.

**Allerdings** werden Maßnahmen des Arbeitgebers in Erfüllung seiner Schutzpflicht gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG auf ihre präventiven Auswirkungen hin untersucht: *„An eine Weiterbeschäftigung des Klägers an seinem Arbeitsplatz ist der Beklagten mit Rücksicht auf die Gefühle und Persönlichkeitsrechte der betroffenen Frau (...), aber auch aus Grün-*

<sup>457</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 46.

<sup>458</sup> Kritisch Degen 1999, S. 13; Hohmann 1995 (1), S. 167.

<sup>459</sup> Kommentar Frauengleichstellungsgesetze I, Rn 2635.

<sup>460</sup> BT-Dr. 12/5468, S. 46.



*den der Prävention – Abschreckung des Klägers und mutmaßlicher anderer Täter – nicht zumutbar.*<sup>461</sup>

Das Gericht geht hier allerdings von einem strafrechtlichen Ansatz aus und orientiert sich damit auf „den Täter“, während nach dem BeschSchG **auch Prävention** auf den **Schutz der Betroffenen** zielt. Dies wird im selben Verfahren in der zweiten Instanz deutlich.

*„Nach § 2 Abs. 1 BeschSchG hat der Arbeitgeber die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen, wobei der Schutz auch vorbeugende Maßnahmen umfasst. Eine Abmahnung wäre angesichts der mehrfach erfolgten sexuellen Belästigung nicht geeignet gewesen, ihre Fortsetzung mit der gebotenen Sicherheit zu unterbinden. Im Interesse und zum Schutz der Zeugin (...) war es mithin erforderlich, den Kläger aus dem Bereich zu entfernen, in dem sie arbeitete.(...) Der Beklagten stand mithin lediglich das Mittel der Kündigung zur Verfügung, um die sexuellen Belästigungen für die Zukunft zu unterbinden.“*<sup>462</sup>

Das Gericht zieht den Präventionsgedanken im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit heran. Im Einklang mit der Norm wird auf den Schutz der Betroffenen verwiesen. Gleichwohl ist auch hier zu erkennen, dass die in § 2 Abs. 1 Satz 2 genannten vorbeugenden Maßnahmen mit der Schutzpflicht des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 1 Satz 1, der Handlungspflicht aufgrund einer erfolgten Belästigung, vermischt werden. Eine Bezugnahme auf präventive Handlungspflichten des Arbeitgebers im Rahmen von Haftungs- oder Schadensersatzansprüchen der Betroffenen<sup>463</sup> findet sich denn auch in keiner Entscheidung. Die **gesetzliche Unklarheit der Präventivpflicht und das Problem der Orientierung am Strafrecht** spiegelt sich somit in der Rechtsprechung zu sexueller Belästigung wider.

### III. Rechtsanwendung durch Richterinnen und Richter

Dieser Teil der Studie **ergänzt** die Analyse der gerichtlichen Entscheidungen um eine **Rechtsanwendungsanalyse** im Hinblick auf juristische Akteure. So kann auch eine Annäherung an Fälle erfolgen, die im Rahmen unserer Recherchen nicht zu finden waren oder die mit Vergleich enden. Am Anfang stehen 10 Interviews mit Richterinnen und Richtern, darauf folgen (unter IV.) 11 Interviews mit Anwältinnen und Anwälten sowie (unter V.) 86 Interviews mit gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen.

Die Erkenntnisse aus den Interviews **korrelieren** grundsätzlich **mit den Befunden der Entscheidungsanalyse**. Von besonderer Bedeutung sind

- der geringe Bekanntheitsgrad des BeschSchG,
- die Abwertung der Bedeutung des Gesetzes,
- die Schwierigkeiten mit dem Tatbestand, insbesondere hinsichtlich der Auslegung in Orientierung auf den Schutzzweck des Gesetzes,
- die Anforderungen an die Beweisführung und

<sup>462</sup> A-10-06, 2. Instanz, S. 11.

<sup>463</sup> Angesprochen bei Degen 1995, S. 146.



- die insgesamt negative Einschätzung der Erfolgsaussichten gerichtlicher Verfahren, die in der Beratung auch oft dazu führt, den Rechtsweg nicht einzuschlagen.

Die zehn interviewten Richterinnen und Richter hatten in ihrer Praxis bereits mit Fällen zu tun, in denen sexuelle Belästigung eine Rolle spielte. Ziel der Gespräche war es, einen Einblick in den Umgang mit Fällen sexueller Belästigung vor Gericht aus der Sicht der Vorsitzenden zu erhalten. Das ermöglicht eine Kontextualisierung dieser Fälle im richterlichen Verfahrensalltag und auch den Blick auf von den Interviewten festgestellte Besonderheiten, die die Implementation beeinflussen. Die Ergebnisse sind **in quantitativer Hinsicht** angesichts der kleinen Zahl der Interviewten **nicht repräsentativ, aber qualitativ bedeutend**.

Die Auswertung erfolgt **anonymisiert**. Vier Befragte sind Frauen und arbeiten an einem Landesarbeitsgericht bzw. an Arbeitsgerichten. Ihren Beruf üben sie seit mindestens 3 1/2 Jahren und längstens seit 14 Jahren aus. Die sechs interviewten Richter sind seit mindestens 20 und längstens 31 Jahren im Amt. Drei sind bei Landesarbeitsgerichten, drei bei Arbeitsgerichten beschäftigt. Vier Richter üben eine leitende Funktion an ihrem Gericht aus. Die Gerichte liegen in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen.

## 1. Die Fälle

Im ersten Teil der Gespräche wurde vor allem danach gefragt, in welcher Form, Art und Häufigkeit die Interviewten bislang vor Gericht mit Fällen sexueller Belästigung befasst waren. So war zu klären, auf welche Erfahrungsbreite sich die Aussagen der Richterinnen und Richter stützen. Meist wurden schon an dieser Stelle einzelne Fälle beschrieben, was später auch die Erinnerung an andere Verfahren motivierte, die zu Beginn der Gespräche nicht präsent waren.

### a) Häufigkeit

Die Befragten hatten in **unterschiedlicher** Häufigkeit mit Verfahren zu sexueller Belästigung zu tun. Alle schätzten die Anzahl der Fälle zu sexueller Belästigung gemessen an der Anzahl der bearbeiteten Fälle als „*verschwindend gering*“ (A, F), „*weit, weit unter 1%*“ (C) oder „*im Promillebereich*“ (D) aller ebenfalls geschätzten jährlichen Neuzugänge zwischen 500 und 700 Fällen ein.

Zu Beginn des Gesprächs wurden Zahlen zwischen 1 und 12 Fällen genannt, einige erinnerten sich im Gesprächsverlauf an weitere Verfahren oder bezogen sich auf Verfahren, die von Kollegen behandelt wurden. A konnte sich aus ihrer Praxis an zwei Fälle gut erinnern, aber auch nicht ausschließen, dass sie mit mehr Verfahren, die sexuelle Belästigung zum Gegenstand hatten, in ihrer Praxis zu tun hatte. B konnte keine genaue Anzahl nennen, meinte aber, dass sich Verfahren mit dieser Thematik in den „*letzten Jahren gehäuft*“ hätten. Die ersten von ihm entschiedenen Fälle lagen zeitlich vor dem Inkrafttreten des BeschSchG. Ein Fall wurde im Gespräch genauer beschrieben, 3 weitere waren bei Gericht gerade anhängig. C gab an, mit etwa 5 Fällen dieser Art in ihrer Praxis zu tun gehabt zu haben, das erste Mal



vor etwa 8 Jahren, also vor Erlass des BeschSchG. D wollte sich ebenfalls nicht auf eine genaue Zahl festlegen, hielt aber etwa ein Dutzend Fälle für realistisch, wobei ihm 10 Fälle, der erste etwa 1988, einigermaßen erinnerlich seien; auf vier Verfahren wurde im Gespräch näher eingegangen. E konnte sich konkret an einen Fall etwa von 1999 erinnern. F gab an, ungefähr alle 5 Jahre einmal mit solchen Fällen beschäftigt zu sein; im Gespräch wurden 5 Fälle benannt, zwei davon waren von Kollegen bearbeitet worden. G verwies auf zwei Fälle, die „*einen sexuellen Hintergrund hatten*“; in einem Fall handelte es sich ihrer Meinung nach nicht um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. H gab an, dass ihm einige wenige Fälle noch erinnerlich seien, doch keiner wurde im Verlauf des Gespräches konkret beschrieben; der erste Fall dieser Art liege im Jahr 1973. I meinte, an maximal 10 Verfahren um sexuelle Belästigung in seiner Amtszeit als Richter beteiligt gewesen zu sein, darüber hinaus hätte er als Pressedezernent weitere Fälle begleitet. Dabei waren die ersten Fälle „*unabhängig vom BeschSchG*“. J gab einen Fall an, der durch Vergleich beendet worden war, und berichtete im Laufe des Gespräches von zwei weiteren Fällen.

### (1) Mutmaßungen über die Verfahrensquote

Fast alle Richterinnen und Richter meinten, dass sie bezüglich der geringen Mobilisierung von Recht gegen Belästigung nur mutmaßen könnten. B meinte, dass sich solche Fälle in den letzten Jahren eher häufen würden und dies mit der **Verabschiedung des BeschSchG** und der öffentlichen Problematisierung des Themas zusammenhinge. G und H meinten, es fielen den Betroffenen vielleicht **schwer**, sich nach außen zu öffnen, was insbesondere vor Gericht gelte. Nach I könne auch das Geschlecht der Vorgesetzten im Betrieb eine Rolle spielen. E vermutete, dass solche Vorfälle „*unter vier Augen*“ geklärt würden.

*„Es hat eine abschreckende Wirkung, da man sich ja in dem Team, in dem man arbeitet, noch weiter bewegen muss, und wenn dann einmal so ein Verfahren, dass so einen, ich sag mal anrüchigen Hintergrund hat, gelaufen ist, dann riskiert man auch, dass man dann zum Gespött (...) wird.“*

A nannte „*mangelndes Selbstbewusstsein oder vielleicht auch Angst vor Repressalien (...)*“. C meinte, „*weil es in hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen passiert und (...) das sicherlich immer noch die Erziehung ist, das man 'nen bestimmten Grad von Belästigung, wenn es noch nicht so richtig an die Wäsche geht, sag ich mal, für normal hält und das dann gar nicht so wahrgenommen wird oder man jedenfalls nicht auf die Idee kommen würde, sich gerichtlicher Hilfe zu bedienen*“.

Zwei Interviewte sprachen in diesem Zusammenhang die **Beweissituation** an:

*„Ich weiß nicht, wie häufig das real am Arbeitsplatz passiert, aber das wichtigste Kriterium scheint mir, dass die Betroffenen realistisch voraussehen, dass die Beweislage für sie so ungeheuer schwierig ist, dass sie möglicherweise aus diesem Grunde gar keinen Rechtsschutz suchen“ (F).*

Nur D bezog sich in seiner Antwort auch auf die **Sicht des Arbeitgebers**, der nach seiner Meinung daran interessiert sei, „*dass in der Abteilung Friede herrscht und da nicht solche Themen hochgeschaukelt werden*“.



## (2) Verfahrensgedächtnis

Die Interviewten wurden weiter gefragt, weshalb sie sich gerade an die genannten Verfahren gut erinnern könnten. Fünf Richterinnen und Richter gaben an, dass mit den Fällen aufwendige und problematische **Beweisaufnahmen** verbunden waren (A, B, D, F, J). Es wurde auch darauf hingewiesen, dass „*sicherlich die Glaubwürdigkeit der Zeugen in dem Verfahren eine sehr erhebliche Rolle spielte (...). Also da ist ein sehr bitterer Beigeschmack geblieben in dem Verfahren*“ (B). Die Erinnerung hänge mit der besonderen Fallgestaltung zusammen: „*Das hat mich persönlich – als Richter muss ich die Neutralität wahren – aber es hat mich persönlich als Mensch betroffen.*“ Weitere Gründe waren, dass es „*problematische Fallgestaltungen waren, die einem bei der Bewältigung große Probleme gemacht haben. (...) Aber es sind auch andere Fälle, die mir noch sehr in Erinnerung sind und meist sind es die unerfreulichen*“ (H). Auch die **Seltenheit** solcher Verfahren wurde als Begründung genannt: „*So was hat man ja nicht alle Tage. Der Sachverhalt ist ja schon irgendwie spektakulärer, der bleibt dann eher im Gedächtnis haften (...) und es sind ja auch immer besonders heikle Themen, wo die Beteiligten nicht so gern so offen drüber sprechen.*“ (G). In ähnlicher Weise äußerte sich D: „*Das sind also nicht so alltägliche Fälle, wo man sofort weiß, was jetzt die richtige Maßnahme ist als Vorsitzender, sondern da ist man selber etwas verunsichert.*“

C nannte als Begründung: „*(...) dass die besonders unschön waren oder dass die Parteien besonders verhärtet waren, dass es zum Beispiel schwierig war, einen Vergleich zu erzielen.*“

### b) Fallkonstellationen

Die Richterinnen und Richter sind mit unterschiedlichen Fällen konfrontiert. Wir fragten nach Verfahrenskonstellationen, der Art der Verfahren, dem Geschlecht der Beteiligten und eventuellen Häufungen, der Rolle, welche die sexuelle Belästigung in den Verfahren spielte, der Art der Verfahrensbeendigung und dem Instanzenzug.

Die meisten Interviewten nannten **Kündigungsschutzverfahren** als einzige Verfahrensart, in der sexuelle Belästigung von ihnen selbst behandelt wurde (A, C, F, G, H, J). Dabei überwogen Kündigungen **des Belästigers**. Nur A nannte die Betroffene als gekündigte Partei, F hatte von Kollegen von einem Kündigungsschutzverfahren der Betroffenen gehört. D gab an, dass es auch um **Versetzungen** gegangen sei. I meinte, dass „*nach dem Beschäftigtenschutzgesetz aufgrund der Abstufung auch Abmahnungsstreitigkeiten*“ eine Rolle spielten. B benannte zusätzlich ein Verfahren, in dem es um einen **Schadensersatzanspruch** wegen der Eigenkündigung einer Belästigten ging; er habe auch von Klagen auf Widerruf und Unterlassung gegen die Betroffene sowie von einem Fall gehört, in dem sich die Betroffene auf das Leistungsverweigerungsrecht nach § 4 Abs. 2 BeschSchG berief. E berichtete von einem Fall des Schadensersatzanspruchs einer Betroffenen, der gekündigt worden war.

Zunächst meinten alle Interviewten, an den Verfahren wegen sexueller Belästigung seien Frauen beteiligt gewesen. Die **Wahrnehmung** sexueller Belästigung ist also **geschlechtlich konnotiert**. Nur J konnte sich auch an einen Fall erinnern zu „*Belästigung unter Männern auf einem Betriebsbesuch*“, das sei aber „*untypisch*“. Ein weiterer Interviewpartner hatte selbst keine Erfahrung mit Fällen, die Belästigung von Männern betrafen, gab aber zu bedenken, dass es auch möglich sei, „*dass ein Arbeitnehmer mal in diese Verlegenheit gerät*“. Als Belästiger waren den Interviewten ausschließlich Männer in Erinnerung;



F erinnerte im Gespräch einen lange zurückliegenden Fall, in dem einer Frau gekündigt wurde, weil sie nach Ansicht des Arbeitgebers *„in konkretester und unverschämtester Weise sich da der Männer bemächtigt hat (...), das gibt es wohl doch“*.

Angesichts der geringen Fallzahlen wurde die Frage nach weiteren auffälligen Häufungen negativ beantwortet. Lediglich I berichtete von einigen Fällen im Heimbereich: *„Heime, die sich mit der Betreuung von geistig und körperlich behinderten Menschen befasst haben und noch befassen (...), darüber habe ich einige Sachverhalte vorgetragen erhalten, die mit der sexuellen Belästigung zu tun hatten.“*

Weitere Angaben der Interviewten waren als **Mutmaßungen** gekennzeichnet. F meinte, besonders das Gaststättengewerbe sei betroffen. *„Dass da zum Beispiel der Kellnerin an den Busen gefasst wird oder so. Vielleicht ist es ein bisschen Alkohol und die Gäste lassen sich auch gehen und die Kellnerin soll adrett sein, eine hübsche junge Kellnerin, vielleicht aus solchen Umständen.“* Die Belästigung von Auszubildenden wurde von H als Sonderbereich benannt, *„weil wir dort die Besonderheit haben, dass der Auszubildende, ja, ich würde es mal so ausdrücken, Schutzbefehlener ist. Das heißt, er genießt einen besonderen Schutz und ist auch dem Ausbilder besonders anvertraut (...). Sie müssen sich ja auch vorstellen, dass es sich um jüngere Beschäftigte handelt, die vielleicht noch nicht über die Erfahrung verfügen, wie man sich wehren kann.“* Außerdem nannte er den Bildungsgrad der Betroffenen als ein Kriterium für mögliche Häufungen. *„Da handelt es sich nur um meine eigene Betrachtung, da sind es meist die Fälle, in denen sich Arbeitnehmerinnen aufgrund ihrer Aus- und Vorbildung nicht so gut wehren konnten, wie es vielleicht besser Ausgebildeten möglich gewesen wäre. Ich will mich da richtig ausdrücken, ich würde sagen, je höher der Bildungsgrad, umso seltener kommen die Fälle vor Gericht.“*

**Nur formell verankerte Hierarchien** spielten in den Fallkonstellationen für zwei Interviewte eine Rolle. *„Meistens sind es ja Vorgesetzte, die sie da angreifen (...).“* (J). B meinte, er könne nicht direkt auffällige Häufungen benennen, aber nach seiner Ansicht spiele *„der Machtaspekt eine Rolle (...), insbesondere die Belästigung von Vorgesetzten (...). Ich meine schon, dass sich Männer überlegen: Gegen wen kann ich mir das rausnehmen?“* Auf Nachfrage meinte auch B, dies spiele eine Rolle.

Im Verlauf der Gespräche stellte sich heraus, dass sexuelle Belästigungen von den Richterinnen und Richtern in drei **Konstellationen** wahrgenommen wurden: als Hauptaspekt des Verfahrens (A, B, E, G, I), als ein Nebenaspekt oder als unausgesprochener Hintergrund des Falles. H meinte: *„Es ist manchmal ein Nebenaspekt, der auftaucht, wenn eine Kündigung aus anderen Gründen ausgesprochen worden ist, und später kommt auch dieser Vorwurf dann zum Tragen.“* Auch C gab an, als Nebenaspekt habe sexuelle Belästigung eine Rolle gespielt, wenn *„unter anderem auch irgendwelche verbalen Geschichten, meistens Sprüche, auch noch angeführt werden vom Arbeitgeber als Kündigungsgrund“*.

In zwei Gesprächen wurde vermutet, dass sexuelle Belästigungen vorlagen, dies jedoch im Verfahren nicht thematisiert würde. Ein Richter meinte, es sei möglich, dass *„der eine oder andere Vertreter andeutet, da gäbe es noch ein anderes Thema, das soll aber hier nicht zur Sprache gebracht werden“ und dass man unter Umständen „den eigentlichen Kündigungsgrund also*





gar nicht in den Vordergrund schieben möchte“. Die Belästigte habe sich an den Arbeitgeber gewandt mit der Bitte „man möge sie da jetzt ja nicht an die Öffentlichkeit zerren“. Ein anderer verwies auf **rechtliche Grenzen der Thematisierung**: „Manchmal hat man so das Gefühl, das könnte in diese Richtung gehen, aber die Parteien legen größten Wert darauf, das nicht zu thematisieren, und dann muss man so diskret sein, dann darf man nicht insistieren. Das ist der so genannte Beibringungsgrundsatz.“

Ein Großteil der Verfahren werde durch Vergleich beendet, wobei **Abfindungsvergleiche** dominierten. Ein Richter meinte, dass „oftmals die Belästiger darin einen eleganteren Ausgang sehen (...). Die Vergleiche laufen ja meistens darauf hinaus, dass die Sache nicht aufgeklärt wird (...), und ein Vergleich enthält ja auch, also wenn es ein Abfindungsvergleich ist, etwas Positives für die Arbeitnehmerin“ (B). Auch I gab an, dass die Verfahren fast ausschließlich verglichen worden seien. Meist sei es um den Schutz der Betroffenen gegangen. Im Vergleich wurde vereinbart, dass der Belästiger aus dem Betrieb ausschied, „es sei denn, er könnte so weit wegversetzt werden, dass er mit diesem früheren Bereich nicht mehr konfrontiert wird (...), und das ist sehr sehr selten. (...) Die Betroffene hat das Ergebnis: Mit dem muss ich nicht mehr zusammenarbeiten.“ D berichtete, dass überhaupt nur ein Verfahren, an das er sich erinnern könne, mit einem Urteil endete: „Die haben sich dann noch mal außergerichtlich verständigt und er ist mit Zahlung einer Abfindung ausgeschieden, die natürlich höher war, als wenn es noch im laufenden Verfahren gewesen wäre.“

Nach Aussage der meisten Richterinnen und Richter gingen die Verfahren durch mehrere **Instanzen**. C meinte, „bei Kündigungsverfahren, da kann man fast von ausgehen, vor allem weil es um Fortbestand geht, (...) da steht natürlich für den Arbeitnehmer noch mehr auf dem Spiel, da kann man sagen, wenn die nicht in der ersten Instanz verglichen werden, dass die auch in der Regel in die zweite Instanz gehen. Da gibt es, glaube ich, auch keinen Unterschied zwischen sexueller Belästigung und anderen Kündigungsverhalten.“ Auch I war der Ansicht, dass es bei Kündigungsschutzprozessen einen **fast automatischen zweiten Verfahrenszug** gäbe, da man „erst die zweite Instanz wirklich für voll nimmt und wird deutlich machen müssen: Hört mal her, das ist euch aber da schon gesagt worden, ihr bekommt hier nichts anderes gesagt.“ D meinte, dass es den Parteien häufig „ums Prinzip“ ginge. „Ich will auch nichts über die **Anwaltschaft** sagen, aber manche wollen vielleicht erst den Vergleich in der Berufungsinstanz, denn man kriegt gebührenrechtlich das Optimum. Und wenn der **Rechtsschutz** eine Rolle spielt, und das ist immer häufiger der Fall, da sagt man: Jetzt wollen wir es schon mal genau wissen. Wenn der Rechtsschutz die Deckungszusage auch für die zweite Instanz gibt, warum nicht?“

Zwei Interviewte verwiesen auf **spezifische Kriterien** für Berufungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. „In Konstellationen, wo der angebliche Täter dann unterliegt, denke ich, ist es ziemlich klar. Der kämpft bis zur letzten Instanz um seine Rehabilitation (...). Wenn der Täter schon obsiegt haben soll, wird es oft auch so sein, dass der Arbeitgeber weiterkämpft. (...) Sicherlich wird der Arbeitgeber (...) sagen: Wir brauchen eine lückenlose Aufklärung (...). Ich muss sehen, wenn ich diesen Arbeitnehmer wieder bei mir im Betrieb beschäftige, ich aber auch der Belegschaft und dem Betriebsrat präsentieren kann (...). Ich habe alles getan, um wieder Ruhe hier reinzubringen“ (A). Den **Rehabilitationswunsch des Belästigers** betonte auch ein anderer Gesprächspartner.





Daneben kam auch die **Betroffene** hinsichtlich einer Mobilisierung der zweiten Instanz in den Blick: „Das wirkt wie ein Strafurteil. Wenn man glaubt, dass der Belästiger das gemacht hat, dann ist er für manche Positionen in der Wirtschaft nicht mehr zu brauchen, und er wird versuchen, diesen Makel loszuwerden. Und wenn die Belästigte wirklich belästigt worden ist und jetzt auch noch dazu vom Gericht ein Urteil bekommt, das sei nicht passiert, dann ist sie ja sozusagen zum zweiten Mal gekränkt worden. (...) Und da ist sie meines Erachtens wie mit einer unschuldigen Verurteilung in die zweite Instanz getrieben“ (F).

## 2. Besonderheiten im Umgang mit Verfahren sexueller Belästigung

Auf die Frage, welche Kriterien in den Verfahren eine besondere Rolle gespielt hätten, wurden **drei Themen** angesprochen: die Beweisaufnahme, die den Interviewten auch Anlass war, sich an diese Fälle gut zu erinnern, eine als ungewöhnlich empfundene Verhandlungssituation und die Konfrontation mit der eigenen Geschlechterrolle der Richter.<sup>464</sup>

### a) Beweisaufnahme

Eine Besonderheit der Verfahren war für A, B, E, F, H die Beweisaufnahme, die von allen als **schwierig** bezeichnet wurde. Allgemein äußerte H, dass „meist die tatsächliche Erforschung des wahren Sachverhalts erhebliche Schwierigkeiten für das Gericht bietet, weil die Zeugenaussagen schwierig zu bewerten sind“. Ähnlich gab E an: „In unserer Entscheidung war ausschließlich ein Beweisproblem. Er musste einen Zusammenhang herstellen, dass der Arbeitgeber nicht entsprechende Maßnahmen ergriffen hat, um den Arbeitnehmer davon abzuhalten.“ B stellte fest: „Ein besonderes Problem ist natürlich die Beweislast in den Verfahren.“ F ging davon aus, dass die Fälle in der Regel erst zu Gericht kämen, wenn die „Frage, ob das eine sexuelle Belästigung ist (...), überhaupt keine Frage ist (...), sondern wenn es nur noch darum geht: Ist es passiert oder ist es nicht passiert? (...) Der, der Rechtsfolgen daraus ableiten will, also der, der kündigen will, oder die Arbeitnehmerin, die den Arbeitgeber verklagt (...), die müssen beweisen, dass das passiert ist. Und dieser Beweis gelingt nur in Ausnahmefällen. Wenn sexuell belästigt wird, sind das meistens Situationen, in denen Beweise nicht entstehen.“

Die Beweisaufnahme wurde in der Regel anhand von Zeugenbefragung durchgeführt. Dabei stand die **Befragung der Betroffenen** im Mittelpunkt. Die Richterinnen und Richter erläuterten die für sie wichtigen Kriterien der Befragung. „Gerade bei dem abgeschlossenen Bereich der beiden Personen kommt es sehr genau darauf an, welches Bild wir uns als Kammer von der Zeugin, die Belästigungen vorträgt, machen und inwieweit ihr der angesprochene Arbeitnehmer hier entgegenhalten kann, dass es nicht die Örtlichkeiten waren oder gewesen sein konnten, dass es nicht der zeitliche Rahmen gewesen sein konnte, weil Gespräche woanders geführt worden sind. (...) Also die Glaubwürdigkeit hat ein erhebliches Gewicht. (...) Ja, wie sie die Aussage macht, natürlich kann jeder nervös sein, selbstverständlich, das ist sozusagen unser Arbeitsbereich, aber die natürliche Nervosität eines Zeugen oder einer Zeugin, das ist selbstverständlich, aber kann ja sein, dass sie sich in Widersprüche verwickelt, nicht, dass ihr etwas ande-

<sup>464</sup> In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Gespräche von einer weiblichen Interviewenden durchgeführt wurden. Es ist möglich, dass auch diese Geschlechterkonstellation einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Problematik im Gespräch hatte.



*res plötzlich in Erinnerung gelang und sie also etwas ergänzt. (...) Es muss so etwas durchaus möglich sein, darüber machen wir uns Gedanken, und wenn uns da keine Zweifel kommen, dann haben wir keine Veranlassung, der Zeugin nicht zu glauben. (...) Wir dürfen als Gericht keinem Zeugen Misstrauen entgegenbringen“ (I).*

A stellte ebenfalls einen deutlichen Bezug zu **allgemeinen Verfahrenskriterien** her. *„Da gehe ich nach den allgemeinen Kriterien, die wir anwenden bei der Frage der Beweiswürdigung, also Glaubwürdigkeit des Zeugen, Glaubhaftigkeit der Aussage, aus, das war eine Gesamtbetrachtung letztendlich, eine Gesamtschau, das Opfer klang überzeugend. (...) Das ist eben eine ganz schwierige Sache, weil Sie haben in so einem Verfahren eben Täter und Opfer und der eine sagt Ja, der andere sagt Nein und einem müssen Sie letztendlich glauben, weil sonst kommen Sie zu keinem Ergebnis und ein Nicht-Ergebnis ist vor Gericht nicht vorgesehen.“*

Andere Interviewte nannten keine abstrakten Kriterien für die Beweisaufnahme. *„Die ZPO ist ja auch neu, aber auch da steht ja über die Art Befragung von Zeugen nichts drin. Auch da ist es faktisch dem Fingerspitzengefühl des Vorsitzenden überlassen“ (D).* Ähnlich äußerte sich H: *„Es wird immer versucht, abstrakte Kriterien aufzustellen für die Bewertung einer Zeugenaussage. Ich glaube, das geht einfach nicht, weil wir ‘s mit Menschen zu tun haben, und jeder Mensch ist anders und jede Situation bei der Aussage ist anders. (...) Und es gibt ja auch Fälle, jetzt will ich diese spezielle Fallgestaltung mal nicht ansprechen, wo Zeugen auch beherzt lügen (...), und da muss man natürlich versuchen, aus dem Verhalten des Zeugen und der Art der Aussage zu ermitteln, ob die Wahrheit gesagt worden ist, oder nicht.“* Deutlich wurde bei allen Interviewten, dass die Befragten hier auf ihre Erfahrung und persönliche Einschätzung einer Situation zurückgreifen müssen.

Als Schwierigkeit wurde die **emotionale Beteiligung der befragten Zeuginnen** im Verfahren eingeschätzt. *„Das ist schon ein Prozess gewesen, der insgesamt sehr scharf und schwierig war. Auch dadurch, weil das Opfer eben auch immer am Rande eines – und jetzt muss ich wieder vorsichtig sein – für uns zumindest ersichtlichen Nervenzusammenbruchs war.“ (A).* Ähnlich äußerte sich J: *„Es war eine Beweisaufnahme, die ging von 9.30 bis 16.00 Uhr mit ‘ner Stunde Mittag, und in regelmäßigen Abständen war die Frau nervlich völlig am Ende, hat gezittert, brach in Tränen aus, wir ha‘m abgebrochen und ‘ne Pause gemacht.“* Auch I bezog sich auf Schwierigkeiten, die durch die psychische Verfassung von Zeuginnen hervorgerufen wurden. *„Das ist so die persönliche Psyche. Ich halte es für unwahrscheinlich schwierig, auch weiterhin noch, diese Vorwürfe durch eine Beweisaufnahme zu festigen, aufzuklären, mit einem entsprechenden Fragerecht auch des betroffenen Arbeitnehmers. Es ist einem da mulmiger, als wenn ich über ‘nen Diebstahl oder ‘ne Tötlichkeit eine Beweisaufnahme durchführen muss.“* Für F ist die emotionale Beteiligung der Zeugin ein Grund für eine **besonders kritische Haltung des Gerichtes** gegenüber ihrer Aussage. *„In so einer brisanten Sache, wo die Frau sozusagen selbst Gekränkte ist, Beleidigte ist, Opfer ist, da ist man sehr, sehr kritisch mit der Beweiswürdigung, mit der Zeugenaussage. Sie hat keinen Abstand in der Sache.“* Auch D verdeutlicht, dass die Richterinnen und Richter Beweisaufnahmen bevorzugen, in denen die Zeugenbefragungen in nüchterner und sachlicher Weise ohne eine spürbare emotionale Beteiligung durchzuführen sind. *„(...) es war ja aus unserer Sicht erfreulicherweise eine völlig emotionslose Befragung.“*



### b) Verhandlungssituation

Drei Richterinnen und Richter nannten sofort Konstellationen, die ihnen **ungewöhnlich** oder nur für diese spezifischen Fälle zutreffend schienen. Eine Zeugin habe angegeben, die Anwesenheit des Täters nicht ertragen zu können, und sei deshalb in Begleitung einer Psychologin erschienen (A). In einem Verfahren hatte J der Zeugin einen persönlichen Brief geschrieben statt „einer kalten Ladung“ und dafür gesorgt, dass sie sich vor Verhandlungsbeginn in einem anderen Raum aufhalten konnte, um ihr „*das berühmte **Spießbrutenlaufen zu ersparen***“. Auch die Befragungssituation sei anders gestaltet worden als sonst: „*Im **Sitzungssaal** habe ich sie ganz nach vorne gesetzt und der Belästiger saß ganz weit hinten, so dass sie ihn nicht sehen musste*“. I berichtete, die betroffene Zeugin in Abwesenheit des Belästigers gehört zu haben. Ein Richter hatte „*das Empfinden, das war nicht für die Belästigten unangenehm, sondern das war für den Belästiger unangenehm, da hatte ich den Eindruck, dass man vermeiden wollte, dass das vor Gericht jetzt im Einzelnen aufgeklärt wird*“.

In keinem Fall habe eine **Zeugin rechtlichen Beistand** in Anspruch genommen. Es waren auch nur anwaltliche und **keine gewerkschaftlichen Vertretungen** erinnerlich. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass nicht aufgefallen sei, dass sich der gewerkschaftliche Rechtsschutz weniger engagiere.

### c) Die eigene Geschlechterrolle

Vier der sechs interviewten **Richter** wiesen darauf hin, dass sie im Rahmen von Verfahren um sexuelle Belästigung ihre **eigene Geschlechterrolle** im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Verhandlungssituation und ihre Entscheidungsfindung **hinterfragt** hätten. „*Ich bin ein Mann und muss eine Frau befragen, wo sie überall berührt worden ist, und die Frau muss genauso sicher antworten, ich muss es dann noch in das Protokoll umsetzen*“(I). Ähnlich äußerte sich J: „*Wir leben ja in einer Männergesellschaft, die Justiz ist weitgehend männlich und beim (...) ist es auch so, dass der Vorsitzende Richter, also ich habe zur Rechten wie zur Linken jeweils einen Schöffen, das sind überwiegend Männer und diese Situation war mir auch unangenehm.*“

Auch B thematisierte seine Geschlechterrolle in Ausführungen zu Zeuginnenbefragungen: „*(...) worauf man sicherlich als Mann achtet, ist, das man versucht, auf irgendeine Weise der Frau gerecht zu werden (...), dass nicht der Eindruck entsteht, der Belästiger war ein Mann, der Richter ist auch ein Mann und vielleicht alle Richter sind Männer, die drei, die dort sitzen, und das ist irgendwie so 'ne Männerhaltung gegenüber Frauen, die jetzt von Männern unterstützt wird.*“

D und J sahen ihre eigene Geschlechterrolle auch in Zusammenhang mit Schwierigkeiten bei der Entscheidungsfindung. Sie verweisen auf **nicht juristische Hilfen**. „*Es ist etwas, was man nicht so ohne weiteres richtig macht und wo man dann sich vielleicht auch als Mann Vorwürfe gefallen lassen muss, und solche Sachen bespricht man dann vielleicht halt im Bekanntenkreis unter Hinzuziehung von befreundeten Damen oder meiner Frau.*“ Auch J erwähnte, dass „*ich mit meiner Frau über diesen Fall über Abende gesprochen habe und auch mit Freundinnen meiner Frau, also das richtige Verständnis von so einer heiklen Situation zu gewinnen (...)*“.

Hier handelt es sich um die **Wahrnehmung** des Problems als **geschlechtsbezogener Thematik** in doppelter Hinsicht. Zum einen ist die Täter-Opfer-Konstellation präsent



(„Männer belästigen Frauen und das hat Konsequenzen auch für die konkrete Verhandlungssituation“), zum anderen wird differente Wahrnehmung vorausgesetzt („Frauen haben aufgrund ihres Geschlechts eine andere Sicht auf und ein anderes Verständnis für die Thematik sexueller Belästigungen“).

### 3. Einschätzung des BeschSchG

Die Einschätzung des BeschSchG war stark abhängig von dem Erfahrungsbereich der Richterinnen und Richter, aber auch abstrakt vorhanden.

#### a) Gesetzeskenntnis

So, wie die Entscheidungsanalyse zeigt, dass das BeschSchG selten Anwendung findet, zeigen die Interviews, dass **detaillierte Kenntnisse** des BeschSchG oft **fehlen**. G war der Ansicht, dass „jeder schon mal gehört hat vom Beschäftigtenschutzgesetz, aber ich glaube ehrlich gesagt nicht, dass jeder schon mal reingeschaut hat“. J hatte das Gesetz mal „quer gelesen“ und sich dann fallbezogen genauer damit auseinandergesetzt. Zu seinen Kollegen meinte er: „Ich kenne Richter, die einmal im Jahr in die Bibliothek gehen, die sich mit der aktuellen Entwicklung des Rechtes nicht befassen.“ Ein Gesprächspartner räumte ein, dass ihm selbst das Gesetz unbekannt war. „Also ich möchte jetzt mal ganz ehrlich sein. Das setzt mich in ein sehr schlechtes Licht. Ich habe das Gesetz zum ersten Mal gelesen, nachdem sie mich gefragt haben“ (F). Ebenso wurde in dem Gespräch vermutet, dass drei Viertel der Kollegen das Gesetz genauso wenig kennen würden wie die Beisitzer. Dabei wurde jedoch eine Einschränkung gemacht: „Vielleicht der ein oder andere, ich sag mal eine Gewerkschaftlerin, die in der Frauenbewegung aktiv ist.“

Drei Richterinnen und Richter meinten, es sei selbstverständlich, das Gesetz zu kennen. „Als Richter haben wir die Pflicht, uns zu informieren, wenn neue Gesetze erlassen werden“ (E). A antwortete knapp: „Also als Arbeitsrichter sollte ich eigentlich alle einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften, sobald sie veröffentlicht werden, kennen.“ Auch D gab an, dass ihm das Gesetz bekannt war und auch in seinem letzten Fall in den Schriftsätzen der Anwälte zitiert worden war. „Die haben sich da auch etwas in das Beschäftigtenschutzgesetz eingelesen.“

H und I sei das Gesetz noch aus dem Gesetzgebungsverfahren bekannt, wobei I sich vorstellen konnte, „dass dem Gesetz nicht die große Bedeutung beigemessen worden ist in der Kollegenschaft, wie zum Beispiel Änderungen im Betriebsverfassungsrecht“. Zudem handele es sich bei den Beisitzern vielfach um Personalräte, Betriebsräte und Personalleiter, „die von Berufs wegen damit zu tun haben, sich damit befassen müssen“. Insofern nahm ein Richter bei dieser Personengruppe eine größere Gesetzeskenntnis an.

#### b) Anwendung des Gesetzes

Die meisten Richterinnen und Richter bejahen, das BeschSchG im Rahmen ihrer Rechtsprechung bei Fällen sexueller Belästigung auch angewendet zu haben. Dies deckt sich nicht mit dem Ergebnis der Entscheidungsanalyse, wonach in zahlreichen Fällen, in denen es um sexuelle Belästigung geht, nicht auf das BeschSchG Bezug genommen wird (oben C.II.6.). Es wurden **drei Fälle** beschrieben, in denen das Gesetz nach Ansicht der Interviewten **nicht anwendbar** war.



Ein Fall betraf einen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, der „*in seiner Freizeit sexuell Frauen belästigt hat*“. G war der Ansicht, dass das Gesetz „*keine Anwendung findet*“, da es nicht sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gewesen sei. Die Kündigung des Arbeitgebers war zwar aus formalen Gründen unwirksam, jedoch „*waren wir schon der Meinung, gerade wenn es sich um Bedienstete des öffentlichen Dienstes handelte, die müssen ja auch ein bestimmtes Erscheinungsbild nach außen auch gegenüber Dritten verkörpern*“.

I beschrieb Fälle der Belästigung von Heimbewohnerinnen durch ihre Betreuer. Dazu hieß es: „*Nein, das würde nicht originär unter Beschäftigtenschutzgesetz fallen, sondern das würde unter allgemeine Regeln der Verpflichtung der Institution, die ein solches Heim betreibt, unterhält, fallen. (...) So will ich das mal definieren. Weniger Beschäftigtenschutzgesetz. (...) Das ist also der Bereich der Arbeitskolleginnen und -Kollegen.*“ Auf die Nachfrage, ob das Verhalten gegenüber den Heimbewohnerinnen, denn als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz anzusehen sei, verneinte der Gesprächspartner zuerst, korrigierte sich jedoch unmittelbar: „*Ich würde das durchaus auch als sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich, am Arbeitsplatz bewerten, denn das ist nicht außen, dass er sie zu Hause aufsucht.*“

In einem weiteren Fall ging es um den Schadensersatzanspruch einer gekündigten Betroffenen. E hatte in diesem Fall nur das **BGB** angewendet, „*weil das Beschäftigtenschutzgesetz nicht offen gelassen hat, dass man gegen den Arbeitgeber im Sinne von Schadensersatz vorgeht*“. Das BeschSchG sei für diese Verfahren keine Rechtsgrundlage. Allerdings wird das BeschSchG vor Gericht auch in solchen Fällen genutzt (dazu oben C.I.).

### c) Juristische Wertung der Details

Überlegungen zu **Regelungsgehalt und Systematik** des BeschSchG waren **selten**. **Vertieft** wurde dagegen die **Subsumtion** unter die Definition, die Tatbestandsmerkmale der erkennbaren **Ablehnung** und des **Vorsatzes** sowie die von dem Arbeitgeber zu erlassenen Maßnahmen. Zudem gab es Aussagen zum Schutzzweck des Gesetzes.

Auf die Frage, ob das BeschSchG ihrer Ansicht nach die Rechtslage verändert habe, thematisierten einige den **Schutzzweck** des Gesetzes. „*Das Beschäftigtenschutzgesetz ist ja nichts anderes eigentlich, als die Ausprägung einer Notwendigkeit zu handeln, die bereits anerkannt ist, die den Wertungen unseres Rechtssystems entspricht. (...) Das Beschäftigtenschutzgesetz schützt den oder die Betroffene*“ (A). Die Gesprächspartnerin bezog die Frage darauf, ob ihrer Meinung nach „*der Arbeitgeber das Beschäftigtenschutzgesetz im Hinterkopf hat, oder ob es seinem allgemeinen Rechtsverständnis entspricht, seine Arbeitnehmerinnen vor sexueller Belästigung zu schützen*“.

Auch I stellte einen unmittelbaren **Zusammenhang mit der Situation in den Betrieben** her: „*Es hat insoweit die Rechtslage verändert, dass sie den Arbeitgeber verpflichtet hat, auch diesen Schutz ernst zu nehmen und im Betrieb zu achten, durchzusetzen. (...) Ich habe den Eindruck gewonnen, dass dadurch auf Arbeitgeberseite ein Umbruch erfolgt ist.*“ Ein anderer Interviewter meinte: „*Der Anwendungsbereich des Gesetzes liegt vielleicht mehr im betrieblichen Alltag als im gerichtlichen*“ (D).





Deutlich wird hier, dass der Schutzzweck des Gesetzes als Auftrag an Arbeitgeber interpretiert wird, der aber **keine Konsequenzen** auf die Anwendung und Auslegung des Gesetzes vor Gericht hat. Nur C meinte, die Rechtslage habe sich im Prinzip verändert, und „*was da drin ist, hätte man vielleicht vorher in der Rechtsprechung auch schon ähnlich gesehen, über allgemeine Generalklauseln oder Schutzpflichten und so weiter (...), aber es ist natürlich sicherlich so, dass durch solche Gesetze, überhaupt Antidiskriminierungsgesetze, dass sich natürlich bestimmte Rechtsgrundsätze da noch mal, ich weiß nicht, ein stärkeres Gewicht bekommen und von daher auch sich sicherlich die Rechtslage verändert*“.

Richterinnen und Richter gehen mit der **Definition** sehr **unterschiedlich** um. H hatte grundsätzlich Probleme mit der Subsumtion: „*Es geht um jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Ja das ist, wie wollen sie das greifen? Wo fängt das an, wo hört das auf?*“ Andere meinten, ein Verhalten sei leicht unter sexuelle Belästigung zu subsumieren. „*Das waren keine Grenzfälle, sondern (...) ganz eindeutige. In dem einen Fall wurde (...) der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses an die Vollziehung des Beischlafes geknüpft, ich glaube da sind wir unstreitig so weit. In dem zweiten Fall ging es (...), ich erinnere mich an eines, die Frau soll sich vor einem Aktenschrank gebückt haben und der Täter soll gesagt haben, in der Stellung solle sie verharren, das sei jetzt ganz gut so, Punkt, Punkt, Punkt (...)*“ (A). Auch H meinte: „*Nein, da hatten wir ehrlich gesagt keine Schwierigkeiten, weil das Fälle relativ eindeutiger Art waren, die hier wohl keine Diskussionen offen ließen.*“ Ähnlich äußerte sich auch I: „*(...) alles das, was uns vorgetragen war (...), war vom Anlass her und nachher auch vom Ergebnis der Beweisaufnahme her klare sexuelle Übergriffe, klare Belästigungen, geschlechtlich gezielte Belästigungen der Arbeitnehmerinnen, an die Brust fassen, sonstig streicheln und Äußerungen, die auf den Austausch von sexuellen Beziehungen, geschlechtlichen Beziehungen hinzielten. (...) Wirklich gröbere Verhaltensweisen.*“ Die Verhaltensweisen, die vor Gericht Thema waren, wurden also in der Regel als „eindeutig“ eingestuft.

Hinsichtlich der **Kriterien für Grenzfälle** gab es größere Unterschiede. C meinte: „*In dieser einen Entscheidung (...), es geht um die Frage: Hat 'ne sexuelle Belästigung stattgefunden? (...) das hängt immer vom konkreten Einzelfall ab, von den Beteiligten, wie die Situation ist, in welchen Abhängigkeitsverhältnissen welche Äußerungen und Handlungen entstehen, dafür sind wir auch Richter, dass wir den Einzelfall entscheiden.*“ Andere gingen auf die **Sichtweise der Betroffenen** und auf die **Verhaltensweise** ein. „*Der Richter kommt auf sexuelle Belästigung, wenn er das subsumieren kann. Es muss 'ne Verhaltensweise sein, die gegen die, ja mal so 'n Schlagwort, gegen unsere Political Correctness in diesem Zusammenhang geht; wenn man das Gefühl hat, also das ist was für die Machokasse, wenn es so schlüpfrigen Inhalt bekommt und man das Gefühl hat, dass da nicht alle mit Leichtfertigkeit drüber weggehen. Natürlich werden überall sexistische Witze gemacht, oder Bemerkungen gemacht oder Andeutungen gemacht. Es kommt darauf an, ob sich irgendjemand dadurch unangenehm angesprochen fühlt*“ (J).

Auch B bezog sich auf das Verhalten sowie auf die Reaktion der Betroffenen: „*Ich muss sagen, das war bei mir noch nicht so ein schwieriges Thema, also ich denke, wenn jemand was sagt, oder sich so verhält (...), also die Äußerung, die da kommt, die sind dann meistens ziemlich drastisch. Da kann man gar nicht drüber streiten, dass das in Richtung Sexualität geht und der andere sagt, ich wünsche das nicht, dann, denke ich, ist damit die Grenze aufgezeigt (...).*“



Daneben wurde sowohl die Sicht der Betroffenen als auch die Sicht der Belästiger berücksichtigt. „Das Problem bei der Sache ist, dass ich mir nicht nur den Blickwinkel des Opfers zu Eigen machen darf, sondern ich muss mir auch den Blickwinkel des Täters zu Eigen machen. Denn der (...) wird sicherlich (...) sagen (...), ich konstruiere mal, aber ich habe doch schon seit fünf Jahren immer diese schlechten Witze gemacht und keiner hat sich darüber aufgeregt (...) und im sechsten Jahr kommt auf einmal der große Aufschrei. Wenn das so dargestellt wird, ist es aus Sicht des Täters natürlich überhaupt nicht als sexuelle Belästigung motiviert(...). Ich muss schon einen objektiven Maßstab ansetzen, aber letztendlich durch subjektive Besonderheiten kann dieser Maßstab natürlich verrutschen“ (A).

Die Gespräche verdeutlichten, dass die **Definition** sexueller Belästigung **nicht leicht** fällt, weil unklar ist, was sexuell ist und, falls subjektive Kriterien gelten, welche Sichtweise ausschlaggebend sei. D erzählte, dass seine Kammer in einer Entscheidungssituation versuchte, alle drei Möglichkeiten zu berücksichtigen: „Ja, ob sich da jemand belästigt fühlte, ob da er sich durch irgendeine Handlungsweise erregen wollte oder den anderen. Das haben wir dann so mit unseren laienhaften Überlegungen gedacht, das könnte entscheidend sein. Ob das irgendwie diesen sexuellen Touch hatte, diese Handlung.“

Der Umgang mit den **Tatbestandsmerkmalen erkennbare Ablehnung und Vorsatz** differiert ebenfalls. Richter J hielt erkennbare Ablehnung für ein besonders wichtiges Tatbestandsmerkmal, das bei der Subsumtion zu berücksichtigen war: „(...) ob die sexuelle Anmache von der Betroffenen erkennbar abgelehnt wurde (...). Wenn man nicht ganz weltfremd ist stellt man ja auch fest, dass auch in Arbeitsbeziehungen Beziehungen geknüpft und sogar Ehen geschlossen werden (...) Eine erotische Beziehung ist ja von diesem Gesetz nicht verboten, sondern es kommt immer auf diese erkennbare Ablehnung an, die, ich muss sagen, das ist ein sehr weiser Gesetzgeber gewesen, der das gemacht hat, weil der von diesem idealtypischen Bild einer sehr emanzipierten Frau ausgeht. Ein sehr aufgeklärtes Frauenbild.“

Andere wiesen auf die **Gegenwehr** der Betroffenen hin. „Dann ist häufig streitig, ob sich die Betroffene dagegen zur Wehr gesetzt hat (...). Das setzt ja auch das Beschäftigtenschutzgesetz voraus, denn wenn das beide Seiten wollten, ist es natürlich keine Belästigung mehr. (...) Zum Beispiel wenn man irgendwelche anzüglichen Witze erzählt, solche Sachen, kann dann der Streitpunkt sein, ist das erkennbar abgelehnt worden oder haben alle mitgelacht und weiter erzählt (...).“ C meinte jedoch auch, dass dies **einzelfallabhängig** sei.

Um den **Vorsatz** des Belästigers ging es nur in zwei Gesprächen. Richter B sah das Problem im Zusammenhang mit einem Fall, in dem fraglich war, ob eine Berührung zufällig passiert war: „(...) bis auf einen Fall, da kann ich mich erinnern, das ist auch schon länger zurück, da war's dann strittig, ob es nicht 'ne zufällige Berührung war (...), aber da spielt natürlich dann auch die Absicht 'ne Rolle.“ Lediglich E ging darauf ein, wie das Vorsatzkriterium in der Subsumtion zu behandeln sei. „Ich würde nicht überwiegend darauf abstellen, ob der Arbeitnehmer, der eine sexuelle Belästigung vornimmt, die überwiegend als sexuelle Belästigung gedacht hat. Ich denke, da ist auf den Empfängerhorizont abzustellen. Wie der Betroffene das nach den Umständen auffassen musste.“





Auf den Versuch einer abstrakten Definition der Tatbestandsmerkmale erkennbare Ablehnung oder Vorsatz ließ sich demnach nur eine Gesprächspartnerin ein. Die anderen verwiesen entweder auf den Einzelfall oder beließen es im Gespräch dabei, dass diese Elemente in der Entscheidung insofern eine Rolle spielen, als dass mit ihrer Hilfe das belästigende Verhalten gegen andere Verhaltensformen abgegrenzt wird.

Bei der Frage nach den **Entscheidungskriterien, die eine besondere Rolle spielen**, wurden von zwei Richtern die Verhältnismäßigkeitsprüfung und die Interessenabwägung bei der gerichtlichen Überprüfung der durch den Arbeitgeber erlassenen Maßnahme benannt. Beide bezogen sich auf Kündigungsschutzverfahren. H stellte auch einen Vergleich zur Rechtslage vor Inkrafttreten des BeschSchG an: *„Das Gesetz setzt ja im Beschäftigtenschutzgesetz bestimmte Maßnahmen voraus, (...) früher haben wir das aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hergeleitet (...), aus Paragraph 618 BGB. Die Schwierigkeit, die bei der Kündigung zu berücksichtigen ist, dass ich's hier zu tun habe nicht mit der Verletzung der Rechte des Arbeitgebers, beim Diebstahl wäre das klar, sondern mit der Verletzung der Rechte anderer Arbeitnehmer. Und dann ist natürlich bei der Interessenabwägung nicht so im Vordergrund, ob der Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt hat, sondern es ist in der Tat wohl in den Vordergrund zu rücken, das Verhältnis zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer, dem gekündigt worden ist, zu dem Arbeitnehmer, der belästigt sein soll.“* Er bezieht sich indirekt auf den Schutzzweck des Gesetzes, den er bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen hat. Dann ging es auch um die **Verhältnismäßigkeitsprüfung**: *„Die Kündigung ist immer das Mittel, das als letztes ergriffen werden darf, Ultima Ratio. Das heißt, ich muss, bevor ich die Kündigung für gerechtfertigt halten kann, als Gericht prüfen, ob nicht auf andere Weise eine Sanktion oder eine Lösung ergriffen werden kann, die dem Arbeitnehmer, dem gekündigt worden ist, den Arbeitsplatz erhält, aber andererseits auch den belästigten Arbeitnehmer schützt. Da ist einmal die Möglichkeit der Abmahnung und dann gibt es (...) auch die Möglichkeit der Versetzung innerhalb eines Betriebes (...), nur, das geht natürlich nicht in jedem Betrieb. (...) Wir können nur entscheiden, ob die Kündigung wirksam ist oder nicht wirksam ist. Wenn wir zu dem Ergebnis kommen, die Kündigung ist nicht wirksam, dann kann das einmal darauf zurückzuführen sein, dass wir sagen, das ist gar keine Belästigung gewesen. Oder wir sagen, der Arbeitgeber hätte angesichts des Grades der Belästigung es mit einer Abmahnung bewenden sein lassen können. Dann steht das so im Urteil drin. Dann kann der Arbeitgeber natürlich danach die Abmahnung aussprechen.“*

In diesem Zusammenhang sehen Richterinnen und Richter **Probleme für den Arbeitgeber**. So soll das mildeste Mittel eingesetzt, aber auch die Betroffene geschützt werden; zudem sei die Art des Verhaltens zu berücksichtigen. Die Schwere des belästigenden Verhaltens war auch für D wichtig: *„Ja, beim Kündigungsrechtsstreit ist immer im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen, wie lange auch das Arbeitsverhältnis schon bestand und war es bisher beanstandungsfrei und je länger und je älter der Arbeitnehmer, desto mehr Fürsorge und Rücksichtnahme muss er auch aus der Sicht des Arbeitgebers genießen, und da müsste ich dann vorrangig an Versetzungen mal denken und das Ganze muss ich dann natürlich auch ins Verhältnis setzen zu dem, was passiert ist vor Ort. Das kann ja 'ne Tätlichkeit oder 'ne sexuelle Nötigung kann ja ganz anders zu behandeln sein als ein zotiger Witz oder eben mal so ein scheuer Kuss auf dem Sofa im Nachtdienst.“* Die Interviewten hatten Schwierigkeiten, weil die Kündigung anhand der aufgestellten Kriterien als unwirksam zu beurteilen war, obwohl sexuelle Belästigungen auch nach Ansicht der Richter stattgefunden hatten. Die aufgezeigten



Kriterien entsprechen arbeitsrechtlichen Grundsätzen. Die traditionelle Orientierung des Arbeitsrechts und das BeschSchG harmonieren also nicht, sondern stehen in einem **Spannungsverhältnis** zueinander. Hier zeigt sich eine **Implementationschwierigkeit in der Anwendung des BeschSchG**.

#### d) Ausblick und Kritik

Fast alle Interviewten gingen spontan davon aus, das BeschSchG habe die Rechtslage zu sexueller Belästigung nicht verändert. Das Gesetz wurde als „**überflüssig**“ (H, F) bezeichnet. *„Die materielle Rechtslage ändert es überhaupt nicht und an der Beweislage ändert es auch nichts und damit bleibt alles beim Alten“* (F). J meinte, dass sich ohne das Gesetz an seiner *„Rechtsprechung nichts ändern“* würde. Es handele sich um **allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze**, die *„man also auch aus der bisherigen Rechtsprechung und den weiteren Gesetzen ohne weiteres herleiten“* können (G).

Die Richterinnen und Richter hatten den Eindruck, das Gesetz werfe **„sehr viele Schwierigkeiten“** auf, *„insbesondere die vielen unbestimmten Rechtsbegriffe, die das Gesetz hier beinhaltet (...). Das ist das Problem, was wir mit vielen Bestimmungen im Arbeitsrecht haben, die sind alle ausfüllungsbedürftig und eröffnen einen großen Ermessensspielraum. (...) Am Ende bleibt's dann doch wieder im Ermessen des Gerichtes, beispielsweise Paragraph 3 Absatz 2: Der Arbeitgeber hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen. Was sind denn geeignete Maßnahmen? Paragraph 4 Absatz 1 angemessene, bis hin zu Paragraph 4 Absatz 3, wo es dann heißt: (...) in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, und Absatz 2 finde ich besonders krass, das birgt eine große Risikoquelle für Arbeitnehmer, wenn es darin heißt: (...) soweit dies zum Schutz erforderlich ist. Das gibt so einen weiten Ermessensspielraum, insbesondere muss man hier eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vornehmen, da geht der Arbeitnehmer ein großes Risiko ein und das Gericht sieht das anders und hat noch ein milderes Mittel parat. Ich weiß nicht, ob das so viel Klarheit bringt, dieses Gesetz (...). Dann hat man natürlich hier auch das Problem, zum Beispiel bei Paragraph 2 Absatz 2 die sexuelle Belästigung zu definieren. Das ist erst mal das Schwierigste. Wenn man das bejaht hat, kommt man ja erst dazu, die weiteren Maßnahmen zu bedenken (...).“*

Drei Interviewte konnten **konkrete Vorteile** des BeschSchG für ihre richterliche Praxis benennen. Dies betreffe die Definition sexueller Belästigung und das Gesetz als Argumentationsgrundlage. *„Also da hilft mit Inkrafttreten doch das Beschäftigtenschutzgesetz, um auch den lockeren Umgangston als solches zu bewerten, den Arbeitskollegen das deutlich zu machen, dass man nicht nur darüber lacht, sondern auch die Intimsphäre der anwesenden Arbeitnehmerinnen anspricht und da eingreift, auch durch Versenden von E-Mails mit eindeutigen sexuellen Aussagen. Da glaube ich schon, dass für die Einordnung eine Bewertung durch den Gesetzgeber vorbereitet worden ist, die uns die leichtesten Stufen dessen, was das Gesetz beabsichtigt, auch definiert und uns auch darüber Entscheidungen ermöglicht“* (I). B meinte, dass das Gesetz *„einen Anspruch zum Ausdruck“* bringe und es insofern auch als *„Argumentationsgrundlage“* dienen könne. D hatte schon einmal gehört, dass man sich auf das Leistungsverweigerungsrecht berief: *„(...) bei mir hat der Arbeitgeber gleich bei dem ganzen Sanktionskatalog zur stärksten Waffe gegriffen und da sieht man, ja, man kann das den Leuten dann auch vorlesen, dass das ja auch in einem Stufenverhältnis steht (...), da gibt es auch schon Rechtsprechung dazu, unabhängig vom Katalog des 4 Absatz 1. Aber man hat es noch*



*mal schön plastisch (...). Insofern schafft es dann auch noch mal Sicherheit, allein in der mündlichen Verhandlung.“*

Einige der Interviewten meinten, das Gesetz habe dennoch eine „**Daseinsberechtigung**“ (H). Es hieß, dass *„das Gesetz durch seine Existenz das Bewusstsein in der Bevölkerung und in den Betrieben für bestimmte Probleme, die existieren, geweckt hat. (...) Das ist jetzt die politische Seite, vorher war’s die rechtstechnische Seite. Die politische Seite des Beschäftigtenschutzgesetzes ist sicherlich nicht zu unterschätzen“* (H). J war der Ansicht, das Gesetz spreche *„mit großer Sensibilität und sehr differenziert Selbstverständlichkeiten in einem Rechtsstaat aus“*. Auf die Signalwirkung des Gesetzes gingen auch andere Befragte ein: *„(...) vielleicht lässt es sich vertreten, weil ein Gesetz auch ein gesellschaftliches Signal sein kann. Man sagt, (...) der gewählte (...) Volksvertreter sieht ein Problem in der Gemeinschaft und gibt seiner Missachtung Ausdruck“* (F).

**Vorschläge für rechtliche Verbesserungen** machten zwei Gesprächspartner. H hielt es für sinnvoll, den notwendigen Regelungsgehalt des BeschSchG in das BGB zu integrieren, *„und zwar an einer Stelle, wo ohnehin schon der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, nämlich in Zusammenhang mit § 618 BGB. Dann wäre für jeden, der sich auch in den Grundphasen mit dem Arbeitsrecht beschäftigt, klar gewesen, da gibt es eine Regelung, und er hätte nicht erst mühselig in einem gesonderten Gesetz suchen müssen.“* E erwähnte – im Widerspruch zur Rechtsprechung – eine fehlende Schadensersatzregelung: *„Man hätte hier vielleicht sinnvollerweise einen Schadensersatz noch mit reinnehmen können, der ergibt sich ja wegen sexueller Belästigung gerade nicht aus dem BGB.“*

#### 4. Vorverständnisse

Während der Gespräche wurden an einigen Stellen von Interviewten Verbindungen zu ihrem Privatleben<sup>465</sup>, insbesondere der Partnerin oder dem Freundeskreis, wie auch zu ihrem persönlichen Arbeitsumfeld hergestellt. I berichtete, das BeschSchG sei an seinem Gericht in *„jeder Etage ausgehängt“* und verwies auch auf einen Vorfall, der sich im Hause zugetragen hatte. F erwog im Rahmen der Schutzpflichtverletzung des Arbeitgebers auch den Schutz seiner Arbeitskolleginnen, die *„oft abends spät noch unten verhandeln (...), wenn sie ganz alleine im Haus sind“*. Im gleichen Gespräch stellte er sich vor, *„ich wäre angegriffen, ich wäre einer Dame zu nahe getreten und mein Dienstherr würde sagen (...)“*.

##### a) Einschätzung des Parteivorbringens

Einige Interviewte hatten insbesondere die **Beweisaufnahme** als Schwierigkeit der Verfahren benannt. Vertiefend gingen die Richterinnen und Richter teilweise auf das Vorbringen der Parteien ein und insbesondere auf das Bestreiten des Belästigers. Dabei würden verschiedene Themen auftauchen. *„(...) das läuft dann halt so, dass die Zeugin sagt: Das und das hat er gemacht. Und der Betroffene sagt: Stimmt nicht, alles Rache oder alles ausgedacht oder so (...), zum Beispiel, sie würde mich gerne heiraten, dem habe ich mich entzogen, sie ist seitdem in unerbittlichem Hass gegen mich. Und das ist nur eines der Geschütze“* (F). Weitere Themen nannte B. *„Also da war sowieso ‘ne Anmachestimmung, die hat immer daran teilgenommen,*

<sup>465</sup> Vgl. V.A.3.c.



*oder die hat das sogar aktiv mit betrieben und wir haben ein lockeres Gesprächsklima dort und dann ist es so passiert.“ Auch A hatte damit Erfahrungen: „Und in diesem Fall war das Vorbringen des Täters eben dergestalt, dass er einem Komplott zum Opfer gefallen sein wollte.“*

Die meisten Interviewten hielten für wichtig, dass es in **Kündigungsschutzprozessen** für beide Parteien „um ruinöse Vorgänge“ (F) gehe. Vorgetragenes wurden von einem Richter nicht als unüblich, aber als „besonders kränkend“ (F) eingeschätzt. Auf die Verfahrenskonstellation bezog sich auch A: „Ich denke, dass ist auch verständlich, dass man versucht, so ‘ne Zeugenaussage auseinander zu nehmen und Hilferwägungen anzustellen, warum sich jemand, aus der Sicht des Klägers dazu hingibt, zu lügen.“ Die Interviewten unterstrichen die Alltäglichkeit solcher Vorgänge in ihrem Verfahrensalltag. „Hier erfolgt die Verteidigung des Arbeitnehmers genauso, wie in anderen Situationen auch, vielleicht eher aufgrund der spezifischen Situation, dass sich die Arbeitnehmerin mal zurückgesetzt gefühlt haben könnte durch irgendwelche Umstände, durch Entscheidungen des Arbeitnehmers, denken Sie an Vorgesetzte, dass ihm das dann oder so etwas dann angelastet wird, weil er sie vorher versetzt hat, weil er sie vorher nicht höher gruppiert hat, weil er ihr den Tag frei nicht gegeben hat. (...) Schon wir als Gericht müssen (...) den gesamten Parteivortrag in die Beweisaufnahme hineinbringen. Ansonsten würden wir ja von Anfang an sagen, jawohl, wir glauben der Arbeitnehmerin, das können wir ja gar nicht. Wir dürfen ja nichts vorwegnehmen. Sonst könnten wir uns ja befangen, aus der Sicht des betroffenen Arbeitnehmers“ (I). So stand neben der Üblichkeit solcher Argumente im Parteivorbringen und ihrer spezifischen Ausprägung in Fällen sexueller Belästigung auch die Prüfungspflicht der Interviewten.

In anderen Gesprächen stellte sich heraus, dass solche Argumente für die Entscheidungsfindung erheblich seien. „Sie müssen sehr genau überlegen: Sagt sie wirklich die Wahrheit oder ist es Rache, oder ist es möglicherweise eine Fantasievorstellung oder gar ein Wunsch oder so? (...) Das mag in der Regel nicht stimmen, aber man kann nicht sagen, dass es nie stimmt“ (F). Ähnlich äußerte sich B: „Das sind in der Regel Umstände, die natürlich von dem Belästiger vorgetragen werden. Das kann natürlich ein Entscheidungskriterium dann sein.“

In weiteren Gesprächen wurde **weniger Zurückhaltung hinsichtlich des Vorbringens des Belästigers** geübt. Hier ging es auch um die eigene Sichtweise. „Sehr schwierige Frage, die oft auch von Beisitzerseite vorgebracht wird: Wie kann man sich als Arbeitgeber dagegen schützen? Da gibt’s ‘ne Arbeitnehmerin, die hat man jetzt verärgert und anschließend geht sie hin und sagt, man habe sie sexuell belästigt. Wie kann man sich als Arbeitgeber oder als Mann davor schützen? Das ist sicherlich auch ‘ne Sache, die man dabei bedenken muss (...). Ich halte es nicht für ausgeschlossen, dass so etwas vorkommt“ (B). Auch J meldete Bedenken hinsichtlich der zugrunde liegenden **Motivationen** der Beteiligten an: „Ich hab gelernt, wie unscharf die Grenze hier ist zwischen Täter und Opfer, das kam bei mir fürchterlich ins Schwimmen. Vor dem Hintergrund der nicht ganz abwegigen Erwägung, dass es auch für die junge Frau ein Karrierevorteil war, das heißt, ‘ne Zeit lang ist sie mitmarschiert und dann hat sie Angst gekriegt. Ich hab auch von Fällen gehört, aber die wird man sehr schwer nachweisen können, wo untergebene Frauen Vorgesetzte in eine Falle locken, sich darauf einlassen und dann hinterher sagen, ich werde belästigt, und dann wird er ruiniert. Oder von Dritten wird das ausgenutzt, wie bei Lewinski.“



Die Grenze zwischen dem, was der Belästiger als Verteidigung in den Fällen vortrug, und dem, wie sich Interviewte den Hintergrund des Falles vorstellen oder vorstellen können, verwischte im Laufe der Gespräche. Punktuell fließen solche Vorverständnisse durchaus in die Entscheidungsüberlegungen ein.

### b) Beendigungsorientierung

Die Interviewten wurden gefragt, ob eine Verfahrensbeendigung durch **Vergleich vorteilhaft** sei. Dies wurde allgemein bejaht, auch unabhängig davon, dass die Richterinnen und Richter gesetzlich verpflichtet sind, in jeder Verfahrenslage auf einen Vergleich hinzuwirken. Eine Richterin wollte sich abstrakt nicht festlegen: *„Ob das vorteilhaft ist, kann man sicherlich nicht im Allgemeinen sagen. Das kommt darauf an, um was es geht. Wenn ich mich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis mit meinem Arbeitgeber über eine bestimmte Sache streite, ist es natürlich immer schön, wenn die Parteien aufeinander zukommen und sich vergleichen, anstatt möglicherweise mit einem Urteil nicht leben zu können und damit das Arbeitsklima vergiftet zu haben. Da ist es sicherlich sinnvoll. (...) Es gibt andere Prozesse, da müssen Exempel statuiert werden, beispielsweise weil es viele Parallelverfahren gibt und man beschlossen hat, ein Verfahren eben mal vorzuschicken, um zu sehen, wie die Gerichte eine Sache beurteilen“* (A). Ein anderer Richter meldete **Bedenken hinsichtlich der möglicherweise unterschiedlichen Stärke der Parteien** an. Er hielt zunächst allgemein den Vergleich für *„die hochwertigere Lösung. Allerdings mit einer Einschränkung: wenn er wirklich an Gerechtigkeit orientiert ist. Ein Vergleich, wo einfach nur vorher ermittelt wurde, wo ist hier die Soll-Bruchstelle, also wer knickt hier am schnellsten ein, der ist ein Ärgernis. (...) Wenn ich also sehe, die zittert schon am ganzen Leib, die hält sowieso nicht mehr durch (...), wenn ich sage, du musst keine Kosten zahlen, dann ist sie auch schon zufrieden (...). Der Vergleich bedeutet in diesen Fällen, dass die Justiz selbst sich auf die Seite des Stärkeren gestellt hat“* (F). Es sei „Standespflicht“, in solchen Fällen einen Korrekturvorschlag zu machen, mit dem Risiko, dass dann überhaupt nicht mehr verglichen werde.

Ein anderer Richter argumentierte mit den **persönlichen Folgen** eines Vergleichs: *„Der Vergleich führt zu einem Umdenken, führt dazu, dass er seine zukünftige Arbeitslosigkeit, oder seine jetzige Arbeitslosigkeit mit, persönlich mitverantwortet, mit trägt, mit entscheidet und sich nicht aufdiktieren lässt und damit einen Schub nach vorne bekommt. Er verarbeitet die betriebliche Situation in einer ganz anderen Form. Beim Urteil, da ziehe ich mich zurück und sage, die haben mich falsch beurteilt, die haben das falsch gesehen. (...) Dann ist er der Geschädigte, kann sich also psychisch da leicht hinter verstecken“* (I). Ähnlich sah dies E, die einen Vergleichsabschluss für alle Beteiligten besser fand, *„weil man damit die Ungewissheit aus dem Weg geräumt hat“*. Ein anderer Interviewter sah auch wirtschaftliche Vorteile: *„(...) der Vergleich hat einen ganz gewaltigen Vorteil für die beteiligten Parteien. Sie bestimmen den Inhalt der Entscheidung, das heißt, sie können ihre persönlichen und wirtschaftlichen Interessen bei einem Vergleich sehr viel besser einfließen lassen, als es ein Urteil des Gerichtes kann. Der Vergleich kann sehr viel mehr regeln, als das Urteil regeln kann. Mit Vergleich kann ich sehr viel eher den Rechtsfrieden herstellen“* (H). D bezog sich zusätzlich auf die eigene Arbeitsbelastung: *„Na ja, man kann sich ja leicht ausrechnen, bei 60, 70 Eingängen im Monat, da darf die Urteilsquote nicht in den Bereich 10 Prozent vorstoßen, sonst kriegt man seine Arbeit gar nicht mehr erledigt.“*





Auf die Nachfrage, ob dies auch auf Fälle sexueller Belästigung zuträfe, antwortete Richter H, dass er da keinen Unterschied sehe, da gelte *„eigentlich Ähnliches, wobei der Arbeitgeber natürlich in verstärktem Maße in seine Überlegungen des Vergleichsabschlusses einbeziehen wird, wie das Verhältnis der beiden Arbeitnehmer zueinander sich gestalten wird. Aber auch dort gilt, dass ich mit Vergleich eine sehr viel bessere Lösung erreiche, als ich das mit einem Urteil erreichen würde.“* A bezog sich auf die **Perspektive des mutmaßlichen Belästigers**: Sie könne allgemein nicht sagen, ob Vergleiche in diesen Fällen sinnvoll seien. *„Ich kann auf jeden Fall eine Partei verstehen, die dann sagt, wie der Kläger dieses Verfahrens, dem natürlich auch irgendwie zumindest ein gerichtlicher Vergleichsvorschlag gemacht wird, (...) der im Zweifelsfalle einer fristlosen Kündigung (...) bedeutet, dann machen wir wenigstens eine ordentliche Kündigung daraus, (...) dass der sagt, nee, ich kann ja diesen Makel nicht in der Welt lassen. Ich glaube, das hätte auch der Sache nicht gedient, das hätte ihm nicht gedient.“* I bezog sich darauf, dass ein **Vergleich** mitunter **für die Betriebe mit Nachteilen verbunden** wäre: *„(...) da gibt es Situationen, die nicht vergleichbar sind. Gerade wenn der betrieblichen Ebene, wenn der Mitarbeiterschaft etwas deutlich gemacht werden muss: Passt auf, das ist zum Schutz eurer Kollegin, dann muss es erst 'ne Entscheidung geben, gerade auch zum Beschäftigtenschutzgesetz. Das ist sehr, sehr wichtig und das muss dann im Betrieb auch entsprechend veröffentlicht werden können, bekannt gemacht werden können.“*

Die Interviewten waren der Ansicht, dass es der Betroffenen in der Regel nicht um eine Genugtuung durch Urteil ginge, sondern darum, dass sie mit dem Belästiger nicht mehr zusammenarbeiten muss (I), oder, falls sie ihren Arbeitsplatz verloren hat, um die Zahlung eines Geldbetrages (B). F sah die Schwierigkeit, dass man damit *„diesen Frauen, wenn diese Kränkung erlebt wurde, nicht gerecht“* würde. *„Dann fragt man sich: Soll er Geld bezahlen dafür, dass er ein bisschen angefasst hat oder so? Das passt alles nicht.“*

### c) Funktion der Urteile

Da wir in der Entscheidungsanalyse festgestellt haben, dass Urteile hinsichtlich der Darstellung, der Länge und der Detailliertheit sehr unterschiedlich waren, wurden einige Interviewte gefragt, was für sie die wichtigen **Kriterien bei der Erstellung von Urteilen** seien. In der Regel wurde zunächst auf die Vorschriften der Zivilprozessordnung verwiesen. Als **primär Adressierte** wurden die **Parteien** benannt. Richter E meinte, es sei wichtig, dass ein Urteil so geschrieben ist, *„dass die Parteien es auch verstehen, nicht nur die Anwälte“*. Auch G neigte dazu, *„ausführliche, lange Entscheidungen“* zu schreiben. *„Ich versuche in den Entscheidungsgründen auf das Vorbringen der Parteien einzugehen, damit die sich auch wiederfinden.“* J nannte auch explizit die Belästigte als Adressatin: *„In meinem Urteil war der informelle Adressat auch die junge Frau. Ich wollte sie nicht ohne Not verletzen (...). Die Parteien tragen sehr viel vor, da selektiert man, da holt man das raus, was man für bedeutend hält.“* Auch F bezog sich auf die betroffene Zeugin in der Beschreibung eines Urteils, das er für nicht gelungen hielt: *„Das Urteil tut mir ein bisschen Leid. Ich neige erstens dazu, dass tatsächlich alles stimmt, was sie gesagt hat, zweitens, selbst wenn man nicht überzeugt ist, dass es stimmt, das kann man sicher taktvoller und behutsamer formulieren in einem Urteil (...), das gehört zu einer Art Zeugen-schutzprogramm, (...) dass man dafür sorgt, dass er nicht als Lügner dasteht im Urteil.“*





## 5. Veröffentlichungspraxis

Viele Entscheidungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht veröffentlicht. Ob dies geschieht, **entscheiden Richterinnen und Richter** selbst. An den Berufungsgerichten besteht die Besonderheit, dass ein Leitsatz formuliert werden muss, sobald die Revision zugelassen wird. F verwies darauf, dass „*siegreiche*“ Anwälte mitunter Entscheidungen in Fachzeitschriften veröffentlichen. Nach A sind Kriterien dafür, ob eine Entscheidung veröffentlicht wird, „*(...) vor allen Dingen, ob eine Entscheidung einen Interessentenkreis hat, es sich für die Leser lohnt, ob da was Interessantes drinnen steht, was die bisherige Rechtslage verändert oder spektakulär neu ist oder noch nie entschieden worden ist oder vielleicht auch ganz eindeutig eine Rechtsprechung bestätigt*“.

Auch von anderen Befragten wurde das Fachinteresse in den Vordergrund gestellt. Richter B fügte einen **weiteren Aspekt** hinzu: „*Ich halte es für interessant, wenn sich das Arbeitsgericht in der Presse darstellt, (...) zum einen würde ich damit das Arbeitsgericht bekannt machen (...) und natürlich dann auch solche Thematiken ins Bewusstsein der Leute bringen. (...) Das würde sicherlich mehr Klagen in solche Richtung geben, das wäre sicherlich zu erwarten*“ (B).

**Statistiken** über Fälle sexueller Belästigung werden nach Auskunft der Interviewten **an keinem Gericht** erhoben. Aufgrund der geringen Anzahl von Fällen hielt dies kein Gesprächspartner für besonders sinnvoll.

## 6. Zusammenfassung und Fazit

Insgesamt erinnerten Richterinnen und Richter eine verhältnismäßig **geringe Anzahl** von Fällen zu sexueller Belästigung. Die meisten Interviewten erinnerten Fälle noch gut, weil sie **selten, untypisch oder unangenehm** waren. Zumeist handelte es sich um **Kündigungsschutzverfahren**, in denen sexuelle Belästigung als Hauptgrund oder als ein Kündigungsgrund unter mehreren zu behandeln war. Gekündigter war meist der Belästiger, in einigen Fällen die Betroffene. Nur selten wurden andere Konstellationen wie Schadensersatzklagen benannt. In fast allen Fällen war der **Belästiger männlich** und die **Betroffene weiblich**. Einmal wurde ein männlicher Betroffener und einmal eine weibliche Belästigerin genannt, dies jedoch als untypisch bezeichnet. Von einigen Interviewten wurde auf die **hierarchische Konstellation** zwischen Betroffener und Belästiger im Betrieb aufmerksam gemacht.

Die meisten Verfahren wurden durch **Vergleich** beendet, was die meisten Richterinnen und Richter auch als vorteilhaft ansehen. Dabei ging es um Vorteile für alle Beteiligten. Nur **ausnahmsweise** wurde der Vergleich als die **schlechtere Lösung** des Konfliktes angesehen, wobei als Gründe die ungleiche Stärke der Parteien in den Verfahren, das Statuieren eines Exempels oder Verständnis für ein Aufklärungsbedürfnis der Beteiligten genannt wurden. Im Rahmen der Kündigungsschutzverfahren gingen die Interviewten davon aus, dass es, wenn das Verfahren nicht in erster Instanz durch Vergleich beendet wird, **fast automatisch in die zweite Instanz** geht. Dies sei jedoch allgemein üblich und im besonderen Fall der sexuellen Belästigung auch verständlich, weil dem Belästiger sonst ein Makel anhaftet, die Betroffene eine weitere Kränkung hinnehmen müsse oder der Arbeitgeber im Betrieb Rechenschaft ablegen müsse, dass er seine Schutzpflicht erfüllt habe.



Als **Besonderheiten** dieser Verfahren wurden von allen Interviewten Kriterien benannt, die als besonders **negativ** oder als besonders **unüblich** aufgefallen waren. Dazu gehörte in erster Linie die **Beweiserhebung**, die erforderlich war, weil das Verhalten selbst oder die Motivation dazu vom Belästiger bestritten wurde. Die Richterinnen und Richter hatten **Schwierigkeiten**, abstrakte Kriterien für die Beweiserhebung zu benennen und gelten zu lassen. Es wurde deutlich, dass hier ein weiter Spielraum besteht. Es fiel oft schwer, der einen oder der anderen Seite zu glauben. Besondere Schwierigkeiten sahen die Befragten auch in Situationen, in denen die schlechte psychische Verfassung der Betroffenen in der Verhandlung bemerkbar war. In einem Einzelfall gestaltete der Vorsitzende die Verhandlung mit Rücksicht auf die Betroffene um. Von einigen Richtern wurde als Besonderheit auch die **eigene Geschlechterrolle** in der Verhandlungssituation und der Entscheidungsfindung thematisiert. Sowohl die Problematik sei geschlechtsspezifisch als auch die Perspektive auf Situationen sexueller Belästigung.

Das **BeschSchG** hielten die meisten Interviewten für wenn auch nur **oberflächlich bekannt**. In drei Konstellationen finde es keine Anwendung: Die Belästigung fand nicht am Arbeitsplatz statt, es handelte sich nicht um Beschäftigte oder es war ein Schadensersatzanspruch zu prüfen, der sich aus dem Gesetz nicht ergab. Die **Subsumtion** sexueller Belästigung sei meist unproblematisch, da vor Gericht eher „eindeutige“ Verhaltensweisen auftauchten. Bei Grenzfällen und auf die Frage nach einer abstrakten Definition gab es größere Schwierigkeiten. Ein Teil der Befragten nahm eher eine **diffuse** und „gefühlsmäßige“ Beschreibung vor. Ähnliche Probleme wurden bei den **Tatbestandsmerkmalen** erkennbare Ablehnung und Vorsatz ersichtlich, die nur abgrenzend definiert werden konnten. Das BeschSchG wurde von den meisten Richterinnen und Richtern als Ausprägung bestehender Rechtsgrundsätze angesehen und nur in Einzelfällen wurde vertreten, dass sich die rechtliche Bewertung verändert habe.

Das Gesetz wurde **insgesamt sehr kritisch gesehen**. Problematisch sei die Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe, die einen weiten Ermessensspielraum für Gerichte eröffneten. Die Rechtslage habe sich aber nicht oder nicht wesentlich verändert; das BeschSchG wurde auch als „überflüssig“ bezeichnet. **Vorgeschlagen** wurde, die wesentlichen Wertungen des Gesetzes in das **BGB** zu integrieren und einen **Schadensersatzanspruch** zu verankern.

Als positiv wurde die Möglichkeit eingeschätzt, das Gesetz als Argumentationsgrundlage in der Verhandlung nutzen zu können. Auch die Wertung des Gesetzes von „nicht so schwerwiegenden“ Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung wurde hilfreich genannt. Weitgehende Einigkeit bestand darin, dass das BeschSchG eine **positive Signalwirkung** an die Öffentlichkeit und die Betriebe habe.



## IV. Rechtsanwendung durch die Anwaltschaft

Der Mobilisierungsgrad von Betroffenen hinsichtlich von Beschwerden innerhalb des Betriebes und der Einleitung von Gerichtsverfahren hängt auch davon ab, wie Anwältinnen und Anwälte beraten. Um Genaueres über die **Beratungspraxis** in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erfahren, wurden zehn qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Anwältinnen und einem Anwalt geführt.

### 1. Das Feld

Die Interviewten lassen sich als **Expertinnen bzw. Experten** im Bereich der Diskriminierung am Arbeitsplatz bezeichnen. Sie setzen sich allgemein eher für die Betroffenen und gegen sexuelle Belästigung ein als für einen Belästiger oder Arbeitgeber (zur Auswahl oben C.I.2.). Eine Anwältin ist in einer Beratungsstelle für Betroffene von (sexueller) Diskriminierung tätig (C), eine ist neben ihrer Tätigkeit als Anwältin in der Rechtsberatung einer universitären Frauenbeauftragten aktiv (K). Eine weitere verfügt über langjährige Erfahrungen im Bereich Fortbildung und Beratung von Betroffenen, Führungspersonal und Betriebsrätinnen und Betriebsräten (I). Acht Interviewte waren nur oder auch auf Arbeitsrecht spezialisiert (B, I, D, K, A, H, G, L), vier auf Familienrecht (G, F, A, L), zwei auf Strafrecht (F, E). Zwei Anwältinnen waren zeitweise auch in der gewerkschaftlichen Rechtsberatung tätig (A, B). Die Befragten arbeiten in Berlin, Bonn, Bochum, Bremen und Potsdam.<sup>466</sup>

### 2. Die Fälle

Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz spielen in der Beratungspraxis der interviewten Anwältinnen und des Anwalts **quantitativ** gesehen eine **sehr geringe Rolle**. Neun Interviewte hatten Erfahrungen mit 1 bis 10 Fällen, zwei waren auf Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz spezialisiert, eine von ihnen hatte in einem Zeitraum von 11 Jahren etwa 20 Fälle betreut, die andere schätzte die Zahl der Beratungen in einem ähnlichen Zeitraum auf ca. 100 Fälle.

Die Befragten stellen **bei** ihren **Mandantinnen keine Besonderheiten** hinsichtlich Branche, Betriebsgröße, Alter, Familienstand, Ausbildung, Beschäftigungsstatus fest. Anwältin I meinte, es gebe auch im Arbeitsalltag keine besonderen Betroffenengruppen, was sich in der Beratungspraxis widerspiegele: „Also da würde ich aus meiner Erfahrung sagen, also das, was wir ja auch theoretisch wissen, ist da zutreffend. Alter: Meine älteste Klientin war glaube ich 56, eine Reihe von Arbeiterinnen, Beamtinnen, also das ist durch das ganze Spektrum durch.“

Die **Arten sexueller Belästigungen**, die den Betroffenen widerfahren waren und von denen die Anwältinnen und der Anwalt berichteten, waren sehr vielfältig und reichten von „Abspielen sexistischer Musik“ (H), „direkte Ansprache so in der typischen Art“ (H), „verbale

<sup>466</sup> Die Zuordnung der einzelnen Anwältinnen unterbleibt hier, um die Anonymität zu wahren.



Äußerungen“ (B), „Anmache mit unter Druck setzen“ (E), Nachstellungen, Belästigung während des Mutterschaftsurlaubs zu „Nötigung in dem Sinne, dass er ihr sehr nahe gekommen ist körperlich“ (B), der Aufforderung, das Geschlechtsteil des Belästigers in den Mund zu nehmen, Aufforderung zum Geschlechtsverkehr unter Androhung beruflicher Nachteile bei Verweigerung (L) und Vergewaltigung (B).

Einige der Interviewten berichteten auch von **Schwierigkeiten**, die Fälle, die ihnen von den Mandantinnen geschildert worden waren, **eindeutig als sexuelle Belästigung zu klassifizieren**: „Ja, also das ist sehr schwierig zu sagen, das waren so Sachen, die von der Betroffenen ganz eindeutig bewertet wurden, wo man aber fragen muss: Wie ist das denn objektiv zu werten?“ (E). Der Verlauf der Beratung und die Kriterien, die an die Beratung angelegt werden, hängen auch sehr stark von dem Vorverständnis über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der jeweiligen Anwältin oder des Anwalts ab (dazu unten 6.).

### 3. Mobilisierung

Alle Befragten gingen davon aus, dass Recht gegen sexuelle Belästigung **nicht sehr intensiv** mobilisiert wird. Dafür kann es unterschiedliche Gründe geben. Zur Gesetzeskenntnis äußerten alle Interviewten, dass das **BeschSchG unter den Betroffenen nicht oder kaum bekannt** ist. D meinte: „Nein, nein. Die Frauenbeauftragten, die kennen es. Aber sonst niemand. Die Betriebsräte kennen es nicht und die Arbeitgeber erst recht nicht, jedenfalls nicht die privaten, die öffentlich-rechtlichen schon eher. Von daher ist es gut, dass es das Gesetz gibt, da kann man was hinhalten: Hier guckt doch mal, da steht's geschrieben, es ist verboten.“

H äußerte auf die Frage, ob sich ihrer Meinung nach die Häufigkeit der Beschwerden **nach Erlass** des BeschSchG verändert habe: „Nee, also ich würde sagen: vorher null und jetzt auch null. Und das ist einfach auch noch nicht im Bewusstsein. Weil, ich bin mir sicher, die Fälle kommen natürlich vor, aber die kommen eben nicht zu den Anwälten.“ Andere vermuten, dass Betroffene sich häufig aus Angst nicht beschweren, weil sie Maßnahmen des Arbeitgebers gegen sich selbst fürchten, da sie nach einer Beschwerde als „Störfaktor im Betrieb“ (K) angesehen werden könnten. Dieser Grund habe – so die Vermutung von K – in den letzten Jahren durch die **angespannte Arbeitsmarktsituation** an Gewicht gewonnen; es sei der Hauptgrund, weshalb die Beschwerden in Fällen von sexueller Belästigung in den letzten Jahren zurückgegangen seien.

Oft seien Betroffene auch darum bemüht, dass der Fall nicht im Betrieb bekannt wird, weil sie ahnen, nach einer Beschwerde zum „stigmatisierten Fall“ (C, D) zu werden. Außerdem spiele die **Befürchtung** eine Rolle, **dass ihnen** generell **nicht geglaubt** werde: „Und dann die Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird, dass alles angezweifelt wird und dass ihnen unterstellt wird, sie wollten aus irgendwelchen minderen Motiven falsche Beschuldigungen in die Welt setzen oder würden sich da irgendwelche Vorteile von versprechen“ (F).

Das Thema sexuelle Belästigung sei in den Betrieben noch weitgehend **Tabuthema**, was **Beschwerden behindere** (K, D): „Ja, es will keiner da ran, das ist ein Tabuthema: So was



*gibt es nicht, und dann weiß auch keiner, wie er damit umgehen soll“ (D). „Also das mit dem Reden über sexuelle Belästigung ist deutlich ein Problem für nicht wenige Frauen“ (I). Auch der interviewte Anwalt berichtete, dass seine Mandantin sich sehr lange nicht beschwert habe und vor einer Strafanzeige zurückschreckte bzw. mit ihrer eigenen Umsetzung zufrieden war, weil sie aus Scham nicht wollte, dass der Fall bekannt würde: „Das wollte sie aber nicht, weil sie sich unheimlich geschämt hat (...) und hat dann gesagt: Also gut, ich bin eine starke Frau, ich habe das jahrelang in mich hineingefressen und mir ist daran gelegen, dass ich jetzt von diesen Leuten wegkomme, und danach will ich mein Leben weiterleben. Das war so ihre Vorgabe“ (L).*

In einer schwierigen Situation befänden sich die Betroffenen auch dann, **wenn** der **Belästiger der Vorgesetzte** ist oder Betriebsratsmitglied, weil dann gerade diese beiden Stellen nicht als Ansprechpartner für die Betroffene in Frage kommen (B, G).

Von entscheidendem **Einfluss auf die Mobilisierung** des BeschSchG sei die **Betriebsgröße**, weil dies Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers gegenüber dem Belästiger präge. Wichtig sei auch eine starke **Personalvertretung** oder eine Frauenbeauftragte im Betrieb. Ausschlaggebend sei häufig die **Haltung des Vorgesetzten** oder des Arbeitgebers zur Problematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Wenn Betroffene grundsätzlich unterstützt würden, erhöhe das die Bereitschaft, sich zu beschweren (C).

Betroffene zögen auch nach der Beratung **kaum rechtliche Schritte** in Betracht (dazu auch unten 4, 5), weil rechtliche Schritte immer der **allerletzte Schritt** seien. Betroffene entschieden sich erst dann für diesen Weg, wenn auch am Arbeitsverhältnis nichts mehr zu retten sei oder wenn dieses sogar schon beendet ist.

### a) Wege der Rat Suchenden

Den Interviews mit den Anwältinnen und dem Anwalt konnte entnommen werden, dass zwei Arten unterschieden werden können, in denen Betroffene ein Anwaltsbüro aufsuchen. Zum einen waren Mandantinnen in der Beratung, für die das Anwaltsbüro **eine der ersten Anlaufstellen** war und die grundsätzliche Ratschläge einholen wollten, bevor sie weitere Schritte in Betrieb oder Behörde, wie eine öffentliche Beschwerde, einleiten: *„Meistens kommen die Betroffenen vorher. Denn der Schritt, das Ganze zu offenbaren, der wird meistens erst dann gewagt, wenn sie juristische Unterstützung bekommen“ (D). Zum anderen hätten Mandantinnen häufig bereits diverse Personen oder Stellen kontaktiert und dort Unterstützung gesucht: „Es sind sehr verschlungene Wege, also man kann sagen, die Frauen haben oft einen sehr sehr langen Weg hinter sich, wenn sie an mein Ohr gefunden haben. Es gab oder es gibt sehr wenig präventive Anfragen, sag ich mal, sondern ich hatte immer das Gefühl, das Anwältinnen eingeschaltet werden, wenn das Kind schon metertief in den Brunnen gefallen ist“ (I). Zu den Anlaufstellen der Betroffenen gehören Vertrauenspersonen im Betrieb, d. h. weibliche oder männliche Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte, zu denen Betroffene Vertrauen haben. Ob es **Unterstützung durch Vertrauenspersonen** in Betrieben und Behörden gebe, hänge oft von den Machtverhältnissen und den Interessen der Vertrauensperson ab, und Unterstützung wird oft verweigert, wenn die Vertrauensperson befürchtet, eigenes Ansehen oder eigene Beziehungen dadurch zu gefährden (I). Auch Betriebs- oder Personalräte können Anlaufstellen der Betroffenen gewesen sein, wobei eine Rolle*



spiele, **in welchem Verhältnis Betriebs- oder Personalrat zum mutmaßlichen Belästiger stehen.** Außerdem seien viele Betriebs- und Personalräte Männer, von denen Betroffene sich unter Umständen keine Unterstützung erhoffen (D). Falls eine Frauenbeauftragte im Betrieb vorhanden war, wurde diese von vielen Betroffenen als geeignete Stelle in Betracht gezogen, um sich beraten zu lassen.

### b) Ziele der Rat Suchenden

Mit welchem Ziel Betroffene ein Anwaltsbüro aufsuchen, ist unterschiedlich und hängt damit zusammen, was vorher im Einzelnen geschah und ob die Anwältin oder der Anwalt eher „erste“ oder „letzte“ Anlaufstelle sind. **Manche** Betroffene wollen zunächst einen **allgemeinen Rat** zur Einschätzung der Situation, zu ihrem **Verhalten gegenüber dem Belästiger oder im Betrieb** (A, G, D). Dann ist das Ziel, die Belästigung zu stoppen oder aus der Belästigungssituation herauszukommen: *„Also ich würde sagen, sie waren in der Regel in einer Verfassung, in der sie nur noch verzweifelt waren und auch nicht mehr einschätzen konnten: Was ist mein realistischer Wunsch? Es soll aufhören. (...) Das ist erst mal der Hauptwunsch“* (I). Eine Mandantin hatte sich im Betrieb noch nicht beschwert, weil der Fall nicht öffentlich werden sollte; sie wollte nicht mehr in der Nähe des Belästigers arbeiten müssen, ihren Arbeitsplatz aber auch nicht aufgeben (L). Andere Mandantinnen hatten bereits versucht, im Betrieb Unterstützung zu finden, waren damit gescheitert oder mit negativen Folgen ihrer Bemühungen konfrontiert, wie Schikanen aus dem Kollegium oder Maßnahmen des Arbeitgebers. In diesen Fällen wollten sich Betroffene beraten lassen, welche juristischen Möglichkeiten ihnen nun noch offen ständen, gegen ihre jetzige Situation etwas zu unternehmen: *„Die haben dann häufig schon eine konkrete Vorstellung in der Richtung: Also wie komme ich hier aus der Sache raus, wie kann ich das stoppen? Oder auch schon die Vorstellung: Ich möchte jetzt eigentlich aus dem Betrieb raus. Und wie kann ich das noch irgendwie für mich am günstigsten gestalten, dass ich da keine extremen Nachteile habe zum Beispiel beim Arbeitsamt?“* (F).

**Zielvorstellungen** der Mandantinnen waren, gegen die Schikanen aus dem Kollegium, die Folge einer Beschwerde waren, anzugehen (z. B. Versetzung); den besten Weg zu finden, aus dem Betrieb auszuschneiden, nachdem sich in Folge einer Beschwerde ein sehr angespanntes Klima entwickelt hatte (Abfindung, Eigenkündigung); gegen eine Verleumdungsklage des Belästigers vorzugehen; gegen eine Kündigung des Arbeitgebers gegen die Betroffene vorzugehen, die entweder Folge einer Beschwerde oder deren eigentlicher Grund eine vorangegangene Belästigung war (Abfindung, Kündigungsschutz); materielle Entschädigung vom Belästiger oder Arbeitgeber einzufordern (Schadensersatz, Schmerzensgeld); den Belästiger zu sanktionieren (Strafanzeige);

## 4. Gewichtung des BeschSchG in der Beratung

Die Rolle des BeschSchG für die Beratung wurde von den interviewten Anwältinnen und dem Anwalt **sehr unterschiedlich** eingeschätzt. Sie hängt zum Teil mit den **Arbeitsschwerpunkten** zusammen. Beispielsweise äußerte sich eine Strafrechtlerin zur Rolle des BeschSchG folgendermaßen: *„Na, 'ne untergeordnete.“* „Weil?“ *„Weil das, was bei mir lan-*





*det, dann unabhängig vom BeschSchG ist. Es ist dann einfach klar, dass eine sexuelle Nötigung oder so etwas eben vorliegt, und das ist das, was entscheidend ist“ (E). Sich juristisch zu wehren heißt in diesem Fall, eine Strafanzeige zu stellen, und dafür ist das BeschSchG unerheblich. Der Anwalt hatte das BeschSchG in seiner Beratung nicht angewendet, weil er es als **überflüssig** ansah: „Die Mandantin, die ich damals vertreten hatte, die ist damals von einer Mitarbeiterin an der Universität Z auf dieses Gesetz angesprochen worden, ich habe dann Rücksprache gehalten mit dieser Mitarbeiterin an der Uni, so. Und dann habe ich mir das Gesetz natürlich auch nochmal genauer angeguckt, das hätte uns in dem Fall auch gar nicht großartig weitergeholfen, denke ich mal, wir haben auch so zu einer Lösung gefunden, die für meine Mandantin akzeptabel war, so dass das also nicht konkret anzuwenden war“ (L).*

Andere wiesen dem BeschSchG eine **größere Rolle** für ihre Beratungstätigkeit zu. Das BeschSchG sei, so eine Anwältin (I), *die Grundlage*, aufgrund derer sie mit Vorgesetzten und Arbeitgebern verhandelt, sie könne **auf das BeschSchG verweisen**, um deutlich zu machen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten ist und der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang eine Schutzpflicht zu erfüllen hat bzw. im Falle einer Beschwerde der Beschwerde nachgehen muss.

**Vor Gericht** erlange das BeschSchG **auf Seiten der Betroffenen hauptsächlich in Verleumdungsklagen** Bedeutung: „Wobei, das Recht sich zu beschweren, das spielt jetzt für die Verleumdungsklagen schon eine große Rolle“ (D), während in Kündigungsschutzklagen oder Abfindungsverhandlungen die klassischen arbeitsrechtlichen Instrumente als Anspruchsgrundlagen dienen und auf das BeschSchG nur verwiesen werden könne.

Daneben habe das BeschSchG sowohl **positive als auch negative Effekte**. Positiv sei: „Ja, es ist einfacher geworden, dadurch. Vorher haben wir dasselbe sehr mühsam dann aus allen möglichen Quellen herausgelesen und jetzt haben wir einfach ein Gesetz mit sieben Paragraphen, das macht die Arbeit sehr viel angenehmer. Und außerdem hat das Gesetz auch bestimmte Zweifelsfragen geklärt, z. B. sagt das Disziplinarrecht, das Strafverfahren muss erst abgewartet werden, und dadurch haben die dann oft das Strafverfahren erst abgewartet und brauchten nichts zu tun, das ist ja nach dem BeschSchG nicht möglich. Und diese Ermittlungspflicht des Arbeitgebers ist auch etwas, was die jetzt einfach auch überzeugt hat und die nicht einfach sagen können: Das machen wir nicht“ (I). Als negativ wurde beschrieben: „Es gibt halt verschiedene Probleme, die vorher auch schon da waren, aber jetzt durchs BeschSchG eigentlich noch verstärkt wurden, zum Beispiel die Definition der sexuellen Belästigung, da war man vorher halt offener, da hat man jetzt schon einen Rahmen, mit dem muss man sich auseinander setzen“ (D).

Arbeitsrechtlich orientierte Anwältinnen wiesen darauf hin, dass sie in ihrer Beratung zu Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **zusätzlich strafrechtliche Normen** heranziehen, falls der Fall dies zulasse: „Strafrecht kommt insofern oft parallel in Frage (...), also das BeschSchG, das Arbeitsrecht ist nach meiner Erfahrung wichtiger, das Strafrecht hat aber sozusagen in der Mentalität insbesondere der Täter und der Betriebe eine ehrfurchtgebietendere Qualität, also (...) wenn die Frau droht: Strafanzeige, dann nehmen sie sie ernster, als wenn sie sagt: Ich mach nur 'ne Beschwerde“ (I). Strafrecht wird hier – anders als bei der originär strafrechtlichen Orientierung – **taktisch** zur Unterstützung im Arbeitsrecht genutzt. Es geht nicht um die Sanktionierung des Täters, sondern um den Schutz der Betroffenen.



## 5. Problembewusstsein

Im Hinblick auf die Umsetzung des BeschSchG durch Rechtsanwältinnen und -anwälte spielen Vorverständnisse von sexueller Belästigung sowie Vorstellungen über „Frauen und Recht“ eine wichtige Rolle. Diese Vorverständnisse können die **Einordnung und Bewertung** einer Schilderung über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die von einem Fall unabhängige Zielsetzung der Beratung beeinflussen. Wenn eine Betroffene eine Anwältin aufgesucht hat, entscheidet über ein Zu- oder Abraten zur Einleitung juristischer Schritte nicht in erster Linie, ob und wenn ja unter welche Normen ein Fall subsumiert werden könnte, sondern die von Vorverständnissen geprägte Einschätzung des Falls durch die Anwältin oder den Anwalt.

### a) Sexuelle Belästigung

Entscheidend für den Verlauf der Beratung ist, ob eine Anwältin oder ein Anwalt die Schilderung einer Betroffenen als **glaubwürdig** erachtet und ob der Vorfall als sexuelle **Belästigung** angesehen wird **oder nicht**. So berichtete eine Anwältin, dass sie durchaus an der Darstellung eines Vorfalls von einer Mandantin oder einem Mandanten zweifelte: *„Bei einer Frau war ich mir nicht ganz sicher gewesen, aufgrund der ganzen Rahmenbedingungen (...), also es gibt ja häufig Fälle, wo ich denke: Na, ich weiß nicht so genau. (...) Ich hab durchaus Fälle, wo ich an der Version meiner Mandanten doch noch kleine Fragezeichen sehe, wo ich mich dann schon frage, na ja, ob ich das jetzt alles glauben darf, aber ich meine, meine Güte, das verbietet sich ja fast, darüber nachzudenken“* (G). Ähnlich äußerte sich auch der interviewte Anwalt: *„Ich wusste natürlich auch erst nicht, was ich davon halten sollte, ich war auch so ein bisschen hin und her gerissen, ob das nun tatsächlich so glaubhaft ist, ich habe mich dann erst mal im Vertrauen an den im weitesten Sinne Vorgesetzten der Senatsbehörde gewandt“* (L). Wenn eine Anwältin oder ein Anwalt Zweifel an der Darstellung der Mandantin oder des Mandanten hat, ist demnach noch nicht gesagt, dass die Betreuung des Falls abgelehnt wird. Zweifel an der Darstellung eines Vorfalls durch die Betroffene beeinflussen aber die Beratung.

Ein zweiter für die Beratung wichtiger Faktor ist die **Einordnung der geschilderten sexuellen Belästigung** durch die Anwältin oder den Anwalt selbst. Auch hier fließen verschiedene Aspekte ein, u. a., welche Erfahrungen eine Anwältin selbst mit sexueller Belästigung gemacht hat, ob sie durch ihre eigenen Erfahrungen sensibler auf diese Problematik reagiert als jemand, die solche Erfahrungen nicht gemacht hat, oder ob ihr der Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung gerade deshalb unangenehm ist, weil sie selber nicht aufgearbeitete Erfahrungen damit gemacht hat (C). Auch ist wichtig, welches Verständnis eine Anwältin von sexueller Belästigung hat und wie sie mit der evtl. auftretenden Diskrepanz zwischen subjektiver Wahrnehmung einer Betroffenen und den gesellschaftlichen Normen ihrer Umwelt umgeht: *„Also wenn da z. B. eine Frau, so was hatte ich auch mal in der Beratung, die war da wirklich arg empfindlich, also jedenfalls nach meinem, also wie ich das empfinde. Das ist ja auch nochmal (...). Also was hab ich, wie stehe ich zur Sexualität und was kann ich von so ‘nem Menschen ertragen? So bewerte ich das dann ja auch. Und wenn jemand dann so ganz zurückgenommen ist und noch nicht mal ‘ne Berührung ertragen kann bzw. jede Berührung vielleicht schon sexuell interpretiert, dann ist die Frage: Akzeptiere ich das? Das ist eben so und das ist eben ihre Grenze. Oder wird sie dann von den anderen Kollegen, vielleicht*



*sogar von allen, vielleicht dann in erster Linie auch von den Frauen dann angemacht: „Was stellst du dich denn so an!?“ Und ich denke, das ist auch ein großes Problem, auch heute: Was ist der Maßstab, wer setzt auch den Maßstab fest, was gehört zum gesellschaftlichen Miteinander? (...) Wo sind die Grenzen erreicht, auch für die Frau, wo darf ich mich wehren und wo mache ich auch mit, weil es vielleicht auch einfach so dazugehört?“ (A).*

Hier zeigt sich, dass Schilderungen von Betroffenen zunächst mit dem **Alltagsverständnis** einer Anwältin oder eines Anwaltes von den Grenzen zwischen dem „gesellschaftlichen Miteinander“ und einer sexuellen Belästigung abgeglichen werden. Damit ist noch nicht gesagt, wie eine Anwältin oder ein Anwalt damit umgeht, wenn die Schilderung einer Mandantin mit ihren oder seinen eigenen Vorstellungen nicht übereinstimmt. Eine Reaktion wäre, die Wahrnehmung der Mandantin in Frage zu stellen und den Fall als „juristisch nicht zu fassen“ einzuordnen. Die Empfindung der Betroffenen könnte auch als „zu empfindlich“, als von einer in den Augen der Anwältin oder des Anwaltes existierenden gesellschaftlichen Normalität abweichend, aber dennoch als eine zu respektierende Wahrnehmung angesehen werden: *„Und deshalb denke ich, dass die Aufgabe eben auch die ist, denjenigen in seinem Empfinden zu bestärken, dass man also sagt: Ich mag das nicht, ich bin so, ich bin da vielleicht ein bisschen komisch, aber das haben die Leute einfach zu akzeptieren“ (A).* Die **„gesellschaftliche Normalität“** wird in dieser Version zwar letztlich als Maßstab angesetzt, doch gleichzeitig wird gefordert, von dieser Norm abweichende Wahrnehmungen zu respektieren. Zudem könnte die „gesellschaftliche Norm“ selbst in Frage gestellt und von dort ausgehend das Verhalten einer Betroffenen beurteilt werden, das von den Schwierigkeiten geprägt ist, sich von dieser „Norm“ abzugrenzen, und das leicht als Widersprüchlichkeit wahrgenommen wird: *„Also wenn eine Frau sexuell belästigt wird, in der Fantasie, muss sie den Täter meiden. Wehe sie kocht ihm dann hinterher nochmal einen Kaffee, das ist so die übelste Todsünde, die sie machen kann, oder schenkt ihm auch noch zu Ostern ein Ei. Dieses Ei zu Ostern hatte ich nämlich mal, da fingen sofort unglaubliche Fantasien an: Das scheint für sie ja gar nicht so schwierig gewesen zu sein. Da kann man tausendmal erklären, ja, das Betriebsklima, das war ihr doch wichtig und sie wollte vielleicht auch gucken, ob nicht, und so, ne?“ (I).* In dieser Version wird davon ausgegangen, dass die Wahrnehmung von sexueller Belästigung grundsätzlich mit einer „gesellschaftlichen Norm“ (die hier als „Betriebsklima“ beschrieben wird) kollidiert und diese Kollision quasi bereits der Beweis für die sexuelle Belästigung ist.

Auch wenn die Darstellung einer Mandantin ernst genommen und sie in ihrer Wahrnehmung grundsätzlich bestärkt wird, werden sich die verschiedenen an Vorverständnisse gekoppelten **Strategien** dieser Bestärkung in der Beratung und eventuellen weiteren Betreuung der Betroffenen auswirken auf das Selbstverständnis der Betroffenen selber, auf die verwendeten Argumentationen gegenüber Arbeitgebern oder vor Gericht.

### **b) Einfluss der Arbeitsschwerpunkte**

Für eine Betroffene kann es eine große Rolle spielen, ob sie sich an eine Anwältin oder einen Anwalt mit dem Arbeitsschwerpunkt **Strafrecht, Familienrecht oder Arbeitsrecht** wendet. Auch die Beratung lebt mit davon, auf welchen Rechtsgebieten die Anwältin oder der Anwalt tätig ist.



In den Interviews zeigten sich **deutliche Unterschiede** zwischen dem Verständnis von sexueller Belästigung und den fallunabhängigen Beratungszielen in Abhängigkeit vom Arbeitsschwerpunkt der oder des Interviewten. Eine Anwältin, die nur strafrechtliche Fälle vertrat, legte an die von Betroffenen geschilderten Fälle von sexueller Belästigung strafrechtliche Maßstäbe an und lehnte in der Folge ab, Fälle zu betreuen, die nicht Sexualbelästigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung waren: *„Das war halt schon so in dem Sinn, was man so als Anmache bezeichnet mit unter Druck setzen, und es war halt schwer zu greifen in den meisten Fällen, das hat auch die Beratung schwierig gemacht. Schwer zu greifen erst mal schon aus dem Gespräch heraus und noch schwieriger dann, das ist dann ja auch eine Frage mit der strafrechtlichen Verfolgung, ob da eine strafrechtliche Verfolgung möglich ist. (...) Also um das mal vorwegzunehmen: Ich habe ihnen nicht geraten, weitere rechtliche Schritte einzuleiten (...), die Fälle, die einen Straftatbestand erfüllen, natürlich. Aber was die anderen Fälle betraf, da war auf dieser Ebene nichts zu erreichen“* (E). Eine weitere Anwältin meinte: *„Ja, also so was durchzuziehen, halte ich eigentlich auch nur dann für sinnvoll, wenn man dann wirklich auch gleich eine Strafanzeige macht und wirklich dann auch ganz massiv in allen Bereichen tätig wird“* (B). Mit dem **„strafrechtlichen Blick“** besteht demnach die Gefahr, dass gerade häufige Erfahrungen mit sexueller **Belästigung** am Arbeitsplatz als **nicht „erheblich“** eingestuft werden, weil sie strafrechtlichen Maßstäben nicht entsprechen, und eine weitere Betreuung der Mandantin abgelehnt wird.

Eine andere Anwältin, die schwerpunktmäßig **familienrechtliche Fälle** betreut, zog häufig eine Parallele zwischen der Situation und dem persönlichen **Beziehungsgeflecht** in einer Ehe oder Familie und der „Beziehung“ einer Betroffenen zum Arbeitsplatz: *„Aber vom Tatsächlichen her sehe ich dann längerfristig sozusagen nur eine Lösung, also eine Loslösung [der Betroffenen, d. Verf.] vom Arbeitsverhältnis“* (G). Dieselbe Anwältin antwortete auf die Frage nach Gründen dafür, dass betroffene Frauen eher ihr Arbeitsverhältnis aufgeben als ein Belästiger: *„Also es ist ja auch in der Ehe so, weil ich ja auch viel Familienrecht mache, da geht auch meistens die Frau.“* Das Arbeitsverhältnis wird hier mit einem persönlich-privaten, nicht von formellen Hierarchien geprägten Beziehungsgeflecht verglichen und das Aufgeben des Arbeitsplatzes, also der Existenzgrundlage, mit einer emotionalen Trennung aus einer persönlichen Beziehung. In der Folge wird der Ratschlag, sich aus einer Beziehung zu trennen, auf die Arbeitsplatzsituation übertragen, obwohl es sich objektiv um eine andere Situation handelt.

Die Beispiele bedeuten natürlich nicht, dass jede Strafrechtsanwältin oder jede Familienrechtsanwältin derart mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verfährt, sondern sie verdeutlichen, dass der Arbeitsschwerpunkt ein wichtiger Faktor der Beratung sein kann.

### c) Mythen über Frauen und Recht

Ein Thema, das in den Interviews immer wieder auftauchte, ohne dass Fragen dazu gestellt wurden, war das **Verhältnis von „Frauen“ zum Rechtssystem**, ihr Umgang mit dem Recht und die Eigenschaften, die von Menschen verlangt werden, wenn sie sich in einen Rechtsstreit begeben. Auch diese Vorstellungen sind für die Implementation des BeschSchG wichtig.



Die Anwältinnen und Anwälte nutzen die „**Stärke**“ einer Betroffenen als Kriterium, um ihr entweder zu einem Gerichtsverfahren zu- oder von einem solchen abzuraten. Das birgt die Gefahr in sich, dass es nicht nur um Ziele und Wünsche einer Betroffenen geht, sondern darum, dass ein Rechtsstreit ein „Kampf“ sei, der „männliche“ Stärke erfordert. Es scheint nicht selbstverständlich zu sein, dass Frauen diese Stärke aufbringen oder doch selbst einschätzen können, ob sie sich einen Rechtsstreit zutrauen, sondern Anwältinnen und Anwälte fühlen sich in der Pflicht, das Vorhandensein dieser Stärke durch Warnungen zu prüfen: *„Und das ist schon etwas, was ich meinen Mandantinnen klar mache, dass das nicht angenehm wird für sie und dass sie da gute Nerven brauchen, um das durchstehen zu können, und, äh, das schaffen nur die wenigsten. Männer sind da etwas besser im Aussitzen, aber Frauen schaffen das in der Regel nicht“* (G).

Weiterhin fielen Bemerkungen auf, die eine bestimmte **Distanz zwischen „Frauen“ und dem Rechtssystem** anzeigen. So meinte eine Anwältin: *„Frauen lesen generell ungern Gesetze, selbst wir als Anwältinnen (...), das ist so, das machen wir alle ungern und das tun wir wirklich nur wenn's Not tut“* (I). Der Aspekt, dass in den Betrieben und in der Öffentlichkeit zu wenig über das BeschSchG informiert wird, fehlt. Stattdessen wird angenommen, „Frauen“ hätten eine generelle Distanz zum Recht und zu Gesetzen. Auch in der Beschreibung des Verhaltens von Betroffenen während eines Gerichtsverfahrens wird dieses Verhalten „Frauen“ im Allgemeinen zugeschrieben und nicht individuell beurteilt: *„Also es gibt einen Horror vor dem Ort Gericht. (...) Und, das fällt mir jetzt noch so ein, dass sie oft das Gefühl haben, sie dürften nur was sagen, wenn sie gefragt sind. Das ist ganz ganz weit verbreitet. (...) Also da müssen sie immer noch so einen Stups kriegen, dieses selbstverständliche Recht, vor Gericht sprechen zu dürfen, auch in Anspruch zu nehmen. Und sie dürfen auch dem Richter was sagen, also nicht nur mir was ins Ohr flüstern, sondern auch den Richter ansprechen, der ist ja nicht der Herrgott. (...) Also man kann sagen, dass die Frauen selbst dieses Rechtssystem so was von extrem erst nehmen und das Gefühl haben, der heilige Herrgott steht daneben und sie dürfen auch wirklich kein falsches Wörtlein sagen. Das ist so mein Haupteindruck, dass sie schon das Gefühl haben, wenn sie 'ne falsche Formulierung wählen, dass sie dann dem Mann Unrecht tun, das spielt dann auch 'ne Riesenrolle: Tue ich da jemandem Unrecht? (...) Das sind sehr mutige Frauen, die da vor Gericht ziehen, sehr mutige Frauen, also ich habe eine derartige Hochachtung vor diesen Frauen“* (I).

Es scheint **nicht selbstverständlich, dass** sich Frauen mit **Recht** auseinandersetzen und das Rechtssystem **in Anspruch nehmen**. Das hat auf die Implementation des BeschSchG Auswirkungen.

## 6. Die Beratung im konkreten Fall

Von Interesse für die Umsetzung des BeschSchG ist auch, welche Ziele der Beratung in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die Anwältinnen und der Anwalt selbst verfolgen, welche Kriterien sie an die konkreten Fälle anlegen, was sie als Besonderheiten ansehen und wie die Beratungen enden bzw. welche Folgen Gerichtsverfahren für Betroffene hatten, wenn sie geführt wurden.





## a) Beratungsziele der Anwaltschaft

**Faktoren**, die Beratungsziele beeinflussen, sind die Einordnung und Bewertung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Vorstellungen vom Zusammenspiel von „Frauen und Recht“ sowie eigene Arbeitsschwerpunkte.<sup>467</sup> Dabei zeigen sich verschiedene Beratungstypen: die Konfrontation, der Rückzug und die Bagatellisierung.

### (1) Konfrontation

Die Beratung zur Konfrontation (I, D, K, H, C, B, L, F<sup>468</sup>) zielt grundsätzlich auf die Ermutigung der Betroffenen, sich mit juristischen Instrumenten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder gegen die Folgen von Gegenwehr zu wehren. Dies muss nicht zwangsläufig auf ein Gerichtsverfahren hinauslaufen, sondern kann sich auf die betriebliche Ebene konzentrieren, wo die Anwältin dann eher zwischen der Betroffenen und bestimmten Stellen im Betrieb vermittelt. Die meisten Anwältinnen, die diesem Beratungstyp zuneigen, haben gegenüber Gerichtsverfahren eine positive Einstellung und würden eine Betroffene – sofern eine grundsätzliche Bereitschaft dazu besteht – ermutigen, ein solches in die Wege zu leiten.

**Sexuelle Belästigung** wird bei solchen Beratungen nicht nur als Eingriff in die Persönlichkeitssphäre einer Person und insbesondere einer Frau verstanden, sondern **als Ausdruck tief liegender gesellschaftlicher Machtstrukturen**, als geschlechtliche Diskriminierung, die nicht kampfflos hingenommen werden dürfe: *„Auch die Belästiger, sind ja überwiegend doch Männer, dass sie dann doch merken, dass da eine Reaktion erfolgt und dass die Betroffene sich das so nicht gefallen lässt. (...) Man kann die ja nicht widerspruchslos agieren lassen“* (F). Wer sich für eine juristisch unterstützte Auseinandersetzung mit der sexuellen Belästigung entscheide, stelle Öffentlichkeit her und verdeutliche dem sozialen Umfeld, dass niemand gewillt ist, die Machtasymmetrie zwischen den Geschlechtern kommentarlos hinzunehmen. Es gehe darum, **Stärke**, die Frauen scheinbar implizit abgesprochen wird, durch die Konfrontation der Verantwortlichen mit der Sichtweise der Betroffenen auch in einem gerichtlichen Verfahren nach außen zu **demonstrieren**, und der Betroffenen zu helfen, sich die eigene Stärke wieder bewusst zu machen: *„Also für mich ist die Hauptfrage die Stärkung der Frauen, das ist ganz simpel, die Frau soll gestärkt aus dieser Geschichte herausgehen (...). Wichtig ist, dass sie begreift, dass das Sichwehren, das Sich-damit-auseinander-Setzen, wichtig für sie ist, und da gucke ich drauf“* (I). Auch Anwalt L hatte der Mandantin zur Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens geraten, um **den Fall** zu **„verarbeiten“**: *„Also ich muss ganz ehrlich sagen, ich habe im ersten Gespräch dann auch gleich gesagt, damit sie das auch für sich verarbeitet, würde ich ihr empfehlen, dass sie da ein Strafverfahren einleitet, damit sie das dann auch irgendwo abschließen kann.“*

**Im konkreten Fall** wird genau abgewogen, welche Ziele die Betroffene hat, welche Art der Auseinandersetzung die Betroffene letzten Endes bevorzugt, wie die Arbeitsplatzsituation aussieht, welche Gestaltungsspielräume dort bestehen. Die konkrete Beratung zielt darauf, die Kosten und Gewinne einer juristischen Auseinandersetzung offen zu legen: *„Und in*

<sup>467</sup> Auf diese Aspekte wird auch im nächsten Kapitel noch einmal gesondert eingegangen.

<sup>468</sup> F wurde sowohl der „Konfrontation“ als auch der „Bagatellisierung“ zugeordnet, weil sie zwar einerseits dafür plädierte, dass sich Betroffene rechtlich gegen den Belästiger wehren sollten, gleichzeitig war ihr Verständnis von sexueller Belästigung aber auch stark strafrechtlich geprägt, wodurch sie eine gewisse „Erheblichkeit“ der Belästigung im Blick hatte.





*meiner Beratung weise ich natürlich auch ganz klar darauf hin: Das und das kann passieren. So. Und so und so ist die Beweissituation, das und das können wir vielleicht erreichen, und frag dann auch: Was möchten Sie denn, wie wird denn aus Ihrer Sicht hier jetzt Abhilfe geschaffen?“ (D).*

## (2) Rückzug

Beratung kann auch auf Rückzug gerichtet sein (G, A). Dann wird von der mit juristischen Mitteln unterstützten Konfrontation des Belästigers oder des Arbeitsgebers letztlich abgeraten. Eine direkte und offensive **Auseinandersetzung** wird entweder als **selbstschädigend** oder als **unwirksam** betrachtet. Insbesondere eine gerichtliche Auseinandersetzung gilt als nicht sinnvoll, da diese erst in Betracht käme, wenn die Verhältnisse schon vollständig „zerrüttet“ sind und auch eine gerichtliche Auseinandersetzung daran nichts mehr ändern kann: *„Und in dem Moment, wo es der Vorgesetzte ist, da ist das irreparabel, dann empfehle ich meinen Mandantinnen auch nicht, das durchzuziehen und da jetzt sozusagen unbedingt bleiben zu wollen, weil das dann auch so ein Spießrutenlauf ist“ (G).* *„Wenn das Klima schon so vergiftet ist, dann besteht ja nur noch die Möglichkeit, da aufzuhören, denn da wird ja keiner mehr froh, auch wenn sich da jemand einklagt“ (A).*

**Recht** wird hier als ein Mittel betrachtet, das an der sozialen Realität nichts verändert und dieser letztlich auch **nicht angemessen** ist: *„Es geht ja nicht nur um den Erhalt des Arbeitsplatzes, sondern auch um die Qualität des Arbeitsplatzes, und die lässt sich juristisch immer schwer herstellen, der Sprung in der Schüssel, der bleibt dann halt“ (A).* *„Das ist bei den ganzen Schadensersatzgeschichten, wo es einen Geldbetrag gibt, da frage ich mich manchmal, ob man diese Dinge wirklich, ob man wirklich Schäden mit Geld wieder gutmachen kann“ (A).*

Weiter werden offene Auseinandersetzungen **eher** als **Gefährdung** sozialen Friedens und als letztlich nicht den ursprünglichen Zielen zuträglich betrachtet: *„Es ist ja schon so, wenn aus ‘nem Arbeitsverhältnis Leute zu mir kommen wegen was weiß ich, einer Lohnforderung, und da was machen wollen, selbst da ist es ja schon so, dass sich das Arbeitsverhältnis dadurch dann verschlechtert, weil der Arbeitgeber sich auf den Schlips getreten fühlt, und da frage ich dann wirklich fünfmal nach und es ist fast immer so über früh oder lang, dass es dann auch mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhergeht“ (G).* Zum Teil kann dabei ein **geschlechterstereotypes Denken** eine Rolle spielen, in dem „Frau“ und „Konflikt“ nicht zusammen gedacht werden können. Eine Frau, die sich offensiv gegen erfahrenes Unrecht wehrt, wird als jemand betrachtet, die grundlegende gesellschaftliche Regeln durchbricht. „Die“ Frau ist in diesem Stereotyp zuständig für Harmonie und Zurückhaltung, nicht für Konflikt und Konfrontation. Dies zeigt sich z. B. an folgender Äußerung: *„Und auch wenn die Frau Recht kriegt und der Mann gehen muss, ich weiß nicht, ob da nicht immer noch ein dummer Geschmack im Büro hängt: Die hat den rausgekelt“ (A).*

Zum Rückzug Ratende betrachten **sexuelle Belästigung als persönliches Schicksal**, das mit der persönlichen Empfindlichkeit einer Person zu tun hat: *„Wo ist da die Grenze und wer setzt die fest und wie kann man das durchsetzen, dass Grenzen, die auch niedriger ange-setzt sind, als das, was man vielleicht als normal nennt, akzeptiert werden?“* und mit bestimmten Eigenschaften von Frauen: *„Ich persönlich denke schon, dass es natürlich bestimmten Frauen oder einem bestimmten Typ von Frauen vielleicht eher passiert als ‘nem anderen Typ von Frauen, ohne das jetzt irgendwie werten zu wollen“ (D).* Hier wird die Verantwortung für die schwierige Situation, die durch die sexuelle Belästigung entstanden ist, der Betroffenen mit



zugeschrieben. Sie selbst sei in die Situation verstrickt, da ihre persönliche, nicht verallgemeinerbare Wahrnehmung oder ihr persönliches Verhalten sie in diese Situation brächten. Daher habe die Betroffene auch kein grundsätzliches Recht, sich öffentlich und juristisch zu wehren, geschweige denn die Möglichkeit, mit juristischen Mitteln Gestaltungsspielräume zu nutzen. Was bleibt, ist Rückzug und die Aufgabe von Ansprüchen: *„Aber vom Tatsächlichen her sehe ich dann längerfristig nur eine Loslösung vom Arbeitsverhältnis, wenn man das ganz pragmatisch angeht“* (D).

### (3) Bagatellisierung

Der dritte Typ der Beratung verweist auf Bagatellisierung (E, F). Auch hier wird Betroffenen von sexueller Belästigung nicht zu einer juristischen Auseinandersetzung geraten, wenn nicht massive Übergriffe vorliegen. Die Anwältinnen, die so beraten, hatten ihren **Arbeitsschwerpunkt im Strafrecht** und legten an sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz strafrechtliche Kriterien an. Je ausgeprägter der strafrechtliche Blick ist bzw. **je weniger arbeitsrechtliche Kenntnisse** von den Möglichkeiten arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen vorhanden sind, **desto unsicherer** wird die Einordnung von sexuellen Belästigungen als sexuelle Belästigungen: *„Ja, also das ist sehr schwierig zu sagen, das waren so Sachen, die von der Betroffenen ganz eindeutig bewertet wurden, wo man aber fragen muss: Wie ist das denn objektiv zu werten?“* (E). Es besteht eine Tendenz, sexuelle Belästigung als juristisch nicht fassbare Bagatelle zu begreifen: *„Also um das mal vorwegzunehmen: Ich habe ihnen nicht geraten, weitere rechtliche Schritte einzuleiten. Da waren jedenfalls die Fälle, so, wie sie dargestellt wurden, mit Ausnahme der Sache, die dann aber auch als Vergewaltigung angezeigt war, die Fälle, die wirklich definitiv einen Straftatbestand erfüllten, die Fälle: natürlich. Aber was die anderen Fälle betraf, war da auf der Ebene nichts zu erreichen“* (E). *„Also die Voraussetzung ist dafür, dass das, was da passiert und was sie schildert, auch für jeden anderen also nicht nur eine Vermutung darstellt, sondern wirklich deutlich macht, da ist was. Und wenn dann zunächst mal nichts in diesem Verhältnis steht zu diesem arbeitsrechtlichen, sonstigen Problem, dann würde ich schon raten, etwas zu tun (...) und das entsprechend auch anzeigen“* (E). Die sexuelle Belästigung wird aus dem **Blickwinkel des körperlichen Übergriffs** gesehen und nicht in Zusammenhang mit der Arbeitssituation gebracht.

#### b) Beratungskriterien

Kriterien, die in der Beratung im konkreten Fall eine Rolle spielen, sind:

- Die **„Eindeutigkeit“** der sexuellen Belästigung: *„Ja, ich habe zunächst mal den Vorfall analysiert, für mich erst mal versucht, einen Eindruck zu gewinnen. Auf welcher Ebene läuft das ab? Ist da jemand frustriert und lässt das einfach an jemandem aus? So was gibt's ja auch. Oder hat das irgendwie so Hand und Fuß, dass jemand schikaniert wird oder eben auch ausgenutzt? Ich hatte auch zwei Frauen, da habe ich auch gesagt, sie sollen sich fachliche Beratung holen, sie sollen jetzt auch zum Therapeuten gehen, das übersteigt jetzt auch meine fachlichen, aber auch meine persönlichen Möglichkeiten, und da läuft noch einiges anderes schief“* (A). Wird ein Vorfall nicht als sexuelle Belästigung eingestuft oder werden andere Hintergründe und Motive der Betroffenen hinter dem Wunsch einer juristischen Auseinandersetzung gesehen, kommt es manchmal auch gar nicht zu einer eingehenderen Beratung.



- Die **Kostenrisiken** für die Betroffene, die auch davon abhängen, ob sie gewerkschaftlich organisiert ist oder eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen hat.
  
- Die **Beweissituation**: *„Interessant wird es schon mal, wenn mehrere Frauen belästigt sind und die sich dann zusammentun, dann kann man ordentlich was machen, die sind dann ja gegenseitig Zeuginnen“* (D). Da die Beweissituation jedoch häufig nicht so eindeutig ist, wird das in Beratungen **als Risiko** gekennzeichnet. Die Einschätzung der Beweissituation kann – wie auch in den gerichtlichen Entscheidungen – im Zusammenhang stehen mit der Beurteilung der **Glaubwürdigkeit** der Mandantin durch die Anwältin oder den Anwalt. In diese Richtung äußerte sich Anwalt L: *„(...) und dann kommt es ja immer auf die Glaubwürdigkeit an und auf die Glaubhaftigkeit des Vortrages und da muss man dann natürlich immer sehen, wird diejenige, in dem Fall die Mandantin, wird die das auch so durchstehen, wird die das dann auch so rüberbringen, wie sie’s mir dann erzählt“*. Hier klingen grundsätzliche Zweifel an der Glaubhaftigkeit der Mandantin an, die auf andere projiziert werden. Die Mandantin kann diese Zweifel nur durch eine gelungene Inszenierung ihres Vortrages mindern.
  
- Die Ziele der Mandantin und vor allem ihre **„Stärke“**. Dieses Kriterium wurde ausnahmslos von allen Interviewten genannt. Nur dann könne man ihr zu einer öffentlichen Beschwerde im Betrieb oder zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung raten. *„Also das würde ich sehr von der Frau abhängig machen, die dann vor mir sitzt (...), das zieht ja einen unglaublichen Schwanz dann nach sich, was da auf sie zukommen wird, und es ist auch klar, dass da Kolleginnen und Kollegen unter Umständen ganz empfindlich darauf reagieren (...), das würde ich auch entsprechend thematisieren, natürlich, dass sie das selbst als zumutbar für sich erachtet und sagt, gut, da will ich jetzt auch durch“* (H). *„Ist ja auch eine Frage von Stärke und ob sie sich auf so einen Kampf auch einlässt, innerlich“* (F).

### c) Beratungsaufwand und wirtschaftliche Aspekte

Nahezu alle Interviewten meinten, dass sich die Beratung von ihrer sonstigen Tätigkeit unterscheidet: Die Beratungen seien wesentlich **zeitaufwendiger**, weil die Thematik sehr komplex sei und sehr viele Fragen geklärt sein müssen, bevor eine Entscheidung über das weitere Vorgehen gefällt werden könne. Es seien auch **keine rein juristischen Beratungen**, weil viele andere Aspekte eine Rolle spielten, es gehe auch um die persönliche Verarbeitung von erfahrenem Unrecht, Emotionen könnten eine größere Rolle spielen als in anderen Verfahren, es gehe um die Analyse komplexer sozialer Zusammenhänge wie Beziehungs- und Verhaltensmuster im betrieblichen Alltag, es gehe letztlich auch um die Gestaltung, den Erhalt oder Verzicht der Existenzgrundlage, des Arbeitsplatzes. *„Es ist aufwendiger in der Beratungssituation, erfordert mehr Zeit. Also die Kolleginnen waren so nach meinem Eindruck schon ziemlich betroffen auch durch diese ganze Problematik (...), man ist da halt auch missbraucht oder zumindest verbal ziemlich angegangen worden, was natürlich das Selbstwertgefühl ziemlich beeinträchtigt hat, das hat man auch gemerkt bei den Frauen, und da braucht man einfach mehr Zeit“* (B). *„Der Aufwand ist sicher größer, der Beratungsaufwand, der Zeitaufwand, die Problematik selber, man muss ja doch recht solide mit dem Thema umgehen, man muss ja aufpassen, dass man nicht unbewusst selber Schuldzuweisungen betreibt“* (F).



Hinzu kommt, dass Beratung in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **selbst-reflexives Verhalten** verlangt. Anwälte können selbst Belästiger gewesen sein. Der selbstreflexive Umgang zeigt sich deutlich bei Anwältinnen, die selbst bereits einmal Opfer sexueller Belästigungen gewesen sein können. Da sie auch als Anwältin einer Betroffenen unter Umständen Unterstellungen ausgesetzt sind wie die Betroffene, ist auch Selbstschutz vonnöten: *„Und die Anwältinnen sind selbst betroffen, ne? Also wir werden selber mit angegriffen, das gibt's auch in keinem anderen Bereich, wir sind eigentlich sakrosankt“* (I).

Den **wirtschaftlichen** Aspekt bewerteten die Interviewten unterschiedlich. Einige äußerten, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz seien für sie uninteressant, andere hielten sie für *„eher interessant“* oder sie würden sich *„im Mittelfeld“* bewegen. Ob wirtschaftliche Aspekte zu einem Entscheidungskriterium werden, hängt auch davon ab, welches Selbstverständnis eine Anwältin oder ein Anwalt von ihrer oder seiner Tätigkeit hat, ob die Arbeit als Engagement für ein persönlich als wichtig erachtetes gesellschaftliches Problem oder eher als „Job“ verstanden wird. In diese Richtung äußerten sich auch manche der Interviewten: *„Nee, kann sein, dass der Gedanke der Wirtschaftlichkeit auch mal wieder zunimmt an Bedeutung, aber im Arbeitsrecht eigentlich nicht. Das liegt auch daran, dass es Spaß macht, also wenn ich nur nach den Werten gucken würde, dann würde ich gar nicht so viel Arbeitsrecht machen“* (H). *„Also es ist so, wenn es ein unangenehmer Mandant ist und kein Geld bringt, das ist schon mal so eine Situation, wo man sagt, also da habe ich jetzt überhaupt keine Lust drauf (...), also wenn's ein hoher Streitwert ist, dann guckt man über die Person oder über bestimmte Antipathien schon mal eher hinweg, als wenn das jetzt überhaupt nichts bringt, das muss ich einfach schon einräumen“* (G).

## 7. Erfahrungen mit Arbeitgebern und vor Gericht

Von den Betroffenen, die bei den Interviewten wegen Erfahrungen von sexueller Belästigung beraten wurden, hatten nur sehr wenige ein Gerichtsverfahren mobilisiert. Es ging um Kündigungsschutzklagen und Klagen auf Abfindung, um Verleumdungsklagen und Schmerzensgeldforderungen gegen den Belästiger, wenn eine günstige Beweissituation gegeben war. Mehrere Anwältinnen berichteten, dass man sich letztlich gütlich geeinigt habe, einige berichteten von **Verhandlungen mit dem Arbeitgeber** der Betroffenen.

Der Verhandlungsverlauf mit Arbeitgebern hängt davon ab, welche **Einstellung** der Arbeitgeber zur Problematik der sexuellen Belästigung hat und welche **Möglichkeiten** ihm bedingt durch Art der Arbeitsplätze und Größe des Betriebes beim Umgang mit der Beschwerde und zur etwaigen Sanktionierung des Belästigers zur Verfügung stehen. So berichtete ein Anwalt, dass der Arbeitgeber kein Interesse daran hatte, dass ein Fall publik würde, und es ablehnte, disziplinarrechtliche Schritte gegen den Belästiger einzuleiten: *„Ich muss auch sagen, mit dem Behördenleiter habe ich mich letztlich auch ganz gut verstanden, der hat mich dann auch noch mal privat angeschrieben und hat sich also bedankt für den Ablauf dieser ganzen Angelegenheit, dass das also sozusagen nicht öffentlich breitgetreten wurde, sondern dass erst mal versucht wurde, da intern eine Lösung zu finden. (...) Und dann haben wir irgendwann noch mal ein Schreiben dieser Behörde bekommen, in dem uns das also geschildert*



wurde, die Reaktion der beiden Beteiligten [der Belästiger, d. Verf.] und es wurde eben gesagt, es steht Aussage gegen Aussage und auf dieser Basis sei eben die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der beiden Männer höher anzusiedeln, als das Interesse hier ein disziplinarisches Verfahren hier mit einer Kündigung durchzuführen, weil ja kein objektiver Dritter das bestätigen könnte“ (L).

Anwältinnen oder Anwälte können auch auf **gänzlich**es Unverständnis bei Arbeitgebern stoßen. In einem Fall (H) hatte der Arbeitgeber die Betroffene aufgrund ihrer Gegenwehr gegen den Belästiger abgemahnt, während die Anwältin ihm klar zu machen suchte, dass er umgekehrt seiner Schutzpflicht gegenüber der Betroffenen nachkommen müsse: „Ja, da habe ich natürlich zurückgeschrieben und mitgeteilt, dass der Hintergrund ein ganz anderer sei und dass ich aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ein Tätigwerden-Müssen des Arbeitgebers sehe. Das wurde aber sehr frech, fand ich, zurückgewiesen mit dem Hinweis, es handele sich da eigentlich um einen klassischen Männerberuf, nicht mal in Anführungszeichen, sondern: ein klassischer Männerberuf, und die betroffene Arbeitnehmerin solle nicht so hysterisch reagieren.“

Vor Gericht spielte die **Definition sexueller Belästigung** nach Einschätzung der Anwältinnen in der Regel keine besondere Rolle. Gleichwohl berichteten zwei Anwältinnen von Diskussionen über die Einordnung von Handlungen unter § 2 BeschSchG, die auf den ersten Blick nicht von den Regelbeispielen erfasst wurden (s. a. 7.c). **Probleme** seien viel **eher die Akzeptanz der Sichtweise der Betroffenen** bzw. ihre **Glaubwürdigkeit** in der Beweissituation: „Diese sexuellen Belästigungen sind ja meistens im Zweierverhältnis Belästiger und Betroffene und da gibt es ja selten noch unbeteiligte Dritte, d. h., die Sache steht und fällt mit der Glaubwürdigkeit der Betroffenen. Und da mag eine Betroffene noch so glaubwürdig sein, in dem Moment, wo sie auch nur theoretisch die Möglichkeit haben, es könnte irgendeine Motivation dahinter stehen im Rahmen z.B. mit Problemen am Arbeitsplatz und mit einer ausgesprochenen Kündigung, dann ist es ganz ganz schwierig in jeder Hinsicht. Die haben dann eigentlich so das, was die Juristen dann als Falschbezeichnungsmotiv bezeichnen“ (E).

Hauptsächlich gehe es in den Gerichtsverfahren um die **Abwägung** zwischen der „Erheblichkeit“ der sexuellen Belästigung und der Angemessenheit der vom Arbeitgeber gegen den Belästiger verhängten Maßnahme (I).

In den Verfahren spielen offensichtlich **Vorverständnisse** und **Geschlechterbilder** eine große Rolle. Erstens hätten die Richter selber ein großes Interesse an diesen Fällen, weil sie das Menschliche, also die Konstellation interessiere: „Die wollen gucken: Was ist das für einer, was ist das für eine?“ (I). Diese Anwältin hatte mehrmals erlebt, dass in Verfahren sexueller Belästigung Richter das persönliche Erscheinen der Betroffenen anordneten, was ansonsten eher unüblich sei. Der Belästiger erscheine regelmäßig mit seiner Ehefrau im Gerichtsverfahren, wodurch ein bestimmtes Bild geschaffen werden solle, oft auch die Glaubwürdigkeit der Betroffenen in Frage zu stellen versucht wird. Umkehrt komme es nach der Erfahrung einer anderen Anwältin auch zu einer Tabuisierung des Vorfalls. Sie machte mehrmals die Erfahrung, dass Richter sich nicht genau mit dem Fall auseinandersetzten, sondern formelle Fragen in den Vordergrund gerückt wurden (D). Die Einschätzung und Einordnung der Erfahrung der Betroffenen hänge stark davon ab, welche **Einstellung der Richter oder die Richterin** zur Sexualität und zum Geschlechterverhält-





nis habe. So werde die Glaubwürdigkeit der Betroffenen eher in Frage gestellt, wenn der Richter der vom konkreten Fall unabhängigen Meinung sei, Frauen seien selber daran Schuld, wenn sie belästigt werden (I, D, E).

Eine der Anwältinnen, die Betroffene in gerichtlichen Verfahren vertreten hatte, schätzte die **Folgen von Gerichtsverfahren für Betroffene** folgendermaßen ein: „Wenn sie unvorbereitet verlieren, dann ist das schon eine Katastrophe. Also eine extreme Persönlichkeitsrechtsverletzung hinzunehmen und dann auch noch von den Behörden nicht Recht zu bekommen, das ist dann schon extrem schlimm. Aber ansonsten ist das, denke ich mal, unterschiedlich, je nachdem. Aber ich würde es allgemein dann positiv beschreiben oder das ist so meine Erfahrung, wenn man den Eindruck hat, man hat was versucht, das nicht so hingenommen, passiv oder in so 'ner Opferrolle verharrt. Und selbst wenn das gescheitert ist, man hat das nicht so hingenommen, also das ist für das eigene Selbstbewusstsein und für das eigene Selbstwertgefühl dann schon sehr wichtig“ (I). Ein Gerichtsverfahren sei für eine Betroffene allein schon deshalb anstrengend, weil sie dort wieder dem Belästiger und dem Arbeitgeber begegne. Wenn sie den Prozess verliere, wiederhole sich die Erfahrung der Betroffenen, in ihrer Wahrnehmung nicht akzeptiert zu werden. Negative Folgen einer solchen Erfahrung könnten durch eine entsprechend geschulte Begleitung durch den Prozess jedoch vermindert werden (I).

## 8. Einschätzung des BeschSchG

Die Einschätzung des BeschSchG durch die Anwaltschaft ist ein wichtiger Faktor bei der Anwendung des Gesetzes in der Beratungspraxis und für die Mobilisierung des BeschSchG. **Niemand** war der Meinung, das BeschSchG habe an der vorherigen Rechtslage **Entscheidendes verändert**. Beispielhaft hieß es: „Ich muss sagen, so aus ganz objektiver Sicht, dass das, was da im BeschSchG niedergeschrieben wurde, ja im Grunde vorher auch schon ungeschriebenes Recht gewesen sein sollte. Nicht? Wie das dann immer angewandt wurde, ist dann 'ne zweite Frage, aber im Grunde ist ja nur das aufgeschrieben worden, was ohnehin schon immer so realisiert werden sollte. Also da würde ich schon sagen, ich halte das jetzt nicht für sonderlich hilfreich, damit jetzt andere Konsequenzen zu erreichen, als das nun vorher der Fall war“ (I). Die Neuerung des BeschSchG bestehe vor allem darin, dass es die vorhandenen Normen zusammengefasst habe, so dass sich die Argumentation einfacher gestalte: „Sie können alle Argumente gesetzlich jetzt unter einen Paragraphen fassen“ (I). Auch wurde von mehreren Interviewten die Vermutung artikuliert, das BeschSchG habe eine **gewisse Öffentlichkeitswirksamkeit** gehabt: „Es hat schon auch eine Außenwirkung, einfach dadurch, dass es formuliert ist. Also dass es da einfach schwarz auf weiß steht, wie man damit umzugehen hat. Das hat dann schon eine Moral oder eine deklaratorische Wirkung, auf jeden Fall“ (A). „Also meine These ist (...): Die Rechtslage hat sich eigentlich nicht so super geändert, aber es hat sich das Bewusstsein durch das Gesetz geändert, also das Problem wird ernster genommen“ (I).

Die meisten Anwältinnen waren **skeptisch** hinsichtlich der Frage, ob das BeschSchG seinen **Schutzzweck** erfüllt habe. In diesem Zusammenhang wurden generelle Bedenken gegenüber der Steuerungsfähigkeit von Recht formuliert. So antwortete eine Anwältin auf die Frage, ob sich die Situation der Betroffenen durch die Einführung des BeschSchG verbessert habe: „Ich glaube nicht viel. (...) Ich glaube, das ist einfach so ein Bereich. Ich denke auch





*nicht, dass es daran liegt, dass das BeschSchG noch verbessert werden könnte. Das ist einfach so ein unangenehmer Bereich, wo die Leute nicht so ranwollen, wo so viele persönliche Sachen mit reinkommen, ich glaub, es liegt eher daran und nicht am BeschSchG“ (G). Oder eine andere Anwältin: „Ich denke, dass man solche Probleme nicht juristisch in den Griff kriegt“ (A).*

Andere Anwältinnen vertraten dagegen, das BeschSchG habe durch das **Beschwerderecht** durchaus einen **gewissen Schutzzweck** gegenüber der Betroffenen erfüllt: *„Ich hatte den Eindruck, in dem Moment, in dem eine Frau eine offizielle Beschwerde ausspricht, das öffentlich macht, dann ist sie so gut geschützt wie nie mehr, das klingt jetzt widersprüchlich, weil es zu ihren Lasten geht, aber sie kriegt zum Beispiel keine Kündigung mehr also sie wird gemobbt, es wird versucht, sie auf subtile Weise fertig zu machen, sie mundtot zu machen, aber es passieren keine offiziellen, auch keine Abmahnungen mehr, nein“ (I). Das Problem in der Umsetzung des BeschSchG bestehe dadurch viel mehr darin, dass in den Betrieben häufig die Voraussetzungen für Beschwerden nicht gegeben seien, bzw. für die Erfüllung der Pflicht des Arbeitgebers, Beschwerden nachzugehen und entsprechende Maßnahmen gegen den Belästiger zu verhängen (I).*

**Vor Gericht** scheitere die Verwirklichung des Schutzzweckes häufig daran, dass neben den Schutz der Betroffenen ein **„Täterschutz“** gestellt und die **„Erheblichkeit“** der sexuellen Belästigung zum Hauptkriterium in der Abwägung der Angemessenheit der arbeitsrechtlichen Maßnahme gegen den Belästiger erhoben werde (I, C, D).

In den Interviews wurden verschiedene **Aspekte des BeschSchG** angesprochen, die aus Sicht der Anwältinnen und des Anwalts als **verbesserungswürdig** angesehen wurden. Genannt wurden u. a. im BeschSchG verwendete Begrifflichkeiten, mangelnde Regelungen zur Beweislastverteilung, die sich negativ auf die Mobilisierung von Betroffenen auswirken, sowie mangelnde Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber, falls dieser seiner Fürsorgepflicht nicht nachkomme.

Einige der Interviewten **kritisierten** einige der im BeschSchG verwendeten **Begriffe**. Eine Anwältin, die ein Interview letztlich ablehnte, äußerte im telefonischen Vorgespräch ihre Kritik am Titel des BeschSchG, denn dieser lasse nicht darauf schließen, dass es um den Schutz vor sexueller Belästigung geht, und er verschleierte die gesellschaftliche Realität, nach der vor allem Frauen von sexueller Belästigung betroffen seien. Mehrere Anwältinnen kritisierten, dass der Begriff „sexueller Bezug“ in § 2 BeschSchG schwer zu interpretieren sei und dass es einfacher gewesen wäre, **stattdessen** den Begriff **„geschlechtsdiskriminierendes Verhalten“** zu verwenden. Zudem gebe es nach wie vor Fälle von sexueller Belästigung, die sich nicht eindeutig unter die in § 2 BeschSchG genannten Regelbeispiele einordnen ließen (D). Probleme in der Anwendung bereite auch der Begriff „am Arbeitsplatz“, da nicht jede sexuelle Belästigung mit Arbeitsplatzbezug direkt am Arbeitsplatz selber geschieht. Eine grundlegende **Kritik** lautete, dass das Gesetz als **„Schutzgesetz“** tituliert und auch als solches gestaltet sei; die Alternative sei ein Antidiskriminierungsgesetz (F).

Als Hauptproblem des BeschSchG nannten alle Interviewten das **Beweislastproblem**: *„Ja, Beweisprobleme gibt es natürlich immer, weil naturgemäß solche Sachen nicht in Anwesen-*



heit anderer Leute passieren“ (G). „Die Beweislast, obwohl das Gesetz das eigentlich nicht regelt, liegt immer noch bei denjenigen, die diese Belästigung behaupten“ (F). „Man hatte es, bevor es das BeschSchG gab, einfacher, mit dem § 611a BGB zu argumentieren, (...) da sagte man: Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und deshalb haben wir diese Beweis-erleichterung und Glaubhaftmachung. Das lässt sich so einfach nicht mehr vertreten, seit es das BeschSchG gibt“ (D).

Als weiterer Kritikpunkt wurde mehrfach angesprochen, dass im BeschSchG nicht genauer festgehalten ist, welche Schritte der Arbeitgeber im Anschluss an eine Beschwerde seitens der Betroffenen einleiten muss. Auch seien laut BeschSchG **keine Sanktionen** für den Arbeitgeber vorgesehen, falls dieser einer Beschwerde nicht nachgeht oder auch das Gesetz nicht aushängt: „Und dann ist eben auch die Frage ‚Was muss der Arbeitgeber denn tun?‘ auch so sehr offen gelassen im BeschSchG (...), viele sagen dann: Ich höre mir die Betroffene an und das war’s“ (D). „Ja, natürlich fehlen Sanktionen, wenn die Betriebe das Gesetz nicht aushängen oder sonst was machen. Also dadurch ist es ihnen ja überhaupt nur möglich, so locker damit umzugehen. Es fehlt auch jedwede, im Gegensatz z. B. zum Mutterschutzgesetz, wo es ja Behörden gibt, die ein Minimum an Überwachungsaufgaben haben, das gibt es hier ja nicht“ (I).

Vorgeschlagen wurde von verschiedenen Interviewten, das Recht auf Schadensersatz seitens der Betroffenen in das Gesetz aufzunehmen, falls der Arbeitgeber seiner Pflicht, einer Beschwerde nachzugehen, nicht nachkommt oder bestimmte, festzusetzende Fristen versäumt, innerhalb derer er dieses hätte erledigen müssen (B, C).

Des **Weiteren** wurden folgende **Kritikpunkte** am BeschSchG genannt:

- Es würden außerbetriebliche Beschwerde-, Beratungs- und Prüfstellen fehlen, an die die Betroffenen sich wenden können. Dies sei vor allem in kleineren und mittelständischen Betrieben ein Problem, weil der Arbeitgeber weniger Ressourcen habe, seinen Pflichten nachzukommen, aber auch, weil in kleinen Betrieben aufgrund der noch schwieriger zu wahren Anonymität ein wesentlich größeres Hemmnis für die Betroffene besteht, ihre Erfahrung öffentlich zu machen (I, C, F).
- In der Definition der sexuellen Belästigung fehle das aus dem amerikanischen Recht bekannte „sexistische Arbeitsklima“ (I) (in der Literatur auch unter „feindliche Arbeitsatmosphäre“<sup>469</sup> bekannt).
- Auf Dritte könne das BeschSchG (laut § 1) nicht angewendet werden, was Schülerinnen, Studierende, Kundinnen, Patientinnen u. a. vom Schutz vor sexueller Belästigung ausschließe (C, D).
- Als unpraktikabel und für die Betroffene nicht empfehlenswert wurde das (lt. § 4 Abs. 2) im BeschSchG verankerte Zurückbehaltungsrecht kritisiert (D).
- Kritisiert wurde die fehlende Möglichkeit zur Nebenklagevertretung seitens der Betroffenen, wodurch diese in einer Konstellation, in der der Belästiger und der Arbeitgeber Parteien sind, im Gerichtsverfahren nur als Zeugin auftreten könne und keinen weiteren Einfluss auf das Verfahren habe (I).
- Erwähnt wurde, dass der Veröffentlichungszusammenhang des BeschSchG als Artikelgesetz (innerhalb des Gleichberechtigungsgesetzes) teilweise zu Irritationen geführt und

<sup>469</sup> Baer 1995, S. 48, 283.



Argumentationen gestützt hätte, nach denen das BeschSchG nur auf Bundesbehörden zutrefte (C).

## 9. Zusammenfassung und Fazit

Die Interviews mit den Anwältinnen und einem Anwalt dienten dazu, explorativ Informationen über die Beratungspraxis zu sexueller Belästigung zu sammeln und beispielhaft Besonderheiten und Probleme in der Beratung benennen zu können. Daher sind **Ergebnisse nicht zu verallgemeinern**, aber als Expertise zu werten. Alle Interviewten waren – schon aufgrund der Auswahl (oben C.I.2.) – dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber aufgeschlossen und verfügten mindestens insoweit über Erfahrungen in diesem Bereich, als sie zu einem Interview bereit waren.

Die **Fälle**, von denen uns berichtet wurde, waren **sehr unterschiedlich**. Zwischen Belästigung und dem Gang zur Anwältin oder Anwalt lag in der Regel ein beträchtlicher **Zeitraum**. Manche hatten sich im Betrieb noch nicht beschwert und suchten eher einen allgemeinen Rat, andere hatten sich ohne Erfolg im Betrieb beschwert, wieder andere wollten sich gegen gegen sie selbst gerichtete arbeitsrechtliche Maßnahmen wehren. Das **BeschSchG** war nach Auskunft der Interviewten bei **den Betroffenen in aller Regel unbekannt**.

Die Analyse der Interviews zeigte, dass verschiedene **Beratungsmuster** auftauchen. Neben der „Konfrontation“, die gegenüber einer Mobilisierung von Recht durch Beschreiten des Rechtsweges grundsätzlich positiv eingestellt ist, steht der „Rückzug“, der von der Beschreitung des Rechtsweges eher abrät, und die „Bagatellisierung“, die sexuelle Belästigung unter einem strafrechtlichen Blick als kaum justiziabel einstuft. Zudem fließen das Verständnis von sexueller Belästigung und Vorstellungen über „Frauen und Recht“ in die Ausrichtung der Beratung ein. Weiterhin scheint das Verständnis von sexueller Belästigung und die grundsätzliche Zielrichtung der Beratung vom jeweiligen Arbeitsschwerpunkt einer Anwältin oder eines Anwaltes geprägt zu sein.

Das **BeschSchG** wurde seitens der Anwaltschaft im Allgemeinen **als nicht sehr relevant eingestuft**. Einige wiesen aber auf eine Erleichterung der Praxis durch das BeschSchG hin, da nun unter Bezug auf die explizite Benennung von sexueller Belästigung im Gesetz die Schutzpflicht der Arbeitgeber eingefordert werden könne. Doch habe sich die Rechtslage seit Erlass des BeschSchG kaum verändert. Defizite wurden vor allem hinsichtlich mangelhafter Regelungen zur Beweislastumkehr und zu Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber genannt.

Die Interviews und vor allem die sich als schwierig erweisende Suche nach Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern hinterlassen den **Gesamteindruck**, dass nur **wenig Möglichkeiten für Betroffene bestehen, sich umfassend und sachgerecht** im Fall von Belästigungserfahrungen am Arbeitsplatz **juristisch beraten zu lassen**. Für eine Beratung sind Kenntnisse aus verschiedenen Rechtsgebieten notwendig, vor allem breite arbeitsrechtliche oder disziplinarrechtliche Kenntnisse, weiterhin Sensibilität für die



Problemstellung und für soziale Konstellationen in Betrieben. Bedingt durch die Rechtslage und die Komplexität der Problematik werden seitens der Anwaltschaft die Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, sich juristisch gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren, insgesamt als eher beschränkt eingestuft. Dementsprechend „vorsichtig“ verlaufen die Beratungen und entsprechend gering sind die Fälle, in denen seitens der Betroffenen letztlich ein Gerichtsverfahren mobilisiert wird.

## V. Umgang mit dem BeschSchG im gewerkschaftlichen Rechtsschutz

Im System des Arbeitsrechts spielt der gewerkschaftliche Rechtsschutz eine große Rolle. Gewerkschaftliche Rechtsberatungsstellen sind **Knotenpunkte im Mobilisierungsnetz von Schutzrechten**. Rechtsschutz ist eine der Kernaufgaben der Gewerkschaften und wird Mitgliedern sowohl von den Einzelgewerkschaften als auch von der DGB-Rechtsschutz GmbH gewährt. Gewerkschaften werben in ihren Broschüren oder im Internet damit, als Mitglied Rechtsschutz zu erhalten. Daher haben wir 86 Interviews mit Rechtsberatern in diesen Einrichtungen durchgeführt (zur Auswahl oben C.I.2.).

### 1. Zugang zu Rechtsschutz

Rechtsschutz Suchende kommen zur gewerkschaftlichen Rechtsberatung im Allgemeinen direkt und von selbst (so 50 der 86 der befragten Rechtsschutzstellen, also 58,1%). Die Beratung ist für Mitglieder **kostenlos**. Wird befürwortet, einen Rechtsstreit zu führen, werden Anwalts- und Gerichtskosten übernommen. Das hängt davon ab, ob die Rechtsschutzstelle die Prozessführung für **hinreichend aussichtsreich** hält. Je nach Einzelgewerkschaft arbeiten die Rechtsschutzstellen eng mit der DGB-Rechtsschutz GmbH zusammen und leiten eventuell Fälle an die nächstgelegene DGB-Stelle weiter. Dies geschieht meist in Arbeits- und Sozialrechtsfragen. Einige Rechtsschutzstellen verweisen auch an eigene Anwälte. Jede Einzelgewerkschaft hat ein eigenes System von rechtsberatenden Stellen.

Nach Angaben der befragten Rechtsberatern sind in den Rechtsschutzstellen **mehr Männer als Frauen präsent**. 47 von 86 Befragten sagten, dass mehr Männer in ihre Beratung kämen. 28 Rechtsberatern gaben an, das Verhältnis sei in etwa gleich. Dass mehr Frauen die Beratungsstelle aufsuchen würden, antworteten 8 Befragte. Die Mehrzahl der Befragten (36) begründeten den Männerüberschuss mit der Organisationsstruktur der Gewerkschaften. Sieben Rechtsberatern argumentierten, dass mehr Männer als Frauen erwerbstätig seien.

### 2. Die Fälle

Fast **60%** (50 von 86) **der Befragten** hatten im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit seit Inkrafttreten des BeschSchG mit Fällen von sexueller Belästigung zu tun. Vielen Rechtsberatern fiel dies während des Interviews erst wieder ein. Sie betonten anfangs, es gebe in



ihrer Beratungstätigkeit keine einschlägigen Fälle. Andere unterstrichen, dass sexuelle Belästigung wenn, dann nur am Rande eine Rolle spiele; die Rat Suchenden seien wegen anderer Probleme in die Schutzstelle gekommen. 36 Rechtsberatende hatten in ihrer Praxis keine Erfahrungen mit Fällen von sexueller Belästigung gemacht. Sieben Befragte hatten seit Bestehen des Gesetzes mehr als 5 Personen im Zusammenhang mit Belästigung beraten. Andere hatten in fünf oder weniger Fällen von sexueller Belästigung beraten. Damit stellen Fälle von sexueller Belästigung einen **sehr geringen Anteil an der Gesamtberatungsarbeit**.

**Betroffene** von sexueller Belästigung, die gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen, sind **fast ausschließlich Frauen**. 3 von 50 Befragten hatten mehrheitlich Männer beraten. Sie seien vom Betrieb wegen sexueller Belästigung gekündigt worden und hätten daraufhin Rechtsschutz in Anspruch genommen. 46 Rechtsberatende hatten in der Mehrzahl Frauen beraten. In 82 Fällen seien Frauen belästigt worden und hätten sich daraufhin an den Rechtsschutz gewandt. 9 Betroffene seien vom Betrieb wegen übler Nachrede gekündigt worden. Eine Frau habe wegen des Vorwurfes der sexuellen Belästigung die Kündigung erhalten und sich dagegen wehren wollen.

In der gewerkschaftlichen Beratung kamen alle **Belästigungsarten** zur Sprache: Die Betroffenen berichten von taxierenden Blicken bis zu körperlicher Gewalt, **mehrheitlich** lagen **gestische und verbale Belästigungen** vor, doch suchten Betroffene **auch** aufgrund **körperlicher Übergriffe**, sexueller Erpressungen und Nötigungen den Rechtsschutz der Gewerkschaften.

Auf die Frage nach der **Person des Belästigenden** antworteten alle Befragten, dass es sich um **Männer** gehandelt habe. Die Mehrzahl der Belästiger (23) waren in derselben Abteilung wie die Betroffene beschäftigt. In 16 Fällen belästigten hochrangige Vorgesetzte, 6-mal Mitarbeiter aus anderen Abteilungen. In den meisten Fällen (55) war der Belästiger **hierarchisch** dem Opfer übergeordnet. 29-mal gaben Rechtsberatende an, dass es Gleichgestellte gewesen seien, die Kolleginnen belästigt hätten.

Mobilisierung von Recht kann von **Interessenkollisionen** innerhalb der rechtsberatenden Einrichtung beeinflusst werden. Sind sowohl Belästiger als auch Betroffene Gewerkschaftsmitglied, haben beide Anspruch auf Rechtsschutz. Daher stellt sich die Frage, wie gewerkschaftliche Rechtsberatende damit umgehen, wenn sich beide Parteien bei Konflikten an die Rechtsschutzstelle wenden. In 33 der 92 Belästigungsfälle wandte sich der Belästiger nicht an eine gewerkschaftliche Rechtsschutzstelle. 26 Beratende konnten nicht sagen, ob der Täter ebenfalls Rechtsschutz in Anspruch nahm. Vier Befragte gaben an, der Belästiger habe sich nicht an ihre Stelle gewandt. In sechs Fällen hatte der Belästiger eine andere Rechtsschutzstelle aufgesucht.

In 23 Fällen hatten sich sowohl Belästiger als auch Betroffene an ihre Stelle gewandt. Für 10 Befragte stellte dies kein Problem dar; es hätten verschiedene Personen beraten. 5 Befragte konnten dazu nichts sagen. Vier Rechtsberatende empfanden die Situation problematisch und gaben den Fall ab. Drei Befragte sagten, sie hätten „ein persönliches Problem“ damit gehabt, dass sie den Belästiger ebenfalls beraten sollten. Für eine Person stellte die Situati-



on ein Problem dar, da „*der Mann bereits bekannt war als Belästiger*“. Folglich **lässt sich** mit der möglichen Interessenkollision durch verteilte Zuständigkeiten **umgehen**.

### 3. Mobilisierung

Einschätzungen der professionellen Akteure können Auskunft darüber geben, warum Betroffene rechtsberatende Einrichtungen nicht aufsuchen und Recht gegen Diskriminierung nicht in Anspruch nehmen. Die Mehrzahl der Befragten ging davon aus, dass es **im betrieblichen Alltag durchaus Vorfälle** von Belästigung gegeben habe. Aufgrund von **Scham oder Angst** hätten sich belästigte Frauen jedoch nicht an gewerkschaftliche Rechtsschutzstellen gewandt. Sieben Rechtsberatende begründeten das Fernbleiben von Betroffenen mit deren Angst, bei Öffentlichwerden des Belästigungsvorfalles den Arbeitsplatz zu verlieren. Auch würden Belästigte Unannehmlichkeiten im Betrieb fürchten und Rechtsschutz nicht in Anspruch nehmen. Einzelne Befragte machten die Männerdominanz des Rechtsschutzes für das Ausbleiben von Belästigungsfällen verantwortlich, oder die Tatsache, dass Frauen im Osten sich wehren würden, anstatt sich an den Rechtsschutz zu wenden, oder dass Mobbing, nicht aber sexuelle Belästigung ein Problem in den Betrieben darstelle.

In den Interviews wurde zudem – wie auch schon in den Gesprächen mit der Anwaltschaft (oben) – deutlich, dass ein tradiertes Verständnis von Arbeitsrecht mit dem BeschSchG in einem **Spannungsverhältnis** steht. Vier Befragte sagten, gegen sexuelle Belästigung müsse strafrechtlich vorgegangen werden. Da gewerkschaftlicher Rechtsschutz auf Arbeitsrecht spezialisiert sei, würden sich Belästigte erst gar nicht an die Schutzstelle wenden.

### 4. Bekanntheit und Bekanntmachung

Mobilisierung von Recht ist davon abhängig, ob dieses Recht überhaupt bekannt ist. Diese Kenntnis kann nicht automatisch vorausgesetzt werden. Zu unterscheiden ist die Kenntnis des Rechts gegen sexuelle Belästigung unter dem Namen Beschäftigtenschutzgesetz und die allgemeine Kenntnis von Regeln gegen Diskriminierung. Es zeigt sich, dass auch Rechtsberatende der Gewerkschaften das BeschSchG **sehr häufig nicht kennen**. Die Daten zur Bekanntheit und Bekanntmachung des Beschäftigtenschutzgesetzes zeigen, dass der Regelung im gewerkschaftlichen Rechtsschutz keine große Beachtung geschenkt worden ist.

Den Namen des BeschSchG kannte etwa die Hälfte der Befragten, sechs Befragte sagten, sie hätten „*schon mal davon gehört*“. 41,9% (36 von 86) der Befragten gaben an, das Gesetz sei ihnen unbekannt. Die Zahlen erstaunen insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Rechtsberatenden vorab über die Befragung zum BeschSchG informiert worden waren.

Das Gesetz verpflichtet zur **Bekanntmachung**. In rechtsberatenden Einrichtungen gilt dies zum einen für die Beschäftigten, zum anderen auch zur professionellen Information für die Beratungstätigkeit. Die Befragten müssten das Gesetz als Beschäftigte und als Beratende kennen. Auf die Frage nach der Bekanntmachung antworteten 49 Befragte, das Gesetz sei





nach Inkrafttreten in der Stelle bekannt gemacht worden. Dies sei meist **über die üblichen Verteiler** erfolgt und das Gesetz sei daher wie jedes andere auch **mehr oder minder** wahrgenommen worden. Fast 30% (24) der Befragten gaben an, dass sie nicht über das Gesetz informiert worden seien oder dass sie sich nicht daran erinnern könnten. Auch neuen Mitarbeitenden in der Stelle wird das Gesetz nicht gesondert bekannt gemacht. 88,4% der Befragten gaben an, dass dies nicht geschehe. Nur 3 Personen sagten, dass in internen Gesprächsrunden in der Stelle auf das Gesetz hingewiesen würde, dass aufgefordert würde, den Text zu lesen bzw. dass die Regelung während der Einarbeitung berücksichtigt würde.

In der Öffentlichkeit wurde auf die Verabschiedung des BeschSchG sehr unterschiedlich reagiert. Auch **erste Reaktionen** der professionellen Akteure können weiteres Handeln prägen. Eine Person gab an, dass es Diskussionen wegen des Charakters der Sanktionen gegeben hätte. Eine andere Person meinte, die Bekanntmachung sei mit Erstaunen aufgenommen worden. Andere konnten sich entweder nicht erinnern (13) oder waren sich nicht sicher, ob auf das Inkrafttreten der Regelung reagiert worden war (17).

Die fehlende Bekanntheit des BeschSchG **verhindert sachgerechte Implementation**. In anderen Ländern informieren Institutionen, indem sie neuen Mitarbeitenden das Gesetz zuschicken und durch Unterschrift die Kenntnisnahme bestätigen lassen. Zudem könnte das Gesetz durch regelmäßige Schulungen zum Thema sexuelle Gewalt ins Bewusstsein gerückt werden.

## 5. Gewichtung des BeschSchG in der Beratung

Die Mobilisierung des BeschSchG lebt auch davon, dass es in der Rechtsberatung einen angemessenen Stellenwert erhält. Dennoch ist das BeschSchG für die Beratung einer Rechtsschutzstelle in weit über der Hälfte (48 von 81) der Fälle **nicht relevant**. 34 dieser Befragten sagten, dass es schlicht keine Fälle gegeben habe. Weitere 5 Rechtsberatende, die das Gesetz für irrelevant hielten, führten dies auf die **Unkenntnis** in den Betrieben zurück. Da niemand das Beschäftigtenschutzgesetz kenne, würden sich Belästigte auch nicht an die Stelle wenden. Hier wird – ganz entgegen der Aufgabenverteilung – **Verantwortung** für rechtliche Gegenwehr **auf die Opfer verlagert**. Dass gerade Desinteresse an der Problematik seitens der Ansprechpersonen Betroffene abschrecken kann, wird hier nicht bedacht. Rechtsberatende müssten das Gesetz und die Problematik als relevant einschätzen, *gerade weil* es keine Anfragen gibt. Denkbaren Konsequenzen aus dieser Haltung wären dann, auch nach außen zu vermitteln, dass der Rechtsschutz das Problem ernst nimmt und Hilfe verspricht. Trifft die Angabe der meisten Rechtsberatenden zu, dass die Schutz Suchenden direkt aufgrund ihrer Mitgliedschaft zu ihnen kommen, dürfte es leicht fallen, zu verdeutlichen, dass Vorgehen gegen sexuelle Gewalt ein besonderes Anliegen darstellt. Nur eine Rechtsberaterin vermutete, dass Frauen sich nicht vom männlich dominierten Rechtsschutz angesprochen fühlten. Sie thematisierte damit das **(Selbst-)Bild** des Rechtsschutzes und dessen Relevanz für die Mobilisierung von Recht für Beschäftigte.

Auch die Einschätzung verschiedener **Teile des Gesetzes** variiert. Eine knappe Mehrheit sieht die Existenz einer Regelung zum Problem sexueller Belästigung als wichtigstes



Moment. Ebenso oft wird jedoch eine Abwehrhaltung gegen das Gesetz deutlich. Für 34,6% (28 von 81) ist **wichtig, dass es überhaupt ein Gesetz** zum Problem sexuelle Belästigung **gibt**. Acht Befragte sahen den **Schutz für Frauen** gegen sexuelle Belästigung als wichtigstes Moment. Vier Interviewte nannten als wichtigstes Element die **Verpflichtung des Arbeitgebers** zum Handeln. Hier wird weder die politische Orientierung gewerkschaftlichen Rechtsschutzes fruchtbar gemacht, auf Seiten der Beschäftigten zu stehen, noch wird die Intention des Gesetzgebers von den Akteuren übernommen. Acht Befragte nannten „**Gleichberechtigung**“ oder „**Chancengleichheit**“ als wichtigen Aspekt. Für Einzelne waren „gleiche Vergütung bei gleicher Arbeit“, das „Beweislastproblem“ und die Sanktionen relevant.

Knapp ein Viertel der Befragten gab an, zur **Relevanz der Regelungen** nichts sagen zu können. Da die Befragung angekündigt worden war und die Teilnehmenden somit über den Gegenstand des Interviews informiert waren, verweist diese „Antwortverweigerung“ auf inhaltliche Unkenntnis des Gesetzes, aber auch auf **Abwehrhaltungen** gegenüber dem Thema „sexuelle Belästigung“. Das zeigen insbesondere Reaktionen von 9 Befragten. Es gäbe nichts Wichtiges an dem Gesetz, sexuelle Belästigung existiere in den Betrieben nicht; das Gesetz gehe deshalb an der Realität vorbei. Zwei Interviewte meinten, dass es zunächst eines starken Betriebsrates bedürfe, bevor Gesetze überhaupt relevant würden.

15 der 31 Befragten, die das Gesetz als relevant für die Beratung ansahen, nannten als Grund die **frauenfeindliche Realität** in den Betrieben. 10 Befragte schätzten das Gesetz als relevant ein, da es eine Möglichkeit biete, auf das Problem zu reagieren.

## 6. Problembewusstsein

Beratung lebt vom Problemverständnis der Beteiligten. Zwar kommen ausweislich der Interviews alle Arten von Belästigung in der Beratung zur Sprache (oben 2.). Das bedeutet aber nicht, dass sie als solche gewertet werden. Für die Umsetzung des BeschSchG kommt es entscheidend darauf an, dass **klar** ist, **was „sexuelle Belästigung“** bedeutet, und dass es unter das Gesetz subsumiert wird.

### a) Vorverständnisse

In der Rechtsberatung zeigt sich, dass etwa die Hälfte der Befragten einer klaren Definition sexueller Belästigung ausweicht, einige eine allgemeine Definition überhaupt ablehnen oder von der Sicht der Betroffenen abhängig machen. Diese Sichtweise ist nicht problem- oder folgenorientiert, sondern wirkt individualisierend. 37 Befragte reagierten demgegenüber sensibel und akzeptierten auch verbales Verhalten als Belästigung. Insgesamt aber dominiert **ausweichendes Antwortverhalten** hinsichtlich einer klaren Definition von sexueller Belästigung, was Implementation erschwert. Zudem tauchen all die Geschlechterstereotype auf, die auch schon Entscheidungen als **problematische Vorverständnisse** prägen (dazu oben C.II.9.).

**Im Detail** zeigt sich Folgendes:



Auf die Frage, was sexuelle Belästigung sei, wichen 39 von 86 Rechtsberatern einer Definition aus. Zwei Personen konnten nichts zum Begriff sagen, für 18 war schwer zu definieren, was sexuelle Belästigung sei, und es müsse auf jeden Fall weit gefasst werden. Weitere 18 Befragte sagten, dass dies vom Empfinden der Betroffenen abhänge; eindeutige allgemeine Feststellungen seien nicht möglich. So würden „*sich manche schon bei einer freundlichen Begrüßung belästigt fühlen, andere würden sich erst bei körperlichen Tätigkeiten wehren*“. Fast die Hälfte der Befragten äußerte sich nicht entschieden zur Definition.

Die Antwort, sexuelle Belästigung hänge vom Empfinden der Betroffenen ab, suggeriert, dass die Wahrnehmung des Opfers Maßstab ist und die Definitionsmacht der Einzelnen betont wird. Dies ist aber für die Rechtsdurchsetzung wenig hilfreich. Das BeschSchG versucht gerade, objektive Tatbestandsmerkmale zur Verfügung zu stellen. Dies gelingt jedoch ausweislich der Interviews nicht. Bei sexueller Belästigung dominiert, eine **subjektiv-individualisierende Sichtweise** zu unterstellen.

15 Befragte gaben dagegen an, dass sexuelle Belästigung verbales Verhalten sei; 11 sagten, es könne sowohl verbal als auch körperlich sein. Das zeigt eine Sensibilisierung für die häufigste Form von Belästigung (dazu oben C.II.4.), die nicht erst dort beginnt, wo physische Gewalt ausgeübt wird. Sieben Rechtsberater antworteten, dass sexuelle Belästigung erst bei körperlichem Verhalten wie z. B. Anfassen beginne.

**Schwierigkeiten mit der Interpretation** von sexueller Belästigung wurden bei den Befragten ebenfalls deutlich, als es um „**Grenzbereiche**“ ging. Es wurde gebeten zu definieren, was nicht mehr unter den Begriff sexuelle Belästigung falle. Über ein Drittel der Befragten wich einer eindeutigen Zuordnung aus. Auch dies ist keine sichere Grundlage für die Umsetzung des BeschSchG. Ein Sechstel (15 Befragte) wehrte sich erneut gegen eine allgemeine Zuordnung und sagte, definiert werden könne nur bezogen auf den Einzelfall. Neun Rechtsberater antworteten, die „Betroffene“ müsse entscheiden, was sie nicht mehr als belästigend empfinde. Auch hier wird **individualisiert und Verantwortung verlagert**.

Weitere 6 Befragte sagten, was jenseits eines Konfliktbereichs liege, hänge vom Arbeitsumfeld ab. So sei der Ton auf dem Bau rauer als zum Beispiel im Büro und ein „anzüglicher Witz“ könne auf dem Bau nicht als sexuelle Belästigung verstanden werden. Damit wird eine **frauenfeindliche Umgebung als normal** und somit nicht kritikwürdig dargestellt. Auch die übrigen Antworten der Befragten, die den Mut hatten, eindeutig das Nicht-sexuell-Belästigende zu definieren, nahmen eine „im Zweifelsfall“ das Opfer benachteiligende Sichtweise ein. Vier Berater sehen keine Belästigung, wenn der Vorwurf von der Betroffenen als Vorwand für persönliche Vorteile benutzt werde. Dass sich belästigte Frauen in der Realität oft nicht wehren können und kaum je den Vorwurf instrumentalisieren, wurde nicht beachtet. Vier Befragte antworteten, dass anzügliche Witze keine sexuelle Belästigung seien. Eine Person bewertete das „*Hingucken bei auffälliger Kleidung wie zum Beispiel einem sehr kurzen Rock*“ als Provokation und somit Selbstschuld der Betroffenen und schloss diese Handlung als Belästigung aus. Vier Rechtsberater waren der Ansicht, dass Liebesbeweise jenseits eines Konfliktbereichs lägen, und ein Befragter schloss ein Fehlverhalten aus, wenn die „belästigte“ Person zu überempfindlich sei. Ebenfalls wurde ein pornografi-



sches Bild im Spind nicht als belästigend beschrieben. Allen dargestellten Situationen ist eine Wahrnehmung gemeinsam, die das Verhalten des Belästigers unterstützt und die Sichtweise der Betroffenen infrage stellt. Der Vorwurf der Belästigung wird **zulasten der Betroffenen** als missverständlicher Liebesbeweis oder als Versuch, persönliche Vorteile herauszuschlagen, **interpretiert**.

Nur eine Befragte nutzte die **Kriterien des Tatbestandes des BeschSchG**. Sexuelle Belästigung liege nicht vor, wenn Bemerkungen oder Beleidigungen gemacht würden, die nicht auf sexuelle Merkmale zielten. Sexualisierung ist damit ein wichtiges Moment. Sexuelle Belästigung wird so eindeutig von anderen Arten diskriminierender Handlungen abgegrenzt. Dies eröffnete die Möglichkeit, in der gewerkschaftlichen Rechtsberatung angemessen auf verschiedene Gewaltformen zu reagieren, die ihre eigenen Logiken, Mechanismen und Wirkungsweisen mit sich bringen.

### b) Definition

In einem zweiten Schritt wurde gefragt, welche Handlungen unter die Definition des BeschSchG fielen. Die Verteilung der Antworten stellt sich wie folgt dar:

	Kann ich nicht sagen	Ja	Nein, gehört nicht dazu	Kommt drauf an
Hinterherpfeifen	2	35	6	43
Anstarren, taxierende Blicke	2	35	6	43
Sichtbares Anbringen von Pornografie	3	81	0	2
Herzeigen, Übersenden von Pornografie	2	81	0	3
Anzügliche Gesten	2	66	0	18
Anzügliche Witze	2	54	3	27
Abwertende Äußerungen wie z. B. Tussi	2	30	25	29
Anzügliche Bemerkungen	2	68	1	14
Scheinbar zufällige Berührungen	2	65	4	15
Angrapschen, absichtliche Berührungen	2	83	0	1
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen	2	83	1	0
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	3	78	1	4
Androhung beruflicher Nachteile nach Ablehnung Annäherungsversuch	2	80	1	3
Aufforderung zu sexuellen Handlungen	2	80	0	4
Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlung	2	83	0	1

Tendenziell unterscheiden sich die Interpretationen der Rechtsberatenden von der Lebenswirklichkeit betroffener Frauen. **Sexuelle Belästigung** wird von den Ansprechpersonen **als das** definiert, **was nur in Ausnahmefällen vorkommt**. Handlungen wie Angrapschen und absichtliche Berührungen sind für nahezu alle (83 von 86) Befragten eindeutig sexuelle Belästigung. Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder das Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen ist für 80 bzw. 83 Befragte sexuelle Belästigung. Je „sexueller“ die Situation und „massiver“ der beschriebene Akt ist, desto mehr Befragte gaben an, dass sexuelle Belästigung vorliege. Die Befragten übernehmen damit



Vorstellungen, die das BeschSchG impliziert. Für nur 35 von 86 Rechtsberatern waren dagegen auch Hinterherpfeifen oder Anstarren und taxierende Blicke eindeutig Belästigung. 43 waren der Meinung, dies nur bezogen auf den Einzelfall entscheiden zu können, und 6 Interviewte schlossen Belästigung in diesen Situationen aus. Anzügliche Gesten, Witze oder Bemerkungen wurden von vielen Befragten nicht generell als sexuelle Belästigung verstanden. 30 Beratende definierten allerdings abwertende Äußerungen wie zum Beispiel „Tussi“ eindeutig als belästigend.

Zwei Befragte weigerten sich überhaupt durchgängig, etwas zu der Liste beschriebener Handlungen im Sinne des Gesetzes zu sagen. So „abstrakt“ könne nicht entschieden werden, ob sexuelle Belästigung vorliege. Hier zeigt sich wieder die erwähnte **Abwehrhaltung**. Im Übrigen dominiert weniger ein Verständnis von sexueller Belästigung als Diskriminierung, sondern der auch in Entscheidungen auftauchende Bezug auf **Sittlichkeit**. Impliziert wird, „**Sex gehört nicht an den Arbeitsplatz!**“, jedoch wird nicht gesehen, dass sexuelle Belästigung weniger mit Sexualität und mehr mit sexualisierender Gewalt zu tun hat. Die Folgen für die Betroffenen werden ganz vernachlässigt. Die **Vorgaben des BeschSchG**, sich an der Würde zu orientieren, wirken sich hier **nachteilig** aus.

### c) Bezug zum Arbeitsverhältnis

Für die Arbeit der Rechtsschutzstellen ist von Bedeutung, ob ein Bezug zur Erwerbsarbeit vorhanden ist. Ist sexuelle Belästigung keine Streitigkeit, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben kann oder mit diesem in unmittelbarem Zusammenhang steht, so ist nach der Geschäftsordnung einer Gewerkschaft die Stelle nicht zuständig. Wird also auch sexuelle Belästigung von den Rechtsberatern in Verbindung mit Arbeitsverhältnissen als **„gewerkschaftliches Kampffeld“** interpretiert?

58 von 86 Befragten antworteten, dass sich sexuelle Belästigung aus dem Arbeitsverhältnis ergeben kann. Fast **70%** stellten somit eine **Verbindung** zwischen Arbeitsverhältnis und sexueller Belästigung her (und interpretierten Letzteres nicht als etwas „rein Intimes“ oder „Privates“). 19 begründeten ihre Einschätzung damit, dass sexuelle Belästigung in Betrieben durchaus ein Problem sei, und erkannten die frauenfeindliche Realität im Arbeitsleben an. 21 thematisierten in diesem Zusammenhang die Abhängigkeiten in Arbeitsverhältnissen.

Nur elf Rechtsberater waren der Meinung, dass sexuelle Belästigung nicht mit dem Arbeitsverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehen könne. Die Begründungen dafür sind aufschlussreich, da **besonders problematisch**. Von diesen elf Personen meinten sechs, dass Mobbing im betrieblichen Alltag eher als sexuelle Belästigung ein Thema sei. Hier schlägt sich die Wahrnehmung von **Mobbing** als nicht sexuellem, nicht diskriminierendem Verhalten nieder. Sexuelle Belästigung wird damit nicht als eigenständige Gewaltform gegen Frauen mit ihren spezifischen Mechanismen und Ausprägungen eingestuft und die geschlechterhierarchische Realität in den Betrieben nicht genug berücksichtigt. Auch hier zeigt sich eine Abwehrhaltung bei den Befragten. Dasselbe Problem zeigt die Antwort, sexuelle Belästigung sei keine Streitigkeit, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben könne, da dies **auch in anderen Bereichen** vorkommen könne, in denen Frauen und Männer aufeinander trafen. Zwar ist die Einschätzung, dass sich sexuelle Belästigung nicht auf den Erwerbsarbeitsbereich beschränke, richtig und begrüßenswert. Doch müsste die



Antwort dann lauten, dass diese Art Gewalt auch in anderen Bereichen vorkomme, aber gerade deshalb eine Streitigkeit sei, die sich (wegen der spezifischen Machtkonstellationen) aus dem Arbeitsverhältnis ergeben könne. Wird der **Zusammenhang zwischen Arbeitsverhältnissen und sexueller Belästigung** relativiert, werden auch die besonderen Abhängigkeitsverhältnisse, die sexuelle Belästigung begünstigen und andererseits dadurch wiederhergestellt werden, heruntergespielt bzw. ignoriert. Zwei Befragte sagten, dass sexuelle Belästigung sich nicht aus dem Arbeitsverhältnis ergeben könne, da es eine Streitigkeit sei, die **strafrechtlich und nicht arbeitsrechtlich** geahndet werden müsse. Die Nennung des strafrechtlichen Bezuges im BeschSchG wirkt sich hier erneut negativ aus. Wie schon hinsichtlich der anwaltschaftlichen Arbeitsschwerpunkte zeigt sich hier ein Implementationsdefizit.

## 7. Die Beratung im konkreten Fall

Die Mobilisierung des Beschäftigtenschutzgesetzes hängt nicht zuletzt davon ab, wie Rechtsberatende im konkreten Einzelfall reagieren und zu welchen weiteren Schritten sie Betroffenen raten. Der Rat bezieht sich **meist auf betriebsinternes Handeln**. Hier wird den Weichenstellungen des BeschSchG gefolgt, aber gleichzeitig das Unrecht **bagatellisiert**. In 34 von 107 in der Beratung auftauchenden Fällen sexueller Belästigung rieten die Befragten zu internen Regelungen; 22 Befragte empfahlen, den Betriebsrat einzuschalten oder traten persönlich mit diesem in Kontakt. Ein Rechtsberatender empfahl der Betroffenen, sich versetzen zu lassen; zwei Befragte favorisierten betriebsinterne Gespräche. Einer realisierte dies, indem er den Belästiger in die Beratungsstelle gebeten habe. Er habe dort mit diesem ein Gespräch geführt, um ihn „zur Vernunft zu bringen“. Der andere Beratende schlug der Betroffenen vor, mit dem Täter zu sprechen und ihn „zur Einsicht zu bringen“. Ein Befragter empfahl der Belästigten ein internes Schlichtungsverfahren anzustreben.

28-mal rieten die Befragten **zu rechtlichen Schritten** gegen den Arbeitgeber. Die Akteure übernahmen hier die Intention des Gesetzgebers aus § 2 Abs. 1 BeschSchG. In 24 Fällen ging der Rat in Richtung rechtlicher Schritte gegen den Belästiger; 13-mal wurde zur Beschwerde geraten und 2-mal zur Leistungsverweigerung.

Wird nicht zur Mobilisierung von Recht geraten, dominieren nicht zuletzt **Fehleinschätzungen der rechtlichen Möglichkeiten**. In 14 Fällen hatten Befragte nicht zu rechtlichen Schritten geraten, da dies **zu belastend** für die Betroffene gewesen wäre. 12-mal sei die Beweislage zu schwierig gewesen und 8-mal habe die Sache intern geregelt werden können. In 7 Fällen habe die Betroffene selbst rechtliche Schritte abgelehnt. 4-mal sei dem Belästiger bereits gekündigt worden; rechtliche Schritte hätten sich daher erübrigt. 2-mal hielten Befragte eine Abmahnung des Belästigers für ausreichend, denn er habe nicht weiter belästigt. In zwei Fällen sei Mobbing, nicht Belästigung das Hauptproblem gewesen. In einem Fall habe die Betroffene zuvor eine Liebesbeziehung zum Täter gehabt; rechtliche Schritte seien daher aussichtslos gewesen.





### a) Elemente des BeschSchG in der Beratung

Auch die Struktur einer Regelung beeinflusst die Mobilisierung durch die professionellen Akteure. Daher fragten wir die Rechtsberatenden, ob sie sich in ihrer Beratung auf das BeschSchG gestützt haben und **welche Elemente der Regelung dabei eine Rolle gespielt haben**. In einem Drittel der Fälle bezogen die Beratenden das BeschSchG in die Beratung ein. Wichtige Elemente waren:

	Häufigkeit
Schutzpflicht des Arbeitgebers	25
Sexuell bestimmtes Verhalten	12
Würde der Beschäftigten	17
Aufforderung zu sexuellen Handlungen	13
Bemerkungen sexuellen Inhalts	14
Zeigen/Sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen	5
Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten / Dienstvergehen	15
Persönlicher Anwendungsbereich (Beschäftigte)	10
Am Arbeitsplatz	11
Vorsätzliches Verhalten	13
Sexuell bestimmte körperliche Berührungen	13
Erheblichkeit des Verhaltens	14
Ablehnung bzw. Erkennbarkeit der Ablehnung	13
Angemessenheit der Maßnahme des Arbeitgebers (§ 4 I BeschSchG)	9
Leistungsverweigerungsrecht der Betroffenen (§ 4 II BeschSchG)	4
Benachteiligungsverbot (§ 4 III BeschSchG)	3
Beschwerderecht der Betroffenen (§ 3 I BeschSchG)	9
Ermittlung des Arbeitgebers (§ 3 II BeschSchG)	12
Präventive Maßnahmen am Arbeitsplatz	10
Total, m. Mehrfachnennungen	222

Die **Schutzpflicht** des Arbeitgebers und die **Würde** der Beschäftigten stellten in der Beratungspraxis zentrale Elemente dar. Die Akteure übernehmen hier die Intention des Gesetzgebers; zudem entspricht der Bezug auf die Schutzpflicht des Arbeitgebers der Orientierung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes. Dahinter rangieren die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die Bemerkungen sexuellen Inhalts und die „Erheblichkeit des Verhaltens“, die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, vorsätzliches Verhalten und sexuell bestimmte körperliche Berührungen als wichtige Elemente im BeschSchG.

Ein Grund für fehlende Mobilisierung des BeschSchG liegt ausweislich dieser Studie darin, dass **andere Regeln für ausreichend erachtet** werden. Das zeigt sich auch hier: In 35 von 90 Beratungsfällen hatten sich Befragte in ihrer Beratung nicht auf das BeschSchG gestützt. 19-mal sagten Berater, sich nicht daran erinnern zu können, und 6-mal wurde „Sonstiges“ angegeben. Zehn Befragte konnten sich nicht daran erinnern, auf welche Regelungen sie sich genau bezogen haben. Die Mehrzahl der Befragten beurteilten die Belästigungssituation **strafrechtlich** und 25 Beratungen stützten sich auf strafrechtliche Regelungen (5-mal § 185 StGB; 2 § 240 StGB; 1-mal §§ 177, 178 StGB). Erneut wird deutlich, dass die Nennung des StGB in § 2 BeschSchG negative Weichenstellungen beinhaltet. Strafrechtliche Orientierung steht dann im **Widerspruch** zur arbeitsrechtlichen Professionalität der Rechtsberatung der Gewerkschaften.



An **arbeitsschutzrechtlichen** Regelungen orientierten sich gewerkschaftliche Rechtsberatende in 18 Fällen. In diesem Zusammenhang verwiesen die Befragten 9-mal auf Kündigungsschutzrecht und 4-mal auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Rahmen § 242 BGB. In 13 Fällen von sexueller Belästigung hatten Rechtsberatende **zivilrechtliche** Regelungen als Orientierungsrahmen angegeben.

### b) Glaubhaftigkeit

Fehlende Mobilisierung von Recht gegen Diskriminierung kann auch mit Wahrnehmungsdifferenzen zwischen professionellen Akteuren und Belästigten zusammenhängen. Wandten sich belästigte Frauen an Beratungsstellen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, dann war deren Darstellung des Vorfalls nach Meinung der Befragten **in den meisten Fällen glaubhaft**. Nur sehr selten gaben die Befragten an, dies nicht beurteilen zu können. In fünf Fällen sagten Rechtsberatende, dass die Darstellung der Betroffenen nicht glaubhaft gewesen sei. Dies gründe auf der Widersprüchlichkeit der Aussagen. Ein Rechtsberatender gab an, die Rechtsschutz Suchende habe „*sich Geschichten ausgedacht und halluziniert*“, und ein anderer bewertete die Darstellung der Belästigten als nicht glaubhaft, da das „Opfer“ zuvor eine Liebesbeziehung mit dem „Täter“ gehabt habe.

### c) Beweislast

Ob Recht gegen sexuelle Belästigung mobilisiert wird, hängt in entscheidendem Maß von Einschätzungen der professionellen Akteure zur Beweisführung ab. Diese wird **ganz überwiegend als schwierig angesehen**. Nur in 10 von 104 Fällen sexueller Belästigung gingen die Rechtsberatenden davon aus, dass es bei weiterem Vorgehen weder im Betrieb noch vor Gericht Beweisschwierigkeiten geben würde. Für 5 Belästigungsfälle konnten die Befragten keine Einschätzung abgeben. In 59 von 104 Fällen – das entspricht fast 57% – gaben die Beratenden an, dass sie von Beweisschwierigkeiten vor Gericht ausgegangen seien. 30-mal antworteten die Befragten, dass es Probleme gegeben hätte, den Vorfall im Betrieb zu beweisen.

### d) Auswirkungen eines gerichtlichen Verfahrens und Beilegung des Konflikts

Die Rechtsberatung kann auch, wie bei der Anwaltschaft, davon abhängen, wie die Folgen eines gerichtlichen Verfahrens eingeschätzt werden und ob Alternativen der Konfliktlösung handhabbar scheinen. In den meisten Fällen sind die **Folgen eines Gerichtsverfahrens negativ**. 7 Beratende gaben an, dass die Belästigte auf die Situation mit einer Eigenkündigung reagiert habe. 4-mal sei der Betroffenen nach einem Prozess gekündigt worden. In fünf Fällen verschlechterte sich das Klima am Arbeitsplatz. Andere sprachen von Unannehmlichkeiten durch andere Beschäftigte, Umsetzung der Betroffenen, anhaltender mangelnder Arbeitsmotivation und anderen Nachteilen als Folgen der gerichtlichen Gegenwehr. Ein Befragter sagte, die Betroffene habe durch den gerichtlichen Prozess von Vorteilen am Arbeitsplatz profitieren können.

**Im Hinblick auf den Belästiger** zeigt sich dagegen **Ambivalenz**. In 12 Fällen wurde der Beschuldigte versetzt und in 11 Fällen gekündigt; 7-mal wurde er abgemahnt. In 10 Fällen kam es zu klärenden Gesprächen zwischen Belästiger und Betroffener; 9-mal kündigte die Belästigte, 4-mal wurde ihr gekündigt. In 6 Fällen wurde der Betroffenen Schmerzens-



geld gezahlt; 5-mal wurde sie versetzt. 7-mal gaben Befragte an, die Konflikte seien durch außergerichtliche Vergleiche beigelegt worden. In 4 Fällen sei der Konflikt überhaupt nicht beigelegt worden. Über ein Viertel der Befragten gab an, sich nicht erinnern zu können, wie der Konflikt ausgegangen sei. Teilweise hatten sich Betroffene nach einmaliger Ratsuche nicht mehr gemeldet.

## 8. Einschätzung des BeschSchG

Mobilisierung von Recht hängt von Einstellungen gegenüber dem Regelwerk ab. Allgemeine Einschätzungen zum BeschSchG können Auskunft darüber geben, wie Rechtsberatende mit Recht gegen sexuelle Belästigung umgehen.

40% der Befragten meinen, dass der Gesetzgeber mit Erlass des BeschSchG den **Schutz von Frauen** gegen sexuelle Belästigung im Beruf verfolge. Die Rechtsberatenden unterstrichen damit den geschlechtsspezifischen Aspekt von Belästigung. 17 Befragte betonen, dass es um den geregelten Schutz für Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung gehe. 10 Befragte antworteten, dass mit Erlass des BeschSchG gegen Diskriminierung vorgegangen werden solle. 9 Befragte stellten die Intention in den Vordergrund, dem Arbeitnehmer die Reaktion gegen den Arbeitgeber zu erleichtern. Sie betonten die Schutzpflicht des Arbeitgebers.

Der **Stellenwert** des BeschSchG im Vergleich zur vorherigen Rechtslage wird auch hier **eher symbolisch als rechtlich** eingestuft. Viele konnten nicht sagen, worin Neuerungen im Vergleich zur vorherigen Rechtslage bestünden. Über 50% der Rechtsberatenden antworteten, neu sei, dass überhaupt eine **ausdrückliche Regelung** zum Problem sexuelle Belästigung existiere. Der Gesetzgeber habe rechtlich auf einen gesellschaftlichen Wandel reagiert, denn sexuelle Belästigung werde allgemein nicht mehr akzeptiert. Sieben Befragte sehen als Neuerung im BeschSchG eine **Handlungsanleitung** zu Fällen sexueller Belästigung. Sechs gaben an, es gebe keine Neuerungen. Die Problematik sei mit den zuvor bestehenden Regelwerken ebenso gut erfasst worden.

Die Rechtsberatungsstellen geben verschiedene **Gründe für fehlende Mobilisierung** an. 23 von 85 Befragten sagten, dass **Scham und Ohnmachtsgefühle** die Betroffenen davon abhalten würden, rechtlich gegen sexuelle Belästigung vorzugehen. Die meisten Befragten machen damit die fehlende Reaktion der Opfer für die geringe Mobilisierung des Beschäftigtenschutzgesetzes verantwortlich. 17 Beratende sehen einen Zusammenhang zwischen **Abhängigkeiten** der Betroffenen **im Arbeitsverhältnis** und der geringen Inanspruchnahme des BeschSchG. Dies entspricht der Orientierung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes. 14 Befragte antworteten, dass das BeschSchG allgemein **zu unbekannt** sei. 10 Beratende machten das Problem der **Beweislast** verantwortlich.

Rechtliche Verankerungen von **Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen** machen Verantwortlichkeiten gegenüber diskriminierendem Verhalten auf der symbolischen Ebene deutlich. So würden auch psychische, physische und ökonomische Folgen von Belästigung anerkannt werden. Daher zeigen Einstellungen der professionellen Akteure zur rechtlichen Verankerung von Schadensersatz- und Schmerzensgeldan-



sprüchen, wem Verantwortlichkeit zugeschrieben wird.<sup>470</sup> Beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz befürworten 66 Befragte (77,6 %) die Verankerung von Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüchen **gegen das Unternehmen** im Gesetz. 15 Rechtsberatende hielten das nicht für sinnvoll; 4 sagten, dass der Arbeitgeber nicht für einzelne Beschäftigte verantwortlich sei; weitere Sanktionen müssten nicht aufgenommen werden. Zwei Beratende gingen davon aus, dass die Unternehmen ohnehin unangreifbar seien, da diese sich gegen alles versichern. Auch Ansprüche **gegen den Beschuldigten** im Gesetz hielten 71 Befragte für sinnvoll. 11 lehnten dies ab. Drei Befragte nahmen die Perspektive des Belästigers ein und sagten, er würde dadurch zum Opfer gemacht; durch finanzielle Ansprüche würde er zu leicht in den Bankrott getrieben. Zwei Beratende sagten, der Täter sei der falsche Ansatzpunkt; eher müssten die Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen werden.

10 Rechtsberatende haben keine **Verbesserungsvorschläge** zum BeschSchG. Teilweise begründeten sie dies mit dem Fernbleiben der Betroffenen von rechtsberatenden Stellen und der damit einhergehenden Irrelevanz des Gesetzes. 36 Befragte (42,4 %) antworteten, das Gesetz sei ausreichend; 20 von ihnen hatten keine Verbesserungsvorschläge. Von den anderen wurde vorgeschlagen, das **Beweislastproblem** besser zu berücksichtigen, das Gesetz **bekannter** zu machen, Bußgeldansprüche gegen den Belästiger vorzusehen, Furcht der Betroffenen zu beachten und **Schmerzensgeld**ansprüche zu verankern. Nur für zwei Befragte war das Strafgesetzbuch ausreichend. Zwei Rechtsberatende sagten, die **Einbeziehung der Betriebsräte** in die Problematik müsste rechtlich besser verankert werden.

36 Befragte bewerteten das BeschSchG als **unzureichend**, 12-mal ohne Begründung. 12 Rechtsberatende sagten, das Problem der **Beweislast** müsse stärker beachtet werden, 7 nannten die **Furcht** der Betroffenen, je 3 befürworteten **Schmerzensgeldansprüche** und eine bessere **Definition**. Zwei Personen antworteten, das Problem könne mit gesetzlichen Mitteln nicht bekämpft werden und müsse daher außerrechtlich gelöst werden.

## 9. Zusammenfassung und Fazit

Mehr als die Hälfte der Befragten betrachteten das Beschäftigtenschutzgesetz als irrelevant für die gewerkschaftliche Beratungspraxis. Die meisten machten Betroffene dafür verantwortlich, die Rechtsschutz nicht in Anspruch nähmen. Sie übertrugen rechtliche Gegenwehr damit den Opfern selbst. Wichtigstes Moment der Regelung war nach Meinung von 35 % der Befragten, dass ein Gesetz gegen sexuelle Belästigung überhaupt existiere. Ebenso viele brachten eine Abwehrhaltung gegen das Gesetz und die damit verbundene Thematik zum Ausdruck. Sie stuften es insgesamt als unwichtig ein oder gaben an, nichts dazu sagen zu können. Die Befragung brachte zum einen ein Problemverständnis der Rechtsberatenden zum Vorschein, das einer konkreten Definition von sexueller Belästigung auswich. Zum anderen wurde die Entscheidung, ob Belästigung vorliegt, auf die Betroffenen übertragen. Wird eine frauenfeindliche Arbeitsumgebung von den Betroffenen nicht ausdrücklich als Belästigung bestimmt, lag sie in den Augen der Rechtsberatenden auch nicht vor. Sexuelle Belästigung im Sinne des Gesetzes definierten die Befragten entsprechend den Vorgaben des Gesetzes. Handlungen, die die Schwelle der einfachen Belästigung eindeutig über-

<sup>470</sup> Baer 1995, S. 99.



schreiten, wurden von fast allen Rechtsberatern als Belästigung verstanden. Je „sexueller“ die Situation und „massiver“ der beschriebene Akt auf den ersten Blick scheinen, desto eher definierten Befragte dies als sexuelle Belästigung.

Fälle von sexueller Belästigung machten im Rahmen der gewerkschaftlichen Rechtsberatung keinen großen Anteil aus. Eine Beratungsstelle führt pro Jahr mehrere Hundert Beratungen durch. Wenige Befragte gaben an, mehr als fünf Beratungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung geführt zu haben. Die Rechtsberater gingen jedoch davon aus, dass es im betrieblichen Alltag Belästigungsvorfälle gebe. Die Angst der Opfer sei der Grund für deren Fernbleiben von Schutzstellen. Strukturelle Gründe im Rechtsschutz selbst wurden nicht thematisiert. Betroffene, die gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nahmen, waren fast ausschließlich Frauen. Sie berichteten von taxierenden Blicken bis zu körperlicher Gewalt, wobei gestische und verbale Belästigungsformen überwogen. Belästigt hatten mit einer Ausnahme ausschließlich Männer. Die Mehrzahl der Beschuldigten war in derselben Abteilung wie die Betroffene beschäftigt und hinsichtlich der Erwerbsarbeitsstruktur höherrangig.

Die knappe Mehrheit der Befragten riet den Betroffenen zu internen Regelungen und empfahl, den Betriebsrat einzuschalten. Die Rechtsberater handelten damit nach den Vorstellungen des Beschäftigtenschutzgesetzes § 3 Abs. 1. Fast ebenso oft rieten die Befragten zu rechtlichen Schritten gegen den Arbeitgeber und gegen den Belästiger.

In einem Drittel der Fälle bezogen sich die Befragten in ihrer Rechtsberatung auf das BeschSchG. Die Würde der Beschäftigten und die Schutzpflicht des Arbeitgebers waren dabei die zentralsten Elemente. Die Mehrzahl der Berater, die sich auf andere Regelungen bezogen hatten, beurteilten die Belästigungssituation strafrechtlich. Sie entsprachen damit nicht der arbeitsrechtlichen Orientierung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes.

Fast alle Darstellungen der Belästigungsfälle durch die Betroffenen bewerteten die Befragten als glaubhaft. Problematischer ist in den Augen der Berater das Problem der Beweislast. In 57% der Fälle gingen die Befragten von Beweisschwierigkeiten vor Gericht aus.

Allgemein sagt die Mehrheit der Befragten, die Intention des Gesetzgebers sei gewesen, mit Erlass des BeschSchG Frauen im Beruf gegen sexuelle Belästigung abzusichern. Dass es überhaupt eine Regelung zu Belästigung gebe, schätzten über 50% der Rechtsberater als Neuerung im Vergleich zur vorherigen Rechtslage ein. Für die geringe Mobilisierung machte die knappe Mehrheit der Befragten die fehlende rechtliche Reaktion der Opfer verantwortlich. Ebenfalls wurden von vielen Befragten Abhängigkeiten der Betroffenen im Arbeitsverhältnis in diesem Zusammenhang thematisiert. Die Verankerung von Schmerzensgeld- oder Schadensersatzansprüchen gegen das Unternehmen hielten 66 Befragte (77,6%) für sinnvoll. 71 Rechtsberater sprachen sich für die Regelung einer Anspruchsgrundlage gegen den Belästiger aus. Etwa gleich viele Befragte bewerteten das Gesetz als ausreichend bzw. als unzureichend. Die Mehrheit wünschte sich, dass das Beweislastproblem zugunsten der Betroffenen rechtlich besser geregelt würde. Andere Verbesserungsvorschläge waren, das Gesetz bekannter zu machen, der stärkere Einbezug der Betriebsräte in die Konfliktlösung und die Stärkung der Position der Betroffenen. Auch wurde gefordert, sexuelle Belästigung im Gesetz klarer zu definieren und die Stellung einer betrieblichen Vertrauensperson zu regeln.



# D.

## Die Beratenden vor Ort und die Sicht der Betroffenen

In diesem Abschnitt geht es darum, die Perspektive von sexueller Belästigung Betroffener auf das BeschSchG zu ermitteln. Angesichts der Tabuisierung und Stigmatisierung sexueller Belästigung war es nur in zwei Fällen möglich, Interviews in ausreichender Zahl **mit Betroffenen und nicht Beratenden** zu führen (dazu sogleich unter I.). Zudem versprechen Beratende vor Ort ein aufgrund der Vielfalt der Fälle kontextualisierendes Bild dessen, was unmittelbar Betroffene bewegt. Von Interesse ist insbesondere:

- **In welcher Form** werden Betroffene belästigt?
- In welchem **Kontext** stehen die beteiligten Akteure?
- Wie sehen **Beschwerdewege** aus, die Betroffene wählen? Welche Gründe und innerbetrieblichen Dynamiken stehen hinter einer bestimmten Wahl?
- Welche **Erfahrungen** haben Betroffene innerhalb der Institution mit Reaktionen auf und Umgang mit Belästigungen gemacht?
- Welche **Bedürfnisse** haben Betroffene hinsichtlich institutioneller Vorkehrungen und Reaktionen gegen sexuelle Belästigung?

### I. Methoden

Erfahrungen sexuell Belästigter mit Reaktionen auf das Erlebte innerhalb des Betriebes sind **sehr komplex**. Um Dynamiken, Verläufe und Hintergründe des Umgangs mit Belästigungsfällen in den Organisationen angemessen erfassen zu können, wurde die Form des **qualitativen Interviews** als Erhebungsinstrument gewählt. 2 Interviews mit von sexueller Belästigung Betroffenen und 26 Befragungen mit Ansprechpersonen in Betrieben wurden realisiert. Zwei Ansprechpersonen sind Männer, alle anderen Frauen.

**Auswahlkriterium** war die persönliche Betroffenheit bzw. das Wissen um die die Perspektive der Betroffenen. 4 der 26 Ansprechpersonen berichteten selbst über Belästigungserfahrung, die teils aufgrund ihrer offiziellen Benennung als Ansprechperson, teils im Rahmen ihrer Beschäftigung stattfanden.

Die Ergebnisse dieser Befragung geben wichtige Hinweise darauf, wie Betroffene das BeschSchG sehen. Dies ist der Fall, obwohl im Wesentlichen mittelbare Daten erhoben werden. Betriebliche Ansprechpersonen sind jedoch **entscheidende Akteure** bei der Mobilisierung von Recht. Ihre Reaktionen legen in der Organisation fest, wie mit Belästigungsvorfällen weiter umgegangen wird. Ansprechpersonen verfügen auch über reflektierte Erfahrungen im Umgang mit sozialen Realitäten von sexueller Belästigung. In der Perspektive Betroffener auf den „tatsächlichen“ Vorfall zeigen sich oft Verzerrungseffekte, da problematische Erfahrungen sehr unterschiedlich verarbeitet werden. Teilweise spielen Betroffene negative Wirkungen und Folgen herunter, um sich selbst wieder als handlungs-





mächtig wahrzunehmen und darzustellen. Schließlich ist es aus eingangs genannten Gründen fast unmöglich, von sexueller Belästigung Betroffene zu finden, die bereit sind, an einem Interview teilzunehmen.

Die **Auswahl der Teilnehmenden** orientierte sich am „Schneeballverfahren“. 31 aus Netzwerken bekannte Personen wurden über das Forschungsvorhaben informiert und gefragt, ob sie an der Befragung teilnehmen würden oder andere Personen nennen könnten. 7 kontaktierte Personen bekundeten Interesse und wurden befragt. 22 Personen leiteten die Anfrage an andere weiter, daraus ergaben sich 19 Interviews mit Ansprechpersonen und eine Befragung mit einer Belästigten. Eine Betroffene wurde durch die Betriebsratsbefragung von der NFO Infratest Rechtsforschung ermittelt und nahm an der Befragung teil. 8 Personen konnten nicht erreicht werden; eine sagte kurzfristig aus Zeitgründen ab.

Den Interviews lagen zwei Arten von **Leitfäden** zugrunde. Die Fragen für die Betroffenen unterschieden sich von denen an die Ansprechpersonen. Beide Leitfäden waren offen konzipiert und nach Themenfeldern geordnet.<sup>471</sup> Bis auf zwei Ausnahmen war der Leitfaden den Befragten vorab nicht bekannt. Die Interviews dauerten meist ca. 45 Minuten; 8 Gespräche dauerten länger als eine Stunde. In Vorkontakten wurden das Einverständnis oder die eigentliche Zielperson ermittelt und ein Termin vereinbart. Zwei Befragungen wurden mündlich als „Face-to-Face-Interviews“ durchgeführt, die übrigen telefonisch. Die Interviews wurden mit Zustimmung der Befragten mitgeschnitten und teiltranskribiert.

Bei den primär von Belästigung Betroffenen handelt es sich um eine Krankenschwester und eine Sozialarbeiterin bei einem kirchlichen Träger. Befragt wurden dazu 20 Personen aus privatwirtschaftlichen **Betrieben**. 8 Teilnehmende waren in Betrieben des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Die privaten Betriebe ordnen sich verschiedenen Oberbranchen zu:

Oberbranchen	
Energie, Bergbau	2
Öffentliche Verwaltung	7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1
Verarbeitendes Gewerbe	10
Gesundheit	2
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>

Die Betriebe weisen auch unterschiedliche **Größen** auf. Die Befragten sind überwiegend in Großbetrieben beschäftigt.

<sup>471</sup> Die Leitfäden finden sich im Anhang.



Größe	Anzahl
bis 500 Mitarbeitende	2
bis 2.000	1
bis 5.000	4
bis 10.000	3
bis 15.000	1
bis 20.000	4
bis 35.000	2
bis 50.000	2
über 100.000	3
150.000	3
bis 400.000	1
Keine Angaben	2
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>

Die befragten Ansprechpersonen waren auch **für unterschiedlich große Bereiche innerhalb des Betriebes zuständig**. Die Unterschiede ergeben sich aus den verschiedenen Funktionen der Befragten. So ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eines Großbetriebs für erheblich mehr Beschäftigte zuständig als eine ehrenamtliche Ansprechpartnerin im gleichen Betrieb. Die Größenordnungen der Bereiche unterteilen sich so:

Größe	Anzahl
unter 500 Mitarbeitende	2
bis 1.000	1
bis 2.000	3
bis 3.000	1
bis 5.000	7
bis 10.000	1
bis 15.000	1
bis 20.000	4
bis 35.000	3
bis 45.000	1
über 100.000	2
Keine Angaben	2
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>

## II. Ansprechpersonen innerhalb der Organisationen

Das untersuchte Feld von Personen war sehr heterogen. Gemeinsam war allen, dass sie Kontakt zu von sexueller Belästigung Betroffenen haben und durch ihre **Funktion** als Ansprechpersonen die Perspektive der Betroffenen einnehmen bzw. selbst von Belästigungen betroffen waren. Alle Befragten haben sich durch ehrenamtliches Engagement oder durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Thema sexuelle Belästigung auseinander gesetzt. Folgende Personengruppen nahmen an der Befragung teil:

- sechs Sozialberatende in Großunternehmen,
- eine **kommunale** Frauengleichstellungsbeauftragte und ein Personalrat zweier Großstädte,



- fünf **Betriebsrätinnen** bzw. Ansprechpersonen mit betriebsrätlichen Funktionen aus Großunternehmen,
- sieben **Gleichstellungsbeauftragte** bzw. Beauftragte für Chancengleichheit und Diversity bzw. Frauenförderung von Großunternehmen, einer kirchlichen Anlaufstelle, einer Hochschule,
- vier ehrenamtliche Ansprechpartnerinnen aus Großunternehmen,
- zwei **Juristinnen**, die in diesem Bereich beraten.

Die **Einrichtung von Ansprechstellen** geht auf unterschiedliche Initiativen zurück. Etwa ein Drittel der Befragten gab an, dass ihre Stelle von Interessenvertretungen der Beschäftigten oder durch das Engagement von Frauen geschaffen worden sei. In einigen Fällen gab es Betriebsvereinbarungen. Stellen wurden aber auch von Unternehmensseite geschaffen. Beschäftigte in Betrieben des öffentlichen Dienstes verwiesen auf Regelungen, u. a. das Gleichstellungsgesetz von 1994.

## 1. Das Arbeitsklima

Das Arbeitsklima in einer Organisation kann Auswirkungen auf die Problematik sexuelle Belästigung haben. Wenige Befragte schätzten das Arbeitsklima als gut ein; die Mehrzahl beschrieb es als **angespannt**. Viele verwiesen auf die wirtschaftliche Situation, also auf Umstrukturierungen und auf Personalabbau. **Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz** verschärfe den Druck auf die Beschäftigten. Eine Befragte meinte:

*„Das Arbeitsklima, mhh, ich würde sagen, es hat sich sehr deutlich verändert, und zwar geprägt durch den Personalabbau, der in den letzten Jahren stattgefunden hat. Ist es doch mit sehr viel mehr Druck verbunden. Sehr viel mehr Druck in der Hinsicht, also nicht nur dass der Einzelne sehr viel mehr Belastung zu tragen hat, weil ja jetzt sehr viel weniger Leute die Arbeit verrichten müssen, die vorher mehrere gemacht haben. (...) Diese Leute stehen unter hohem Druck, weil sie natürlich, weil ihre Existenz davon abhängt, und untereinander ist das also auch nicht mehr so besonders kameradschaftlich, weil ständig Druck erzeugt wird, indem man sagt, wir bauen wieder so viele Leute ab, so viele Leute, so viel, so dass halt eben jeder befürchten muss, irgendwann trifft's mich vielleicht doch (...)“ (Q).*

Andere Befragte machten keine Angaben zum Arbeitsklima, denn in großen Betrieben seien allgemeine Aussagen dazu nicht möglich.

## 2. Das Klima zwischen den Geschlechtern

Nicht nur das allgemeine Arbeitsklima, sondern insbesondere die **Betriebskultur zwischen Männern und Frauen** kann Einfluss auf den Umgang mit sexueller Belästigung haben. Einige Befragte beschrieben das Klima zwischen den Geschlechtern als gut. Die Mehrheit der Ansprechpersonen unterschied in der Antwort auf die Frage nach dem Umgang zwischen Männern und Frauen nicht eindeutig zwischen gut und schlecht.



Stattdessen verwiesen viele Befragte auf den **strukturellen betrieblichen Kontext**: So seien die Chancenstrukturen für Frauen schlechter, da weibliche Beschäftigte nicht ausreichend gefördert würden und im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger schnell oder gar nicht in den Hierarchien aufsteigen würden. Neben betrieblicher **Benachteiligung** von Frauen wurden auch existierende Differenzen zwischen der ost-deutschen und westdeutschen Geschlechterkultur thematisiert. Eine Befragte schätzte das Verhältnis zwischen Männern und Frauen als **gut** ein, da der **Anteil** beider Geschlechter im Unternehmen **etwa gleich** sei. Zudem würden Frauen „*ein bisschen mehr Aufstiegs-möglichkeiten*“ haben und auch in „*kleinere*“ Führungspositionen gelangen. Sie wisse jedoch nicht, wie das Klima in Bereichen sei, in denen Männer dominieren würden und sich Frauen in „*Männerberufen*“ behaupten müssten.

### 3. Die Fälle in der Beratung

Die Befragten betonen überwiegend, dass kaum Zahlen über Fälle sexueller Belästigung vorlägen, aber eine **hohe Dunkelziffer** vorhanden sei. Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass sich nur wenige Betroffene an offizielle Stellen wenden. Nur 4 Ansprechpersonen hatten bisher mit mehr als fünf Fällen zu tun. Die übrigen Befragten gaben an, dass weniger als fünf Belästigte sie aufgesucht hätten. Exemplarisch heißt es:

*„Und ich habe zwischen Tür und Angel und über die und über die bestimmt – ach, ich kann es ihnen nicht zählen, wie oft ich das gehört habe! Oder wenn sie hier eine Frau fragen: ‚Hast du schon mal was erlebt?‘, dann sagen die alle Ja, ‚Und warum hast du nichts gemacht?‘ ‚Ach ja, ich erreiche ja doch nichts!‘ Also, die wenigsten Frauen kommen zu mir. Das ist erschreckend wenig“ (W).*

Im Detail finden sich folgende Zahlen: Viele Befragte hatten bisher mit 3 bis 5 **Fällen** sexueller Belästigung zu tun; manche auch mit weniger als 3 Betroffenen. Ein Personalrat einer Großstadt berichtete von 30 Beschäftigten, die sich im Zusammenhang mit sexueller Belästigung an die Personalleitung gewandt hätten. Eine Befragte hatte in den 16 Jahren ihrer Tätigkeit als kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit 20 Fällen zu tun, die aus der Stadtverwaltung und aus anderen Behörden und Betrieben stammten. Eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eines Großunternehmens wurde in den letzten 3 bis 4 Jahren in 10 bis 15 Belästigungsfällen hinzugezogen. Zu einer Ansprechperson der „*Persönlichen Mitarbeiterbetreuung*“ eines Großunternehmens kamen im letzten Jahr 9 betroffene Frauen.

Eine andere Ansprechperson sagte, sie zähle **auch die Fälle** als sexuelle Belästigung, in denen sie von Frauen angesprochen worden sei, die sich zu dem Thema **informieren** wollten. Oft gäben Frauen vor, nicht belästigt worden zu sein, scheuten sich aber eigentlich nur, die Belästigungen öffentlich zu machen. Die Situation gerade nach Benennung einer Ansprechperson sei bezeichnend:

*„Also, schon alleine diese Gespräche auf dem Flur (...), unsere Namen wurden natürlich auch veröffentlicht und dann wurden wir natürlich auch angesprochen und ich denke, ich hab in der Anfangszeit in den ersten Wochen sicherlich so an die 30 Gespräche geführt, mal länger mal kür-*



zer (...), *Warum gibt es das jetzt?* und *Warum gibt es das jetzt erst?* und *Was steckt dahinter?* und *Kann ich jederzeit zu dir kommen?*, und ja alles Fragen, die mit dem Thema im Zusammenhang [stehen]" (O).

#### 4. Art der Belästigungen

Die Ansprechpersonen berichten von **allen Formen** sexueller Belästigung. Überwiegend nannten sie verbale Belästigungen in Form anzüglicher, schlüpfriger Bemerkungen und schmutziger Witze. Das stimmt einerseits mit den empirischen Untersuchungen überein. Andererseits weicht es von der gerichtlichen Situation ab, in der meist gravierende Fälle behandelt werden.

In den Betrieben reichen die Vorfälle von „*sehr großen körperlichen Übergriffen*“ über einen längeren Zeitraum, die sich bis in den privaten Raum fortsetzen, über das „*Hinlegen von Bildchen*“ auf den Tisch einer Untergebenen bis zum Versenden von E-Mails mit pornografischem Inhalt. „*Das reicht von sexuellen Hänseleien, Witzen unterhalb der Gürtellinie etc. bis zu handfesten Grapschereien*“, fasst eine Ansprechperson das Repertoire an Handlungen zusammen (J). Oft kommt es zur Kombination verschiedener Belästigungsformen. Betroffene hätten sich ebenfalls Hilfe suchend an Ansprechpersonen gewandt, nachdem „*Beziehungen in die Brüche gegangen*“ seien und ein Mann dies nicht hätte „*akzeptieren*“ wollen. Belästigungen seien darüber hinaus nach Betriebsfeierlichkeiten gegen weibliche Beschäftigte ausgeübt worden. Die Schilderungen beinhalten auch die Reaktionen im Betrieb. So berichtete eine Betroffene Folgendes:

Die „*eigentliche Belästigung*“ habe über mehrere Wochen stattgefunden. Sie war seit einem halben Jahr auf der Position beschäftigt und ihr Vorgesetzter habe seine Funktion ausgenutzt. Er habe versucht, allein mit ihr Gespräche zu führen, in ihrer Gegenwart anzügliche Bemerkungen und ihr „*Komplimente*“ gemacht. Er sei „*nicht sehr angetan*“ gewesen, als sie ihn zurückwies. Dies sei innerhalb des Teams bekannt geworden. Die Kollegen hätten ihr geholfen, um dem Belästiger zu sagen: „*So und nicht weiter!*“ Der Mann sei beleidigt gewesen und habe sich distanziert. Sie selbst hätte nichts mehr unternehmen wollen. Zwei Jahre später habe ihr dann ihr Vorgesetzter, der auch Chef des Belästigers war, zugetragen, in einer Besprechung auf Führungsebene sei über sie, ihren Arbeitsvertrag und dessen Verlängerung gesprochen worden. Der Belästiger habe dort gesagt, dass er nicht wisse, ob das mit der Verlängerung klappen würde, sie sei sozial nicht kompetent. Sie selbst habe sich darüber sehr aufgeregt. Im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung habe der Belästiger so genannte Mitarbeitergespräche betont allein geführt. Sie habe dann alle ihre „*Kräfte zusammengenommen*“, „*was sehr, sehr schwer war*“, und Vorgesetzte und eine Kollegin gefragt, sie bei dem Gespräch zu unterstützen. Beide hätten sich dazu sofort bereit erklärt. Das Gespräch sei dann „*körperlich und seelisch eskaliert*“. Der Belästiger habe sich furchtbar aufgeregt und sie gefragt, woher sie das Recht nehmen würde, mit zwei Kollegen zu erscheinen. Sie habe gesagt: „*Können Sie sich nicht denken, warum?*“, und hinzugefügt: „*Weil Sie mich damals angemacht haben!*“ Danach sei er „*vollkommen ausgeflippt*“, habe einen roten Kopf bekommen, zum Hörer gegriffen und gedroht, er werde gegen diese Verleumdung vorgehen, und das Gespräch beendet (X).



Ein anderer Befragter erzählte:

*„Also, in dem einen Fall war’s ein Kollege, der eine Auszubildende versucht hat zu küssen – auf den Hals zu küssen. In dem andern Fall hat ein Kollege eine Kollegin telefonisch sexuell belästigt – also ins Telefon gestöhnt und obszöne Sachen gesagt, und in dem andern Fall – muss gerad’ mal nachdenken –, in dem andern Fall war’s per Intranet, dass da verschiedene Sachen zugeschickt worden sind“ (I).*

Eine andere Befragte berichtete von einer **Auszubildenden**, die von ihrem Vorgesetzten verbal belästigt und erniedrigt worden sei. Darüber hinaus sei die Betroffene in einen Raum gedrängt worden und habe sich nicht von selbst befreien können. Die Ansprechperson beschreibt die Situation für die Belästigte so:

*„Also, sozusagen in so ‘ne Situation gebracht wurde, wo sich also die ganze männliche Überlegenheit da präsentierte, ohne dass wirklich es dann letztlich zum Äußersten gekommen ist. Aber sie wurde in so eine richtige Notsituation gebracht. Also, sozusagen, wo sie ohne weiteres nicht hätte entfliehen können. Aber sie konnte sich auch nicht so richtig wehren oder wusste in dem Moment auch ganz schlecht damit umzugehen, weil sie noch in der Ausbildung war und jetzt auch nicht wusste, wie weit geschieht das Ganze ohne Zeugen, was würde das möglicherweise für Auswirkungen haben für sie“ (Q).*

### **a) Geschlecht, Person und Stellung von Betroffenen und Belästigern**

Bei fast allen geschilderten Belästigungen waren es **Männer, die Frauen belästigt hatten**. Eine Befragte sprach über einen Fall, in dem eine Frau belästigt habe; sie habe E-Mails mit pornografischem Inhalt an Mitarbeitende versandt. Meist waren Belästiger **Vorgesetzte oder höherrangige Mitarbeiter**; etwas seltener wurden gleichgestellte Kolleginnen durch Kollegen belästigt. Genauso oft waren **Schutzbefohlene** (Auszubildende, Schülerinnen und Studentinnen) betroffen. In einem Fall hatte ein Untergebener seine Vorgesetzte belästigt.

Die Frauengleichstellungsbeauftragte einer Universität beschrieb die Situation der **Studierenden**, die sich **durch** ihren **Dozenten belästigt** fühlten:

*„Ein langsames Deteriorieren einer Vertrauensbeziehung zu einem Dozenten, so dass sie sich plötzlich gezwungen sahen zuzugeben, dass die Beziehung schon lange nicht mehr das war, was sie ursprünglich angenommen hatten, nämlich eine freundliche, offene, entgegenkommende, unterstützende Lehrer-Schülerin-Beziehung, sondern eine, in der von ihnen auch sexuelle Erwidierungen erwartet wurden“ (L).*

**Belästiger handeln nicht immer allein.** In einem Fall hatten mehrere Männer zusammen mit dem Vorgesetzten eine Kollegin belästigt. Die betroffene Frau sei morgens mit „Sprüchen“ begrüßt worden: „Und hast du schon gemaust? Und was trägst’en für ‘ne Unterwäsche?“ Man habe sich mit ihr pornografische Fotos anschauen wollen. Sie sei ständiger verbaler „Anmache“ ausgesetzt gewesen: „Und wenn du nicht verheiratet wärst, dann hätte ich dich auch schon gemaust.“ Als die Betroffene sich zur Wehr setzte, habe man sie als zickig abgestempelt. Der Vorgesetzte sei auf die Vorfälle angesprochen worden und stritt alles ab.





Die übrigen Befragten gaben an, der Belästiger habe allein gehandelt. **Oft** wurde jedoch gesagt, dass **mehrere Frauen** von seinen Belästigungen **betroffen** gewesen seien.

In fast allen Fällen **arbeiteten** Belästiger und Betroffene **im selben Bereich** oder zumindest in räumlicher Nähe. Auch Annäherungen, bei denen „*die normale Distanz nicht eingehalten worden*“ sei, wurden als Belästigung erlebt: „*Der Mann kam relativ nah, also sehr, sehr nah, und hat dort auch sexuelle Bemerkungen gemacht*“ (K). Im Fall einer Sekretärin, die durch den Kollegen ihres Chefs belästigt worden sei, hatte dieser Belästiger ihren Vorgesetzten besucht und dabei gegenüber der Frau anzügliche Bemerkungen gemacht.

### b) Beilegung der Konflikte

Informationen über die Beilegung von Belästigungskonflikten können zeigen, wie Betroffene den Umgang mit sexualisierender Gewalt im Betrieb erfahren. Nach Angaben der befragten Ansprechpersonen werden die meisten **Konflikte nicht gelöst**. Betroffene hätten oft darum gebeten, nicht betrieblich gegen den Täter vorzugehen. Sie lehnten aus **Scham und Furcht** vor Repressionen weitere institutionelle Maßnahmen ab.

In einem **Fall** war die Belästigung ein körperlicher Übergriff auf eine Sekretärin durch einen Kollegen. Der Vorschlag der Ansprechperson lautete, ihre Situation dem Betriebsrat vorzutragen. Die Belästigte habe das abgelehnt, da sie nicht wollte, dass darüber gesprochen werde. Sie habe dann die Abteilung verlassen (M). In einem anderen **Fall** wurde eine Ansprechperson aktiv. Die Betroffene habe aber anonym bleiben wollen. Eine Informationsveranstaltung zum Thema sexuelle Belästigung für die Frauen habe die Betroffene motiviert, sich zu erkennen zu geben und ihren Fall öffentlich zu machen. Der Konflikt sei beigelegt worden, als Ansprechperson und Betroffene gemeinsam bei Vorgesetzten gewesen seien, wo die Belästigte ihre Ängste und Befürchtungen vortrug. Die Leitung habe zugesagt, den Mann auf sein Fehlverhalten hinzuweisen, um ihm klar zu machen, dass seine Tat für die Kollegin eine Belästigung darstelle und er diese in Zukunft unterlassen müsse. Die Betroffene habe, so die Ansprechperson, den Vorfall „*ganz gut verarbeitet*“ (N).

In mehreren Fällen sind Konflikte durch **Gespräche zwischen Betroffenen und Ansprechpersonen** beigelegt worden. Manchmal genüge es, wenn Betroffene durch Gespräche bestärkt würden. Sie erhielten Klarheit darüber, ob sie sich bestimmte Dinge gefallen lassen müssen und was sie gegebenenfalls dagegen tun könnten. Sie würden dann selbst „*damit klar kommen*“. Der **Hinweis auf das BeschSchG** sei in solchen Gesprächen für die betroffenen Frauen sehr hilfreich. Es stärke ihnen den Rücken und vermittele Legitimation, etwas dagegen zu tun (H). So wehrte sich eine Krankenschwester gegen Belästigungen durch einen Arzt, indem sie den Täter „*vor versammelter Mannschaft*“ bloßstellte; er habe sie danach in Ruhe gelassen, das Problem sei für sie erledigt gewesen. Doch würden andere Schwestern immer noch unter Belästigungen durch den Arzt leiden. Das grundsätzliche Problem sei nicht gelöst (U).

Eine Betroffene beschreibt, sie habe nach fehlgeschlagenen Vermittlungsversuchen schließlich doch zum Direktor gehen und ihm die Situation schildern müssen. Das sei nicht einfach gewesen, da der Direktor überhaupt **nicht geschult** gewesen sei. Sie habe geweint. Sie habe von zwei anderen Frauen aus derselben Abteilung gewusst, dass sie auch belästigt



worden seien und habe sich mit ihnen zusammengesetzt, „*um das zu verstärken*“. Man sei „*schon in einer stressigen Situation gewesen*“. **Zu dritt** hätten sie dann mehrere Gespräche mit der Geschäftsleitung geführt und ihnen sei dann geglaubt worden. Die drei betroffenen Frauen vereinbarten mit dem Direktor nach seinem Wunsch **Stillschweigen**. Sie habe sich darauf eingelassen, weil sie gedacht habe, dass irgendetwas passieren werde. Heute erscheine ihr das **dumm**. Es sei nicht einfach für sie gewesen, da lange Zeit nichts geschehen sei. Ihr Arbeitgeber – ein kirchlicher Träger – sei sehr interessiert an einem guten Ruf. Daher sei das Ganze „*unter den Teppich gekehrt*“ worden. Zwei Jahre lang habe sie Herzrasen und Schweißausbrüche bekommen, sobald sie ihn auf dem Flur sah. „*Da kann der Kopf noch so abgeklärt sein, aber man reagiert sehr somatisch darauf*“ (X).

In einem anderen **Fall** sei eine Auszubildende ohnehin turnusmäßig in einen anderen Bereich gekommen, der Fall habe sich dadurch erledigt. In vier Fällen gaben Ansprechpersonen an, dass die **Betroffene** sich in eine andere Abteilung habe **versetzen** lassen.

Die selteneren Konflikte, in denen Betroffene offizielle Stellen aufgesucht hatten und zustimmten bzw. darum gebeten hatten, weitere Maßnahmen gegen den Belästiger einzuleiten, wurden durch **Sanktionen gegen den Täter** beigelegt. Es folgten Abmahnungen, fristlose und fristgerechte Kündigungen und Versetzungen, die dann leicht durchzusetzen seien, wenn der Belästiger auch cholerisch gegenüber anderen Mitarbeitenden war (C). In zwei Fällen folgten **gerichtliche Auseinandersetzungen**.

Die Frauengleichstellungsbeauftragte einer Universität gab an, dass das „*etablierte Verfahren*“ durchlaufen worden sei. Nachdem die Betroffenen Gespräche mit einem Mitglied des Präsidiums der Hochschule geführt hätten, habe dieses den Beschuldigten mit der Situation, den potenziellen Zeuginnen und den Maßnahmen konfrontiert, die die Hochschulleitung für dieses Verhalten beschlossen hätte.

Weiter berichteten Befragte von Fällen, in denen **Kontaktverbote** ausgesprochen worden seien und sich der Belästiger nicht mehr im selbem Bereich wie die Betroffene aufhalten dürfe. In wenigen Fällen gaben die Angeschuldigten sofort zu, was ihnen vorgeworfen wurde.

Allerdings verlaufen **nicht alle Reaktionen** der Betriebe auf Belästigungsvorfälle eindeutig **zugunsten der Betroffenen**. Eine Betriebsrätin berichtete von einem aktuellen Fall. Ein Mitarbeiter habe eine Auszubildende „*begrapscht*“, diese habe sich dann ihrem Vorgesetzten und der Personalabteilung anvertraut. Der Belästiger habe einen Aufhebungsvertrag erhalten und sei so aus der Firma „*entfernt*“ worden. In einem Gespräch mit ihr habe der Täter gesagt, dass die Anschuldigungen *in einem Fall* ja gar nicht gestimmt hätten. Die Befragte betonte, dass sie gestört habe, dass eigentlich niemand von den Belästigungen erfahren habe und der Täter eigentlich „*nie belangt*“ worden sei. Der Vorfall werde nicht in den Akten geführt und es geschehe nichts. Der Mann sei sich letztlich keiner Schuld bewusst. Sie nehme an, dass der Belästiger sich nun wieder in anderen Firmen bewerbe, um dort eine Stelle zu bekommen (M).



In einem anderen Fall, in dem ein Belästiger mehrere Frauen belästigte, habe es Jahre gedauert, bis der Täter „woanders hin gelobt worden sei“. Eine Betroffene habe sich an die Mitarbeitervertretung und eine Chefin gewandt. Nach langer Krankheit sei sie irgendwann gegangen. Der Belästiger sei in einen Bereich mit weniger Kontakten versetzt worden, Sanktionen seien jedoch nicht erfolgt. Der Täter stehe heute nicht schlechter da (Y).

In drei weiteren Fällen gaben Befragte an, dass die Konflikte noch nicht beigelegt worden seien. Ein Befragter begründete dies damit, dass es sich bei den Tätern um Beamte handele:

*„Also, das Problem ist, in zwei Fällen sind Beamte betroffen, und bei Beamten geht das ja nicht so schnell wie bei Angestellten und Arbeitern. Also, bei Angestellten und Arbeitern gibt es ja die Möglichkeit, wenn dann die Anhörung stattgefunden hat, der fristlosen Kündigung. Die fristlose Kündigung muss ja auch innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntwerden ausgesprochen werden. Während bei Beamten das Dienstrecht ja anders ist als das Arbeitsrecht. Das heißt, bei den Beamten wird dann ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Da ist auch Personalrat und Frauenbeauftragte außen vor. Das heißt, (...) der Dienststellenleiter entscheidet darüber, dass ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird. Der Dienststellenleiter entscheidet, welche Person vom Rechtsamt – wir haben ja ein Rechtsamt mit lauter Juristen – der Disziplinarermittler ist. Der führt dann Anhörungen durch und macht dann einen Bericht an den Dienststellenleiter. Der Dienststellenleiter entscheidet, ob es eine Geldbuße gibt oder aber wenn der (...) Ermittler der Meinung ist, das [ist] so gravierend, dass mehr als 'ne Geldbuße dabei herauskommen muss, immer angelehnt an das hessische Disziplinarrecht. Der entscheidet dann im Grunde genommen, wenn es mehr ist, dann muss der Magistrat als Kollektivorgan entscheiden, also spricht der Magistrat entscheidet dann, zum Beispiel, dass der Kollege oder die Kollegin soundso lange nicht mehr befördert werden darf oder ob er eine Beförderungsstufe zurückgestuft wird. Ob er – und das ist quasi das letzte Mittel – aus dem Dienst entfernt wird. Also, da gibt es eine Reihe von Abstufungen im Disziplinarrecht und insofern ist das, wenn Beamte beteiligt sind, ungleich schwerer und dauert viel, viel länger, bis so ein Verfahren abgeschlossen ist, als das zum Beispiel im Angestellten- oder Arbeiterbereich ist“ (I).*

So werden also die meisten Konflikte nicht gelöst, da Betroffene aus Angst vor weiteren Nachteilen betriebliches Vorgehen ablehnen. Beilegungen durch Gespräche mit Ansprechpersonen unterstützen Betroffene zwar zunächst darin, sich „auf eigene Faust“ gegen Belästigungen zu wehren. Längerfristig unterbindet jedoch nur konsequentes betriebliches Vorgehen gegen den Belästiger sexualisierende Gewalt.

### **c) Belästigung von Ansprechpersonen**

Sexuelle Belästigung richtet sich nicht nur gegen „normale“ Beschäftigte und geht ebenfalls von Dritten aus. Vier **Ansprechpersonen** berichteten auch von **Belästigungen gegen sie selbst**.

Eine Befragte gibt Seminare. Obwohl man dort ständig mit Krisensituationen und Konflikten zu tun habe, gebe es eine Gruppe von Teilnehmern, in die kein Kollege mehr gehen wolle. Diese Männer belästigten durch das Abrufen von Internet-Seiten wie „Titten.de“ oder das Abspielen von Hardcorepornos die Mitarbeitenden. Zuletzt hätten sie sich sexualisierte Tötungen angeschaut. Selbst wer eine harte Schale habe, habe „keinen Bock mehr hinzugehen“. Das mache einen hilflos (Y).



Ansprechpersonen erfahren auch Belästigungen, **wenn das „eigene“ Unternehmen sexistische Darstellungen nutzt**. Ansprechpartnerinnen zu sexueller Belästigung bewegen sich dann in einer widersprüchlichen betrieblichen Realität. Einerseits müssten sie innerhalb des Unternehmens gegen sexualisierende Gewalt vorgehen; andererseits werde „von oben“ ein diskriminierender Diskurs produziert. So beschrieb eine Ansprechpartnerin, wie ihr Arbeitgeber, ein Großunternehmen der Automobilindustrie, sexistische Abbildungen von Frauen produziere, um damit zu werben und seine Produkte zu präsentieren (W).

Eine andere Befragte berichtete von Belästigungen, nachdem ihre Funktion als Ansprechperson im Betrieb öffentlich gemacht worden sei. Sie beschreibt die Belästigungen gegen sie und auch gegen ihren Mann so:

*„Was ich natürlich auch erlebt habe, in der ersten Zeit, dass ich sexuell belästigt wurde. Ja natürlich, natürlich! Ich hab also diverse Anrufe zu Hause erhalten und ja das dauerte nicht sehr lange, so eine Woche, bis der Rausch des Neuen abgeklungen war. Aber ich bin jetzt ein Mensch, der wird da anders mit fertig. Das waren Anrufe mit ganz eindeutigem Inhalt. Mein Mann wurde da auch mit einbezogen, der dann gefragt wurde am Telefon: ‚Weißt du eigentlich, was deine Frau so treibt?‘“ (O).*

Eine andere Ansprechperson sagte, dass sie von einem Mitarbeiter gefragt worden sei, ob sie mit ihm schlafen möchte. Sie beschreibt ihre Reaktion so:

*„Und nachdem ich dann wieder zu mir gekommen bin, den ich kannte und mit dem ich per du war, habe ich mir den hier einbestellt“, und ihn dort zurechtgewiesen. Sie habe aber auch eine Position innerhalb des Betriebes, aufgrund deren sie sich das erlauben könne – viele Frauen jedoch nicht: „Die wären dann in ihrer Karriere am Ende“ (W).*

Andere zweifelten anfänglich, ob sie die Tätigkeit als Ansprechperson wirklich ausüben sollten. Die Zweifel scheinen begründet, betonten doch mehrere Befragte, dass sich Mitarbeitende nach Bekanntmachung der neuen Funktion von ihnen abgewandt hätten. Der vorgeannten Befragten wurde die bereits angesetzte Gehaltserhöhung nie gewährt. Angesichts eines Vorfalles von massiver Belästigung im Betrieb habe sie „sehr laute, sehr böse Worte vor einem Riesenforum“ gesprochen. Die hätten ihr sehr geschadet, da sie kurz vor einer sehr „knackigen Gehaltserhöhung“ gestanden habe. Diese habe sie bis heute nicht erhalten. Die Ausübung ihrer Arbeit habe sich auch in Gesprächen mit den Belästigern zu ihren Ungunsten ausgewirkt:

*„Was für mich natürlich bedeutet, dass diese Türen in dessen Umfeld beruflich natürlich alle zugehen, weil der erzählt: ‚Die XXX, stellt euch mal vor ...‘, Wenn er was erzählt, dann macht er mich ja auch schlecht“ (W).*



### III. Beschwerdewege der Betroffenen

Welche Verfahren im Umgang mit Belästigungen sehen Betriebe vor, welche Beschwerdewege werden von den Betroffenen beschritten, an wen wenden sich Betroffene, welche Gründe stehen hinter der Wahl einer bestimmten Ansprechperson, und welche Problematiken sind damit gegebenenfalls verbunden? In diesem Zusammenhang fragten wir, wie Beschwerdestellen im Betrieb auf sich aufmerksam machen und welche Reaktionen die Arbeit von Ansprechpersonen gegen sexuelle Belästigung in einem Betrieb hervorruft.

#### 1. Betriebliche Verfahren zu sexueller Belästigung

Institutionalisierungen von Maßnahmen und dem Umgang mit sexueller Belästigung beeinflussen, wie Betroffene mit Belästigungen umgehen. In fast allen Organisationen, denen die Befragten angehörten, waren Maßnahmen durch **Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder durch Richtlinien festgelegt** worden, um mit Vorfällen umzugehen oder diesen präventiv entgegenzuwirken. Die Art und Differenziertheit des vorgesehenen Umgangs mit sexueller Belästigung **variieren erheblich**. So beschrieben einige Ansprechpersonen ein genau durchdachtes System, das sowohl auf Vorfälle reagiere als auch präventiv arbeite. Sexueller Belästigung solle so effektiv vorgebeugt werden. Komme es dennoch zu belästigenden Handlungen, könne **schnell und zum Vorteil der Opfer** darauf reagiert werden. Andere nannten Ausschüsse oder Gremien, die teilweise beim Betriebsrat angebunden seien und dann zusammenkämen, wenn es einen Fall von Belästigung gegeben habe. In den meisten Betrieben bestehen diese Gruppen aus Mitgliedern des Betriebsrates oder des Personalrates und der Gleichstellungs- oder Frauengleichstellungsbeauftragten. Dies wird in etwa einem Fünftel der Betriebe umgesetzt. Das bedeutet, dass sowohl Maßnahmen greifen, wenn eine betroffene Frau betriebliche Hilfe sucht, als **auch präventiv** wie zum Beispiel mit Informationsveranstaltungen gearbeitet wird. Reaktive Verfahren wurden als Maßnahme von der Mehrzahl der Befragten genannt. Hier kommen Ausschüsse oder Gremien zusammen, wenn belästigt wurde. Präventive Maßnahmen existieren nicht.

##### a) Reaktive Verfahren

Reaktive Verfahren sind dadurch gekennzeichnet, dass Maßnahmen festgelegt sind, wie nach einem Belästigungsfall in dem Betrieb reagiert werden soll. So beschrieb eine Person ein **abgestuftes System** von Schritten, das nach Bekanntwerden eines Belästigungsfalles angewandt wird. Erstens werde die Frau darüber aufgeklärt, dass es bei Gegenwehr höchstwahrscheinlich zu gerichtlichem Vorgehen komme:

*„Erstens mal kläre ich die Frauen darüber auf, wenn wir jetzt in die Sache einsteigen, was das für sie bedeutet. Also, ich sage ihnen von Anfang an, ich geh zu 90 % davon aus, dass wir vor Gericht landen. Weil wenn es um ‘ne Kündigung geht, dann wenn wir überhaupt irgendeinen Schritt vollziehen, dann wird der Belästiger sich dagegen wehren. Das wird der vor Gericht machen. Das sage ich ihnen. [...] Denen schenke ich reinen Wein ein“ (A).*



Zweitens mache sie deutlich, dass die betroffenen Frauen „*nur die Zeugin des Arbeitgebers*“ seien und daher „*eigentlich gar keine eigenen Rechte haben*“. Hier zeigt sich eine **Schwierigkeit in der Umsetzung des BeschSchG**. Die Befragte gleicht dies aus, indem sie den Frauen gleichzeitig ihre Unterstützung zusichere. Sie begleite die Betroffenen ins Gericht und sei für sie da. Da sie auch außerhalb der Stadtverwaltung in Privatbetrieben aufgrund ihres Bekanntheitsgrades in Fällen von Belästigung tätig werde, müsse sie sich auf den „*entsprechenden Arbeitgeber dort einlassen*“. Das heißt, dass sie seine Reaktionen nicht einschätzen kann und dieser im schlechtesten Fall die Arbeit der Frauengleichstellungsbeauftragten zugunsten der Betroffenen erschwert oder behindert.

Der dritte Schritt sei dann die Erstellung eines anonymisierten Protokolls. Um sicher zu sein, dass die Betroffene mit dem Vorgehen einverstanden und in deren Augen alles richtig gemacht worden sei, müsse das Dokument von der Betroffenen eidesstattlich unterschrieben werden.

Dann beriefe sie eine Gruppe ein, die sich aus ihr und den Personalverantwortlichen zusammensetze. Dort werde der Fall und die Maßnahmen gegen den Täter besprochen. Die Befragte betonte, dass erst, wenn genau besprochen worden sei, welche Schritte gegen den Belästiger eingeleitet werden sollen, dieser eingeladen werde. Der Mann werde dann mit den Vorwürfen konfrontiert, der Name der Frau werde jedoch nicht genannt. Auffällig sei dabei: „*Bereits nach dem dritten Satz sagt der, also in 100 % der Fälle sagt der: ‚Das kann Ihnen nur die Frau sowieso gesagt haben.‘ Also selbst wenn wir den Namen nicht sagen, der sagt den sofort.*“ Danach würden ihm die geplanten Maßnahmen mitgeteilt und dass er drei Tage Zeit habe, sich schriftlich dazu zu äußern. Meist würde sich der Mann dann mit einem selbstverfassten oder einem Brief seines Anwaltes zur Wehr setzen. Die Tat sei in bisher allen Fällen – „*meist auf übelste Art und Weise*“ – abgestritten worden. Das bedeute, dass die betroffenen Frauen „*schlecht gemacht*“ würden. Der nächste Schritt von ihrer Seite sei dann, das Verfahren durchzuziehen; das heißt, die auf den jeweiligen Fall abgestimmten Maßnahmen gegen den Belästiger durchzusetzen.

Die Befragte beschrieb eine **weitere betriebliche Maßnahme**, die Beschäftigten die Gegenwehr erleichtern solle. So habe es Fälle gegeben, in denen Beschäftigte einer Bibliothek von Besuchern belästigt worden seien. Männer würden am Regal stehen und Bibliothekarinnen an die Brüste fassen, wenn diese die zurückgebrachten Bücher in die Regale einräumen würden. Die Betroffenen seien zu ihr gekommen und hätten gesagt, dass „*ihnen das jetzt zu viel*“ sei. Da es sich bei den Belästigern um Besucher handele und diese den Ort der Belästigung schnell wieder verlassen würden, hätten sie sich entschieden, die Gegenwehr der Betroffenen durch Selbstbehauptungstraining zu unterstützen. Sie habe durchgesetzt, dass eine Trainerin eingeladen, das Training durchgeführt und das Ganze als dienstliche Veranstaltung bezahlt worden sei.

Ein Personalrat einer Großstadt beschrieb ein **anderes Verfahren**. Erstens würde die Betroffene vor der Dienststelle mit der Personalabteilung, der Frauengleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat angehört. Begleitung bei diesen Gängen würde ihr angeboten werden. Als zweiten Schritt gäbe es die Möglichkeit, innerhalb von 14 Tagen eine fristlose Kündigung gegen den Belästiger auszusprechen. Handele es sich bei dem Täter um einen





Beamten, würde ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Präventiv würde einmal im Jahr ein Seminar mit externer Moderation zum Thema sexuelle Belästigung für Führungskräfte angeboten.

Ein **weiteres Verfahren** orientiert sich nach Angaben der Befragten am **BeschSchG**. Zunächst werde nach einem Vorfall von Belästigung mit dem Zusammenkommen einer Ereigniskommission reagiert. Die Befragte sei die Hauptansprechpartnerin für die Frauen und solle daher eine Gruppe bestehend aus einer Person vom Betriebsrat, dem Vorgesetzten von dem Mann, „*der tätlich geworden ist*“, und jemandem von der Personalbetreuung einberufen. „*Wir hören zuerst den Mann an und die Frau und beratschlagen dann, wie man weiter vorgehen kann*“, beschreibt sie das Vorgehen. Es werde dann entschieden, ob es zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen komme, das heißt, ob eine Ermahnung, Abmahnung, Kündigung, Versetzung oder ein Verbot, sich an bestimmten Plätzen aufzuhalten, ausgesprochen werde. Sie schlage das der Personalbetreuung vor, die sich an den Rat halte.

### b) Präventive Verfahren

Neben reaktiven Verfahren beschrieben Befragte auch präventive betriebliche Maßnahmen. So berichtet eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eines Großunternehmens über ein **differenziertes, präventives System**. Es habe bisher noch keine „*konkreten Fälle*“ von Belästigung gegeben. Frauen würden kommen, um sich zu informieren und über ihre Rechte aufklären zu lassen. In ihrem direkten Zuständigkeitsbereich werde sie durch Öffentlichkeitsarbeit präventiv tätig. Sie mache auf das Thema aufmerksam, indem sie Vorträge in Führungskreisen halte. Zudem habe sie dafür gesorgt, dass Personalverantwortliche ihrer Pflicht nachkommen und präventiv wirksam würden. Auch seien Ansprechpartnerinnen geschult worden, die für die Beschäftigten gegebenenfalls als Kontaktperson zur Verfügung stehen. Das sei in den internen Zeitungen publik gemacht worden. Je nach Niederlassung seien Schreiben an Beschäftigte geschickt, das BeschSchG ans schwarze Brett gehängt oder in Teambesprechungen das Thema aufgegriffen worden. Das passiere in Zusammenarbeit mit ihren Ansprechpartnerinnen. Über ihren Bereich hinaus sei das Thema auch im Intranet des Unternehmens bekannt gemacht worden, in dem es Gleichstellungsseiten gebe. Dort werde auch die Problematik Gewalt am Arbeitsplatz angesprochen und ihr Name als Kontaktperson genannt (H).

Ein **anderes vielschichtiges Präventivsystem** beschrieb eine Ansprechperson eines Großunternehmens. 1996 sei eine Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Rassismus abgeschlossen worden. Seitdem werde ein Gesamtprojekt bestehend aus drei Gruppen umgesetzt. Eine Gruppe habe ein Buch für die Belegschaft geschrieben, was jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter an die Hand bekomme. Darin seien Einzelfälle geschildert, wie die rechtliche Situation aussehe, wie man einschreiten könne, was der Betriebsrat und was die Führungskraft zu tun habe und wie man sich als betroffener Mensch wehren könne. Die zweite Gruppe habe eine Informationskampagne entwickelt, die das Erstellen von Plakaten, Top-down-Prozesse und das Thema Kommunikation beinhalte. Der dritte Punkt sei die Entwicklung eines Bildungsprogramms gewesen, das präventiv wirken solle. Das Bildungsprogramm sei 1996 auf Basis der Betriebsvereinbarung erstellt worden. Ab 1997 seien erste Seminare für verschiedene Zielgruppen (Abteilungsleitende, Meister und Meisterinnen, Personalverantwortliche,



Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Frauengleichstellungsbeauftragte, Ärzte und Ärztinnen, Gesundheitswesen und Werkschutz in der Hauptsache) durchgeführt worden. Man habe vermieden, so etwas wie ein Mobbingtelefon einzuführen. Das bringe auf der Größe nichts: „*Stellen Sie sich vor, der Kollege in X wird sexuell belästigt und das Telefon steht in X. Da fängt die gar nichts mit an! Da kann man keinen Fall regeln.*“ Stattdessen seien mittlerweile fast 50 Experten und Expertinnen geschult worden, die eine spezielle Weiterbildungsmaßnahme erhalten hätten. Sie würden jährlich eine Supervision erhalten, um spezielle Fälle aufzuarbeiten. Es seien also Ansprechpersonen geschult und bekannt, an die sich betroffene Menschen wenden könnten. Die Befragte unterstrich, dass sich Belästigte aussuchen könnten, zu wem sie gehen wollen. Sie müssten nicht zur Gleichstellungsfrauenbeauftragten gehen, sondern könnten auch zum Betriebsrat, zu internen Experten oder Expertinnen, zu ihrer Abteilungsleiterin oder ihrem Abteilungsleiter gehen. Das sei so abgesprochen; die Ansprechpersonen seien so ausgebildet. Betroffene könnten sich eine Person ihres Vertrauens aussuchen.

## 2. Einschätzungen zu Beschwerdewegen

**Innerbetriebliche Beschwerdewege** von Betroffenen nach einer Belästigung zeigen, wie Belästigte mit Vorfällen umgehen und welche institutionellen Dynamiken das beeinflussen. Wir fragten die Ansprechpersonen daher, auf welchem Wege Betroffene zu ihnen kommen und welche Gründe dahinter stehen.

Die meisten Ansprechpersonen gingen davon aus, dass sich **Betroffene direkt an sie wenden** würden. Das geschehe zum einen aufgrund ihrer allgemeinen Bekanntheit im Betrieb, die durch öffentliche Auftritte auf Betriebsratsitzungen und Seminaren, durch Veröffentlichungen im betriebsinternen Intranet oder der Betriebszeitung hergestellt werde. Auch wurden betriebsinterne Netzwerke wie ein Frauenstammtisch in diesem Zusammenhang genannt. Durch „*Mund-zu-Mund-Propaganda*“, Ratschläge durch Freundinnen, Kolleginnen oder Kommilitoninnen würde auf sie als Ansprechperson hingewiesen, wenn Betroffene in Not seien. Weniger oft wurden Hinweise von Betriebsratsmitgliedern an Betroffene genannt. Eine kommunale Frauengleichstellungsbeauftragte wies auf die positive Wirkung der Presse hin und beschrieb ihr Vorgehen, auf sich aufmerksam zu machen, so:

*„Es ist so, dass ich viele Betriebsräte kenne. Ja, das ist der erste Punkt. Ich kenne aber auch viele betriebliche Frauenbeauftragte. Darüber spricht sich das rum. Und dadurch, dass ich sehr lange im Amt bin und immer mal wieder darüber was in der Zeitung steht, also, es ist ganz wichtig, dass die Presse, das ist so wichtig, wenn in der Presse ‘n Artikel steht, dann rufen mich auch sofort Frauen an. Also, die Presse ist da sehr, sehr wichtig, und zwar nicht mit so aufreißerischen Artikeln, sondern einfach nur mal ab und zu was darüber schreiben und dann (...) wissen auch die Frauen, an wen sie sich wenden können. Gerade Frauen in Betrieben, in Privatbetrieben, wenn jetzt kein Betriebsrat da ist, die haben ja gar niemand. Die haben ja niemand, an den sie sich wenden können, und die müssen einfach wissen, dass es so was gibt. Dann hab ich Folgendes gemacht: Ich hab also das Beschäftigtenschutzgesetz drucken lassen, ganz groß, auf so ‘ner nicht zerreißenbaren Folie, und hab das an alle Betriebe in XXX geschickt und hab darum gebeten, dass sie es so, wie es im Gesetz steht, aushängen. Und ich weiß von ganz vielen Betrieben, dass sie das*



*gemacht haben. Also, ich hab die mit dem Brief aufgefordert, ihrer Pflicht nachzukommen und das aufzuhängen. [...] Ja, also ich hab einfach darauf hingewiesen, dass das in jedem Betrieb aufgehängt werden muss, und ich weiß auch aus vielen Betrieben, dass das dann passiert ist. Da steht meine Telefonnummer drauf und mein Name“ (A).*

Viele Befragte unterstrichen **Vertrauen als Voraussetzung**, damit Betroffene den Weg zu einer Ansprechperson fänden. So würden sich Belästigte an Ansprechpersonen nicht wegen deren institutioneller Funktion wenden, sondern weil sie sie gut kennen würden:

*„Äh, in den – sag ich mal – gravierenden Fällen sind die Betroffenen meistens so schockiert, dass sie erst einmal sich (...) an den Personenkreis wenden, mit dem sie zu tun haben. Also, das heißt, das ist mehr der interne Kollegen- oder Kolleginnenbereich. Wenn man jemanden sehr gut vom Personalrat auch kennt, dann geht man auch schon mal zu der Person. Aber nicht weil der jetzt Personalrat ist, sondern eigentlich weil man die Person gut kennt. Es ist weniger die Institution, die man dann anspricht“ (I).*

Da sich Betroffene zuerst an eine Person ihres Vertrauens wenden, unterstrich eine Befragte, wie **wichtig** es sei, dass es in einer Niederlassung **mehrere Ansprechpersonen** gebe:

*„Wir sind für alle Beschäftigten ansprechbar, und ich kann mir vorstellen, dass vielleicht ‘ne Kollegin, die jetzt aus meinem, aus der gleichen Gruppe wie ich ist, lieber zu einer Kollegin aus einem fremden Bereich geht. Das kann ich mir schon denken (O).“*

Eine andere Befragte betonte in diesem Zusammenhang die **räumliche Distanz** zwischen der Beschwerdestelle und den betrieblichen Gebäuden. Durch die Abgelegenheit ihres Büros würde Anonymität geschaffen, die es den Betroffenen erleichtere zu kommen. Auch würde sie mit Betroffenen Termine vereinbaren, so dass diese nicht vor verschlossener Tür stehen müssten.

Eine andere Befragte sagte, der entscheidende Schritt sei, dass sich die Betroffenen überhaupt jemandem mitteilen würden. Das könnten Freundinnen oder Kommilitoninnen sein. Zuweilen seien es auch Vertrauenspersonen unter den Mitgliedern im technischen und Verwaltungsbereich wie Institutssekretärinnen oder andere Angestellte, denen die Betroffene ihr Leid klage. Diese Stellen hätten dann insistiert, dass die Betroffene sie aufsuche (L).

Wie **schwierig** es Betroffenen noch immer fällt, sich anderen mitzuteilen, machen die Schilderungen einer Befragten deutlich. Ihr seien die Veränderungen einer Kollegin aufgefallen, deren Büro auf dem gleichen Flur gelegen habe. Die Befragte sei aufmerksam geworden, da die Betroffene sich verändert habe, und man ihr habe ansehen können, dass es ihr nicht gut ginge. Die Kollegin habe früher lange blonde Haare gehabt, die sie sich kurz geschnitten und braun gefärbt habe. Insgesamt habe sie depressiv gewirkt. Die Befragte habe die Frau mehrmals gefragt, was denn los sei, und ihr angeboten, sie solle kommen, wenn sie jemanden bräuchte. Nachdem die Betroffene anfangs sagte, es sei nichts, habe sie sich ihr schließlich mitgeteilt. Die Vorzimmersekretärin habe erzählt, dass sie von ihrem Chef durch anzügliche Bemerkungen und ungewollte Küsse belästigt werde.



Die Mehrheit der Befragten gab an, dass Betroffene **keine langen innerbetrieblichen Beschwerdewege** durchliefen, sondern direkt zu ihnen kämen. Das sei aufgrund der von ihnen geleisteten Öffentlichkeitsarbeit so. Befragte unterstrichen auch, dass Vertrauen eine wichtige Voraussetzung sei, damit sich Betroffene an offizielle Beschwerdestellen wenden würden.

### 3. Die Kontaktaufnahme

**Erste Kontakte** der Betroffenen in Betrieben sind **entscheidend** für den weiteren Verlauf einer Beschwerde gegen sexuelle Belästigung. In fast allen Fällen wandten sich betroffene Frauen direkt an die Ansprechpersonen. Die Befragten wurden auch von Vorgesetzten aufgesucht, an die sich die Belästigten gewandt hätten und die um Rat gebeten hätten. Auch hätten Vorgesetzte Betroffene an die Befragten weitervermittelt. So sei eine Ansprechperson, die Mitglied eines betriebsrätlichen Arbeitskreises für Frauenfragen sei, von einem Vorgesetzten angesprochen und um Hilfe gebeten worden. Der Vorgesetzte sei vom Betriebsrat informiert worden, dass es in seinem Sachgebiet einen Fall von Belästigung gegeben habe. Daraufhin führte die befragte Ansprechperson mit Einverständnis der Sachgebietsleitung eine Informationsveranstaltung zum Thema sexuelle Belästigung für die Frauen des Sachgebietes durch. Sie habe darüber informiert, wie man sich als Betroffene verhalten könne, welche betriebliche Unterstützung sie in Anspruch nehmen könnten und welche Rechte ihnen zuständen. Nach der Veranstaltung habe sich die Betroffene gemeldet und sich zu erkennen gegeben. In je zwei Fällen wandten sich Personalleiter und Kolleginnen an die Befragten. Eine Betriebsrätin berichtete von einer Abteilungssekretärin, die zu ihr gekommen sei und ihr mitgeteilt habe, dass die Sekretärin aus der Nachbarabteilung „begrapscht“ worden sei. Eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte eines Großunternehmens sagte, sie sei von anderen Gleichstellungsbeauftragten des Unternehmens angesprochen worden. Die Kolleginnen hätten Fälle weitervermittelt.

#### a) Gründe für die Kontaktaufnahme

Die Mehrzahl der Betroffenen kommt nach Angabe der Befragten, um sich über das Thema sexuelle Belästigung **zu informieren**. Dabei steht nicht selten eine Belästigungserfahrung im Hintergrund. Ausschlaggebend sind Vertrauen in die Ansprechperson und deren Ruf als kompetente Stelle. Kriterien für die Wahl von Ansprechpersonen sind für Betroffene nicht deren hohe Position in der betrieblichen Hierarchie, sondern Vertrauenswürdigkeit und die Einschätzung eines positiven Ausgangs der Beschwerde. Ein hinderlicher Faktor ist die **Angst vor Publizität**.

Frauen benennen sich oft nicht eindeutig als Betroffene. Es bestehen Unsicherheiten, Erfahrungen als sexuelle Belästigung zu definieren. So werden andere Dinge in den Vordergrund gestellt:

*„Also, das heißt, sie nennen das dann auch nicht sexuelle Belästigung, sondern sie kommen vielleicht, weil sie sich benachteiligt fühlen beim Einkommen oder dass sie bestimmte Aufgaben nicht bekommen oder zu viel Arbeit haben oder weil der Vorgesetzte mit ihnen nicht zufrieden ist. Solche Themen fangen an, und das kommt eigentlich erst im Verlaufe des Gesprächs (...). Ich*



*glaube, dass die Frauen das dann immer ein Stück runterspielen wollen und selbst noch die Auffassung haben, das ist ja nur ein Aspekt in der ganzen problematischen Situation.“*

Die Interviews zeigen, dass in den meisten Fällen die **Vertrauensbeziehung** die Betroffene veranlasst hatte, sich der befragten Person mitzuteilen. Ein Personalrat ging davon aus, dass es nicht seine Funktion und institutionelle Position sei, die ihn als Ansprechpartner für eine betroffene Person interessant mache, sondern die Vertrauensbasis.

Betroffene kommen auch zu der entsprechenden Ansprechperson, weil diese **vorher** in ähnlichen Fällen **kompetent gehandelt** hätte. So wüssten Betroffene, was nach einer Beschwerde auf sie zukäme. Belästigte hätten so das Verfahren einschätzen können, fühlten sich abgesichert und erlangten Vertrauen. So gab eine Sozialbeauftragte eines Unternehmens an, dass sie die Betroffenen schon im Zusammenhang anderer Beratungstätigkeiten kannte. Sie hätten sie deshalb auch im Fall der Belästigung angesprochen (K). Eine andere Befragte antwortete:

*„Ich denke, durch den direkten Kontakt zu den Personen. Ich glaub, so dürfte das bei den anderen Frauen auch sein [des Arbeitskreises zu sexueller Belästigung], dass man, wenn man jemanden sehr gut kennt, oder man weiß, dass der vertrauenswürdig ist und auch verschwiegen ist, es wird ja von Seiten unseres Gremiums zugesichert, dass wir absolut verschwiegen sind, aber dass natürlich jemand, der in einer heiklen Situation ist, natürlich dann schon schaut, kenn ich denjenigen und weiß ich auch, dass der wirklich verlässlich ist, wenn ich dem jetzt was sage“ (Q).*

In diesem Zusammenhang vertraten viele Befragte die Meinung, dass Betroffene sich zwar zunächst scheuen, eine offizielle Ansprechperson aufzusuchen und sich ihr mitzuteilen, den **Weg gegen Belästigung über die Institution im Nachhinein** jedoch als **befriedigender** erleben würden. Betroffene würden zunächst kommen, um über die Belästigungen zu reden und sie loszuwerden. Erst im Nachhinein würde ihnen bewusst, wie wichtig es sei, dass die Vorfälle öffentlich gemacht worden seien (P). Auch würden viele Betroffene zunächst versuchen, das Ganze auf unterer Ebene auszutragen. Sie würden sich gleichrangigen Kollegen oder Vorgesetzten mitteilen, dort jedoch wenig befriedigende Erfahrungen machen. Eine Person erklärte, dass die empfundene Ohnmacht, die vielleicht den schlimmsten Schaden anrichtet, unmittelbar in Handlungsmacht umgesetzt werden kann:

*„Die Betroffene kann die empfundene Ohnmacht kompensieren, dadurch dass sie jetzt anderen den Auftrag erteilt, stellvertretend für sie tätig zu werden. Und das hängt natürlich, das funktioniert in dem Maße, in dem auch das glaubwürdig inszeniert werden kann. Also wenn die Hochschulleitung erkennen lassen kann, rüberbringt, dass sie sich unmittelbar verantwortlich fühlt und zu kompensieren und sich Kompensationen ausdenkt. Und sich für die, sozusagen den Ausgleich des erlittenen Schadens zuständig fühlt“ (L).*

Die **Angst vor Öffentlichkeit** spielt eine hinderliche Rolle. Eine Befragte gab an, dass Betroffene sich nicht „outen“ wollten und vorgeben, im Namen einer Freundin anzurufen. Sie würde jedoch merken, dass die Anrufende selbst betroffen sei und sich nicht zu erkennen geben wolle (H). Ein anderer Befragter meinte, dass sich manche auch vergewissern



wollten, ob es sich um eine Belästigung handele und sozusagen eine Definition von ihm verlangten (I).

### **b) Zeitraum zwischen Belästigung und Kontaktaufnahme**

Die Zeitpunkte, zu denen Betroffene offizielle Ansprechpersonen aufsuchen, zeigen, welche Bedürfnisse Betroffene an institutionelles Umgehen mit der Problematik haben. In zwei Dritteln der Fälle gaben die Ansprechpersonen an, dass Betroffene **erst sehr spät** angeben, betriebliche Unterstützung oder Beratung zu benötigen. Der Grund für die verzögerte Reaktion sei zum einen die Scham der Frauen, zum anderen würde die Undurchsichtigkeit der betrieblichen Verfahrenswege Betroffene von Beschwerden abhalten. Eine Befragte beschrieb die Situation Belästigter in diesem Zusammenhang so:

*„Wenn die Frauen kommen, dann ist es oft sehr bedrohlich und sehr heftig. Die kommen wirklich im letzten Moment. Viel zu spät. Jahre zu spät. Monate zu spät“ (W).*

Eine Betroffene habe sich nach sieben Jahren an sie gewendet. Eine andere sei nach einem Jahr gekommen, was sie als relativ schnelle Reaktion beschrieb. Eine dritte Betroffene habe sie einige Monate nach einer Belästigung aufgesucht. Erstmalig belästigt worden sei sie von dem Mann jedoch schon vor Jahren. Als der Täter dann wieder angefangen habe, sie zu belästigen, habe die Betroffene sie aufgesucht. Zwei Punkte wurden als Gründe für die verzögerte Reaktion der Betroffenen von den meisten Befragten genannt: Es sind die von allen Akteuren benannte Scham, aber hier auch die **Undurchsichtigkeit der betrieblichen Verfahrenswege**. Mögliche Unannehmlichkeiten seien ungewiss und Betroffene würden befürchten, dass die Situation sich verschlechtere, dass es Gerede gäbe und ein Spießrutenlauf im Betrieb beginne. Eine Befragte thematisierte in diesem Zusammenhang die Machtasymmetrien zwischen Betroffener und Belästiger:

*„Und dann halt immer die Unannehmlichkeit, wenn ich was offiziell mache, Konflikte, und dann kriegen’s ganz viele halt mit, und es wird über mich geredet in der Abteilung, und man weiß auch, diese Ungewissheit, gerade weil’s ja häufig um Vorgesetzte oder um welche in ‘ner besseren Machtposition geht: Was wird da für mich bei rausspringen und hab ich da nur Nachteile dadurch? Dann geht’s mir am Ende halt noch schlechter als vorher.“ (Aa).*

Belästigte hätten **kein Vertrauen** darin, dass sie unterstützt würden und dass man ihnen glauben würde. Einige Befragte räumten ein, dass die Vorbehalte **begründet** seien. So kritisierte eine Betriebsrätin die Reaktionen ihrer Kollegen, die durch Kommentare der Betroffenen die Schuld zugeschrieben hätten (Aa). Darüber hinaus würden viele Betroffene den Fehler bei sich und in ihrem eigenen Verhalten suchen und als Folge zunächst versuchen, das Ganze mit sich auszumachen. Das bedeute zum Beispiel, dass Betroffene beginnen, Äußerlichkeiten zu verändern oder weniger freundlich zu ihrem Umfeld zu sein. Auch wüssten viele nicht, wie sie die Tat beweisen sollten. Eine Person beschrieb die Ursachen für das Zögern der Betroffenen so:

*„Die Gründe sind einerseits, warum das so lange dauert, dass die Frauen denken, das sagen die uns auch oder mir, dass ihnen niemand glaubt, und, ähm, die sagen auch ganz oft, ich wär die Einzige und die Erste, die ihnen glauben würde. Das ist das Erste, dass sie glauben, man glaubt*





ihnen nicht (...), oder dass sie das auch erfahren, dass man ihnen nicht glaubt. Viele Leute sagen: ‚Das bildest du dir nur ein!‘ oder ‚Du musst dich nur anders verhalten‘ oder so. Also, sie fühlen sich auch allein gelassen. Und der zweite Punkt ist, dass sie sich schämen, dass sie deswegen nichts sagen. Sie ziehen viel Schuld auf sich selbst. Sagen: ‚Hätt ich mich denn da anders verhalten, dann wär das nicht passiert.‘ Ähm, also, sie suchen immer noch die Schuld bei sich selbst, und das ist so der Grund, warum’s lange dauert, und ich mach die Erfahrung, dass zum Beispiel Frauen sich sofort melden, wenn der Belästiger in Urlaub geht. Also, das heißt, wenn sie ‘ne Zeitspanne vor sich haben von vier bis sechs Wochen, wo etwas passieren kann, ohne dass der da ist, dass dann die Frauen Mut haben, sich irgendeine vertraute Person zu suchen, und zu sich sagen, (...) jetzt kann ich also mal drüber reden, ohne dass der das gleich mitkriegt und ohne dass ich dem gleich wieder gegenübertrete“ (A).

Eine andere Befragte stellte eine **Verbindung zwischen dem Zögern und den Umstrukturierungen und Personalabbau im Unternehmen** her:

„Und ich hab auch ein bisschen das Gefühl, aufgrund des Drucks – X baut viel Personal ab, es wird viel ausgegliedert, es ist ganz schwierig, auch versetzt zu werden oder so –, dass da auch die Beschwerden abgenommen haben oder auch da viel Angst davor ist, wenn ich jetzt was sage, gefährde ich nur meinen Arbeitsplatz. Dann werde ich das ertragen“ (C).

Eine Befragte gab an, dass sich einige Betroffene sofort melden würden. Andere würden den Zustand längere Zeit mitmachen und erst etwas dagegen tun, wenn ihnen zum Beispiel „eine schlechte Beurteilung serviert“ würde. In ihrem Zuständigkeitsbereich, wo sie durch ihre Arbeit **präsender** sei, fände die Ansprache in der Regel sehr schnell statt (H). Eine andere gab an, dass eine Betroffene nach gewisser Zeit „vielleicht auch auf Distanz zur Institution gegangen ist.“ Alle Betroffenen hätten jedoch eine **Phase des Rückzugs** durchlaufen, bevor sich manche „aufgerafft“ hätten zu kommen. Sie sei sich aber auch im Klaren darüber, dass viele nicht kommen und versuchen würden, das mit sich auszumachen. Dies sei jedoch bedauerlich, da man das nicht gut mit sich ausmachen und wegstecken könne:

„Vor allen Dingen verwischt es sich auch so – die Zuständigkeit, welche Ohnmacht einem vom wem in welcher Situation angetragen wurde. Man fühlt sich ja vielleicht sowieso marginalisiert oder diskriminiert oder belästigt und jetzt auch noch dieses! Je mehr man wegsteckt, desto gravierender sind die Folgen“ (L).

### c) Vorkontakte zu anderen Ansprechpersonen

**Erstkontakte** zu offiziellen Ansprechpersonen können das Beschwerdeverhalten Belästigter **prägen**. Daher ist von Bedeutung, ob sich Betroffene zuvor schon an andere im Betrieb gewandt hatten und welche Erfahrungen Betroffene mit anderen Kontakten in der Organisation gemacht hätten.

Es zeigt sich, dass 3 der 28 Befragten angaben, die Betroffenen seien direkt zu ihnen gekommen. Es habe daher keine anderen Kontakte gegeben. Zwei Ansprechpersonen schätzten die Reaktionen der primären Ansprechpersonen wie Betriebsräte und Vorgesetzte als gut ein. Sie hätten schnell und kompetent reagiert.



Die meisten Befragten bewerteten die anderen Kontakte als **problematisch**. Einige Befragte gaben an, dass sich Betroffene zunächst in ihrem unmittelbaren Umfeld jemandem anvertrauen würden. Oft seien diese Kontakte jedoch nicht hilfreich, da das Umfeld sich nicht eindeutig zugunsten der Betroffenen positionieren würde oder der Frau die Schuld geben würde. Eine Befragte berichtete von Betroffenen, die mit ihren Männern über die Übergriffe gesprochen hätten, die den Belästigern dann „*die Schnauze einschlagen wollten*“ (W). Erste Kontakte im nahen Umfeld zu befreundeten männlichen Kollegen würden in der Regel folgende Reaktionen hervorrufen: „*Dann wehr dich doch! Dann sag dem doch, der soll damit aufhören! Oder soll ich mal was sagen? Soll ich mir den mal zur Brust nehmen?*“ (W).

Eine belästigte Krankenschwester unterband die Belästigungen durch einen Arzt ebenfalls zunächst ohne fremde Unterstützung. Sie habe nicht in Erwägung gezogen, eine Ansprechperson aufzusuchen. Der Täter habe seine Belästigungen eingestellt, nachdem sie ihn vor anderen bloßgestellt habe. Auf die Frage, ob sie glaube, dass sie bei den Ansprechpersonen gut aufgehoben gewesen wäre, antwortete sie:

*„Also, ich für mich hätte das schon irgendwie durchgesetzt. Aber ich denke mal, Schwestern, die sich nicht trauen, was zu sagen, wären da nicht gut aufgehoben. Ich denke mal, das wird nicht so ernst genommen, wie es eigentlich ist. Und deswegen wären sie dort nicht gut aufgehoben gewesen, also es wären sicherlich keine Hilfen gewesen, denke ich mal, weiß ich nicht, aber das denke ich so von den Leuten, die ich so kenne“* (U).

Mehrere Befragte gaben an, dass sich Betroffene zunächst an **Vertrauenspersonen** in ihrem Umfeld wenden würden. Gleichgestellte Mitarbeitende könnten dann zwar zunächst emotionale Unterstützung bieten, die Belästigungen jedoch längerfristig zu unterbinden wäre auch ihnen aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten nicht möglich. Eine Betriebsrätin beschreibt den Kontaktweg folgendermaßen:

*„Also, ich denk, die suchen schon in der Regel erst mal Kontakt in der Nähe. Nur dort können ihnen die Leute (...) dann oft nicht wirklich weiterhelfen. (...) Weil wir müssen, also, wenn solche Fälle sind, und das müssen dann Personalkonsequenzen angedroht werden oder so, auch schon sehr hoch gehen, also auch in der Personalabteilung. Da hat so der normale Mitarbeiter keinen Draht zu und keine Verbindung auch. Also, das heißt, da wird dann oft auch nicht der einfachere Referent eingesetzt, sondern gleich die Personalgruppenleitung oder noch höher. (...) wenn dann zum Beispiel diese Kündigungsandrohungen gekommen sind, da [wurden] dann sehr hoch stehende Leute (...) eingesetzt, weil man sonst auch oft das hat, dass, ja wenn das ein kleiner Vorgesetzter ist, der wird dann von seinem Gruppenleiter gedeckt und dann: ‚Ach, das ist doch alles nicht so schlimm, Mädchen!‘, und, also, die werden dann auch oft hingehalten, also wenn die sich da direkt beschweren, machen die ganz schlechte Erfahrungen“* (Aa).

Befragte berichteten auch von **negativen Erfahrungen**, die Betroffene mit ersten Ansprechpersonen gemacht hätten. Eine Betriebsrätin erzählte von einem Fall, in dem eine Sekretärin von einem Kollegen „*begrapscht*“ worden sei. Die Betroffene habe sich nach dem Übergriff an ein Mitglied des Betriebsrates gewandt und ihm ihre Situation geschildert. Dieser habe ihr jedoch nicht geholfen, sondern habe „*nichts Eiligeres zu tun gehabt*“, als ihr zu sagen, dass sie eine „*super Frau*“ sei und er sie selbst ganz toll fände. Die Betroffene habe



dann niemanden mehr gehabt, mit dem sie sprechen konnte. Die Frau habe das Angebot, den Betriebsrat einzuschalten, abgelehnt. Sie sei dann aus der Abteilung weggegangen (M).

Ansprechpersonen beschrieben auch negative Erfahrungen **mit Betriebsräten**. So berichtete eine Befragte von einem Betriebsrat, der das Ganze „*abgebügelt*“ habe, da es sich beim Täter um dessen Vertrauensmann gehandelt habe. Eine andere Ansprechperson stellte den Kontakt zum Betriebsrat ebenfalls als unbefriedigend für die Betroffene dar:

*„Es war in diesem Falle, war’s natürlich, die Betroffene hatte sich dann an den Betriebsrat gewandt, und wenn ich mich recht erinnere, muss ich jetzt mal ganz vorsichtig sagen, dadurch, dass der Betriebsrat das dann weitergegeben hatte so mit der Geschichte, das war, glaube ich, nicht ganz im Sinne der Betroffenen, der Beschäftigten“* (N).

#### **d) Bekanntmachung der Anlaufstellen im Betrieb**

Sind **Ansprechstellen** für sexuell Belästigte im Betrieb weithin **bekannt**, kann dies die Gegenwehr Betroffener **positiv** beeinflussen. Ansprechpersonen nannten viele Vorgehensweisen, um auf sich und ihre Arbeit aufmerksam zu machen. Am häufigsten wurde das Veröffentlichen von Beiträgen zum Thema sexuelle Belästigung **in betriebsinternen Zeitungen** genannt. Auch die Presse sei wichtig. Würde ein seriöser Artikel in der Zeitung stehen, wäre es oft so, dass sofort Frauen anrufen würden (A). Ebenso oft wurde das haus- bzw. unternehmensinterne **Intranet** als Plattform genannt, um auf sich aufmerksam zu machen. Andere Ansprechpersonen würden auf **Betriebsversammlungen** zum Thema referieren oder gute Kontakte zu den Betriebsräten haben, die sie empfehlen würden. Auf sich und die Arbeit machten Befragte ebenfalls auf Veranstaltungen, Schulungen und Seminaren für Führungskräfte aufmerksam. Andere veranstalteten spezielle Infostunden, Workshops, Selbstbehauptungs- oder Selbstverteidigungsseminare für beschäftigte Frauen. Manche Befragten seien schon so lange im Amt, dass sie allgemein bekannt seien. Zudem würde sich ihre Arbeit und Funktion herumsprechen. Auch im Betrieb hängen Befragte das **BeschSchG** aus. Eine Befragte schilderte, sie habe auf einer nicht zerreißbaren Folie das BeschSchG großformatig drucken lassen und an alle Betriebe geschickt. Sie habe diese darum gebeten, ihrer Pflicht nachzukommen und den Gesetzestext aufzuhängen. Ihr Name und ihre Telefonnummer würden unten auf dem Plakat stehen (A). Nur wenige gaben an, nicht explizit auf sich aufmerksam zu machen.

Eine Ansprechperson legt **Faltblätter** aus. Darauf sei eine Regel zum Schutz gegen sexuelle Belästigung dargestellt. Auf der Rückseite sei Frauenbeauftragten die Möglichkeit gegeben worden, ihre Namen und die Zeiten ihrer Ansprechstunden aufzudrucken. Die Blätter lägen in den Frauenbüros aus.

Die Mehrheit der befragten Ansprechpersonen machen also auf verschiedenste Arten auf sich und ihre Arbeit aufmerksam. Viele betonten, dass Publizität ihrer Arbeit in der Organisation und daher die Transparenz des betrieblichen Umgangs mit sexueller Belästigung dazu führe, dass mehr Fälle bekannt würden.



#### 4. Bedarf und Bewertungen durch die Beschäftigten

Die Mehrzahl der Befragten war der Ansicht, dass hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Ansprechperson **Bedarf** bestehe. Sie unterschieden dabei jedoch zwischen Reaktionen weiblicher und männlicher Beschäftigter. Interesse und Akzeptanz seien besonders bei Frauen vorhanden. Männer würden die Arbeit eher belächeln und ins Lächerliche ziehen. Eine Ansprechpartnerin beschrieb das so:

*„Ich hab da festgestellt, bei Männern ist das, was wir als sexuelle Belästigung bezeichnen, ist die Reizschwelle, viel, viel weiter ausgedehnt. Anfangs ziehen Männer das sehr gern ins Lächerliche. Ich bin kein Mensch, der sich ins Lächerliche ziehen lässt. Ich bin da also durchaus in der Lage, da entsprechend zu kontern und meine Grenzen aufzuzeigen, und ich bin wirklich nur an ernsthaften Gesprächen interessiert. Jedes Mal muss ich denen begrifflich machen, was ich eigentlich in dem Gespräch auch von meinem Gegenüber erwarte. Frauen fragen ganz gezielt: ‚Was kann ich tun, wenn?‘ Wobei ich dann zurückfragen kann: ‚Besteht ein konkreter Anlass?‘ ‚Nein, ich möchte das einfach nur mal wissen‘“ (O).*

Ansprechpersonen gaben auch an, dass ihre Arbeit sowohl von Frauen als auch von Männern **belächelt** würde. Ein Personalrat beschrieb die Kommentierung durch Mitarbeitende so:

*„Also, viele Kollegen, Kolleginnen machen sich über das Thema lustig. Dieses Seminar, was ich hier schon angesprochen hatte, findet einmal im Jahr statt mit externer Moderation – auch eine Frau und ein Mann, die das gemeinsam machen. Wenn sich dann Kolleginnen, Kollegen mal (...) auf der mittleren Führungsebene für dieses Seminar anmelden und dann auch sagen, ich geh jetzt also, ich bin die nächsten zwei Tage oder die nächsten 1 1/2 Tage nicht da, weil ich auf die Fortbildung geh, Schutz vor sexueller Belästigung, dann werden da Witze drüber gemacht. Also, so nach dem Motto ‚Oh je, jetzt darf ich mich nicht mehr zu nah an dich stellen. Dann könntest du das ja als sexuelle Belästigung empfinden!‘ oder ‚Oh je, jetzt muss ich aufpassen, welche Witze mach ich denn! Weil hinterher schwärzt du mich gleich an, weil du das als sexuelle Belästigung empfindest!‘ Also, da ist noch sehr viel Aufklärungsarbeit zu leisten“ (I).*

Eine andere Befragte beobachtete dagegen, dass Faltblätter zum Thema sexuelle Belästigung bei jungen Männern auf mehr **Interesse** als bei jungen Frauen gestoßen seien.

Eine andere Befragte bewertete den weniger ernsten Umgang mit der Problematik als positiv. Ihre Arbeit rege sehr zur **Diskussion** an. Die Beschäftigten würden nachfragen, ob es Belästigung denn überhaupt im Unternehmen gäbe, ob sie so etwas denn überhaupt bräuchten oder „was denn der Blödsinn überhaupt“ solle. Es werde so immer wieder über sexuelle Belästigung gesprochen. Das zeige, dass Bedarf bestehe, sich darüber zu informieren. Es sei wichtig, Dinge erst gar nicht passieren zu lassen, präventiv wirksam zu sein und nicht ständig konkrete Fälle bearbeiten zu müssen. Stattdessen solle das Thema im Vorfeld so offen behandelt werden, dass viele **Täter abgeschreckt** würden. Auch ihre Ansprechpartnerinnen würden immer wieder interessiert gefragt, warum sie die Arbeit machen würden. Teilweise würde das auch ins Lächerliche gezogen. Das Thema sei jedoch durch ihre Arbeit immer unterschwellig präsent und aus der Tabuzone herausgeholt worden.



## 5. Zusammenfassung

Die Verfahren gegen sexuelle Belästigung in den Betrieben der Befragten lassen sich in **präventive und reaktive Maßnahmen** unterteilen. Die Mehrheit der Betriebe wendet reaktive Maßnahmen gegen Belästigung an. Wenige verfügen über ein differenziertes System, das sowohl auf Belästigungsvorfälle reagiert, als auch präventiv tätig wird.

Die meisten Betroffenen wenden sich **direkt an Ansprechpersonen** und durchlaufen keine langen innerbetrieblichen Beschwerdewege. **Öffentlichkeitsarbeit** unterstützt dies. Vertrauen in das Vorgehen der Ansprechpersonen ist eine wichtige Voraussetzung, damit sich Betroffene an offizielle Beschwerdestellen wenden. Andere **Erstkontakte** wurden mehrheitlich als problematisch bewertet. Die Reaktionen des Umfeldes wurden als schwierig dargestellt, da es sich nicht eindeutig zugunsten der Betroffenen positioniert oder Belästigungen aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten längerfristig nicht unterbinden könne. Trotz anfänglicher Scheu, offizielle Ansprechpersonen aufzusuchen, erfahren belästigte Frauen jedenfalls ausweislich der Ansprechpersonen **betriebliches Vorgehen** gegen den Belästiger im Nachhinein als **befriedigend**.

Die Mehrzahl der Betroffenen geben erst **sehr spät** an, betriebliche Unterstützung zu brauchen. Scham, mangelndes Vertrauen in institutionelles Vorgehen und die Furcht vor möglichen Nachteilen begründen dieses Verhalten auf Seiten der Opfer. Dagegen begründen Publizität und **Transparenz** der betrieblichen Maßnahmen gegen Belästigungen Vertrauen der Betroffenen in eine für sie positive Lösung des Konfliktes und führen zum Bekanntwerden von Fällen.

## IV. Bedürfnisse der Betroffenen

Betroffene, die sich entschließen, eine Ansprechperson aufzusuchen, haben bereits die Entscheidung getroffen, sich offiziell zu wehren. Sie artikulieren ganz bestimmte Bedürfnisse hinsichtlich des Vorgehens gegen Belästiger.

### 1. Ende der Belästigung und Schutz

Im Vordergrund steht, dass Betroffene **wünschen, dass die Belästigungen aufhören**. Zudem hätten Belästigte fast immer ein Bedürfnis nach räumlicher Abgrenzung oder einem geschützten Raum für sich. Sie würden sich auch selbst abgrenzen und keinen weiteren Kontakt zum Belästiger haben wollen.

In diesem Zusammenhang gingen Befragte auf das **Vorurteil** ein, betroffene Frauen würden sich am Belästiger rächen wollen. Das sei in keinem Fall so gewesen. Stattdessen sei eher zu beobachten, dass Betroffene dem Belästiger nicht schaden möchten:

*„Also es ist ‘ne sehr verzweifelte Situation, in der sie sich befinden, weil [sie] haben oft schon über Monate oder Jahre hinweg probiert, dass die Belästigung aufhört mit allen Mitteln, die ihnen zur*



*Verfügung stehen, also, mit Krankwerden, mit Wegbleiben, mit Versetzungsanträgen, ja mit allem, dem Schreibtischumstellen, nimmer in seine Nähe kommen. Die haben alles probiert, und wenn alles nicht nützt, dann kann man doch eigentlich nur verzweifeln. Bisher gab's keine Frau, die hierher kam, und sagt – so wie sich das ganz viele vorstellen – ach Gott, ja die kommt und sagt: ‚Hörn Sie mal, der hat mich jetzt belästigt!‘, in so ‚ner lockeren Art. So was hab ich in den ganzen Jahren überhaupt nicht erlebt. Ich hab ganz im Gegenteil sehr traumatisierte Frauen erlebt“ (A).*

Ansprechpersonen berichten zudem, dass Betroffene den Kontakt suchen würden, um **ernst genommen** zu werden und über die Belästigungen mit jemandem reden zu können. Viele Betroffene wollen keine Öffentlichkeit herstellen und lehnen es ab, dass der Täter bestraft würde. Dahinter stehe die **Angst vor weiteren Repressionen**. Ein Befragter beschreibt das so:

*„Und in zweiter Linie, was wir beobachten, ein, ich sag jetzt mal Phänomen, ist, dass eigentlich die Kolleginnen und Kollegen, die sich an uns wenden und darüber beschwerten oder die Aussage treffen, sie sind sexuell belästigt worden, die wollen eigentlich nur, dass es aufhört. Also, denen geht es gar nicht darum, dass die Kündigung für den einen Kollegen ins Haus steht. Das wollen die eigentlich gar nicht. Sie wollen für sich nur, dass es aufhört. Wenn man ihnen dann sagt, welche Konsequenz das hat, oder welche Konsequenz das haben könnte, dann sind sie immer sehr erschrocken, gerade wenn es sich um Angestellte handelt oder im Arbeiterbereich ist, sind sie immer sehr erschrocken, dass, wenn sie die Aussage gemacht hat, und der Kollege jetzt da nicht entsprechend was dagegensetzen kann, dass das für ihn die Kündigung bedeutet. Da sind sie immer sehr erschrocken. Weil ihnen geht es eigentlich nur darum, dass diese sexuelle Belästigung aufhört. Aber sie sind manchmal nicht bereit, im Grunde genommen die Konsequenzen auch dann zu tragen, wenn dann entsprechend auch der Kollege oder Kollegin entlassen wird“ (I).*

## 2. Möglichkeiten der Gegenwehr

Betroffene wollen sich meist über Möglichkeiten der Gegenwehr **informieren**:

*„Der erste Wunsch ist erst mal, sich Rat zu holen. Was kann ich tun? Was muss ich tun? Was passiert dann, wenn ich was tue? Also in der Tat wirklich erst mal die Frage: Was passiert dann, wird das dann öffentlich im Amt? Steh ich am Pranger, werde ich unter Umständen von den anderen Kollegen, die das nicht so sehen und mich dann als Zicke sehen, gemobbt?“ (I)*

Befragte gehen davon aus, dass die **Bestrafung** des Täters eine **Wiedergutmachung** darstelle:

*„Auch wenn die Frauen so mit Bauchweh sagen: ‚Na ja, ich will ja nicht, dass der nun bestraft wird und ‚ne Abmahnung oder sogar also Entlassung‘, hab ich nicht erlebt, aber es könnte ja darauf hinauslaufen, und: ‚Das will ich nicht, der hat ja auch Familie und Kinder.‘ Also, die Frauen denken da immer gleich so ins Soziale. Während der Mann, wenn er solchen Anschuldigungen gegenübersteht, erst mal sagt: ‚Das lasse ich mir nicht gefallen. Ich geh zum Rechtsanwalt‘, und das macht keine Frau. Von daher denke ich, im Nachhinein sind die Frauen ganz froh, dass sie*





*diesen Schritt gewagt haben und dass der Täter auch reglementiert worden ist. Aber die Ängste vorher, die sind sehr, sehr groß.*“ (P)

### 3. Begleitung im Verfahren

Betroffene hätten auch das Bedürfnis, begleitet zu werden und jederzeit **selbst entscheiden** zu können, wie das Verfahren weitergehe. Das bedeute, schildert eine Befragte, sie müssten für jede Sitzung bestimmen können, wo und mit wem sie stattfindet, zu welchen weiteren Schritten sie zustimmen und wie viel Bedenkzeit sie sich nehmen können. Entscheidend ist, nach der „eigentlichen“ Belästigung kein zweites Mal durch eine entmündigende Handlung der Institution zum Opfer gemacht zu werden: „*Dann kann die erlittene Ohnmacht wieder etwas geheilt werden!*“ – so eine Ansprechperson (L).

## V. Die Beratung im Einzelfall

Die Interviews zeigten, dass sich Ansprechpersonen in ihrer Beratung an bestehenden innerbetrieblichen Beratungssystemen orientieren. Ein zentrales Moment in der Beratung ist für die Betroffenen die **Transparenz von betrieblichen Verfahren**. Daneben können Regelungen wie das **BeschSchG** und institutionelle Vereinbarungen als **positiver Bezugspunkt** innerhalb der betrieblichen Beratung wirken.

### 1. Das Beratungsziel

Die Schritte, zu denen Befragte raten, **hängen von den institutionellen Vorgaben ab und von den Positionen**, die sie innerhalb des Betriebes einnehmen. So raten die befragten Betriebsrätinnen zu anderen Vorgehensweisen als die Sozialberaterin, und Letztere orientiert sich an anderen Maßstäben als die befragte Juristin, die in einem Großunternehmen auf arbeitsrechtliche Angelegenheiten spezialisiert ist. Die Befragten orientieren sich in ihrer Beratung an innerbetrieblich festgelegten Beratungssystemen. Allerdings bestehen auch dann Spielräume.

So rät eine hauptamtliche Frauengleichstellungsbeauftragte eines Großunternehmens, in dem sowohl ein präventives als auch ein reaktives System besteht, zu Schritten, die auf die Persönlichkeit der Betroffenen und die jeweilige Situation **abgestimmt** sind. Es werde mit der Betroffenen überlegt, was gemacht werden könne: Wie könne der Belästiger angesprochen werden – verbal oder schriftlich oder durch diskrete Zuleitung des BeschSchG? Was passiere, wenn der Belästiger die Belästigungen nicht einstelle? Welche nächsten Möglichkeiten habe die Betroffene? Gehe sie alleine gegen den Belästiger vor, oder wer könnte ihr unterstützend zur Seite stehen? Sei sie die Einzige, die das beträfe, oder gäbe es noch mehr Betroffene? Könne man irgendetwas gemeinsam tun – zum Beispiel, „*wenn da irgendwelche Bilder hängen*“, müsse sie das jetzt alleine thematisieren, oder gäbe es noch andere, die da vielleicht mitmachen würden? Die Beratung sei immer sehr individuell (H).



Einige Ansprechpersonen versuchten, Betroffene davon zu überzeugen, den Weg der **Gegenwehr nicht alleine** auf sich zu nehmen, sondern möglichst bald offizielle Wege zu beschreiten oder Öffentlichkeit herzustellen. Es sei oft unmöglich, sich allein zu wehren (K). Besser wäre es, möglichst früh und schnell aktiv zu werden und „*nichts auf die lange Bank zu schieben*“. Belästigung ende nicht von allein. Es gehe darum, schnell Grenzen zu ziehen, die Belästigungen publik zu machen und Unterstützung anzufordern (K).

Andere Ansprechpersonen gaben an, Betroffenen zunächst zu raten, **sich zu wehren**. Betroffene sollten das Thema offen ansprechen und diskutieren. Das sei dem Täter unangenehm, da er nicht mit so viel Gegenwehr rechne. Beratung und ein Vorgehen gegen den Täter seien leichter, wenn Betroffene selbst **weitere Schritte** wünschten. Das sei jedoch **selten** der Fall. Es sei harte Arbeit, den Betroffenen klar zu machen, dass nur solche Schritte das Problem beenden und auch anderen damit geholfen würde. Die befragten Ansprechpersonen unterscheiden hier zwischen eigenen, professionellen Interessen und denen der Betroffenen. Sie selbst wünschen oft eindeutiges und konsequentes betriebliches Vorgehen gegen den Täter; Belästigte lehnten dies meist ab. Wichtig sei auch, erst den Sachverhalt aufzuklären (D). In diesem Zusammenhang wurde mehrmals betont, dass die Ansprechpersonen die Betroffenen auffordern, ein **Protokoll oder Tagebuch** zu verfassen, um das Gedächtnis zu entlasten und „Aktenlage“ zu schaffen:

*„Sie sollen sich aufschreiben, sie sollen also quasi, würden wir empfehlen, auch ein Protokoll oder irgendein Tagebuch oder irgendwas in der Richtung zu finden und die Vorfälle festzuhalten, einfach um das Gedächtnis zu entlasten und um auch, ich sag jetzt mal, irgendwo Aktenlage zu schaffen. Also auch um zu notieren, was ist passiert, damit Wochen später, wenn Bedarf sein sollte, sie auf diese Notizen zurückgreifen können und sich dann nicht mehr auf'n Gedächtnis verlassen müssen, was ja dann in manchen Fällen irgendwie doch die Erinnerung verfälscht“ (N).*

Die Befragten orientierten sich in ihrer Beratung an festgelegten betrieblichen **Beratungsvorgaben**. Weiteres Vorgehen solle für die Rat Suchenden so transparent wie möglich gemacht werden. Regelungen wie das **BeschSchG** und betriebliche Vereinbarungen wurden als **hilfreich** beschrieben, da sie einen Legitimationsrahmen für Belästigte und die Arbeit als Ansprechperson böten.

## 2. Rechtliche Schritte und gerichtliche Prozesse

Die Implementierung des BeschSchG und anderer Regelungen hängen von Beratungspraktiken der Ansprechpersonen ab. Die Interviews zeigen hier **erhebliche Probleme**. Fast keine der befragten Personen rät zu rechtlichen Schritten. Ein Grund ist für viele Befragte ihre Funktion als betriebliche Ansprechperson, die ihnen untersage, zu rechtlichen Schritten zu raten. Hier muss offensichtlich an externe Stellen verwiesen werden, was aber selten geschieht. Zudem wiesen Befragte darauf hin, dass sie im Sinne des Arbeitgebers handeln sollten.

Auffällig ist, dass Befragte **Abstufungen** vornehmen und sich eine **strafrechtliche Orientierung als Implementationshindernis** erweist. Viele Befragte raten noch



nicht zu rechtlichen Schritten, wenn es keine „tätlichen“ Übergriffe gegeben habe bzw. die Vorkommnisse nicht so schwerwiegend gewesen seien. Seien die Belästigungen strafrechtlich relevant, würde es zu Wiederholungen kommen oder sich um Officialdelikte wie Vergewaltigungen handeln, würden Befragte auch auf Rechtsschutz verweisen. Wichtig sei dabei auch die **Beweislage**. So spiele sich Belästigung im Verborgenen ab, was die Position der Betroffenen nicht stärke und rechtliches Vorgehen erschwere. Gegen Recht spricht in Beratungen auch, wenn Konflikte immer innerbetrieblich geregelt werden können. Allerdings werde immer auf die **Möglichkeit** hingewiesen, rechtliche Schritte und das **BeschSchG** in Anspruch zu nehmen.

Viele Ansprechpersonen sehen sich **eher informierend als aktivierend**. **Gerichtliche Schritte** erscheinen vielen als **nicht günstig** für Betroffene, da man die juristischen Akteure wie Richter und Richterinnen nicht einschätzen könne und der **Ausgang ungewiss** sei. Die Beweislast sei von Bedeutung. Auch müsse die Betroffene ein Gerichtsverfahren durchstehen können. Eine Befragte beschreibt ihre Bedenken gegen ein gerichtliches Vorgehen so:

*„Also, mir ist es noch nicht passiert, dass ich zu rechtlichen Schritten raten musste oder geraten habe. Deswegen kann ich das nur durchspielen. Zu rechtlichen Schritten würde ich dann sicherlich raten, ich sag mal, wenn's der Betroffenen irgendwo auch hilft. Weil rechtliche Schritte setzen ja auch voraus, dass ich in der Lage bin, Beweise zu erbringen. Gerade bei sexueller Belästigung ist es ja schwierig, irgendwie 'ne Beweislast da zu führen. Und von daher ist es sicher, also bringt es nichts, dem zu sagen, geh gleich vor den Kadi und klage gleich. Weil gerade hier ist der Nachweis natürlich sehr, sehr schwierig. Glaube, ich würde sicher eher versuchen, andere Sachen auszuschöpfen und der Person selber zu helfen. Weil das Rechtliche setzt ja auch voraus, dass die so weit die Geschichte auch verarbeitet hat, dass sie in der Lage ist, auch Klage zu führen. Das setzt ja schon einen, ich sag mal, schon so irgendwo eine zweite Verarbeitungsebene voraus. Denn so als direkt Betroffene so mitten im Schock und so weiter ist man sicher wenig in der Lage jetzt da Klage zu führen. Außer sich irgendwo betrieblich zu beschweren, o. k., innerbetrieblich, das ist natürlich was anderes. Aber ich unterstelle jetzt, dass Sie bei Klageweg wirklich Zivilgerichtsbarkeit oder so was meinen oder eben Anzeige bei der Polizei, ne?“ (N).*

Nur eine Befragte verwies auf **symbolische Wirkung** und die damit verbundene Achtung, die eine Frau im Betrieb erlangen könne, die gerichtlich gegen Belästigung vorgehe:

*„Es würde sicherlich erst mal so 'ne Achtung, huch hier, was ist hier wirklich passiert, wenn hier 'ne Mitarbeiterin so was tut [hervorrufen]. Aber wie es dann ausgeht, das weiß ich nicht. Da habe ich immer das Gefühl, es hängt dann davon ab, wie der Richter gerade drauf ist. Bevor es dann wirklich was nützt. Und da muss man ja jeden Einzelfall sehr individuell betrachten. Dann Formalitäten spielen da 'ne Rolle und, und, und. Ich glaube, es ist viel besser, mit dem Gesetz dann zu kommen und zu wissen, man hat den Anspruch und das Recht. Das stärkt, glaube ich, dann schon mehr“ (C).*

Eine andere Befragte sah einen gerichtlichen Prozess als **äußerste Möglichkeit** an. Betroffene würden durch ein unangemessenes Verfahren zum zweiten Mal zum Opfer gemacht. Die Signalwirkung, die eine Sanktion des Unternehmens bewirken könnte, gehe verloren, denn kaum jemand erfahre vom Prozess:



*„Ich persönlich würde raten, gegen das Unternehmen [gerichtlich vorzugehen], weil der Belästiger selbst möglicherweise ja vom Unternehmen her, wenn er durchs Unternehmen dann Konsequenzen erfährt, das wird für den viel deutlicher, als wenn das in so 'ne Außensphäre verlagert wird. Also wenn Repressionen über das Unternehmen kommen, und man erfährt dort Konsequenzen, die vielleicht sogar öffentlich werden, weil man sagt, na Moment mal, wieso wird denn der versetzt, das ist also viel, viel peinlicher, als wenn, wie gesagt, so ein Prozess läuft, von dem niemand etwas weiß. (...) Wie gesagt, ich würde (...) das immer als letzten Schritt (...) empfinden, weil ich glaube, dass (...) ist die größte, es ist zwar der größte Druck, den sie auf jemand ausüben kann, der da halt tätig geworden ist, aber für den Betroffenen, also, oder für die Betroffene, das war ein (...) noch größerer Druck, weil das bedeutet ja wirklich, an einer Stelle wie ein Gericht oder so, wo sie vielleicht gar kein Vertrauen hat, also, all das noch mal offen zu legen und sich vielleicht auch sogar dazu äußern zu müssen vor Leuten (...), wo sie sich sonst vielleicht nicht äußern würde, und das würde auch bedeuten, dass sie da unter einen ganz starken Druck geraten könnte, wenn die Gegenseite sich verteidigt in einem Rahmen, der doch ein ganz anderer ist, als wenn das hier innerbetrieblich ist. Weil das ist ja was ganz Öffentliches, und ich könnte mir vorstellen, dass so ein rechtliches Vorgehen, dass das immer der allerletzte Schritt sein müsste. Ich denke, es wäre sehr viel heilsamer, wenn so was innerbetrieblich vor sich geht, einfach durch die Wirkung, wenn so was bekannt wird, dass man sagt, aha, das wird hier im Unternehmen ernst genommen, und dieses Ernstnehmen zeigt Signalwirkung. Dass man sagt, das ist ein Thema, und wir kichern nicht da drüber. Das ist für mich sehr viel wertvoller, als wenn man sagt, so strengen wir mal einen Prozess an“ (Q).*

Eine andere Befragte berichtete von einer Schülerin, die von einem Hausmeister im Aufzug belästigt und „begrapscht“ worden sei. Ein strafrechtliches Verfahren sei dann eingestellt worden, weil weder die Menschenwürde verletzt worden sei noch eine sexuelle Belästigung des Mädchens vorläge. Es handele sich lediglich um eine vorschnelle, taktlose Handlung. Die Ansprechperson kritisierte, dass Richter besser reagieren sollten. Sie sollten

*„darüber nachdenken, was sie anrichten, wenn sie so ein Verfahren einstellen mit so einer Begründung. Wenn dieses Mädchen sexuell belästigt wird, noch mal, oder wenn sie sogar vergewaltigt wird, wird sie es nicht anzeigen. Denn sie weiß von vorneherein, da passiert ja doch nichts, und wenn – nur zu meinem Nachteil. Also, da in der Rechtsprechung, da muss unbedingt was geschehen“ (P).*

### 3. Rat zu weiter reichenden betrieblichen Schritten und Öffentlichkeit

Die Befragten vertraten mehrheitlich die Meinung, dass nicht klärende Gespräche, sondern **betriebliche Verfahren** zu einer für die Betroffenen positiven Lösung des Konfliktes führen. Fast alle Befragten empfehlen, „offiziell“ gegen Belästigungen vorzugehen. Manchmal sei der Schritt Betroffener, sich Ansprechpersonen anzuvertrauen, ja bereits ein offizielles Vorgehen. Sinnvoll sei auch, Mitarbeitende ins Vertrauen zu ziehen und gegebenenfalls **gemeinsam** gegen den Belästiger vorzugehen. Für viele Befragte wird ein Vorgehen aber erst offiziell, wenn formal höhere Ebenen wie Vorgesetzte oder die Personalleitung eingeschaltet würden. Nur diese können ernstliche Maßnahmen wie Abmahnungen oder Versetzungen gegen den Täter veranlassen. Eine Ansprechperson bewertete offizielles Vorgehen



durch das Einschalten einer Ansprechperson als sinnvoll, da dadurch die verlorene **Handlungsmacht der Betroffenen** wiederhergestellt würde:

*„Und die gewinnt sie nur wieder, wenn sie sich jetzt auch als Autorin der nächsten Schritte wahrnimmt. Ich kann ihr nicht raten, sich sozusagen selbst noch einmal zum Opfer zu machen. Sie muss die Chance haben, tätig zu werden und sich als handlungsmächtig zu erfahren. Und sie muss im selben Atemzug dafür sehr gut darüber informiert werden, was sie denn für Konsequenzen im Einzelnen zu erwarten hat“ (L).*

Eine Befragte **unterschied** zwischen offiziellen Schritten und der Herstellung von Öffentlichkeit. Werde eine Frau **von einem Gleichgestellten belästigt**, solle sie Öffentlichkeit herstellen, indem sie die Belästigungen publik mache und sich nicht zurückziehe. Die Ansprechpartnerin würde raten, sich lauthals zu wehren und die Sache auf keinen Fall runterzuschlucken. Würde ein **höher gestellter Mitarbeitender** belästigen, riete sie zu offiziellen Schritten:

*„Wenn's halt jetzt zwischen Vorgesetzten ist, würde (...) ich dann auch sofort die Personalabteilung einschalten und gucken, dass da zumindest erst mal sichtbar wird, dass sich da jemand drum kümmert und dass das nicht irgendwie verhallt“ (M).*

Befragte sprachen sich auch für **betriebliches Vorgehen** aus, da dies die **einzige Möglichkeit sei, den Täter mit Konsequenzen zu konfrontieren**. Oft würden Belästiger nicht nur eine bestimmte Frau belästigen, sondern mehrere. So könne sich eine Frau zwar inoffiziell erfolgreich wehren, dem Täter sei es jedoch möglich, weiterhin zu belästigen und dem Arbeitsbereich zu schaden. Zwar hätten hier Betroffene die größten Probleme, doch sei dies der wichtigste Schritt. Das werde Betroffenen auch im Nachhinein bewusst (P). Auch eine Betroffene, die den Täter „vor versammelter Mannschaft“ bloßstellte, hatte zwar Öffentlichkeit hergestellt, aber ohne betriebliche Maßnahmen gegen den Täter das eigentliche Problem nicht beseitigt. Der Mann würde nun andere Kolleginnen belästigen (U). In diesem Sinne berichtete auch eine Betriebsrätin von einem Vorgesetzten, von dem immer wieder bekannt würde, dass er belästige. Keine Betroffene habe den Mut gehabt, den Schritt auf die nächsthöhere Ebene zu gehen (Aa).

Die Befragten sprachen sich also **eindeutig für weiter reichende betriebliche Schritte** aus. Die Interviews zeigten, dass eine Gegenwehr der Betroffenen, die sich auf die Herstellung von Öffentlichkeit beschränke, die Belästigungen längerfristig nicht effektiv beenden könnte.

#### 4. Mediation?

Mediationsverfahren sind informelle Verfahren, in denen mit Hilfe eines Mediators oder einer Mediatorin versucht wird, einen Konflikt außergerichtlich beizulegen. Wie bei Schlichtungen sollen die Parteien den Verlauf selbst bestimmen. Anwälte oder Anwältinnen sind während des Verfahrens nicht anwesend. Die **These**, gerade in Konflikten wie sexueller Belästigung sei Mediation eine **gute Alternative** zum Gericht, wird oft vertreten.



Daher befragten wir die Ansprechpersonen, ob und unter welchen Bedingungen dies der Fall sei.

Die **Meinungen** der Befragten waren **geteilt**. Die Anforderungen an die Qualität möglicher Mediationsverfahren bewerteten die Ansprechpersonen aus Betroffenenperspektive unterschiedlich. So schätzte ein Teil der Befragten Mediationsverfahren als positiv ein, da sie im Gegensatz zu einem Gerichtsverfahren dem Opfer Schutz böten. Der andere Teil lehnte Mediationsverfahren ab, da durch deren informellen Charakter bestehende Hierarchien zwischen Betroffener und Belästiger nicht berücksichtigt oder sogar verstärkt würden.

Eine Befragte, die Mediationsverfahren bei Konflikten von sexueller Belästigung positiv bewertete, betonte die Bedeutung von Persönlichkeit und persönlichen Einstellungen der Beteiligten, die juristisch sehr schwer zu fassen seien. Gerichtliche Prozesse würden oft zu Lasten der Betroffenen ausgehen:

*„Nur da hab ich dann immer das Gefühl, dass sehr viel formaljuristisch betrachtet wird und dass wenn dann die Nachweise nicht erbracht werden können, wird es niedergeschlagen oder die Betroffene bekommt nicht Recht und (...) hat's dann schwerer als vorher.“* Die vermittelnde Person solle neutral sein und einen sehr akzeptierten Status im Betrieb haben. Darüber hinaus dürfe sie sich nicht auf eine Seite schlagen und müsste eine Frau sein (C).

Andere Befragte räumten einem Mediationsverfahren Chancen ein, wenn die **Belästigungen nicht weit fortgeschritten** oder über einen längeren Zeitraum erfolgt seien. Mediationsverfahren könnten besser eingeschätzt werden, als wenn sich das Opfer unvorbereitet und ungeschützt in die Hände der Justiz begeben und dort eventuell ein zweites Mal traumatisiert würde. Ein Gerichtsprozess verlagere Konflikte dagegen in eine äußere Sphäre. Innerhalb des Betriebes würde dadurch kaum jemand von dem Vorgehen gegen Belästigungen erfahren.

Ein anderer Teil der Befragten **lehnte** Mediationsverfahren **ab**. So argumentierte eine Befragte, dass, wenn schon sehr viel vorgefallen sei, *„wenn sich das Opfer auch als richtiges Opfer fühlt und auch selber kaum mehr agieren kann“*, ein Mediationsverfahren relativ schwierig sei:

*„Man muss das Opfer intensivst befragen, ob es bereit zu so was ist. Wenn zu viel vorgefallen ist, ich glaub nicht, dass man dann 'nen Konflikt lösen kann. Dann ist es schwierig, auf kommunikativem Weg den Konflikt zu lösen, dann helfen wirklich nur noch strukturelle Maßnahmen im Betrieb oder eben auch arbeitsrechtliche Konsequenzen oder eben auch Konsequenzen vor Gericht“* (K).

Mediationsverfahren dürften auch nicht dazu führen, dass das Opfer dazu gedrängt werde, den Täter zu verstehen. Bei sexueller Belästigung gäbe es nichts zu verstehen. Aus **Opferperspektive** sei ein Mediationsverfahren nur günstig, wenn es dem Opfer helfen würde, den Vorfall besser zu verarbeiten:

*„So was ist auch nicht schlecht, genau, also, wenn das Opfer will oder kann. Das kommt ja noch dazu. Ich mein, (...) das hat ja auch Konsequenzen, das Handeln. Das hat Konsequenzen für das*





*Opfer, aber auch für den Verursacher, und da ist es schon jetzt schwierig zu sagen, ja gut, die müssen das so machen. Das wäre für mich immer auch ein Vorschlag, den man dem Opfer machen kann. Ob's dazu bereit wär halt jetzt, das noch mal aufzuarbeiten, und was da überhaupt vorgefallen ist. Wär vielleicht nicht schlecht, dann würd' eventuell die Beweggründe verstehen lernen können. Obwohl das auch ein bisschen komisch klingt im Zusammenhang, dass man da irgendwas versteht. Wär ja im Grunde genommen, dass das Opfer dann mehr den Täter versteht. Gut, aber kann ein Weg sein, durchaus, also wenn das einer Person hilft, hätte ich da jetzt nichts dagegen. Könnte mir auch vorstellen, dass ich so was mal anrate, weil da müsste man auch sehen, wie das Opfer da reagiert“ (M).*

Befragte machten auch deutlich, dass es **Bedingungen für gute Mediationsverfahren** gebe. Die vermittelnde Person müsse qualifiziert sein und sich mit der Thematik auskennen. Es bestehe die Gefahr, durch Unwissenheit unbewusst Partei für den Belästiger zu ergreifen (H). Auch bestehe die Gefahr, dass sich das Ungleichgewicht zwischen Betroffener und Belästiger auch in der Mediation niederschlage oder sogar verstärke. So kritisierte eine Ansprechperson, dass eine Gleichstellungsbeauftragte nicht angemessen und sensibel gegenüber einer Betroffenen reagiert habe, da die Kollegin keine Erfahrung mit sexuell Belästigten gehabt habe (L).

Andere Befragte lehnten Mediationsverfahren gerade wegen der Machtungleichheiten, die Belästigungsfällen immer zugrunde lägen, strikt ab:

*„Also ich halte im Fall von sexueller Belästigung überhaupt nichts davon – persönlich. Ähm, weil sich sexuelle Belästigung eben nicht immer auf gleicher Ebene abspielt. Also wenn ich mir vorstelle, dass sich eine Auszubildende mit einem – was weiß ich – Vorgesetzten darüber einigen soll, ohne dass da jetzt irgendjemand dabei ist, kann ich mir das einfach nicht vorstellen. Weil der Vorgesetzte immer am längeren Hebel sitzt. Das würde, ich sag mal, dem Mobbing Tür und Tor öffnen. Weil der kann nämlich dann die Auszubildende unter Druck setzen, sprich: ‚Wenn du jetzt hier irgendwas verlautbaren lässt, kriegst du ‘ne schlechte Beurteilung. Ich will, dass du nicht übernommen wirst!‘ Wie auch immer. Also der Vorgesetzte hat ja viel mehr Möglichkeiten als ‘ne Auszubildende dann“ (I).*

Eine andere Befragte vertrat die Meinung, dass Mediationsverfahren **derzeit nicht praktikabel** seien. Momentan sei die allgemeine Wahrnehmung bezüglich geschlechtsspezifischer Konflikte und Herrschaftsverhältnisse jedoch noch nicht so weit:

*„Ich denke mal, das muss erst mal in das Bewusstsein des anderen Geschlechtes eindringen, was sexuelle Belästigung bei Frauen macht. Das ist vielen gar nicht bewusst, wie tief verletzt Frauen werden.“*

Wenn der Unrechtsgehalt sexueller Belästigung bewusst wäre, sei sie dafür, eine Schlichtungsstelle einzurichten. Sexuelle Belästigung würde sonst ins Lächerliche gezogen und die Folgen für Frauen von den Männern nicht für voll genommen werden. Belästiger gingen davon aus, nichts Unrechtes getan zu haben. Der Hausmeister, der eine Schülerin belästigt hatte, habe seine Tat mit folgenden Worten entschuldigt: *„Die jungen Mädchen sehen doch alle so nett und adrett aus. Da muss man doch mal hinlangeln!“* Solange diese Bilder noch in



den Köpfen seien, folgerte die Befragte, würde ein Mediationsverfahren nichts nützen. Es würde im Gegenteil die Strukturen festigen.

Die Befragten **bewerteten Mediationsverfahren im Hinblick auf Machtverhältnisse** und Hierarchien, die den Kontext einer Belästigung bilden würden. Ein Teil sprach sich für Mediationsverfahren aus, da negative Aspekte gerichtlicher Verfahren dann nicht vorhanden seien. Der andere Teil der Befragten kritisierte Mediationsverfahren. Mögliche Machtungleichheiten zwischen Betroffener und Belästiger könnten verstärkt werden.

## 5. Betriebliche Reaktionen und Folgen

Die Interviews zeigten, dass die Ansprechpersonen **betriebliche Reaktionen als wichtigstes Mittel** gegen sexuelle Belästigung bewerten. **Prävention** sollte so gestaltet werden, dass ein gutes Arbeitsklima geschaffen werde und alle Mitarbeitenden auf Belästigungen reagieren würden. So könne auch vermieden werden, dass lediglich einzelne Ansprechpersonen reagieren würden. Deren Handlungsmacht sei sonst begrenzt.

Fast alle Befragten machten deutlich, dass **an oberster Stelle** gegen sexuelle Belästigung reagiert werden solle. Die Reaktion müsse mit aller Härte und Konsequenz erfolgen. Nur so werde deutlich, dass die Institution Belästigung nicht dulde und strikt gegen Vorfälle vorgegangen werde. Bestehen Betriebsvereinbarungen oder andere betriebliche Regelungen, müsse besonders **konsequent reagiert** werden, da sich die Institution sonst unglaubwürdig mache. Vorgesetzte sollten einbezogen werden und sich klar und deutlich gegen das Fehlverhalten des Belästigers positionieren. **Nur eine** Befragte wies auf die Verpflichtung durch das **BeschSchG** hin und antwortete auf die Frage, wer auf Belästigung reagieren und wie reagiert werden solle:

*„Immer derjenige, der für die Einhaltung des BeschSchG verantwortlich ist, der Leiter eines Unternehmens. Ihm obliegt die Verpflichtung, dieses Gesetz zu wahren und allen Beschäftigten ein angst- und spannungsfreies Arbeiten zu ermöglichen“ (O).*

Gegen Belästigung müssten auch der **Betriebsrat** und die **Personalabteilung** tätig werden. Würden diese den Täter nicht dazu bringen, die Belästigungen einzustellen, müsste die Arbeitsorganisation zugunsten der Belästigten verändert werden. Der Belästiger sollte versetzt oder gekündigt werden und der Arbeitsplatz der Kollegin erhalten bleiben. Er müsse auch als Sofortmaßnahme versetzt oder suspendiert werden, bis der Fall geklärt sei. Dann müsse sichergestellt sein, dass im neuen Arbeitsumfeld keine Möglichkeit zu weiteren Belästigungen bestehe. Zudem solle dafür gesorgt werden, dass Anlaufstellen oder Vorgesetzte **keine Vorurteile** gegen die Betroffene haben. Ihr solle geglaubt werden (C).

Befragte unterstrichen, dass **präventiv** gehandelt werden und ein **gutes Arbeitsklima** geschaffen werden solle. Wenn sexuelle Belästigung vorkomme, sollten alle darauf reagieren. Auch Zeugen sollten sich mit dem Opfer solidarisieren und *„dem Täter die Chancen nehmen, seine Situationsdeutung durchzusetzen“* (L). In dem Fall hatte ein Professor seit 20 Jahren sexistische Witze in seinen Vorlesungen erzählt, bis ein Mann gefragt habe, wann



der Dozent denn endlich einmal einen Männerwitz erzählen würde. Dies sei wirkungsvoller, als wenn eine Gleichstellungsbeauftragte die Leitung um Hilfe bitte. Andere Ansprechpersonen schätzten die **Bekanntmachung und Enttabuisierung** des Themas als wirksame Reaktion gegen Belästigungen ein. Von oberster Stelle wie zum Beispiel der Geschäftsführung solle deutlich gemacht werden, dass sexuelle Belästigung für sie ein ernst zu nehmendes Thema sei, dass nicht „*unter den Teppich gekehrt*“ werde. Die Handlungsmacht von Ansprechpersonen sei oft zu gering und die Beschäftigten würden sie nicht ernst nehmen.

Einige Befragte sagten, dass auch Betroffene **mehr Mut** zeigen müssten und sich wehren sollten. Befragte wiesen auch auf die **Stärkung des Selbstbewusstseins** als ein Mittel hin, damit Frauen sich gegen Belästigungen wehren würden. Diese Unterstützung müsse von Arbeitgeberseite erfolgen. Eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen aus dem Pflegebereich meinte, Gegenwehr könne Betroffenen nur aufgebürdet werden, wenn diese wüssten, dass die Betriebsleitung voll hinter ihrer Reaktion stehe und sie **vollen Schutz** hätten. Frauen sollten sich in einem wirklich geschützten Rahmen zur Wehr setzen, damit sie anschließend nicht Diskriminierungen oder Mobbing durch Mitarbeitende oder den Belästiger ausgesetzt seien.

## VI. Angemessene Lösungen aus Sicht der Betroffenen

Wir wollten wissen, welche Lösungen für Betroffene sexueller Belästigung befriedigend sind. Alle befragten Ansprechpersonen nannten die **Herstellung räumlicher Distanz** zum Täter als hilfreich:

*„Am liebsten ist es allen Frauen, wenn sie mit denjenigen, die (...) die schlechten Gefühle verursachen, nichts mehr zu tun haben“ (C).*

Die Beendigungen der Belästigungen stehen für die Betroffenen im Vordergrund. Belästigte Frauen würden wollen,

*„dass sie in Ruhe zur Arbeit gehen können, ohne dass sie sich dauernd Gedanken machen müssen: ‚Kriege ich wieder eine Mail oder muss ich mir wieder das blöde Grinsen angucken oder die dummen Bemerkungen anhören oder was auch immer?‘ Die wollen in Ruhe gelassen werden“ (H).*

Betroffene wünschen sich entsprechend dem **Benachteiligungsverbot** im BeschSchG, auch nach Beendigung der Belästigungen keine Nachteile zu erleiden:

*„Nach dem Motto, hab die Führungskraft abgewiesen und krieg dann ein halbes Jahr später die Quittung, indem ich ‘ne schlechte Beurteilung kriege, also dass solche Dinge nicht passieren, dass also nicht jemand dann, weil er Führungskraft ist, seine Macht ausspielt und dann ein halbes Jahr später in der Beurteilung ihr die Quittung gibt“ (H).*

Das Problem ist für Betroffene allerdings ebenso **vielschichtig** wie die Möglichkeiten befriedigender Lösung. Das verdeutlicht ein Personalrat:



„Ja, das ist immer die Frage, weil es gibt wie gesagt einige, die, ja, die wollen's halt einfach nur mal erzählen: ‚Das ist mir passiert!‘ Wollen aber eigentlich gar nix unternehmen. Deswegen kann es durchaus sein, dass manchen es gar nicht recht ist, dass dann vielleicht irgendwas passiert. Weil sie, weiß nicht, weil sie befürchten, dass sie dann im Grunde genommen am Arbeitsplatz gemobbt werden, dass unter Umständen die Kolleginnen, Kollegen nicht hinter ihr stehen. Ich mein, die Fälle hatten wir ja auch schon. Das Problem bei sexueller Belästigung ist ja nicht so, dass diese Fälle, die bekannt werden, dann immer der höchsten Geheimhaltung unterliegen, sondern so was spricht sich ja doch in irgendeiner Art und an irgendeiner Stelle auch immer wieder rum. Ja, das sickert durch und, ja, und dieser allseits bekannte Flurfunk, den es ja überall gibt, im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft, wo jeder über den andern irgendwas zu erzählen weiß, ähm, so was macht ja ganz schnell die Runde, und da werden dann unter Umständen halt auch Kolleginnen an den Pranger gestellt und kriegen dann von den Kollegen gesagt: ‚Überleg doch mal, wenn du dagegen vorgehst, der ist schon 50 Jahre alt, der kriegt doch nie wieder ‘nen Job, und der hat Frau und Kinder, und was sollen die denken.‘ Das ist schon so, dass das auch hier bei der Stadtverwaltung passiert, und deswegen gibt es halt leider Gottes auch wieder Betroffene, die dann zwar Rat suchend kommen, wir ihnen auch den Rat geben, was dagegen zu unternehmen, es aber trotz alledem nicht tun. Also, wir können sie nicht zwingen. Wir können, wie gesagt, nur beraten, welche Wege wir gehen müssen eigentlich. Machen ihnen auch immer wieder klar, dass sie wollen, ja, dass es aufhört. Das heißt, in der Regel ist es dann so, sie wollen es nicht öffentlich machen, sie wollen es nicht ihrem Arbeitgeber melden. Sie fragen uns dann: ‚Wie komme ich von dieser Stelle weg?‘ Ich will da einen Umsetzungsvertrag oder sonst irgendwas. Das heißt, sie entziehen sich im Grunde genommen dem Belästiger. Wir versuchen ihnen dann halt klar zu machen, das löst zwar ihr Problem, dass sie von dem Kollegen nicht mehr belästigt wird, dass könnte aber durchaus dann passieren, dass eine Kollegin, die vielleicht die Stelle kriegt, dann dem ausgesetzt ist“ (I).

Eine Lösung liegt darin, den Belästiger so zu sanktionieren, dass er nicht wieder belästigen kann. Die Betroffene müsse nach dem Vorgehen gegen den Belästiger ein Arbeitsumfeld vorfinden, in dem ihre Situationsdeutung nicht hinterfragt würde und sie keinen Unannehmlichkeiten ausgesetzt sei. Eine zufrieden stellende Lösung für die Betroffene sei dann erreicht, wenn sie sich **in ihrem betrieblichen Umfeld wieder sicher** fühle, wenn sie wisse, dass ihr nichts mehr passieren könne, und sie gut verarbeitet habe, was ihr passiert sei (K).

Eine andere Ansprechperson plädierte für „*sofortiges Wiederherstellen der Handlungsmacht*“ durch die Absicherung der eigenen Deutung einer Situation als Belästigung, was am besten aus sicherer Distanz geschehe (L). Dies bestätigt die Aussage einer Betroffenen, die den Täter vor Mitarbeitenden bloßgestellt und die Situation vor anderen als Belästigung definiert hatte.

Ansprechpersonen bewerteten die Lösung des Konfliktes für die Betroffene auch als befriedigend, wenn diese sehen würde, **dass die Betriebsleitung etwas gegen die Belästigungen und den Verursacher getan habe**. Viele Frauen würden nicht unbedingt wollen, dass der Täter bestraft werde. Doch sei ein Vorgehen gegen den Täter durch die Betriebsleitung erforderlich, um den Konflikt zu verarbeiten:

„Auch wenn die Frauen so mit Bauchweh sagen: ‚Na ja, ich will ja nicht, dass der nun bestraft wird und – ‘ne Abmahnung oder sogar, also Entlassung hab ich noch nicht erlebt, aber es könnte



*ja darauf hinauslaufen – , und das will ich nicht. Der hat ja auch Familie und Kinder. ‘Also, die Frauen denken da immer gleich so ins Soziale. Während der Mann, wenn er solchen Anschuldigungen gegenübersteht, erst mal sagt: ,Das lasse ich mir nicht gefallen. Ich geh zum Rechtsanwalt. ‘Und das macht keine Frau. Von daher denke ich, im Nachhinein sind die Frauen ganz froh, dass sie diesen Schritt gewagt haben und dass der Täter auch reglementiert worden ist. Aber die Ängste vorher, die sind sehr, sehr groß“ (P).*

In einem Fall wurde ein Belästiger kurze Zeit nach der Belästigung befördert. Dass sei für die Betroffene zusätzlich zur eigentlichen Belästigung sehr demütigend gewesen (W).

## 1. Erhalt des Arbeitsplatzes

Eine Möglichkeit, Konflikte beizulegen, die durch sexuelle Belästigung entstanden sind, ist die Auflösung der bestehenden Arbeitsbeziehung zwischen Betroffener und Belästiger. Dies ist eine **Option**, die das **BeschSchG** nicht vorsieht. Wir fragten daher, ob der Erhalt des Arbeitsplatzes für die Betroffene günstig sei bzw. welche Bedingungen dafür geschaffen werden müssten.

Alle Befragten gaben an, dass die **Wünsche des Opfers** in dieser Frage **entscheidend** sein sollten. Die Mehrheit antwortete, es sei wichtig, den Arbeitsplatz zu erhalten. „*Es kann nicht sein, dass sie Opfer von sexueller Belästigung werden und dann noch den Arbeitsplatz verlieren“ (K).* Dies sei nach der Belästigung eine zweite Bestrafung für das Opfer. Aus Sicht der Ansprechpersonen müssten sich die Betroffenen jedoch nach dem Vorfall an ihrem Arbeitsplatz **sicher fühlen**. Problematisch sei eine Situation, in der das Arbeitsumfeld feindselig auf die Betroffene reagiere. Ein Befragter meinte:

*„Das kann man ja pauschal nicht sagen. Das kommt immer auf den Einzelfall drauf an. Das kommt auch immer darauf an, wenn der Vorwurf der sexuellen Belästigung im Raum steht, wie weit ist das in dem persönlichen Umfeld, also in dem dienstlichen Umfeld, bekannt? Was hat es dort für ‘ne Eigendynamik mittlerweile entwickelt? Wie haben die Kolleginnen, Kollegen darauf reagiert? Wie ist das Betriebsklima mittlerweile dort? Oftmals ist es ja so, dass sich zwei Fronten bilden. (...) Ein Teil der Kollegen hält zu dem in Führungsstrichen Täter und der andere Teil der Belegschaft hält mehr zu dem in Führungsstrichen Opfer. Es gibt einen geringen Teil, der sich versucht, da ganz rauszuhalten. Und dann muss man einfach gucken: Wie ist die Arbeitssituation, wie ist das Betriebsklima? Ist es noch möglich, dass im Grunde genommen Täter oder Opfer dort bleiben? Und manchmal ist es dann leider Gottes auch so, dass auch das Opfer unter Umständen umgesetzt werden muss. Um sie aus der, ich sag mal, Mobbing-situation herauszunehmen und vor den Kollegen zu schützen. Weil das ist, um das mal etwas platt zu formulieren, das ist wie beim Fußballverein. Ja wenn die Mannschaft schlecht spielt, dann werden nicht alle elf Spieler entlassen, sondern es wird der Trainer entlassen. Und das ist in dem Fall leider Gottes auch so. Ja, dass dann oftmals, obwohl das ganz klar erwiesen ist, es ist das Opfer, dann kann man ja nicht das Opfer da lassen und alle anderen Kollegen umsetzen, obwohl das eigentlich richtiger wäre, weil man ja dann das Opfer auch ein Stück weit zum Täter macht, wenn man das umsetzt. Aber das lässt sich leider nicht immer vermeiden“ (I).*



Befragte sehen eine **Versetzung** als günstige Lösung für die Betroffene, **wenn sie dies wünsche**. Der Arbeitgeber solle der Belästigten dann einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz anbieten.

*„Ja, der Arbeitsplatz sollte erhalten werden. Also, entweder dass man der Betroffenen einen anderen Arbeitsplatz anbietet, den sie auch wirklich will, und nicht als Notlösung oder wo sie dann weniger Einkommen hat oder so dann annimmt, oder dass man den Kollegen oder den Vorgesetzten eine andere Aufgabe anbietet, wenn wirklich keine Einigkeit da möglich ist. Ich glaube, wenn es um tätliche Angriffe geht und so, dann ist es sicherlich nicht möglich zusammenzuarbeiten“ (C).*

Auch das **Umfeld** solle zum Thema sexuelle Belästigung **sensibilisiert** werden. Dies könne durch offenes Ansprechen der Problematik nach einem Belästigungsfall geschehen. Die **Folgen** sexueller Belästigung sind **oft nicht bekannt**. Eine Betroffene litt darunter, dass aus ihrer Beschwerde keine Konsequenzen gegen den Belästiger gezogen wurden. Sie habe noch lange Zeit später Herzrasen und feuchte Hände bekommen, wenn sie den Täter auf dem Flur gesehen habe. Auch musste sie sich erneut gegen den Täter positionieren. Sie sagt:

*„Man muss wirklich überlegen, dass wenn ein Vorgesetzter in seiner Funktion bleibt oder [ein] Kollege auch vielleicht nach ‘nem klärenden Gespräch weiterhin an seiner Stelle bleibt, man muss schon einkalkulieren, dass das nicht ausreicht und dass subtil, hinten herum die Dinge weitergehen. Und das müsste man im Auge behalten und vielleicht auch so ‘ne Art Auswertung vielleicht installieren, und zwar so, dass nicht die Betroffene sozusagen sagen muss: ‚Jetzt ist schon wieder was!‘ und diese kleinen Feinheiten, die dann subtil passieren, dass man dann denkt, war da jetzt was oder nicht, sondern dass man vielleicht so was institutionalisiert und so eine Art Auswertung nach, was weiß ich, vier Wochen oder nach drei Monaten oder nach ‘nem halben Jahr [macht]. Wo man dann noch mal rekapituliert, ob das denn jetzt was gebracht hat – die Maßnahmen“ (X).*

Die Befragten votieren also eher für den Erhalt des Arbeitsplatzes der Betroffenen. Die **Wünsche der Belästigten sollten im Vordergrund stehen**. Sei die Situation im Arbeitsbereich für die Betroffene untragbar und wünsche sie eine Versetzung, sollten ihr daraus keine finanziellen oder karrieremäßigen Nachteile entstehen.

## 2. Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche

Grundsätzlich bewerteten alle Befragten Schadensersatz- oder Schmerzensgeld, die das BeschSchG nicht regelt, für die betroffene Person als **sinnvoll und gut aufgrund der Schäden, die Betroffene von Belästigungen davontragen** könnten. Diese reichten von psychischen Beeinträchtigungen bis zu körperlichen Erkrankungen. Opfer von sexueller Belästigung kündigten oft, um sich Belästigungen zu entziehen. Auch würden sie schlechter bezahlte Arbeitsplätze annehmen und so finanzielle Einbußen erleiden. Eine Befragte beschreibt ihre Einstellung zu der Schadensersatzfrage so:

*„Ja, das wäre (...) nicht verkehrt, wenn man so was, ich sag mal, in (...) Fällen, wo jemand dann auch durch seine Ängste und all das, was man durchlebt, in, ja in wirkliche Krankheit, in Depres-*





sionen getrieben wird, dann würde ich das für völlig in Ordnung halten, wenn diejenige dann auch ein Schmerzensgeld bekommt. Und die Firma, wenn (...) die Firma das ernst nimmt, müsste die im Grunde sogar, wenn die Belästigte krank (...), vielleicht depressiv (...) oder auch richtig krank wird, müsste die Firma im Grunde sozusagen auch diesen Verdienstausfall als Schadensersatz von dem Täter einfordern. Das wäre gar nicht verkehrt“ (Q).

Eine **Betroffene** beschrieb, wie sie nach einer Belästigung unter starken gesundheitlichen Problemen gelitten habe. Sie sei in ihrer Arbeit nicht mehr belastbar gewesen. Dieser Zustand habe sich über Jahre hingezogen. Zudem bekam sie über einen Zeitraum von zwei Jahren, sobald sie den belästigenden Vorgesetzten auf dem Flur sah, Herzrasen und Schweißausbrüche: „Da kann der Kopf noch so abgeklärt sein, aber man reagiert sehr somatisch darauf“ (X). Sie habe sich zwar in der Institution an die Leitung gewandt, gegen den Belästiger sei jedoch zunächst gar nicht und später inkonsequent vorgegangen worden.

Alle Befragten gingen davon aus, dass Schadensersatz- oder Schmerzensgeld eine **wichtige Kompensation** sei. Wichtiger sei dennoch, dass die Belästigungssituation abgestellt werde. Ein Teil der Befragten gab zu bedenken, dass Geld den erlittenen Schaden nicht wiedergutmache und das **Problem von anderer Qualität** sei. Geld kann also nicht die einzige Maßnahme sein, einen Konflikt zu beseitigen. Insbesondere „seelische“ Schäden könnten nicht durch materielle Zuwendungen wie Geld aufgehoben werden. Dem Täter dürfe nicht suggeriert werden, dass er sich mit Geld „reinwaschen“ oder loskaufen könne. Täter würden ohnehin meist nur sehr geringe Beträge an die Opfer zahlen müssen. Andere Sanktionen wie Sozialarbeit, in der sich der Belästiger mit sexualisierender Gewalt auseinandersetzen müsse, hielte sie für sinnvoller. Andererseits wirkten Regelungen zu Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen jedoch **abschreckend und somit präventiv**. Eine Befragte stellte das so dar:

„Also, es entschädigt ja die Schmerzen nicht wirklich. Weil die psychischen Probleme daraufhin kann man ja nicht mit Geld aufwiegen. Es könnte sicherlich vielleicht auch Belästiger davor warnen mit der Drohung, also wenn du so was machst, dann kommst du ganz leicht in die Situation, dass du dann auch verurteilt wirst und dann auch zahlen musst. Das kann natürlich ein Druckmittel sein“ (C).

Andere Befragte waren skeptischer, weshalb Opfer besser geschützt und Belästigung präventiv verhindert werden sollte.

„Und die Dinge, die man so natürlich in der Presse mitbekommt, wenn dann was vor Gericht landet, dass dann die Opfer da alles minutiös bis ins Detail ausbreiten müssen, wer wann was gesagt, gemacht, getan hat und, und, und, halte ich auch nicht unbedingt immer für den richtigen Weg. Nach dem Motto: ‚Sie können uns ja nicht mehr genau sagen, um wie viel Uhr das war, also haben Sie Pech gehabt.‘ Das wär die Kehrseite der Medaille“ (H).

Insgesamt sprachen sich alle Befragten grundsätzlich für Schmerzensgeld- oder Schadensersatz aus. Die Interviews zeigen, dass Betroffene negative gesundheitliche und finanzielle Folgen durch Belästigungen erleiden können. Allerdings wird auch eine **skeptische Haltung gegenüber Gerichten** deutlich.



### 3. Verbesserungsvorschläge

Viele Befragte thematisierten das Problem der **Beweislast und Beweisbarkeit** von sexueller Belästigung. Belästigung erfolge meist in Räumen, die den Täter schützen würden. Später sei es dann für die Betroffene schwierig, den Vorfall zu beweisen:

*„Es ist oftmals schwierig, sexuelle Belästigung zu beweisen, weil das oftmals in einem, ich sag mal, geschützten Rahmen erfolgt. Also, sexuelle Belästigung passiert nicht in der Kantine, wo unter Umständen 20 Leute könnten bei sind und man da 20 Zeugen hat, sondern es passiert unter Umständen in der Registratur, in dem Aktenraum, wo eben nur die 2 Personen da sind, weil man sich dann unbeobachtet fühlt und dann immer der Meinung ist, die kann mir gar nix anhaben. Dann steht Aussage gegen Aussage. Ähm, da denke ich, müsste es im Grunde genommen, klarere Regelungen geben“ (I).*

Viele Ansprechpersonen machten auch deutlich, dass die meisten Frauen nicht wagten, Belästigung öffentlich anzuprangern. Sie hätten zu große Angst vor negativen Reaktionen ihres Umfeldes, des Belästigers und der Ansprechpersonen. Zudem würden sie selbst die Schuld für die Übergriffe geben und Belästigungen stillschweigend erdulden. Frauen, die sich entscheiden würden, gegen Belästigungen vorzugehen, würden sich oft in einer sehr ausweglosen und verzweifelten Situation befinden. In diesem Sinne wiesen viele Befragte darauf hin, dass es keine Frauen gäbe, die Belästigung benennen würden, weil sie sich einen persönlichen Nutzen versprechen. Die Annahme, dass eine gesetzlich verankerte Beweislastumkehr durch Frauen ausgenutzt werde und Männer zu Unrecht als Belästiger dargestellt würden, sei ein Vorurteil. Die Befragten forderten aus juristischer Sicht daher eine **Beweislastumkehr**. Erfahrungen mit Opfern sexueller Belästigungen zeigten, dass die **Gefahr eines Missbrauchs** durch die Frauen **nicht bestehe**.

Als weitere rechtliche Folge forderten Befragte **Maßnahmen, die auf die Veränderung des Verhaltens** des Verursachers **zielten**. So forderten zwei Befragte, dass der Belästiger Gesprächstherapien machen solle und mit dem, was er tue bzw. getan habe, konfrontiert werden müsse. Es solle ein Schuldbewusstsein herausgearbeitet werden. Eine andere Befragte forderte, dass Gerichte dem Täter Maßnahmen zur Wiedergutmachung im finanziellen Bereich wie die Zahlung von Geldbeträgen an soziale Einrichtungen wie Frauenhäuser auferlegen sollten. Wenn das Opfer bereit sei, könne auch ein Gruppengespräch mit dem Opfer durchgeführt werden. Die Sanktionen und Auflagen sollten durch eine gerichtliche Instanz ausgesprochen werden und nicht durch „irgendeine Gruppe, die nicht so ernst genommen wird“ (P).

### 4. Betriebliche Verfahren gegen Belästigung

Wir wollten von den Befragten auch wissen, wie mit dem Belästiger verfahren werden solle. Zwei Punkte wiederholten sich in den Antworten der Ansprechpersonen. Es solle dem Belästiger unmöglich gemacht werden, weitere Belästigungen auszuüben. Verfahren sollten sich durch **Deutlichkeit und Konsequenz** auszeichnen. Es solle deutlich werden, dass Fehlverhalten nicht geduldet oder toleriert werde. Zudem solle ein präventives System



bestehen, dass über Maßnahmen informiere und bewusst mache, womit belästigende Personen zu rechnen hätten. Festgelegte Vereinbarungen sollten realisiert werden. Dadurch würde die Institution ihre Glaubwürdigkeit wahren und präventiv wirken sowie eine Unternehmens- bzw. Organisationskultur herstellen, die sexuelle Belästigung auch zukünftig nicht durch Passivität unterstütze. Eine Befragte meinte:

*„Also, jeder, der hier grapscht, das wird im Personalausschuss behandelt, nach dem Motto, das war ein Tick zu viel. Der ist hier draußen! Das war’s dann! Ja, das war’s dann, na klar. Das muss auch sein. Also, wir können nicht eine Betriebsvereinbarung abschließen, wo Sanktionen drinstehen, und wenn es hart auf hart kommt, dann sagt man, na ja, das war doch nicht so hart und nicht so schlimm, und die Frau soll sich mal nicht so haben. Das geht nicht! Dann verlieren wir an Glaubwürdigkeit. Also, wenn hier wirklich einer Dummheiten macht in dem Sinne, hat er Pech. Er ist ja vorher darüber informiert worden, dass sowohl der Vorstand als auch das Management diese Art von Verhalten auf keinen Fall akzeptieren, deswegen diese Präventivkampagne, und jeder, der neu eingestellt wird, erhält auch die Betriebsvereinbarung im Wortlaut, wird drauf hingewiesen. Deswegen machen wir Jahr für Jahr diese Seminare, wo wir alle Personalverantwortlichen reinschicken und sagen, so informiert eure Leute, wenn die Mist bauen an der Kante, das ist es dann“ (J).*

Befragte, in deren Institution kein differenziertes Präventivsystem installiert ist, sprachen sich für ein **abgestuftes System** aus. Jemand, der sexistische Bemerkungen gemacht habe, sollte anders behandelt werden als ein Vergewaltiger. Maßnahmen sollten sich von einem Gespräch über eine Abmahnung bis zur Kündigung erstrecken. Zudem sollte dem Täter die Möglichkeit gegeben werden, sein Verhalten zu ändern. Das dürfe jedoch nicht auf Kosten der Betroffenen passieren.

Wichtig sei auch, dass auf individueller Ebene die Betroffene ihre **Situationsdeutung behaupten** könne. Viele Belästiger würden versuchen, ihre Interpretation durchzusetzen. Sie würden sagen, es sei nicht ihr Motiv oder Wille gewesen zu belästigen. Die Situation könne nicht mit Recht so gedeutet werden, wie es das Opfer tun würde:

*„Und es fällt gestandenen Herrn – älteren mehr als jüngeren – bis heute schwer einzuräumen, dass ‘ne Situation von anderen, von Frauen, von jungen Frauen, von Abhängigen mit Recht anders gesehen werden kann, als sie gerne durchsetzen möchten.“ (...) Von daher gesehen denke ich, dass der Täter mit der Handlungsmacht und der Definitionsmacht seines Opfers konfrontiert werden muss und, auch ganz wichtig, damit, dass die Institution diese rückhaltlos stärkt“ (L).*

Die **geforderten Verfahren** sind also: Erstens sollten Sanktionen die Belästigungen unterbinden. Der Täter solle keine Möglichkeit zu weiteren Belästigungen haben. Die Verfahren sollten zweitens konsequent und deutlich sein. Drittens sollte die Institution die Durchsetzung der Situationsdeutung des Opfers stärken.



## 5. Institutionelle Vorkehrungen

Institutionelle Vorkehrungen beeinflussen Beschwerdewege Betroffener entscheidend. Nur eine Befragte verwies auf das **BeschSchG**. Es handele sich dabei um ein unterstützendes Werk, das auch ohne Betriebsvereinbarung ein sehr gutes Hilfsmittel sei. Mit dem Gesetz könne gearbeitet werden, bestimmte Leute könnten in die Pflicht genommen werden, etwas zu tun, und es könne aufgezeigt werden, wann von sexueller Belästigung zu sprechen sei. Auch sei wichtig, dass viel Wert auf **Prävention** gelegt werde und das Arbeitsleben so gestaltet werde, dass bestimmte Dinge gar nicht erst passierten (H).

### a) Betriebsvereinbarungen

Die Mehrzahl der Befragten schätzte **Betriebsvereinbarungen** als angemessenes Mittel ein, um sexueller Belästigung präventiv begegnen und bei entsprechenden Fällen betriebliches Vorgehen legitimieren zu können. Eine Befragte hielt eine Arbeitsordnung für sinnvoller. Regele diese allerdings sexuelle Belästigung, könne dies Ablehnung hervorrufen (D).

Ansprechpersonen, in deren Betrieben Vereinbarungen geschlossen wurden, sind damit zufrieden. Die präventive Funktion und die Schaffung eines Handlungsrahmens wurden immer wieder hervorgehoben. Ebenfalls wurde unterstrichen, dass durch eine offizielle Vereinbarung das Unternehmen bzw. die Institution Stellung zu dem Thema beziehe und es in das Bewusstsein der einzelnen Akteure rufe. Mehrere Befragte gaben an, dass neuen Mitarbeitenden die Vereinbarung nach Hause gesandt würde und diese unterschrieben zurückgeschickt werden müsse. Auch würden Schulungen veranstaltet, auf denen die Betriebsvereinbarung bekannt gemacht würde. Wenn es Fälle gäbe, müssten diese anhand der Vorgaben der Vereinbarung konsequent bekämpft werden. Würden die Vorgaben bei Vorfällen nicht praktiziert, wäre eine Vereinbarung nutzlos. Zudem würde kein Belästiger argumentieren können, er habe ahnungslos belästigt und könne nichts dafür. Zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis äußerte sich eine Befragte so:

*„Das muss nicht nur auf ‘ner Betriebsversammlung gesagt werden, wenn dann einer, sag ich mal, in ‘ne Werkstatt kommt oder irgendwo hin und kriegt eben mit, dass da vielleicht doch ja voll danebengegriffen wird, mit Sprüchen, mit Bildern oder wenn irgendwelcher Mist rumgeschickt wird, wo man sagt, na ja, also noch würdeloser geht’s nicht, dass man sich dann wiederum äußert und mal vielleicht sich an alle Kollegen wendet und sagt mit ‘ner kleinen Mail oder auch wenn man vor Ort ist und sieht irgendwas und sagt, Kollege, das ist ja nun absoluter Murks, was hier hängt oder was du grad gesagt hast, und nicht an der Stelle nur still kichern und sagen, na ja, das ist jetzt ‘ne ganz andere Situation. Für mich ist dieses Öffentlichmachen, dieses Zur-Sprache-Bringen und sagen, wir wollen so was einfach nicht, und wenn es das ist, dann ist es einfach ‘ne Schweinerei, (...) die nicht als Kavaliersdelikt abgehakt wird. Und das ist der Wille aller Betroffenen. Das heißt also Betriebsvertretung, Betriebsleitung. Dieses einfach zu sagen, das ist ein Thema, genauso wie bestimmte andere Sachen, was weiß ich, irgendwelche Rechte, die Arbeitnehmer haben, wenn die verletzt werden, dann wird ja auch laut aufgeschrieben und dann sagen ja auch alle, das steht da, da ist mein Recht. Genau so muss das auch sein“ (Q).*



Für die Betroffenen bedeute das, **Vertrauen** in die Verfahren der Institution zu bekommen. Sie könnten dann besser einschätzen, womit sie nach einer Gegenwehr in Form eines ersten Schritts zur Ansprechperson zu rechnen hätten. Das sei einer der entscheidendsten Schritte, um Betroffenen zu ermöglichen, sich gegen Belästigung zu wehren und von Seiten der Institution auf Belästigung reagieren zu können.

Eine Befragte wies darauf hin, dass sie eine Betriebsvereinbarung zu den Themen Mobbing und sexuelle Belästigung geschaffen hätten. Die Zusammenfassung beider Punkte sollte bewirken, dass sexuelle Belästigung als Thema **nicht marginalisiert** werde:

*„Hintergrund war der, dass, wenn wir sagen, wir machen ‘ne Betriebsvereinbarung zu sexueller Belästigung, hat das irgendwo im Betriebsklima noch so den Tatsch, na die Frauen. Also im öffentlichen Bewusstsein [ist] sexuelle Belästigung doch mehr mit der Vorstellung verbunden, dass Frauen durch Männer belästigt werden. So, und da wir schon zu der Zeit in Umstrukturierungen waren und uns auch klar war, dass da was passiert bei Umstrukturierungen, also, dieses Konfliktpotenzial, was da drin ist, dass das durchaus zu Mobbingfällen führen kann. Haben wir gesagt, gut wir versuchen, das beides zu raffan“ (Q).*

Die Ansprechpersonen bewerteten Betriebsvereinbarungen somit als angemessenes Mittel, um gegen Belästigungen vorzugehen.

### **b) Prävention durch Führungskräfte**

Ein gemeinsamer Nenner der Befragten hinsichtlich des Vorgehens gegen sexuelle Belästigung war auch, dass **Prävention** Belästigung am wirksamsten bekämpfe. Das bedeute, sexuelle Belästigung innerhalb der Institution überhaupt zum Thema zu machen. Es dürfe nicht so getan werden, als ob Belästigung nicht vorkomme oder existiere. Diese Aufgabe liege bei der Leitung, denn Signale müssten „von ganz oben“ kommen. Es müsse deutlich werden, dass **Belästigung kein Kavaliersdelikt** sei. Viele wünschten sich auch, dass „sachlich und ganz nüchtern“ damit umgegangen werde, also sexuelle Belästigung nicht alarmistisch „an die große Glocke gehängt“ werde. Es gebe also bestimmte **betriebliche Voraussetzungen**, die es Betroffenen erleichtern würden, sich erfolgreich zu wehren. Dazu gehöre neben Prävention ein betriebliches Problembewusstsein insbesondere seitens des Arbeitgebers. Positive Signalfunktion und Auswirkungen auf das Verhalten betroffener Frauen gehen auch von Fällen aus, gegen die von Arbeitgeberseite in der Vergangenheit konsequent vorgegangen worden sei. Hier müssten **Führungskräfte** besonders in die Pflicht genommen werden:

*„(...) dass sie [wie] jeder Einzelne in der Verpflichtung stehen. Das ist die halbe Miete, weil da erschrecken die Herren schon, dass sie da irgendwas tun müssen und im Ernstfall, wenn was passiert, man ihnen vielleicht auch noch Schaden kann, weil sie nicht adäquat reagiert haben. Da erschrecken viele und werden aufgrund dessen wirksam“ (H).*

### **c) Schulungen**

Alle Befragten bewerteten Schulungen oder Seminare als **wirksames Mittel**, um von Seiten des Betriebes **gegen Belästigung** vorzugehen. Sie seien zudem Teil der **Prävention**.



Schulungen sollten bezahlt werden und das Thema immer wieder ins Bewusstsein rücken.

*„Eigentlich müssten alle Kolleginnen, Kollegen im Betrieb geschult werden, (...) und es müsste ‘ne Aufklärung folgen, welche Folgen es haben kann bei sexueller Belästigung. Also, es reicht nicht aus, einfach nur unsere Dienstvereinbarung in Umlauf zu setzen. Der Beschäftigte zeichnet sie ab. Ich gehe mal davon aus, 80 % zeichnen die Dienstvereinbarung ab, ohne sie zu lesen, weil viele sagen, mit dem Thema hab ich nix am Hut. Das gibt es nicht, zumindest nicht bei mir. Ich bin keiner, der belästigt. Ähm, und insofern wird diese Form auch ein Stück weit bagatellisiert. Ich denke, wie gesagt, da müsste von der Dienststellenleitung, also, von oben nach unten viel mehr passieren. Also, es reicht nicht, einmal im Jahr ‘ne Schulung über 1½ Tage für 90 bis 95 Personen durchzuführen. Das ist zu wenig. Also da müsste die Stadt X viel mehr Aufklärungsarbeit leisten“ (I).*

Schulungen vermitteln **Ansprechpersonen die erforderliche Kompetenz:**

*„Es reicht nicht, Betriebsrat zu sein. Es reicht nicht, Gleichstellungsbeauftragte zu sein oder im Personalmanagement zu sein oder Sozialberatung zu sein. Das reicht von der Funktion alleine nicht aus, wenn zu diesen Aufgaben nicht auch eine Schulung in dem Thema gehört. Das ist Grundvoraussetzung. (...) Das erlebe ich, denn ich habe ja auch andere Kolleginnen, die mit mir Gleichstellungsbeauftragte sind. Die haben sich mit dem Thema nicht beschäftigt. Die können dann damit auch nicht so umgehen, weil sie einfach nicht die Erfahrung haben (...). Schulungen und Wissen über das Thema ist das A und O. Die schlechteste Variante wäre, wenn man eine Empfehlung oder einen Zwang rausgibt und sagt, jede Firma muss jetzt hier jemand benennen oder wie ein Betriebsrat muss so eine Stelle eingerichtet werden, und das nur auf Zuruf. Das wäre kontraproduktiv. Dann könnte man sich es sparen. Stelle einrichten ja, aber mit Menschen, die sich mit dem Thema auseinander gesetzt haben“ (H).*

#### **d) Ansprechstellen**

Einige Befragte, die Erfahrungen mit der **Installation von Ansprechpersonen** haben, stuften dies als sinnvolle Einrichtung ein. Eine Befragte hielt nur nichts von einer Stelle, die auf sexuelle Belästigung spezialisiert sei. Das Thema solle integriert werden, sonst würden Betroffene, die die Stelle aufsuchen, stigmatisiert. Eine Ansprech- oder Kontaktstelle signalisiere aber jedenfalls, dass der Arbeitgeber eine soziale Realität anerkenne, in dem sexuelle Belästigung vorkommen könne.

In einem Bereich sollten **mehrere** Ansprechpersonen vorhanden sein. Eine Person in dieser Funktion gehe schnell unter oder falle durch Erziehungsurlaub oder Renteneinstieg einfach weg. Zudem sollte es Ansprechpersonen auf mehreren Ebenen geben, also nicht nur Personalrat oder Betriebsrat, sondern auch Mitarbeitende.

#### **(1) Besetzung, Kompetenz**

Die **Kompetenz** der Ansprechpersonen sei, wie schon beim Thema Schulung betont wurde, sehr wichtig. Eine nicht qualifizierte Person könnte das Problem extrem verschärfen. Die meisten sahen in einem kombinierten **Team** aus Pädagoginnen oder Pädagogen, Psychologinnen oder Psychologen und Juristinnen oder Juristen die optimale Besetzung. Wichtig sei, dass die Ansprechpersonen geschult seien. Es sollten sowohl Männer als auch Frauen zur Verfügung stehen. Einige sprachen sich für eine Besetzung nur mit Frauen aus:





*„Nein, innerbetrieblich! Das ist ganz wichtig! [Da] ja nur die eigenen Beschäftigten die Strukturen im eigenen Unternehmen kennen. Und die sind ja nun auch zu berücksichtigen bei den Möglichkeiten, die belästigte Personen haben. Unsere ehemalige Niederlassungsleitung hat sich eben entschieden, die mit Frauen zu besetzen, weil Frauen in erster Linie die betroffenen Personen sind.“*

Es sei allerdings auch nicht einfach, Beschäftigte zu finden, die diese Funktion übernehmen würden. Viele hätten **Angst** davor, da es ein sehr emotional besetztes und **heikles Thema** sei. In ihrem Bereich seien 17 geschulte Frauen tätig, die sich mit dem Thema auseinandersetzen und mit Männern und Frauen über das Thema reden würden. Das zeige auch über die Niederlassungsgrenze hinaus eine Wirkung.

## (2) Zugang

Der Zugang zu vertrauensvollen Ansprechpersonen sollte **leicht** sein. Eine Betroffene beschreibt das so:

*„Und da man so oder so, ob es jetzt kollegial passiert oder Vorgesetzte, in der schwächeren Position ist, müsste es auf jeden Fall leichte Zugangsmöglichkeiten zu vertrauensvollen Ansprechpartnern geben, um eine Entgegnung oder Zurückweisung wie auch immer nicht alleine machen zu müssen. Dieser Zugang müsste sehr einfach sein. Und der müsste auch, wenn es irgend möglich ist, ohne ideologische Verkrampfungen oder Verkrustungen in Betrieben, der müsste ganz normal, ja selbstverständlich müsste das klar sein, aha, wenn da was passiert, dann ist die Frau sowieso dafür zuständig. Es müsste sehr, sehr einfach und unkompliziert sein“ (X).*

## (3) Innerbetrieblich

Die knappe Mehrheit der befragten Ansprechpersonen sprach sich für eine **innerbetriebliche Ansprechstelle** aus. Nur Ansprechpersonen aus der Organisation, die Strukturen kennen und damit umgehen können. Man müsse wissen, an wen man sich im Falle des Vorgehens gegen Belästigung wenden könne. Außerbetriebliche Stellen könnten keinen Druck ausüben. Ansprechpersonen, die nicht aus dem Betrieb kämen, könnten keine personalrechtlichen Konsequenzen bewirken. In einer größeren Firma müssten mehrere Stellen vorhanden sein. Sonst würde das Thema untergehen.

## (4) Außerbetrieblich

Andere Befragte befürworteten eine **außerbetriebliche Ansprechstelle**. Innerbetrieblich seien auch die Personen angebunden und nicht unabhängig. Eine angestellte Ansprechperson könne nicht den Rat geben, gerichtlich gegen die Belästigung vorzugehen. Ein Personalrat wies darauf hin, dass auch die Möglichkeit bestehe, dass Personalräte oder Betriebsräte belästigen.

Strukturen und Verkrustungen würden wegfallen, wenn die Stelle außerbetrieblich wäre. Zudem sei räumliche Distanz hilfreich. Wenn Personen massiv belästigt und labil seien, wäre es besser, zum Unternehmen Abstand halten zu können. Auch die damit verbundene Anonymität erleichtere Betroffenen, die Stelle aufzusuchen. Längerfristige oder therapeutische Betreuung könne in umfassendem und qualitativ höherwertigem Maße nur außerbetrieblich gewährleistet werden. Eine innerbetriebliche Ansprechstelle würde sich eher als Beratungs-, nicht aber Betreuungsstelle verstehen.



### e) Transparente Verfahren

Präventiv und mobilisierend wirken nach Auskunft der Ansprechpersonen transparente Verfahrenswege, denn viele Frauen würden sich nicht an offizielle Stellen in der Institution wenden, da sie kein **Vertrauen** in deren Reaktionen hätten. Sie wüssten nicht, was auf sie zukomme.

### f) Fazit: integrierter Ansatz

Mehrere Befragte unterstrichen, dass betriebliche Programme einem integrierten Ansatz folgen müssten. Programme gegen sexuelle Belästigung dürften **nicht isoliert** betrieben werden, sonst würden sie eher auf Ablehnung stoßen. Das Thema müsste **selbstverständlich** in alle Schulungen, Seminare, Workshops und Veranstaltungen übernommen werden. Die Aufgabe, gegen Belästigung vorzugehen, dürfe nicht auf Einzelne wie eine Frauengleichstellungsbeauftragte verlagert werden. Viele betriebliche Akteure würden sich dann nicht mehr für das Thema zuständig fühlen. Eine Gleichstellungsbeauftragte eines Großunternehmens beschrieb das so:

*„Dass sie also nicht sagen können, toll, wir haben eine Gleichstellungsbeauftragte oder wir haben einen Sozialberater oder Beraterinnen oder wir haben jetzt sogar so eine Ansprechpartnerin für sexuell belästigte Beschäftigte. Also, hab ich mit dem Thema nix zu tun, sondern nein, sie originär sind in der Pflicht, präventiv wirksam zu werden, und diese anderen Stellen unterstützen sie gegebenenfalls dabei“ (H).*

Gerade Schulungen sollten auch dazu dienen, Handlungen als Belästigung erkennen zu können. Sie müssten, so betonten einige, nicht speziell auf das Thema zugeschnitten werden. Sexuelle Belästigung solle **selbstverständlich in jeder Weiterbildung ein Aspekt** sein. Zu Veranstaltungen speziell zum Thema Belästigung würden wenige kommen bzw. nur Personen, die sich ohnehin für die Problematik interessieren:

*„Ich würde es als Teil der Aus- und Fortbildung gestalten, genauso wie man ja beispielsweise hier solche Kurse macht, ‚Alkohol im Betrieb.‘ Also das ist für mich immer das Beispiel wie das Thema (...) Alkoholkrankheit, wo man sagt, das ist ‘ne Krankheit, und inzwischen hat sich das überall durchgesetzt, das ist ‘ne Krankheit, und die Vorgesetzten oder alle, die das, ich sag mal, bis zum kleinsten Gruppenleiter sind verpflichtet, zu ‘nem Seminar zu gehen, wo von medizinischer Seite und von Betroffenen und so weiter gesagt wird, was steckt da alles hinter und wie kann man da möglicherweise helfen, und es gibt Selbsthilfegruppen. Das ist richtig ein Thema, wo man inzwischen sagt: aha. Bei jedem steckt inzwischen im Kopf, das ist ‘ne Krankheit, und wenn ich mitkriege, da süffelt einer immer vor sich hin, dann kann ich das nicht hinnehmen, weil ich sage, das ist seine Privatangelegenheit, sondern der kann einen Unfall haben, der kann was anrichten, der bringt sich um seine Existenz, da müssen wir tätig werden. Wir schmeißen den nicht raus, sondern wir ermöglichen ihm (...), zu einer Entzugskur zu gehen. Möglicherweise setzen wir ihn auch unter Druck, aber wir tun etwas, und das ist so selbstverständlich geworden, dass ich also auch da sagen würde, so ‘ne Geschichte wie ein Seminar zu dem Thema, vielleicht auch mal mit ‘nem Rollenspiel oder mit der Aussage Betroffener, auch so etwas sollte Teil von so ‘ner Fortbildung werden als Pflichtveranstaltung von, ich sag mal, von Gruppenleiterebene an. Man sagt, Vorgesetzte sind in besonderer Pflicht, nicht nur zu gucken, ob die Leute anständig arbeiten, sondern auch zu gucken, ob sie vielleicht durch Handlungen, sei es Mobbing oder anderes, verhin-*



*dern, dass anständig gearbeitet wird, weil einige Leute krank werden durch solche Vorkommnisse. Das würde ich von betrieblicher Seite als Interesse verfolgen“ (Q).*

Die meisten Befragten befürworteten **Schulungen für Führungskräfte**, da diese Personalverantwortung haben. Dies würde Schulungen für **Mitarbeitende aller Ebenen** allerdings nicht ersetzen. Daneben könne es **für Frauen** spezielle Selbstbehauptungs- und Kommunikationsworkshops geben. Darin solle informiert werden, welche Rechte sie haben und wie sie sich wehren können.

Inwieweit auch **Selbsthilfegruppen** ein Mittel gegen sexuelle Belästigung seien, bewerteten die befragten Ansprechpersonen unterschiedlich. Reaktionen vieler Mitarbeitender seien allerdings sehr negativ, man habe sie als militant und zickig abgestempelt. Ein Personalrat beschreibt mögliche Effekte so:

*„Also, ich denke mal, wenn sich eine Frauengruppe hier innerhalb der Stadt X bilden würde und dieses Thema aufgreifen, ich weiß nicht, ob das nicht eher den Umkehrschluss hätte, dass sich da Kollegen noch viel mehr drüber lustig machen. Also da denke ich, wenn Aufklärung, dann [sollte sie] wirklich von oben kommen. Also sprich, einer von der Dienststellenleitung, damit auch jedem Beschäftigten und jeder Beschäftigten klar wird, das Thema ist hier nicht gewollt. Also, sexuelle Belästigung ist hier nicht gewollt. Und wenn das im Grunde genommen nur vom Personalrat oder von der Frauenbeauftragten kommt, sieht das immer so aus ‚Ah ja, die haben halt die Aufgabe, die müssen das machen!‘ Wenn da aber von der Dienststelle oben nichts kommt, dann heißt das oftmals: ‚Na ja, die Dienststelle sieht das ja ganz anders!‘“ (I).*

Andere Befragte sehen Frauengruppen als wichtigen Bestandteil, um gegen Belästigung vorzugehen. Eine Betroffene gibt an:

*„Ja gut, in der Situation an sich ist es schon gut, wenn man (...) sich austauschen kann und auch seine Wahrnehmung reflektieren kann. Das ist immer hilfreich. Weil es ja gerade zu einer Verstärkung führt – die Situation, zu ‘ner starken Verunsicherung. Wie das dann rein praktisch aussehen kann, da müsste man dann auch wieder genau hinschauen. Wenn es jetzt was sehr Betriebspezifisches ist, bringt mir das wenig, mich außerhalb zu treffen. Da hilft es mir eher, wenn ich hier ‘ne vertrauensvolle Person habe, die mich kompetent beraten kann, die mir helfen kann, die mich womöglich auch kennt und meine Wahrnehmung auch, mich da unterstützen kann. Das muss ja nicht immer ‘ne Selbsthilfegruppe sein. Wenn es eine offizielle Gruppe gäbe im Betrieb, muss man da auch wieder gucken: Wie ist der Zugang, ist der heimlich, ist da Vertraulichkeit gewährleistet? Wenn es offen ist, wer sieht mich da reingehen? Das sind dann alles auch so Probleme, da muss man sich mit beschäftigen. Also, ich denke es muss nicht immer ‘ne Gruppe sein, aber der Austausch ist wichtig. Es kann auch eine und es können auch zwei sein, die ich kenne und wo ich reflektieren kann.“*

Ein großer Teil der Befragten betonte, dass sexuelle Belästigung nur durch die **Mitarbeit und Mitwirkung von Männern** beseitigt werden könne. Männer sollten einen sehr großen und aktiven Beitrag gegen sexuelle Belästigung leisten, so eine Betroffene. Eine Gleichstellungsbeauftragte wies auf das **BeschSchG** hin und betonte, dass Männer schon in ihrer Funktion als Führungskräfte ihrer Verantwortung nachkommen müssten:



„Dass sie also nicht sagen können, toll, wir haben eine Gleichstellungsbeauftragte oder wir haben einen Sozialberater oder Beraterinnen oder wir haben jetzt sogar so eine Ansprechpartnerin für sexuell belästigte Beschäftigte. Also, hab ich mit dem Thema nix zu tun. Sondern nein, sie originär sind in der Pflicht, präventiv wirksam zu werden, und diese anderen Stellen unterstützen sie gegebenenfalls dabei“ (H).

Männer sollen sich **gegen Männerbünde positionieren**. Führungskräfte sollten nicht versuchen, sich beliebt zu machen, indem sie Sexismen tolerieren. Eine Befragte drückte das so aus:

„Wenn Frauen sich wehren müssen, das ist Frauensache. Dass Männer so was nicht mehr tun, das ist Männersache“ (Y).

## 6. Zusammenfassung

Die **Zahl** von Belästigungsfällen, mit denen die Ansprechpersonen im Rahmen ihrer Funktion zu tun hatten, variierte. Die meisten Befragten gaben an, dass sich weniger als fünf Betroffene bisher an sie gewandt hätten. Die Dunkelziffer der Belästigten, die keine offizielle Stelle aufsuchen, sei jedoch hoch.

Die befragten Ansprechpersonen berichteten von allen **Formen** sexueller Belästigung. Angefangen von „*sehr großen körperlichen Übergriffen*“ über zwei Jahre hinweg, die sich bis in den privaten Raum fortsetzten, über das „*Hinlegen von Bildchen*“ auf den Tisch einer Untergebenen bis zum Versenden von E-Mails mit pornografischen Inhalt wurden alle Belästigungsarten angesprochen. Überwiegend nannten die Befragten verbale Belästigungen in Form anzüglicher, schlüpfriger Bemerkungen und schmutziger Witze.

Die Belästigungen hatten fast ausschließlich **Männer gegen Frauen** verübt. In den meisten Fällen waren die Täter **Vorgesetzte** oder höherrangige Mitarbeiter. Etwas seltener wurden gleichgestellte Kolleginnen durch Kollegen belästigt. Genauso oft waren Schutzbefohlene betroffen.

In fast allen Fällen arbeiteten Belästiger und Betroffene **im selben Bereich**. Vier Mal gaben Ansprechpersonen an, dass die involvierten Personen in unabhängigen Bereichen arbeiteten.

Aus den Angaben der befragten Ansprechpersonen lässt sich schließen, dass die meisten **Konflikte nicht gelöst** worden sind. Betroffene würden aus Angst vor Repressionen nicht wollen, dass die Belästigungen öffentlich würden und Ansprechpersonen weitere offizielle Schritte einleiten würden. Auch würden Belästigte versuchen, sich ohne betriebliche Unterstützung gegen die Belästigungen zu wehren. Oft seien sie jedoch nicht erfolgreich, oder der Täter würde statt ihnen andere Frauen belästigen. Die selteneren Fälle, in denen Betroffene betrieblichem Vorgehen gegen den Täter zustimmten bzw. darum baten, wurden durch Maßnahmen gegen den Täter beigelegt.

Vier **Ansprechpersonen** berichteten, dass sie **selbst belästigt** worden seien.



In allen befragten Betrieben existieren festgelegte **Maßnahmen** gegen sexuelle Belästigung. In etwa einem Fünftel der Betriebe werden Kombinationen aus reaktiven und präventiven Verfahren umgesetzt. Reaktives Vorgehen herrscht in der Großzahl der Institutionen vor.

Die Mehrzahl der befragten Ansprechpersonen ging davon aus, dass sich **Betroffene direkt an sie** wenden würden. Vertrauen in die Ansprechperson sei dabei die Grundvoraussetzung für Betroffene, betriebliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen. In diesem Zusammenhang gaben die meisten Befragten an, dass belästigte Beschäftigte nicht sofort nach der Belästigung Hilfe suchen würden. Zum einen seien die Erfahrungen den Betroffenen peinlich. Zum anderen hätten sie kein Vertrauen in betriebliche Verfahren.

Die Ansprechpersonen waren mehrheitlich der Meinung, dass **Erstkontakte** im Betrieb für die Betroffenen **problematisch** verlaufen seien. So seien die Reaktionen des direkten Umfeldes, an das sich Betroffene meist zuerst wenden würden, nicht sensibel genug. Auch hätten gleichgestellte Mitarbeitende keine Einflussmöglichkeiten und könnten längerfristig nichts gegen die Belästigungen unternehmen. Befragte beschrieben auch, dass primäre betriebliche Ansprechpersonen nicht angemessen reagiert hätten.

Fast alle befragten Ansprechpersonen machten deutlich, dass innerhalb der Institution **von oberster Stelle** gegen sexuelle Belästigung reagiert werden solle. Betont wurde in diesem Zusammenhang, dass die Reaktion mit aller **Härte und Konsequenz** erfolgen solle. Damit würde deutlich gemacht, dass die Institution solches Verhalten nicht dulde und strikt gegen Vorfälle von Belästigung vorgegangen werde.

Die Mehrzahl der Befragten war der Ansicht, dass ihre Tätigkeit als Ansprechperson auf **Bedarf** stoße. Sie unterschieden dabei jedoch zwischen Reaktionen weiblicher und männlicher Beschäftigter. Interesse und Akzeptanz seien besonders bei Frauen vorhanden. Männer würden die Arbeit eher belächeln und ins Lächerliche ziehen.

Die Interviews zeigten, dass für alle Betroffenen die Beendigung der Belästigungen das wichtigste **Bedürfnis** darstellte. In diesem Zusammenhang vertraten viele Befragte die Meinung, dass Betroffene sich zwar zunächst scheuen würden, eine offizielle Ansprechperson aufzusuchen und sich ihr mitzuteilen, den Weg gegen Belästigung über die Institution würden Belästigte im Nachhinein jedoch als befriedigender erleben. Betroffene würden zunächst kommen, um über die Belästigungen zu reden und sie loszuwerden. Erst dann würde ihnen bewusst, wie wichtig es sei, dass die Vorfälle öffentlich gemacht worden seien.

Die Mehrzahl der Ansprechpartnerinnen würde zu **offiziellen Schritten** gegen den Belästiger raten. Das bedeute, formal höhere Ebenen im Betrieb einzuschalten. Nur so könne erfolgreich gegen den Täter vorgegangen werden. Würden sich Betroffene ohne betriebliche Unterstützung wehren, könnten zwar im günstigsten Fall die Belästigungen gegen sie unterbunden werden. Oft sei es jedoch so, dass Belästiger dann andere Personen belästigen und dem Arbeitsbereich weiter schaden.



**Keine** der befragten Personen gab an, zu **rechtlichen Schritten** zu raten. Dies ergab sich teilweise aus ihrer Funktion, innerhalb derer sie die Perspektive des Arbeitgebers einnehmen sollten. Zudem schätzen Ansprechpersonen Gerichtsprozesse oft als ungünstig für die Betroffene ein.

**Mediationsverfahren** werden von einem Teil der Befragten positiv eingeschätzt. Andere bewerteten das Vorgehen kritisch. Bedingung für sinnvolle Mediationsverfahren sei, dass Belästiger und Betroffene sich auf gleicher Hierarchieebene befänden. Zudem müsste das Opfer das Mediationsverfahren ausdrücklich wünschen. Hilfe es der Betroffenen, den Vorfall besser zu verarbeiten, wäre eine Mediation denkbar. Auch müsse es sich um „leichte“ Belästigungen handeln. Mediationsverfahren wären dann günstig, wenn Betroffenen ein gerichtlicher Prozess erspart bliebe, in dem es zu sekundären Viktimisierungen kommen könne. Mediationsverfahren im Betrieb seien auch wegen der Signalwirkung für übrige Beschäftigte sinnvoll. Ein Gerichtsprozess bedeute eine Verlagerung des Problems in eine äußere Sphäre. Mediationsverfahren dürften jedoch nicht dazu führen, die geschlechtsspezifischen Herrschaftsverhältnisse zu festigen. Es müsse vermieden werden, dass das Opfer dazu gebracht werden solle, den Täter zu verstehen. Dies könne dazu führen, dass von sexualisierender Gewalt Betroffene die Schuld erneut bei sich suchen.

Die Betroffenen wollen, dass die Belästigungen aufhören. Die Herstellung einer **räumlichen Distanz** zwischen Täter und Betroffener wurde ebenfalls als wichtig für die Belästigte beschrieben. Auch wünschen sich Betroffene, nach den Belästigungen keine Nachteile zu erleiden. Aus diesem Grund würden sich viele Betroffene paradoxerweise zunächst gegen Reglementierungen des Täters durch die Betriebsleitung aussprechen, diese jedoch im Nachhinein als befriedigend erfahren.

Ob die **Beibehaltung des Arbeitsplatzes** nach einer Belästigung für die Betroffene günstig sei, müsse nach Meinung aller Befragten zunächst **von der Betroffenen abhängig** gemacht werden. Die Mehrheit sprach sich für den Erhalt aus, da eine Versetzung oder Kündigung eine weitere Bestrafung für das Opfer sei. Das Arbeitsumfeld dürfe auf die Betroffene nicht feindselig reagieren. Das könne durch Sensibilisierungen für das Thema geschehen. Wünsche die Betroffene eine Versetzung, solle sich ihr Gehalt dadurch nicht verschlechtern. Auch dürften ihr karrieremäßig keine Nachteile drohen.

Grundsätzlich bewerteten alle Befragten **Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche** für Betroffene als sinnvoll. Ansprechpersonen verwiesen in diesem Zusammenhang auf die psychischen oder körperlichen Folgeschäden. Auch wiesen Befragte auf finanzielle Einbußen als Folge der Belästigungen durch Eigenkündigungen und die Annahme schlechter bezahlter Arbeitsplätze hin. Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche würden dann eine Wiedergutmachung bedeuten. Befragte gaben jedoch auch zu bedenken, dass der erlittene Schaden durch Geld qualitativ nicht zu kompensieren sei. Zudem dürfe dem Täter nicht suggeriert werden, dass er sich „reinwaschen“ könne. Andere waren der Meinung, dass die Androhung von Geldstrafen abschreckend und präventiv wirke. Die Einforderung von Schadensersatz dürfe jedoch nicht mit einem gerichtlichen Prozess verbunden sein, der die Opfer erneut traumatisiere.





**Maßnahmen gegen den Belästiger** sollten nach Meinung vieler Befragter so aussehen, dass es dem Täter unmöglich gemacht werde, weitere Belästigungen ausüben zu können. Verfahren sollten darauf hinauslaufen, dass der Täter für sein Umfeld keine weitere Gefahr darstelle. Zudem betonte die Mehrzahl der Befragten, dass sich diese Verfahren durch Deutlichkeit und Konsequenz auszeichnen sollten. Die Mehrzahl der Befragten schätzte Betriebsvereinbarungen als ein Mittel ein, um sexueller Belästigung präventiv begegnen und bei Fällen betriebliches Vorgehen legitimieren zu können.

Ein gemeinsamer Nenner der Befragten hinsichtlich des Vorgehens gegen sexuelle Belästigung war, dass **Prävention** Belästigung am wirksamsten bekämpfe. Prävention bedeutete in den Augen vieler Befragter, dass sexuelle Belästigung innerhalb der Institution überhaupt ein Thema sei und nicht tabuisiert werde.

Ansprechpersonen unterstrichen auch, dass sich **transparente Verfahrenswege** positiv auf Entscheidungen von Betroffenen auswirken würden, sich gegen Belästigungen offiziell zu wehren. Befragte verwiesen auf die genannten Punkte zur Prävention. Würde eine Organisation diese konsequent umsetzen, fiel es sexuell belästigten Frauen bereits leichter, sich zu wehren.

Die knappe Mehrheit der Ansprechpersonen sprach sich für eine **innerbetriebliche Ansprechstelle** für von sexueller Belästigung Betroffene aus. Da Belästigung am Arbeitsplatz geschehe, müsse auch innerbetrieblich damit umgegangen werden. Andere Befragte befürworteten eine außerbetriebliche Ansprechstelle. Wenn eine Ansprechstelle innerbetrieblich besetzt sei, seien die dort beschäftigten Personen angebunden und nicht unabhängig.



# E.

## Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Nach einer zusammenfassenden Darstellung der zentralen Aspekte der Implementation des BeschSchG (I.) lässt sich zeigen, dass europarechtlich bereits auf die vorgefundenen Probleme reagiert wird (II.). Aus beiden Teilen lassen sich dann konkrete Handlungsempfehlungen für die Situation in Deutschland herleiten (III.).

### I. Zentrale Aspekte der Implementation

Die Analyse der gerichtlichen Entscheidungen (C.II.) und die Interviews mit den juristischen Akteuren (C.III.–V.) sowie mit den Betroffenen (D.) liefern ebenso wie die repräsentative Studie zur Umsetzung des BeschSchG in die betriebliche Praxis (unter B.) wichtige Hinweise auf die Stärken bzw. Schwächen des BeschSchG als einer Regelung, die gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirken soll. **Die zentralen Aspekte** sind:

- die **disparate Mobilisierung** des Gesetzes – sie erfolgt in erster Linie durch Belästiger,
- der geringe Bekanntheitsgrad des Gesetzes bei allen Akteuren und bei den Betroffenen,
- die Abwertung der Bedeutung des Gesetzes insbesondere durch die juristischen Akteure,
- die Spannungslage zwischen arbeitsrechtlicher Ausgangslage und strafrechtlichen Implikationen des Gesetzes, die – anders als im stärker auf Sanktionen ausgerichteten Disziplinarrecht – zu mangelnder Implementation beiträgt,
- entsprechende Schwierigkeiten bei der Anwendung des Gesetzes im Umgang mit dem Tatbestand und den Beweisfragen, insbesondere hinsichtlich der Auslegung in Orientierung auf den Schutzzweck,
- die Prävalenz von Geschlechtsrollenstereotypen und verzerrenden Idealvorstellungen bei den juristischen Akteuren, die zu Implementationsdefiziten führt,
- die fehlenden Ansprechstellen, Beschwerdeverfahren und die unzureichende Gestaltung der Sanktionen im BeschSchG, insbesondere das Fehlen ausdrücklicher Schadensersatzregelungen sowie die unklaren und nicht sanktionierten Präventionspflichten,
- eine insgesamt negative Einschätzung der Erfolgsaussichten von rechtlicher Gegenwehr gegen Diskriminierung, die in der Beratung oft dazu führt, von Rechtsschutz abzuraten.

#### 1. Mobilisierung

Das BeschSchG wird, wie diese Studie zeigt, nur selten mobilisiert. Das gilt sowohl für die Nutzung des Gesetzes gegen sexuelle Belästigung in den Betrieben (B.II.4., 6. und 3.: „nahezu gänzliche Nichtbeachtung“) als auch für die Umsetzung vor den Gerichten (C.II.3.), was



insbesondere die Richterinnen und Richter bestätigen (C.III.1.). Die Stichprobe der Betriebsstudie ergibt, dass in etwa 50.000 Arbeitsstätten deutlich identifizierbare Vorfälle sexueller Belästigung erinnert werden; nach der Hochrechnung ist folglich von fast 300.000 Betroffenen auszugehen, wozu eine erhebliche Dunkelziffer addiert werden muss. Dennoch wird die Bedeutung des Problems von zahlreichen Akteuren bagatellisiert (B.II.7.).

Dabei fallen einige **Besonderheiten** auf:

- I Das BeschSchG betont die **Pflichten der Arbeitgeber**, wird aber gerade in dieser Hinsicht **nicht implementiert**. Die Personalverantwortlichen lehnen eine eigene Haftung für solche Vorkommnisse eher ab (B.II.7.). Gerichte zeigen eine gewisse Zurückhaltung, der gesetzgeberischen Orientierung auf eine Verantwortung des Arbeitgebers zu folgen, denn sie wehren sich gegen Paternalismus (C.II.8.b.(1)). Auch innerbetriebliche Ansprechpersonen handeln regelmäßig nicht mit dem Selbstverständnis, Arbeitgeberpflichten zu erfüllen; ihnen sind vielmehr oft die Hände gebunden, da sie sich nicht gegen den Arbeitgeber stellen dürfen (D.). Dagegen betonen die Personalverantwortlichen der Unternehmen die Verantwortung des unmittelbaren Belästigers (B.II.7.), entziehen sich damit allerdings auch ihrer schon aus der allgemeinen Fürsorgepflicht resultierenden Verantwortung. Schließlich zeigt sich in dieser wie schon in früheren Studien, dass nicht selten in einem formell hierarchischen Verhältnis von Vorgesetzten gegen Untergebene, insbesondere auch Auszubildende, belästigt wird (B.II.11.a,b). Dann geht die Zielrichtung des BeschSchG, Vorgesetzte selbst für die Abwehr von Belästigung verantwortlich zu machen, ins Leere. Zudem wird Hierarchie in Entscheidungen der Arbeitsgerichte kaum thematisiert (C.II.4.d).
- I Der geringe Mobilisierungsgrad des BeschSchG hat offensichtlich zur Folge, dass solche **Verfahren eine Besonderheit** im Bereich der Personalführung wie auch im richterlichen Arbeitsalltag darstellen, der Umgang mit dem BeschSchG folglich nicht routiniert und daher mit **Unsicherheiten** und fehlendem Detailwissen verbunden ist. In Unternehmen werden Fälle äußerst selten öffentlich (B.II.4.) und das Gesetz ist im Detail weitgehend unbekannt (B.II.2.). Vor Gerichten konnten nach Inkrafttreten des BeschSchG insgesamt nur 408 arbeits- und disziplinarrechtliche Entscheidungen mit Bezug zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gefunden werden, also gemessen an der Anzahl der von den Gerichten insgesamt zu bewältigenden Fälle eine verschwindend geringe Zahl.
- I Das BeschSchG wird von Gerichten oft auch dann nicht angewandt, wenn es einschlägig ist (C.II.). Es wird als überflüssig empfunden, da es nur geltendes Recht fixiert (C.III.). Hier wird ein **juristisch bedenkliches Implementationsdefizit** sichtbar, das sich nicht zuletzt auf die Beratung der Betroffenen auswirkt (dazu sogleich). Auch Kündigungen des Belästigers werden vor Gericht selten anhand des BeschSchG überprüft, sondern am allgemeinen Verhältnismäßigkeitsprinzip gemessen. In der Abwägung wird dann häufig die Schutzpflicht des § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschSchG nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt. Damit rücken unberechenbar verschiedene Aspekte in den Vordergrund: Argumente reichen von der (undifferenziert gesetzten) „Schwere“ der Belästigungshandlung über die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Belästigers bis zum „Umgangston“. Der Schutz der Betroffenen, den das Gesetz in den Vordergrund stellt, bleibt dann sekundär.



- Vor Gerichten wird das BeschSchG nicht von Betroffenen, sondern **vom Belästiger mobilisiert**. Betroffene spielen in gerichtlichen Verfahren durchgehend nur eine untergeordnete Rolle; sie sind in unter 60 % der Verfahren aktiv beteiligt. Es zeigt sich dann, dass auch die nachteiligen Folgen sexueller Belästigung kaum eine Rolle spielen (dazu näher sogleich). Dies beruht darauf, dass das BeschSchG Arbeitgeber, nicht aber Betroffene in den Vordergrund stellt, und dass Belästigung strafrechtlich, nicht arbeits- oder zivilrechtlich gewertet wird (dazu sogleich).
- Wird das BeschSchG vor Gericht zum Thema, dann meist – wie in den Unternehmen (B.II.11.a) – in Kündigungsschutzverfahren des Belästigers (C.II.11). Dies legt die Struktur der Regelung auch nahe, denn gerichtlich durchsetzbare Rechte der Betroffenen werden nicht normiert. Die Betroffenen bleiben strukturell außen vor. Hier wirkt sich eine missliche Priorisierung der Sanktionen aus (dazu sogleich).
- Die Fälle sexueller Belästigung, mit denen Personalverantwortliche und Gerichte zu tun haben, sind nicht die typischen Alltagsfälle, sondern **eher die schwereren Übergriffe** (C.II.4.f; B.II.11.a). Das beruht auch darauf, dass bestimmte Fälle sexueller Belästigung von diesen Akteuren nicht als solche gewertet werden (dazu näher sogleich). Aufschlussreich ist zudem, dass Betriebsräte (B.II.11.b) und Ansprechpersonen (D.), also eben nicht die handlungsmächtigen Akteure, häufiger mit den typischen Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Das BeschSchG greift also gerade nicht bei denen, die es in erster Linie adressiert, nämlich bei Arbeitgebern und Gerichten.
- Die Mobilisierung jedenfalls vor Gerichten ist in Großbetrieben wahrscheinlicher als in kleinen Unternehmen (C.II.4.c.(2)). Dies beruht ausweislich der Interviews mit Ansprechpersonen auch darauf, dass **Anonymität** es Betroffenen eher ermöglicht, sich gegen Belästigung zu wehren. Im Hinblick auf die Gestaltung von Beschwerdeverfahren wird dies zu beachten sein.
- Die Mobilisierung in Unternehmen ist in denjenigen **Betrieben** wahrscheinlicher, **in denen gleichstellungsorientiert gehandelt wird** (B.II.6.). Das ist darauf zurückzuführen, dass dann für die Betroffenen ein Umfeld vorhanden ist, in dem sie, anders als im Regelfall (D.), darauf vertrauen können, dass sexuelle Belästigung als Problem ernst genommen wird und Beschwerden sich nicht nachteilig auswirken.
- Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen auch Betriebsräte über die Umsetzung des BeschSchG wachen. Vor Gerichten mobilisiert der **Betriebsrat** das BeschSchG jedoch so gut wie nie (C.II.). Die Befragung von Ansprechpersonen und Betroffenen wie auch von juristischen Akteuren legt zudem Zweifel daran nahe, auf die tradierten Interessenvertretungen zu vertrauen. Betroffene erleben deren Reaktionen nicht selten als unangemessen. Verfügt schon der gewerkschaftliche Rechtsschutz regelmäßig nicht über Detailkenntnisse der Problematik (C.V.), so ist dies von Betriebsräten erst recht nicht zu erwarten (vgl. B.II.2.).



## 2. Bekanntheitsgrad

Die Befunde dieser Studie besagen, dass der **Bekanntheitsgrad** des BeschSchG bei allen Akteuren und bei den Betroffenen **gering** ist. Das BeschSchG wird auch in Fällen, in denen es einschlägig wäre, von Gerichten oft nicht genutzt. In nur etwa der Hälfte der analysierten arbeitsrechtlichen Entscheidungen (und nur in rund ein Viertel der erstinstanzlichen Disziplinaentscheidungen) fand das Gesetz Erwähnung. 41,9% der befragten gewerkschaftlicher Rechtsschutzstellen gaben an, dass ihnen das Gesetz unbekannt sei. Die befragten Anwältinnen und Anwälte schätzten den Bekanntheitsgrad des Gesetzes als gering ein. Richterinnen und Richter gingen zwar überwiegend davon aus, dass die meisten Kollegen zumindest eine oberflächliche Kenntnis von dem Gesetz hätten und dass insbesondere auf der betrieblichen Ebene z. B. der Betriebsrat mit dem Regelungsgehalt vertraut sei. Doch zeigen die Analysen der Verfahren, dass diese Vermutung eher nicht zutrifft.

- In den Betrieben steht dies in deutlichem **Widerspruch** zur Bekanntmachungspflicht des **§ 7 BeschSchG**. In Betrieben wird das BeschSchG jedenfalls nicht individuell bekannt gemacht und Schulungen fehlen weitgehend (B.II.3., D.). Personalverantwortliche bestreiten eher die Relevanz der Regelung und teilen seine Wertungen nicht (B.II.5.; dazu näher sogleich).
- Bei den juristischen Akteuren verstößt die fehlende Bekanntheit des BeschSchG gegen Grundsätze der **Professionalität**, die entsprechende Rechtskenntnis voraussetzt. Der Anwendungsbereich des Gesetzes wird beispielsweise vor Gericht kaum je geprüft. Wichtiger ist, dass hier ein wesentliches Implementationsdefizit begründet liegt, dass erklärungsbedürftig ist. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Gerichte das BeschSchG für überflüssig halten.

## 3. Einschätzung der Bedeutung

Die juristischen Akteure messen dem BeschSchG ebenso wie die Personalverantwortlichen in den Betrieben häufig nur geringe Bedeutung bei.

- Zum einen geht mit dieser Einschätzung eine **Abwertung der Problematik** einher, die oft auch an Abwehrhaltungen erkennbar wird (z. B. C.V.5.) oder damit verbunden ist, entgegen allen empirischen Befunden das Vorhandensein des Problems zu bestreiten (B.II.). Dies zeigt sich dann auch in den Schwierigkeiten, mit dem Tatbestand umzugehen (dazu näher unter 4.).
- Zum anderen wird das Gesetz von Richterinnen und Richtern (D.III.3.), aber auch von vielen Befragten im gewerkschaftlichen Rechtsschutz (D.V.4.) **als unwichtig erachtet**, weil geltendes Recht genüge, um vor sexueller Belästigung zu schützen. Hier wirkt sich die bei Verabschiedung des BeschSchG artikulierte Bescheidenheit, nur Vorhandenes fixieren zu wollen, negativ aus, denn die Untersuchung zeigt auch, dass die Anwendung des BeschSchG mit positiven Effekten für die Betroffenen verbunden ist (C.II.5.d.). Diese Abwertung der Bedeutung des BeschSchG steht in deutlichem Widerspruch zu den Wir-



kungen, die seine Umsetzung haben kann. Die Untersuchung zeigt, dass sich die Anwendung des BeschSchG im Verfahren für Betroffene positiv auswirkt.

- Das **BeschSchG führt**, wenn es denn Anwendung findet, zu einer **Verschiebung der Bewertung** des Geschehens. Insbesondere werden durch die Anwendung des BeschSchG problematische Vorurteile eingedämmt, wenn z. B. ein Beschwerderecht der Betroffenen anerkannt wird und dies zur Abweisung von Unterlassungsklagen der Belästiger führt (C.II.5.d).
- Wird in Verfahren mit dem **Schutzzweck** des BeschSchG argumentiert, führt dies dazu, sachgerecht geringe Anforderungen an das Ablehnungserfordernis zu stellen (C.II.6.).
- Die **Bezugnahme** auf das BeschSchG in Unternehmen verdeutlicht in einigen Fällen die Bedeutung des Problems, die Verantwortung des Arbeitgebers und die Notwendigkeit von Prävention (D.V.).

#### 4. Spannungslage zwischen Arbeitsrecht und Strafrecht

Ein wichtiger Grund für die Implementationsschwierigkeiten des BeschSchG liegt in einer Spannungslage zwischen Arbeits- und Strafrecht begründet.

- Sexuelle Belästigung wird **oft aus strafrechtlicher Perspektive** wahrgenommen, was sich mit einer arbeitsgerichtlichen Orientierung nicht verträgt. Das ist Resultat eines Perpetuum mobile, denn diese Wahrnehmung beruht auf und verhindert zugleich die Wertung alltäglicher Fälle als Belästigung.
- Die Gerichte folgen damit wie auch die Personalverantwortlichen der **Gewichtung, die § 2 BeschSchG vorgibt**: Im Vordergrund stehen schwere Fälle – diese werden vom ersten Regelbeispiel „Strafrecht“ erfasst –, sekundär sind „leichtere“ Übergriffe, die in Nr. 2 aufgelistet sind. Insbesondere in den Unternehmen wird nicht akzeptiert, dass auch in diesen Fällen Belästigung vorliege (B.II.11.). Das steht dann im Gegensatz zum typischen Charakter von Belästigungen im Arbeitsalltag und erklärt, warum Erstreaktionen auf Betroffene sehr oft problematisch ausfallen (D.). Auch deshalb suchen zahlreiche Betroffene Unterstützung unter dem Vorwand, schlicht Informationen zu wollen. Einer Umsetzung von Schutzrechten steht dies im Weg.
- Die strafrechtliche Orientierung wird durch das **Vorsatzerfordernis** im Tatbestand des BeschSchG verstärkt. Obwohl das BeschSchG Arbeitsrecht ist, wird auch hier von den meisten Arbeitsgerichten ein strafrechtliches Verständnis zugrunde gelegt. Dagegen lassen die Disziplinargerichte die Erkennbarkeit einer Pflichtverletzung ausreichen, fordern aber gerade keinen Vorsatz (C.II.8.a).
- Gerichte prüfen eine „**Erheblichkeit**“ belästigender Handlungen, die aber im Tatbestand nicht gefordert wird, sondern eine Anleihe aus dem StGB darstellt. Der Hinweis auf strafrechtliche Handlungen in § 2 BeschSchG erweist sich hier als kontraproduktiv.





- Gerichte stellen **unrealistische Anforderungen** an die ersten Reaktionen der Arbeitgeber, was ebenfalls eine Anleihe an strafrechtliche Ermittlungsverfahren darstellt, aber dem Schutz- und Präventionscharakter des BeschSchG nicht gerecht wird.

## 5. Schutzzweck, Tatbestand, Beweisfragen

Im Rahmen der Subsumtion unter das BeschSchG zeigen sich erhebliche Schwierigkeiten. Sie stehen mit den bereits genannten Aspekten in engem Zusammenhang, verweisen aber auch auf die besonderen Probleme im Zusammenhang einzelner Tatbestandsmerkmale.

- Die Fokussierung der **Würde** als Schutzzweck im Text des BeschSchG genügt nicht, um die Struktur des Problems angemessen abzubilden und den juristischen Akteuren ausreichend Orientierung zu bieten. Die Mobilisierung des BeschSchG spiegelt den Charakter sexueller Belästigung als geschlechtsbezogener Diskriminierung wider, als die sie auch Europarecht heute definiert (dazu unter II.): In den arbeitsgerichtlichen Verfahren waren meist Frauen Opfer sexueller Belästigung, die Belästiger waren in den vor Gericht behandelten Fällen ausschließlich männlich (C.II.4.b). Dasselbe Muster bestätigen die Akteure in den Befragungen.

- Das Schutzgut der Würde sollte Gerichte dazu bringen, Fälle folgenorientiert zu bewerten. Die Entscheidungsanalyse zeigt dagegen, dass Arbeitsgerichte **eher verhaltensorientiert** entscheiden. Damit rückt wieder der Belästiger in den Mittelpunkt und der Schutz der Betroffenen bleibt außen vor.

- Strukturell kollidiert** der **Schutz der Beschäftigten** vor sexueller Belästigung vor Gericht in gerichtlichen Kündigungsschutzverfahren regelmäßig **mit dem Schutz des Belästigers**. Arbeitsgerichte verstehen sich oft als Instanzen zum Schutz der Beschäftigten eben vor Kündigungen. Das BeschSchG bewegt sie offensichtlich nicht dazu, den Fall sexueller Belästigung als so gravierend zu werten, dass ein Arbeitsplatzverlust zu rechtfertigen wäre. Gerichte stellen dann in Belästigungsfällen entsprechend hohe Anforderungen an die Betroffenen und lassen deren Bedürfnisse außen vor. Somit bietet das BeschSchG einen eher ungünstigen Rahmen und auch eher eingeschränkte Möglichkeiten, um juristisch vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

- Der **Tatbestand des § 2 BeschSchG** stellt mit dem Bezug auf das Strafrecht die unter 3. erwähnten problematischen Weichen.

- Vor Gericht werden weitgehend Fälle behandelt, in denen ein **Hierarchieunterschied** zugunsten des Belästigers besteht oder in denen die Belästigung entweder mehrfach oder anhaltend erfolgt und in denen sie unmittelbar am Arbeitsplatz stattfindet (C.II.). Folglich sind Gerichte in erster Linie mit „eindeutigen“, da gravierenden Fällen konfrontiert. Das BeschSchG hat damit Vorurteile hinsichtlich der „typischen Belästigung“ nicht lösen können, insoweit Mobilisierung nicht mit den komplexen Erfahrungen der Betroffenen übereinstimmt.



Das **Ablehnungserfordernis** im BeschSchG wird von Gerichten häufig problematisch interpretiert (C.II.8.d). So erweist es sich nicht nur als Einfallstor für Stereotype („Provokation“ der Opfer – „Verliebtheit“ der Belästiger, C.II.8.d.(1), (2)), sondern es wird hier auch Verantwortung vom Belästiger weg auf Betroffene verlagert. Viele Gerichte interpretieren subjektiv, nicht objektiv, und erwarten sogar Gegenwehr (C.II.8.d.(1)), anstatt – wie die Disziplinargerichte (C.II.8.d.(3)) oder das Europarecht (dazu sogleich) – eine grundsätzliche Unerwünschtheit der im BeschSchG definierten Verhaltensweisen anzunehmen.

Weitere Probleme in der Umsetzung des BeschSchG zeigen sich im Rahmen der **Beweisfragen**.

Sehr häufig wird die „**Glaubwürdigkeit**“ der Betroffenen thematisiert. Dies ist besonders problematisch in den Fällen, in denen sie jedenfalls nicht erkennbar als Zeugin auftritt oder am Verfahren beteiligt ist. Auffällig sind auch hier Bezugnahmen auf Vorurteile wie z. B. eine „Schädigungsabsicht“, „Rache“ oder „verschmähte Gefühle“ der Betroffenen (C.II.9.c). Dagegen zeigt die Untersuchung, dass Betroffene Ansprechpersonen oft aus Scham entweder gar nicht aufsuchen oder aber in erster Linie das Ende der Belästigungen erwirken wollen, also nicht so sehr Sanktionen wünschen, sondern primär Schutz (D.VI.).

**Anforderungen** an die Beweisführung sind häufig **sehr hoch**, obwohl Beweisaufnahmen trotz regelmäßig bestrittener Vorwürfe nicht die Regel sind (C.II.9.b.(2)). Ursache hierfür ist ausweislich der Interviews mit den Richterinnen und Richtern (C.III.) die Verfahrenskonstellation, in der meist der „Schutz“ des Belästigers vor einer Kündigung zentral ist, nicht aber der Schutz vor sexueller Belästigung. In den Betrieben zeigt sich, dass Beweisprobleme zwar vorausgesagt werden, aber nach Auskunft der Personalverantwortlichen in aller Regel zu lösen sind (B.II.11.a), was Betriebsräte skeptischer beurteilen (B.II.11.b).

## 6. Vorverständnisse und Geschlechtsrollenstereotype

Durchgängig zeigt die Untersuchung, dass die Implementation des BeschSchG auch davon **behindert** wird, dass **Vorverständnisse** in Form der Geschlechtsrollenstereotype die Wahrnehmung insbesondere der vom Gesetz adressierten Akteure trüben. Andererseits finden sich auch gerichtliche Entscheidungen, die belegen, dass **objektive und angemessene Entscheidungen möglich** sind (z. B. C.II.8.f). Des Weiteren zeigen die Interviews mit Richterinnen und Richtern, dass eine Reflexion auf die eigene Geschlechtsrolle Teil einer professionellen Auseinandersetzung mit der Problematik ist (C.III.2.c). Dasselbe betonen gerade engagierte Anwältinnen (C.IV.5.).

Besonders auffällig ist im Rahmen der Vorsatzprüfung die Bezugnahme einiger Arbeitsgerichte auf eine „Provokation“ durch die Betroffene und auf (unerwiderte) „Gefühle“ des Belästigers (C.II.8.a). Das Vorsatzerfordernis bietet so ein Einfallstor für Geschlechterstereotype zu Lasten der Betroffenen.



- Das Tatbestandsmerkmal des „**sexuell bestimmten Verhaltens**“ dient als Einfallsfaktor für Vorverständnisse von der Normalität der Erwerbsarbeit (C.II.8.b). Deutlich wurde dies auch in den Interviews mit den Richterinnen und Richtern (C.III.3.). Sie greifen zur Abgrenzung von sexuellem und nicht sexuellem Verhalten meist auf subjektive Vorstellungen zurück. Auch die Interviews mit den Beratenden der gewerkschaftlichen Rechtsschutzstellen zeigen erhebliche Unsicherheiten in Fragen nach Grenzbereichen (C.V.). In Entscheidungen wirkt sich das in Form einer sehr zurückhaltenden Bewertung und Subsumtion des Verhaltens unter das BeschSchG aus. Symptomatisch ist die Auffassung, dass eine Bewertung sexuellen Verhaltens weder dem Arbeitgeber noch den Gerichten obliege (C.II.8.).
- Im Rahmen des Tatbestandsmerkmals der **erkennbaren Ablehnung** bezieht sich die Rechtsprechung häufig auf ein Stereotyp der selbstbestimmten Frau, ohne die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit anzuerkennen (C.II.8.d). Das wirkt sich für die Betroffene meist nachteilig aus.
- Im Rahmen der **Beweiswürdigung** wird im Hinblick auf Betroffene – anders als bei Belästigern – regelmäßig die Glaubwürdigkeit der Person – anstelle der Glaubhaftigkeit ihrer Aussage – thematisiert (C.II.9.c.(3)).

## 7. Ansprechstellen, Beschwerdeverfahren und Sanktionen

Das BeschSchG sieht vor, dass in den Betrieben Ansprechstellen für von sexueller Belästigung Betroffene eingerichtet werden, Beschwerden möglich sind und Sanktionen erfolgen. Die Untersuchung zeigt, dass die **Realität davon weit entfernt** ist.

Spezielle **Ansprechstellen** mit kompetenter Besetzung sind in den Unternehmen kaum je vorhanden (1,1%, B.II.4., auch B.II.7.). Auch sonst ist Fortbildung selten. Eingespielte Verfahren im Umgang mit Belästigung existieren in aller Regel nicht (B.II.7.).

Das in § 4 Abs. 2 BeschSchG zugunsten der Betroffenen verankerte **Leistungsverweigerungsrecht** ist in der Praxis bedeutungslos (B.II.11a). Es ist in keinem gerichtlichen Verfahren Thema. Ebenso wenig spielt das **Benachteiligungsverbot** nach § 4 Abs. 3 vor Gericht eine Rolle (C.II.10.c).

Das **Beschwerderecht** der Betroffenen aus § 3 Abs. 1 BeschSchG schützt diese vor Unterlassungsklagen des Belästigers, hat aber schon aufgrund mangelnder Bekanntheit keine sonstigen Auswirkungen auf die Praxis (B.II.4., C.II.4.a).

Die in § 2 Abs. 1 Satz 2 BeschSchG verankerte Pflicht des Arbeitgebers zur **Prävention** spielt weder in Unternehmen (B.II.7.) noch vor Gericht (C.II.12.) eine Rolle. Allerdings unternehmen gleichstellungsorientierte Betriebe hier deutlich mehr als andere (22,5 zu 9,8%, B.II.7) und schaffen damit ein besseres Arbeitsklima. Das Gesetz wird von den Akteuren als zu ungenau wahrgenommen. Zudem fehlen Sanktionen, falls präventiv nichts unternommen wird. Aus Sicht der Betroffenen ist präventives Vorgehen dagegen das wichtigste Instrument, um sexuelle Belästigung zu bekämpfen (D.IV., VI.).



- Hinsichtlich der **Sanktionen** wünschen sich Betroffene Abstand vom Belästiger und kompensierende Sanktionen (D.IV., VI.). Diese liefern die gerichtlichen Verfahren bislang nicht; das BeschSchG bietet dafür unmittelbar ebenfalls keine Handhabe. Das BeschSchG nennt Maßnahmen, die der Arbeitgeber gegen Belästiger zu ergreifen hat. Klagerechte sieht das Gesetz nicht vor. Besonders problematisch ist dies hinsichtlich möglicher Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche der Betroffenen. Diese sind damit auf die allgemeinen Regelungen verwiesen, was in der Praxis meist erfolglos bleibt (C.II.5.d).
- In den Unternehmen steht meist der Versuch einer zunächst internen Regelung im Vordergrund. Nicht selten wird – ganz im Gegensatz zum Schutzzweck des BeschSchG – der Betroffenen auch nahe gelegt, selbst eine Umsetzung in Betracht zu ziehen, trotz der tatsächlichen Abgrenzungsbedürfnisse Gespräche mit dem Belästiger zu suchen oder den Vorfall zu bagatellisieren. Die Perspektive der Betroffenen zeigt jedoch, dass **Gegenwehr ohne institutionelle Unterstützung** bzw. Durchsetzungsmaßnahmen die Belästigungshandlungen **nicht erfolgreich** unterbinden kann (D.VI.).

## 8. Einschätzung der Erfolgsaussichten

Die Einschätzung der Erfolgsaussichten gerichtlicher Auseinandersetzungen in Fällen sexueller Belästigung folgt den geschilderten Problemen, ist also negativ, verschärft damit aber auch das Implementationsdefizit.

- Erfolg für Betroffene wird eher als unvorhersehbar oder unwahrscheinlich eingeschätzt (D.V.2., auch C.IV.). Tatsächlich trifft die geringe Erfolgsaussicht der Betroffenen insbesondere auf Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldklagen zu. Sie waren in der ersten Instanz in 6 von 9 Fällen und in der zweiten Instanz immer erfolglos; ansonsten wurden eher geringe Summen zugesprochen (C.II.5.). Die Interviews mit den juristischen Akteuren und den Betroffenen zeigen, dass Belästigte häufig Sanktionen gegen sich selbst fürchten, dass Belästigung immer noch ein Tabuthema ist und dass viele Fälle daher aufgrund von Scham oder Angst nicht aufgedeckt werden (C.IV., C.V., D.). Also raten Anwältinnen und Anwälte, gewerkschaftliche Rechtsschutzstellen und innerbetriebliche Ansprechpersonen den Betroffenen häufig nicht zum Beschreiten des Rechtsweges.
- Die Erfolgsaussichten des Belästigers sind anders gelagert. Unterlassungsklagen gegen die Betroffene scheitern in allen Verfahren, denn hier schützt § 3 Abs. 1 BeschSchG (C.II.5.d). Ansonsten zeigt sich aber ein geringer Einfluss des BeschSchG auf den Verfahrensausgang. Wird das Gesetz angewendet, verliert der Belästiger etwas häufiger als in den Fällen, in welchen das Gesetz keine Erwähnung findet (C.II.5.).



## II. Europarechtliche Neuerungen

Wesentliche Aspekte, die die Umsetzung des BeschSchG erschweren oder den Schutz vor sexueller Belästigung als unzureichend erscheinen lassen, sind schon während des Zeitraumes dieser Untersuchung seitens der Europäischen Union mit **neuen Richtlinien** angegangen worden (dazu ausführlicher A.II.2.). Insbesondere die Richtlinie 2002/73/EG vom 23. 9. 2002 erzwingt Veränderungen im rechtlichen Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie betreffen den Tatbestand sexueller Belästigung, die Frage nach der Beweislast, die Sanktionsmöglichkeiten und den Rechtsschutz.

- Europarechtliche Richtlinien gegen Belästigung beziehen sich nicht nur auf das Arbeitsverhältnis im engeren Sinne, sondern auch auf Dienstleistungen. Das macht Klarstellungen zum persönlichen und sachlichen **Anwendungsbereich** des BeschSchG erforderlich. Entscheidend ist ein funktionaler Bezug zum Arbeitsverhältnis, nicht aber der Ort der Belästigung.
- Belästigungen gelten europarechtlich als geschlechtsbezogene Diskriminierung. Das steht mit dem **Schutzzweck** des BeschSchG nicht in Widerspruch, da der Schutz der Würde ein Teil des Diskriminierungsschutzes ist. Allerdings hat die Orientierung auf Diskriminierung zur Folge, dass die in diesem Feld entwickelte Dogmatik auch in Fällen sexueller Belästigung zum Tragen kommen muss. Das gilt z. B. für die Beweiserleichterungen auch nach Richtlinie 97/80/EG (vgl. A.II.2.) und bestimmt Anforderungen an den Tatbestand.
- Im Rahmen des **Tatbestandes** unterscheidet die Richtlinie in ihrem Art. 2 zwischen sexueller Belästigung und Belästigung, die nicht zwingend im engeren Sinn sexuell oder sexualisiert sein muss. Nach der neuen Definition solcher Belästigungen oder sexueller Belästigungen sind die Folgen einer Handlung für die Erfüllung des Tatbestandes entscheidend. Auf einen Vorsatz kommt es nicht an. Darüber hinaus bezieht sich die europarechtliche Definition auf die Unerwünschtheit, nicht aber die Ablehnung des Verhaltens.
- Die Änderungsrichtlinie zu RL 76/207 EWG fordert in Art. 6 Abs. 2 eine wirksame und abschreckende **Schadensersatzregelung**. Wie die Untersuchung zeigt, sind gerade solche Klagen für Betroffene bislang erfolglos und die in wenigen Fällen zugestanden Summen niedrig. Daher sind hier legislativ Verbesserungen erforderlich.
- Art. 8a der Änderungsrichtlinie zu RL 76/207 EWG fordert die Einrichtung einer oder mehrerer **unabhängiger Stellen** zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Richtlinienziele. Das geht über die im BeschSchG vorgesehenen innerbetrieblichen Ansprechstellen hinaus. Daher sind auch hier Änderungen gefordert.



### III. Handlungsempfehlungen

Aus den Befunden der bisherigen Umsetzung und den europarechtlichen Vorgaben ergeben sich Handlungsempfehlungen für die Frage, wie Recht gegen sexuelle Belästigung in der Erwerbsarbeit erfolgreich implementiert werden kann. Sie sind sowohl auf der Ebene des Gesetzes selbst als auch auf der Ebene der Akteure, die ebenfalls im Wege eines Gesetzes adressiert werden können, angesiedelt.

#### 1. Verbesserungen des Gesetzes

- Der **Schutzzweck** des Gesetzes sollte ausdrücklich um den Aspekt der Bekämpfung von Diskriminierung ergänzt werden.
- Der Anwendungsbereich von Recht gegen sexuelle Belästigung ist auf die Fälle der Belästigung Dritter auszudehnen. Eine Klarstellung, dass der Bezug zum Arbeitsverhältnis, nicht aber der Ort der Belästigung entscheidend ist, wäre für die Implementation hilfreich. Des Weiteren fordern neue Richtlinien nicht nur Schutz vor sexueller, sondern auch vor rassistischer und anderer Diskriminierung. Daher läge es nahe, das Tatbestandsmerkmal des sexuellen Bezugs zu streichen.
- Der Tatbestand des BeschSchG ist den europarechtlichen Vorgaben anzugleichen. Das Vorsatzerfordernis sollte gestrichen, die Folgenorientierung betont werden. Die Arbeit mit Regelbeispielen scheint angesichts der Definitionsunsicherheiten in der Praxis sinnvoll, sollte aber auf den Bezug zum Strafrecht verzichten, da damit nachweislich negative Effekte erzeugt werden.
- Belästigungen nach der europarechtlichen Vorgabe sind per se unerwünschte Verhaltensformen, es sei denn, sie sind ausdrücklich erwünscht. Das Ablehnungserfordernis, das vor Gericht nicht selten zu einer Gegenwehr-Anforderung wird, sollte entfallen und durch das von Gerichten teilweise bereits genutzte Kriterium der Unerwünschtheit ersetzt werden.
- Die derzeit disparate Mobilisierung des BeschSchG lässt sich beheben, wenn ein Gesetz ausdrücklich die Anspruchskonstellationen normieren würde, die bei sexueller Belästigung auftreten können. Das betrifft Ansprüche der Betroffenen gegen Belästiger und gegen Arbeitgeber (zu den unterschiedlichen Sanktionen sogleich), Ansprüche der Arbeitgeber gegen Belästiger und Ansprüche der Betriebsräte oder auch der Ansprechstellen gegen Belästiger und gegen Arbeitgeber. Demgegenüber ergeben sich die Abwehrrechte des Belästigers aus dem üblichen arbeitsrechtlichen Instrumentarium.
- Die Sanktionen gegen sexuelle Belästigung sollten den europarechtlichen Vorgaben, den Bedürfnissen der Betroffenen und den Vorstellungen auch der Personalverantwortlichen angepasst werden. Dann steht im Vordergrund die Verhaltensverantwortung des Belästigers für sein Tun, gegen den Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche gegeben sein müssen. Daneben tritt die Schutzverantwortung der Arbeitgeber, die sich insbeson-





- dere auf Verfahren, die Nutzung der arbeitsrechtlichen Sanktionspalette und Prävention erstreckt. Die derzeitige Fokussierung des BeschSchG auf die Arbeitgeberpflichten wird dagegen nicht implementiert.
- Im Hinblick auf die Beweislage sind Verbesserungen gefordert. Insofern Recht gegen sexuelle Belästigung vor Diskriminierung schützt, sind Beweiserleichterungen angebracht. Sie können sich an dem Beispiel des § 611a BGB und den europäischen Richtlinien orientieren. Für die Praxis wäre es hilfreich, einen diskriminierenden Umgang mit Fragen der Glaubhaftigkeit durch Zweifel an der Glaubwürdigkeit von Zeuginnen eventuell auch legislativ (im Beweisrecht) zu unterbinden.
  - Angesichts der Tatsache, dass nichtkontradiktorische Verfahren wie Mediation in Fällen sexueller Belästigung als sehr problematisch eingeschätzt werden, sollte darüber nachgedacht werden, hier eine Ausnahme vom Zwang zur Güteverhandlung nach § 54 Abs. 1 ArbGG zu etablieren. Es ist davon auszugehen, dass in den Betrieben immer schon Einigungsversuche stattfinden und der Gang zu den Gerichten die Ultima Ratio darstellt, in der ein Verweis auf eine Güteverhandlung nicht mehr produktiv ist.
  - Die für die Betroffene im BeschSchG verankerten Rechte laufen teilweise ins Leere. Dies gilt insbesondere für das Leistungsverweigerungsrecht. Das führt nicht zwingend zur Streichung, aber zu einer realistischen Einschätzung der erforderlichen Schutzmechanismen.
  - Die Regelung zum Beschwerdeverfahren wird in der Praxis kaum umgesetzt. Wenige klare Vorgaben – Anonymität, Ansprechstellen (dazu auch unter 2.), Schutz der Betroffenen – erscheinen hier sinnvoll; Details sollten der Gestaltung durch die Akteure überlassen werden.
  - Die Präventionspflicht des BeschSchG wird in der Praxis ebenfalls kaum umgesetzt. Ohne Sanktion oder Anspruchsbewehrung laufen derartige legislative Appelle leer. Hier sind entweder Bemühungen um die Akteure erforderlich (unter 2.) oder aber deutlichere Vorgaben nötig.

## 2. Die Akteure

- Alle Akteure zeichnen sich durch relative Unkenntnis des BeschSchG aus. Daher sind **Vorkehrungen zur Bekanntheit** zu treffen. § 7 BeschSchG genügt nicht. Das Beispiel weniger Betriebe, Regeln gegen sexuelle Belästigung Beschäftigten individuell und als Teil des Arbeitsvertrages mitzuteilen, könnte aufgegriffen werden. Des Weiteren sind Anstrengungen erforderlich, Recht gegen Diskriminierung auch den juristischen Akteuren nahe zu bringen. Es bietet sich an, anstelle eines marginalen Sondergesetzes im Arbeitsschutz eine besser positionierte Regelung gegen Diskriminierung zu etablieren. Der Marginalisierung und Abwertung wäre entgegengewirkt, wenn Recht gegen (sexuelle) Belästigung im allgemeinen Zivilrecht bzw. dem Individualarbeitsrecht verankert wäre. Das hätte den Publikationsvorteil und den weiteren Vorteil, dass die von Betroffenen benötigte ausdrückliche Kompensationsregelung dort ohnehin ihren Ort hat.



- Es sollten verstärkt Anstrengungen unternommen werden, um **Stereotype** und diskriminierende Rollenzuweisungen gerade bei entscheidungsmächtigen Akteuren zu **bekämpfen**. Insbesondere die Abwehrhaltungen und Definitionsunsicherheiten, die diese Untersuchung aufzeigt, lassen sich beseitigen. Im Hinblick auf deutlich benachteiligende Wertungen müssen dagegen gesetzliche Ansprüche (dazu 1.) greifen.
- Die Untersuchung zeigt, dass gerade in kleineren Betrieben nur **außerbetriebliche Stellen** eine Schutzfunktion erfüllen können. Aber auch in größeren Betrieben sind innerbetrieblichen Ansprechpersonen für ein entschiedenes Vorgehen gegen Belästigung nicht selten die Hände gebunden. Europarecht fordert außerbetriebliche Einrichtungen nun ohnehin. Bestenfalls sollten Ansprechstellen sowohl inner- wie auch außerhalb der Betriebe eingerichtet werden. Entscheidend ist, dass die dort Tätigen **Schulungen** zur Problematik erhalten.
- Schutz vor sexueller Belästigung bieten nur differenzierte, vorab bekannte **Beschwerdeverfahren** (ausführlich dazu **D.VI.**). Diese beinhalten u. a.:
  - geschulte Ansprechpersonen, mehrere Personen verschiedenen Geschlechts an verschiedenen Stellen des Betriebes,
  - durchschaubare, im Betrieb allgemein bekannte Verfahren,
  - Schutz der Anonymität der Betroffenen,
  - deutliches Engagement der Betriebsleitung gegen Belästigung.



# F.

## Anhang

### Literatur zur Umsetzung des BeschSchG

#### Juristische Literatur

- AARON, BENJAMIN, COMBATING SEXUAL HARASSMENT AT WORK: COMPARATIVE NOTES AND COMMENT, IN: SCRITTI IN ONORE DI GINO GIUGNI II, STUDI SUL LA UORO, BARI: CACUCCI, 1999, S. 1377–1391.
- APPEL, HELGA U. A., HANDBUCH ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IM ARBEITSRECHT: GESETZLICHE GRUNDLAGEN, PRAXISBEISPIELE, HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN, STUTTGART; MÜNCHEN; HANNOVER; BERLIN; WEIMAR; DRESDEN: BOORBERG, 1998.
- BAER, SUSANNE, PORNOGRAPHY AND SEXUAL HARASSMENT IN THE EU: SEXUAL POLITICS IN THE EUROPEAN UNION, IN: ELLMANN, AMY (HG.), WOMEN AND THE EUROPEAN UNION, PROVIDENCE; OXFORD: 1996, S. 51–65.
- BAER, SUSANNE, SEXUELLE BELÄSTIGUNG, MORALISIERUNG UND HIERARCHISIERUNGSVERBOT: EINE ANMERKUNG ZUM BESCHÄFTIGTENSCHUTZGESETZ UND ZU RECHT GEGEN DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND UND DEN USA, ANSPRÜCHE, HEFT 2, 1997, S. 16–20.
- BAER, SUSANNE, WÜRDE ODER GLEICHHEIT?, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1995.
- BATTIS, ULRICH, BUNDESBEAMTENGESETZ, MÜNCHEN: C. H. BECK, 1980.
- BAUER, JOBST-HUBERTUS, EUROPÄISCHE ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIEN UND IHR EINFLUSS AUF DAS DEUTSCHE ARBEITSRECHT, NEUE JURISTISCHE WOCHENSCHRIFT (NJW), 2001, S. 2672–2676.
- BERGER-DELHEY, ULF, ZWEITES GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ?, ZEITSCHRIFT FÜR TARIF-, ARBEITS- UND SOZIALRECHT DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES (ZTR), HEFT 7, 1993, S. 267–270.
- BERKOWSKY, WILFRED, DIE VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG TEIL 2, 6. JG., NEUE ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSRECHT RECHTSPRECHUNGS-REPORT (NZA-RR), HEFT 2, 2001, S. 57–76.
- BERTELSMANN, KLAUS, FRAUENDISKRIMINIERUNG. SEXUELLE BEEINTRÄCHTIGUNG IM BETRIEB, ARBEITSRECHT IM BETRIEB (AiB), HEFT 6, 1987, S. 123–137.
- BERTELSMANN, KLAUS, SCHADENSERSATZ BEI FRAUENDISKRIMINIERUNG, ARBEITSRECHT IM BETRIEB (AiB), HEFT 11, 1987, S. 268–271.
- BERTELSMANN, KLAUS, PFARR, HEIDE M., DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN BEI DER EINSTELLUNG UND BEFÖRDERUNG, DER BETRIEB (DB) 1984, S. 1297–1301.
- BERTELSMANN, KLAUS U. A., HANDBUCH ZUR FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, BAND I, NEUWIED; KRITTEL; BERLIN: LUCHTERHAND, 1993.
- CARTER, VICTORIA A., WORKING ON DIGNITY: EC INITIATIVES ON SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE, VOL. 2, JOURNAL OF INTERNATIONAL LAW AND BUSINESS, HEFT 3, 1992, S. 436–451.
- CLAUSSEN, HANS RUDOLF; JANZEN, WERNER, BUNDESDISZIPLINARORDNUNG: HANDKOMMENTAR UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES MATERIELLEN DISZIPLINARRECHTS, 8. AUFLAGE, KÖLN U. A.: CARL HEYMANNS VERLAG, 1995.
- CODD, PAULINE, REMEDIES FOR SEXUAL HARASSMENT: AN OVERVIEW OF A RECENT DECISION, EMPLOYMENT LAW REPORT, HEFT 4, 1994, S. xxxi–xl.
- DAU, KLAUS, WEHRDISZIPLINARORDNUNG: KOMMENTAR, 3. AUFLAGE, MÜNCHEN: VERLAG FRANZ VAHLEN, 1998.



- DÄUBLER, WOLFGANG, DAS ARBEITSRECHT 2: LEITFADEN FÜR ARBEITNEHMER, 10. AUFLAGE, REINBEK BEI HAMBURG: ROWOHLT, 1995.
- DEGEN, BARBARA, FRAUENDISKRIMINIERUNG: SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, DER PERSONALRAT, HEFT 7, 1988, S. 174–178.
- DEGEN, BARBARA, FRAUEN HABEN EIN RECHT AUF SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, 5. JG., ZWEIWOCHEN DIENST, HEFT 57, 1991, S. 6.
- DEGEN, BARBARA, NEUE RECHTSPRECHUNG ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, DER PERSONALRAT, HEFT 1, 1999, S. 8–13.
- DEGEN, BARBARA, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ – DAS BESCHÄFTIGTENSCHUTZGESETZ, 12. JG., DER PERSONALRAT, HEFT 4, 1995, S. 145–149.
- DEGEN, BARBARA, SEXUELLE GEWALT AM ARBEITSPLATZ, STREIT, HEFT 4, 1991, S. 139–146.
- DEGEN, BARBARA, SEXUELLE GEWALT AM ARBEITSPLATZ, DER EINFLUSS DER FRAUEN, DIE MACHT DER MÄNNER, STREIT, HEFT 4, 2001, S. 149–158.
- DEGEN, BARBARA; GEISWEID, HEIKE, RECHTSRATGEBER FRAUEN IM BERUF, REINBEK BEI HAMBURG: ROWOHLT, 1995.
- DEGEN, BARBARA; PLOGSTEDT, SIBYLLE, NEIN HEISST NEIN!, MÜNCHEN; ZÜRICH: PIPER, 1992.
- DIETERICH, THOMAS U. A. (HG.), ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT, 2. AUFLAGE, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2001. ZITIERT: ERFURTER KOMMENTAR, 2001.
- DINE, JANET; WATT, BOB, SEXUAL HARASSMENT: MOVING AWAY FROM DISCRIMINATION, THE MODERN LAW REPORT, HEFT 259/261, 1996, S. 343–363.
- DÖRNER, KLEMENS; LUCZAK, STEFAN; WILDSCHÜTZ, MARTIN, HANDBUCH ARBEITSRECHT, 3. AUFLAGE, NEUWIED; KRIFTTEL: LUCHTERHAND, 2002.
- DREIER, HORST (HG.), GRUNDGESETZ: KOMMENTAR, BAND II, ARTIKEL 20–82, TÜBINGEN: MOHR SIEBECK, 1998.
- EBERT, FRANK, DAS NEUE DISZIPLINARRECHT: LEITFADEN FÜR DEN ÖFFENTLICHEN DIENST, STUTTGART U. A.: BOORBERG, 2002.
- ECKERTZ-HÖFER, MARION, FRAUENGLEICHSTELLUNGSGESETZE DES BUNDES UND DER LÄNDER, ARBEIT UND RECHT (ARBUR), HEFT 12, 1997, S. 470–474.
- ENNEMANN, BERND, GRIESE KLAUS, TAKTIK DES ARBEITSGERICHTSPROZESSES, BERLIN: VERLAG FÜR DIE RECHTS- UND ANWALTSPRAXIS, 2000.
- FISCHER, HANS GEORG, EUROPARECHT, 3. AUFLAGE, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2001.
- GEYR, MARCO R. W., DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ VON ARBEITNEHMERN DURCH WILLKÜR- UND DISKRIMINIERUNGSVERBOTE IM DEUTSCHEN UND AMERIKANISCHEN RECHT, FRANKFURT AM MAIN: LANG, 2000.
- GERHARD, UTE: WARUM RECHTSMEINUNGEN UND UNRECHTSERFAHRUNGEN VON FRAUEN NICHT ZUR SPRACHE KOMMEN, 5 ZEITSCHRIFT FÜR RECHTSSTOZIOLOGIE 1984, S. 220–234.
- GRILLO, TINA, MEDIATION ALS ALTERNATIVE? – RISIKEN DES MEDIATIONSVERFAHRENS FÜR FRAUEN (TEIL 1), 19 STREIT 3/2001.
- HANAU, PETER; STEINMEYER, HEIZ-DIETRICH; WANK, ROLF, HANDBUCH DES EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHTS, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2002.
- HAVERKATE, GÖRG U. A. (HG.), CASEBOOK ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT DER EU, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.
- HERZOG, ULRICH, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ IM US-AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN RECHT, HEIDELBERG: VERLAG RECHT UND WIRTSCHAFT, 1997.
- HOHMANN, HARALD, THESEN ZUR WEITERENTWICKLUNG DES BESCHÄFTIGTENSCHUTZGESETZTES MIT DEM ZIEL EINES BESSEREN SCHUTZES VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, ZEITSCHRIFT FÜR RECHTSPOLITIK (ZRP), HEFT 5, 1995, S. 167–169. ZITIERT: HOHMANN, 1995 (1).
- HOHMANN, HARALD, MOORS, CHRISTIANE, SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ IM RECHT DER USA (UND DEUTSCHLANDS), 28. JG., KRITISCHE JUSTIZ (KJ), 1995, S. 152–171. ZITIERT: HOHMANN, 1995 (2).



- HOYNINGEN-HUENE V., GERRICK, BELÄSTIGUNGEN UND BELEIDIGUNGEN VON ARBEITNEHMERN DURCH VORGESETZTE, BETRIEBS-BERATER (BB), HEFT 31, 1991, S. 2215–2221.
- HOYNINGEN-HUENE V., GERRICK; LINCK, RÜDIGER, KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ: KOMMENTAR, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2002.
- HUMMER, WALDEMAR; SIMMA, BRUNO; VEDER, CHRISTOPH, EUROPARECHT IN FÄLLEN: DIE RECHTSPRECHUNG DES EUGH, DES EUG UND DEUTSCHER UND ÖSTERREICHISCHER GERICHTE, 3. AUFLAGE, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESellschaft, 1999.
- HUSBANDS, ROBERT, SEXUAL HARASSMENT LAW IN EMPLOYMENT: AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE, VOL. 131, INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, HEFT 6, 1992, S. 535–559.
- JARRAS, HANS D.; PIEROTH, BODO, GRUNDGESETZ FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 6. AUFLAGE, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2002.
- KITTNER, MICHAEL; TRITTIN, WOLFGANG, KÜNDIGUNGSSCHUTZRECHT: KOMMENTAR FÜR DIE PRAXIS ZUM KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ UND DEN ANDEREN KÜNDIGUNGSVORSCHRIFTEN, KÖLN: BUND-VERLAG, 1997.
- KITTNER, MICHAEL; ZWANZIGER, BERTRAM (HG.), ARBEITSRECHT: HANDBUCH FÜR DIE PRAXIS, FRANKFURT AM MAIN: BUND-VERLAG, 2001.
- KOLLMER, NORBERT, AUSHANGPFLICHTIGE ARBEITSSCHUTZGESETZE IM BETRIEB, DER BETRIEB (DB), HEFT 33, 1995, S. 1662–1665.
- KRIMPHOVE, DIETER, EUROPÄISCHES ARBEITSRECHT, 2. AUFLAGE, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2001.
- KUHLMANN, ELLEN, GEGEN DIE SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, JURISTISCHE PRAXIS UND HANDLUNGSPERSPEKTIVEN, PFAFFENWEILER: CENTAURUS-VERLAG, 1996.
- KUMMER, KATHRIN, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AUS STRAFRECHTLICHER SICHT, BERN U. A.: HAUPT, 2002.
- LESTER, TONI P., SOME REFLECTIONS ON THE EUROPEAN COMMUNITY'S CODE OF CONDUCT ON SEXUAL HARASSMENT, JOURNAL OF SOCIAL WELFARE AND FAMILY LAW, HEFT 3, 1994, S. 354–359.
- LINDE, GODELA, BESCHWERDE UND EINIGUNGSSTELLENVERFAHREN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, ARBEIT UND RECHT (ARBUr), HEFT 11, 1995, S. 398–399.
- LINDE, GODELA, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, BETRIEBS-BERATER (BB), HEFT 34, 1994, S. 2412–2417.
- LINDENA, BODO, ZWEITES GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ VERBESSERT DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ, BETRIEB UND WIRTSCHAFT (BuW) 1994, HEFT 4, S. 800–801.
- LEINEMANN, WOLFGANG (HG.), KASSELER HANDBUCH ZUM ARBEITSRECHT, BAND 2, 2. AUFLAGE, NEUWIED; KRITTEL: LUCHTERHAND, 2000.
- MACKINNON, CATHARINE A., SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN, A CASE OF SEX DISCRIMINATION, NEW HAVEN AND LONDON: YALE UNIVERSITY PRESS, 1979.
- MAUNZ, THEODOR; DÜRING, GUNTER (BEGR.), GRUNDGESETZ: KOMMENTAR, BAND II, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2002, STAND: JUNI 2002.
- MÄSTLE, TOBIAS, DER ZIVILRECHTLICHE SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, BERLIN: DUNCKER UND HUMBLOT, 2000.
- MÄSTLE, TOBIAS, SEXUELLE BELÄSTIGUNGEN IM BETRIEB—ANGEMESSENE REAKTIONSMÖGLICHKEITEN DES ARBEITGEBERS, 57. Jg., BETRIEBS-BERATER (BB), HEFT 5, 2002, S. 250–252.
- MIEBACH, KLAUS, AUS DER RECHTSPRECHUNG DES BUNDESGERICHTSHOFS ZU MATERIELL-RECHTLICHEN FRAGEN DES SEXUALSTRAFRECHTS, NEUE ZEITSCHRIFT FÜR STRAFRECHT (NSTZ), HEFT 5, 1993, S. 223–228.
- MITTMANN, ANDREAS, DAS ZWEITE GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ – EINE ÜBERSICHT, NEUE JURISTISCHE WOCHENSCHRIFT (NJW), HEFT 47, 1994, S. 3048–3054.
- MORGAN, PHOEBE A., RISKING RELATIONSHIPS: UNDERSTANDING THE LITIGATION CHOICES OF SEXUALLY HARASSED WOMEN, VOL. 33, LAW & SOCIETY REPORT, HEFT 1, 1999, S. 67–91.
- OEKER, HARTMUT; PREIS, ULRICH, RECHT DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER EUROPÄISCHEN UNION, HEIDELBERG: FORKEL-VERLAG, 1996.



- OPPERMANN, THOMAS, EUROPARECHT, 2. AUFLAGE, MÜNCHEN: BECK'SCHE VERLAGSBUCHHANDLUNG, 1999.
- PALANDT, BÜRGERLICHES GESETZBUCH, 61. AUFLAGE, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2002.
- PFARR, HEIDE; BERTELSMANN, KLAUS, GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ: ZUM VERBOT DER UNMITTELBAREN UND DER MITTELBAREN DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN IM ERWERBSLEBEN, WIESBADEN: HESSENDIENST DER STAATSKANZLEI IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER ZENTRALSTELLE FÜR FRAUENFRAGEN BEIM HESSISCHEN MINISTERPRÄSIDENTEN, 1985.
- RECHTSPRECHUNG SCHNELLDIENST, VERGEWALTIGUNG NICHT ARBEITSUNFALL, ARBEIT UND RECHT (ARBUR), HEFT 8, 2001, S. 311–312.
- REICHE, ASTRID, ANMERKUNGEN ZU EINER NEUFASSUNG DES § 611 A BGB, ZEITSCHRIFT FÜR TARIF-, ARBEITS- UND SOZIALRECHT DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES (ZTR), HEFT 1, 1994, S. 6–10.
- RITZE, KLAUS, DIE „SEXUALBELEIDIGUNG“ NACH § 185 StGB UND DAS VERFASSUNGSGEBOT „NULLA POENA SINE LEGE“, JURISTENZEITUNG (JZ), HEFT 3, 1980, S. 91–95.
- RUPPERT, ERNST, DISZIPLINARRECHT DES BUNDES: SOZIOLOGIE ABWEICHENDEN VERHALTENS, REGENSBURG: WALHALLA UND PRAETORIA VERLAG, 1981.
- SAGUY, ABIGAIL C., EMPLOYMENT DISCRIMINATION OR SEXUAL VIOLENCE?, DEFINING SEXUAL HARASSMENT IN AMERICAN AND FRENCH LAW, VOL. 34, LAW & SOCIETY, NUMBER 4, 2000, S. 1091–1128.
- SCHAEFER, PEER; WOLF, JENS, STRAFBARKEITSLÜCKE SEXUELLE BELÄSTIGUNG – REGELUNGSBEDÜRFTIG ODER POLITISCH GEWOLLT?, ZEITSCHRIFT FÜR RECHTSPOLITIK (ZRP), HEFT 1, 2001, S. 27–34.
- SCHAUB, GÜNTER, ARBEITSRECHTSHANDBUCH, SYSTEMATISCHE DARSTELLUNG UND NACHSCHLAGWERK FÜR DIE PRAXIS, 9. AUFLAGE, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2000.
- SCHIEK, DAGMAR, 2. GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ – ÄNDERUNGEN DES ARBEITSRECHTE, ARBEITSRECHT IM BETRIEB (AIB), HEFT 8, 1994, S. 450–460.
- SCHIEK, DAGMAR, DIE SCHNECKE KRIECHT RÜCKWÄRTS: DAS ZWEITE GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ, STREIT, HEFT 1, 1995, S. 3–13.
- SCHIEK, DAGMAR U. A., FRAUENGLEICHSTELLUNGSGESETZE DES BUNDES UND DER LÄNDER: KOMMENTAR FÜR DIE PRAXIS ZUM BUNDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ UND DEN GLEICHSTELLUNGSGESETZEN, GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZEN UND FRAUENFÖRDERGESETZEN DER LÄNDER, 2. AUFLAGE, FRANKFURT AM MAIN: BUND-VERLAG, 2002.  
ZITIERT: KOMMENTAR FRAUENGLEICHSTELLUNGSGESETZE II.
- SCHIEK, DAGMAR U. A., FRAUENGLEICHSTELLUNGSGESETZE DES BUNDES UND DER LÄNDER: KOMMENTAR ZUM FRAUENFÖRDERGESETZ FÜR DEN BUNDESDIENST UND ZU DEN FRAUENFÖRDERGESETZEN, GLEICHSTELLUNGSGESETZEN UND GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZEN DER LÄNDER; MIT DEM BESCHÄFTIGTENSCHUTZGESETZ, KÖLN: BUND-VERLAG, 1996.  
ZITIERT: KOMMENTAR FRAUENGLEICHSTELLUNGSGESETZE I.
- SCHLACHTER, MONIKA, WEGE ZUR GLEICHBERECHTIGUNG: VERGLEICH DES ARBEITSRECHTS DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND UND DER VEREINIGTEN STAATEN, MÜNCHEN: BECK'SCHE VERLAGSBUCHHANDLUNG, 1993.
- SCHLATMANN, ARNE, BUNDESPERSONALVERTRETUNGSGESETZ UND ZWEITES GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ, 39. JG., DIE PERSONALVERTRETUNG (PERSV), HEFT 1, 1996, S. 1–8.
- SCHLIEMANN, HARALD, DAS ARBEITSRECHT IM BGB: KOMMENTAR, 2. AUFLAGE, BERLIN; NEW YORK: WALTER DE GRUYTER, 2002.
- SCHLÜCHTER, ELLEN (HG.), BOCHUMER ERLÄUTERUNGEN ZUM 6. STRAFRECHTSREFORMGESETZ, THÜNGERSHEIM; FRANKFURT AM MAIN: EUWI-VERLAG, 1998.
- SCHMIDT-DORRENBACH, HERIBERT, DREI NEUE ARBEITSGESETZE: AUSWIRKUNGEN AUF DIE BETRIEBLICHE PERSONALARBEIT, PERSONALFÜHRUNG (PERSF), HEFT 11, 1994, S. 1068–1072.
- SCHÖNKE, ADOLF; SCHRÖDER, HORST, STRAFGESETZBUCH: KOMMENTAR, MÜNCHEN: C. H. BECK, 2001.
- SCHWANDT, E. U., FRAUEN IN DER BUNDESWEHR, ZEITSCHRIFT FÜR BEAMTENRECHT (ZBR), HEFT 7, 2000, S. 226–236.
- SIECK, BRIGITTE, DIE RECHTSPRECHUNG ZUR SEXUALBELEIDIGUNG, JURISTENZEITUNG (JZ), 1991, S. 330–335.





- SIEK, BRIGITTE, SEXUELLES SELBSTBESTIMMUNGSRECHT UND VERGEWALTIGUNGSBEGRIFF, EIN BEITRAG ZUR GEGENWÄRTIGEN DISKUSSION EINER NEUFASSUNG DES § 177 StGB UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER STRAFBARKEIT DE LEGE LATA UND EMPIRISCHER GESICHTSPUNKTE, BERLIN, 1993.
- SLUPIK, VERA: WEIBLICHE MORAL VERSUS MÄNNLICHE GERECHTIGKEITSMATHEMATIK? ZUM GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN RECHTSBEWUSSTSEIN, IN: BRYDE, BRUN-OTTO/HOFFMANN-RIEM, WOLFGANG (HG.), RECHTSPRODUKTION UND RECHTSBEWUSSTSEIN, BADEN-BADEN 1988, S. 221–238.
- SPIESS, WALTER, ÖFFENTLICHES DIENSTRECHT BUND: KURZKOMMENTAR ZU DEN BEAMTENRECHTLICHEN KERNVORSCHRIFTEN, REGENSBURG: WALHALLA UND PRAETORIA VERLAG, 2000.
- STARCK, CHRISTIAN (HG.), DAS BONNER GRUNDGESETZ: KOMMENTAR, BAND 2, ARTIKEL 20 BIS 78, MÜNCHEN: VERLAG FRANZ VAHLEN, 2000.
- STEIN; JONAS (BEGR.), KOMMENTAR ZUR ZIVILPROZESSORDNUNG: BAND 3, §§ 253–299A, 21. AUFLAGE, TÜBINGEN: J. C. B. MOHR, 1997.
- STEIN; JONAS (BEGR.), KOMMENTAR ZUR ZIVILPROZESSORDNUNG: BAND 4, TEILBAND 1, §§ 300–347, 21. AUFLAGE, TÜBINGEN: J. C. B. MOHR, 1998.
- STEIN; JONAS (BEGR.), KOMMENTAR ZUR ZIVILPROZESSORDNUNG: BAND 4, TEILBAND 2, §§ 348–510B, 21. AUFLAGE, TÜBINGEN: J. C. B. MOHR, 1999.
- VAHLE, JÜRGEN, SCHUTZ GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ PER GESETZ? – ANMERKUNGEN ZUM SOGENANN- TEN BESCHÄFTIGTENSCHUTZGESETZ, ZEITSCHRIFT FÜR BEAMTENRECHT (ZBR), HEFT 12, 1994, S. 374–377.
- WADDINGTON, LISA; BELL, MARK, MORE EQUAL THAN OTHERS: DISTINGUISHING EUROPEAN UNION EQUALITY DIRECTIVES, COMMON MARKET LAW REVIEW, HEFT 38, 2001, S. 587–611.
- WARSCHKOW, SIGURD, MOBBING UNTERBINDEN: RECHTLICHE MÖGLICHKEITEN GEGEN MOBBING IM BETRIEB, ARBEITS- RECHT IM BETRIEB (AIB), HEFT 8, 1995, S. 509–513.
- WICKLER, PETER, WERTORIENTIERUNGEN IN UNTERNEHMEN UND GERICHTLICHER MOBBINGSCHUTZ, DER BETRIEB (DB), HEFT 9, 2002, S. 477–484.
- WILHELM, JENS PHILIPP, STRAFGESETZBUCH: SYNOPTISCHE GEGENÜBERSTELLUNG DER NEUEN FASSUNG DURCH DAS SECHS- TE GESETZ ZUR REFORM DES STRAFRECHTS UND DER ALTEN FASSUNG VOM 31. JANUAR 1998, MÜNCHEN: C. H. BECK, 1998.
- WORZALLA, MICHAEL, DAS BESCHÄFTIGTENSCHUTZGESETZ IN DER PRAXIS, NEUE ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSRECHT (NZA), HEFT 22, 1994, S. 1016–1021. ZITIERT: WORZALLA, 1994 (1).
- WORZALLA, MICHAEL, DAS ZWEITE GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ: AUSWIRKUNGEN AUF DIE BETRIEBLICHE PRAXIS, PER- SONALFÜHRUNG (PERSF), HEFT 9, 1994, S. 822–828. ZITIERT: WORZALLA, 1994 (2).
- WORZALLA, MICHAEL, DIE FOLGEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHER DISKRIMINIERUNG NACH DEM 2. GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZ, DER BETRIEB (DB), HEFT 48, 1994, S. 2446–2449. ZITIERT: WORZALLA: 1994 (3).

## Methoden/Interdisziplinäre Literatur

- ALEMANN, ULRICH VON (HG.), POLITIKWISSENSCHAFTLICHE METHODEN. GRUNDRISS FÜR STUDIUM UND FORSCHUNG, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1995.
- ARNOLD, JÜRIG, DIE ARBEITSGERICHTSBARKEIT: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsge- RICHTSVERBANDES, NEUWIED; KRITTEL, BERLIN: HERMANN LUCHTERHAND VERLAG, 1994.
- ARNTZEN, FRIEDRICH, PSYCHOLOGIE DER ZEUGENAUSSAGE, SYSTEM DER GLAUBWÜRDIGKEITSMERKMALE, 3. AUFLAGE, MÜNCHEN: C. H. BECK, 1993.
- BAL, MIEKE, ON MEANING MAKING. ESSAYS IN SEMIOTICS, SONOMA (CALIFORNIA): POLEBRIDGE PRESS, 1994.
- BAL, MIEKE, ON STORY TELLING. ESSAYS IN NARRATOLOGY, SONOMA (CALIFORNIA): POLEBRIDGE PRESS, 1991.
- BARTHES, ROLAND, MYTHEN DES ALLTAGS, FRANKFURT AM MAIN: SUHRKAMP, 1982.



- BEAUVOIR, SIMONE DE, DAS ANDERE GESCHLECHT: SITTE UND SEXUS DER FRAU. NEUÜBERSETZUNG, REINBEK BEI HAMBURG: ROWOHLT, 1992.
- BEHNKE, CORNELIA; MEUSER, MICHAEL, GESCHLECHTERFORSCHUNG UND QUALITATIVE METHODEN, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 1999.
- BERGER, PETER L.; LUCKMANN, THOMAS, DIE GESELLSCHAFTLICHE KONSTRUKTION DER WIRKLICHKEIT. EINE THEORIE DER WISSENSSOZIOLOGIE, FRANKFURT AM MAIN: FISCHER TASCHENBUCH, 1969.
- BLANKENBURG, ERHARD, DER ANTEIL GERICHTLICHER VERFAHREN BEI DER AUSTRAGUNG SOZIALER KONFLIKTE, IN: FRIEDMAN, LAWRENCE M. UND MANFRED REHBINDER (HRSG.), ZUR SOZIOLOGIE DES GERICHTSVERFAHRENS, JAHRBUCH FÜR RECHTSOZIOLOGIE UND RECHTSTHEORIE, BAND IV, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1976, S. 84–97.
- BLANKENBURG, ERHARD, DIE IMPLEMENTATION VON RECHT ALS PROGRAMM, IN: MAYNTZ, RENATE (HG.), IMPLEMENTATION POLITISCHER PROGRAMME: EMPIRISCHE FORSCHUNGSBERICHTE, KÖNIGSTEIN/TAUNUS: VERLAGSGRUPPE ATHENÄUM, HAIN, SCRIPTOR, HANSTEIN, 1980, S. 127–235.
- BLANKENBURG, MOBILISIERUNG DES RECHTS. EINE EINFÜHRUNG IN DIE RECHTSOZIOLOGIE, BERLIN; HEIDELBERG: SPRINGER VERLAG, 1995.
- BLANKENBURG, ERHARD, RECHTSOZIOLOGIE UND WIRKSAMKEITSFORSCHUNG, IN: SCHRECKENBERGER, WALDEMAR (HG.), GESETZGEBUNGSLEHRE: GRUNDLAGEN – ZUGÄNGE – ANWENDUNG, STUTTGART U. A.: KOHLHAMMER, 1986, S. 109–120.
- BLANKENBURG, ERHARD, ÜBER DIE UNWIRKSAMKEIT VON GESETZEN, ARCHIV FÜR RECHTS- UND SOZIALPHILOSOPHIE (ARSP), BAND LXIII/, HEFT 1, 1977, S. 31–58.
- BLANKENBURG, ERHARD; GAWRON, THOMAS; ROGOWSKI, RALF, ZUR ANALYSE UND THEORIE DER IMPLEMENTATION VON GERICHTSENTSCHEIDUNGEN, DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG (DÖV), HEFT 7, 1986, S. 274–285.
- BLANKENBURG, ERHARD; VOIGT, RÜDIGER (HG.), IMPLEMENTATION VON GERICHTSENTSCHEIDUNGEN, JAHRBUCH FÜR RECHTSOZIOLOGIE UND RECHTSTHEORIE, Bd. XI, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1987.
- BRAND, JÜRGEN; STREMPER, DIETER (HG.), SOZIOLOGIE DES RECHTS. FESTSCHRIFT FÜR ERHARD BLANKENBURG ZUM 60. GEBURTSTAG, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1998.
- BRINK, STEFAN, ÜBER DIE RICHTERLICHE ENTSCHEIDUNGSBEGRÜNDUNG, FRANKFURT AM MAIN: LANG, 1999.
- BRYDE, BRUN-OTTO; HOFFMANN-RIEM, WOLFGANG (HG.), RECHTSPRODUKTION UND RECHTSBEWUSSTSEIN, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1988.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, ERGEBNISSE DER STATISTIK DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT 2001.
- BUSSMANN, KAI-D., DIE ENTDECKUNG DER INFORMALITÄT. ÜBER AUSHANDLUNGEN IN STRAFVERFAHREN UND IHRE JURISTISCHE KONSTRUKTION, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1991.
- BUTLER, JUDITH, DAS UNBEHAGEN DER GESCHLECHTER, FRANKFURT AM MAIN: SUHRKAMP, 1991.
- BUTLER, JUDITH, VARIATIONS ON SEX AND GENDER: BEAUVOIR, WITTING AND FOUCAULT, IN: BENHABIB, SEYLA; CORNELL, DRUCILLA (HG.), FEMINISM AS CRITIQUE: ESSAYS ON THE POLITICS OF GENDER IN LATE-CAPITALIST SOCIETIES, CAMBRIDGE: POLITY PRESS, 1987, S. 128–142.
- BÜRKLE, JÜRGEN, RICHTERLICHE ALLTAGSTHEORIEN IM BEREICH DES ZIVILRECHTS, TÜBINGEN: MOHR, 1984.
- DEPPERMAN, ARNULF, GESPRÄCHE ANALYSIEREN. EINE EINFÜHRUNG IN KONVERSATIONSANALYTISCHE METHODEN, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 1999.
- DOBBERTHIEN, MARLIESE, INHALTSANALYTISCHE UNTERSUCHUNG WEIBLICHER ROLLENASKRIPTIONEN IM EHE- UND FAMILIENRECHT, DARGESTELLT AM BEISPIEL VON HÖCHSTRICHTERLICHEN ENTSCHEIDUNGEN, LEHRBÜCHERN UND KOMMENTAREN, HAMBURG 1978 (DISSERTATION).
- ESSER, JOSEF, VORVERSTÄNDNIS UND METHODENWAHL IN DER RECHTSFINDUNG, FRANKFURT AM MAIN: FISCHER TASCHENBUCH, 1972.
- ESTRICH, SUSAN B., SEX AT WORK, IN: HEINZELMANN, SUSAN SAGE; WISEMAN, ZIPPORAH BATSHAW (HG.), REPRESENTING WOMEN, LAW LITERATURE AND FEMINISM, DURHAM; LONDON: DUKE UNIVERSITY PRESS, 1994, S. 189–245.
- FLICK, UWE, QUALITATIVE FORSCHUNG: THEORIE, METHODEN, ANWENDUNG IN PSYCHOLOGIE UND SOZIALWISSENSCHAFTEN, 3. AUFLAGE, REINBEK BEI HAMBURG: ROWOHLT VERLAG, 1998.



- FREUD, SIGMUND, DAS UNBEHAGEN IN DER KULTUR, IN: FREUD, SIGMUND, GESAMMELTE WERKE XIV, 4. AUFLAGE, FRANKFURT AM MAIN: FISCHER, 1968, S. 421–506.
- FREUD, SIGMUND, ZUKUNFT EINER ILLUSION, IN: FREUD, SIGMUND, GESAMMELTE WERKE XIV, 4. AUFLAGE, FRANKFURT AM MAIN: FISCHER, 1968, S. 325–380.
- FREUD, SIGMUND, VORLESUNGEN ZUR EINFÜHRUNG IN DIE PSYCHOANALYSE, IN: FREUD, SIGMUND, GESAMMELTE WERKE XI, 6. AUFLAGE, FRANKFURT AM MAIN: FISCHER, 1969.
- FREY, JAMES H.; KUNZ, GERHARD; LÜSCHEN, GÜNTHER, TELEFONUMFRAGEN IN DER SOZIALFORSCHUNG: METHODEN, TECHNIKEN, BEFRAGUNGSPRAXIS, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1990.
- FRIEDMAN, LAWRENCE, M.; REHBINDER, MANFRED, (HG.), ZUR SOZIOLOGIE DES RICHTSVERFAHRENS, JAHRBUCH FÜR RECHTSOZIOLOGIE UND RECHTSTHEORIE, Bd. IV, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1976.
- FRÜH, WERNER, THEORIE DER INHALTSANALYSE, 3. AUFLAGE, MÜNCHEN: ÖLSCHLÄGER, 1991.
- FOUCAULT, MICHEL, DER WILLE ZUM WISSEN: SEXUALITÄT UND WAHRHEIT BAND 1, FRANKFURT AM MAIN: SUHRKAMP, 1989.
- GAWRON, THOMAS; ROGOWSKI, RALF, EFFEKTIVITÄT, IMPLEMENTATION UND EVALUATION, WIRKUNGSANALYSE AM BEISPIEL VON ENTSCHEIDUNGEN DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS, 17. JG., ZEITSCHRIFT FÜR RECHTSOZIOLOGIE, HEFT 2, 1996, S. 177–220.
- GRIMM, DIETER; MAIHOFFER, WERNER (HG.), GESETZGEBUNGSTHEORIE UND RECHTSPOLITIK, JAHRBUCH FÜR RECHTSOZIOLOGIE UND RECHTSTHEORIE, Bd. XIII, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, A8 1988.
- HOF, HAGEN; LÜBBE-WOLFF, GERTRUDE (HG.), WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT I: WIRKUNGEN UND ERFOLGSBEDINGUNGEN VON GESETZEN, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.
- HEINZELMAN, SUSAN SAGE; WISEMAN, ZIPPORAH BATSHAW (HG.), REPRESENTING WOMEN. LAW LITERATURE AND FEMINISM, DURHAM; LONDON: DUKE UNIVERSITY PRESS, 1994.
- HOFFMANN-RIEM, WOLFGANG; ROTTLEUTHNER, HUBERT; SCHÜTZE, FRITZ (MIT BEITRÄGEN VON), INTERAKTION VOR RICHT, BADEN-BADEN: NOMOS, 1978.
- JOST, FRITZ, SOZIOLOGISCHE FESTSTELLUNGEN IN DER RECHTSPRECHUNG DES BUNDESGERICHTSHOFS IN ZIVILSACHEN, BERLIN: DUNCKER UND HUMBLOT, 1979.
- KARPEN, ULRICH, DIE KOSTEN DER GESETZESAUSFÜHRUNG DURCH VERWALTUNG: GERICHTE, PRIVATE ALS ENTSCHEIDUNGSFAKTOR BEI DER GESETZGEBUNG – GESETZESWIRKUNGSANALYSE ALS TEIL DER GESETZGEBUNGSLEHRE, IN: HOF, HAGEN; SCHULTE, MARION (HG.), WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT III: FOLGEN VON RICHTSENTSCHEIDUNGEN, BADEN-BADEN: NOMOS, 2001, S. 329–335.
- KAUFMANN, ARTHUR, BEITRÄGE ZUR JURISTISCHEN HERMENEUTIK, 2. AUFLAGE, KÖLN; BERLIN; BONN; MÜNCHEN: CARL HEYMANNS VERLAG, 1993.
- KELLER, REINER, DISKURSANALYSE, IN: HITZLER, RONALD [HG.]: SOZIALWISSENSCHAFTLICHE HERMENEUTIK: EINE EINFÜHRUNG, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 1997, S. 309–333.
- KLATT, HANS-ADOLF, DIE RECHTSSCHUTZVERSICHERUNG ALS GEGENSTAND DER RECHTSTATSACHENFORSCHUNG, IN: BRAND, JÜRGEN; STREMPER, DIETER (HG.), SOZIOLOGIE DES RECHTS: Festschrift für ERHARD BLANKENBURG ZUM 60. GEBURTSTAG, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1998, S. 551–560.
- KIRCHHOFF, SABINE U. A., FRAGEBOGEN: DATENBASIS. KONSTRUKTION. AUSWERTUNG, 2. AUFLAGE, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 2001.
- KRACAUER, SIEGFRIED, FÜR EINE QUALITATIVE INHALTSANALYSE, IN: ÄSTHETIK UND KOMMUNIKATION, 1972, HEFT 5, S. 53–58.
- KROMREY, HELMUT, EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG. MODELLE UND METHODEN DER DATENAUSWERTUNG, 7. REVIDIERTE AUFLAGE, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 1995.
- LAMNEK, SIEGFRIED, QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG. BAND 1: METHODOLOGIE. BAND 2: METHODEN UND TECHNIKEN, 3., KORRIGIERTE AUFLAGE, WEINHEIM: BELTZ PSYCHOLOGIE VERLAGS UNION.



- LAUTMANN, RÜDIGER, ABBAU VON VORURTEILEN DURCH GESETZE, IN: REHBINDER, MANFRED; SCHLESKY, HELMUT (HG.), ZUR EFFEKTIVITÄT DES RECHTS, JAHRBUCH FÜR RECHTSZOLOGIE UND RECHTSTHEORIE, DÜSSELDORF: BERTELSMANN UNIVERSITÄTSVERLAG, 1972, S. 187–204.
- LAUTMANN, RÜDIGER, DIE GLEICHHEIT DER GESCHLECHTER UND DIE WIRKLICHKEIT DES RECHTS, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1990.
- LAUTMANN, RÜDIGER, NORM VERSUS TRIEB VERSUS NORM. ÜBER DIE JURISTISCHE DISZIPLINIERUNG DES SEXUELLEN, IN: BRAND, JÜRGEN; STREMPER, DIETER (HG.), SOZIOLOGIE DES RECHTS. FESTSCHRIFT FÜR ERHARD BLANKENBURG ZUM 60. GEBURTSTAG, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1998, S. 89–102.
- LEDWON, LENORA (HG.), LAW AND LITERATURE. TEXT AND THEORY, NEW YORK; LONDON: GARLAND PUBLISHING, 1996.
- LEGNARO, ALDO; AENGENHEISTER, ASTRID, DIE AUFFÜHRUNG VON STRAFRECHT, KLEINE ETHNOGRAPHIE GERICHTLICHEN VERHANDELNS, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.
- LEVINSON, SANFORD; MAILLOUX, STEVEN (HG.), INTERPRETING LAW AND LITERATURE: A HERMENEUTIC READER, EVANSTON: NORTHWESTERN UNIVERSITY PRESS, 1988.
- LUCKE, DORIS, RECHTSEFFIZIENZ, GESETZESAKZEPTANZ UND RECHTSBEWUSSTSEIN, IN: BRAND, JÜRGEN; STREMPER, DIETER (HG.), SOZIOLOGIE DES RECHTS. FESTSCHRIFT FÜR ERHARD BLANKENBURG ZUM 60. GEBURTSTAG, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1998, S. 221–231.
- LUEBBE-WOLFF, GERTRUDE, SCHLUSS-FOLGERUNGEN ZUR RECHTSWIRKSAMKEITSFORSCHUNG, IN: HOF, HAGEN; LÜBBE-WOLFF, GERTRUDE (HG.) WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT I: WIRKUNGEN UND ERFOLGSBEDINGUNGEN VON GESETZEN, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.
- LUHMANN, NIKLAS, FRAUEN, MÄNNER UND GEORGE SPENCER BROWN, 17. JG., ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE, HEFT 1, 1988, S. 47–71.
- MACKINNON, CATHERINE, NUR WORTE, FRANKFURT AM MAIN: FISCHER TASCHENBUCH, 1994.
- MACKINNON, CATHERINE, SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN, NEW HAVEN; LONDON: YALE UNIVERSITY PRESS, 1979.
- MAYRING, PHILIPP, EINFÜHRUNG IN DIE QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG: EINE ANLEITUNG ZU QUALITATIVEM DENKEN, MÜNCHEN: PSYCHOLOGIE-VERLAGSUNION, 1990.
- MORLOK, MARTIN; KÖLBEL, RALF; LAUNHARDT, AGNES, RECHT ALS SOZIALE PRAXIS: EINE SOZIOLOGISCHE PERSPEKTIVE IN DER METHODENLEHRE, RECHTSTHEORIE 31, HEFT 1, 2000, S. 15–46.
- OEVERMANN, ULRICH U. A., DIE METHODOLOGIE EINER „OBJEKTIVEN HERMENEUTIK“ UND IHRE ALLGEMEINE FORSCHUNGSLOGISCHE BEDEUTUNG IN DEN SOZIALWISSENSCHAFTEN, IN: SOEFFNER, HANS-GEORG (HG.), INTERPRETATIVE VERFAHREN IN DEN SOZIAL- UND TEXTWISSENSCHAFTEN, STUTTGART: J. B. METZLERSCHE VERLAGSBUCHHANDLUNG, 1979, S. 352–434.
- ORTLOFF, KARSTEN-MICHAEL, INWIEFERN BESTEHEN WECHSELWIRKUNGEN ZWISCHEN GESETZ UND GERICHTSENTSCHEIDUNG, ZWISCHEN GESETZGEBER UND GERICHT?, IN: HOF, HAGEN; SCHULTE, MARION (HG.), WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT III: FOLGEN VON GERICHTSENTSCHEIDUNGEN, BADEN-BADEN: NOMOS, 2001, S. 343–346.
- PFLÜGER, ALMUT, RECHTSTATSACHENFORSCHUNG IN DER PRAXIS: ANWENDUNGSBEISPIELE FÜR DIE VIELFALT DER FORSCHUNGSMÖGLICHKEITEN – VOM AKTENSTUDIUM BIS ZU REPRÄSENTATIVEN UMFRAGEN, IN: BRAND, JÜRGEN; STREMPER, DIETER (HG.), SOZIOLOGIE DES RECHTS: FESTSCHRIFT FÜR ERHARD BLANKENBURG ZUM 60. GEBURTSTAG, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1998, S. 561–568.
- PLETT, KONSTANZE, METHODISCHE HÜRDEN BEI DER ERMITTLUNG VON HINDERNISSEN AUF DEM WEG ZUR GLEICHBERECHTIGUNG DER FRAUEN, IN: HOF, HAGEN; LÜBBE-WOLFF, GERTRUDE (HG.), WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT I: WIRKUNGEN UND ERFOLGSBEDINGUNGEN VON GESETZEN, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.
- POPPER, KARL R., OBJEKTIVE ERKENNTNIS: EIN EVOLUTIONÄRER ENTWURF, 3. AUFLAGE, HAMBURG: HOFFMANN UND CAMPE, 1995.
- RAISER, THOMAS, DAS LEBENDE RECHT, 3. AUFLAGE, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.



- RAISER, THOMAS; VOIGT, RÜDIGER (HG.), DURCHSETZUNG UND WIRKUNG VON RECHTSENTSCHEIDUNGEN: DIE BEDEUTUNG DER IMPLEMENTATIONS- UND DER WIRKUNGSFORSCHUNG FÜR DIE RECHTSWISSENSCHAFT, BADEN-BADEN: NOMOS, 1990.
- RASEHORN, THEO, DER RICHTER ZWISCHEN TRADITION UND LEBENSWELT, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1989.
- RASTETTER, DANIELA, SEXUALITÄT UND HERRSCHAFT IN ORGANISATIONEN: EINE GESCHLECHTERVERGLEICHENDE ANALYSE, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1994.
- REHBINDER, MANFRED, SCHLESKY, HELMUT (HG.), ZUR EFFEKTIVITÄT DES RECHTS, JAHRBUCH FÜR RECHTSZOLOGIE UND RECHTSTHEORIE, BAND III, DÜSSELDORF: BERTELSMANN UNIVERSITÄTSVERLAG, 1972.
- REHBINDER, MANFRED, RECHTSKENNTNIS, RECHTSBEWUSSTSEIN UND RECHTSETHOS ALS PROBLEME DER RECHTSPOLITIK, IN: REHBINDER, MANFRED; SCHLESKY, HELMUT (HG.), ZUR EFFEKTIVITÄT DES RECHTS, JAHRBUCH FÜR RECHTSZOLOGIE UND RECHTSTHEORIE, Bd. III, DÜSSELDORF: BERTELSMANN UNIVERSITÄTSVERLAG, 1972, S. 25–46.
- REICHERTZ, JO, OBJEKTIVE HERMENEUTIK, IN: HITZLER, RONALD (HG.), SOZIALWISSENSCHAFTLICHE HERMENEUTIK: EINE EINFÜHRUNG, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 1997, S. 31–55.
- REICHERTZ, JO, VERSTEHENDE SOZIOLOGIE OHNE SUBJEKT? DIE OBJEKTIVE HERMENEUTIK ALS METAPHYSIK DER STRUKTUREN, 40. JG., KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE, 1988, HEFT 2, S. 207–222.
- RÖHL, KLAUS F., RECHTSZOLOGISCHE BEFUNDE ZUM VERSAGEN VON GESETZEN, IN: HOF, HAGEN; LÜBBE-WOLFF, GERTRUDE (HG.), WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT I: WIRKUNGEN UND ERFOLGSBEDINGUNGEN VON GESETZEN, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.
- ROTTLEUTHNER, HUBERT, EINFÜHRUNG IN DIE RECHTSZOLOGIE, DARMSTADT: WISSENSCHAFTLICHE BUCHGESELLSCHAFT, 1986.
- ROTTLEUTHNER, HUBERT: RECHTSZOLOGISCHE STUDIEN ZUR ARBEITSGERICHTSBARKEIT, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1994.
- ROTTLEUTHNER, HUBERT, WIRKUNGSFORSCHUNG IM BEREICH DES VERFAHRENSRECHTS, IN: HOF, HAGEN; LÜBBE-WOLFF, GERTRUDE (HG.), WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT I: WIRKUNGEN UND ERFOLGSBEDINGUNGEN VON GESETZEN, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1999.
- SANDER, JÜRGEN H. A., NORMTATSACHEN IM ZIVILPROZESS, BERLIN: DUNCKER UND HUMBLOT, 1998.
- SANDER, PETER, METHODISCHE PROBLEME EINER EFFEKTIVITÄTSANALYSE DES RECHTS – THESENHAFTÉ ÜBERLEGUNGEN – POINTIERTE ZUSAMMENFASSUNG, IN: HOF, HAGEN; SCHULTE, MARION (HG.), WIRKUNGSFORSCHUNG ZUM RECHT III: FOLGEN VON RICHTERSENTSCHEIDUNGEN, BADEN-BADEN: NOMOS, 2001, S. 337–341.
- SCHNEIDER, GERALD, HERMENEUTISCHE STRUKTURANALYSE VON QUALITATIVEN INTERVIEWS, 40. JG., KÖLNER ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE UND SOZIALPSYCHOLOGIE (KZSS), 1988, HEFT 2, S. 223–244.
- SCHMID, JEANNETTE; DROSDECK, THOMAS; KOCH, DETLEF, DER RECHTSFALL – EIN RICHTERLICHES KONSTRUKT, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1997.
- SCHÜTZ, ALFRED, DER SINNHAFTE AUFBAU DER SOZIALEN WELT, FRANKFURT AM MAIN: SUHRKAMP, 1974.
- SINZHEIMER, HUGO, ARBEITSRECHT UND RECHTSZOLOGIE: GESAMMELTE AUFSÄTZE UND REDEN, BAND 1 UND 2, IN: KAHN-FREUND, O.; RANN, T. (HG.), SCHRIFTENREIHE DER OTTO BRENNER STIFTUNG 4, FRANKFURT AM MAIN: EUROPÄISCHE VERLAGSANSTALT, 1976.
- ST. JOAN, JACQUELINE; McELHINEY, ANNETTE BENNINGTON (HG.), BEYOND PORTIA: WOMAN, LAW, AND LITERATURE IN THE UNITED STATES, BOSTON: NORTHEASTERN UNIVERSITY PRESS, 1997.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (HG.), STATISTISCHES JAHRBUCH, WIESBADEN, 2001.
- WASSERBURG, KLAUS VON, DIE INHALTSANALYSE IN DER RECHTSWISSENSCHAFT, RECHTSTHEORIE 12, 1981, S. 491–503.
- WERNET, ANDREAS, EINFÜHRUNG IN DIE INTERPRETATIONSTECHNIK DER OBJEKTIVEN HERMENEUTIK, LESKE UND BUDRICH: OPLADEN, 2000.



- WOLFF, STEPHAN, GLAUBWÜRDIGKEIT VON ZEUGEN UND IHREN AUSSAGEN ALS HANDLUNGS- UND DARSTELLUNGSPROBLEM, IN: KUMMER, HANS; WEINGART, PETER (HG.), RECHT UND VERHALTEN, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1994, S. 21–36.
- WOLFF, STEPHAN, TEXT UND SCHULD: DIE RHETORIK PSYCHIATRISCHER GERICHTSGUTACHTEN, BERLIN; NEW YORK: WALTER DE GRUYTER, 1995.
- WOLFF, STEPHAN; MÜLLER, HERMANN, KOMPETENTE SKEPSIS: EINE KONVERSATIONSANALYTISCHE UNTERSUCHUNG ZUR GLAUBWÜRDIGKEIT IN STRAFVERFAHREN, OPLADEN: WESTDEUTSCHER VERLAG, 1997. ZITIERT: WOLF U. A., 1997 (1).
- WOLFF, STEPHAN; MÜLLER, HERMANN, NORMALITÄT UND GLAUBWÜRDIGKEIT IM STRAFVERFAHREN, IN: FREHSEE, DETLEV; LÖSCHPER, GABI; SMAUS, GERLINDA (HG.), KONSTRUKTION DER WIRKLICHKEIT DURCH KRIMINALITÄT UND STRAFE, BADEN-BADEN: NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT, 1997, S. 221–247. ZITIERT: WOLF U. A., 1997 (2).

## Sexuelle Belästigung/Mobbing

- ADKINS, LISA, SEXUAL WORK AND THE EMPLOYMENT OF WOMEN IN THE SERVICE INDUSTRIES, IN: SAVAGE W.; WITZ A. (HG.), GENDER AND BUREAUCRACY, OXFORD: BLACKWELL, 1992, S. 207–228.
- BRAVO, ELLEN; CASSEY, ELLEN, THE 9 TO 5 GUIDE TO COMBATING SEXUAL HARASSMENT, NEW YORK; CHICHESTER; BRISBANE; TORONTO; SINGAPORE: JOHN WILEY, 1992.
- BRASZEIT, ANNE, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ: TAGUNGSDOKUMENTATION, DORTMUND: LANDESINSTITUT SOZIALFORSCHUNGSSTELLE, 1988.
- CONTE, ALBA, SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE, NEW YORK U. A.: WILEY, 1990.
- ESKENAZI, MARTIN; GALLEN, DAVID, SEXUAL HARASSMENT, KNOW YOUR RIGHTS, NEW YORK: CARROLL AND GRAF, 1992.
- ESSER, AXEL; WOLMERATH, MARTIN, MOBBING: DER RATGEBER FÜR BETROFFENE UND IHRE INTERESSENVERTRETUNG, 2. AUFLAGE, FRANKFURT AM MAIN, BUND-VERLAG, 1998.
- FÜHRING, MEIK, URSACHEN UND FUNKTIONEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, MÜNCHEN UND MERING: RAINER HAMPP VERLAG, 2001.
- GERHARD, ULRIKE; HEILIGER, ANITA; STEHR, ANNETTE (HG.), TATORT ARBEITSPLATZ: SEXUELLE BELÄSTIGUNG VON FRAUEN, MÜNCHEN: VERLAG FRAUENOFFENSIVE, 1992.
- GRÄNIG, GISELA (HG.), SEXUELLE GEWALT GEGEN FRAUEN – KEIN THEMA?, MÜNSTER; NEW YORK: WAXMANN VERLAG, 1993.
- GUTEK, BARBARA, SEXUALITY IN THE WORKPLACE: IMPACT OF SEXUAL BEHAVIOUR AND HARASSMENT ON WOMEN, MEN, AND ORGANIZATIONS, SAN FRANCISCO: JOSSEY-BASS, 1985.
- GUTEK, BARBARA; COHEN, AARON, SEX RATIOS, SEX ROLE SPILLOVER AND SEX AT WORK: A COMPARISON OF MEN'S AND WOMEN'S EXPERIENCES, IN: MILLS, ALBERT J.; TANCRED, PETA (HG.), GENDERING ORGANIZATIONAL ANALYSIS, LONDON, 1992, S. 133–150.
- HAUG, FRIGGA (HG.), LUSTMOLCHE UND KÖDERFRAUEN: POLITIK UM SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, HAMBURG: ARGUMENT VERLAG, 1997.
- HOLZBECHER, MONIKA; MESCHKUTAT, BÄRBEL, MOBBING AM ARBEITSPLATZ: INFORMATIONEN, HANDLUNGSSTRATEGIEN, SCHULUNGSMATERIALIEN, BREMERHAVEN: WIRTSCHAFTSVERLAG NW, VERLAG FÜR NEUE WISSENSCHAFTEN, 1998.
- KOLLMER, NORBERT, MOBBING IM ARBEITSVERHÄLTNIS, HEIDELBERG: FORKEL-VERLAG, 1997.
- LANGELAN, MARTHA J., BACK OFF: HOW TO CONFRONT AN STOP SEXUAL HARASSMENT AND HARASSERS, NEW YORK; LONDON U. A.: SIMON AND SCHUSTER, 1993.
- LEYMANN, HEINZ, MOBBING: PSYCHOTERROR AM ARBEITSPLATZ UND WIE MAN SICH DAGEGEN WEHREN KANN, REINBEK BEI HAMBURG: ROWOHLT, 1993.
- MÄNZ, HEIKE (BEARB.), „...UND KAUM EINE TRAUT SICH DARÜBER ZU SPRECHEN.“: SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, EINE UMFRAGE BEI THYSSEN STAHL, HAMBORN: BEECKERWERTH, 1994.





- MAINBERGER, BETTINA, JEDE MENGE ZOFF: WAS TUN GEGEN MOBBING UND GEWALT?, MÜNCHEN: DEUTSCHER TASCHENBUCH-VERLAG, 2000.
- MESCHKUTAT, BÄRBEL; HOLZBECHER, MONIKA; RICHTER, GUDRUN UNTER MITARBEIT VON HEIKE MÄNZ, STRATEGIEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, KONZEPTION – MATERIALIEN – HANDLUNGSHILFEN, KÖLN: BUND VERLAG, 1993.
- MESCHKUTAT, BÄRBEL; HOLZBECHER, MONIKA, NICHT MIT MIR!: INDIVIDUELLE UND BETRIEBLICHE HANDLUNGSSTRATEGIEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, DÜSSELDORF: MINISTERIUM FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN, 1997.
- MOREWITZ, STEPHEN J., SEXUAL HARASSMENT & SOCIAL CHANGE IN AMERICAN SOCIETY, SAN FRANCISCO U. A.: AUTIN & WINFIELD, 1996.
- PLOGSTEDT, SIBYLLE, DEGEN, BARBARA, NEIN HEISST NEIN!, DGB-RATGEBER GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, MÜNCHEN; ZÜRICH: DGB-BUNDESVORSTAND, 1992.
- RESCH, MARTIN, MOBBING UND KONFLIKTE AM ARBEITSPLATZ, DÜSSELDORF: DGB-BUNDESVORSTAND, ANGESTELLTEN-SEKRETARIAT, 1997.
- RUBENSTEIN, MICHAEL; DE VRIES, INEKE, WAS TUN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?, LEITFADEN ZUR UMSETZUNG DER PRAKTISCHEN VERHALTENSREGELN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT, LUXEMBURG: EUROPÄISCHE KOMMISSION, REFERAT V/A/3, 1993–1994.
- SADRONSKI, RENATE, GRENZVERLETZUNGEN, SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ARBEITSALLTAG, FRANKFURT AM MAIN: FISCHER TASCHENBUCH, 1993.
- SCHAUER, RENATE, MOBBING: KOSTSPIELIGE KRÄNKUNG AM ARBEITSPLATZ, WIESBADEN: UNIVERSUM-VERLAG, 1998.
- SCZESNY, SABINE; STAHLBERG, D., SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM TELEFON: EIN GESELLSCHAFTLICHES PHÄNOMEN IM ÜBERBLICK, IN: HACKER, H.; RINCK, M. (HG.), BERICHT ÜBER DEN 41. KONGRESS DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR PSYCHOLOGIE IN DRESDEN 1998, LENGERICH U. A.: PABST SCIENCE PUBLISHERS, 1998, S. 508–518.
- SUBHAN, ANDREA, MEASURES TO COMBAT SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE: ACTION TAKEN IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN COMMUNITY, LUXEMBOURG: EUROPEAN PARLIAMENT, 1994.
- SUMRALL, AMBER C. (HG.), SEXUAL HARASSMENT: WOMEN SPEAK OUT, FREEDOM (CALIFORNIA): CROSSING PRESS, 1992.
- WAGNER, ELLEN J., SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: HOW TO PREVENT, INVESTIGATE AND RESOLVE PROBLEMS IN YOUR ORGANIZATION, NEW YORK: AMERICAN MANAGEMENT ASSOCIATION, 1992.
- ZARA, KATHARINA, DIE RECHTHABER, AUS DER MÄNNERWELT EINER ANWALTSKANZLEI, MÜNCHEN: C. H. BECK, 1993.

## Studien

- ABEL, MARIA HENRIETTE, VERGEWALTIGUNG – STEREOTYPE IN DER RECHTSPRECHUNG UND EMPIRISCHE BEFUNDE, WEINHEIM UND BASEL: BELTZ VERLAG, 1986.
- BEERMANN, BEATE; MESCHKUTAT, BÄRBEL, PSYCHOSOZIALE FAKTOREN AM ARBEITSPLATZ UNTER BERÜCKSICHTIGUNG VON STRESS UND BELÄSTIGUNG, BREMERHAVEN: WIRTSCHAFTSVERLAG NW, VERLAG FÜR NEUE WISSENSCHAFTEN, 1995.
- EUROPEAN COMMISSION, SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE IN THE EUROPEAN UNION, LUXEMBURG: OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 1999. ZITIERT: SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DER EUROPÄISCHEN UNION, EUROPÄISCHE KOMMISSION 1999.
- GISLER, PRISKA, BELÄSTIGUNG, – SEXUELLE, GESCHLECHTERPOLITIK IM ÖFFENTLICHEN DISKURS DER SCHWEIZ 1976–1996, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 2001.
- HEINTZ, BETTINA U. A., UNGLEICH UNTER GLEICHEN: STUDIEN ZUR GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN SEGREGATION DES ARBEITSMARKTES, FRANKFURT AM MAIN: CAMPUS VERLAG, 1997.
- HIEKEL, ALEXANDRA; ENDRES, JOHANN, SEXUELLE ÜBERGRIFFE GEGEN FRAUEN (2): WIRKUNGSKONTROLLE VON POLIZEILICHEN SELBSTBEHAUPTUNGSKURSEN, ZEITSCHRIFT FÜR KRIMINALISTIK, HEFT 11, 1997, S. 705–711.



- HOLZBECHER, MONIKA; BRASZEIT, ANNE; MÜLLER, URSULA; PLOGSTEDT, SIBYLLE, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, SCHRIFTENREIHE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR JUGEND, FAMILIE, FRAUEN UND GESUNDHEIT, BAND 260, STUTTGART U. A.: KOHLHAMMER, 1990. ZITIERT: DORTMUNDER STUDIE.
- HÖH, RUTH, WAS IST LOS IN DEN BÜROS?, HAMBURG 1981.
- INNENMINISTERIUM NORDRHEIN-WESTFAHLEN, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, EINE UNTERSUCHUNG BEI DER POLIZEI IN NORDRHEIN-WESTFAHLEN, DÜSSELDORF, 1998. ZITIERT: STUDIE INNENMINISTERIUM NRW.
- KIRCHHOFF, SABINE, SEXUELLER MISSBRAUCH VOR GERICHT, BAND 1: BEOBACHTUNG UND ANALYSE, OPLADEN: LESKE UND BUDRICH, 1994.
- MESCHKUTAT, BÄRBEI; STACKELBECK, MARTINA; LANGENHOFF, GEORG, DER MOBBING-REPORT: EINE REPRÄSENTATIVSTUDIE FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, DORTMUND: LANDESINSTITUT SOZIALFORSCHUNGSSTELLE, 2002.
- MITTELSTAEDT, INGA, MOBBING UND EMOTIONEN: ASPEKTE EINES ORGANISATIONSZOLOGIE, MÜNCHEN UND MEHRING: RAINER HAMPP VERLAG, 1998.
- PLOGSTEDT, SIBYLLE; BODE, KATHLEEN, ÜBERGRIFFE: SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN BÜROS UND BETRIEBEN, EINE DOKUMENTATION DER GRÜNEN FRAUEN IM BUNDESTAG, REINBEK BEI HAMBURG: ROWOHLT TASCHENBUCH, 1984.
- PROSCH, ALEXANDRA, MOBBING AM ARBEITSPLATZ: LITERATURANALYSE MIT FALLSTUDIE, KONSTANZ: HARTUNG-GORRE, 1995.
- RUBENSTEIN, MICHAEL, THE DIGNITY OF WOMEN AT WORK: A REPORT ON THE PROBLEM OF SEXUAL HARASSMENT IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN COMMUNITY, LUXEMBOURG: OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 1988.
- SCHNEBELE, ANDREA; DOMSCH, MICHEL, SEXUELLE BELÄSTIGUNG VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ: EINE BESTANDSAUFNAHME ZUR PROBLEMATIK – BEZOGEN AUF DEN HAMBURGER ÖFFENTLICHEN DIENST, HAMBURG: LEITSTELLE GLEICHSTELLUNG DER FRAU, 1989.
- SCHNOCK, BRIGITTE, DIE GEWALT DER VERACHTUNG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, ST. INGBERT: RÖHRING, 1999.
- SCZESNY, SABINE, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM TELEFON: EINE SOZIALPSYCHOLOGISCHE ANALYSE, FRANKFURT AM MAIN U. A.: LANG, 1997.

## Materialien

- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (HG.), AKTIONSPLAN DER BUNDESREGIERUNG ZUR BEKÄMPFUNG VON GEWALT GEGEN FRAUEN, DEZEMBER 1999.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FRAUEN UND JUGEND (HG.), (K)EIN KAVALIERSDELIKT, SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ARBEITSLEBEN, 1. AUFLAGE, BONN, NOVEMBER 1993.
- DER OBERSTADTDIREKTOR DER STADT MÜNSTER (HG.), SCHUTZ GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, GRUNDSATZERKLÄRUNG FÜR DIE STADTVERWALTUNG MÜNSTER, 1993.
- DER PRÄSIDENT DER JOHANNES-GUTENBERG-UNIVERSITÄT MAINZ – SENATSAUSSCHUSS FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN (HG.), (K)EIN THEMA AN DER HOCHSCHULE, MAINZ, 1994.
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND, BUNDESVORSTAND (HG.); PLOGSTEDT, SIBYLLE; BERTELSMANN, KLAUS, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ – FRAUEN WEHREN SICH, DEZEMBER 1987.
- DOKUMENTATION IM AUFTRAG DES BUNDESKANZLERAMTES, FRAUEN UND RECHT, EINE DOKUMENTATION DER ENQUETE DER BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN UND DES BUNDESMINISTERS FÜR JUSTIZ VOM 18. UND 19. OKTOBER 1993, 1994.
- EUROPÄISCHES PARLAMENT, ARBEITSDOKUMENT: MOBBING AM ARBEITSPLATZ, REIHE SOZIALE ANGELEGENHEITEN, LUXEMBURG: EUROPÄISCHES PARLAMENT, 2001.



- EUROPÄISCHES PARLAMENT (HG.), DURCHBRUCH FÜR GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIE, PRESSEMITTEILUNG VOM 19. APRIL 2002.
- FRAUENBEAUFTRAGTE DER HDK, SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM STUDIEN- UND ARBEITSPLATZ HDK, UMFRAGE, BERLIN 1993. (NICHT VERÖFFENTLICHT)
- FRAUENBEAUFTRAGTE DES LANDKREISES BÖBLINGEN IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER PRESSESTELLE DES LANDRATSAMTES (HG.), GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, FACHTAGUNG VOM 26. APRIL 1994 IN DER STADTHALLE SINDLIFINGEN, DOKUMENTATION, 1994.
- FRAUENBEAUFTRAGTE DER TECHNISCHEN FACHHOCHSCHULE BERLIN, ERHEBUNG ZU SEXUELLE DISKRIMINIERUNG AN DER TFH, UMFRAGE, BERLIN, 1999–2000. (NICHT VERÖFFENTLICHT)
- FRAUENBEAUFTRAGTE DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN, EINSCHÄTZUNGEN UND ERLEBNISSE SEXUELLER BELÄSTIGUNG DURCH DOZENTEN ODER VORGESETZTE AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN, ERGEBNISSE EINER UMFRAGE, KÖLN, HERBST 1992. (NICHT VERÖFFENTLICHT)
- FRAUENREFERAT DES ASTA DER FH HAMBURG, SEXUELLE BELÄSTIGUNG BEI STUDENTINNEN AN DER FACHHOCHSCHULE HAMBURG, AUSWERTUNG EINER BEFRAGUNG, HAMBURG, JUNI 2000.
- GEISWEID, HEIKE; SOMMERFELD, GABRIELA; TILLMANN, ANJA; WEDEL, UTE, HANDLUNGSLFITFADEN ZUM UMGANG MIT SEXUALISIERTER GEWALT AN DER HOCHSCHULE, DORTMUND: FRAUENBEAUFTRAGTE DER UNIVERSITÄT DORTMUND, 1999.
- KOMITEE FÜR GRUNDRECHTE UND DEMOKRATIE E.V. (HG.), GEWALTVERHÄLTNISSE – EINE STREITSCHRIFT FÜR DIE KAMPAGNE GEGEN SEXUELLE GEWALT, SENSBACHTAL, 1987.
- KOMITEE FÜR GRUNDRECHTE UND DEMOKRATIE E.V. (HG.), SEXUELLE GEWALT, ERFAHRUNGEN, ANALYSEN, FORDERUNGEN, SENSBACHTAL, 1985.
- SENATSVERWALTUNG FÜR ARBEIT UND FRAUEN (HG.), ARBEITSRECHTLICHE SCHUTZVORSCHRIFTEN FÜR FRAUEN, GLEICHBEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ, FALTBLATT, BERLIN, APRIL 1993.
- SENATSVERWALTUNG FÜR ARBEIT UND FRAUEN (HG.), SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, INFORMATIONEN DER SENATSVERWALTUNG FÜR ARBEIT UND FRAUEN, FALTBLATT, BERLIN, 1991.
- THE REGENTS OF THE UNIVERSITY OF MICHIGAN (HG.), TELL SOMEONE, INFORMATIONENBLATT, MICHIGAN (USA), 1981.



## Fragebogen Unternehmensbefragung



Alle Rechte, einschließlich derjenigen des auszugsweisen Abdrucks sowie der fotomechanischen und elektronischen Wiedergabe, vorbehalten

Falls die befragte Person nach dem Interview eine Kopie des ausgefüllten Fragebogens verlangt und selbst anfertigt, verpflichtet sie sich, diese Kopie nicht an andere Personen oder Institutionen weiterzugeben

Mitglied des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.



Projekt-Nr.: 09.85.21573

NFO Infratest  
Landsberger Straße 338  
80687 München

☎ (0 89) 56 00 - 0

**Bitte mit schwarzem / blauem Kugelschreiber folgendermaßen ankreuzen:**

Juni 2002

<p>A. Vorkontakt:</p> <p>Guten Tag, meine Name ist ..... vom Forschungsinstitut NFO Infratest in München. Wir machen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Umfrage zum <b>Beschäftigtenschutz</b>.</p> <p>Würden Sie mich bitte mit der Leitung Ihrer Personalabteilung oder mit derjenigen Person verbinden, die in der Geschäftsleitung für Personalfragen (nicht Rechtsabteilung) zuständig ist? (Bei kleineren Unternehmen: GeschäftsführerIn / InhaberIn)</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Tel. (- DW):</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">(AnsprechpartnerIn)</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>B</p>
<p>B. Hauptinterview:</p> <p>Guten Tag, meine Name ist ..... vom Forschungsinstitut NFO Infratest in München. Wir machen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Umfrage zum <b>Beschäftigtenschutz</b>. Dabei geht es um den <i>persönlichen</i> Schutz von männlichen und weiblichen Beschäftigten an deren Arbeitsplatz, <i>nicht</i> um Arbeitssicherungsmaßnahmen <i>technischer</i> Art. Sind Sie dafür zuständig? Wenn ja: Dürfte ich Ihnen einige Fragen dazu stellen?</p> <p style="text-align: right;">Ja, zuständig + Telefon-interviewbereit <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>SPONTAN: Ja, zuständig + interviewbereit, aber nur mündlich-direkt (f 2 f) <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>Nein, jemand <b>anderes</b> an <b>dieser</b> Arbeitsstätte, ist dafür zuständig, und zwar zu erreichen unter</p> <p>_____ / _____</p> <p>(Sitz der Arbeitsstätte) (Tel. Nr. / Durchwahl / Ansprechpartner/in)</p> <p>Nein, <b>niemand</b> an <b>dieser</b> Arbeitsstätte ist dafür zuständig, sondern die <b>Zentrale</b> unseres Unternehmens in</p> <p>_____ / _____</p> <p>(Sitz der Zentrale) (Tel. Nr. / Ansprechpartner/In in Zentrale)</p>	<p>D</p> <p>Vermerk mit allen erforderl. Daten in Adreßliste</p> <p>Kontakt-interview dort wiederholen</p>
<p>Nein (zwar zuständig, aber nicht interviewbereit) <input type="checkbox"/></p>	<p>C</p>

<p>C. Wären Sie zu einem Interview bereit, wenn einer unserer Interviewer persönlich zu Ihnen kommen würde?</p> <p style="text-align: right;">Ja, dann einverstanden <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Nein, auch dann nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	Weiter mit ↓  Vermerk Adreßliste  ENDE / Vermerk Adreßliste
<p>D. Interview wird lt. Angaben der Zielperson bei B. durchgeführt bei -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsstätte, die einziger oder einer von mehreren Firmensitzen ist, aber nicht Zentrale <input type="checkbox"/></li> <li>- Arbeitsstätte, die gleichzeitig zentraler Firmensitz ist (im folgenden stets zu behandeln als "Arbeitsstätte") <input type="checkbox"/></li> <li>- Zentrale, an die von der Arbeitsstätte weiterverwiesen wurde <input type="checkbox"/></li> </ul>	E
<p>E. Zu welchem Wirtschaftszweig gehört dieses Unternehmen oder zu welcher Branche?</p> <p style="text-align: center;">(Wörtlich eintragen und – falls möglich – den nachstehenden Vorgaben zuordnen)</p> <p style="text-align: right;">Verarbeitendes Gewerbe <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Baugewerbe <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Handel <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Verkehr / Nachrichtenübermittlung <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Kredit- und Versicherungsgewerbe <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Gesundheit <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Dienstleistungen außerhalb der vorgeannten Bereiche <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Sonstiges <input type="checkbox"/></p>	F





<p>I. Wie ist an dieser Arbeitsstätte (☞ Bei Zentralen: an der Arbeitsstätte in ..... [Sitz der Arbeitsstätte in lt. Vorfrage B. wiederholen]) in etwa die Verteilung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern? Bitte sagen Sie es mir nach Möglichkeit in Prozent.</p> <p style="text-align: right;">Männer ca. _____ %</p> <p style="text-align: right;">Frauen ca. _____ %</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>K / 1</p>
<p>Sehr unterschiedlich in einzelnen Arbeitsbereichen / Gesamtschätzung schwierig <input type="checkbox"/></p> <p>Kann ich überhaupt nicht schätzen <input type="checkbox"/></p>	<p>J</p>
<p>J. Was überwiegt insgesamt: Der Männer- oder der Frauen-Anteil?</p> <p style="text-align: right;">Männer <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Frauen <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Kann ich nicht so genau sagen <input type="checkbox"/></p>	<p>K</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Entfällt, wenn Männer- oder Frauenquote lt. Vorfrage H = jeweils 100%</p> </div> <p>K. Wie ist Ihrer Ansicht nach das Betriebsklima zwischen den Geschlechtern?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Kann ich nicht allgemein beurteilen <input type="checkbox"/></p>	<p>L</p>

			Weiter mit ↓
L.	Sind Frauen und Männer in etwa gleichgestellt oder ist das Klima eher problematisch für Frauen oder für Männer?		
	In etwa gleichgestellt	<input type="checkbox"/>	1
	Eher problematisch für Frauen	<input type="checkbox"/>	M
	Eher problematisch für Männer	<input type="checkbox"/>	
	SPONTAN: Hängt vom Arbeitsbereich ab	<input type="checkbox"/>	
Kann ich nicht beurteilen	<input type="checkbox"/>	1	
M.	Inwiefern?		
	_____		1
	_____		

		Weiter mit ↓
1.	Im Jahr 1994 trat das sogenannte " <b>Beschäftigtenschutzgesetz</b> " in Kraft. Ist Ihnen das Gesetz unter diesem Namen bekannt?	
	Ja, bekannt <input type="checkbox"/>	3A
	Ja, kommt mir bekannt vor <input type="checkbox"/>	2
	Nein, unter diesem Namen unbekannt <input type="checkbox"/>	
2.	Das Beschäftigtenschutzgesetz dient dem Schutz der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer sowie der arbeitnehmerähnlichen Personen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ist Ihnen das Gesetz in diesem Zusammenhang bekannt oder haben Sie sonst davon gehört, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt ist?	
	Ja, Gesetz in diesem Zus.hg. bekannt <input type="checkbox"/>	3B
	Habe sonst davon gehört, daß das ausdrücklich untersagt ist <input type="checkbox"/>	4
	Nein, noch nichts davon gehört <input type="checkbox"/>	11
3A.	Das Beschäftigtenschutzgesetz dient dem Schutz der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer sowie der arbeitnehmerähnlichen Personen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	
3B.	Was ist aus Ihrer Sicht das wichtigste an dieser Regelung?	
	_____	
	_____	
	_____	
	Weiß nicht / kenne es nicht so genau <input type="checkbox"/>	4
4.	Hatte das Gesetz / diese Schutzvorschrift (☞ Wenn bei Fragen 1, 2 nicht konkret das "Gesetz" bekannt, sondern nur "sonst davon gehört" / "noch nichts davon gehört", im folgenden stets "Schutzvorschrift" verwenden) unmittelbare Auswirkungen auf das Personalwesen in Ihrem Hause, wurde also von Geschäftsleitungsseite her etwas unternommen, um es / sie innerbetrieblich umzusetzen? Wenn ja, was?	
	Ja, und zwar _____	
	_____	
	_____	
	Nein, keine unmittelbaren Auswirkungen <input type="checkbox"/>	5

<p>5. Wurde das Gesetz / diese Schutzvorschrift gegenüber Ihren Beschäftigten auf irgendeine Weise <b>bekannt gemacht</b>?</p> <p style="text-align: right;">Ja, bekannt gemacht <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Nein, nicht bekannt gemacht <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht, bin noch nicht so lange im Unternehmen <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>6</p> <hr/> <p>7</p>																																								
<p>6. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Arbeitnehmer über das Beschäftigtenschutzgesetz / diese Schutzvorschrift zu informieren. Ich lese Ihnen jetzt einige davon vor und bitte Sie, mir zu jeder dieser Möglichkeiten mitzuteilen, ob Sie davon in Ihrem Unternehmen Gebrauch gemacht haben oder nicht und wenn ja, in welcher Form.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin-bottom: 10px;"> <p>🔊 Vorlesen</p> </div> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ja</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Nein</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Weiß nicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p>- Auslegen oder Aushängen des Textes an geeigneter Stelle?</p> <p style="margin-left: 20px;">Wo? Bei / in / an</p> <p>_____</p> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding: 5px;"> <p>←</p> </td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p>- Aushändigung der Bestimmungen an alle Mitarbeiter?</p> <p style="margin-left: 20px;">Wie? Durch / im Wege von</p> <p>_____</p> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding: 5px;"> <p>←</p> </td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p>- Bekanntmachung über ein betriebsinternes Informationsnetz wie z. B. ein internes web?</p> <p style="margin-left: 20px;">Unter welchem Stichwort? Unter</p> <p>_____</p> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding: 5px;"> <p>←</p> </td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p>- Information über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsrat?</li> <li>- Betriebsversammlung?</li> <li>- Mitarbeiterzeitung?</li> <li>- Arbeitsvertrag?</li> </ul> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p>- Sonstiges?</p> <p style="margin-left: 20px;">Was? Wie?</p> <p>_____</p> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding: 5px;"> <p>←</p> </td> <td colspan="3"></td> </tr> </tbody> </table>		Ja	Nein	Weiß nicht	<p>- Auslegen oder Aushängen des Textes an geeigneter Stelle?</p> <p style="margin-left: 20px;">Wo? Bei / in / an</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>←</p>				<p>- Aushändigung der Bestimmungen an alle Mitarbeiter?</p> <p style="margin-left: 20px;">Wie? Durch / im Wege von</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>←</p>				<p>- Bekanntmachung über ein betriebsinternes Informationsnetz wie z. B. ein internes web?</p> <p style="margin-left: 20px;">Unter welchem Stichwort? Unter</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>←</p>				<p>- Information über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsrat?</li> <li>- Betriebsversammlung?</li> <li>- Mitarbeiterzeitung?</li> <li>- Arbeitsvertrag?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>- Sonstiges?</p> <p style="margin-left: 20px;">Was? Wie?</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>←</p>				<p>7</p>
	Ja	Nein	Weiß nicht																																						
<p>- Auslegen oder Aushängen des Textes an geeigneter Stelle?</p> <p style="margin-left: 20px;">Wo? Bei / in / an</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																						
<p>←</p>																																									
<p>- Aushändigung der Bestimmungen an alle Mitarbeiter?</p> <p style="margin-left: 20px;">Wie? Durch / im Wege von</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																						
<p>←</p>																																									
<p>- Bekanntmachung über ein betriebsinternes Informationsnetz wie z. B. ein internes web?</p> <p style="margin-left: 20px;">Unter welchem Stichwort? Unter</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																						
<p>←</p>																																									
<p>- Information über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsrat?</li> <li>- Betriebsversammlung?</li> <li>- Mitarbeiterzeitung?</li> <li>- Arbeitsvertrag?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																						
<p>- Sonstiges?</p> <p style="margin-left: 20px;">Was? Wie?</p> <p>_____</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																						
<p>←</p>																																									

<p>7. Wie wird das Beschäftigtenschutzgesetz / diese Schutzvorschrift gegenüber <b>n e u e n</b> Mitarbeitern bekannt gemacht?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>8B</p>
<p>Keine gesonderte Bekanntmachung <input type="checkbox"/></p>	<p>8A</p>
<p>8A. Auch wenn darüber nicht gesondert informiert wurde:</p> <p>8B. Gehen Sie davon aus, daß das Beschäftigtenschutzgesetz / diese Schutzvorschrift den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen hier im wesentlichen bekannt ist oder meinen Sie, daß sie es eher weniger oder gar nicht kennen?</p> <p>Ja, im wesentlichen bekannt <input type="checkbox"/></p> <p>Nein, eher weniger bekannt oder gar nicht <input type="checkbox"/></p> <p>Teils – teils <input type="checkbox"/></p> <p>Weiß nicht / kann ich nicht beurteilen <input type="checkbox"/></p>	<p>9/12</p> <p>10</p> <p>11</p>
<p><span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">☞ Sofern bei Frage 7 "Keine gesonderte Bekanntmachung":</span></p> <p>9. Woraus schließen Sie das?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>12</p>
<p>10. Warum sind Sie dieser Ansicht?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>11</p>



		Weiter mit ↓
11.	<p>Was sollte aus Ihrer Sicht unternommen werden, wenn man möglichst <b>a l l e</b> Beschäftigten in Ihrem Unternehmen über diese(s) Gesetz / Schutzvorschrift informieren wollte?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	12
12.	<p>Gibt es für die Mitarbeiter Ihrer Arbeitsstätte <b>besondere Einrichtungen</b>, Stellen oder Personen, die angesprochen werden können, wenn sich jemand am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlt? Oder haben bestimmte, bereits vorhandene Stellen konkret diese Funktion zusätzlich übernommen? Wenn ja, welche?</p> <p>Ja, gibt besondere Stellen / Personen, und zwar</p> <p>_____</p> <p>Ja, bereits vorhandene Stellen / Personen haben diese Funktion zusätzlich übernommen, und zwar</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	13
	Nein, keine solchen Stellen vorhanden <input type="checkbox"/>	15
13.	<p>Wie arbeitet diese Stelle / arbeiten diese Stellen? Gibt es für sie bestimmte Verfahrensregeln?</p> <p>Ja, und zwar</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Nein, keine Verfahrensregeln <input type="checkbox"/></p>	14
14.	<p>Sind (Ist) das (eine) <b>u n a b h ä n g i g e</b> Stelle[n] (Person[en]), also (eine) solche, die nicht weisungsgebunden und nicht berichtspflichtig sind (ist)?</p> <p>Ja, unabhängig <input type="checkbox"/></p> <p>_____</p> <p>Teils - teils <input type="checkbox"/></p> <p>Nein, nicht unabhängig <input type="checkbox"/></p>	18
		15

		Weiter mit ↓
15.	Sehen Sie für eine <u>u n a b h ä n g i g e</u> Stelle oder Person einen Bedarf oder sehen Sie den nicht?	
	Ja, Bedarf <input type="checkbox"/>	16
	Nein, kein Bedarf <input type="checkbox"/>	17
16.	Warum?  _____  _____  _____	18
17.	Warum nicht?  _____  _____  _____	18/20
18.	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">☞ Sofern lt. Frage 12 "Ja, besondere Stellen ..... vorhanden":</div> Wurde(n) diese Stelle(n) / Person als Ansprechpartner für Probleme im Zusammenhang mit sexueller Belästigung aufgrund des Beschäftigtenschutzgesetzes eingerichtet oder gab es die schon vor 1994 oder wurde(n) sie erst später, unabhängig von diesem Gesetz, eingerichtet?  <div style="text-align: right;">Gab es schon vorher <input type="checkbox"/></div> <div style="text-align: right;">Wurde(n) aufgrund des Gesetzes eingerichtet <input type="checkbox"/></div> <div style="text-align: right;">Wurde(n) erst später eingerichtet, und zwar ca. 19 __ __</div> <div style="text-align: right;">Weiß nicht (mehr) <input type="checkbox"/></div>	19

		Weiter mit ↓
19.	<p>Hat sich seit Einrichtung dieser Stellen an der betrieblichen Situation etwas verändert, hat es seitdem mehr oder weniger oder in etwa gleich viele Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegeben? Oder gab es vorher keine Beschwerden?</p> <p style="text-align: right;"> <input type="checkbox"/> Ja, mehr Beschwerden  <input type="checkbox"/> Ja, weniger Beschwerden  <input type="checkbox"/> In etwa gleich geblieben  <input type="checkbox"/> Gab vorher keine  <input type="checkbox"/> Weiß nicht / kann ich nicht beurteilen         </p>	20
20.	<p>Das Beschäftigtenschutzgesetz dient dem Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Was fällt Ihrer Meinung nach unter diesen <b>Begriff der "sexuellen Belästigung"</b>?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	21
21.	<p>Und was noch?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	22
22.	<p>Hätten Sie auch Beispiele dafür, was Ihres Erachtens vielleicht im Grenzbereich einer solchen "sexuellen Belästigung" liegt, aber Ihrer Meinung nach <i>nicht</i> darunter fällt?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	23
23.	<p>Und sonst noch welche?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	24A/B

☞ Falls bei Fragen 1, 2 das "Beschäftigtenschutzgesetz" unbekannt, weiter mit 24 A, sonst 24 B:

- 24A. Auch wenn Ihnen das Beschäftigtenschutzgesetz konkret nicht bekannt ist:
- 24B. "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" umfaßt nach dem Wortlaut des Gesetzes zahlreiche verschiedene Formen: Nicht nur sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die auch nach dem Strafgesetz strafbar sind, sondern z. B. auch Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, und zwar immer dann, wenn jemand solche Handlungen – wie es heißt – "erkennbar ablehnt".

Ich lese Ihnen jetzt verschiedene **Beispiele** möglicher sexueller Belästigungen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob die beschriebene Situation aus Ihrer Sicht unter das Beschäftigtenschutzgesetz fällt oder ob Sie darin keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sehen – ganz unabhängig davon, wie sich die jeweilige Situation ereignet, ob persönlich, am Telefon, per e-mail, mit Fax oder postalisch.

☞ Vorlesen

	Ja, gehört dazu	Kommt drauf an	Nein, keine solche Belästigung
Hinterherpfeifen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anstarren, taxierende Blicke?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sichtbares Anbringen von Pornographie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herzeigen, Übersenden von Pornographie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Gesten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Witze?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertende Äußerungen wie z. B. Tussi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Bemerkungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scheinbar zufällige Berührung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angrapschen, absichtliche Berührung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung beruflicher Nachteile nach Ablehnung eins Annäherungsversuchs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufforderung zu sexuellen Handlungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausübung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Weiter mit ↓
25.	Sind Ihnen <b>seit Bestehen dieses Gesetzes 1994</b> in Ihrem Unternehmen / an dieser Arbeitsstätte (☞ Bei Zentralen: an der Arbeitsstätte in ..... [Sitz der Arbeitsstätte in lt. Vorfrage B. wiederholen]) offiziell oder gerüchtweise <b>Fälle bekannt</b> geworden, in denen die eine oder andere solcher sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz eine Rolle gespielt hat – egal, ob tatsächlich oder angeblich?	
	Ja, offiziell bekannt geworden	<input type="checkbox"/> 33
	Nur gerüchtweise	<input type="checkbox"/> 30
	Nein, keine Vorfälle bekannt	<input type="checkbox"/> 28
	SPONTAN: Weiß nicht, bin noch nicht so lange (personalverantwortlich) hier tätig	<input type="checkbox"/> 26
	Weiß nicht / kann nichts dazu sagen	<input type="checkbox"/>
26.	Seit wann sind Sie in Ihrer jetzigen Position?	
	Schon vor 1994	<input type="checkbox"/> 32
	Seit 1994 oder später: Seit 19 __ __	27
27.	Könnten Sie die Frage dann für den Zeitraum beantworten, seitdem Sie hier personalverantwortlich sind? Also ob Ihnen <b>seit Übernahme Ihrer jetzigen Position</b> an dieser Arbeitsstätte (☞ Bei Zentralen: an der Arbeitsstätte in ..... [Sitz der Arbeitsstätte in lt. Vorfrage B. wiederholen]) offiziell oder gerüchtweise <b>Fälle bekannt</b> geworden sind, in denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Rolle gespielt hat – egal, ob tatsächlich oder angeblich?	
	Ja, offiziell bekannt geworden	<input type="checkbox"/> 33
	Nur gerüchtweise	<input type="checkbox"/> 30
	Nein, keine Vorfälle bekannt	<input type="checkbox"/> 28
	Weiß nicht / kann nichts dazu sagen	<input type="checkbox"/> 32

		Weiter mit ↓
28.	<p>Meinen Sie, daß es tatsächlich keine gegeben hat oder vermuten Sie, daß Ihnen lediglich nichts darüber mitgeteilt wurde?</p> <p style="text-align: right;">(Wahrscheinlich) tatsächlich keine gegeben <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Vermutlich lediglich nichts mitgeteilt <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann nichts dazu sagen (weil Zentrale) <input type="checkbox"/></p>	29  30  32
29.	<p>Liegt das daran, daß bei Ihnen die Mitarbeiter von sich aus so miteinander umgehen, daß nichts zu beanstanden ist, oder ist das auf den Einfluß der Firmenleitung zurückzuführen oder worauf sonst?</p> <p style="text-align: right;">Mitarbeiter gehen von sich aus so miteinander um <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Einfluß der Firmenleitung <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Beides <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Sonstiges, und zwar _____</p> <p style="text-align: right;">_____</p>	51A
30.	<p>Was meinen Sie, warum wurde Ihnen offiziell nichts mitgeteilt?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	31/32
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">☞ Falls bei Frage 25 / 27 "Nur gerüchteweise":</div>		
31.	<p>Betrafen die Gerüchte einen einzelnen Vorfall oder mehrere Vorkommnisse oder gibt es solche Gerüchte immer mal wieder, ohne daß man genaueres erfährt?</p> <p style="text-align: right;">Betrafen einen einzigen Vorfall <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Betrafen mehrere Vorkommnisse <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Gibt es immer mal wieder <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/></p>	32



<p>32. Wer könnte ggf. über solche Fälle Auskunft geben (☞ Bei Zentralen: Wer könnte ggf. über solche Fälle an der Arbeitsstätte in ..... [Angabe lt. Vorfrage B wiederholen] Auskunft geben)?</p> <p style="text-align: right;">Stelle: _____</p> <p style="text-align: right;">Tel.-Nr. _____</p> <p style="text-align: right;">Ansprechpartner _____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>(ggf. INT. Fragen 33 - 50 dort später ergänzen) / 51A</p>
<p>Ich selbst <input type="checkbox"/></p>	33
<p>Niemand sonst <input type="checkbox"/></p>	51A
<p>33. <b>Wie häufig</b> etwa ist so etwas seit 1994 / seitdem Sie in dieser Position tätig sind vorgekommen (☞ Bei Zentralen: Wie häufig ist so etwas an der Arbeitsstätte in ..... [Angabe lt. Vorfrage B. wiederholen] vorgekommen)?</p> <p style="text-align: right;">Ca. _____ mal</p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann ich nicht so genau sagen <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">36</p> <p style="text-align: center;">34</p>
<p>34. Können Sie es ungefähr schätzen? War es (dort) insgesamt –</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">☞ Vorlesen:</div> <p style="text-align: right;">- 1 – 2 mal? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- 3 – 5 mal? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- 6 – 9 mal? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- 10 – 20 mal? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- mehr als 20 mal? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann ich gar nicht schätzen <input type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;">36</p> <p style="text-align: center;">35/36</p>

<p>☞ Bei Zentralen:</p>	<p>Weiter mit ↓</p>
<p>35. Wären Sie damit einverstanden, daß ich mich zu diesen Detail-Fragen noch mal an die Arbeitsstätte in ..... (☞ Angabe lt. Vorfrage B. wiederholen) wende? Ggf. Wer könnte mir dort von Seiten der Unternehmensleitung über solche Fälle Auskunft geben?</p> <p style="text-align: right;">Ja, einverstanden; Information erhältlich über</p> <p style="text-align: right;">Betrieb _____</p> <p style="text-align: right;">Ansprechpartner _____</p> <p style="text-align: right;">Tel.-Nr. _____</p>	<p>(ggf. INT. F 33 - 50 dort ergänzen) / 51A</p>
<p>Nein, nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	<p>51A</p>
<p>36. Wurden nur Frauen belästigt oder auch Männer?</p> <p style="text-align: right;">Nur Frauen <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Auch Männer <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/></p>	<p>38A/B 37 38A/B / 51A</p>
<p>37. Wie häufig auch Männer?</p> <p style="text-align: right;">Ca. _____ mal</p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann ich nicht sagen <input type="checkbox"/></p>	<p>38A/B</p>
<p>☞ Bei Zentralen: Wenn sich zeigt, daß keine Detailkenntnis zu den konkreten Fällen an externer Arbeitsstätte: Zusatzfrage 35 stellen und weiter mit 51A.</p>	

Weiter  
mit  
↓

38A.  Wenn mehr als 3 Vorfälle:

Jetzt mal nur zu den d r e i jüngsten Vorkommnissen:

38B. Was ist **im einzelnen** vorgefallen? Bitte schildern Sie mir kurz den Fall / jeden Fall gesondert.

1. Pro Fall **u n b e d i n g t** zunächst **o f f e n** erfragen und erfassen - ggf. auf Zusatzblatt!  
Antworten danach in die aufgeführten Sachverhalte einordnen und dort ankreuzen.  
2. **D A N A C H** pro Fall / Fall-bezogen zusätzlich alle **n i c h t** erwähnten Statements einzeln abfragen und bei "Ja" ebenfalls ankreuzen!

1. Fall: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Fall: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Fall: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

	1. Fall	2. Fall	3. Fall
	↓	↓	↓
Hinterherpfeifen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anstarren, taxierende Blicke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sichtbares Anbringen von Pornographie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herzeigen, Übersenden von Pornographie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Gesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Witze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertende Äußerungen wie z. B. Tussi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Bemerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scheinbar zufällige Berührung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angrapschen, absichtliche Berührung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung beruflicher Nachteile nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufforderung zu sexuellen Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausübung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39A

	Weiter mit ↓																															
<p>39A. <b>Wer</b> hat diese Belästigung(en) <b>begangen</b>?                  War es eine Person oder waren es mehrere? War es jeweils ein Mann oder eine Frau?</p>																																
<table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">1. Fall</td> <td style="text-align: center;">2. Fall</td> <td style="text-align: center;">3. Fall</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">↓</td> <td style="text-align: center;">↓</td> <td style="text-align: center;">↓</td> </tr> </table>		1. Fall	2. Fall	3. Fall		↓	↓	↓																								
	1. Fall	2. Fall	3. Fall																													
	↓	↓	↓																													
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 45%;">Eine Person</td> <td style="width: 10%;">männl.</td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td rowspan="6" style="vertical-align: middle; text-align: center;">39B</td> </tr> <tr> <td></td> <td>weibl.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Mehrere Personen</td> <td>männl.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>weibl.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>sow. als auch</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)</td> <td></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Eine Person	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39B		weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mehrere Personen	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		sow. als auch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eine Person	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39B																											
	weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
Mehrere Personen	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
	weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
	sow. als auch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																												
<p>39B. <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">☞ Sofern "mehrere Personen": Im folgenden auf den / die Hauptverantwortliche(n) abstellen!</span></p> <p>War der / die Belästiger(in) ein direkter oder höherer Vorgesetzter der / des Belästigten oder ein Mitarbeiter aus derselben oder einer anderen Abteilung oder ein externer Dritter oder wer sonst?</p>																																
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 45%;">Direkter Vorgesetzter</td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td rowspan="2" style="vertical-align: middle; text-align: center;">41A</td> </tr> <tr> <td>Höherer Vorgesetzter</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Direkter Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41A	Höherer Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
Direkter Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41A																												
Höherer Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																													
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 45%;">Mitarbeiter aus derselben Abteilung</td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td rowspan="2" style="vertical-align: middle; text-align: center;">40</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiter aus anderer Abteilung</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Mitarbeiter aus derselben Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40	Mitarbeiter aus anderer Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
Mitarbeiter aus derselben Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40																												
Mitarbeiter aus anderer Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																													
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 45%;">Externer Dritter</td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; text-align: center;">41A</td> </tr> <tr> <td>Sonstiger, und zwar</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Fall: _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Fall: _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Fall: _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Externer Dritter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41A	Sonstiger, und zwar				1. Fall: _____				2. Fall: _____				3. Fall: _____				Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
Externer Dritter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41A																												
Sonstiger, und zwar																																
1. Fall: _____																																
2. Fall: _____																																
3. Fall: _____																																
Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																													
<p>40. War der Belästiger von der Unternehmenshierarchie her mit der / dem Belästigten etwa gleichgestellt oder war er eher höher- oder niedriger-rangig?</p>																																
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 45%;">Höherrangiger Mitarbeiter</td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td rowspan="4" style="vertical-align: middle; text-align: center;">41A</td> </tr> <tr> <td>Etwa gleichgestellt</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Niedriger-rangiger Mitarbeiter</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Höherrangiger Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41A	Etwa gleichgestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Niedriger-rangiger Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>															
Höherrangiger Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41A																												
Etwa gleichgestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																													
Niedriger-rangiger Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																													
Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																													

Weiter  
mit  
↓

41A. **Wer wurde belästigt:**

War es eine Person oder waren es mehrere? War es jeweils ein Mann oder eine Frau?

		1. Fall ↓	2. Fall ↓	3. Fall ↓
Eine Person	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehrere Personen	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	sow. als auch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41B

41B. ☞ Sofern "mehrere Personen": Im folgenden auf die / den Hauptbelästigte(n) abstellen!

War es ein(e) langjährige(r) Mitarbeiter(in) oder ein(e) erst relativ kurz in Ihrem Unternehmen Tätige(r)?

Langjährige(r) Mitarbeiter(in)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erst relativ kurz Tätige(r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPONTAN: Seit einiger Zeit / einigen Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42

42. Handelte es sich bei der / dem Belästigten um einen Berufsanfänger oder einen AZUBI?

Berufsanfänger	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AZUBI	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weder / noch		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43

43. Von wem wurden Sie im Einzelfall über die Angelegenheit(en) **informiert**? Bitte sagen Sie es mir zu jeder der folgenden Angaben (für die einzelnen Fälle getrennt):

☞ Vorlesen

Von der belästigten Person?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vom Beschuldigten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vom Betriebsrat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von der Frauenbeauftragten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von einer extra für solche Fälle eingerichteten Beschwerdestelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von Familienangehörigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von sonstiger Person? Nämlich			
1. Fall: _____			
2. Fall: _____			
3. Fall: _____			
Nicht bekannt / weiß nicht mehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44

Weiter  
mit  
↓

44. Wie ist die Angelegenheit (sind die Angelegenheiten jeweils) **ausgegangen**? Durch -

	1. Fall	2. Fall	3. Fall
	↓	↓	↓
- Klärende Gespräche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Akzeptierte Entschuldigung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Zurücknahme der Beschuldigung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Abmahnung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Umsetzung des Belästigers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Umsetzung der / des Belästigten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Versetzung des Belästigers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Versetzung der / des Belästigten -			
- auf eigenen Wunsch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- durch das Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kündigung gegenüber dem Belästiger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kündigung durch den / die Belästigte(n)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Oder wie sonst?			
1. Fall: _____			
2. Fall: _____			
3. Fall: _____			
Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45

45. Wurden auch **gerichtliche Schritte** unternommen? Wenn ja, von wem?

	1. Fall	2. Fall	3. Fall
	↓	↓	↓
Ja, und zwar			
- vom Belästiger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- von der / dem Belästigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- vom Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges; und zwar			
1. Fall: _____			
2. Fall: _____			
3. Fall: _____			
Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46

47

Weiter  
mit  
↓

46. Welche rechtlichen Maßnahmen wurden (im einzelnen) ergriffen?

1. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern

2. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern

3. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern

47

47. Gab es Schwierigkeiten, den (jeweiligen) Vorfall zu **beweisen**?

	1. Fall	2. Fall	3. Fall	
	↓	↓	↓	
Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48

Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49
------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----

48. Wie wurde das Beweis-Problem (im Einzelfall) gelöst?

1. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern

2. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern

3. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern

49



<p>49. Ist es (in einem oder mehreren der Fälle) auch dazu gekommen, daß Betroffene von dem gesetzlich verankerten <b>Leistungsverweigerungsrecht</b> Gebrauch gemacht haben? Daß sie also ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts eingestellt haben, wenn dies zu ihrem Schutz erforderlich war? (Bei welchem der [drei] Fälle?)</p>	Weiter mit ↓																
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 15%; text-align: center;">1. Fall ↓</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">2. Fall ↓</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">3. Fall ↓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Ja</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Nein</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 10px;">Weiß nicht</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		1. Fall ↓	2. Fall ↓	3. Fall ↓	Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50/51B
	1. Fall ↓	2. Fall ↓	3. Fall ↓														
Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
<p>50. <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">☞ Bei mehr als 3 Fällen:</span></p> <p>Und ist es in <b>früheren</b> Fällen in Ihrem Unternehmen schon mal zu Leistungsverweigerungen gekommen, die auf dieses Gesetz gestützt wurden? Wenn ja: Wie häufig etwa – abgesehen von den drei bereits angesprochenen Fällen?</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">Abgesehen von den drei Fällen:</p> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">ca. _____ Mal</p> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;">SPONTAN: Bei keinen <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right; margin-top: 10px;">Weiß nicht / kann mich nicht erinnern <input type="checkbox"/></p>	51B																
<p>51A. Zum Abschluß noch ein paar <b>allgemeine Fragen</b>, unabhängig davon, ob an Ihrer Arbeitsstätte (☞ Bei Zentralen: an der Arbeitsstätte in ..... (Angabe lt. Vorfrage B wiederholen) Problemfälle vorgekommen sind oder nicht:</p> <p>51B. Haben Sie in Ihrem Unternehmen irgendwelche <b>vorbeugenden Maßnahmen</b> getroffen, um etwaige derartige Belästigungen zu vermeiden? Wenn ja: Welche?</p> <p style="margin-top: 20px;">Ja, und zwar</p> <p style="margin-top: 10px;">_____</p> <p style="margin-top: 10px;">_____</p>	52																
<p style="text-align: right; margin-right: 10px;">Nein, keine vorbeugenden Maßnahmen <input type="checkbox"/></p>	54																
<p>52. Wurden dabei nur Frauen angesprochen oder auch Männer?</p> <p style="margin-top: 20px; text-align: right;">Nur Frauen <input type="checkbox"/></p> <p style="margin-top: 10px; text-align: right;">Nur Männer <input type="checkbox"/></p> <p style="margin-top: 10px; text-align: right;">Sowohl als auch <input type="checkbox"/></p>	53/54																



		Weiter mit ↓
57.	<p>Das Gesetz bestimmt, daß der Arbeitgeber im Falle sexueller Belästigung arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen soll wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung. Ist Ihnen das bekannt?</p> <p style="text-align: right;">Ja, bekannt <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Nein, nicht bekannt <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">SPONTAN: Kenne das Gesetz nicht so genau <input type="checkbox"/></p>	58
58.	<p>Würden Sie es für sinnvoll halten, wenn auch <b>Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche</b> gegen das <b>Unternehmen</b> im Gesetz verankert würden?</p> <p style="text-align: right;">Ja, wäre sinnvoll (<b>ohne</b> Einschränkung) <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Ja, wäre sinnvoll in bestimmten Fällen (<b>mit</b> Einschränkung wie z. B. "in schweren Fällen") <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Nein, nicht sinnvoll <input type="checkbox"/></p>	61  59  60
59.	<p>Hielten Sie es für sinnvoll -</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">  Vorlesen         </div> <p style="text-align: right;">- bei schweren Fällen? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- in Wiederholungs-Fällen? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- falls das Unternehmen keine Schritte eingeleitet hat? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- oder wann sonst?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	61
60.	<p>Warum nicht?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Weil das Unternehmen nichts dafür kann (ohne Zusatz) <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Weil das Unternehmen nichts dafür kann, wenn es vorher das Erforderliche getan hat <input type="checkbox"/></p>	61

		Weiter mit ↓
61.	<p>Und was ist mit <b>Schadenersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen</b> gegen den <b>Be-lästiger</b>? Würden Sie es für sinnvoll halten, wenn die im Gesetz festgeschrieben würden?</p> <p style="text-align: right;">Ja, wäre sinnvoll (<b>ohne</b> Einschränkung) <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Ja, wäre sinnvoll in bestimmten Fällen (<b>mit</b> Einschränkung wie z. B. "in schweren Fällen") <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Nein, nicht sinnvoll <input type="checkbox"/></p>	<p>64/ 65A/B 66A/B</p> <hr/> <p>62</p> <hr/> <p>63</p>
62.	<p>Hielten Sie es für sinnvoll -</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">  Vorlesen         </div> <p style="text-align: right;">- bei schweren Fällen? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- in Wiederholungs-Fällen? <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">- oder wann sonst?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>64/ 65A/B 66A/B</p>
63.	<p>Warum nicht?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>64/ 65A/B 66A/B</p>
64.	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">  Wenn bei Frage 59 n i c h t "in Wiederholungsfällen":         </div> <p>Und was halten Sie von solchen gesetzlichen Sanktionen gegen ein Unternehmen, wenn dort <b>wiederholt</b> Fälle sexueller Belästigung vorkommen?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/></p>	<p>65A/B 66A/B</p>

Weiter  
mit  
↓

☞ Wenn bei den Fragen 1, 2 "Beschäftigtenschutzgesetz (in diesem Zusammenhang) nicht als Gesetz bekannt":

65A. Im Laufe des Interviews wurden die wichtigsten Bestimmungen und Inhalte des Beschäftigungsschutzgesetzes angesprochen.

☞ An alle:

65B. Halten Sie das **jetzige Gesetz für ausreichend**, um den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen diesbezüglich die gewünschte Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten?

Ja, ausreichend

66A

Nein, nicht ausreichend

66B

Kann ich nicht beurteilen, zu geringe Gesetzeskenntnis

66A

66A. Hätten Sie trotzdem irgendwelche Verbesserungsvorschläge zu diesem Gesetz? Ggf. Welche?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

67/70

Weiß nicht / habe keine

66B. Welche **Verbesserungsvorschläge** hätten Sie?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

67/70

Weiß nicht / habe keine

			Weiter mit ↓
<p>☞ Sofern lt. Fragen 12 / 51B / 54 konkrete betriebliche Maßnahmen ergriffen wurden:</p>			
67.	<p>Haben die betrieblichen Maßnahmen, die in Ihrem Unternehmen zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden, zu einem besseren Umgang der Beschäftigten miteinander und zum allgemeinen Betriebsfrieden beigetragen, oder hat sich dadurch insoweit nichts verändert?</p>	<p style="text-align: right;">Ja, besserer Umgang <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Nein, nichts verändert <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Kann ich nicht beurteilen <input type="checkbox"/></p>	69   68   70
68.	<p>Gab es auch vorher keine Probleme oder ist nur das Ausmaß gleich geblieben?</p>	<p style="text-align: right;">Auch vorher keine Probleme <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Nur das Ausmaß gleich geblieben <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">SPONTAN: Keine Maßnahmen ergriffen <input type="checkbox"/></p>	70
69.	<p>Woran konnte man das erkennen?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		70
70.	<p>Kurz noch eine <b>andere</b> Frage:</p> <p>Hat Ihr Unternehmen (darüber hinaus) etwas zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz unternommen, z. B. sich an Frauenförderprojekten beteiligt oder Vätern und Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert? Wenn ja, was im einzelnen?</p> <p style="text-align: right;">Ja, und zwar _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Nein, nichts unternommen <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / nichts bekannt / andere Abteilung zuständig <input type="checkbox"/></p>		71





<p>73. Und falls sich nachträglich herausstellen sollte, daß es zu einer der Ihnen in diesem Interview gestellten Fragen noch Klärungsbedarf gibt, dürften wir Sie dann ggf. später noch einmal kurz kontaktieren?</p> <p style="text-align: right;">Ja, einverstanden <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Nein, nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>74</p>
<p>74. Ich danke Ihnen sehr für dieses Interview!</p>	<p>Stat.</p>
<p>Statistik:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 5px 0;">☞ Bitte notieren:</div> <p>S 1.                      Gesprächspartner war                      männlich                      <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 200px;">weiblich                      <input type="checkbox"/></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 5px 0;">☞ Falls nicht eindeutig aus der Stimme oder aus dem Namen erkennbar: Bei Telefonvermittlung nachfragen!</div>	<p>S2</p>
<p>S 2.                      Gespräch erfolgte                      telefonisch                      <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 200px;">mündlich-direkt                      <input type="checkbox"/></p>	<p>S3</p>
<p>S 3.                      Interviewer war                      männlich                      <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 200px;">weiblich                      <input type="checkbox"/></p>	<p>S4</p>
<p>S 4.                      Regionales Kennzeichen</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">(AMS – Größen-Klasse)</p>	<p>ENDE</p>

## Fragebogen Betriebsratsbefragung



Alle Rechte, einschließlich derjenigen des auszugsweisen Abdrucks sowie der fotomechanischen und elektronischen Wiedergabe, vorbehalten

Falls die befragte Person nach dem Interview eine Kopie des ausgefüllten Fragebogens verlangt und selbst anfertigt, verpflichtet sie sich, diese Kopie nicht an andere Personen oder Institutionen weiterzugeben

Mitglied des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.



Projekt-Nr.: 09.85.21573

Betriebsräte

September / Oktober 2002

NFO Infratest  
Landsberger Straße 338  
80687 München

☎ (0 89) 56 00 - 0

**Bitte mit schwarzem / blauem Kugelschreiber folgendermaßen ankreuzen:**

<p>A. Vorkontakt (falls zuvor von Unternehmensseite kein(e) konkrete(r) Ansprechpartner / Durchwahl genannt):</p> <p>Guten Tag, mein Name ist ..... vom Forschungsinstitut NFO Infratest in München. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend machen wir eine Umfrage zum <b>Beschäftigtenschutz</b>.</p> <p>Würden Sie mich dazu bitte mit Ihrem Betriebsrat (Herrn / Frau ..... ) verbinden? Der / die wurde uns von Ihrem Personal-Verantwortlichen als zuständiger Ansprechpartner genannt.</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">ggf Tel. (- DW):</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">(AnsprechpartnerIn)</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>B</p>
<p>B. Hauptinterview:</p> <p>Guten Tag, meine Name ist ..... vom Forschungsinstitut NFO Infratest in München. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend machen wir eine Umfrage zum Beschäftigtenschutzgesetz. Dabei geht es um den <b>persönlichen Schutz von männlichen und weiblichen Beschäftigten am Arbeitsplatz</b>, nicht um Arbeitssicherungsmaßnahmen <i>technischer</i> Art. Wir haben zu diesem Thema bereits mit dem Personal-Verantwortlichen Ihres Unternehmens gesprochen, der damit einverstanden war, daß wir zusätzlich auch den Betriebsrat kontaktieren, weil auch dessen Meinung und dessen Erfahrungen für dieses Forschungsprojekt wichtig sind. Sind Sie von Betriebsratsseite her für dieses Thema zuständig? Wenn ja: Dürfte ich Ihnen einige Fragen dazu stellen?</p> <p style="text-align: right;">Ja, zuständig + Telefon-interviewbereit <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>SPONTAN: Ja, zuständig + interviewbereit, aber nur mündlich-direkt (f 2 f) <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>SPONTAN: Wurde dazu schon befragt <input type="checkbox"/></p>	<p>D</p> <p>Vermerk mit allen erforderl. Daten in Adreßliste</p> <p>N</p>
<p>Nein, <b>anderer</b> Betriebsrat an <b>dieser</b> Arbeitsstätte, ist dafür zuständig, und zwar zu erreichen unter</p> <p style="text-align: center;">_____ / _____</p> <p style="text-align: center;">(Sitz der Arbeitsstätte) (Tel. Nr. / Durchwahl / Ansprechpartner/in)</p> <p>Nein, <b>niemand</b> an <b>dieser</b> Arbeitsstätte ist dafür zuständig, sondern der (Konzern)Betriebsrat unseres Unternehmens in</p> <p style="text-align: center;">_____ / _____</p> <p style="text-align: center;">(Sitz der Zentrale) (Tel. Nr. / Ansprechpartner/In in Zentrale)</p> <p style="text-align: right;">Nein (zwar zuständig, aber nicht interviewbereit) <input type="checkbox"/></p>	<p>Kontakt-interview dort wiederholen</p> <p>C</p>

			Weiter mit ↓
C.	Wären Sie zu einem Interview bereit, wenn einer unserer Interviewer persönlich zu Ihnen kommen würde?		
	Ja, dann einverstanden	<input type="checkbox"/>	Vermerk Adreßliste
	Nein, auch dann nicht einverstanden	<input type="checkbox"/>	ENDE / Vermerk Adreßliste
D.	Interview wird lt. Angaben der Zielperson bei B. durchgeführt bei -		
	- Betriebsrat an Arbeitsstätte	<input type="checkbox"/>	K
	- (Konzern)Betriebsrat der Zentrale, an die von der Arbeitsstätte weiterverwiesen wurde	<input type="checkbox"/>	
E. – J. ENTFALLEN			
K.	Wie ist Ihrer Ansicht nach an Ihrer Arbeitsstätte das Betriebsklima zwischen den Geschlechtern?		
	<hr/> <hr/> <hr/>		L
	SPONTAN:	Bei uns gibt es nur Männer <input type="checkbox"/>	1
	SPONTAN:	Bei uns gibt es nur Frauen <input type="checkbox"/>	
		Kann ich nicht allgemein beurteilen <input type="checkbox"/>	L
L.	Sind Frauen und Männer in etwa gleichgestellt oder ist das Klima eher problematisch für Frauen oder für Männer?		
	In etwa gleichgestellt	<input type="checkbox"/>	1
	Eher problematisch für Frauen	<input type="checkbox"/>	M
	Eher problematisch für Männer	<input type="checkbox"/>	
SPONTAN:	Hängt vom Arbeitsbereich ab <input type="checkbox"/>		
	Kann ich nicht beurteilen	<input type="checkbox"/>	1

<p>M. Inwiefern?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>1</p>
<p>N. Wurden Sie dabei ausschließlich zu konkreten Vorkommnissen sexueller Belästigung von Mitarbeitern an Ihrer Arbeitsstätte befragt, oder wurden Ihnen auch ganz allgemeine Fragen zu diesem Thema gestellt wie z. B. danach, ob und ggf. wie das Beschäftigten-schutzgesetz bei Ihnen bekannt gemacht wurde? Oder ging es nur um etwas ähnliches? Oder können sie sich daran nicht mehr so genau erinnern?</p> <p>Ausschließlich konkrete Vorkommnisse <input type="checkbox"/></p> <p>Auch allgemeine Fragen <input type="checkbox"/></p> <p>Ging mehr um etwas ähnliches, und zwar</p> <p>_____</p> <p>Kann mich nicht mehr so genau erinnern <input type="checkbox"/></p>	<p>O</p> <p>Q</p> <p>R</p> <p>Q</p>
<p>O. Sie wurden damals deshalb kontaktiert, weil die Unternehmens- oder die Personalleitung uns wegen konkreter Vorkommnisse in Ihrem Unternehmen, die der Leitung bekannt waren, an Sie verwiesen hatte. Jetzt geht es aber um einige allgemeine Fragen aus der Sicht speziell des Betriebsrats und konkret nur um solche Fälle, die der Unternehmensleitung <b>n i c h t</b> zugetragen wurden, die also über die Betriebsratsebene nicht hinausgingen. Würden Sie mir dazu bitte einige Fragen beantworten?</p> <p>Ja, einverstanden <input type="checkbox"/></p> <p>Nein, nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	<p>D</p> <p>P</p>
<p>P. Wären Sie zu einem Interview bereit, wenn einer unserer Interviewer persönlich zu Ihnen kommen würde?</p> <p>Ja, dann einverstanden <input type="checkbox"/></p> <p>Nein, auch dann nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	<p>Vermerk Adreßliste</p> <p>ENDE / Vermerk Adreßliste</p>

<p>Q. Dürften wir Sie ggf. später noch einmal wegen ein paar <i>zusätzlicher</i> Fragen zum Beschäftigtenschutzgesetz kontaktieren? Ich muß da nämlich erst rückfragen, weil Sie zu einem Teil unseres Fragenkomplexes ja schon befragt wurden.</p>	<p>Weiter mit ↓</p>
<p>Ja, einverstanden, und zwar unter <input type="checkbox"/></p>	<p>Vermerk in Adreßliste</p>
<p>_____</p> <p>ggf. Tel. (- DW):</p>	
<p>_____</p> <p>(AnsprechpartnerIn)</p>	
<p>Nein, nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	<p>ENDE / Vermerk Adreßliste</p>
<p>R. Dann kann es sich nicht um unser jetziges Forschungsprojekt handeln und Sie wären nun der richtige Gesprächspartner.</p>	<p>1</p>

		Weiter mit ↓
1.	<p>Im Jahr 1994 trat das sogenannte "<b>Beschäftigtenschutzgesetz</b>" in Kraft. Ist Ihnen das Gesetz unter diesem Namen bekannt?</p> <p style="text-align: right;">Ja, bekannt <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Ja, kommt mir bekannt vor <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Nein, unter diesem Namen unbekannt <input type="checkbox"/></p>	<p>3A</p> <hr/> <p>2</p>
2.	<p>Das Beschäftigtenschutzgesetz dient dem Schutz der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer sowie der arbeitnehmerähnlichen Personen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ist Ihnen das Gesetz in diesem Zusammenhang bekannt oder haben Sie sonst davon gehört, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt ist?</p> <p style="text-align: right;">Ja, Gesetz in diesem Zus.hg. bekannt <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Habe sonst davon gehört, daß das ausdrücklich untersagt ist <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Nein, noch nichts davon gehört <input type="checkbox"/></p>	<p>3B</p> <hr/> <p>4</p> <hr/> <p>11</p>
3A.	Das Beschäftigtenschutzgesetz dient dem Schutz der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer sowie der arbeitnehmerähnlichen Personen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	
3B.	<p>Was ist aus Ihrer Sicht das wichtigste an dieser Regelung?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kenne es nicht so genau <input type="checkbox"/></p>	<p>4</p>
4.	<p>Hatte das Gesetz / diese Schutzvorschrift (☞ Wenn bei Fragen 1, 2 nicht konkret das "Gesetz" bekannt, sondern nur "sonst davon gehört" / "noch nichts davon gehört", im folgenden stets "Schutzvorschrift" verwenden) unmittelbare Auswirkungen auf das Personalwesen in diesem Unternehmen, wurde also von Geschäftsleitungsseite her etwas unternommen, um es / sie innerbetrieblich umzusetzen? Wenn ja, was?</p> <p style="text-align: right;">Ja, und zwar _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Nein, keine unmittelbaren Auswirkungen <input type="checkbox"/></p>	<p>5</p>



	Weiter mit ↓																																																								
5. Wurde das Beschäftigtenschutzgesetz gegenüber den Beschäftigten auf irgendeine Weise <b>bekannt gemacht</b> ?	6																																																								
Ja, bekannt gemacht <input type="checkbox"/>																																																									
Nein, nicht bekannt gemacht <input type="checkbox"/>	7																																																								
Weiß nicht, bin noch nicht so lange im Unternehmen <input type="checkbox"/>																																																									
6. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Arbeitnehmer über das Beschäftigtenschutzgesetz / diese Schutzvorschrift zu informieren. Ich lese Ihnen jetzt einige davon vor und bitte Sie, mir zu jeder dieser Möglichkeiten mitzuteilen, ob Ihr Unternehmen davon Gebrauch gemacht hat oder nicht und wenn ja, in welcher Form.	7																																																								
<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px 5px; margin-bottom: 10px;">  Vorlesen                 </div>																																																									
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ja</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Nein</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Weiß nicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding-top: 10px;">                             - Auslegen oder Aushängen des Textes an geeigneter Stelle?                              Wo?                              Bei / in / an  <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 100px;">                             ←                         </td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 10px;">                             - Aushändigung der Bestimmungen an alle Mitarbeiter?                              Wie?                              Durch / im Wege von  <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 100px;">                             ←                         </td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 10px;">                             - Bekanntmachung über ein betriebsinternes Informationsnetz wie z. B. ein internes web?                              Unter welchem Stichwort?                              Unter  <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 100px;">                             ←                         </td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 10px;">                             - Information über                             <table style="display: inline-table; vertical-align: top; margin-left: 10px;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Betriebsrat?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Betriebsversammlung?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Mitarbeiterzeitung?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Arbeitsvertrag?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> </td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-top: 10px;">                             - Sonstiges?                              Was? Wie?  <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 100px;">                             ←                         </td> <td colspan="3"></td> </tr> </tbody> </table>		Ja	Nein	Weiß nicht	- Auslegen oder Aushängen des Textes an geeigneter Stelle? Wo? Bei / in / an <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	←				- Aushändigung der Bestimmungen an alle Mitarbeiter? Wie? Durch / im Wege von <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	←				- Bekanntmachung über ein betriebsinternes Informationsnetz wie z. B. ein internes web? Unter welchem Stichwort? Unter <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	←				- Information über <table style="display: inline-table; vertical-align: top; margin-left: 10px;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Betriebsrat?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Betriebsversammlung?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Mitarbeiterzeitung?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Arbeitsvertrag?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	- Betriebsrat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Betriebsversammlung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Mitarbeiterzeitung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Arbeitsvertrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				- Sonstiges? Was? Wie? <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	←				
	Ja	Nein	Weiß nicht																																																						
- Auslegen oder Aushängen des Textes an geeigneter Stelle? Wo? Bei / in / an <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
←																																																									
- Aushändigung der Bestimmungen an alle Mitarbeiter? Wie? Durch / im Wege von <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
←																																																									
- Bekanntmachung über ein betriebsinternes Informationsnetz wie z. B. ein internes web? Unter welchem Stichwort? Unter <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
←																																																									
- Information über <table style="display: inline-table; vertical-align: top; margin-left: 10px;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Betriebsrat?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Betriebsversammlung?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Mitarbeiterzeitung?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">- Arbeitsvertrag?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	- Betriebsrat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Betriebsversammlung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Mitarbeiterzeitung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- Arbeitsvertrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																									
- Betriebsrat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
- Betriebsversammlung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
- Mitarbeiterzeitung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
- Arbeitsvertrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
- Sonstiges? Was? Wie? <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 10px;"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
←																																																									

<p>7. Wie wird das Beschäftigtenschutzgesetz / diese Schutzvorschrift gegenüber <b>n e u e n</b> Mitarbeitern bekannt gemacht?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>8B</p>
<p>Keine gesonderte Bekanntmachung <input type="checkbox"/></p> <p>Weiß nicht <input type="checkbox"/></p>	<p>8A</p>
<p>8A. Auch wenn darüber nicht gesondert informiert wurde:</p> <p>8B. Gehen Sie davon aus, daß das Beschäftigtenschutzgesetz / diese Schutzvorschrift den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen hier im wesentlichen bekannt ist oder meinen Sie, daß sie es eher weniger oder gar nicht kennen?</p> <p>Ja, im wesentlichen bekannt <input type="checkbox"/></p> <p>Nein, eher weniger bekannt oder gar nicht <input type="checkbox"/></p> <p>Teils – teils <input type="checkbox"/></p> <p>Weiß nicht / kann ich nicht beurteilen <input type="checkbox"/></p>	<p>9/12</p> <p>10</p> <p>11</p>
<p>☞ Sofern bei Frage 7 "Keine gesonderte Bekanntmachung":</p> <p>9. Woraus schließen Sie das?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>12</p>
<p>10. Warum sind Sie dieser Ansicht?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>11</p>

<p>11. Was sollte aus Ihrer Sicht unternommen werden, wenn man möglichst <b>a l l e</b> Beschäftigten in diesem Unternehmen über diese(s) Gesetz / Schutzvorschrift informieren wollte?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>12</p>
<p>12. Gibt es für die Mitarbeiter an dieser Arbeitsstätte <b>besondere Einrichtungen</b>, Stellen oder Personen, die angesprochen werden können, wenn sich jemand am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlt? Oder haben bestimmte, bereits vorhandene Stellen konkret diese Funktion zusätzlich übernommen? Wenn ja, welche?</p> <p>Ja, gibt besondere Stellen / Personen, und zwar</p> <p>_____</p> <p>Ja, bereits vorhandene Stellen / Personen haben diese Funktion zusätzlich übernommen, und zwar</p> <p>_____</p>	<p>13</p>
<p>Nein, keine solchen Stellen vorhanden <input type="checkbox"/></p>	<p>15</p>
<p>13. Wie arbeitet diese Stelle / arbeiten diese Stellen? Gibt es für sie bestimmte Verfahrensregeln?</p> <p>Ja, und zwar</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Nein, keine Verfahrensregeln <input type="checkbox"/></p> <p>Weiß nicht <input type="checkbox"/></p>	<p>14</p>
<p>14. Sind (Ist) das (eine) <b>u n a b h ä n g i g e</b> Stelle[n] (Person[en]), also (eine) solche, die nicht weisungsgebunden und nicht berichtspflichtig sind (ist)?</p> <p>Ja, unabhängig <input type="checkbox"/></p>	<p>18</p>
<p>Teils - teils <input type="checkbox"/></p> <p>Nein, nicht unabhängig <input type="checkbox"/></p> <p><b>Weiß nicht</b> <input type="checkbox"/></p>	<p>15</p>

		Weiter mit ↓
15.	Sehen Sie als Betriebsrat für eine <u>u n a b h ä n g i g e</u> Stelle oder Person einen Bedarf oder sehen Sie den nicht?	
	Ja, Bedarf <input type="checkbox"/>	16
	Nein, kein Bedarf <input type="checkbox"/>	17
16.	Warum?  _____ _____ _____	18
17.	Warum nicht?  _____ _____ _____	18/20
☞ Sofern lt. Frage 12 "Ja, besondere Stellen ..... vorhanden":		
18.	Wurde(n) diese Stelle(n) / Person als Ansprechpartner für Probleme im Zusammenhang mit sexueller Belästigung aufgrund des Beschäftigtenschutzgesetzes eingerichtet oder gab es die schon vor 1994 oder wurde(n) sie erst später, unabhängig von diesem Gesetz, eingerichtet?	
	Gab es schon vorher <input type="checkbox"/>	
	Wurde(n) aufgrund des Gesetzes eingerichtet <input type="checkbox"/>	
	Wurde(n) erst später eingerichtet, und zwar ca. 19 __ __	19
	Weiß nicht (mehr) <input type="checkbox"/>	

		Weiter mit ↓
19.	<p>Hat sich seit Einrichtung dieser Stellen an der betrieblichen Situation etwas verändert, hat es seitdem mehr oder weniger oder in etwa gleich viele Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegeben? Oder gab es vorher keine Beschwerden?</p> <p style="text-align: right;"> <input type="checkbox"/> Ja, mehr Beschwerden  <input type="checkbox"/> Ja, weniger Beschwerden  <input type="checkbox"/> In etwa gleich geblieben  <input type="checkbox"/> Gab vorher keine  <input type="checkbox"/> Weiß nicht / kann ich nicht beurteilen         </p>	20
20.	<p>Das Beschäftigtenschutzgesetz dient dem Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Was fällt Ihrer Meinung nach unter diesen <b>Begriff der "sexuellen Belästigung"</b>?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	21
21.	<p>Und was noch?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	22
22.	<p>Hätten Sie auch Beispiele dafür, was Ihres Erachtens vielleicht im Grenzbereich einer solchen "sexuellen Belästigung" liegt, aber Ihrer Meinung nach <i>nicht</i> darunter fällt?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	23
23.	<p>Und sonst noch welche?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	24A/B

☞ Falls bei Fragen 1, 2 das "Beschäftigtenschutzgesetz" unbekannt, weiter mit 24 A, sonst 24 B:

- 24A. Auch wenn Ihnen das Beschäftigtenschutzgesetz konkret nicht bekannt ist:
- 24B. "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" umfaßt nach dem Wortlaut des Gesetzes zahlreiche verschiedene Formen: Nicht nur sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die auch nach dem Strafgesetz strafbar sind, sondern z. B. auch Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, und zwar immer dann, wenn jemand solche Handlungen – wie es heißt – "erkennbar ablehnt".

Ich lese Ihnen jetzt verschiedene **Beispiele** möglicher sexueller Belästigungen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob die beschriebene Situation aus Ihrer Sicht unter das Beschäftigtenschutzgesetz fällt oder ob Sie darin keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sehen – ganz unabhängig davon, wie sich die jeweilige Situation ereignet, ob persönlich, am Telefon, per e-mail, mit Fax oder postalisch.

☞ Vorlesen

	Ja, gehört dazu	Kommt drauf an	Nein, keine solche Belästigung
Hinterherpfeifen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anstarren, taxierende Blicke?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sichtbares Anbringen von Pornographie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herzeigen, Übersenden von Pornographie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Gesten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Witze?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertende Äußerungen wie z. B. Tussi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Bemerkungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scheinbar zufällige Berührung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angrapschen, absichtliche Berührung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung beruflicher Nachteile nach Ablehnung eins Annäherungsversuchs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufforderung zu sexuellen Handlungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausübung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Weiter mit ↓
25.	Sind Ihnen als Betriebsrat <b>seit Bestehen dieses Gesetzes 1994</b> in diesem Unternehmen / an dieser Arbeitsstätte (☞ Bei (Konzern)Betriebsräten: an der Arbeitsstätte in ..... [Sitz der Arbeitsstätte in lt. Vorfrage B. wiederholen]) konkret oder gerüchteweise <b>Fälle bekannt</b> geworden, in denen die eine oder andere solcher sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz eine Rolle gespielt hat – egal, ob tatsächlich oder angeblich?	
	Ja, konkret bekannt geworden <input type="checkbox"/>	33
	Nur gerüchteweise <input type="checkbox"/>	30
	Nein, keine Vorfälle bekannt <input type="checkbox"/>	28
	SPONTAN: Weiß nicht, bin noch nicht so lange Betriebsrat <input type="checkbox"/>	26
	Weiß nicht / kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/>	
26.	Seit wann sind Sie Betriebsrat?	
	Schon vor 1994 <input type="checkbox"/>	32
	Seit 1994 oder später: Seit 19 __ __	27
27.	Könnten Sie die Frage dann für den Zeitraum beantworten, seitdem Sie Betriebsrat sind? Also ob Ihnen <b>seitdem</b> an dieser Arbeitsstätte (☞ Bei (Konzern)Betriebsräten: an der Arbeitsstätte in ..... [Sitz der Arbeitsstätte in lt. Vorfrage B. wiederholen]) konkret oder gerüchteweise <b>Fälle bekannt</b> geworden sind, in denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Rolle gespielt hat – egal, ob tatsächlich oder angeblich?	
	Ja, konkret bekannt geworden <input type="checkbox"/>	33
	Nur gerüchteweise <input type="checkbox"/>	30
	Nein, keine Vorfälle bekannt <input type="checkbox"/>	28
	Weiß nicht / kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/>	32



		Weiter mit ↓
28.	<p>Meinen Sie, daß es tatsächlich keine gegeben hat oder vermuten Sie, daß dem Betriebsrat lediglich nichts darüber mitgeteilt wurde?</p> <p style="text-align: right;">(Wahrscheinlich) tatsächlich keine gegeben <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Vermutlich lediglich nichts mitgeteilt <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann nichts dazu sagen (weil Zentrale) <input type="checkbox"/></p>	29 <hr/> 30 <hr/> 32
29.	<p>Liegt das daran, daß bei Ihnen die Mitarbeiter von sich aus so miteinander umgehen, daß nichts zu beanstanden ist, oder ist das auf den Einfluß der Firmenleitung zurückzuführen oder worauf sonst?</p> <p style="text-align: right;">Mitarbeiter gehen von sich aus so miteinander um <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Einfluß der Firmenleitung <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Beides <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Sonstiges, und zwar _____</p> <p style="text-align: right;">_____</p>	51A
30.	<p>Was meinen Sie, warum wurde dem Betriebsrat offiziell nichts mitgeteilt?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	31/32
31.	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">☞ Falls bei Frage 25 / 27 "Nur gerüchteweise":</div> <p>Betrafen die Gerüchte einen einzelnen Vorfall oder mehrere Vorkommnisse oder gibt es solche Gerüchte immer mal wieder, ohne daß man genaueres erfährt?</p> <p style="text-align: right;">Betrafen einen einzigen Vorfall <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Betrafen mehrere Vorkommnisse <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Gibt es immer mal wieder <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Weiß nicht / kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/></p>	32

<p>32. Abgesehen von der Geschäfts- bzw. Personalleitung: Wer könnte ggf. über solche Fälle Auskunft geben (☞ Bei (Konzern)Betriebsräten: Wer könnte ggf. über solche Fälle an der Arbeitsstätte in ..... [Angabe lt. Vorfrage B wiederholen] Auskunft geben)?</p> <p style="text-align: right;">Stelle: _____</p> <p style="text-align: right;">Tel.-Nr. _____</p> <p style="text-align: right;">Ansprechpartner _____</p> <hr/> <p>Ich selbst <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <hr/> <p>Niemand sonst <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>(ggf. INT. Fragen 33 - 50 dort später ergänzen) / 51A</p>
<p>33. <b>Wie häufig</b> etwa ist so etwas seit 1994 / seitdem Sie Betriebsrat sind vorgekommen (☞ Bei (Konzern)Betriebsräten: Wie häufig ist so etwas an der Arbeitsstätte in ..... [Angabe lt. Vorfrage B. wiederholen] vorgekommen)?</p> <p style="text-align: right;">Ca. _____ mal</p> <hr/> <p>Weiß nicht / kann ich nicht so genau sagen <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p>	<p>33</p> <hr/> <p>51A</p> <hr/> <p>35A</p> <hr/> <p>34</p>
<p>34. Können Sie es ungefähr schätzen? War es (dort) insgesamt –</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin-bottom: 10px;">☞ Vorlesen:</div> <p style="text-align: right;">- 1 – 2 mal? <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <p style="text-align: right;">- 3 – 5 mal? <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <p style="text-align: right;">- 6 – 9 mal? <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <p style="text-align: right;">- 10 – 20 mal? <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <p style="text-align: right;">- mehr als 20 mal? <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p> <hr/> <p>Weiß nicht / kann ich gar nicht schätzen <span style="float: right;"><input type="checkbox"/></span></p>	<p>35A</p> <hr/> <p>35/35A</p>

<p>☞ Bei (Konzern)Betriebsräten:</p>	<p>Weiter mit ↓</p>
<p>35. Wären Sie damit einverstanden, daß ich mich zu diesen Detail-Fragen noch mal an den Betriebsrat der Arbeitsstätte in ..... (☞ Angabe lt. Vorfrage B. wiederholen) wende? Ggf.: Wer könnte mir dort über solche Fälle Auskunft geben?</p>	<p>(ggf. INT. F 33 - 50 dort ergänzen) / 51A</p>
<p>Ja, einverstanden; Information erhältlich über</p>	
<p>Betriebsrat bei _____</p>	
<p>Ansprechpartner _____</p>	
<p>Tel.-Nr. _____</p>	
<p>Nein, nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	<p>51A</p>
<p>35A. Könnten Sie mir das bitte noch aufschlüsseln:  Wieviele von diesen Fällen wurden vom / von der Betroffenen direkt an den Betriebsrat herangetragen, in wievielen Fällen wurde der Betriebsrat von der Geschäftsleitung informiert und wie oft wurden dem Betriebsrat Fälle von anderen Stellen zur Kenntnis gebracht? (Ggf.: Wenn Sie das nicht so genau wissen, bitte ich Sie um eine Schätzung zu den zuvor genannten Fällen.)</p>	<p>35B/D</p>
<p>Direkt vom Betroffenen an BR _____ Fälle</p>	
<p>Von Geschäftsleitung an BR _____ Fälle</p>	
<p>Von anderen Stellen an BR _____ Fälle</p>	
<p>Weiß nicht / kann ich gar nicht schätzen <input type="checkbox"/></p>	
<p>Wenn nicht ausschließlich „von der Geschäftsleitung an den Betriebsrat“:</p>	
<p>35B. Waren darunter auch Fälle, die aus bestimmten Gründen vom Betriebsrat nicht an die Geschäftsleitung weitergeleitet wurden oder gab es solche Fälle nicht? Wenn „Ja“: Wieviele? Können Sie denn ungefähr schätzen, ob es 1, 2, 3 oder mehr Fälle waren, die nicht an die GL weitergeleitet wurden?</p>	<p>35C</p>
<p>Nicht weitergeleitet, und zwar _____ Fälle</p>	
<p>Gab es nicht <input type="checkbox"/></p>	<p>35D</p>
<p>Weiß nicht <input type="checkbox"/></p>	

<p>35C. Warum wurden die Fälle nicht weitergeleitet?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Weiß nicht <input type="checkbox"/></p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>35D</p>
<p>35D. Könnte es (sonstige / umgekehrt, also dann, wenn einmal ein Fall zuerst an den Betriebsrat gelangt und nicht zur Geschäftsleitung,) Gründe dafür geben, daß der Betriebsrat bestimmte Fälle nicht an die Geschäftsleitung weiterleitet? Wenn „Ja“, welche?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Nein, keine <input type="checkbox"/></p>	<p>36/51A</p>
<p>36. Wurden nur Frauen belästigt oder auch Männer?</p> <p>Nur Frauen <input type="checkbox"/></p> <p>Auch Männer <input type="checkbox"/></p> <p>Weiß nicht / kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/></p>	<p>38A/B</p> <p>37</p> <p>38A/B / 51A</p>
<p>37. Wie häufig auch Männer?</p> <p>Ca. _____ mal</p> <p>Weiß nicht / kann ich nicht sagen <input type="checkbox"/></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 20px;"> <p>☞ Bei(Konzern)Betriebsräten: Wenn sich zeigt, daß keine Detailkenntnis zu den konkreten Fällen an externer Arbeitsstätte: Zusatzfrage 35 stellen und weiter mit 51A.</p> </div>	<p>38A/B</p>

38A. ☞ Wenn mehr als 3 Vorfälle:

Jetzt mal nur zu den d r e i jüngsten Vorkommnissen, die n i c h t bis zur Personalabteilung oder bis zur Unternehmensleitung gelangt sind:

38B. Was ist **im einzelnen** vorgefallen (bei denjenigen Vorkommnissen, die n i c h t bis zur Personalabteilung oder Unternehmensleitung gelangt sind)? Bitte schildern Sie mir kurz den Fall / jeden Fall gesondert.

- ☞ 1. Pro Fall u n b e d i n g t zunächst o f f e n erfragen und erfassen - ggf. auf Zusatzblatt! Antworten danach in die aufgeführten Sachverhalte einordnen und dort ankreuzen.  
 2. D A N A C H pro Fall / Fall-bezogen zusätzlich alle n i c h t erwähnten Statements einzeln abfragen und bei "Ja" ebenfalls ankreuzen!

1. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. Fall: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

	1. Fall ↓	2. Fall ↓	3. Fall ↓
Hinterherpfeifen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anstarren, taxierende Blicke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sichtbares Anbringen von Pornographie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herzeigen, Übersenden von Pornographie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Gesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Witze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwertende Äußerungen wie z. B. Tussi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzügliche Bemerkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scheinbar zufällige Berührung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angrapschen, absichtliche Berührung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung beruflicher Nachteile nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufforderung zu sexuellen Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Androhung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausübung körperlicher Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39A

Weiter  
mit  
↓

39A. **Wer hat diese Belästigung(en) begangen?**

War es eine Person oder waren es mehrere? War es jeweils ein Mann oder eine Frau?

		1. Fall ↓	2. Fall ↓	3. Fall ↓
Eine Person	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehrere Personen	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	sow. als auch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39AA/B

☞ Sofern "mehrere Personen": Im folgenden auf den / die Hauptverantwortliche(n) abstellen!

39AA.	Ggf.: Hauptverantwortliche(r) war	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39B

39B. War der / die Belästiger(in) ein direkter oder höherer Vorgesetzter der / des Belästigten oder ein Mitarbeiter aus derselben oder einer anderen Abteilung oder ein externer Dritter oder wer sonst?

Direkter Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höherer Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41A

Mitarbeiter aus derselben Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiter aus anderer Abteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40

Externer Dritter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Sonstiger, und zwar

1. Fall: \_\_\_\_\_

2. Fall: \_\_\_\_\_

3. Fall: \_\_\_\_\_

41A

Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

						Weiter mit ↓
40.	War der Belästiger von der Unternehmenshierarchie her mit der / dem Belästigten etwa gleichgestellt oder war er eher höher- oder niedriger-rangig?					
	Höherrangiger Mitarbeiter		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Etwa gleichgestellt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41A
	Niedriger-rangiger Mitarbeiter		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
41A.	<b>Wer wurde belästigt:</b> War es eine Person oder waren es mehrere? War es jeweils ein Mann oder eine Frau?					
			1. Fall ↓	2. Fall ↓	3. Fall ↓	
	Eine Person	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Mehrere Personen	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41AA/B
		weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		sow. als auch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
☞ Sofern "mehrere Personen": Im folgenden auf die / den Hauptbelästigte(n) abstellen						
41AA.	Ggf.: Hauptbelästigte(r) war	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41B
		weibl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
41B.	War es ein(e) langjährige(r) Mitarbeiter(in) oder ein(e) erst relativ kurz in Ihrem Unternehmen Tätige(r)?					
	Langjährige(r) Mitarbeiter(in)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42
	Erst relativ kurz Tätige(r)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	SPONTAN: Seit einiger Zeit / einigen Jahren		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
42.	Handelte es sich bei der / dem Belästigten um einen Berufsanfänger oder einen AZUBI?					
	Berufsanfänger	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43
	AZUBI	männl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Weder / noch		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nicht bekannt / weiß nicht (mehr)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Weiter  
mit  
↓

43. Von wem wurden Sie im Einzelfall über die Angelegenheit(en) **informiert**? Bitte sagen Sie es mir zu jeder der folgenden Angaben (für die einzelnen Fälle getrennt):

Vorlesen

- |   |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Von der belästigten Person?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vom Beschuldigten?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ENTFÄLLT  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Von der Frauenbeauftragten?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Von einer extra für solche Fälle eingerichteten Beschwerdestelle? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Von Familienangehörigen?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Von der Unternehmensleitung                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Von sonstiger Person? Nämlich                                     |                          |                          |                          |

1. Fall: \_\_\_\_\_
2. Fall: \_\_\_\_\_
3. Fall: \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / weiß nicht mehr

44

44. Wie ist die Angelegenheit (sind die Angelegenheiten jeweils) **ausgegangen**? Durch -

Vorlesen

- |  | 1. Fall                  | 2. Fall                  | 3. Fall                  |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | ↓                        | ↓                        | ↓                        |
| - Klärende Gespräche?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Akzeptierte Entschuldigung?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Zurücknahme der Beschuldigung?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - ENTFÄLLT   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - ENTFÄLLT   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - ENTFÄLLT   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - ENTFÄLLT   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Versetzung der / des Belästigten auf eigenen Wunsch?                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - ENTFÄLLT   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - ENTFÄLLT   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Kündigung durch den / die Belästigte(n)?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - oder wurde die Angelegenheit auf Wunsch der / des Belästigten nicht weiter verfolgt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Oder wie sonst?  |                          |                          |                          |

1. Fall: \_\_\_\_\_
2. Fall: \_\_\_\_\_
3. Fall: \_\_\_\_\_

Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern

47

45. ENTFÄLLT	Weiter mit ↓																									
46. ENTFÄLLT																										
<p>47. Gab es Schwierigkeiten, den (jeweiligen) Vorfall zu <b>beweisen</b>?</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;"></td> <td style="text-align: center; width: 15%;">1. Fall</td> <td style="text-align: center; width: 15%;">2. Fall</td> <td style="text-align: center; width: 15%;">3. Fall</td> <td style="width: 15%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">↓</td> <td style="text-align: center;">↓</td> <td style="text-align: center;">↓</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">Ja</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">48</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">Nein</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">51A2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right; padding-right: 20px;">Weiß nicht</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td></td> </tr> </table>		1. Fall	2. Fall	3. Fall			↓	↓	↓		Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48	Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51A2	Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	1. Fall	2. Fall	3. Fall																							
	↓	↓	↓																							
Ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48																						
Nein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51A2																						
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
<p>48. Wie wurde das Beweis-Problem (im Einzelfall) gelöst?</p> <p>1. Fall: _____</p> <p>_____</p> <p style="padding-left: 40px;">Konnte nicht geklärt werden / Patt-Situation <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern <input type="checkbox"/></p> <p>2. Fall: _____</p> <p>_____</p> <p style="padding-left: 40px;">Konnte nicht geklärt werden / Patt-Situation <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern <input type="checkbox"/></p> <p>3. Fall: _____</p> <p>_____</p> <p style="padding-left: 40px;">Konnte nicht geklärt werden / Patt-Situation <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">Nicht bekannt / kann mich nicht erinnern <input type="checkbox"/></p>	51A2																									
49. ENTFÄLLT																										
50. ENTFÄLLT																										

Weiter  
mit  
↓

51A. Zum Abschluß noch ein paar **allgemeine Fragen**, unabhängig davon, ob an dieser Arbeitsstätte (☞ Bei (Konzern)Betriebsräten: an der Arbeitsstätte in ..... (Angabe lt. Vorfrage B wiederholen) Problemfälle vorgekommen sind oder nicht:

51A1. Wenn bei F 25 / 27 k e i n Fall bekannt:

Würden Sie als Betriebsrat oder jemand anderes aus dem Betriebsrat die Betroffenen darüber beraten, wie sie sich im Falle sexueller Belästigung verhalten sollen? Oder würden Sie an die Frauenbeauftragte verweisen oder an eine andere Rechtsberatungsstelle? Oder würden Sie den Fall an die Geschäftsleitung weitergeben, damit von dort die erforderlichen Schritte unternommen werden?

51A2. Wenn bei F 25 / 27 Fälle bekannt:

Beraten Sie als Betriebsrat oder jemand anderes aus dem Betriebsrat die Betroffenen darüber, wie sie sich in so einem Fall sexueller Belästigung verhalten sollen? Oder verweisen Sie an die Frauenbeauftragte oder an eine andere Rechtsberatungsstelle? Oder geben Sie den Fall an die Geschäftsleitung weiter, damit von dort die erforderlichen Schritte unternommen werden?

Mehrfachangaben  
möglich

Betriebsrat berät / würde selbst (beraten)

An Frauenbeauftragte

An andere Rechtsberatungsstelle

An Geschäftsleitung

SPONTAN: Gibt keine Frauenbeauftragte

SPONTAN: Gibt keine anderen Rechtsberatungsstellen

51AB

51AB. Unabhängig davon: Wenn ein solcher Fall an den Betriebsrat herangetragen wird, muß er natürlich reagieren.  
Wie ist dabei die *grundsätzliche* Einstellung Ihres Betriebsrats zur Behandlung solcher Fälle: Sehen Sie es als Ihre **Aufgabe**, sich als Betriebsrat da einzuschalten, oder ist das eher eine Sache, für die andere Stellen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zuständig sind?

Aufgabe des Betriebsrats

SPONTAN (sinngemäß): Aufgabe des Betriebsrats erst, wenn personelle Konsequenzen zu ziehen sind

Eher Aufgabe anderer Stellen

SPONTAN: Sonstige Antwort, und zwar

\_\_\_\_\_

51B

<p>51B. Hat das <b>Unternehmen</b> irgendwelche <b>vorbeugenden</b> Maßnahmen getroffen, um etwaige derartige Belästigungen zu vermeiden? Wenn ja: Welche?</p> <p>Ja, und zwar</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>52</p>
<p>Nein, keine vorbeugenden Maßnahmen <input type="checkbox"/></p>	<p>54</p>
<p>52. Wurden dabei nur Frauen angesprochen oder auch Männer?</p> <p>Nur Frauen <input type="checkbox"/></p> <p>Nur Männer <input type="checkbox"/></p> <p>Sowohl als auch <input type="checkbox"/></p>	<p>53/54</p>
<p>53. <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">☞ Sofern lt. Frage 25 / 27 "Fälle konkret / gerüchteweise bekannt geworden"</span></p> <p>Wann wurden diese Maßnahmen ergriffen: Vor oder nach dem konkreten oder gerüchteweisen Bekanntwerden eines Falles von sexueller Belästigung?</p> <p>War vorher <input type="checkbox"/></p> <p>War danach <input type="checkbox"/></p> <p>Teils / teils <input type="checkbox"/></p> <p>Weiß nicht / kann mich nicht erinnern <input type="checkbox"/></p>	<p>54</p>
<p>54. Gibt es zum Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und wie damit umzugehen ist, in diesem Unternehmen gezielte Fortbildungen oder Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ist das aus Ihrer Sicht nicht erforderlich?</p> <p>Ja, und zwar _____</p> <p>_____</p> <p>Nein, nicht erforderlich <input type="checkbox"/></p>	<p>55</p>

<p>55. Wenn in diesem Unternehmen ein <b>(neuer) Fall</b> von sexueller Belästigung auftauchen würde: Welche unmittelbare Reaktion würden Sie sich von den <b>Betroffenen</b> wünschen oder erwarten?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>56/56A</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>☞ Falls bei Frage 55 nur allgemeine Angaben, aus denen nicht konkret hervorgeht, <u>an wen</u> sich die Betroffenen wenden sollen (z. B. nur "daß man darüber spricht"):</p> </div> <p>56. An wen sollten sich die Betroffenen wenden?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>56A</p>
<p>56A. Und welche Reaktion würden Sie sich von Seiten der <b>Unternehmensleitung</b> wünschen oder erwarten?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>57</p>
<p>57. Das Gesetz bestimmt, daß der Arbeitgeber im Falle sexueller Belästigung arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen soll wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung. Ist Ihnen das bekannt?</p> <p style="text-align: right;">Ja, bekannt <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Nein, nicht bekannt <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">SPONTAN: Kenne das Gesetz nicht so genau <input type="checkbox"/></p>	<p>58</p>
<p>58. Würden Sie es für sinnvoll halten, wenn auch <b>Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche</b> gegen das <b>Unternehmen</b> im Gesetz verankert würden?</p> <p style="text-align: right;">Ja, wäre sinnvoll (<b>ohne</b> Einschränkung) <input type="checkbox"/></p>	<p>61</p>
<p style="text-align: right;">Ja, wäre sinnvoll in bestimmten Fällen (<b>mit</b> Einschränkung wie z. B. "in schweren Fällen") <input type="checkbox"/></p>	<p>59</p>
<p style="text-align: right;">Nein, nicht sinnvoll <input type="checkbox"/></p>	<p>60</p>

		Weiter mit ↓
59.	<p>Hielten Sie es für sinnvoll -</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">  Vorlesen         </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei schweren Fällen? <input type="checkbox"/></li> <li>- in Wiederholungs-Fällen? <input type="checkbox"/></li> <li>- falls das Unternehmen keine Schritte eingeleitet hat? <input type="checkbox"/></li> <li>- oder wann sonst?</li> </ul> <hr style="width: 100%;"/> <hr style="width: 100%;"/> <hr style="width: 100%;"/>	61
60.	<p>Warum nicht?</p> <hr style="width: 100%;"/> <hr style="width: 100%;"/> <hr style="width: 100%;"/> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;">Weil das Unternehmen nichts dafür kann (ohne Zusatz) <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;">Weil das Unternehmen nichts dafür kann, wenn es vorher das Erforderliche getan hat <input type="checkbox"/></p>	61
61.	<p>Und was ist mit <b>Schadenersatz- oder Schmerzensgeldansprüchen</b> gegen den <b>Be- lästiger</b>? Würden Sie es für sinnvoll halten, wenn die im Gesetz festgeschrieben würden?</p> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;">Ja, wäre sinnvoll (<b>ohne</b> Einschränkung) <input type="checkbox"/></p> <hr style="width: 100%;"/> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;">Ja, wäre sinnvoll in bestimmten Fällen (<b>mit</b> Einschränkung wie z. B. "in schweren Fällen") <input type="checkbox"/></p> <hr style="width: 100%;"/> <p style="text-align: right; margin-right: 20px;">Nein, nicht sinnvoll <input type="checkbox"/></p>	64/ 65A/B 66A/B
		62
		63

<p>62. Hielten Sie es für sinnvoll -</p> <p><input type="checkbox"/> Vorlesen</p> <p>- bei schweren Fällen? <input type="checkbox"/></p> <p>- in Wiederholungs-Fällen? <input type="checkbox"/></p> <p>- oder wann sonst?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>64/ 65A/B/ 66A/B</p>
<p>63. Warum nicht?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>64/ 65A/B/ 66A/B</p>
<p>64. <input type="checkbox"/> Wenn bei Frage 59 n i c h t "in Wiederholungsfällen":</p> <p>Und was halten Sie von solchen gesetzlichen Sanktionen gegen ein <b>Unternehmen</b>, wenn dort <b>wiederholt</b> Fälle sexueller Belästigung vorkommen?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Kann nichts dazu sagen <input type="checkbox"/></p>	<p>65A/B/ 66A/B</p>



Weiter  
mit  
↓

☞ Wenn bei den Fragen 1, 2 "Beschäftigtenschutzgesetz (in diesem Zusammenhang) nicht als Gesetz bekannt":

65A. Im Laufe des Interviews wurden die wichtigsten Bestimmungen und Inhalte des Beschäftigungsschutzgesetzes angesprochen.

☞ An alle:

65B. Halten Sie das **jetzige Gesetz für ausreichend**, um den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen diesbezüglich die gewünschte Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten?

Ja, ausreichend

66A

Nein, nicht ausreichend

66B

Kann ich nicht beurteilen, zu geringe Gesetzeskenntnis

66A

66A. Hätten Sie als Betriebsrat trotzdem irgendwelche **Verbesserungsvorschläge** zu diesem Gesetz? Ggf. Welche?

---



---



---



---

Weiß nicht / habe keine

66C

66B. Welche **Verbesserungsvorschläge** hätten Sie als Betriebsrat?

---



---



---



---

Weiß nicht / habe keine

66C



		Weiter mit ↓
Wenn lt. Frage 25 / 27 konkret / gerüchteweise Fälle aufgetreten:		
69A. Fälle von sexueller Belästigung werden ja zum Teil unterschiedlich gesehen und bewertet. Wie ist da Ihr Eindruck hinsichtlich der Bewertung durch die Geschäftsleitung: Stimmt die im wesentlichen mit Ihrer Auffassung als Betriebsrat überein oder bewertet die Geschäftsleitung diese Vorfälle anders als der Betriebsrat?		
Stimmt im wesentlichen überein	<input type="checkbox"/>	70
Geschäftsleitung bewertet anders	<input type="checkbox"/>	69B
Ist unterschiedlich, je nach Art des Vorfalls	<input type="checkbox"/>	69C
69B. Wie wirkt sich das aus?	<hr/> <hr/> <hr/>	70
69C. Wovon hängt das ab und wie wirkt sich das aus?	<hr/> <hr/> <hr/>	70
Wenn lt. Frage 25 / 27 k e i n e Fälle aufgetreten / Weiß nicht:		
69D. Wenn ein Fall von sexueller Belästigung auftreten würde, wie wäre dann Ihrem Eindruck nach die Bewertung seitens der Geschäftsleitung: Stimmt die vermutlich mit Ihrer Auffassung als Betriebsrat überein, oder würde die Geschäftsleitung einen solchen Fall wahrscheinlich anders bewerten als der Betriebsrat?		
Würde vermutlich übereinstimmen	<input type="checkbox"/>	70
Würde vermutlich anders bewerten	<input type="checkbox"/>	69E
Hinge vermutlich von der Art des Falles ab	<input type="checkbox"/>	69F
Kann ich im voraus nicht abschätzen	<input type="checkbox"/>	70

<p>69E. Wie würde sich das auswirken?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>70</p>
<p>69F. Bei welcher Art von Fällen erwarten Sie eine unterschiedliche Bewertung und wie sähe die aus?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>70</p>
<p>70. Kurz noch eine <b>andere</b> Frage:</p> <p>Hat das Unternehmen (darüber hinaus) etwas zur <b>Gleichstellung</b> von Frauen und Männern am Arbeitsplatz unternommen, z. B. sich an Frauenförderprojekten beteiligt oder Vätern und Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert? Wenn ja, was im einzelnen?</p> <p>Ja, und zwar _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Nein, nichts unternommen <input type="checkbox"/></p> <p>Weiß nicht / nichts bekannt <input type="checkbox"/></p>	<p>72A</p>
<p>71. ENTFÄLLT</p>	

		Weiter mit ↓
72A.	<p>Abschließend noch eine große Bitte: Die Untersuchung, die wir durchführen, schließt auch Gespräche mit Betriebsangehörigen ein, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Wir kennen diese Personen natürlich nicht. Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen wir die Namen derart belästigter Personen ohne deren Einwilligung auch nicht erfahren.</p> <p>Könnten Sie uns aber insoweit behilflich sein, daß S i e solche Personen – wenn Sie welche kennen – bitten, baldmöglichst mit uns Kontakt aufzunehmen, damit die Auswirkungen des Beschäftigtenschutzgesetzes auch aus der Sicht der Betroffenen erforscht werden können? Dabei ist unerheblich, ob diese Personen noch in diesem Unternehmen tätig sind oder nicht und ob es sich dabei um jemanden handelt, dessen Fall bei der Unternehmensleitung bekannt geworden ist oder nicht. Wären Sie bereit, eine solche Vermittlung im Interesse der gesamten Untersuchung zu versuchen?</p>	
	Ja, bereit	<input type="checkbox"/> 72C
	Nein, nicht bereit	<input type="checkbox"/> 73
	SPONTAN: Kenne niemanden	<input type="checkbox"/> 72D2
	SPONTAN: Weiß nicht, ob die Betroffenen da mitmachen	<input type="checkbox"/> 72B
72B.	<p>Würden Sie es bitte versuchen? Diese Interviews mit Betroffenen sind für das Forschungsprojekt nämlich ebenfalls sehr wichtig.</p>	
	Ja, versuche	<input type="checkbox"/> 72C
	Nein, abgelehnt	<input type="checkbox"/> 73
72C.	<p>Ich gebe Ihnen jetzt mal die Nummer, unter der ein Betroffener die zuständige Ansprechpartnerin, bei NFO Infratest, Frau xxx, erreichen kann. Ihre Tel.-Nr. lautet</p> <p style="text-align: center;">089 / 5600 - xxx.</p> <p>Wir würden ggf. selbstverständlich auch zurückrufen. Alles weitere erfahren die Betroffenen dann von uns.</p>	72D1
72D1.	Dürfte ich Sie dazu in einer Woche noch einmal anrufen, nur um zu wissen, ob Sie schon Erfolg gehabt haben? Falls ja und der / die Betroffene S i e ermächtigt hat, uns den Namen und die Telefonnummer mitzuteilen, darf ich das dann natürlich von Ihnen entgegennehmen und würden uns dort melden.	72D2
72D2.	<p>Wenn Sie keine solchen Personen kennen oder die Betroffenen mit uns keinen Kontakt aufnehmen wollen, dann wäre es auch hilfreich, wenn Sie Betriebsrats-Kollegen aus <b>anderen</b> Unternehmen, die Sie vielleicht kennen, mit derselben Bitte ansprechen könnten, also aus Unternehmen, die wir im Rahmen unserer Stichprobe nicht befragt haben. Wir würden uns auch dann noch einmal in etwa einer Woche bei Ihnen melden.</p>	
	Ja, ZP will sich bemühen	<input type="checkbox"/> Vermerk Adreßliste/ 72C/73
	Nein, ZP lehnt generell ab	<input type="checkbox"/>
	Nein, ZP hat keinen erfolgver- sprechenden Kontakt zu anderen BR	<input type="checkbox"/> 73

<p>73. Und falls sich nachträglich herausstellen sollte, daß es zu einer der Ihnen in diesem Interview gestellten Fragen noch Klärungsbedarf gibt, dürften wir Sie dann ggf. später noch einmal kurz kontaktieren?</p> <p style="text-align: right;">Ja, einverstanden <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">Nein, nicht einverstanden <input type="checkbox"/></p>	<p>Weiter mit ↓</p> <p>74</p>
<p>74. Ich danke Ihnen sehr für dieses Interview!</p>	<p>Stat.</p>
<p>Statistik:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 5px 0;">☞ Bitte notieren:</div> <p>S 1.                      Gesprächspartner war                      männlich                      <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 200px;">weiblich                      <input type="checkbox"/></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 5px 0;">☞ Falls nicht eindeutig aus der Stimme oder aus dem Namen erkennbar: Bei Telefonvermittlung nachfragen!</div>	<p>S2</p>
<p>S 2.                      Gespräch erfolgte                      telefonisch                      <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 200px;">mündlich-direkt                      <input type="checkbox"/></p>	<p>S3</p>
<p>S 3.                      Interviewer war                      männlich                      <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 200px;">weiblich                      <input type="checkbox"/></p>	<p>S4</p>
<p>S 4.                      Regionales Kennzeichen</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">(AMS – Größen-Klasse)</p>	<p>ENDE</p>

## Interviewleitfäden





## **Anlagen**

1. Raster zur Auswertung der Gerichtsentscheidungen
2. Leitfaden Interview mit Richterinnen/ Richtern - 12.09.02
3. Leitfaden Interview mit Anwältinnen/ Anwälten - 01.07.02
4. Raster zur Umfrage Rechtsschutzstellen Gewerkschaften









23.	Datum Eröffnung d. Verfahrens (dd.mm.yy) _____	<b>DATIN2</b>																																																				
24.	Mobilisierung durch wen?  Betroff. Am Arbeitsplatz [ ] 1 Betroff. Dritte/r [ ] 2 Bel. am Arbeitsplatz [ ] 3 Bel. Dritte/r [ ] 4 ArbG/DH [ ] 5 BR/PersR [ ] 6 Andere _____ [ ] 7	<b>MOBPERS2</b>																																																				
25.	Geschlecht der Mobilisierungs- Person  Weiblich [ ] 1 Männlich [ ] 2 Nicht bekannt [ ] 3 Trifft nicht zu [ ] 4	<b>MGESCHL2</b>																																																				
26.	Geburtsjahr der Mobilisierungs- Person  (YYYY) _____ [ ] 9 Trifft nicht zu	<b>MGEBURT2</b>																																																				
<b>Ziel der Mobilisierung (Zweite Instanz)</b>																																																						
27.	(Falls Akteur 1 oder 2)  <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;"><b>ja</b></th> <th style="text-align: center;"><b>nein</b></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Unterlassung d. Bel. (allg. Zivilgericht)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZA2</b></td> </tr> <tr> <td>Unterlassung d. Bel. (ArbG)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZB2</b></td> </tr> <tr> <td>Maßnahme gegen Bel. (ArbG)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZC2</b></td> </tr> <tr> <td>Maßnahme gegen Bel. (Strafgericht)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZD2</b></td> </tr> <tr> <td>Maßnahme gegen Bel. (anderes)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZE2</b></td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (vom ArG)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZF2</b></td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (von Bel.)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZH2</b></td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (von Betroff.)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZI2</b></td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (von anderen)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZJ2</b></td> </tr> <tr> <td>Abwehr einer Maßnahme gegen Betroff. (Kündigung)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZK2</b></td> </tr> <tr> <td>Abwehr einer Maßnahme gegen Betroff. (andere)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td><b>MOBZL2</b></td> </tr> <tr> <td>Sonstiges</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		<b>ja</b>	<b>nein</b>		Unterlassung d. Bel. (allg. Zivilgericht)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZA2</b>	Unterlassung d. Bel. (ArbG)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZB2</b>	Maßnahme gegen Bel. (ArbG)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZC2</b>	Maßnahme gegen Bel. (Strafgericht)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZD2</b>	Maßnahme gegen Bel. (anderes)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZE2</b>	Schadensersatz/Schmerzensgeld (vom ArG)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZF2</b>	Schadensersatz/Schmerzensgeld (von Bel.)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZH2</b>	Schadensersatz/Schmerzensgeld (von Betroff.)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZI2</b>	Schadensersatz/Schmerzensgeld (von anderen)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZJ2</b>	Abwehr einer Maßnahme gegen Betroff. (Kündigung)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZK2</b>	Abwehr einer Maßnahme gegen Betroff. (andere)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZL2</b>	Sonstiges				
	<b>ja</b>	<b>nein</b>																																																				
Unterlassung d. Bel. (allg. Zivilgericht)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZA2</b>																																																			
Unterlassung d. Bel. (ArbG)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZB2</b>																																																			
Maßnahme gegen Bel. (ArbG)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZC2</b>																																																			
Maßnahme gegen Bel. (Strafgericht)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZD2</b>																																																			
Maßnahme gegen Bel. (anderes)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZE2</b>																																																			
Schadensersatz/Schmerzensgeld (vom ArG)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZF2</b>																																																			
Schadensersatz/Schmerzensgeld (von Bel.)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZH2</b>																																																			
Schadensersatz/Schmerzensgeld (von Betroff.)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZI2</b>																																																			
Schadensersatz/Schmerzensgeld (von anderen)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZJ2</b>																																																			
Abwehr einer Maßnahme gegen Betroff. (Kündigung)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZK2</b>																																																			
Abwehr einer Maßnahme gegen Betroff. (andere)	[ ] 1	[ ] 2	<b>MOBZL2</b>																																																			
Sonstiges																																																						

28.	Erklärung zur Kategorie „Sonstiges“: (nicht in SPSS einzutragen)																									
29.	<p>(Falls Akteur 3 oder 4) (Mehrfachantwort möglich)</p> <table data-bbox="379 562 1145 936"> <thead> <tr> <th></th> <th>ja</th> <th>nein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (Beendigung d. ArbVH/DV)</td> <td>[ ] 1</td> <td>[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (sonst. Maßnahme)</td> <td>[ ] 1</td> <td>[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Vorgehen gegen Betroff.</td> <td>[ ] 1</td> <td>[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (ArbG/DH)</td> <td>[ ] 1</td> <td>[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (Betroff.)</td> <td>[ ] 1</td> <td>[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (andere)</td> <td>[ ] 1</td> <td>[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Sonstiges</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		ja	nein	Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (Beendigung d. ArbVH/DV)	[ ] 1	[ ] 2	Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (sonst. Maßnahme)	[ ] 1	[ ] 2	Vorgehen gegen Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	Schadensersatz/Schmerzensgeld (ArbG/DH)	[ ] 1	[ ] 2	Schadensersatz/Schmerzensgeld (Betroff.)	[ ] 1	[ ] 2	Schadensersatz/Schmerzensgeld (andere)	[ ] 1	[ ] 2	Sonstiges			<p><b>MOBZM2</b></p> <p><b>MOBZN2</b></p> <p><b>MOBZO2</b></p> <p><b>MOBZP2</b></p> <p><b>MOBZQ2</b></p> <p><b>MOBZR2</b></p> <p><b>MOBZS2</b></p>
	ja	nein																								
Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (Beendigung d. ArbVH/DV)	[ ] 1	[ ] 2																								
Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (sonst. Maßnahme)	[ ] 1	[ ] 2																								
Vorgehen gegen Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																								
Schadensersatz/Schmerzensgeld (ArbG/DH)	[ ] 1	[ ] 2																								
Schadensersatz/Schmerzensgeld (Betroff.)	[ ] 1	[ ] 2																								
Schadensersatz/Schmerzensgeld (andere)	[ ] 1	[ ] 2																								
Sonstiges																										
30.	Erklärung zur Kategorie „Sonstiges“ (nicht in SPSS einzutragen)																									
31.	<p>(Falls Akteur 5) (Mehrfachantwort möglich)</p> <table data-bbox="379 1368 1086 1507"> <tbody> <tr> <td>Bestätigung/Erlass</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Maßnahme</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Ersetzen Handeln BR/PersR</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Sonstiges _____</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Bestätigung/Erlass	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2	Maßnahme	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2	Ersetzen Handeln BR/PersR	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2	Sonstiges _____			<p><b>MOBZT2</b></p> <p><b>MOBZU2</b></p> <p><b>MOBZV2</b></p>												
Bestätigung/Erlass	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																								
Maßnahme	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																								
Ersetzen Handeln BR/PersR	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																								
Sonstiges _____																										
32.	<p>(falls Akteur 6)</p> <table data-bbox="379 1675 1233 1783"> <tbody> <tr> <td>Maßnahme gegen Bel.</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Präventive Maßnahme (z.B. Fortbildung)</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Sonstiges _____</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> </tr> </tbody> </table>	Maßnahme gegen Bel.	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2	Präventive Maßnahme (z.B. Fortbildung)	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2	Sonstiges _____	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2	<p><b>MOBZW2</b></p> <p><b>MOBZX2</b></p> <p><b>MOBZY2</b></p>															
Maßnahme gegen Bel.	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																								
Präventive Maßnahme (z.B. Fortbildung)	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																								
Sonstiges _____	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																								
33.	<p>(falls Akteur 7) (bitte Mobilisierungsziel näher definieren) (nicht in SPSS einzutragen)</p>																									



34.	Datum der Verkündung (dd.mm.yy) _____	<b>DATVERK2</b>
35.	<p>Ergebnis:</p> <p>Entsprechend der Mobilisierung <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Teilweise entsprechend <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Abweisend/erfolglos hinsichtlich Mobilisierung <input type="checkbox"/> 3</p> <p>unklar <input type="checkbox"/> 4</p>	<b>ERG2</b>
36.	<p>Kostenentscheidung:</p> <p>Zulasten Betroff. <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Zulasten Bel. <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Zulasten ArbG <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Geteilt <input type="checkbox"/> 4</p> <p>Nicht genannt <input type="checkbox"/> 5</p> <p>unklar <input type="checkbox"/> 6</p>	<b>KOSTEN2</b>
37.	<p>Wurde Revision zugelassen?</p> <p>Ja <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Nein <input type="checkbox"/> 2</p> <p>unbekannt <input type="checkbox"/> 3</p>	<b>REV2</b>
38.	<p><i>Unterfrage: Wurde Beschwerde gegen die Nichtzulassung eingelegt? (nur anzukreuzen, falls keine Revision zugelassen wurde, bzw. falls Variable REV2 = 2)</i></p> <p>Ja <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Nein <input type="checkbox"/> 2</p> <p>unbekannt <input type="checkbox"/> 3</p>	<b>NICHTZU2</b>
<b>2.3 Dritte Instanz</b>		
39.	Datum Eröffnung d. Verfahrens (dd.mm.yy) _____	<b>DATIN3</b>
40.	<p>Mobilisierung durch wen?</p> <p>Betroff. Am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Betroff. Dritte/r <input type="checkbox"/> 2</p> <p>Bel. am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> 3</p> <p>Bel. Dritte/r <input type="checkbox"/> 4</p> <p>ArbG/DH <input type="checkbox"/> 5</p> <p>BR/PersR <input type="checkbox"/> 6</p> <p>Andere _____ <input type="checkbox"/> 7</p>	<b>MOBPERS3</b>



45.	<p><i>(Falls Akteur 3 oder 4)</i>  <i>(Mehrfachantwort möglich)</i></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">ja</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">nein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (Beendigung d. ArbVH/DV)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (sonst. Maßnahme)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Vorgehen gegen Betroff.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>(ArbG/DH)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (Betroff.)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Schadensersatz/Schmerzensgeld (andere)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Sonstiges</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		ja	nein	Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (Beendigung d. ArbVH/DV)	[ ] 1	[ ] 2	Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (sonst. Maßnahme)	[ ] 1	[ ] 2	Vorgehen gegen Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	Schadensersatz/Schmerzensgeld	[ ] 1	[ ] 2	(ArbG/DH)	[ ] 1	[ ] 2	Schadensersatz/Schmerzensgeld (Betroff.)	[ ] 1	[ ] 2	Schadensersatz/Schmerzensgeld (andere)	[ ] 1	[ ] 2	Sonstiges			<p><b>MOBZM3</b></p> <p><b>MOBZN3</b></p> <p><b>MOBZO3</b></p> <p><b>MOBZP3</b></p> <p><b>MOBZQ3</b></p> <p><b>MOBZR3</b></p> <p><b>MOBZS3</b></p>
	ja	nein																											
Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (Beendigung d. ArbVH/DV)	[ ] 1	[ ] 2																											
Maßnahme d. ArbG/DH beseitigen/ändern (sonst. Maßnahme)	[ ] 1	[ ] 2																											
Vorgehen gegen Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																											
Schadensersatz/Schmerzensgeld	[ ] 1	[ ] 2																											
(ArbG/DH)	[ ] 1	[ ] 2																											
Schadensersatz/Schmerzensgeld (Betroff.)	[ ] 1	[ ] 2																											
Schadensersatz/Schmerzensgeld (andere)	[ ] 1	[ ] 2																											
Sonstiges																													
46.	<p>Erklärung zur Kategorie „Sonstiges“  <i>(nicht in SPSS einzutragen)</i></p>																												
47.	<p><i>(Falls Akteur 5)</i></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 40%;">Bestätigung/Erlass</td> <td style="width: 20%;">Ja [ ] 1</td> <td style="width: 20%;">Nein [ ] 2</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>Maßnahme</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ersetzen Handeln BR/PersR</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sonstiges _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Bestätigung/Erlass	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2		Maßnahme	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2		Ersetzen Handeln BR/PersR	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2		Sonstiges _____				<p><b>MOBZT3</b></p> <p><b>MOBZU3</b></p> <p><b>MOBZV3</b></p>											
Bestätigung/Erlass	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																											
Maßnahme	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																											
Ersetzen Handeln BR/PersR	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																											
Sonstiges _____																													
48.	<p><i>(falls Akteur 6)</i></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 50%;">Maßnahme gegen Bel.</td> <td style="width: 15%;">Ja [ ] 1</td> <td style="width: 15%;">Nein [ ] 2</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td>Präventive Maßnahme (z.B. Fortbildung)</td> <td>Ja [ ] 1</td> <td>Nein [ ] 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sonstiges _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Maßnahme gegen Bel.	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2		Präventive Maßnahme (z.B. Fortbildung)	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2		Sonstiges _____				<p><b>MOBZW3</b></p> <p><b>MOBZX3</b></p> <p><b>MOBZY3</b></p>															
Maßnahme gegen Bel.	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																											
Präventive Maßnahme (z.B. Fortbildung)	Ja [ ] 1	Nein [ ] 2																											
Sonstiges _____																													
49.	<p><i>(falls Akteur 7)</i>  <i>(bitte Mobilisierungsziel näher definieren)</i>  <i>(nicht in SPSS einzutragen)</i></p>																												
50.	<p>Datum der Verkündung (dd.mm.yy) _____</p>	<p><b>DATVERK3</b></p>																											

51.	<p>Ergebnis:</p> <p>Entsprechend der Mobilisierung <input type="checkbox"/> 1  Teilweise entsprechend <input type="checkbox"/> 2  Abweisend/erfolglos hinsichtlich Mobilisierung <input type="checkbox"/> 3  unklar <input type="checkbox"/> 4</p>	<b>ERG3</b>
52.	<p>Kostenentscheidung:</p> <p>Zulasten Betroff. <input type="checkbox"/> 1  Zulasten Bel. <input type="checkbox"/> 2  Zulasten ArbG <input type="checkbox"/> 3  Geteilt <input type="checkbox"/> 4  Nicht genannt <input type="checkbox"/> 5  unklar <input type="checkbox"/> 6</p>	<b>KOSTEN3</b>
53.	<p>Gibt es eine Rückverweisung?</p> <p>Ja <input type="checkbox"/> 1  Nein <input type="checkbox"/> 2  unbekannt <input type="checkbox"/> 3</p>	<b>RUECK3</b>
<b>2.4 Rückverweisung</b>		
54.	Datum Eröffnung d. Verfahrens (dd.mm.yy) _____	<b>DATIN4</b>
55.	Datum der Verkündung (dd.mm.yy) _____	<b>DATVERK4</b>
56.	<p>Ergebnis:</p> <p>Entsprechend der Mobilisierung (wie in 2. Instanz) <input type="checkbox"/> 1  Teilweise entsprechend d. M. (wie in 2. Instanz) <input type="checkbox"/> 2  Abweisend/erfolglos hinsichtlich Mobilisierung (wie in 2. Instanz) <input type="checkbox"/> 3  unklar <input type="checkbox"/> 4</p>	<b>ERG4</b>
57.	<p>Kostenentscheidung:</p> <p>Zulasten Betroff. <input type="checkbox"/> 1  Zulasten Bel. <input type="checkbox"/> 2  Zulasten ArbG <input type="checkbox"/> 3  Geteilt <input type="checkbox"/> 4  Nicht genannt <input type="checkbox"/> 5  unklar <input type="checkbox"/> 6</p>	<b>KOSTEN4</b>

	<b>3. sexuelle Belästigung</b> <i>(nur noch ArbG)</i> <i>(nur ausfüllen, wenn Variable GEZWEIG = 1)</i>	
	<b>3.1 sexuelle Belästigung im Betrieb (laut Gerichtsentscheidung)</b>	
	<p style="text-align: center;"><b>Fragen zum Betrieb</b></p>	
58.	<p>In welchem Verhältnis stehen Bel. und Betroff. in der formalen betrieblichen Hierarchie zueinander?</p> <p>Bel. &gt; Betroff. <span style="float: right;">[ ] 1</span>  Bel. &gt; Betroff. (Ausbildungsverhältnis) <span style="float: right;">[ ] 2</span>  Bel. &gt; Betroff. (Bel.= BR/PersR) <span style="float: right;">[ ] 3</span>  Bel. = Betroff. <span style="float: right;">[ ] 4</span>  Bel. &lt; Betroff. <span style="float: right;">[ ] 5</span>  Bel. nicht in Betrieb <span style="float: right;">[ ] 6</span>  Betroff. nicht in Betrieb <span style="float: right;">[ ] 7</span>  unklar <span style="float: right;">[ ] 8</span></p>	<b>HIERAR</b>
59.	<p>Dauer der Betriebszugehörigkeit von Bel. und Betroff.:</p> <p>Differieren erheblich <span style="float: right;">[ ] 1</span>  Differieren kaum/nicht <span style="float: right;">[ ] 2</span>  unklar <span style="float: right;">[ ] 3</span>  trifft nicht zu <span style="float: right;">[ ] 4</span></p>	<b>BETZUG</b>
60.	<p>Branche:</p> <p>Verarbeitendes Gewerbe <span style="float: right;">[ ] 1</span>  Baugewerbe <span style="float: right;">[ ] 2</span>  Handel <span style="float: right;">[ ] 3</span>  Kredit- und Versicherungsgewerbe <span style="float: right;">[ ] 4</span>  Dienstleistungen <span style="float: right;">[ ] 5</span>  Erziehung/Gesundheit <span style="float: right;">[ ] 6</span>  Sonstiges: _____ <span style="float: right;">[ ] 7</span>  Öffentlicher Dienst (Polizei) <span style="float: right;">[ ] 8</span>  Öffentlicher Dienst (Soldaten) <span style="float: right;">[ ] 9</span>  Öffentlicher Dienst (Schule/Hochschule) <span style="float: right;">[ ] 10</span>  Öffentlicher Dienst (Sonstige) <span style="float: right;">[ ] 11</span>  Nicht bekannt <span style="float: right;">[ ] 12</span></p>	<b>BRANCHE</b>

61.	Betriebsgröße:  2-4 [ ] 1 5-19 [ ] 2 20-99 [ ] 3 100-x [ ] 4 nicht bekannt (aber KSchG findet Anwendung) [ ] 5 nicht bekannt [ ] 6	<b>GROESSE</b>
62.	Zahlenverhältnis Frauen/Männer im Betrieb [Behörde]:  "Frauenbetrieb" (ab 66%) [ ] 1 "Männerbetrieb" (ab 66%) [ ] 2 keine Angabe [ ] 3	<b>ZAHLENV</b>
<b>Fragen zur Art der Sexuellen Belästigung</b>		
63.	Geschlecht Betroff.:  weiblich [ ] 1 männlich [ ] 2 (falls Gruppe) gemischt [ ] 3 unklar [ ] 4	<b>GESCHBF</b>
64.	Geschlecht Bel.:  weiblich [ ] 1 männlich [ ] 2 unklar [ ] 3	<b>GESCHBL</b>
65.	Anzahl d. Betroff.:  Eine/r [ ] 1 Mehrere [ ] 2 _____(Anzahl?) Unklar [ ] 3	<b>AZBF</b>
66.	sexuelle Belästigung:  einmalig [ ] 1 mehrfach [ ] 2 anhaltend [ ] 3 unklar [ ] 4	<b>HAEUFIG</b>

67.	<p>Dauer der sexuellen Belästigung</p> <p>Von (dd.mm.yy) _____</p> <p>Bis (dd.mm.yy) _____</p> <p><i>(nicht in SPSS einzugeben, das Programm rechnet selbst)</i>  <i>(falls Variabel HAEUFIG = 1, bitte bei „ZEITA“ und „ZEITZ“ dasselbe Datum angeben)</i>  <i>(Die Variable „TAGE“ drückt aus, wie viele Tage lang die sex. Belästigung angedauert hat)</i></p>	<p><b>ZEITA</b></p> <p><b>ZEITZ</b></p> <p><b>NUM TAGE</b></p>																																																								
68.	<p>Ort der Belästigung:</p> <p>im Betrieb <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Betriebsfeier/Dienstreise/Dienstfahrt <input type="checkbox"/> 2</p> <p>außerhalb des Betriebs <input type="checkbox"/> 3</p> <p>unklar/vermischt <input type="checkbox"/> 4</p> <p>nicht genannt <input type="checkbox"/> 5</p>	<p><b>ORT</b></p>																																																								
69.	<p>Situation der Belästigung:</p> <p>unter vier Augen/phone/mail etc. <input type="checkbox"/> 1</p> <p>Anwesenheit weiterer Personen <input type="checkbox"/> 2</p> <p>sowohl als auch <input type="checkbox"/> 3</p> <p>nicht genannt <input type="checkbox"/> 4</p> <p>unklar <input type="checkbox"/> 5</p>	<p><b>SITUAT</b></p>																																																								
70.	<p>Art der Belästigung aus Sicht d. Betroff.  <i>(Mehrfachantworten möglich)</i></p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;"><b>ja</b></th> <th style="text-align: center;"><b>nein</b></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Anstarren, taxierende Blicke</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL0</b></td> </tr> <tr> <td>Zeigen/faxen/mailen von Pornographie</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL1</b></td> </tr> <tr> <td>anzügliche Gesten</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL2</b></td> </tr> <tr> <td>Bemerkungen (per Tel./Email/etc.) - sonstige</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL3</b></td> </tr> <tr> <td>Bemerkungen (per Tel./Email/etc.) – deutlich sexuell (auch Mithören von Gesprächen)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL4</b></td> </tr> <tr> <td>Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL5</b></td> </tr> <tr> <td>körperl. Berührungen (sonstige)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL6</b></td> </tr> <tr> <td>körperl. Berührungen (primäre/sekundäre Geschlechtsmerkmale)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL7</b></td> </tr> <tr> <td>Aufforderungen zu sexuellen Handlungen</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL8</b></td> </tr> <tr> <td>Aufforderung zu sex. Handlungen mit Drohung nachteiliger Folgen/Versprechen von Vorteilen</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL9</b></td> </tr> <tr> <td>körperl. Übergriffe/Gewalt/Schmerz</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL10</b></td> </tr> <tr> <td>Anderes _____</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL11</b></td> </tr> <tr> <td>unklar</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td><b>ARTBEL12</b></td> </tr> </tbody> </table>		<b>ja</b>	<b>nein</b>		Anstarren, taxierende Blicke	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL0</b>	Zeigen/faxen/mailen von Pornographie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL1</b>	anzügliche Gesten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL2</b>	Bemerkungen (per Tel./Email/etc.) - sonstige	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL3</b>	Bemerkungen (per Tel./Email/etc.) – deutlich sexuell (auch Mithören von Gesprächen)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL4</b>	Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL5</b>	körperl. Berührungen (sonstige)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL6</b>	körperl. Berührungen (primäre/sekundäre Geschlechtsmerkmale)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL7</b>	Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL8</b>	Aufforderung zu sex. Handlungen mit Drohung nachteiliger Folgen/Versprechen von Vorteilen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL9</b>	körperl. Übergriffe/Gewalt/Schmerz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL10</b>	Anderes _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL11</b>	unklar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL12</b>	
	<b>ja</b>	<b>nein</b>																																																								
Anstarren, taxierende Blicke	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL0</b>																																																							
Zeigen/faxen/mailen von Pornographie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL1</b>																																																							
anzügliche Gesten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL2</b>																																																							
Bemerkungen (per Tel./Email/etc.) - sonstige	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL3</b>																																																							
Bemerkungen (per Tel./Email/etc.) – deutlich sexuell (auch Mithören von Gesprächen)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL4</b>																																																							
Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL5</b>																																																							
körperl. Berührungen (sonstige)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL6</b>																																																							
körperl. Berührungen (primäre/sekundäre Geschlechtsmerkmale)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL7</b>																																																							
Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL8</b>																																																							
Aufforderung zu sex. Handlungen mit Drohung nachteiliger Folgen/Versprechen von Vorteilen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL9</b>																																																							
körperl. Übergriffe/Gewalt/Schmerz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL10</b>																																																							
Anderes _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL11</b>																																																							
unklar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ARTBEL12</b>																																																							

3.2 sexuelle Belästigung vor Gericht – Sachfragen		
3.2.1 Erste Instanz		
71.	Auseinandersetzung mit dem Vorfall ( <i>in 1. Instanz</i> )  Ausführlich [ ] 1 Knapp [ ] 2 Gar nicht [ ] 3	<b>AUS1</b>
72.	Erwähnt das Gericht die Sicht d. Betroff.? ( <i>1. Instanz</i> )  Ja [ ] 1 Nein [ ] 2 uneindeutig [ ] 3	<b>SICHTA1</b>
73.	Typisierung d. Betroff. ( <i>Mehrfachnennung möglich</i> )  passiv(e) (Sexualität) [ ] 1 [ ] 2 überempfindlich/hysterisch [ ] 1 [ ] 2 streitlustig, Querulantin, rachlustig [ ] 1 [ ] 2 männlich burschikoses, herbes Auftreten [ ] 1 [ ] 2 Sonstige: _____ [ ] 1 [ ] 2 keine auffällige Typisierung [ ] 1 [ ] 2 unklar [ ] 1 [ ] 2	<b>SICHTBA1 SICHTBB1 SICHTBC1 SICHTBD1 SICHTBE1 SICHTBF1 SICHTBG1</b>
74.	das Gericht geht ein auf  Kleidung d. Betroff. Ja [ ] 1 Nein [ ] 2 Aussehen d. Betroff. [ ] 1 [ ] 2 privates/sexuelles Verhalten d. Betroff. [ ] 1 [ ] 2 psych. Verfassung d. Betroff. [ ] 1 [ ] 2 Humor d. Betroff. [ ] 1 [ ] 2 Arbeitsleistung/berufliche Biographie d. Betroff. [ ] 1 [ ] 2 "normalen" Umgang mit Männern (Frauen) am Arbeitsplatz [ ] 1 [ ] 2 Verhalten d. Betroff. im Betrieb nach Belästigung [ ] 1 [ ] 2 sonstige: _____ [ ] 1 [ ] 2 keine	<b>SICHTCA1 SICHTCB1 SICHTCC1 SICHTCD1 SICHTCE1 SICHTCF1 SICHTCG1 SICHTCH1 SICHTCI1 SICHTCJ1</b>
75.	Erwähnt das Gericht die Sicht d. Bel.? ( <i>1. Instanz</i> )  Ja [ ] 1 Nein [ ] 2 uneindeutig [ ] 3	<b>SICHTD1</b>



76.	Typisierung d. Bel. <i>(Mehrfachnennung möglich)</i>  <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>ja</span> <span>nein</span> </div> dominant/aggressiv [ ]1 [ ]2 "offener, lockerer, herzlicher Typ [ ]1 [ ]2 einsam, liebesbedürftig [ ]1 [ ]2 sonstige _____ [ ]1 [ ]2 keine auffällige Typisierung [ ]1 [ ]2 unklar [ ]1 [ ]2	<b>SICHTEA1</b> <b>SICHTEB1</b> <b>SICHTEC1</b> <b>SICHTED1</b> <b>SICHTEE1</b> <b>SICHTEF1</b>
77.	das Gericht geht ein auf  <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Ja</span> <span>Nein</span> </div> berufliche Laufbahn d. Bel. [ ]1 [ ]2 privater Hintergrund d. Bel. [ ]1 [ ]2 Psyche/Charakter d. Bel. [ ]1 [ ]2 Gefühle, Hoffnungen, Vorstellungen d. Bel. [ ]1 [ ]2 Aussehen/Kleidung [ ]1 [ ]2 "normaler" Umgang mit Frauen (Männern) am Arbeitsplatz [ ]1 [ ]2 sonstige: [ ] [ ]1 [ ]2 keine [ ]1 [ ]2	<b>SICHTFA1</b> <b>SICHTFB1</b> <b>SICHTFC1</b> <b>SICHTFD1</b> <b>SICHTFE1</b>  <b>SICHTFF1</b> <b>SICHTFG1</b> <b>SICHTFH1</b>
78.	Geht das Gericht vom Vorliegen sex. Bel. aus? (1. Instanz)  <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Ja</span> <span>[ ]1</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Nein</span> <span>[ ]2</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Bleibt unklar/offen</span> <span>[ ]3</span> </div>	<b>SICHTG1</b>
79.	Was kennzeichnet sex. Bel. nach Auffassung d. Gerichts im Wesentlichen? (1. Instanz)  Verhalten der Belästigung [ ]1 Folgen für Bel. [ ]2 Folgen für Betroff. [ ]3 Folgen für Betrieb/Behörde/ArbG [ ]4 Anderes _____ [ ]5 Unklar [ ]6	<b>SICHTH1</b>
80.	<i>(Falls unklar oder zusätzliche Nennungen):</i> Was kennzeichnet sex. Bel. nach Auffassung d. Gerichts zusätzlich?  Verhalten der Belästigung [ ]1 [ ]2 Folgen für Bel. [ ]1 [ ]2 Folgen für Betroff. [ ]1 [ ]2 Folgen für Betrieb/Behörde/ArbG [ ]1 [ ]2 Anderes: [ ]1 [ ]2	<b>SICHTIA1</b> <b>SICHTIB1</b> <b>SICHTIC1</b> <b>SICHTID1</b> <b>SICHTIE1</b>

81.	<p>Gericht kennzeichnet Verhalten d. Betroff. in (nach) Belästigungssituation als</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">ja</td> <td style="text-align: center;">Nein</td> <td></td> </tr> <tr> <td>einladendes, provokatives Verhalten</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td rowspan="7" style="vertical-align: middle; text-align: center;"><b>SICHTJA1 SICHTJB1 SICHTJC1 SICHTJD1 SICHTJE1 SICHTJF1 SICHTJG1</b></td> </tr> <tr> <td>einverstanden mit freundschaftlichem Umgang</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Beziehung zu Bel. wegen Verliebtsein</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>passiv, Über-Sich-Ergehen-Lassen</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Beschwerde als Racheakt</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>sonstiges:</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>keine</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> </table>		ja	Nein		einladendes, provokatives Verhalten	[ ] 1	[ ] 2	<b>SICHTJA1 SICHTJB1 SICHTJC1 SICHTJD1 SICHTJE1 SICHTJF1 SICHTJG1</b>	einverstanden mit freundschaftlichem Umgang	[ ] 1	[ ] 2	Beziehung zu Bel. wegen Verliebtsein	[ ] 1	[ ] 2	passiv, Über-Sich-Ergehen-Lassen	[ ] 1	[ ] 2	Beschwerde als Racheakt	[ ] 1	[ ] 2	sonstiges:	[ ] 1	[ ] 2	keine	[ ] 1	[ ] 2	
	ja	Nein																										
einladendes, provokatives Verhalten	[ ] 1	[ ] 2	<b>SICHTJA1 SICHTJB1 SICHTJC1 SICHTJD1 SICHTJE1 SICHTJF1 SICHTJG1</b>																									
einverstanden mit freundschaftlichem Umgang	[ ] 1	[ ] 2																										
Beziehung zu Bel. wegen Verliebtsein	[ ] 1	[ ] 2																										
passiv, Über-Sich-Ergehen-Lassen	[ ] 1	[ ] 2																										
Beschwerde als Racheakt	[ ] 1	[ ] 2																										
sonstiges:	[ ] 1	[ ] 2																										
keine	[ ] 1	[ ] 2																										
82.	<p>Gericht kennzeichnet Verhalten d. Bel. in Belästigungssituation als</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">ja</td> <td style="text-align: center;">nein</td> <td></td> </tr> <tr> <td>aktiv, aggressiv</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; text-align: center;"><b>SICHTKA1 SICHTKB1 SICHTKC1 SICHTKD1</b></td> </tr> <tr> <td>Reaktion auf</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Verlockung/Bedürfnisbefriedigung</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>sonstiges</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>keine</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> </table>		ja	nein		aktiv, aggressiv	[ ] 1	[ ] 2	<b>SICHTKA1 SICHTKB1 SICHTKC1 SICHTKD1</b>	Reaktion auf	[ ] 1	[ ] 2	Verlockung/Bedürfnisbefriedigung	[ ] 1	[ ] 2	sonstiges	[ ] 1	[ ] 2	keine	[ ] 1	[ ] 2							
	ja	nein																										
aktiv, aggressiv	[ ] 1	[ ] 2	<b>SICHTKA1 SICHTKB1 SICHTKC1 SICHTKD1</b>																									
Reaktion auf	[ ] 1	[ ] 2																										
Verlockung/Bedürfnisbefriedigung	[ ] 1	[ ] 2																										
sonstiges	[ ] 1	[ ] 2																										
keine	[ ] 1	[ ] 2																										
83.	<p><i>(offene Frage, Variable angeben, auf die sich Zitat bezieht)</i>          Beispiele, Zitate in Bezug zur Kennzeichnung der Belästigungssituation mit Quellenangaben (Urteil, Seite) (1. Instanz):</p>																											
<b>3.2.2 Zweite Instanz</b>																												
84.	<p>Auseinandersetzung mit dem Vorfall (2. Instanz)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>Ausführlich</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Knapp</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Verzicht (z.B. gemäß § 543 I ZPO)</td> <td style="text-align: center;">[ ] 3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gar nicht</td> <td style="text-align: center;">[ ] 4</td> <td></td> </tr> </table>	Ausführlich	[ ] 1		Knapp	[ ] 2		Verzicht (z.B. gemäß § 543 I ZPO)	[ ] 3		Gar nicht	[ ] 4		<b>AUS2</b>														
Ausführlich	[ ] 1																											
Knapp	[ ] 2																											
Verzicht (z.B. gemäß § 543 I ZPO)	[ ] 3																											
Gar nicht	[ ] 4																											
85.	<p>Erwähnt das Gericht die Sicht d. Betroff.? (2. Instanz)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>Ja</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nein</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>uneindeutig</td> <td style="text-align: center;">[ ] 3</td> <td></td> </tr> </table>	Ja	[ ] 1		Nein	[ ] 2		uneindeutig	[ ] 3		<b>SICHTA2</b>																	
Ja	[ ] 1																											
Nein	[ ] 2																											
uneindeutig	[ ] 3																											

86.	Typisierung d. Betroff. <i>(Mehrfachnennung möglich)</i>  passiv(e) (Sexualität) [ ] 1 [ ] 2 überempfindlich/hysterisch [ ] 1 [ ] 2 streitlustig, Querulantin, rachlustig [ ] 1 [ ] 2 männlich burschikoses, herbes Auftreten [ ] 1 [ ] 2 Sonstige: _____ [ ] 1 [ ] 2 keine auffällige Typisierung [ ] 1 [ ] 2 unklar [ ] 1 [ ] 2	SICHTBA2 SICHTBB2 SICHTBC2 SICHTBD2 SICHTBE2 SICHTBF2 SICHTBG2																																	
87.	das Gericht geht ein auf  <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Ja</td> <td style="text-align: center;">Nein</td> </tr> <tr> <td>Kleidung d. Betroff.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Aussehen d. Betroff.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>privates/sexuelles Verhalten d. Betroff.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>psych. Verfassung d. Betroff.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Humor d. Betroff.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Arbeitsleistung/berufliche Biographie d. Betroff.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>"normalen" Umgang mit Männern (Frauen) am Arbeitsplatz</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Verhalten d. Betroff. im Betrieb nach Belästigung</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>sonstige: _____</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>keine</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		Ja	Nein	Kleidung d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	Aussehen d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	privates/sexuelles Verhalten d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	psych. Verfassung d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	Humor d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	Arbeitsleistung/berufliche Biographie d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2	"normalen" Umgang mit Männern (Frauen) am Arbeitsplatz	[ ] 1	[ ] 2	Verhalten d. Betroff. im Betrieb nach Belästigung	[ ] 1	[ ] 2	sonstige: _____			keine			SICHTCA2 SICHTCB2 SICHTCC2 SICHTCD2 SICHTCE2 SICHTCF2  SICHTCG2 SICHTCH2 SICHTCI2 SICHTCJ2
	Ja	Nein																																	
Kleidung d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																																	
Aussehen d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																																	
privates/sexuelles Verhalten d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																																	
psych. Verfassung d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																																	
Humor d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																																	
Arbeitsleistung/berufliche Biographie d. Betroff.	[ ] 1	[ ] 2																																	
"normalen" Umgang mit Männern (Frauen) am Arbeitsplatz	[ ] 1	[ ] 2																																	
Verhalten d. Betroff. im Betrieb nach Belästigung	[ ] 1	[ ] 2																																	
sonstige: _____																																			
keine																																			
88.	Erwähnt das Gericht die Sicht d. Bel.? <i>(2. Instanz)</i>  Ja [ ] 1 Nein [ ] 2 uneindeutig [ ] 3	SICHTD2																																	
89.	Typisierung d. Bel. <i>(Mehrfachnennung möglich)</i>  dominant/aggressiv [ ] 1 [ ] 2 "offener, lockerer, herzlicher Typ [ ] 1 [ ] 2 einsam, liebesbedürftig [ ] 1 [ ] 2 sonstige _____ [ ] 1 [ ] 2 keine auffällige Typisierung [ ] 1 [ ] 2 unklar [ ] 1 [ ] 2	SICHTEA2 SICHTEB2 SICHTEC2 SICHTED2 SICHTEE2 SICHTEF2																																	
90.	das Gericht geht ein auf  <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Ja</td> <td style="text-align: center;">Nein</td> </tr> <tr> <td>berufliche Laufbahn d. Bel.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>privater Hintergrund d. Bel.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Psyche/Charakter d. Bel.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Gefühle, Hoffnungen, Vorstellungen d. Bel.</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>Aussehen/Kleidung</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>"normaler" Umgang mit Frauen (Männern) am Arbeitsplatz</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>sonstige: [ ]</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> <tr> <td>keine</td> <td style="text-align: center;">[ ] 1</td> <td style="text-align: center;">[ ] 2</td> </tr> </table>		Ja	Nein	berufliche Laufbahn d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2	privater Hintergrund d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2	Psyche/Charakter d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2	Gefühle, Hoffnungen, Vorstellungen d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2	Aussehen/Kleidung	[ ] 1	[ ] 2	"normaler" Umgang mit Frauen (Männern) am Arbeitsplatz	[ ] 1	[ ] 2	sonstige: [ ]	[ ] 1	[ ] 2	keine	[ ] 1	[ ] 2	SICHTFA2 SICHTFB2 SICHTFC2 SICHTFD2 SICHTFE2  SICHTFF2 SICHTFG2 SICHTFH2						
	Ja	Nein																																	
berufliche Laufbahn d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2																																	
privater Hintergrund d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2																																	
Psyche/Charakter d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2																																	
Gefühle, Hoffnungen, Vorstellungen d. Bel.	[ ] 1	[ ] 2																																	
Aussehen/Kleidung	[ ] 1	[ ] 2																																	
"normaler" Umgang mit Frauen (Männern) am Arbeitsplatz	[ ] 1	[ ] 2																																	
sonstige: [ ]	[ ] 1	[ ] 2																																	
keine	[ ] 1	[ ] 2																																	

91.	<p>Geht das Gericht vom Vorliegen sex. Bel. aus? (2. Instanz)</p> <p style="text-align: right;">[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3</p> <p>Ja Nein Bleibt unklar/offen</p>	<b>SICHTG2</b>
92.	<p>Was kennzeichnet sex. Bel. nach Auffassung d. Gerichts im Wesentlichen? (2. Instanz)</p> <p style="text-align: right;">[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5</p> <p>Verhalten der Belästigung Folgen für Betroff. Folgen für Betrieb/Behörde/ArbG Anderes _____ Unklar</p>	<b>SICHTH2</b>
93.	<p>(Falls unklar oder zusätzliche Nennungen): Was kennzeichnet sex. Bel. nach Auffassung d. Gerichts zusätzlich?</p> <p style="text-align: right;">[ ] 1 [ ] 2 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 1 [ ] 2 [ ] 1 [ ] 2</p> <p>Verhalten der Belästigung Folgen für Bel. Folgen für Betroff. Folgen für Betrieb/Behörde/ArbG Anderes:</p>	<b>SICHTIA2 SICHTIB2 SICHTIC2 SICHTID2 SICHTIE2</b>
94.	<p>Gericht kennzeichnet Verhalten d. Betroff. in (nach) Belästigungssituation als</p> <p style="text-align: right;">ja      Nein [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2</p> <p>einladendes, provokatives Verhalten einverstanden mit freundschaftlichem Umgang Beziehung zu Bel. wegen Verliebtsein passiv, über-sich-ergehen-lassen Beschwerde als Racheakt sonstiges: keine</p>	<b>SICHTJA2 SICHTJB2 SICHTJC2 SICHTJD2 SICHTJE2 SICHTJF2 SICHTJG2</b>
95.	<p>Gericht kennzeichnet Verhalten d. Bel. in Belästigungssituation als</p> <p style="text-align: right;">ja      nein [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2 [ ] 1    [ ] 2</p> <p>aktiv, aggressiv Reaktion auf Verlockung/Bedürfnisbefriedigung sonstiges keine</p>	<b>SICHTKA2 SICHTKB2 SICHTKC2 SICHTKD2</b>



	Bel. Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Betroff. Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Kolleg/in Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 ehemalig. Koll. Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 ArbG Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Dritte Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Sachverständige Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Sonstige _____ Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2	
102.	Reaktion d. Bel. auf Vorwurf d. Verhaltens  Eingestehen <input type="checkbox"/> 1 Bestreiten <input type="checkbox"/> 2 teilweise bestreiten <input type="checkbox"/> 3 unklar <input type="checkbox"/> 4	<b>REAK1</b>
103.	<i>Unterfrage: Wertung des Verhaltens durch Bel.          (nur anzukreuzen, falls Variable REAK1 = 1, 3 oder 4)</i>  wertet Verhalten als sex. Bel. <input type="checkbox"/> 1 wertet Verhalten nicht als sex. Bel. <input type="checkbox"/> 2 unklar <input type="checkbox"/> 3	<b>WERTUNG1</b>
104.	Gericht folgt im Wesentlichen der Wertung von:  Bel. <input type="checkbox"/> 1 Betroff. <input type="checkbox"/> 2 unklar <input type="checkbox"/> 3	<b>GWERT1</b>
105.	Wird "Glaubwürdigkeit" d. Betroff. thematisiert?  Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2	<b>GLAUBW1</b>
106.	Zitate zur Glaubwürdigkeit, Beispielformulierungen, etc.: <i>(nicht in SPSS einzutragen)</i>	
<b>3.3.2. Zweite Instanz</b>		

107.	wurden Anforderungen an Darstellungs-/Beweislast diskutiert?  ja nein	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<b>ANFOBE2</b>
108.	Welche Beweismittel wurden gewertet? <i>(Mehrfachantworten möglich)</i>  Zeugen Augenschein Eidesstattliche Erklärung/Zeugenaussage Sonstige _____ unklar	Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2	<b>BEWEISA2</b> <b>BEWEISB2</b>  <b>BEWEISC2</b> <b>BEWEISD2</b> <b>BEWEISE2</b>
109.	Wurden Beweismittel angeboten und nicht benutzt?  Ja Nein/nicht bekannt	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<b>BEWM2</b>
110.	<i>(falls "Ja" angekreuzt wurde, bitte definieren, welche)</i> <i>(Mehrfachantworten möglich)</i>  von Bel. von Betroff. von ArbG	Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2	<b>BEWMA2</b> <b>BEWMB2</b> <b>BEWMC2</b>
111.	Wer war Zeuge? <i>(nur ankreuzen falls Zeugen gehört wurden, bzw. falls Variable BEWEISZ1 = 1)</i> <i>(Mehrfachantworten möglich)</i>  Bel. Betroff. Kolleg/in ArbG Dritte Sachverständige Sonstige _____	Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2 Ja <input type="checkbox"/> 1    Nein <input type="checkbox"/> 2	<b>ZEUGA2</b> <b>ZEUGB2</b> <b>ZEUGC2</b> <b>ZEUGD2</b> <b>ZEUGE2</b> <b>ZEUGF2</b> <b>ZEUGG2</b>
112.	Reaktion d. Bel. auf Vorwurf d. Verhaltens  Eingestehen Bestreiten teilweise bestreiten unklar	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4	<b>REAK2</b>

113.	<p><i>Unterfrage: Wertung des Verhaltens durch Bel. (nur anzukreuzen, falls Variable REAK2 = 1, 3 oder 4)</i></p> <p>wertet Verhalten als sex. Bel.                    <input type="checkbox"/> 1  wertet Verhalten nicht als sex. Bel.           <input type="checkbox"/> 2  unklar    <input type="checkbox"/> 3</p>	<b>WERTUNG2</b>
114.	<p>Gericht folgt im Wesentlichen der Wertung von:</p> <p>Bel.    <input type="checkbox"/> 1  Betroff.     <input type="checkbox"/> 2  unklar    <input type="checkbox"/> 3</p>	<b>GWERT2</b>
115.	<p>Wird "Glaubwürdigkeit" d. Betroff. thematisiert?</p> <p>Ja    <input type="checkbox"/> 1  Nein     <input type="checkbox"/> 2</p>	<b>GLAUBW2</b>
116.	<p>Zitate zur Glaubwürdigkeit, Beispielformulierungen, etc.: (nicht in SPSS einzutragen)</p>	
<b>3.4 Sexuelle Belästigung - Rechtsfragen BSchG</b> (nur Fälle, in denen BSchG gilt)		
<b>3.4.1 Erste Instanz</b>		
117.	<p>Wird BSchG angewandt?</p> <p>Ja    <input type="checkbox"/> 1  Nein     <input type="checkbox"/> 2</p>	<b>BSCH1</b>
118.	<p>Wird Anwendungsbereich geprüft?</p> <p>Ja, Beschäftigte                                    <input type="checkbox"/> 1  Ja, Arbeitsplatz                                      <input type="checkbox"/> 2  Nein    <input type="checkbox"/> 3  Unklar     <input type="checkbox"/> 4</p>	<b>PRUEF1</b>



119.	<p>Welche TBM werden subsumiert?</p> <p>sexuell bestimmtes Verhalten Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Verletzung der Würde Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Ablehnung Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Vorsatz Ja [ ] 1      Nein [ ] 2</p>	<b>TBMA1</b> <b>TBMB1</b> <b>TBMC1</b> <b>TBMD1</b>
120.	<p><i>Unterfrage: Wie war das sexuelle Verhalten?  (nur anzukreuzen, falls sexuell bestimmtes Verhalten als TBM subsumiert wurde, bzw. falls Variable TBMA1 = 1)  (Mehrfachantworten möglich)</i></p> <p>sexuelle Handlungen Strafrecht Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  sexuelle Handlungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Aufforderung zu sex. Handlungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  körperliche Berührungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Bemerkungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Zeigen von Pornogr. Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  sichtbares Anbringen von Pornogr. Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Sonstiges _____ Ja [ ] 1      Nein [ ] 2</p>	<b>SEXA1</b> <b>SEXB1</b> <b>SEXC1</b> <b>SEXD1</b> <b>SEXE1</b> <b>SEXF1</b> <b>SEXG1</b> <b>SEXH1</b>
121.	<p><i>Unterfrage: Wurde Erheblichkeit des Verhaltens  (Bagatellgrenze) geprüft?</i></p> <p>allgemein (zusätzlich zur Würde) [ ] 1  alternativ zur Würde [ ] 2  Nein [ ] 3</p>	<b>ERHEB1</b>
122.	<p><i>Unterfrage: Wurde Erkennbarkeit geprüft?  (nur anzukreuzen, falls Ablehnung als TBM subsumiert wurde, bzw. falls Variable TBMC1 = 1)</i></p> <p>Ja [ ] 1  Nein [ ] 2</p>	<b>ERKENN1</b>
123.	<p><i>Unterfrage: Wurde bedingter Vorsatz geprüft?  (nur anzukreuzen, falls Vorsatz als TBM subsumiert wurde, bzw. falls Variable TBMD1 = 1)</i></p> <p>Ja [ ] 1  Nein [ ] 2</p>	<b>BEDVOR1</b>

124.	<p>Auf welche Rechtsgüter wird Bezug genommen? (Mehrfachantworten möglich)</p> <p>Würde/Ehre Gleichheit/Diskriminierung allgemeines Persönlichkeitsrecht sexuelle Selbstbestimmung Ansehen d. Betriebes/Behörde Betriebsfrieden Sonstige _____</p> <p style="text-align: right;">Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 Ja [ ] 1      Nein [ ] 2</p>	<p><b>REGUEA1</b> <b>REGUEB1</b> <b>REGUEC1</b> <b>REGUED1</b> <b>REGUEE1</b> <b>REGUEF1</b> <b>REGUEG1</b></p>
125.	<p>Hat der ArbG eine Maßnahme gegen Bel. ergriffen?</p> <p style="text-align: right;">Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p>	<p><b>MARBG1</b></p>
126.	<p><i>Unterfrage: Wird die Rechtmäßigkeit der Maßnahme an § 4 Abs. 1 BSchG gemessen? (nur anzukreuzen, falls ArbG eine Maßnahme gegen Bel. ergriffen hat, bzw. falls Variable MARBG1 = 1)</i></p> <p style="text-align: right;">Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p>	<p><b>RECHTM1</b></p>
127.	<p><i>Unterfrage: Was wird noch geprüft? (nur anzukreuzen, falls Rechtmäßigkeit der Maßnahme gemessen wird, bzw. falls Variable RECHTM1 = 1)</i></p> <p>1/ „Angemessenheit“ nach § 4 Abs 1 Nr.      Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 „Erforderlichkeit“ nach § 4 Abs. 1 Nr. 2      Ja [ ] 1      Nein [ ] 2 andere Kriterien</p>	<p><b>RECHTMA1</b> <b>RECHTMB1</b></p>
128.	<p><i>(Falls „andere Kriterien“ angekreuzt wurde, bitte definieren, welche) (nicht in SPSS einzutragen)</i></p>	

129.	<p>Welche Maßnahme wurde erlassen? (Mehrfachantwort möglich)</p> <p>Abmahnung/Verweis Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Umsetzung/Versetzung Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Betriebsbuße/Geldbuße Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>ord. Tat Kündigung Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>außerord. Tat Kündigung Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>ord. Verdachtskündigung Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>außerord. Verdachtskündigung Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Kürzung Dienstbezüge Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Zurückstufung Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Entfernung aus dem Dienst Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Entfernung aus dem Beamtenverhältnis Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Kürzung/Aberkennung Ruhegehalt Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Sonstige _____ Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p>	<p>UEBMA1</p> <p>UEBMB1</p> <p>UEBMC1</p> <p>UEBMD1</p> <p>UEBME1</p> <p>UEBMF1</p> <p>UEBMG1</p> <p>UEBMH1</p> <p>UEBMI1</p> <p>UEBMJ1</p> <p>UEBMK1</p> <p>UEBML1</p> <p>UEBMM1</p>
130.	<p>Ging laut Gerichtsentscheidung dieser Maßnahme eine Beschwerde im Betrieb voraus?</p> <p>Ja [ ] 1</p> <p>Nein [ ] 2</p> <p>unbekannt [ ] 3</p>	<p>BESCHW1</p>
131.	<p>Gibt es ausweisl. der Entscheidung eine unabhängige „zuständige Stelle“ iSv § 3 Abs. 1 S. 1 BSchG?</p> <p>Ja [ ] 1</p> <p>Nein [ ] 2</p> <p>unbekannt [ ] 3</p>	<p>STELLE1</p>
132.	<p>Stellt das Gericht Anforderungen an die Reaktion des ArbG auf die Bel. im Rahmen der Beschwerde?</p> <p>Ja [ ] 1</p> <p>Nein [ ] 2</p> <p>unbekannt [ ] 3</p>	<p>ANFO1</p>
133.	<p><i>Unterfrage: Was wird gefordert?</i> (nur anzukreuzen, falls das Gericht Anforderungen stellt, bzw. falls Variable ANFO1 = 1)</p> <p>Anhörung Bel. Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Anhörung Betroff. Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>„Ermittlung“ Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Befragung Dritter Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Schutzmaßnahmen Betroff. Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p> <p>Sonstige _____ Ja [ ] 1 Nein [ ] 2</p>	<p>ANFOA1</p> <p>ANFOB1</p> <p>ANFOC1</p> <p>ANFOD1</p> <p>ANFOE1</p> <p>ANFOF1</p>
134.	<p>Ist Prävention gegen sex. Bel. Thema in der Entscheidung?</p>	

	Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2																																						
135.	<p><i>Unterfrage: (nur anzukreuzen, falls Prävention gegen sex. Bel. Thema in der Entscheidung war, bzw. falls Variable PRAV1 = 1) (Mehrfachantwort möglich)</i></p> <p>Aushang Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2          Fortbildung Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2          Betriebsvereinbarungen Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2          Maßnahme selbst als Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2          Prävention Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2          Sonstige _____</p>	<b>PRAVA1</b> <b>PRAVB1</b> <b>PRAVC1</b> <b>PRAVD1</b> <b>PRAVE1</b>																																					
	in Gerichtsentscheidung sind folgende Quellen in Zusammenhang mit Subsumtion sex. Bel. zitiert:	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>ja</th> <th>nein</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dortmunder Studie</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Degen-Literatur</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Erfurter Komm. Dieterich/Hanau/Schaub</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Münchener Handbuch Richardi/Wlotzke</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Arbeitsrechtshandbuch Schaub</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Arbeitsrecht Dörner/Luczak/Wildschütz</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Arbeitsrecht Kittner/Zwanziger</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Kasseler Handbuch Leinemann</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Ausbildungsliteratur (Dütz; Brox/Rüthers; Zöllner; Hanau/Adomeit)</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Sonstiges (z.B.) Urteil</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>keine</td> <td><input type="checkbox"/> 1</td> <td><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> </tbody> </table>		ja	nein	Dortmunder Studie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Degen-Literatur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Erfurter Komm. Dieterich/Hanau/Schaub	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Münchener Handbuch Richardi/Wlotzke	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Arbeitsrechtshandbuch Schaub	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Arbeitsrecht Dörner/Luczak/Wildschütz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Arbeitsrecht Kittner/Zwanziger	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Kasseler Handbuch Leinemann	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Ausbildungsliteratur (Dütz; Brox/Rüthers; Zöllner; Hanau/Adomeit)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	Sonstiges (z.B.) Urteil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	keine	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<b>ZITA1</b> <b>ZITB1</b> <b>ZITC1</b> <b>ZITD1</b> <b>ZITE1</b> <b>ZITF1</b> <b>ZITG1</b> <b>ZITH1</b>  <b>ZITI1</b> <b>ZITJ1</b> <b>ZITK1</b>
	ja	nein																																					
Dortmunder Studie	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Degen-Literatur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Erfurter Komm. Dieterich/Hanau/Schaub	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Münchener Handbuch Richardi/Wlotzke	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Arbeitsrechtshandbuch Schaub	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Arbeitsrecht Dörner/Luczak/Wildschütz	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Arbeitsrecht Kittner/Zwanziger	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Kasseler Handbuch Leinemann	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Ausbildungsliteratur (Dütz; Brox/Rüthers; Zöllner; Hanau/Adomeit)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
Sonstiges (z.B.) Urteil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
keine	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2																																					
<b>3.4.2 Zweite Instanz</b>																																							
136.	Wird BSchG angewandt?  Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2	<b>BSCH2</b>																																					
137.	Wird Anwendungsbereich geprüft?  Ja, Beschäftigte <input type="checkbox"/> 1 Ja, Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> 2 Nein <input type="checkbox"/> 3 Unklar <input type="checkbox"/> 4	<b>PRUEF2</b>																																					

138.	<p>Welche TBM werden subsumiert?</p> <p>sexuell bestimmtes Verhalten Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Verletzung der Würde Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Ablehnung Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Vorsatz Ja [ ] 1      Nein [ ] 2</p>	<b>TBMA2</b> <b>TBMB2</b> <b>TBMC2</b> <b>TBMD2</b>
139.	<p><i>Unterfrage: Wie war das sexuelle Verhalten?  (nur anzukreuzen, falls sexuell bestimmtes Verhalten als TBM subsumiert wurde, bzw. falls Variable TBMA2 = 1)  (Mehrfachantworten möglich)</i></p> <p>sexuelle Handlungen Strafrecht Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  sexuelle Handlungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Aufforderung zu sex. Handlungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  körperliche Berührungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Bemerkungen Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Zeigen von Pornogr. Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  sichtbares Anbringen von Pornogr. Ja [ ] 1      Nein [ ] 2  Sonstiges _____ Ja [ ] 1      Nein [ ] 2</p>	<b>SEXA2</b> <b>SEXB2</b> <b>SEXC2</b> <b>SEXD2</b> <b>SEXE2</b> <b>SEXF2</b> <b>SEXG2</b> <b>SEXH2</b>
140.	<p><i>Unterfrage: Wurde Erheblichkeit des Verhaltens  (Bagatellgrenze) geprüft?</i></p> <p>allgemein, zusätzlich zur Würde [ ] 1  alternativ zur Würde [ ] 2  nein [ ] 3</p>	<b>ERHEB2</b>
141.	<p><i>Unterfrage: Wurde Erkennbarkeit geprüft?  (nur anzukreuzen, falls Ablehnung als TBM subsumiert wurde, bzw. falls Variable TBMC2 = 1)</i></p> <p>Ja [ ] 1  Nein [ ] 2</p>	<b>ERKENN2</b>
142.	<p><i>Unterfrage: Wurde bedingter Vorsatz geprüft?  (nur anzukreuzen, falls Vorsatz als TBM subsumiert wurde, bzw. falls Variable TBMD2 = 1)</i></p> <p>Ja [ ] 1  Nein [ ] 2</p>	<b>BEDVOR2</b>



148.	Ist Prävention gegen sex. Bel. Thema in der Entscheidung?  Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2	PRAV2
149.	<i>Unterfrage: (nur anzukreuzen, falls Prävention gegen sex. Bel. Thema in der Entscheidung war, bzw. falls Variable PRAV2 = 1) (Mehrfachantwort möglich)</i>  Aushang Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2 Fortbildung Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2 Betriebsvereinbarungen Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2 Maßnahme selbst als Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2 Prävention Ja <input type="checkbox"/> 1 Nein <input type="checkbox"/> 2 Sonstige _____	PRAVA2 PRAVB2 PRAVC2 PRAVD2 PRAVE2
	in Gerichtsentscheidung sind folgende Quellen in Zusammenhang mit Subsumtion sex. Bel. zitiert:  Dortmunder Studie ja <input type="checkbox"/> 1 nein <input type="checkbox"/> 2 Degen-Literatur <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Erfurter Komm. Dieterich/Hanau/Schaub <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Münchener Handbuch Richardi/Wotzke <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Arbeitsrechtshandbuch Schaub <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Arbeitsrecht Dörner/Luczak/Wildschütz <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Arbeitsrecht Kittner/Zwanziger <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Kasseler Handbuch Leinemann <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Ausbildungsliteratur (Dütz; Brox/Rüthers; Zöllner; Hanau/Adomeit) <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Sonstiges (z.B.) Urteil <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 keine <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	ZITA2 ZITB2 ZITC2 ZITD2 ZITE2 ZITF2 ZITG2 ZITH2  ZITI2 ZITJ2 ZITK2
<b>3.4.3 Dritte Instanz (Revision, keine Zulassungsentscheidungen)</b>		
150.	betrifft Rechtsfrage BSchG?  ja <input type="checkbox"/> 1 nein <input type="checkbox"/> 2	BETR3
151.	falls ja: betrifft Rechtsfrage  Anwendungsbereich <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Subsumtion d. Verhaltens als sex. Bel. <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Erkennbarkeit <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Vorsatz <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Beweisführung <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Erheblichkeit d. Verhaltens <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Angemessenheit/Erforderlichkeit d. <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Maßnahme <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Anforderung an Reaktion d. ArbG auf Bel. <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 andere:	REFRAA3 REFRAB3 REFRAC3 REFRAD3 REFRAE3 REFRAF3 REFRAG3 REFRAH3 REFRAI3

152.	falls nein betrifft Rechtsfrage die Wirksamkeit einer Maßnahme gegen d. Bel. (in materieller o. formeller Hinsicht)		<b>WIRKS3</b>
	ja nein	[ ] 1 [ ] 2	
	in Gerichtsentscheidung sind folgende Quellen in Zusammenhang mit Subsumtion sex. Bel. zitiert:	ja nein	
	Dortmunder Studie	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITA3</b>
	Degen-Literatur	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITB3</b>
	Erfurter Komm. Dieterich/Hanau/Schaub	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITC3</b>
	Münchener Handbuch Richardi/Wlotzke	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITD3</b>
	Arbeitsrechtshandbuch Schaub	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITE3</b>
	Arbeitsrecht Dörner/Luczak/Wildschütz	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITF3</b>
	Arbeitsrecht Kittner/Zwanziger	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITG3</b>
	Kasseler Handbuch Leinemann	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITH3</b>
	Ausbildungsliteratur (Dütz; Brox/Rüthers; Zöllner; Hanau/Adomeit)	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITI3</b>
	Sonstiges (z.B.) Urteil	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITJ3</b>
	keine	[ ] 1 [ ] 2	<b>ZITK3</b>
<b>3.4.4 Rückverweisung</b>			
153.	Wird BSchG angewandt?		<b>BSCH4</b>
	Ja Nein	[ ] 1 [ ] 2	
154.	Wird Anwendungsbereich geprüft?		<b>PRUEF4</b>
	Ja, Beschäftigte Ja, Arbeitsplatz Nein Unklar	[ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4	
155.	Welche TBM werden subsumiert?		<b>TBMA4</b> <b>TBMB4</b> <b>TBMC4</b> <b>TBMD4</b>
	sexuell bestimmtes Verhalten Verletzung der Würde Ablehnung Vorsatz	Ja [ ] 1 Ja [ ] 1 Ja [ ] 1 Ja [ ] 1	Nein [ ] 2 Nein [ ] 2 Nein [ ] 2 Nein [ ] 2
156.	<i>Unterfrage: Wie war das sexuelle Verhalten? (nur anzukreuzen, falls sexuell bestimmtes Verhalten als TBM subsumiert wurde, bzw. falls Variable TBMA4 = 1) (Mehrfachantworten möglich)</i>		<b>SEXA4</b> <b>SEXB4</b> <b>SEXC4</b> <b>SEXD4</b> <b>SEXE4</b> <b>SEXF4</b> <b>SEXG4</b>







	in Gerichtsentscheidung sind folgende Quellen in Zusammenhang mit Subsumtion sex. Bel. zitiert:	ja	nein	
	Dortmunder Studie	[ ]1	[ ]2	<b>ZITA4</b>
	Degen-Literatur	[ ]1	[ ]2	<b>ZITB4</b>
	Erfurter Komm. Dieterich/Hanau/Schaub	[ ]1	[ ]2	<b>ZITC4</b>
	Münchener Handbuch Richardi/Wlotzke	[ ]1	[ ]2	<b>ZITD4</b>
	Arbeitsrechtshandbuch Schaub	[ ]1	[ ]2	<b>ZITE4</b>
	Arbeitsrecht Dörner/Luczak/Wildschütz	[ ]1	[ ]2	<b>ZITF4</b>
	Arbeitsrecht Kittner/Zwanziger	[ ]1	[ ]2	<b>ZITG4</b>
	Kasseler Handbuch Leinemann	[ ]1	[ ]2	<b>ZITH4</b>
	Ausbildungsliteratur (Dütz; Brox/Rüthers; Zöllner; Hanau/Adomeit)	[ ]1	[ ]2	<b>ZITI4</b>
	Sonstiges (z.B.) Urteil	[ ]1	[ ]2	<b>ZITJ4</b>
	keine	[ ]1	[ ]2	<b>ZITK4</b>

## 2. Leitfaden **Qualitative Interviews mit Richterinnen/ Richtern 12.09.02**

### **I. Fälle sexueller Belästigung in der Verfahrenspraxis**

1. An welchem Gericht praktizieren Sie? Seit wann sind Sie dort Richterin/ Richter? Wie lange üben Sie diesen Beruf insgesamt bereits aus?
2. Haben Sie als Richterin/ Richter in Ihrer Praxis einmal mit Fällen zu tun gehabt, in denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Rolle spielte?
3. Wie oft etwa?
4. Wann zum ersten Mal?
5. Können Sie sich an solche Fälle besonders gut erinnern? Wenn ja, warum?
6. Welchen Anteil hat die Problematik etwa gemessen an der Anzahl der Fälle, die Sie verhandeln?
7. Was ist Ihrer Meinung nach der Grund dafür, dass es insgesamt verhältnismäßig wenige Verfahren gibt, in denen diese Problematik thematisiert wird?
8. Wenn sexuelle Belästigung auftaucht: ist es ein Nebenaspekt oder ein zentraler Punkt eines Verfahrens?
9. Falls sexuelle Belästigung zentral ist: in was für Verfahren ist dies der Fall? (Kündigungsschutz, Schadensersatzklagen, Widerruf/ Unterlassung usw.)
10. Waren die Betroffenen überwiegend Frauen oder sind Ihnen auch Fälle mit männlichen Betroffenen begegnet?
11. Gab es sonst auffällige Häufungen (z.B. Ausländer, Behinderte, Homosexuelle)?

### **II. Beschäftigtenschutzgesetz**

12. Haben Sie im Rahmen Ihrer Verfahren das Beschäftigtenschutzgesetz angewendet?
13. Woher kennen Sie das Gesetz?
14. Glauben Sie, dass dieses Gesetz auch bei anderen Richterinnen und Richtern (un-) bekannt ist?
15. Hat dieses Gesetz Ihrer Ansicht nach die Rechtslage verändert?
16. Halten Sie die derzeitige Rechtslage für angemessen oder eher für unzureichend? Warum?

### **III. Entscheidung**

17. Welche Kriterien haben in Ihren Entscheidungen eine besondere Rolle gespielt?
18. Hatten Sie zu entscheiden, ob eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat? Falls ja: Was kennzeichnete eine solche – und wann lag keine Belästigung vor?
19. Was halten Sie allgemein an einer solchen Bewertung für besonders schwierig?

#### **IV. Verfahrensbeendigung**

20. Endeten Ihre Verfahren eher streitig oder eher mit einem Vergleich? Warum ist das so?
21. Was ist Ihrer Ansicht nach der Vorteil einer Beendigung durch Vergleich? Was der Nachteil?
22. Ging die Sache durch mehrere Instanzen? Warum?

#### **V. Verfassen des Urteils (falls zutreffend!)**

23. Welches sind Ihrer Ansicht nach die notwendigen Bestandteile eines arbeitsrechtlichen Urteils?
24. Worauf kommt es beim Verfassen des Urteils nach Ihrer Meinung noch an?
25. Gibt es Besonderheiten beim Verfassen eines Urteils in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
26. Wer ist Ihrer Ansicht nach Adressat eines Urteils?

#### **VI. Veröffentlichungspraxis**

27. Wie wird im allgemeinen die Veröffentlichungspraxis von Urteilen an Ihrem Gericht gehandhabt? Wer entscheidet über die Veröffentlichung von Urteilen? Nach welchen Kriterien?
28. Werden im Allgemeinen Verfahren, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben, an Ihrem Gericht statistisch erfasst?

### 3. Leitfaden **Qualitative Interviews mit Anwältinnen/ Anwälten – 01.07.02**

#### **I. Mandantinnen/ Mandanten**

1. Haben Sie in Ihrer Tätigkeit als Anwältin/ Anwalt häufiger mit Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu tun?
2. Wie oft etwa?
3. Wann zum ersten Mal?
4. Welchen Anteil nimmt dies etwa in Ihrer allgemeinen anwaltlichen Beratungspraxis ein?
  
5. Handelt es sich bei Ihren Mandantinnen/ Mandanten überwiegend um Frauen oder überwiegend um Männer?
6. Gibt es Auffälligkeiten, wie eine bestimmte Altersgruppe, Berufsgruppe, anderer Herkunft, Arbeitsfelder?
7. Wie kommen Ihre Mandantinnen/ Mandanten in diesen Fällen zu Ihnen (Empfehlung etc.)?
  
8. Was halten Ihre Mandantinnen/ Mandanten an Ihrer Situation für besonders „unrecht“?
9. Was wollen Ihre Mandantinnen/ Mandanten mit Hilfe Ihrer Beratung in der Regel erreichen?
10. Insbesondere: Sind Ihre Mandantinnen/ Mandanten vorwiegend von sexueller Belästigung betroffen oder sind werden sie vorwiegend eines belästigenden Verhaltens beschuldigt?

#### **II. Anwaltliche Beratungspraxis**

11. Ergeben sich für Sie als Anwältin/Anwalt Besonderheiten bei der Vertretung solcher Fälle?
12. Insbesondere: Wie schätzen Sie den Beratungsaufwand im Unterschied zu anderen Fällen ein?
13. Sind solche Fälle für Sie wirtschaftlich eher interessant oder eher uninteressant (Streitwert)?
14. Haben Sie vor Gericht besonders angenehme Erfahrungen bei der Vertretung von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht? Welche?
15. Gab es auch besonders unangenehme Erfahrungen vor Gerichten? Welche?
16. Vertreten Sie solche Fälle eher gerne oder eher ungerne?
17. Vertreten andere Anwältinnen/ Anwälte Ihrer Einschätzung nach solche Fälle eher gerne oder eher ungerne?

18. Welche Rolle spielt für Sie das Beschäftigtenschutzgesetz in der Beratungspraxis?
19. Hat sich Ihre Beratungspraxis seit Erlass des BSchG verändert? Warum (nicht)?

### **III. Betrieblicher Hintergrund**

20. Wie beschreiben Ihre Mandantinnen/ Mandanten in der Regel ihr Arbeitsumfeld?
21. Erhalten Ihre Mandantinnen/ Mandanten häufig Unterstützung im Betrieb? Von wem besonders?
22. Von wem in der Regel nicht?
23. An wen wenden sie sich nach Ihrer Erfahrung zuerst im Betrieb? Warum?
24. Was wird ihnen in der Regel dort geraten?
25. Welche Schwierigkeiten tauchen dort auf?
26. Wo liegen Ihrer Meinung nach innerbetriebliche Defizite im Umgang mit Vorkommnissen sexueller Belästigung?
27. Werden Ihre Mandantinnen/ Mandanten von Gewerkschaften unterstützt?

### **IV. Mobilisierung**

28. Wie beraten Sie Mandantinnen/ Mandanten, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind? Welche Überlegungen spielen für Sie dabei typischerweise eine Rolle?
29. Raten Sie vorwiegend zu einer Beschreitung des Rechtsweges? Warum/ warum nicht?
30. Welche Vorteile und Nachteile wägen Sie dabei ab? Wie schätzen Sie die Risiken ein?

### **V. Rechtslage und Vertretung in Verfahren**

31. Hat sich Ihrer Ansicht nach die Rechtslage hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch das Beschäftigtenschutzgesetz geändert?
32. Warum (nicht)?
33. Halten Sie das Gesetz für gelungen? Warum (nicht)?
34. Ist den Richterinnen und Richtern in solchen Fällen das Beschäftigtenschutzgesetz geläufig?
35. Welches Verständnis von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz treffen Sie in Ihrer Praxis bei Richterinnen und Richtern in der Regel an?
36. Welche Aspekte werden von der gegnerischen Partei in der Regel vorgebracht?
37. Gibt es in der Regel Beweisprobleme? Wenn ja, welche?

## **VI. Verfahrensausgang**

Können Sie ein Beispiel dafür nennen, dass sich ein Verfahrensausgang besonders positiv oder besonders negativ auf die Situation Ihrer Mandantin/ Ihres Mandanten ausgewirkt hat?



#### 4. Umfrage bei den Rechtsschutzstellen Gewerkschaften

<b>I.</b>	<p><b>VORKONTAKT:</b></p> <p>Guten Tag, mein Name ist .... von der Juristischen Fakultät der Humboldt Universität Berlin. Ich rufe im Rahmen einer Umfrage zum Beschäftigtenschutzgesetz im Auftrag eines Bundesministeriums an. (Bei Rückfragen: Auftraggeber ist das „Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“).</p> <p>Würden Sie mich bitte mit der Rechtsschutzstelle verbinden. (Wenn Einwand, dass Rechtsschutzreferent z.B. auf einer Tagung ist, fragen, ob Rechtsschutzstelle trotzdem besetzt ist und durchstellen lassen.<sup>1</sup>)</p> <p style="text-align: center;">Telefondurchwahl</p> <p style="text-align: center;">Ansprechperson</p>
<b>II.</b>       <b>II.a</b>	<p><b>Hauptinterview:</b></p> <p>Guten Tag, mein Name ist .... von der Juristischen Fakultät der Humboldt Universität an Ich rufe im Zusammenhang einer Umfrage zum Beschäftigtenschutzgesetz im Auftrag Bundesministeriums an. (Bei Nachfragen: Es ist das „Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“).</p> <p>Sind Sie in der Rechtsschutzstelle in der Beratung tätig?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Ja, bin in der Beratung</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Nein, bin nicht in der Beratung</p>

<b>II.b</b>	<p>Dürfte ich Ihnen einige Fragen stellen?  (Bei Nachfragen: Es geht um eine Untersuchung zur Umsetzung des  Beschäftigtenschutzgesetz in der betrieblichen Praxis.)</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, interviewbereit</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, interviewbereit jedoch zu späterem Zeitpunkt</p> <p style="text-align: center;">Tag/Uhrzeit  Kontaktperson</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, überhaupt nicht interviewbereit</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, nur schriftlich/FAX</p> <p>Anschrift/Faxnummer</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, bitte wenden Sie sich an Herrn/Frau</p> <p style="text-align: center;">Name/Durchwahl</p>
<b>IIc.</b>	<p>Könnten Sie mich bitte mit jemandem verbinden/mir die Durchwahl von  jemandem geben, der in Ihrer Rechtsschutzstelle in der Beratung tätig ist?</p> <p style="text-align: center;">Kontaktperson/Durchwahl</p>
<b>III.</b>	<p>Zu welcher Gewerkschaft gehört Ihre Rechtsschutzstelle?</p> <p><input type="checkbox"/> <i>DGB</i> Rechtsschutz GmbH</p> <p><input type="checkbox"/> Vereinigte Dienstleistungsgesellschaft <i>Ver.Di</i></p> <p><input type="checkbox"/> Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt <i>IG BAU</i></p> <p><input type="checkbox"/> Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Industrie, IG BCC</p> <p><input type="checkbox"/> Industriegewerkschaft Medien –  Druck und Papier, Publizistik und Kunst <i>IG Medien</i></p> <p><input type="checkbox"/> Industriegewerkschaft Metall <i>IGM</i></p> <p><input type="checkbox"/> Transnet Gewerkschaft <i>GdED</i></p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige</p>

<b>IV.</b>	<p>Wie viele Männer und Frauen sind in Ihrer Rechtsschutzstelle jeweils in der Expertenberatung beschäftigt?</p> <p>Männer</p> <p>Frauen</p>
<b>V.</b>	<p>Auf welchem Wege kommen Rechtsschutzsuchende zu Ihnen?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Direkt / von selber</li><li><input type="checkbox"/> Empfehlung anderer KollegInnen</li><li><input type="checkbox"/> Durch den Personalrat</li><li><input type="checkbox"/> Durch den Betriebsrat</li><li><input type="checkbox"/> Beschwerdestellen</li><li><input type="checkbox"/> Hinweis durch den Vorgesetzten</li><li><input type="checkbox"/> Hinweise in Broschüren der Gewerkschaft</li><li><input type="checkbox"/> Sonstiges</li><li><input type="checkbox"/> Kann ich nicht einschätzen</li></ul>
<b>VI.</b>	<p>Kommen eher mehr Frauen oder mehr Männer in Ihre Beratung?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Mehr Männer</li><li><input type="checkbox"/> Mehr Frauen</li><li><input type="checkbox"/> Etwa gleich</li><li><input type="checkbox"/> Kann ich nicht sagen</li></ul>
<b>VII.</b>	<p>Was meinen Sie, warum das so ist?</p>

1.	<p>Und nun kommen wir zum sogenannten „Beschäftigtenschutzgesetz“. Es trat 1994 Ist Ihnen das Gesetz unter diesem Namen bekannt?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Ja, ist mir unter diesem Namen bekannt  <input type="checkbox"/> Ja, habe schon mal davon gehört  <input type="checkbox"/> Nein, ist mir nicht bekannt </p>
2.	<p>Das Beschäftigtenschutzgesetz dient dem Schutz der weiblichen und männlichen sowie arbeitnehmerähnlichen Personen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Gesetz in diesem Zusammenhang bekannt oder haben Sie sonst davon gehört, das Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt ist?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Ja, Gesetz i. d. Z. bekannt  <input type="checkbox"/> Habe sonst davon gehört, dass das ausdrücklich untersagt ist  <input type="checkbox"/> Nein, noch nichts davon gehört </p>
3.	<p>Was ist aus Ihrer Sicht das Wichtigste an dieser Regelung?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Weiß nicht / Kenne es nicht so genau</p>
4.	<p>Ist Ihrer Meinung nach das Beschäftigtenschutzgesetz relevant für die Beratungspraxis einer Rechtsschutzstelle?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Ja, ist relevant  <input type="checkbox"/> Nein, ist nicht relevant </p>
5.	<p>Warum sind Sie dieser Ansicht?</p>
6.	<p>Wurde das Gesetz nach Inkrafttreten in Ihrer Rechtsschutzstelle bekannt gemacht?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Ja, wurde bekannt gemacht  <input type="checkbox"/> Nein, wurde nicht bekannt gemacht  <input type="checkbox"/> Kann mich nicht daran erinnern / Weiß nicht </p>

7.	<p>Wurde das Inkrafttreten in Ihrer Rechtsschutzstelle in irgendeiner Form wahrgenommen? Wenn ja, welche Reaktionen wurden hervorgerufen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, in keiner Weise  <input type="checkbox"/> Ja, und zwar</p>
8.	<p>Wie wird das Beschäftigtenschutzgesetz neuen MitarbeiterInnen der Stelle gemacht?</p> <p><input type="checkbox"/> Keine gesonderte Bekanntmachung</p>
9.	<p>Ist sexuelle Belästigung Ihrer Meinung nach etwas, das sich aus dem Arbeitsverhältnis ergibt oder mit diesem in unmittelbarem Zusammenhang steht?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ergibt sich daraus  <input type="checkbox"/> Nein, ergibt sich nicht daraus</p> <p><input type="checkbox"/> Kommt drauf an</p>
10.	<p>Wieso sind Sie dieser Meinung?</p>
11.	<p>Inwiefern?</p>
12.	<p>Wie zuvor bereits erwähnt, soll das Beschäftigtenschutzgesetz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen. Was fällt Ihrer Meinung nach unter den Begriff der "sexuellen Belästigung"?</p>

<b>13.</b>	Und was noch?
<b>14.</b>	Hätten Sie auch Beispiele dafür, was Ihres Erachtens nicht mehr darunter fällt, also außerhalb eines möglichen Konfliktbereichs liegt?
<b>15.</b>	Und was noch?

16.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" umfaßt nach dem Wortlaut des Gesetzes verschiedene Formen: Angefangen von Bemerkungen mit sexuellem Inhalt bis hin zu sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die auch nach dem Strafgesetz strafbar sind. – alles natürlich nur in Fällen, in denen jemand solche Handlungen "erkennbar ablehnt".

Ich lese Ihnen jetzt einige Beispiele möglicher Belästigungen vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob die beschriebene Situation aus Ihrer Sicht unter das Beschäftigtenschutz fällt oder ob Sie darin keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz i. S. d. Gesetzes sehen – unabhängig davon, wie sich die jeweilige Situation ereignet, ob persönlich, am Telefon, e-mail, mit Fax oder postalisch.

Ja, gehört  
Dazu

Nein, gehört  
nicht dazu

Anstarren, taxierende Blicke

Sichtbares Anbringen von Pornographie

Herzeigen, Übersenden von Pornographie

Anzügliche Gesten

Unvermeidliches Mitanhören anzüglicher Gespräche

Allgemeine frauen- oder männerfeindliche Äußerungen

Persönliche, anzügliche Bemerkungen

Angrapschen, direkte Berührungen

Beschimpfung nach Ablehnung eines Annäherungsversuchs

Androhung beruflicher Nachteile  
Ablehnung eines Annäherungsversuches

Aufforderung zu sexuellen Handlungen

Körperliche Gewalt zum Erzwingen sexueller Handlungen

17.	<p>Sind Ihnen seit Bestehen dieses Gesetzes - 1994 – im Rahmen Ihrer Berufstätigkeit Fälle bekannt geworden, in denen die eine oder andere solcher sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz eine Rolle gespielt hat – egal ob tatsächlich oder angeblich?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, bekannt geworden  <input type="checkbox"/> Nein, keine Vorfälle bekannt  <input type="checkbox"/> Weiß nicht/Kann nichts dazu sagen</p> <p>⇒ Gibt es eine andere Person, die darüber Bescheid weiß und weiterhelfen kann?</p> <p style="text-align: center;">Kontaktperson/Telefonnummer</p>
18.	<p>Meinen Sie, daß es tatsächlich keine Fälle von sexueller Belästigung gegeben hat die involvierten Personen lediglich nicht an die Rechtschutzstelle gewendet haben?</p> <p><input type="checkbox"/> Tatsächlich nicht gegeben  <input type="checkbox"/> Lediglich nicht an die Schutzstelle gewendet  <input type="checkbox"/> Weiß nicht/ Kann nichts dazu sagen</p> <p>⇒ Gibt es eine andere Person, die darüber Bescheid weiß und weiterhelfen kann?</p> <p style="text-align: center;">Kontaktperson/Telefonnummer</p>
19.	<p>Warum nicht?</p>
20.	<p>Wieviele Fälle, die mit sexueller Belästigung in irgendeiner Weise zu tun hatten, sind Ihnen im Rahmen Ihrer Tätigkeit in etwa bekannt geworden?</p> <p><input type="checkbox"/> Ca.                      Fälle</p> <p><input type="checkbox"/> Weiß nicht/kann ich nicht so genau sagen</p>
21.	<p>Wenn Sie an die letzten drei Vorkommnisse zurückdenken: Waren es in der Mehrzahl Männer oder Frauen, die mit sexueller Belästigung zu tun hatten?</p> <p><input type="checkbox"/> Mehrzahl Männer</p> <p><input type="checkbox"/> Mehrzahl Frauen</p> <p><input type="checkbox"/> Weiß nicht/ Kann ich nicht sagen</p>



22.

In welcher Hinsicht hatten diese Frauen mit sexueller Belästigung zu tun?

- Wurden belästigt
- Wurden gekündigt mit Begründung der üblen Nachrede
- Wurden abgemahnt mit Begründung der üblen Nachrede
- Wurden versetzt mit Begründung der üblen Nachrede
- Waren umgesetzt worden mit Begründung der üblen Nachrede
  
- Ihnen war gekündigt worden, wegen dem Vorwurf der sexuellen Belästigung
- Ihnen war eine Abmahnung erteilt worden wegen dem Vorwurf der sexuellen Belästigung
- Sie waren versetzt worden wegen dem Vorwurf der sexuellen Belästigung
- Sie waren umgesetzt worden wegen dem Vorwurf der sexuellen Belästigung
- Sonstiges
- Kann nicht sagen

23.

Was war vorgefallen?

- Anstarren, taxierende Blicke
- Sichtbares Anbringen von Pornographie
- Herzeigen, Übersenden von Pornographie
- Anzügliche Gesten
- Unvermeidliches Mitanhören  
anzüglicher Gespräche
- Allgemeine frauen- / männerfeindliche Äußerungen
- Persönliche anzügliche Bemerkungen
- Angrapschen, direkte Berührung
- Beschimpfung nach Ablehnung  
eines Annäherungsversuchs
- Androhung beruflicher Nachteile nach  
Ablehnung eines Annäherungsversuchs
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Körperliche Gewalt zum Erzwingen  
sexueller Handlungen

24.

Welche Stellung in der Arbeitshierarchie nahm die andere Person ein? War es jeweils ein Mann oder eine Frau?

- | Mann                     | Frau                     |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Gleich                                      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Untergeordnet                               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Übergeordnet                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Externe Dritte                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Nicht bekannt                               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Sonstiges<br>(z.B. mehrere BelästigerInnen) |

<b>25.</b>	<p>Wandte sich die andere Person ebenfalls an Ihre Rechtsschutzstelle oder eine andere?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Ja, wandte sich an unsere</li><li><input type="checkbox"/> Ja, wandte sich an andere Stelle</li><li><input type="checkbox"/> Nein, wandte sich nicht an unsere</li><li><input type="checkbox"/> Nein, wandte sich auch an keine andere</li><li><input type="checkbox"/> Kann ich nicht sagen</li></ul>
<b>26.</b>	<p>War das für Sie ein Problem? Wenn ja, inwiefern?</p>
<b>27.</b>	<p>Nun zurück zur Betroffenen: Äußerte die Frau das Bedürfnis, von einer weiblichen Rechtsberaterin beraten zu werden?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Ja, äußerte das Bedürfnis</li><li><input type="checkbox"/> Nein, äußerte das Bedürfnis nicht</li><li><input type="checkbox"/> Kann mich nicht erinnern</li><li><input type="checkbox"/> Sonstiges</li></ul>
<b>28.</b>	<p>Ungeachtet, ob die Betroffene das Bedürfnis äußerte: Bietet Ihre Stelle von sich aus an, Betroffene von weiblichen Mitarbeiterinnen beraten zu lassen?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Ja, wird angeboten</li><li><input type="checkbox"/> Nein, wird nicht angeboten</li></ul>
<b>29.</b>	<p>Sind Sie der Meinung, dass solche Angebote sinnvoll sind?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Ja, ist sinnvoll</li><li><input type="checkbox"/> Nein, ist nicht sinnvoll</li><li><input type="checkbox"/> Kann ich nicht beurteilen</li></ul>

<b>30.</b>	<p>Wozu hat die Schutzstelle der Betroffenen geraten?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Rechtliche Schritte im Betrieb</li><li><input type="checkbox"/> Rechtliche Schritte vor Gericht</li><li><input type="checkbox"/> Interne Regelungen</li><li><input type="checkbox"/> Sonstiges</li></ul>
<b>31.</b>	<p>Wie sahen diese aus?</p>
<b>32.</b>	<p>War Ihnen das Beschäftigtenschutzgesetz dabei bekannt?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Ja, war bekannt</li><li><input type="checkbox"/> Nein, war nicht bekannt</li><li><input type="checkbox"/> Kann mich nicht erinnern</li></ul>

<p><b>33.</b></p>	<p>Haben Sie sich in Ihrer Beratung positiv auf das Gesetz bezogen? Wenn ja, welche Aspekte des Beschäftigtenschutzgesetz haben eine Rolle gespielt?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nein, keinen Einfluß</li> <li><input type="checkbox"/> Ja, folgende Aspekte haben in meiner Beratung eine Rolle gespielt</li> <li><input type="checkbox"/> Schutzpflicht des Arbeitgebers</li> <li><input type="checkbox"/> Sexuell bestimmtes Verhalten</li> <li><input type="checkbox"/> Würde der Beschäftigten</li> <li><input type="checkbox"/> Aufforderungen zu sexuellen Handlungen</li> <li><input type="checkbox"/> Bemerkungen sexuellen Inhalts</li> <li><input type="checkbox"/> Zeigen/sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen</li> <li><input type="checkbox"/> Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten/Dienstvergehen</li> </ul>
<p><b>34.</b></p>	<p>Hatte der Inhalt des Beschäftigtenschutzgesetzes etwas damit zu tun oder gab es andere Regelungen, an die Sie gedacht haben?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Inhalt des Beschäftigtenschutzgesetz</li> <li><input type="checkbox"/> Andere Regelungen</li> </ul>
<p><b>35.</b></p>	<p>In welcher Hinsicht hatte der Inhalt des Beschäftigtenschutzgesetz damit zu tun?</p>

36.

An welche Regelungen haben Sie gedacht?8

Strafrecht:

- § 174 Abs. 1 Nr. 2 StGB - Verbot sexueller Handlungen bei unter 18jährigen
- § 177, §178 StGB – Verbot sexueller Nötigung und Vergewaltigung
- § 185 StGB – Verbot der Sexualbeleidigung
- §§ 223, 223a StGB – Verbot der Körperverletzung

Arbeitsrecht:

- Art. 1 und 2 GG – Schutz der Würde und Persönlichkeit
- Art. 3 Abs. 2 und 3 GG – Gleichberechtigungsgebot
- §611a BGB – Diskriminierungsverbot
- § 618 BGB, § 120a und b GewO – Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz

Für Berlin:

- § 12 Landes-Anti-Diskriminierungsgesetz Berlin
- Sonstige

37.

Gab es Schwierigkeiten den Vorfall zu beweisen? Inwiefern?

- Ja, gab Schwierigkeiten, weil
- Nein, gab kein Schwierigkeiten, weil
- Kann ich nicht sagen

<b>38.</b>	<p>Welche Auswirkungen auf die Situation am Arbeitsplatz hatte der gerichtliche Prozess für die Betroffene?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Kündigung</li><li><input type="checkbox"/> Eigenkündigung</li><li><input type="checkbox"/> Verweigerung von Beförderung/ Nichtbeförderung</li><li><input type="checkbox"/> Meidung/Unannehmlichkeiten durch andere Kollegen üble Nachrede</li><li><input type="checkbox"/> Verschlechterung des Klimas am Arbeitsplatz</li><li><input type="checkbox"/> Zuweisung unangenehmer Arbeiten</li><li><input type="checkbox"/> Umsetzung</li><li><input type="checkbox"/> Anhaltende mangelnde Arbeitsmotivation</li><li><input type="checkbox"/> Andere Nachteile</li><li><input type="checkbox"/> Vorteile</li></ul>
<b>39.</b>	<p>Warum kamen rechtliche Schritte nicht in Betracht?</p>
<b>40.</b>	<p>Wie wurde der Konflikt beendet?</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Klärende Gespräche</li><li><input type="checkbox"/> Akzeptierte Entschuldigung</li><li><input type="checkbox"/> Zurücknahme der Beschuldigung</li><li><input type="checkbox"/> Abmahnung der Betroffenen</li><li><input type="checkbox"/> Versetzung des Beschuldigten</li><li><input type="checkbox"/> Versetzung der Betroffenen</li><li><input type="checkbox"/> Kündigung des Beschuldigten</li><li><input type="checkbox"/> Kündigung der Beschuldigten</li><li><input type="checkbox"/> Schmerzensgeld für die Betroffene</li><li><input type="checkbox"/> Oder was sonst</li></ul>

41.	Wie hätte nach Ihrer Meinung ein <b>erstrebenswerter</b> Ausgang für die Betroffene ausgesehen?
42.	<p>Wenn bei Frage 26 Mehrzahl Männer sind:</p> <p>In welcher Hinsicht hatten diese Männer mit sexueller Belästigung zu tun?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Waren belästigt worden  Waren vom Betrieb  <input type="checkbox"/> gekündigt  <input type="checkbox"/> abgemahnt  <input type="checkbox"/> versetzt worden    <input type="checkbox"/> Wollten sich gegen üble Nachrede wehren  <input type="checkbox"/> Sonstiges </p>
43.	Was war vorgefallen?
44.	<p>Wandte sich die andere Person ebenfalls an Ihre Rechtsschutzstelle oder eine andere?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Ja, wandte sich an unsere    <input type="checkbox"/> Ja, wandte sich an andere Stelle  <input type="checkbox"/> Nein, wandte sich nicht nicht an unsere  <input type="checkbox"/> Nein, wandte sich auch an keine andere  <input type="checkbox"/> Kann ich nicht sagen </p>
45.	Welche Art Rechtsschutz erhielt sie? (z.B. Stellung einer Rechtsanwältin)



46.	<p>Empfanden Sie die Situation als problematisch? Wenn ja, warum?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, nicht problematisch</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, weil</p>
47.	<p>Zum Abschluss noch ein paar allgemeine Fragen, unabhängig davon ob im Rahmen Ihrer Tätigkeit Fälle im Zusammenhang mit sexueller Belästigung vorgekommen sind.</p> <p>Was meinen Sie, welche Intention der Gesetzgeber mit Erlass des Beschäftigtenschutzgesetzes verfolgte?</p>
48.	<p>Worin sehen Sie die Neuerungen im Vergleich zur vorherigen Rechtslage?</p>
49.	<p>Im Vergleich zwischen sozialer Wirklichkeit sexueller Belästigung und juristischer Praxis ist der Mobilisierungsgrad des Beschäftigtenschutzgesetz gering. Worin liegen dafür Ihrer Meinung nach die Ursachen?</p>
50.	<p>Das Gesetz bestimmt, daß im Falle sexueller Belästigung arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden sollen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.</p> <p>Hielten Sie es für sinnvoll, wenn auch Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche sei es gegen das Unternehmen, sei es gegen den Beschuldigten fest im Gesetz verankert würden? Bitte sagen Sie es mir zu beiden Situationen gesondert.</p> <p>Gegen das Unternehmen:</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, wäre sinnvoll</p> <p><input type="checkbox"/> Halte nichts davon</p> <p>Gegen den Beschuldigten:</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, wäre sinnvoll</p> <p><input type="checkbox"/> Halte nichts davon</p>

<b>51.</b>	<p>Warum nicht?</p> <p>Gegen das Unternehmen nicht, weil</p> <p>Gegen den Beschuldigten nicht, weil</p>
<b>52.</b>	<p>Halten Sie das jetzige Gesetz für ausreichend, um den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen diesbezüglich die gewünschte Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ausreichend</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, nicht ausreichend</p>
<b>53.</b>	<p>Welche Verbesserungsvorschläge hätten Sie?</p>
<b>54.</b>	<p>Hätten Sie trotzdem Verbesserungsvorschläge?</p>
<b>55.</b>	<p>Was wäre Ihrer Meinung nach eine sinnvolle Regelung zu dem Problem der sexuellen Belästigung, auf die Sie in Ihrer Beratungspraxis zurückgreifen könnten?</p>
<b>56.</b>	<p>Sind Sie eine unabhängige Stelle, also eine die nicht weisungsgebunden und nicht berichtspflichtig im Sinne des Gesetzes ist?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, unabhängige Stelle</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, keine</p> <p><input type="checkbox"/> Kann ich nicht sagen</p>

<b>57.</b>	<p>Darf ich bitte noch notieren, welche Stellung Sie in der Stelle haben?</p> <p><input type="checkbox"/> RechtsschutzreferentIn</p> <p><input type="checkbox"/> Angestellte JuristIn</p> <p><input type="checkbox"/> RechtsberaterIn</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges</p>
<b>58.</b>	<p>Ich danke Ihnen sehr für dieses Interview!</p> <p>Gesprächspartner war</p> <p><input type="checkbox"/> männlich</p> <p><input type="checkbox"/> weiblich</p>
<b>59.</b>	<p>Gespräch erfolgte</p> <p><input type="checkbox"/> Telefonisch</p> <p><input type="checkbox"/> Schriftlich</p>
<b>60.</b>	<p>Interviewerin war <input type="checkbox"/> männlich</p> <p><input type="checkbox"/> weiblich</p> <p>Name</p>
<b>61.</b>	<p>Datum</p> <p>Uhrzeit</p>