

der Klägerin erheblich belastet. Das Verhältnis zu ihrer Mutter und zu ihrem geschiedenen Ehemann verschlechterte sich, die Klägerin wurde von Nachbarn, die Anrufe und Briefe erhalten hatten, beschimpft und aufgefordert, die Belästigungen zu unterlassen. Auch im Verhältnis zu ihren Arbeitgebern und Kollegen gab es für die Klägerin aufgrund der diffamierenden Anrufe Probleme. Damit verbunden waren eine gesellschaftliche Isolierung der Klägerin und ständige Angstgefühle, ob die Belästigungen erneut weitergeführt würden.

Auch der Klageantrag zu 2) ist begründet. Die Klägerin hat aufgrund der langandauernden Belästi-

gungen physische und psychische Schäden (Depressionen, Angstgefühle, Kopf- und Magenschmerzen) erlitten, die bei Bemessung des Schmerzensgeldes nicht berücksichtigt wurden. Diese gesundheitlichen Beeinträchtigungen waren auch in der mündlichen Verhandlung vom 6.12.1989 erkennbar. Die Klägerin wirkte unkonzentriert und deprimiert. Ob ihr aus dem Verhalten des Beklagten noch zukünftige Schäden dieser Art erwachsen, ist zur Zeit noch nicht absehbar. Die Feststellung, daß der Beklagte verpflichtet ist, die auf den massiven obszönen Belästigungen beruhenden zukünftigen materiellen und immateriellen Schäden zu begleichen, war daher gerechtfertigt.

Mitgeteilt von RAin Anne Mayer, Bochum.

Leitstelle Gleichstellung der Frau der Freien und Hansestadt Hamburg **Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz**

Unter diesem Titel veröffentlichte die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* in Hamburg eine Bestandsaufnahme zur Problematik bezogen auf den Hamburger öffentlichen Dienst. Die Studie wurde von Andrea Schneble und Prof. Dr. Michael Domsch von der Forschungsgruppe Hamburg durchgeführt und von den zuständigen Referentinnen in der Leitstelle, Cordula Strucke und Gisela Chudziak, betreut.

Die Studie ist als Bestandsaufnahme gedacht, auf deren Grundlage Wege und Formen zum Abbau der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt werden können. Die Leitstelle hofft, damit eine weitgehend tabuisierte Problematik ins öffentliche Bewußtsein zu rücken. Die Untersuchung hat sich ausschließlich auf den öffentlichen Dienst bezogen, weil sich zum einen dort für die FHH als Arbeitgeberin direkte Einwirkungs- und Veränderungsmöglichkeiten ergeben und zum anderen der öffentliche Dienst auch in diesem Fall eine Beispielfunktion für andere Bereiche einnehmen kann.

Im folgenden ein Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Studie:

1. Was ist sexuelle Belästigung?

Als sexuelle Belästigung wird ein breites Spektrum an Verhaltensweisen angesehen, das von sexistischen Sprüchen, Annäherungsversuchen, anzüglichen Witzen, Bildern, etc. bis hin zu körperlichen Übergriffen reicht. Sexuelle Belästigung ist immer einseitig unwillkommenes und unerwünschtes Verhalten, das von den betroffenen Frauen als beleidigend oder herabwürdigend empfunden wird. Die Bewertung ist subjektiv unterschiedlich.

Offenkundig wahrgenommenes und übereinstimmend als Belästigung bewertetes Verhalten

Übereinstimmend werden von Frauen wie von Männern zu über 70 % als eindeutig bis stark belästigend Verhaltensweisen gewertet wie z.B. „Beharrliche Annäherungsversuche“, „Anzügliche Bemerkungen über Figur und Privatleben“, „Bitten um private Verabredung mit verstecktem Hinweis auf berufliche Konsequenzen“, „unerwünschte körperliche Annäherungsversuche“.

Weniger eindeutig wahrgenommenes und nicht einhellig als Belästigung bewertetes Verhalten

Verhalten wie z.B. „Witze und Neckereien mit sexuellen Anspielungen“, „Versuche zu flirten, wenn bei Wortbeiträgen von Frauen Sachlichkeit angebracht wäre“ oder „Sprüche, Comics, Poster, etc. mit sexuellem Bezug“ wird weniger einhellig bewertet. Zwei Drittel bis drei Viertel der Frauen und ein Drittel bis die Hälfte der Männer sehen derartiges Verhalten als eindeutig bis stark belästigend an. Es handelt sich um alltägliche, weniger eindeutig faßbare Umgangsformen. Entsprechend ist die Wahrnehmung leicht von dem Eindruck geprägt, daß dieses Verhalten „zum Alltag gehört“ und als „normal anzusehen ist“.

2. Wie häufig kommt sexuelle Belästigung vor?

Sexuelle Belästigung tritt auch im öffentlichen Dienst nicht nur in Einzelfällen auf.

Über 40 % Der befragten Frauen haben Verhalten wie „Witze oder Neckereien über Frauen“, „anzügliche Bemerkungen über die Figur oder sexu-

elles Verhalten im Privatleben“!, „Anstarren, taxierende Blicke, Hinterherpfeifen“, „Versuche zu flirten, wenn bei Wortbeiträgen von Frauen Sachlichkeit angebracht wäre“, selbst erlebt und halten es mindestens für z. T. belästigend.

Über 20 % der Befragten kennen „Einladungen zum Essen mit unklarer Absicht“, „unerwünschte körperliche Annäherungsversuche (z. B. Küssen, Umarmen)“, „beharrliche Annäherungsversuche“, „Telefongespräche und Briefe, mit sexuellen Anspielungen“ aus eigener Erfahrung und halten es zum überwiegenden Teil für eindeutig bis sehr stark belästigend.

Sexuelle Belästigungen werden vorrangig bei der täglichen Arbeit erlebt und beobachtet – weniger häufig auf Feiern. Sie gehen im wesentlichen von Kollegen der gleichen Hierarchieebene aus und erst in zweiter Linie von Vorgesetzten. Betroffen von Belästigungen sind Frauen jeglicher Altersgruppen.

3. Welche Auswirkungen sind mit sexueller Belästigung verbunden?

Mit sexueller Belästigung sind für Frauen nachhaltige Auswirkungen verbunden. Zum einen erfahren Frauen persönliche und gesundheitliche Beeinträchtigung durch Ärger, Hilflosigkeit, Verunsicherung, Angst und vor allem Wut und Zorn. Zum anderen erleben sie als häufigste Folge Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre, aber auch direkte berufliche Nachteile, wie „ungerechtfertigte Kritik“, „überhöhte Anforderung an die Arbeitsleistung“, etc.

Bei den offenkundigen, krassen Formen sexueller Belästigung steht für die betroffenen Frauen vor allem als Problem im Vordergrund

- daß sie von den Distanzlosigkeiten und Übergriffen plötzlich und unvorhersehbar überrascht werden und keine Zeit haben, sich zu schützen.
- daß unmittelbar negative Auswirkungen auf die Arbeitssituation eintreten, vor allem, wenn die Belästigungen von Vorgesetzten ausgehen.
- daß ihre Gegenwehr und Zurückweisung vom Belästiger nicht respektiert, sondern konstant ignoriert wird. Dies verstärkt die Resignation und das Gefühl von Handlungsunfähigkeit und Ohnmacht und führt zu starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Bei weniger eindeutig faßbaren, indirekten sexuellen Belästigungen sehen die betroffenen Frauen demgegenüber vor allem als Problem an,

- daß die Belästigungssituation häufig unklar und nicht eindeutig erkennbar und nachweisbar ist
- daß die Belästigung mit unterschiedlichen Erwartungen oder Ansprüchen an die Gestaltung der kollegialen Beziehung zusammenhängt und eine

Zurückweisung der unerwünschten Umgangsform durch die Frau vom Mann häufig nicht toleriert wird, sondern die kollegiale Beziehung oder das Arbeitsklima belastet bzw. in Frage gestellt wird.

- daß Männer mehr oder weniger diskrete Signale der Zurückweisung von unerwünschtem Verhalten nicht wahrnehmen oder bewußt übersehen, sich auf die Zweideutigkeit einer Situation zurückziehen und damit Frauen in die Rolle drängen, sich massiv abgrenzen zu müssen.

4. Wie wird mit der Problematik umgegangen?

Im Umgang mit Vorkommnissen sexueller Belästigung besteht vielfach Hilflosigkeit.

Die Mehrheit der betroffenen Frauen versucht zunächst, dem Konflikt durch individuellen Rückzug zu begegnen, eine direkte Konfrontation zu vermeiden, die Annäherungsversuche zu ignorieren oder scherzhaft damit umzugehen. Dieses Vorgehen ist wenig erfolgreich.

Direkte Konfrontationen und offene Gegenwehr wagen Frauen in Belästigungssituationen entschieden weniger, machen aber die Erfahrung, daß ihr Befinden dadurch besser wird und die Belastungen nachlassen.

Äußerst selten schlagen Frauen den Weg ein, sich offiziell zu beschweren, weil damit unabsehbare zusätzliche Belastungen verbunden sind wie z. B. sehr persönliche Fragen zum Gegenstand öffentlicher Verhandlung zu machen, die Belästigungen im einzelnen nachweisen zu müssen oder auf Unverständnis und Spott zu stoßen.

Von Kolleginnen und Kollegen erhalten Frauen in Belästigungssituationen nur teilweise Unterstützung und wenn, dann eher von Frauen als von Männern. Relativ häufig wird „weggesehen“ oder „getratscht“. Von den Vorgesetzten werden Frauen im Beschwerdefall zwar größtenteils ernstgenommen, machen aber häufig die Erfahrung, daß Ratlosigkeit oder Unsicherheit besteht, was getan werden kann.

Aus Sicht der Vorgesetzten und Personalvertretung gibt es im Umgang mit sexueller Belästigung vor allem Probleme, was das offene Ansprechen der Thematik betrifft. Dies führt dazu, daß häufig nicht der eigentliche Konflikt benannt und behandelt wird. Als problematisch wird auch angesehen, daß der Versuch einer Konfliktlösung über Versetzung meistens darauf hinausläuft, daß die Frauen einen Arbeitsplatzwechsel in Kauf nehmen müssen und nicht der Belästiger.

Die Kurzfassung der Studie kann in der Leitstelle Gleichstellung der Frau, Poststr. 11, 2000 Hamburg 36, Tel.: 040/3681-475 angefordert werden.

Hinweis: zum Thema sexuelle Belästigung siehe auch: Alexandra Goy in STREIT 3/89, S. 102ff; LG Hannover in STREIT 2/89, S. 74.