



Machtspiele mancher Männer

Herr G. und Herr S. sind in einer Kartonagenfabrik als Facharbeiter im Bereich „Zuschnitt/Fertigung“ tätig. Die beiden sind verschiedenen Arbeitsgruppen zugeordnet, deren Aufgabe der Kartonagenzuschnitt bzw. die Bedienung und Wartung von Fertigungsmaschinen ist. Sie arbeiten in der gleichen Halle und haben oft gleichen Schichtdienst. Herr S. beginnt, sich über Herrn G. lustig zu machen, weil dieser keine Freundin hat. Herr G. reagiert nicht auf diese Anspielungen, was Herrn S. weiter provoziert. Herr S. nennt seinen Kollegen nicht mehr beim Vornamen, sondern ruft ihn mit den Schimpfwörtern „Rohrkrepierer“ oder „Vollpfosten“. Herr G. wird zum Bereichsleiter seiner Arbeitsgruppe bestellt und hat nun Personalverantwortung für vier Mitarbeiter. Herr S. quittiert diese Tatsache mit der Aussage: „Jetzt brauchst du eh keine Frau mehr, jetzt bist du ja mit der Firma verheiratet. Wenn ich in deiner Arbeitsgruppe wäre, würde ich mir von dir nichts anschaffen lassen, du Weichei!“ Daraufhin weist Herr G. ihn erstmals bestimmt zurecht.

Als Herr G. und Herr S. wieder einmal in einer gemeinsamen Abendschicht arbeiten, eskaliert der Konflikt, es kommt zu Handgreiflichkeiten.

Situation

Herr G. und Herr S. sind in einer Kartonagenfabrik als Facharbeiter im Bereich „Zuschnitt/Fertigung“ tätig. Herr G. ist seit 7 Jahren, Herr S. bereits seit 15 Jahren im Unternehmen beschäftigt. Die beiden Kollegen sind ihren Tätigkeiten entsprechend verschiedenen Arbeitsgruppen zugeordnet, deren Aufgabe der Kartonagenzuschnitt bzw. die Bedienung und Wartung von Fertigungsmaschinen ist. Seit drei Monaten arbeiten sie in der gleichen Halle und haben oft den gleichen Schichtdienst.

Herr G. ist Einzelgänger, zurückhaltend, introvertiert, korrekt. Herr S. ist ein Draufgänger, prahlt lautstark mit seinen „Frauengeschichten“, erzählt in der Pause die neuesten „Schwulen- und Blondinenwitze“.

Seit ein paar Wochen macht er sich über Herrn G. lustig, weil dieser keine Freundin hat: „Du bringst ja gar nichts zusammen, nicht einmal Kinder. Und Frauen bleiben dir auch nicht. Das wird wohl einen Grund haben...!“ Herr G. reagiert nicht auf die Anspielungen des Herrn S., was diesen weiter provoziert. Herr S. nennt seinen Kollegen nicht mehr beim Vornamen, sondern ruft ihn mit den Schimpfwörtern „Rohrkrepierer“ oder „Vollpfosten“.

Auf Grund seiner gewissenhaften Arbeit und ruhigen Art wird Herr G. zum Bereichsleiter seiner Arbeitsgruppe bestellt und hat nun Personalverantwortung für vier Mitarbeiter. Herr S. quittiert diese Tatsache mit der Aussage: „Jetzt brauchst du keine Frau mehr, jetzt bist



du ja mit der Firma verheiratet. Wenn ich in deiner Arbeitsgruppe wäre, würde ich mir von dir nichts anschaffen lassen, du Weichei!“ Daraufhin weist Herr G. ihn erstmals bestimmt zurecht: „Es reicht! Weißt du eigentlich nicht, wann es genug ist?“

Als Herr G. und Herr S. wieder einmal gemeinsam in einer Abendschicht arbeiten, holt Herr G. Material aus dem Lager für den Zuschnitt an der Maschine. Einen großen Stapel Kartonagenzuschnitt auf beiden Armen balancierend, geht er an Herrn S. vorbei zu seinem Arbeitsplatz. Mit dem Ausspruch: „Schauen wir einmal, ob du überhaupt etwas in der Hose hast!“ greift Herr S. Herrn G. fest in den Schritt. Die Kartonagen fliegen in hohem Bogen und Herr G. versetzt Herrn S. mit voller Wucht eine schallende Ohrfeige, sodass dieser zu Boden stürzt. Er ist nicht verletzt, aber erstaunt über die heftige Gegenwehr seines Kollegen. Mit den Worten: „Das wird noch ein Nachspiel haben. Das war dein letzter Tag in der Firma. Ich zeige dich an!“ verlässt Herr S. seinen Arbeitsplatz und meldet sich krank. Zwei Kollegen waren unmittelbare Zeugen des Vorfalles.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Am Tag nach dem Vorfall wendet sich Herr G. an die Betriebsrätin. Sie empfiehlt ihm eine Beratung im zuständigen Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem ausführlichen Beratungsgespräch stellt Herr G. klar, dass für ihn weder ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission noch eine gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen in Frage kommt. Er möchte auch keine freiwillige Schadenersatzleistung durch Herrn S. Als Unterstützung für Herrn G. nehmen die Gleichbehandlungsanwältinnen an einem Gespräch zwischen den beteiligten Kollegen, dem Vorgesetzten und der Betriebsrätin teil und informieren über das Gleichbehandlungsgesetz.

Ergebnis des Gesprächs: Herr G. sieht die „Reflexwatschn“ als Ausgleich für die erlittene Würdeverletzung an und will die Angelegenheit damit beendet wissen. Herr S. gibt die Provokationen zu, die gesetzliche Tragweite seiner Handlungen scheint ihm bewusst zu werden. Er vertritt allerdings weiterhin die Ansicht, dass Herr G. selbst daran schuld sei, dass er so reagiert habe.

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht spricht der Arbeitgeber als arbeitsrechtliche Sanktion gegenüber Herrn S. eine Ermahnung und die Versetzung in den Lagerbereich aus, damit Herr G. vor weiteren Belästigungen geschützt ist.

Auf Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird die Belegschaft über den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes und speziell den Tatbestand „Sexuelle Belästigung“ informiert. Die Betriebsrätin lädt die Gleichbehandlungsanwältinnen zu einem Workshop in das Unternehmen ein.



Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sexuelle Belästigungen eines Mannes durch einen Mann stellten in der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft bisher Einzelfälle dar.

In den Regionalbüros, in denen neben der Leiterin meist nur eine juristische Beraterin zur Verfügung steht, und in denen sehr viele Beratungen sexuelle Belästigungen von Frauen durch Männer zum Thema haben, wurden daher in der Vergangenheit ausdrücklich weibliche Rechtsberaterinnen gesucht, weil Frauen bei sexueller Belästigung eine Beratung durch einen Mann nicht akzeptiert hätten.

Auch die Gesetzesmaterialien zum GBK/GAW-Gesetz bezeichneten bisher eine Regelung, wonach nur Frauen zur Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bestellt werden können, als iSd Judikatur des VfGH sachlich gerechtfertigte Differenzierung nach dem Geschlecht und somit als gleichheitskonform.¹

In der Zentrale der Gleichbehandlungsanwaltschaft, wo mehrere RechtsberaterInnen zur Verfügung stehen, wurden diese Arbeitsstellen auch schon bisher geschlechtsneutral ausgeschrieben. Bei einem personellen Ressourcenzuwachs würde dies in den Regionalbüros ebenso gehandhabt werden. Bei der bevorstehenden 10. Novellierung des GBK/GAW-Gesetzes wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine geschlechtsneutrale Regelung vorgeschlagen.

Im konkreten Fall war es für den betroffenen Mann kein Problem, das Beratungsgespräch mit einer Frau zu führen, wichtig war ihm aber die durchgehende und persönliche Beratung und Unterstützung.

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz verbietet Belästigungen am Arbeitsplatz und umfasst eine Vielzahl von Verhaltensweisen verbaler und nonverbaler Natur. Das Erzählen anzüglicher Witze gehört dazu ebenso wie frivole, schlüpfrige Bemerkungen betreffend die Figur oder das sexuelle Verhalten, laszive oder ordinäre Gesten, Ausziehen mit Blicken, Einladungen mit eindeutiger Absicht und körperliche Berührungen wie Küssen, Tätscheln, Griffe aufs Knie, den Po oder die Brust.

Seit 2004 gibt es auch im österreichischen Strafrecht den Tatbestand der sexuellen Belästigung (§ 218 Abs 1 StGB). Damit sind Betroffene unabhängig von einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis geschützt.

Bei einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist es gemäß Gleichbehandlungsgesetz unerheblich, ob die belästigende Person die Absicht hatte, zu belästigen. Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Handlung für die betroffene Person unerwünscht ist, ihre Würde verletzt oder dies bezweckt und eine feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für sie geschaffen wird. (§ 6 Abs 2 GIBG).

¹ Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz (2009), 762 Rz 2



Herr S. hat aber auch den Tatbestand des § 218 StGB erfüllt. Er hat Herrn G. gezielt in den Schritt gefasst und ihn damit in seiner körperlichen und sexuellen Integrität verletzt. Er hat vorsätzlich gehandelt, also bewusst und gezielt eine geschlechtliche Handlung vorgenommen, um eine andere Person zu belästigen.

Motiv einer sexuellen Belästigung ist oft die Demonstration und das Ausnützen einer Macht- und Überlegenheitsposition. Es geht dabei nicht um sexuelle Befriedigung, sondern um sexuell gefärbte Machtausübung. Sexualität wird eingesetzt, um Macht zu demonstrieren.

Auch sexuelle Belästigung von Männern durch andere Männer demonstriert Macht und hat nichts mit Sexualität zu tun. Durch die sexuelle Belästigung wird der Mann symbolisch „zur Frau gemacht“, indem sein untypisches, nicht der Norm entsprechendes Verhalten angegriffen wird.²

Männer werden vor allem dann sexuell belästigt, wenn sie nicht dem vorherrschenden Männlichkeitsideal entsprechen. Erfüllen Männer nicht die Erwartungen der normativen Männlichkeit, werden sie mit sexueller Belästigung sanktioniert.³

Anders als bei Frauen, die häufig von Vorgesetzten belästigt werden, sind die Belästiger von Männern meist Kollegen. Herr G. ist ein Einzelgänger, introvertiert, erzählt nichts aus seinem Privatleben und kann mit dem Draufgänger Herrn S., der auch immer wieder lautstark mit seinen Frauengeschichten prahlt, nicht mithalten. Er wird zum Opfer einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung.

Es gibt aber auch Männer, die sich durch die sexualisierte Atmosphäre einer reinen Männergruppe, durch Witze, Geschichten und Sprüche belästigt fühlen.⁴

Männer versuchen meist, mit der Situation selbst fertig zu werden, kritisieren die belästigende Person nicht und sprechen die Belästigung nicht an. Sie bemühen sich, die sexuelle Belästigung zu ignorieren und die belästigende Person zu meiden. Wenn sich Männer aktiv wehren, haben sie damit mehr Erfolg als Frauen. Frauen wehren sich selten direkt, sondern verhalten sich meistens defensiv. Festzuhalten ist auch, dass Männer nur selten berufliche Nachteile haben, wenn sie sexuell belästigt wurden. Männer sind nur selten von den belästigenden Personen beruflich abhängig, weshalb die Folgen für die berufliche Laufbahn weit weniger gravierend sind als bei Frauen.⁵

² Mag. Manuela Gamsjäger, Erfahrungen mit und Wahrnehmungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in steirischen Produktionsbetrieben (2008), 26

³ Gamsjäger (2008), 34

⁴ Gamsjäger (2008), 50

⁵ Gamsjäger (2008), 52