



ENGAGIERT Yara Hofbauer (29, li.) und Alisha Akii (30, re.) sind die Geschäftsführerinnen der auf sexuelle Belästigung und geschlechtliche Diskriminierung spezialisierten Unternehmensberatung „upright“ (upright.at).

Zwei Juristinnen mit Vision für ein sicheres Arbeitsumfeld

ACTIO UND REACTIO

Viele Arbeitnehmer haben im Job mit Belästigung oder Diskriminierung zu kämpfen, obwohl ihnen ein **sicheres Arbeitsumfeld** zusteht. Ein strukturelles Problem, für das Yara Hofbauer und Alisha Akii eine Lösung bieten wollen.

Eine 2015 im Auftrag der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführte Studie ergab, dass rund jede/r zweite Befragte gesetzlich verbotene Belästigungen am Arbeitsplatz schon einmal erlebt hat. Nur jeder Fünfte wusste, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer vor Belästigungen schützen muss. Zwar fehlen in Österreich repräsentative Zahlen zu diesem Thema, doch aus dem Bericht der Gleichbehandlungs-anwaltschaft 2016/17 ergibt sich, dass diese vor zwei Jahren in 330 Fällen wegen sexueller Belästigung tätig wurde. Gleichzeitig zeigt sich, laut einer Studie der AK Oberösterreich aus dem Vorjahr, dass mehr als 56 Prozent aller befragten Frauen Erfahrungen mit diesem Thema gemacht haben.

Lösungsansätze. Eines der großen Probleme in einer solchen Situation: Betroffene Arbeitnehmer wissen häufig nicht, an wen sie sich mit dem Erlebten intern wenden können. Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, Abhilfe gegen sexuelle Belästigung in seinen Einrichtungen zu schaffen. Auftritt: Yara Hofbauer (29) und Alisha Akii (30), zwei Juristinnen, die mit ihrer Unternehmensberatung „upright“ einen Service bieten wollen, der Veränderung bringt. Der Talk.

Wie kam es dazu, dass Sie „upright“ gegründet haben?

ALISHA AKII: Yara und ich sind schon lange eng befreundet und waren beide stets an gesellschaftspolitischen Themen interessiert. Wir haben uns über die Zeit studien-technisch und beruflich in unterschiedlichen diesbezüglichen Bereichen entwickelt, ich für meinen Teil komme aus dem

„... gibt kein Schema F, nach dem man reagieren muss, wesentlich ist, dass man dem Opfer Glaubwürdigkeit entgegenbringt und zeitnah reagiert.“

Yara Hofbauer über den gewünschten Reaktionsprozess

Diversitätsbereich. In diesem Sinne ergab sich auch der fachliche Austausch in diesen Themenbereichen irgendwann als natürlich.

YARA HOFBAUER: Gegründet haben wir die Unternehmensberatung letzten Sommer. Ich war grundsätzlich schon auf Sexualstrafrecht spezialisiert, aber der tatsächliche Auslöser war, dass eine Freundin von mir einen ziemlich krassen Übergriff in ihrer Arbeitsstelle erfahren hat. Anfangs waren es noch Liebesbriefe, die sie bekommen hat, die sich hin zu physischen Übergriffen entwickelt haben. Sie war in ihrem ersten Arbeitsjahr, er bereits seit zwölf Jahren in der Firma, hierarchisch dementsprechend weit über ihr. Und sie wusste nicht, was sie machen sollte, an wen sie sich intern überhaupt wenden kann. Als sie mir das erzählt hat, bin ich draufgekommen, dass es sehr viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gibt, bei denen man als Arbeitnehmer/in nicht weiß, an wen man sich im Falle des Falles wenden kann. So ist die Idee entstanden. Es gibt externe Stellen für Arbeitnehmer/innen, wie zum Beispiel die Gleichbehandlungs-anwaltschaft. Aber für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gibt es wenig bis kaum Angebote, um zu erfahren, was sie eigentlich brauchen und wozu sie verpflichtet sind.

AKII: Das Erschreckende ist, je mehr man in seinem Umfeld über das Thema spricht, desto mehr Fälle kommen auf. So hat sich für uns herauskristallisiert, dass in diesem Themenkomplex großer Bedarf herrscht. **Wo beginnt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?**

HOFBAUER: Grundsätzlich gibt es recht klare gesetzliche Vorgaben dafür, wann ein Diskriminierungsstatbestand vorliegt. Es fängt bei Zeichen, Nachrichten oder verbalen Übergriffen an. Jedenfalls sollte es einen klaren Prozess im Unternehmen geben, ein Verfahren im Unternehmen geben, damit für Betroffene klar ist, wohin sie sich in einem solchen Fall hinwenden und wem sie sich anvertrauen können. Sonst gehe ich als Arbeitgeber auch das Risiko ein, dass ich gar nicht davon mitbekomme, dass es Übergriffe gibt, und im konkreten Fall die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Erlebte in sich hineinfrisst, über das Unternehmen schimpft und es irgendwann verlässt.

Wie sieht die richtige Reaktion, ganz generell gesprochen denn aus?

HOFBAUER: Es gibt kein Schema F, nach dem man reagieren muss, es kommt stark auf den Einzelfall an, wesentlich ist, dass man dem Opfer Glaubwürdigkeit entgegenbringt und zeitnah reagiert.

AKII: Auch Neutralität ist wichtig. Das Risiko, wenn falsch oder nicht reagiert wird, ist, abgesehen davon, dass es rechtliche Konsequenzen geben kann, dass man wertvolles Humankapital verliert. Weil natürlich eine Person, die sich solchen Arbeitsumständen ausgesetzt sieht und sich

“Das Erschreckende ist, je mehr man in seinem Umfeld über das Thema spricht, desto mehr Fälle kommen auf.“

Sexuelle Belästigung oder Diskriminierung sind laut Akii keineswegs Einzelfälle

nicht aufgehoben fühlt, früher oder später den Weg aus dem Unternehmen raus suchen wird. Insofern ist es ein Benefit für alle, diesem Thema die entsprechende Aufmerksamkeit zu schenken. Vor allem auch weil man durch Prävention- oder Bewusstseinsbildung sehr viel erreichen kann. Man darf nicht unterschätzen, wie viele Stereotype im Alltag verankert sind, die sich auch in den Sprachgebrauch einschleichen. Sprache formt aber Denken. Wenn man Menschen für solche Themen also sensibilisieren kann, dann ist damit bereits viel erreicht. Insofern ist das unter anderem eine Säule unserer Tätigkeit.

Muss man eventuell Männer und Frauen neu lehren, miteinander zu arbeiten?

HOFBAUER: Das ist sicher ein Aspekt. Geschlechterstereotypen spielen eine große Rolle und vor allem männlich dominierte Arbeitsfelder sind sehr stark von Diskriminierung und Belästigung betroffen.

AKII: Das bedeutet aber u. a. nicht nur, dass es für Frauen negative Auswirkungen hat, sondern betrifft auch die weniger offensichtlichen Bereiche wie Männer, die in ihrem Leben vollständige Gleichstellung leben möchten. Denn z. B. der Mann, der vielleicht in Karenz gehen möchte, hat oft mit ähnlichen negativen Auswirkungen zu kämpfen. Deswegen sind wir der Meinung, dass die Befassung mit dem Thema für das gesamte Unternehmen positive Auswirkungen hat. Das Schaffen eines angenehmeren Arbeitsumfelds hat offensichtliche Vorteile für die gesamte Belegschaft, macht aber auch das ganze Unternehmen selbst für Arbeitnehmer attraktiver. Das ist ein eindeutiger Wettbewerbsvorteil, vor allem in Zeiten, in denen das Bewusstsein für Themen wie dieses steigt.

Haben Sie das Gefühl, dass man bezüglich dieser Thematik auch die Politik mehr in die Verantwortung ziehen müsste?

HOFBAUER: Es ist so, dass die Abschreckungswirkung mit einem Mindest-Schadenersatz von 1.000 Euro sehr gering ist. Verurteilt zu werden, weil man den/die Arbeitnehmer/in nicht geschützt hat, ist nicht die große Angst. Die große Angst ist der Reputationsverlust. Rein rechtlich wäre eine Anhebung des Schadenersatzes ein wirksames Mittel, möglicherweise wäre aber auch die Verknüpfung mit einer umsatzorientierten Strafe sinnvoll.

JULIA LEWANDOWSKI ■