

„Bitte schnell handeln!“

Auszug aus einem Interview mit der Anwältin Julia Oesterling in der Wochenzeitung DIE ZEIT

ZEIT: In welchen Branchen ist die Diskriminierung besonders stark?

Oesterling: Überall. In meiner Kanzlei vertreten wir Mitarbeiterinnen von Automobilherstellern, kleinen Eisdielen im Kiez und natürlich von Start-ups. Es gibt auch das Theater, das Stücke gegen Diskriminierung auf die Bühne bringt, aber die Tontechnikerin hinter der Bühne wird diskriminiert.

ZEIT: Sind Frauen durch die Gesetze ausreichend geschützt?

Oesterling: Nein. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kann Frauen nur helfen, wenn sie es kennen. Vier von fünf Beschäftigten wissen nicht einmal, dass ihr Arbeitgeber sie vor sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz schützen muss.

ZEIT: Diskriminierung ist oft schwer nachweisbar. In welchen Fällen lohnt sich der Rechtsweg?

Oesterling: Wenn es Dokumente gibt, E-Mails, Fotos, Zeugen oder eine detaillierte Beschreibung der Betroffenen. Und wenn die Betroffene eine Rechtsschutzversicherung für Arbeitsrecht hat oder Mitglied einer Gewerkschaft ist, was die Beratung und Klagevertretung mit einschließt.

ZEIT: Was raten Sie Frauen, die im Berufsalltag eine Diskriminierung erfahren?

Oesterling: Beweissicherung ist das Erste. Ein Gedächtnisprotokoll schreiben, mit Datum und Uhrzeit. Was ist passiert, wer war dabei? Und

bitte schnell handeln. Gerade bei sexueller Belästigung ist es so, dass der Täter, wenn er einmal die Grenze überschritten hat, immer weitermacht.

ZEIT: Gibt es auch Frauen, die solche Geschichten erfinden?

Oesterling: Mir ist kein Fall bekannt. Interessanterweise wird diese Frage auch nur bei sexueller Belästigung gestellt. Keiner, der beklaut wurde, wird routinemäßig gefragt, ob er den Überfall erfunden hat.

ZEIT: Sollte sich eine Mitarbeiterin mit ihrem Chef zum Abendessen verabreden?

Oesterling: Wenn sie das selbst möchte, klar. Sie sollte sich nur nicht aus anderen Gründen verpflichtet fühlen. Und ein Abendessen heißt nicht, dass sie sich anfassen lassen muss.

ZEIT: Wie sollten sich Frauen, die von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt werden, diesem gegenüber verhalten?

Oesterling: Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiterin vor sexueller Belästigung schützen. Sie muss sich bei dem Chef ihres Vorgesetzten beschweren, und dieser Chef muss den Täter abmahnen, versetzen oder entlassen. Jemand, der sexuell übergriffig ist, darf nicht in einer Vorgesetztenposition bleiben.

Julia Oesterling ist Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Berz, Rakete, Dombek in Berlin. Das Gespräch führte Anne Kunze.

Quelle: DIE ZEIT N° 34 vom 15. August 2019, Seite 19. Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der ZEIT-Redaktion.