

der vorgesehene Beitrag von RAin Grahl zum Fortsetzungszusammenhang entfiel.

Zum Thema der Verbesserung der Situation kindlicher Zeugen wurden vier Kurzvorträge gehalten.

Staatsanwältin Barbara Bartels stellte die Praxis nach geltendem Recht dar und forderte im Hinblick darauf, daß die kindliche Aussage zumeist das einzige Beweismittel für das Tatgeschehen ist und die Aussagebereitschaft des Kindes oft nur zeitweise und nur gegenüber bestimmten Personen besteht, nach Möglichkeit eine einmalige Anhörung des Kindes. Im Idealfall sollte die erste Anhörung in Gegenwart einer/s Sachverständigen erfolgen und, falls dies nicht möglich ist, sollte über die gesamte erste Anhörung eine Tonbandaufnahme gefertigt werden, die es den Sachverständigen später ermöglicht, eine Grundlage für die Gutachtenerstattung zu erhalten. Ferner sollte die Anhörungssituation kindgerecht gestaltet werden, z.B. durch Nutzung von speziell eingerichteten Räumen von Kinderschutzorganisationen.

Von den Folgen sekundärer Viktimisierung berichtete Sabine Kirchhoff, die Autorin der Untersuchung „Sexueller Mißbrauch vor Gericht“. Sie hat anhand von 15 Prozeßprotokollen eine Studie erstellt und ist zu dem Ergebnis gekommen, daß den Bedürfnissen von sexuell mißbrauchten Kindern vor Gericht kaum Beachtung geschenkt wird.

Bezogen auf eine sekundäre Viktimisierung von Opfern mußte sie feststellen, daß sich die Verwirklichung normativer und professioneller Zielvorgaben in den von ihr untersuchten Verfahren nachteilig auswirkten. Opferschutzvorschriften, wie bspw. § 247 StPO, wurden aus prozeßökonomischen Gründen nicht angewendet, aus Sorge über ein evt. Rechtsmittel und in Verfolgung einer zügigen Verfahrensgestaltung.

Im Anschluß stellte Dipl.Psych. Petra Hänert kurz die Geschichte der Glaubwürdigkeitsbegutachtung dar sowie die inhaltlichen Kriterien an die Aussagebegutachtung.

Danach referierte Rechtsanwältin Ruth Streitstifano über die Perspektiven der Nebenklage. Sie erörterte das Für und Wider der Anzeige und betonte, daß die Entscheidung von dem Kind getroffen werden muß, dem man keine falschen Versprechungen, aber auch keine Schwarzmalerei vorgeben darf. Sie forderte eine eigene Interessenvertretung für die Kinder und eine Prozeßkostenhilfebewilligung unabhängig von der Prüfung der Einkommensverhältnisse der Eltern.

Sonntag fand die Abschlußdiskussion und die Verabschiedung von Forderungen des DJB an Gesetzgebung und Praxis statt, nachdem zuvor Regierungsdirektorin Renate Augstein den Stand der Gesetzesvorhaben und der zu erwartenden Gesetzgebung vorgestellt hatte.

Beschluß

ArbG Wesel §§ 37 VI, II, 75 I, II, 87 I
Ziff. 1 BetrVG

Betriebsrätinnenschulung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

1. Auch und gerade in einem Betrieb mit 90 % weiblichen Beschäftigten besteht für Betriebsrätinnen Bedarf gem. § 37 VI BetrVG, zu Handlungsmöglichkeiten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschult zu werden.

2. Die Teilnahme von zwei Betriebsrätinnen bei einem siebenköpfigen Betriebsrat an einem Wochenseminar ist als erforderlich anzusehen.

Beschluß des ArbG Wesel vom 31.3.1993 – 3 BV 35/92 – rkr.

Aus den Gründen:

I.

Die Beteiligten streiten über die Freistellung der Antragstellerinnen zu 2) bis 4) für die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG. Antragsteller dieses Verfahrens sind der aus insgesamt sieben Mitgliedern bestehende Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin – Antragsteller zu 1) – sowie drei seiner Mitglieder, Antragstellerinnen zu 2), 3) und 4).

In dem von der Antragsgegnerin betriebenen Einzelhandelsunternehmen sind etwa 190 Arbeitnehmer beschäftigt, die sich zu 90 % aus Frauen und zu 10 % aus Männern zusammensetzen. Während als Geschäftsführerin eine Frau eingesetzt ist, sind die Abteilungsleiterposten von Männern besetzt. Bereits vor einigen Jahren hatte die Antragsgegnerin für ihren Betrieb ein Frauenförderprogramm entwickelt.

Im Juni 1992 informierte die Gewerkschaft HBV nunmehr den Antragsteller zu 1) über ihre Absicht, in der Zeit vom 18.10 bis 24.10.1992 in Inzell ein Seminar unter dem Titel „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für weibliche Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie für weibliche Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen auszurichten.

Für die einzelnen Veranstaltungstage wurde folgender Themenplan aufgestellt (vgl. Bl. 8 d.A.):

Sonntag, 18.10.1992	Anreise bis 18.00 Uhr, Abendessen, Kurzvorstellung der Seminarteilnehmerinnen und des Teams
Montag, 19.10.1992	Definition des Begriffs der sexuellen Belästigung (EG-Richtlinien „Schutz und Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ i.V.m. § 80 I Nr. 1 BetrVG)

Dienstag, 20.10.1992	Erarbeitung der Ursachen von gesellschaftlicher Diskriminierung wegen des Geschlechts
Mittwoch, 21.10.1992	Der Betrieb als Ort sozialer Beziehungen und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 120 GewO i.V.m. § 75 I und II BetrVG)
Donnerstag, 22.10.1992	Persönliche und kollektive Gegenwehr (Rollenspiele) (§ 80, § 84, § 85, § 87 I, § 99, § 102, § 104 BetrVG)
Freitag, 23.10.1992	Fortsetzung des Vortragsthemas, Seminauswertung/Seminarkritik
Samstag, 24.10.1992	Abreise

In einer Sitzung des Antragstellers zu 1) wurde am 23.6.1992 beschlossen, daß die Antragstellerinnen zu 2), 3) und 4) an dem Seminar teilnehmen sollten. Bei ihnen handelt es sich um sämtliche Mitglieder des im Betriebsrat bestehenden Frauenausschusses.

Mit Schreiben vom 24.6.1992 teilte der Antragsteller zu 1) seinen Beschluß der Antragsgegnerin mit. Diese lehnte eine Freistellung der Antragstellerinnen zu 2), 3) und 4) ab und wies darauf hin, daß das Seminar ihrer Ansicht nach keine für die Betriebsratsmitglieder erforderlichen Kenntnisse vermitteln würde. Der Antragsteller zu 1) blieb jedoch bei seinem Beschluß; die Antragstellerinnen zu 2), 3) und 4) nahmen wie vorgesehen an dem Seminar teil.

Der Antragsteller zu 1) forderte die Antragsgegnerin zur Erstattung der Kosten auf, was diese jedoch ablehnte. Sie kürzte vielmehr ihrerseits den Lohn der Antragstellerinnen zu 2), 3) und 4) im Monat Oktober wegen ihrer Teilnahme an dem Seminar.

Die Antragsteller beantragen, festzustellen, daß die Antragsteller zu 2) bis 4) für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ vom 18. bis 24.10.1992 in Inzell von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen waren.

Hilfsweise beantragen sie, die Antragsgegnerin zu verpflichten, die den Antragstellerinnen zu 2) bis 4) erwachsenen Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ entsprechend den Rechnungen vom 30.10.1992 zu tragen.

Die Antragsgegnerin beantragt, den Hauptantrag und den Hilfsantrag abzuweisen.

II.

Der nach den §§ 2a, 80 ArbGG im Beschlußverfahren statthafte Hauptantrag ist zulässig und begründet, soweit er sich auf die Feststellung der Freistellungsverpflichtung der Antragsgegnerin hinsichtlich der Antragstellerinnen zu 2) und zu 4) erstreckt. Soweit er sich auf die Feststellung der Freistellungsverpflichtung hinsichtlich der Antragstellerin zu 3) erstreckt, ist er unbegründet.

Das für die Zulässigkeit des Feststellungsantrags erforderliche Rechtsschutzinteresse liegt vor.

Insbesondere ist das Rechtsschutzinteresse der Antragsteller nicht dadurch ausgeschlossen, daß die Schulungsveranstaltung, hinsichtlich der die Antragsteller die Feststellung der Freistellungsverpflichtung

begehren, zum Zeitpunkt der Einleitung des vorliegenden Verfahrens bereits abgeschlossen war.

Desweiteren fehlt es auch nicht deswegen an einem Rechtsschutzinteresse der Antragsteller, weil es ihnen möglich wäre, an Stelle des Feststellungsantrags einen weitergehenden Leistungsantrag auf Übernahme der Seminarkosten gestützt auf § 40 Abs. 1 BetrVG zu stellen.

Weiterhin brauchen sich die Antragsteller auch nicht darauf verweisen zu lassen, daß die Antragstellerinnen zu 2) bis 4) das ihnen für den Zeitraum der Teilnahme an dem Seminar nicht gezahlte Arbeitsentgelt einklagen könnten, um hierbei die Frage der Freistellungsverpflichtung klären zu lassen. Zum einen gilt hier das oben zur Geltendmachung des Kostenübernahmeanspruches Gesagte entsprechend. Zum anderen müßten die Entgeltansprüche im Urteilsverfahren verfolgt werden. Hieran wäre der Betriebsrat nicht beteiligt, so daß er an ein etwaiges Urteil auch nicht gebunden wäre (vgl. LAG Düsseldorf, Beschluß v. 16.5.1989, Az.: 16 TaBV 207/88). Der Antragsteller zu 1) braucht sich auch aus diesem Grunde nicht auf eine Leistungsklage der Antragstellerinnen zu 2) bis 4) verweisen zu lassen.

Der Feststellungsantrag ist in der Sache insoweit begründet, als er sich auf die Freistellungsverpflichtung hinsichtlich der Antragstellerinnen zu 2) und zu 4) erstreckt.

Die Antragstellerinnen zu 2) und zu 4) waren für die Teilnahme an dem von der Gewerkschaft HBV durchgeführten Seminar gemäß § 37 Abs. 6 i.V.m. Abs. 2 BetrVG von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen.

Die Teilnahme der Antragstellerinnen zu 2) und zu 4) beruhte auf einem ordnungsgemäß nach § 33 BetrVG gefaßten Beschluß des Antragstellers zu 1), der der Antragsgegnerin auch rechtzeitig bekanntgegeben wurde.

Die im Rahmen des Seminars vermittelten Kenntnisse sind für die Arbeit des Antragstellers zu 1) erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG sowie auch nach der in der Literatur vorherrschenden Meinung ist die Vermittlung von Kenntnissen dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn diese Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben erfüllen können (vgl. z.B. BAG, BB 1979, 422 und zum derzeitigen Meinungsstand in Schrifttum die Nachweise bei Loritz, Die Erforderlichkeit und Geeignetheit von Betriebsräte-, Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, NZA 1993, S. 2 ff).

Wie aus dem Themenplan hervorgeht, beschäftigt sich die Schulungsveranstaltung vornehmlich mit den im Rahmen des BetrVG bestehenden Möglichkeiten, „sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz“ zu verhindern bzw. auf diese zu reagieren. Kenntnisse auf diesem Gebiet sind für den Betriebsrat notwendig, damit er die ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen kann.

Gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG obliegt es dem Betriebsrat, darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Außerdem hat der Betriebsrat nach § 75 Abs. 2 BetrVG die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Da sexuelle Belästigungen den Grundsätzen von Recht und Billigkeit elementar widersprechen und einen schwerwiegenden Angriff auf die Würde der Betroffenen darstellen, die hierdurch in ihrer Persönlichkeitsentwicklung möglicherweise erheblich beeinträchtigt wird, fallen Maßnahmen zur Bekämpfung derartiger Übergriffe in den Aufgabenbereich des Betriebsrats. Angesichts der schwerwiegenden nachteiligen Auswirkungen, die sexuelle Belästigungen auf das Opfer haben können, ist die Erfüllung dieser Aufgabe vom Betriebsrat mit besonderer Sorgfalt zu verfolgen. Desweiteren obliegt es dem Betriebsrat, im Rahmen des § 75 Abs. 2 BetrVG auch nach erfolgter sexueller Belästigung zur Abwendung weiteren Schadens von der Betroffenen tätig zu werden und Hilfestellung anzubieten.

Gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG ist es Aufgabe des Betriebsrats, in Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb – also auch im Falle einer von einem Belegschaftsangehörigen ausgehenden Gefahr der sexuellen Belästigung – mitzubestimmen. Da sich das Mitbestimmungsrecht auch auf Maßnahmen erstreckt, die sich nur mittelbar auf das Verhalten der Arbeitnehmer auswirken, kann der Betriebsrat im Rahmen seines Aufgabenbereichs konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz, wie etwa einen verbindlichen Sanktionskatalog, vorschlagen.

Weiterhin ist der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Ziffer 2 BetrVG dazu verpflichtet, Maßnahmen zum Schutze der Belegschaft beim Arbeitgeber zu beantragen. Auch hier kommen solche zum Schutz vor sexuellen Belästigungen in Betracht.

Schließlich ist der Betriebsrat auch bei der Behandlung von Beschwerden gemäß § 85 BetrVG, sofern sie sexuelle Belästigungen betreffen, auf ein entsprechendes Wissen angewiesen. Gleiches gilt für die dem Betriebsrat gemäß § 104 BetrVG zur Verfügung stehende Möglichkeit, die Entfernung eines betriebsstörenden Arbeitnehmers zu verlangen.

Zwar waren nicht nur Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen Gegenstand der Schulungsveranstaltung, sondern es wurde auch eine Begriffsdefinition vorgenommen sowie Ursachenforschung betrieben. Diese Lerninhalte sind aber mit dem Hauptgegenstand des Seminars untrennbar verbunden, da Kenntnisse darüber, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist und auf welche Ursachen sie zurückzuführen ist, erst sinnvolle Gegenmaßnahmen ermöglichen. Die Vermittlung derartiger mit der Grundthematik untrennbar zusammenhängender Lerninhalte ist ebenfalls als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen (vgl. Loritz a.a.O. S. 5 ff.).

Auch unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb der Antragsgegnerin erscheint eine Schulung erforderlich. Insbesondere stehen der überwiegende Frauenanteil unter den Beschäftigten sowie die Öffentlichkeit der Arbeitsplätze nicht entgegen. Zwar kommen angesichts des geringen Anteils männlicher Mitarbeiter unter den Beschäftigten nur wenige Personen als potentielle Täter in Betracht, doch steht dem eine erhöhte Anzahl potentieller Opfer gegenüber, so daß sexuelle Übergriffe jedenfalls nicht auszuschließen sind. Schließlich ist gerade im Hinblick auf die Öffentlichkeit der Arbeitsplätze auch an eine sexuelle Belästigung durch betriebsfrem-

de Personen zu denken. Daß die Möglichkeit sexueller Belästigung auch im Betrieb der Antragsgegnerin nicht von der Hand zu weisen ist, wird im übrigen dadurch belegt, daß sich in der Vergangenheit bereits einmal eine Belegschaftsangehörige über obszöne Bemerkungen eines Hausdetektivs beschwert hat. Insofern geschehen auch sexuelle Belästigungen, die nicht bekannt werden (Problem der Dunkelziffer).

Schließlich ist auch ein aktueller Schulungsbedarf gegeben. Dies folgt zum einen daraus, daß sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz – wie allgemeine Statistiken belegen – keine Seltenheit darstellen und daher auch im Betrieb der Antragsgegnerin jederzeit auftreten können. Da aber eine Schulung nach Auftreten einer sexuellen Belästigung dem betroffenen Opfer nichts mehr nutzen würde, ist in Anbetracht der Schwere der drohenden Schäden eine schnellstmögliche Schulung geboten.

Zum anderen folgt der aktuelle Schulungsbedarf daraus, daß die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erst seit relativ kurzer Zeit in der öffentlichen Diskussion ist und demzufolge noch erhebliche Wissensdefizite existieren.

Die Dauer des Seminars steht angesichts der bestehenden Wissensdefizite und der Bedeutsamkeit der Thematik in einem angemessenen Verhältnis zum notwendig zu vermittelnden Lerninhalt. Der Themenplan des Seminars bietet keinen Anhaltspunkt für eine Kürzung in zeitlicher Hinsicht.

Nach der Anreise am Sonntagabend wurden am Montag und Dienstag der Begriff der sexuellen Belästigung definiert sowie die Ursachen von gesellschaftlicher Diskriminierung wegen des Geschlechts erarbeitet. Da es sich hierbei um die Vermittlung von wesentlichen Grundkenntnissen handelt, auf denen die weiteren Lerninhalte aufbauen und die deren Verständnis erst ermöglichen, ist der hierfür angesetzte Zeitraum von zwei Tagen als angemessen einzustufen (vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, Kommentar zum BetrVG, 17. Aufl. 1992, § 37 Rnr. 82 ff., insbesondere 83). An den folgenden drei Tagen wurden diejenigen Normen des BetrVG besprochen, aufgrund derer Möglichkeiten zur Reaktion auf sexuelle Belästigungen bestehen. Hierbei handelt es sich um die zentrale Thematik des Seminars. Für deren Vermittlung ist angesichts der Fülle der zu behandelnden Normen durchaus ein Zeitraum von drei Tagen als notwendig anzusehen.

Was die Anzahl der teilnehmenden Betriebsratsmitglieder anbetrifft, so ist die Entsendung von zwei Teilnehmern als ausreichend, aber auch als erforderlich anzusehen.

Mitgeteilt von RAin Dr. Barbara Degen, Bonn

Marianne Grabrucker

Neue Wege in der Rechtssprache*

Oft versucht man das Thema „Männliche Rechtssprache“ als Modethema einiger radikaler Feministinnen abzutun. Auch der Juristinnenbund, dieses Vorwurfes nicht verdächtig, hatte es in seiner Arbeitstagung 1987 in Hannover aufgegriffen. Seither ist das Interesse daran und die politische Diskussion nicht erlahmt, wenn sie auch in unterschiedlicher Intensität geführt wird. Gibt es in den alten Bundesländern mittlerweile Rechtsgrundlagen für eine „geschlechtergerechte Rechtssprache“ und wird nach alternativen Möglichkeiten von juristisch und sprachlich der Verständlichkeit und der Sprachökonomie gerecht werdenden Formulierungen gesucht, so kämpfen die Frauen in den neuen Bundesländern noch um den politischen Willen zu Veränderungen und müssen erst das Problemverständnis wecken.

Um Bundesgesetze entsprechend zu gestalten, wozu bezahltes Fachpersonal notwendig ist, ist im Bundeshaushalt für das Jahr 1993 die Summe von 25.000,- DM zur Verfügung gestellt worden. Dies dürfte wohl mehr als symbolische Geste denn als wirklicher Wille zur Umsetzung des Bundestagsbeschlusses vom 15. Januar 1993 zu deuten sein.

Das Bemühen, die politische Forderung zu verwirklichen und im öffentlichen Sprachgebrauch das Femininum als Benennung von Frauen neben dem Maskulinum zur Normalität werden zu lassen, hat dazu geführt, daß in den letzten Jahren zahlreiche Schriften dazu herausgegeben wurden. Engagierte Frauen in Behörden und Ämtern, linguistisch in keiner Weise ausgebildet und ohne Fachpersonal zur Seite, hatten erkannt, daß sie auf keinen grünen Zweig kamen, wenn sie sich immer nur auf den Einzelfall bezogen und zum Teil sehr hilflos nach neuen Sprachwendungen suchen mußten. Aus dieser Mangelsituation entstanden nun zahlreiche sogenannte Leitfäden, Richtlinien oder Empfehlungen, zumeist als mehr oder weniger umfangreiche Broschüren von Frauenbeauftragten herausgegeben. Die Leitfäden sind durchwegs auf praktische Anleitung bei den in der Behördensprache am häufigsten vorkommenden Formulierungen abgestellt. Ihr Umfang schwankt zwischen wenigen Faltschichten bis zu dem bislang wohl umfangreichsten (220 Seiten) und erschöpfendsten „Handbuch zur nichtsexistischen Sprachverwendung“ des Magistrats der Stadt Frankfurt, das im September 1993 auch als Taschenbuch

* aus: Deutscher Juristinnenbund, Aktuelle Informationen für Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen, Heft 4/1993; Nachabdruck mit freundlicher Genehmigung.