

sung ein angemessenes Einkommen zu erzielen, so daß die derzeit schlechte finanzielle Situation bei der Bemessung des Schmerzensgeldes keine Berücksichtigung finden kann.

Gegen die Höhe des geltend gemachten Schmerzensgeldes ist angesichts der oben aufgeführten besonderen Umstände des Falles nichts einzuwenden. Der Betrag entspricht dem, den das Landgericht Köln am 27. Mai 1992 – 2 O 410/91 – und das Landgericht Münster am 30. September 1992 – 16 O 151/92 – (zitiert in ADAC Schmerzensgeldbeträge, 17. Aufl.) in vergleichbaren Fällen zugesprochen haben.

Mitgeteilt von Heidrun Sorgalla, Krefeld

Hinweis d. Red.: Siehe dazu, daß sich die strafrechtliche Verurteilung grundsätzlich nicht auf die Genugtuungsfunktion des Schmerzensgeldes auswirkt: BGH v. 29.11.94 – VI ZR 94/94 – NJW 95, 781 ff. (Geiselnahme); bestätigt durch BGH v. 16.1.96 – VI ZR 109/95 – NJW 96, 1591 (sexueller Mißbrauch).

Urteil

Hess. LAG, §§ 622 BGB, 1 II KSchG Kündigung wegen sexueller Belästigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine sexuelle Belästigung von Arbeitnehmerinnen zum Anlaß zu nehmen, gegen den Angreifer geeignete und angemessene Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Nach den Umständen des Einzelfalles kann eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Urteil des Hess. LAG vom 24.8.95 – 3 Sa 636/94

Aus den Gründen:

Die Berufung des Klägers ist unbegründet.

Nach § 1 Abs. 2 KSchG, das vorliegend zur Anwendung kommt, kann die vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ausgesprochene ordentliche Kündigung unter anderem dann sozialgerecht sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten durch ein vorwerfbares Verhalten verletzt hat. Als Kündigungsgrund in diesem Sinne kommt die Beeinträchtigung der sexuellen Selbstbestimmung einer Arbeitnehmerin durch einen männlichen Mitarbeiter in Betracht, wenn diese ohne Zustimmung der Arbeitnehmerin und während der Arbeitszeit geschieht. Der dem Kläger von der Beklagten angelastete Griff an die linke Brust der Zeugin stellt einen schwerwiegenden Eingriff in den persönlichsten Bereich der Individualsphäre der Zeugin dar, ist geeignet, diese in ihrer Ehre zu kränken, verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin und kann in Gestalt der Beeinträchtigung des körperlichen Wohlbefindens sogar als Körperverletzung eingeordnet werden (Vgl. z.B. LAG Düsseldorf,

Der Betrieb, 1966, S. 1571, KR-Becker § 1 KSchG Randnote 266).

Aus heutiger Sicht, die sich der Gesetzgeber unter anderem im sogenannten Zweiten Gleichberechtigungsgesetz vom 24.6.1994 (dort in Art. 10 Abs. 2) zu eigen gemacht hat und die ohne förmliche Anwendung des vorgenannten Gesetzes auf den vorliegenden Fall von der Berufungskammer im Ergebnis geteilt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ihm zur Kenntnis gebrachte sexuelle Belästigung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen zum Anlaß zu nehmen, gegen den Angreifer oder die Angreiferin die im Einzelfall in Frage kommenden geeigneten und angemessenen Gegenmaßnahmen zu ergreifen und nachhaltig durchzusetzen. Dies gebieten außerhalb der vorgenannten Bestimmungen des Art. 10 Abs. 2 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes bereits die Fürsorgepflicht und das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an einem geordneten und effektiven Betriebsablauf. Als solche Gegenmaßnahmen kommen neben der ordentlichen oder der außerordentlichen Kündigung auch die Abmahnung, die Umsetzung oder die Versetzung des Arbeitnehmers in Betracht. Über die Angemessenheit, Geeignetheit und Rechtfertigung der konkret vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahme kann jeweils nur aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalles befunden werden (vgl. zum Gesamtkomplex Mauer, Betriebsberater 1994, S. 1283 ff., S. 1286; Linde, Betriebsberater 1994, S. 2412 ff., S. 2416, 2417).

Vor diesem rechtlichen Hintergrund kann weder die rechtliche Beurteilung des festgestellten Sachverhaltes durch das Arbeitsgericht noch dessen Beweiswürdigung beanstandet werden. Aufgrund des Beweisergebnisses steht fest, daß der Kläger die arglos und konzentriert arbeitende Zeugin während der Spätschicht, an der er ohne eine eigene Arbeitsverpflichtung teilnahm, von seitlich-hintend kommend mit der linken Hand an die linke Brust gefaßt hat.

Die Kammer hält es für hinreichend abgesichert, daß die Handlung des Klägers in der Zeit vom 17.7.1993 bis Anfang August 1993 stattgefunden hat und bald darauf dem Zeugen und der Zeugin zur Kenntnis gebracht worden ist.

Ein leichter Vorfall oder ein lange Zeit zurückliegendes Ereignis, das aufgrund des Zeitablaufes nicht mehr so schwer wiegt, um es als Kündigungssachverhalt heranzuziehen, liegt daher keinesfalls vor. Der Zeuge hatte überdies den Eindruck, daß ihm die Zeugin nicht nur „ganz nebenbei“ von ihrem Erlebnis mit dem Kläger berichtete, sondern „daß sie sehr verletzt gewesen ist“. Dementsprechend war nach der Darstellung des Zeugen das Verhalten des Klägers gegenüber der Zeugin aus der Sicht der Beklagten für seine Entlassung „ausschlaggebend“.

Die Kündigung der Beklagten vom 13.8.1993 ist somit als verhaltensbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt. Einer vorangehenden Abmahnung wegen eines vergleichbaren Fehlverhaltens des Klägers bedurfte es ausnahmsweise nicht. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Pflichtwidrigkeit des Klägers den Vertrauensbereich berührt hat, weil dem Kläger – wie er selbst vorgetragen und der Zeuge bestätigt hat (s. Bl. 25, 105 d.A.) – die Aufgabe zugewiesen war, unter anderem die Zeugin „als Ausbilder und Unterstützer“ zu betreuen und einzuarbeiten (vgl. dazu BAG Der Betrieb 1986, S. 1339, 1340); denn die festgestellte Pflichtwidrigkeit des Klägers ist allemal so gewichtig, daß dieser auf keinen Fall mit einer Billigung seines Verhaltens durch die Beklagte rechnen konnte, sich vielmehr darüber im Klaren sein mußte, daß er bei dessen Entdeckung seinen Arbeitsplatz gefährden würde (vgl. dazu LAG Köln, LAGE § 626 BGB Nr. 32).

Die Beklagte durfte dem Kläger auch die ordentliche Kündigung aussprechen, da eine mildere Reak-

tion ausschied. Der Kläger konnte weder versetzt noch umgesetzt werden, um jede weitere Zusammenarbeit mit der Zeugin zu vermeiden. Beides wurde durch die räumlichen Verhältnisse im Betrieb der Beklagten, die Art der Einsetzbarkeit des Klägers und der anderen Mitarbeiter und durch die Organisation der Arbeit und des Betriebsablaufes ausgeschlossen. Der Kläger hat insbesondere keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit aufgezeigt.

Hinsichtlich der Interessenabwägung folgt das Berufungsgericht den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichtes gem. § 543 Abs. 1 ZPO. Das Interesse der Beklagten, schwerwiegende Beeinträchtigungen der betrieblichen Zusammenarbeit, wie sie der Kläger herbeigeführt hat, künftig zu vermeiden, wiegt angesichts der notwendig engen persönlichen Kooperation im Schichtdienst, wie sie die Beklagte praktiziert, schwerer als das Bestandsinteresse des Klägers, der gerade zwei Jahre für die Beklagte tätig gewesen ist.

Mitgeteilt von Sabine Heinke, Karlsruhe

Alexandra Goy

Der unaufhaltsame Einstieg der Frauen in die Justiz

1987 verringerte sich der Anteil der Frauen in den Parlamenten weltweit von 9,7% auf 8,8%. Wir befinden uns also in der Rezession. Dennoch: In den skandinavischen Ländern haben in Schweden 40%, in Norwegen 39,4% und in Finnland 33,5% der Frauen an der parlamentarischen Macht teil (Statistik der IUP – Interparlamentarische Union – nach einem Bericht auf der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995).

U.a. Quoten – die angewandt werden – machen es möglich.

Die Tage des Europäischen Gerichtshofs in seiner gegenwärtigen Zusammensetzung sind gezählt. Es kommen Richter – hoffentlich erstmalig auch Richterinnen – aus den skandinavischen Ländern hinzu. Der irische Sozialminister Flynn versprach im Oktober 1995 vor dem Frauenausschuß des Europäischen Parlaments, sich für eine Änderung der EU-Bestimmungen einzusetzen. Die Kommission wolle die nötigen Schritte einleiten. Anstatt durch die nationalen Mitgliedsregierungen sollen die RichterInnen des Europäischen Gerichtshofs durch einen RichterInnenwahlausschuß im Europäischen Parlament gewählt werden. Anstatt eines Mannes solle eine Frau für die Gleichstellung in der Europäischen Kommission zuständig sein (taz vom 19.2.1995). Welch ein

genialer Einfall! Zu fordern ist natürlich auch die paritätische Besetzung des Europäischen Gerichtshofs. Nicht die Bundesregierung, sondern die Europakommission des Juristinnenbundes u.a. fordert, die Zuständigkeit der EU für die Gleichstellung der Frauen im Maastrichter Vertrag festzuschreiben.

In ihrer Erklärung zum Kalanke-Urteil hat die EU-Kommission Ende März 1996 festgestellt, daß nach diesem Urteil Frauenförderung mit Ausnahme der starren Quotenregelung grundsätzlich zulässig ist, und dementsprechend angekündigt, die Richtlinien zur Gleichbehandlung der Geschlechter zu ändern (taz vom 28.3.1996).

Auch dem männlichen Protektionismus bei der neuen Zusammensetzung des Bundesverfassungsgerichts – die vier frei werdenden RichterInnenstellen in diesem Jahr sollen ausschließlich mit Männern besetzt werden – wollen Frauenverbände ein Ende bereiten. Sie fordern die Änderung des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes bezüglich des Wahlmodus und der Sicherstellung seiner geschlechtsparitätischen Zusammensetzung (Rundbrief des Juristinnenbundes Nr. 3, 10/1995).

Am 1.1.1995 betrug der Prozentsatz der Frauen an der RichterInnenschaft in der Bundesrepublik