

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

Freie Universität Berlin

Nr. 2/2004

Work under Pressure – Arbeit unter Druck

Sabine Beckman.....S. 3

Sexuelle Belästigung — Ein juristisch unscharfer Sachverhalt?

Alexandra Goy.....S.4

Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Dr. Holger Heubner, Dr. Markus Ficzeko.....S.10

Jahrestagung der LaKoF Berlin

„Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz“

Carolin Krehl.....S.12

Berufsbild Veterinärmedizinerin: „Innenansichten“

Uta Grabmüller.....S.14

Gender-Kompetenz

Dorothea Lüdke.....S.15

„Managing Diversity in der deutschen Praxis“ Ein Tagungsbericht.....S.18

Girls' Day 2004 an der FU Berlin.....S.19

Tipps & Treffen & Termine

Eine Tagung der FU Berlin.....S.20

Vergabe von Promotionsstipendien.....S.20

Ausschreibungen im Rahmen des Berliner Programms für Chancengleichheit.....S.21

Termin des Habilitandinnentreffens.....S.21

ProFil Ankündigung.....S.21

Termin der AG gegen Sexuelle Belästigung.....S.22

Termin der AG Kind.....S.22

Weiterbildung für Wissenschaftlerinnen.....S.22

Querelles-Net: 13. Ausgabe zum Thema Recht erscheint im Juli.....S.23

Expertinnen-Datenbank.....S.24

Rundbrief-Abo.....S.25

Ausschreibung des Margherita-von-Brentano-Preises 2004.....S.25

Dahlemer Frauensommer 2004: Aufbruch und Abenteuer – FrauenReisen.....S.26

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber

Redaktion: Carolin Krehl

Layout: Sabrina Kusch

Freie Universität Berlin

Rudeloffweg 25/27

14195 Berlin

Tel: 030 838-542 59

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Mai 2004

Sabine Beckmann

Politologin, Marburg

Work under Pressure – Arbeit unter Druck

2. Marburger Arbeitsgespräche vom 25. bis 27. Februar 2004

Analysen über die Zukunft der Arbeit bleiben vielfach in dem gefangen, was die Vergangenheit der Arbeit war – so lautet auf den Punkt gebracht die Beschreibung gegenwärtiger Arbeitsforschung, wie die GendA-Projektleiterin *Ingrid Kurz-Scherf* (Universität Marburg) in ihrer Begrüßungsrede darstellte. Dem gegenüber stand in der von GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung initiierten internationalen Tagung der aktuelle Wandel der Arbeit unter qualitativen und feministischen Gesichtspunkten im Mittelpunkt. In verschiedenen Vorträgen und parallel laufenden Arbeitsforen bot sich den rund 150 TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich mit den drei maßgeblichen Stichpunkten auseinander zu setzen: Qualität von Arbeit, Geschlechterdemokratie und europäischer Arbeitsraum.

Der Zusammenhang von Zukunft und Qualität der Arbeit und Geschlechtergerechtigkeit war demnach auch Thema des ersten Vortrags von *Sylvia Walby* (University of Leeds), in dem sie die Konzepte und Theorien zu Arbeit in Europa darstellte. Im Mittelpunkt stand dabei die Feststellung, dass deren Prämissen und Schlussfolgerungen unter genderkompetenter Perspektive betrachtet einer Revision bedürfen. Entsprechende Mängel zeigten demnach die auf diesen Theorien und Konzepten basierenden Strategien der Europäischen Union (EU) wie die *European Employment Strategy* (EES). Zentrale Frage für die Zukunft der Arbeit sei, was Geschlechtergerechtigkeit inhaltlich bedeute.

Auch *Petra Beckmann* (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg) und *Heike Jakobsen* (Sozialforschungsstelle Dortmund) beschäftigten sich in ihren Vorträgen mit den europäischen Beschäftigungsstrategien EES und der *Lisbon Strategy*. Sie zeigten exemplarisch, dass die im EES enthaltenen Leitlinien für eine Beschäftigungsquote zu einem verzerrten Bild der Frauenerwerbstätigkeit führen. Messkonzept und -größen sorgen dafür, so *Beckmann*, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Beschäftigungsstrukturen nicht abgebildet werden. So wird beispielsweise nur die Zahl der beschäftigten Frauen dargestellt, nicht aber ihr Arbeitsumfang. Ein weniger verzerrtes Bild der Beschäftigungssituation liefere die Abbildung der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten. *Jakobsen* zeigte weitere inhaltliche Probleme des Quality-Of-Work-Katalogs der EU-Beschäftigungsstrategien. So sei zwar

eine qualitätsorientierte Beschäftigungspolitik wesentliche Grundlage eines EU-Sozialmodells, das Frauen integrieren will, doch die derzeit als Grundlage für Richtlinien dienenden Qualitätsdefinitionen trügen eher das Risiko zweifelhafter und ungenauer Vorgaben für die Mitgliedsstaaten. Beschäftigungspolitische Erfolge im Sinne von besseren Arbeitsplätzen hätten sich daher noch nicht abgezeichnet.

Die ambivalenten Entwicklungen des europäischen Arbeitsmarktes, wie sie im Vortrag der erkrankten *Friederike Maier* (FH für Wirtschaft, Berlin, stellvertretend vorgetragen von Kurz-Scherf) dargestellt wurden, unterstrichen nochmals die Notwendigkeit einer spezifischen gleichstellungspolitischen Bilanz. So steht beispielsweise einer zunehmenden Qualifikation und Erwerbsintegration von Frauen ein sich dennoch nicht verringender Lohnunterschied zu Männern gegenüber. Diese Widersprüche werden noch zusätzlich verschärft durch die Umsetzung der ökonomischen Konzepte, die der Wirtschaftspolitik der EU und ihrer Mitgliedsstaaten zugrunde liegen.

Ergänzend zu den sehr unmittelbaren Analysen aktueller EU-Politik befassten sich *Saskia Sassen* (University of Chicago) und *Jacqueline O'Reilly* (Wissenschaftszentrum Berlin) mit den normativen Grundlagen geschlechterdemokratischer Arbeitspolitik. Sassen stellte ihr Konzept eines *strategic gendering* vor, mit dem sie die komplexe Rolle der Frauen in der globalen Ökonomie analysieren will. Die Wahrnehmung von Frauen als Objekt oder Opfer ist nicht haltbar unter der Betrachtung des *strategic gendering*. So zeigte sie beispielhaft den Zusammenhang zwischen geringst bezahlten Frauen in Off-Shore-Produktionen der Entwicklungsländer und der Erosion gefestigter männlicher Arbeitsverhältnisse in den Industriestaaten. *Strategic gendering* soll helfen zu erkennen, welche vielfältigen Rollen Geschlecht in der Entwicklung der globalen Ökonomie spielt.

Welche Möglichkeiten Konzepte von Geschlechterverträgen bieten, um die Veränderungen von Familien- und Erwerbsmodellen in Europa zu verstehen, stellte *Jacqueline O'Reilly* dar. Ausgehend von den traditionellen Theorien sozialer Gesellschaftsverträge über die Theorien von Geschlechterverträgen von Pateman und Hirdman war ihre Frage, welche sozialen Verträge derzeit existieren und wie sie verbessert wer-

den können. Hierbei sei nicht nur der Zusammenhang von Geschlecht und Arbeit eine wichtige Kategorie, sondern auch die Frage nach dem Status innerhalb der Gesellschaft.

Die umfassende und interessante Tagung wird mit den „3. Marburger Arbeitsgesprä-

chen 2005“ fortgesetzt. Ein spannendes Thema darf erwartet werden.

Erschienen in *femina politica*, Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Heft 1/2004

Alexandra Goy

Rechtsanwältin und Notarin, Berlin

Sexuelle Belästigung – ein juristisch unscharfer Sachverhalt?

Der weltweit spektakulärste Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fand sein Ende durch die Verhängung einer Geldstrafe von 50.000 \$ und ein fünfjähriges Berufsverbot als Anwalt für den früheren Präsidenten der Vereinigten Staaten. Diese Sanktionen waren zwar nicht Folge der Tatsache, dass Herr Clinton eine Auszubildende zur Vornahme von sexuellen Handlungen an ihm veranlasste, sondern der Tatsache, dass er dazu offensichtlich falsche Angaben machte. Immerhin handelte es sich aber um Sanktionen. Ich habe Zweifel, ob eine solche Reaktion seitens der Justiz in Deutschland denkbar wäre. Dies liegt nicht nur an den prüderen und puritanischen Sexualvorstellungen in den USA, sondern auch an dem dort stärker ausgeprägten Problembewusstsein und den gesetzlichen Sanktionsmöglichkeiten bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz. Solche Grenzverletzungen stellen in den USA ein großes Risiko für den Arbeitgeber dar. Sie haben für uns unvorstellbar hohe Summen von Schmerzensgeld und Schadensersatz zur Folge. Es geht um Summen von 100.000 bis 500.000 \$. Davon sind wir in Deutschland und Europa weit entfernt.

Der Gedanke eines angemessenen *Schadensersatzes* für die von einer sexuellen Diskriminierung betroffene Person als ‚abschreckende Wirkung‘ für den Arbeitgeber taucht erstmalig in dem Vorschlag der Europäischen Kommission für die Änderung der Richtlinie 76/207/EWG „zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“ auf. Sie wurden in der ersten Hälfte des Jahres 2002 beschlossen. In der Bundesrepublik existiert ein Anspruch auf *Schmerzensgeld* bei sexueller Diskriminierung nur nach den allgemeinen Vorschriften des BGB gem. § 847 i. V. m. § 823 Abs. 1 und 2, der die Verpflichtung zur Zahlung von Schadensersatz bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung des Körpers, der Gesundheit etc. einer anderen Person enthält. Diese Vor-

schriften spielen in der Praxis jedoch kaum eine Rolle, ebenso wie § 628 Abs. 2 BGB, der den Arbeitgeber im Fall der Eigenkündigung einer am Arbeitsplatz sexuell diskriminierten Frau zu *Schadensersatz* verpflichtet, wenn dieser keine geeigneten Maßnahmen zu ihrem Schutz unternommen hatte.

Eine Bemerkung ist vorweg noch zu machen: Ich verwende grundsätzlich bei den von sexueller Belästigung betroffenen Personen die weibliche Form. Dies ist einerseits empirisch begründet, denn alle einschlägigen Untersuchungen zeigen, dass Frauen in erheblich höherem Maße von sexueller Belästigung betroffen sind.¹ Zum anderen zeigte sich aber erst durch die auch juristische Beschäftigung mit Fragen der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, dass das Problem der sexuellen Belästigung kein Kavaliersdelikt ist, sondern in Gesetzgebung und Rechtsprechung zu behandeln sei.

1. Das Beschäftigtenschutzgesetz

Die juristischen Konsequenzen sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz ergeben sich für Arbeiterinnen und Angestellte in der freien Wirtschaft aus den dienstlichen Vorschriften. Seit dem 1. September 1994 gibt es ein Spezialgesetz, das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG). Es setzt die Entschließung des EG-Rates von 1990 zum „Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ um, in der sexuelle Belästigungen als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG gewertet werden und somit als Diskriminierung anzusehen sind. Es gilt für alle Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst, des Bundes, der Länder und in der Privatwirtschaft. Darunter fallen auch Soldatinnen, Studierende, Promovierende und Habilitierende, soweit sie in einem Arbeitsverhältnis mit der Universität stehen. Das BeschSchG gilt aber analog auch für alle anderen Studierenden, Promovierenden, Stipendiatinnen, Privatdozentinnen etc., da sie Mitglied einer Hochschule sind.²

Während in der bis dahin ergangenen arbeits- und disziplinarrechtlichen Rechtsprechung bei sexueller Diskriminierung nur auf die Erhaltung des Betriebsfriedens und den Schutz der Persönlichkeit der Betroffenen abgestellt wurde, tritt mit dem Beschäftigtenschutzgesetz und seiner systematischen Verortung als Artikel 10 des Gleichberechtigungsgesetzes als weiteres Schutzrecht das primär geschlechtsspezifisch ausgeprägte Diskriminierungsverbot hinzu. Gemäß § 2 Abs. 3 BeschSchG ist sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte sind verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz zu schützen, wobei dieser Schutz auch vorbeugende Maßnahmen enthält.

2. Bedeutung und Varianten präventiver Maßnahmen

Leider werden im Gesetz Art und Inhalt präventiver Maßnahmen nicht näher bezeichnet. Auch die gesetzliche Begründung enthält hierzu keine weiteren Erläuterungen.³ Dies erstaunt umso mehr, als Interviews mit am Arbeitsplatz sexuell diskriminierten Frauen, die im Rahmen der Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit durchgeführt und 1990 veröffentlicht wurde, ergaben, dass Frauen nicht so sehr an Sanktionen gegen die Belästiger interessiert sind, sondern an einem gleichberechtigten Arbeitsplatz ohne Belästigungen dieser Art. Präventive Maßnahmen sind also mindestens ebenso wichtig wie Sanktionen. Solche vorbeugenden Maßnahmen können zum Beispiel eine bewusste betriebliche Informations- und Personalpolitik sein, die zu einem antidiskriminierenden Verhalten sensibilisiert, etwa durch die angemessene Bekanntgabe der Vorschriften des BeschSchG durch Aushänge oder Aushändigen an alle Beschäftigten oder durch deren Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu dieser Problematik. Nach § 5 BeschSchG ist lediglich der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sowie den Rechtsschutz der Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten zu berücksichtigen. Die Privatwirtschaft ist von dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht erfasst. Es wird von ihr dennoch erwartet, dass sie im Bereich der Aus- und Fortbildung eigeninitiativ tätig wird.

Auch der Abschluss von Dienstvereinbarungen und der Erlass von Richtlinien, die den Wissenschaftlerinnen-Rundbrief Nr. 2/2004

Schutz vor sexueller Belästigung bzw. deren Verbot konkretisieren und die Diskriminierten motivieren, solche Verletzungen öffentlich zu machen, sowie Instrumente zur Überprüfung, ob kein frauenfeindliches Betriebsklima herrscht, sind geeignete Präventivmaßnahmen. Für besonders wirksam halte ich auch die Aufnahme des Verbots sexueller Gewalt und Diskriminierung in sämtliche Arbeitsverträge. Wichtig sind ebenfalls organisatorische und arbeitsplatzgestalterische Maßnahmen, die von den konkreten Bedingungen im jeweiligen Betrieb oder der jeweiligen Dienststelle abhängen. Folgende Maßnahmen kommen in Betracht:

- Arbeitsräume sollen grundsätzlich so gestaltet sein, dass der jeweils offene Raum vom Arbeitsplatz aus gut zu übersehen ist, während der Rücken geschützt ist, sodass niemand von hinten unbemerkt überrascht werden kann.
- Es sollten grundsätzlich geschlechtsspezifisch getrennte, abschließbare Umkleieräume eingerichtet werden.
- Eine übersichtliche Bauweise und großzügige Ausleuchtung der Räume erleichtert die Orientierung und schafft Sicherheit. Dies gilt insbesondere auch für Parkplätze etc.

3. Sanktionen nach sexueller Diskriminierung

Die Sanktionen infolge sexueller Diskriminierung sind in § 4 BeschSchG geregelt. Danach hat der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Hierbei handelt es sich um keine abschließende Aufzählung. Als geringster Eingriff kommen auf das Verhalten des Belästigers korrigierend einwirkende Maßnahmen in Betracht, zum Beispiel die nachdrückliche Ermahnung, das gesetzlich und seitens des Arbeitgebers bzw. Dienstvorgesetzten unerwünschte Verhalten künftig zu unterlassen. Möglich sind förmliche Verwarnungen und Verweise sowie Geldbußen, wobei letztere in der Praxis keine Relevanz haben. Der Kündigung als gravierendster Konsequenz im Fall von Beleidigungen und/oder Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeiterinnen muss in der Regel keine Abmahnung vorausgehen, da der Arbeitnehmer von vornherein nicht mit einer Billigung seines Verhaltens rechnen kann. Eine Kündigung ist nicht nur bei erwiesener sexueller Belästigung zulässig, auch bei bestehendem Verdacht kommt eine fristlose Kündigung in Betracht. Allerdings muss der zu kündigende Arbeitnehmer vorher angehört werden und vor Ausspruch der Kündigung als Ultima Ratio nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

keit prinzipiell der Einsatz milderer Maßnahmen geprüft werden. Es kommt zum Beispiel eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz in Frage – wohlgerneht eine Versetzung des Belästigers und nicht der belästigten Person, wie dies früher sehr häufig geschah. Denkbar ist auch die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme im Sinne des § 5 BeschSchG.

Die dienstrechtlichen Maßnahmen wie Verweis, Geldbuße, Gehaltskürzung, Dienstgradherabsetzung, Entfernung aus dem Dienst, Kürzung des Ruhegehalts und Aberkennung des Ruhegehalts ergeben sich aus den Disziplinar-gesetzen des Bundes und der Länder. Sexuellem Fehlverhalten von Beamten wurde anders als im Arbeitsrecht bereits vor In-Kraft-Treten des BeschSchG in disziplinarrechtlichen Kommentierungen erhebliche Bedeutung zugemessen. In der disziplinarrechtlichen Rechtsprechung wurden sie als eine Verletzung der beamtenrechtlichen Wohlverhaltensklausel gewertet und geahndet.

4. Ansprüche, Beweislast und Beschwerderecht von diskriminierten Personen

Bei Verletzung der Schutzpflicht können Diskriminierte nach dem BeschSchG Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber/Dienst-vorgesetzten geltend machen. In Betracht kommen Ansprüche auf Unterlassung jeder Form von sexueller Belästigung bis hin zur Leistungsverweigerung, zum Beispiel auch der Ersatz von Kosten für Rechtsberatung oder therapeutische Behandlung. Gemäß § 4 Abs. 2 sind Beschäftigte mit Ausnahme von Soldatinnen und Soldaten sogar berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen. Dies gilt aber nur in Fällen des „unzweifelhaften Vorliegens einer sexuellen Belästigung“.⁴

Die engen Tatbestandsvoraussetzungen sowie die fehlenden Konkretisierungen erschweren aber die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Leistungsverweigerungsrechts, da der Beschwerdeführerin die Beweislast für dessen Voraussetzung obliegt. Sie trägt damit auch das Beweisrisiko, was den Verlust des Entgeltanspruchs oder auch des Arbeitsplatzes zur Folge haben kann, wenn ihr dieser Beweis nicht gelingt. Es wird daher zu Recht kritisiert, dass das BeschSchG keine Beweiserleichterung wie § 611a BGB enthält, der das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts bei Einstellung oder Beförderung regelt. Danach obliegt dem Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht geschlechtsbezogene, sondern sachliche Gründe

zu der Nichteinstellung einer Arbeitnehmerin geführt haben, wenn diese glaubhaft Tatsachen vorträgt, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen.

Auch der Vorschlag der Europäischen Union von Anfang 2000 für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen enthält keinen Vorschlag für eine gesetzliche Beweiserleichterung. Eine solche ist aber Gegenstand der Richtlinie des Rates vom 27. November 2000. Für die Verwirklichung der Gleichbehandlung und des Schutzes vor Diskriminierungen wegen der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.⁵ Gemäß Nr. 31 dieser Richtlinie ist eine „Änderung der Regeln für die Beweislast geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist.“ Ob diese Formulierung allerdings geeignet ist, zu einer wesentlichen Beweiserleichterung zu führen, erscheint mir sehr fraglich.

Wichtig, aber unzureichend geregelt, ist das Beschwerderecht für sexuell diskriminierte Personen in § 3 BeschSchG. Es besteht in zweierlei Hinsicht: Alle von sexueller Diskriminierung Betroffenen können sich an eine Beschwerdestelle wenden, bei der sie Anspruch auf eine psycho-soziale Beratung haben. Diese Stelle ist aber nicht befugt, die Beschwerde zu überprüfen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Dies ist vielmehr allein Aufgabe der Arbeitgeber und Dienstvorgesetzten, an die die formalrechtliche Beschwerde zu richten ist und die verpflichtet sind, ihr nachzugehen. Die Frauenbeauftragte und Angehörige des Betriebs- und Personalrats können als InteressenvertreterInnen hinzugezogen werden. Ohne ergänzende Dienst- oder Betriebsvereinbarung kann § 3 BeschSchG aber nicht verhindern, dass einerseits Beschwerden nicht ernst genommen, nicht weiterverfolgt und nicht ernsthaft überprüft werden, oder andererseits gegen den Willen der Betroffenen undurchdacht und ohne Fachkunde ermittelt und behandelt werden. Den Beschwerdeführerinnen dürfen gemäß § 4 Abs. 3 BeschSchG keine beruflichen Nachteile entstehen. Es ist daher unzulässig, eine Frau innerhalb des Betriebes oder der Dienststelle umzusetzen oder sie bei Beförderung zu übergehen, weil sie sich über sexuelle Diskriminierung beschwert hat.

5. Probleme der Legaldefinition von sexueller Belästigung

Last, but not least, zu der Legaldefinition sexueller Belästigung in § 2 des BeschSchG:

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören:

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“

Damit hat sich der Bundesgesetzgeber für eine restriktive Definition entschieden, die der Problematik der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz nicht ausreichend gerecht wird. Das Gesetz zielt nämlich ausdrücklich *nur* auf sexuelle Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts und ausschließlich auf vorsätzliches Verhalten des Belästigers ab. Damit sind die Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, die nicht ausschließlich sexuellen Bezug haben, nicht erfasst. Sie machen aber einen wesentlichen, wenn nicht den überwiegenden Teil der sexuellen Diskriminierungen am Arbeitsplatz aus. Es gilt auch nicht das Verursacherprinzip. Sexuelle Belästigung ist kein juristisch unscharfer Sachverhalt, sondern ist bisher im Rahmen des BeschSchG nicht angemessen definiert worden.

Eine dem Problem eher gerecht werdende Legaldefinition ist in einigen Landesgleichstellungsgesetzen enthalten. Zu erwähnen ist hier insbesondere § 12 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes von Berlin, das Ende Dezember 1990 in Kraft getreten ist. Danach sind „sexuelle Belästigungen insbesondere unnötiger Körperkontakt, von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.“ Dies ist keine abschließende, sondern eine beispielhafte Aufzählung, die aber deutlich macht, dass auch ein nicht explizit sexueller Bezug, wie zum Beispiel alle unerwünschten Bemerkungen und Kommentare über das Äußere von Beschäftigten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und mithin eine sexuelle Diskriminierung darstellen. Die Bewertung obliegt der diskriminierten Person und nicht dem Belästiger. Die Angst vieler Interpreten des Gesetzes, nicht nur der Gerichte, Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzten, damit sei der Begriff der sexuellen Belästigung nicht ausreichend bestimmt, sondern gerade aus den Fugen, weil jedwede Empfindlichkeit der Adressatin maßgebend sei, ist nicht gerechtfertigt. Die Bundesstudie über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von Holzbecher u. a.⁶ stellt einen hohen Konsens in der Bewertung sexueller Belästigungen unter Frauen und darüber hinaus eine geschlechtsunabhängige, gemeinsame ethische Grundorientierung fest.⁷ Frauen und Männer erkennen und bewerten vor allem folgende Handlungen in weitgehender Übereinstimmung und in einer ganz überwiegenden Mehrheit von 75 bis 100 % als sexuelle Belästigung. Aus der Studie:⁸

	Frauen	Männer
Pornografische Bilder am Arbeitsplatz	75 %	71 %
Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatbereich	79 %	84 %
Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht	84 %	90 %
Po-Kneifen oder Klapsen	82 %	93 %
Telefongespräche, Briefe mit sexuellen Anspielungen	89 %	95 %
Unerwartetes Berühren der Brust/Genitalien	94 %	96 %
Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung	94 %	97 %
Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen	94 %	98 %
Aufgedrängte Küsse	94 %	100 %
Zurschaustellung des Genitals	95 %	100 %
Aufforderung zu sexuellem Verkehr	94 %	100 %
Erzwingen sexueller Handlungen, tätliche Bedrohung	98 %	100 %

Männer wissen also sehr genau, wann sie sexuell belästigen und die Grenzen arbeitsvertraglicher Beziehungen überschreiten, ohne dass die Arbeitskollegin ihr Einverständnis dazu erklärt hat. Auch wenn statistisch nachgewiesen ist, dass die meisten Beziehungen und Ehen am Arbeitsplatz, an Ausbildungsstätten und Universitäten geknüpft werden, bedeutet dies nicht, dass von männlichen Arbeitskollegen, Vorgesetzten etc. die grundsätzliche Bereitschaft ihrer Kolleginnen zu sexueller Interaktion ohne weiteres unterstellt werden kann. Ein solches Denken entspricht – vorsichtig formuliert – vormodernen Alltagstheorien. Es darf also nicht erst auf erkennbare Ablehnung bei Beginn der sexuellen Aktion ankommen, worauf das BeschSchG abstellt, sondern eine eventuelle Bereitschaft zu sexueller Interaktion ist vorab zu eruieren. Auch wenn man auf die Bewertung der sexuellen Diskriminierung durch eine so genannte *reasonable person* bzw. *woman*, das heißt auf die Anschauensweisen und Empfindungen einer konstruierten durchschnittlich vernünftig denkenden Frau abstellt, wird man zu verlässlichen Ergebnissen kommen. Auf androzentrierte rechtliche Bewertungen, von denen die strafrechtliche Rechtsprechung zu den Sexualdelikten gemäß §§ 177, 178 StGB geprägt ist, auf die ich hier nicht näher eingehen möchte, kann es jedenfalls nicht ankommen.

Die Europäische Kommission geht ebenfalls davon aus, dass das Fehlen einer angemessenen allgemein gültigen Definition der sexuellen Belästigung die objektive Erfassung und Quantifizierung dieses Problems erschwert. Das Europäische Parlament und die Kommission haben in den „Praktischen Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen und dem Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ vom 4. 2. 1992 (ABL Nr. C-27/6) sexuelle Belästigung als „unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das unerwünschte körperliche oder verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen einschließt“ definiert. Auch diese Definition geht über die Legaldefinition des § 2 Abs. 2 BeschSchG eindeutig hinaus.

Eine begrüßenswerte Neuformulierung bildet der aktuelle Definitionsvorschlag der Europäischen Kommission von Anfang 2000 für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG, Art. 1a:

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu betrachten, wenn ein unerwünschtes geschlechtsbezogenes Verhalten die Beeinträch-

tigung der Würde einer Person und/oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Beleidigungen oder Störungen geprägten Umfeldes bezweckt oder bewirkt, und zwar insbesondere dann, wenn die Zurückweisung oder Duldung eines solchen Verhaltens als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen wird, die diese Person berührt.“

Diese Definition bezieht sich nicht mehr auf ein unerwünschtes sexuelles Verhalten, sondern wählt die Formulierung „geschlechtsbezogenes Verhalten“ und stellt damit klar, dass ein solches dann vorliegt, wenn der betroffenen Frau Nachteile dadurch entstanden sind. Anlass für die EU-Kommission, die Definition zu ändern, waren die Ergebnisse einer Studie, die einen Überblick über alle im Zeitraum 1987 bis 1997 in den Mitgliedstaaten durchgeführten einschlägigen Forschungsprojekte gibt. Danach haben 40 bis 50 % aller weiblichen Beschäftigten in den Mitgliedstaaten unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder irgendeine Form sexueller Belästigung erlebt. Der Grad der Sensibilisierung für dieses Problem in den Mitgliedstaaten ist aber noch sehr gering und es fehlen geeignete Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene.

Die Kommission schlug daher vor, die Mitgliedstaaten anzuhalten, bis spätestens 1. Januar 2002 Vorschriften mit angemessenen Legaldefinitionen zu erlassen und Sanktionen festzulegen, die auch eine angemessene Entschädigung für den erlittenen Schaden enthalten. Die Anwendung dieser Sanktionen soll durch auf nationaler Ebene einzurichtende Stellen gewährleistet werden. Zu ihren Aufgaben gehören es, Beschwerden Einzelner über Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzunehmen und diesen Beschwerden nachzugehen, Untersuchungen oder Erhebungen zu diesem Thema durchzuführen und zu veröffentlichen. Ein weiterer Vorschlag der EG-Kommission bestand in der Einführung der Verbandsklage, sodass die Beschwerdeführerin nicht selbst die Beschwerde oder Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes führen muss, sondern mit ihrer Zustimmung auch Vereinigungen, Organisationen oder andere Rechtspersonen diesen oft persönlich sehr belastenden Schritt übernehmen können.

6. Zur Umsetzung des BeschSchG in Rechtsprechung

Effektiven Rechtsvorschriften, die zu einem erheblich besseren Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz führen, stünde nun also, jedenfalls aus EU-Perspektive, nichts

mehr im Wege. Tatsächlich hat es in Deutschland bisher noch keine Veränderung der entsprechenden Gesetze gegeben. Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen lud aber am 10. Juli 2003 zu einem öffentlichen Fachgespräch über den Umsetzungsbedarf der drei Antidiskriminierungsrichtlinien wegen der ethnischen Herkunft im Erwerbsleben etc., Diskriminierung wegen der Religion und Weltanschauung etc. und der Geschlechtsdiskriminierung (2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG) ein. Die Vertreterin des Juristinnenbundes forderte eine grundlegende Neuregelung zum Schutz der Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen, in das die Legaldefinition der Richtlinien und des Diskriminierungsverbots aufzunehmen ist. Auch soll Verschulden nicht mehr erforderlich sein und keine erkennbare Ablehnung durch die Betroffenen. Die Rechtsfolgen sollen so ausgestaltet sein, dass sie wirksam und verhältnismäßig sind. Der Arbeitgeber sollte zu einer Information der Beschäftigten über die präventiven Maßnahmen verpflichtet werden, die er ergriffen hat.⁹ Es ist zu hoffen, dass aus dieser Tagung entsprechende Gesetzesinitiativen hervorgehen werden.

In der Tat besteht dringender Handlungsbedarf, wie sich aus Barbara Degens Analyse der arbeitsrechtlichen und disziplinarrechtlichen Rechtsprechung nach In-Kraft-Treten des BeschSchG ergibt.¹⁰ Die Beschwerden der Beschäftigten haben immer noch nicht das Ausmaß angenommen, das dem Umfang des Problems entspricht, jedoch ist eine leichte Aufwärtstendenz zu registrieren, die sich auch in einer Zunahme von Gerichtsurteilen niederschlägt. Die Rechtsprechung neigt leider eher dazu, die Interessen der Arbeitgeber in den Vordergrund zu stellen, als die Betroffenen zu schützen. Während Vergewaltigungen, sexuelle Nötigungen, überraschende und zwangsweise Umarmungen, aufgedrängte Küsse und Greifen an den Busen am Arbeitsplatz in der Regel keine Definitionsprobleme aufwerfen, wird es an der Nahtstelle zwischen „betrieblichem Verhalten“ und sexuellen Übergriffen insbesondere aus der Sicht der Agierenden schwierig. Hierzu möchte ich zwei Entscheidungen zitieren, die zugunsten der Beschwerdeführerinnen bzw. Klägerinnen getroffen wurden.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht Bremen haben in einem Fall, in dem der Ausbilder der Auszubildenden Klapse auf den Po verpasste, „wann es ihm Spaß machte“, die Kündigungsschutzklage des Ausbilders wegen dessen fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber zurückgewiesen. Der Ausbilder hatte sich auf den „außerordentlich lockeren Um-

gangston unter den Mitarbeitern“ berufen und darauf, dass es durchaus normal gewesen sei, dass man sich mal „in den Arm genommen“ oder „sich herzhaft auf den Hintern geklopft“ habe, „dies aber nicht mit sexueller Attitüde, sondern in lustiger, spielerischer Form“. Das LAG Bremen (2 Sa 22/96) führte hierzu aus: „Die Kammer musste davon ausgehen, dass der Kläger die Grenzen normalen kollegialen Umgangs deutlich und vorsätzlich überschritten hat. (...) Es gibt keinen Grund zu der Annahme, die Zeugin projiziere eigene Schwierigkeiten, die sie im Ausbildungsverhältnis habe, auf den Kläger und erinnere deshalb verzerrt, weil sie unbewusst nach einem Schuldigen sucht.“ Dem Kläger hätte nicht verborgen bleiben können, dass die Zeugin auf sein Verhalten in hohem Maße unangenehm berührt reagiere und ihm aus dem Weg gegangen sei. Weiter heißt es: „Den Kläger entlastet nach Auffassung der Kammer auch nicht, dass seine Übergriffe ‚lediglich‘ von der Art sind, die selbstbewusste Frauen mit einer die erwünschten Grenzen des Umgangs miteinander genau markierenden Ohrfeige beantworten. Der Kläger konnte von der Zeugin eine derartige Klarstellung nicht erwarten. Sie war erkennbar in einer Lage, in der es ihr schwer gefallen ist, sich zur Wehr zu setzen. Sie hat weiterhin gegenüber dem Gericht bekundet, sie habe Angst vor ihm.“

Auch das LAG Hamm¹¹ hat die Kündigung eines Ausbilders für gerechtfertigt erachtet, der wiederholt seinen Arm um die Schultern der Auszubildenden gelegt hatte, obwohl diese sich gegen sein Verhalten zur Wehr gesetzt und ihn gebeten hatte, dieses zu unterlassen. Es führte aus: „Als sexuell bestimmte körperliche Berührungen i. S. d. § 2 Abs. 2 BeschSchG sind auch kurzfristige, flüchtige oder über der Kleidung angebrachte Berührungen nicht nur an den primären und sekundären Geschlechtsmerkmalen sowie dem Gesäß, sondern auch je nach Zusammenhang an anderen Körperteilen anzusehen.“ Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der einer Kollegin mit dem Handrücken vor die Brust geschlagen und sich darauf berufen hatte, es sei doch nur Spaß gewesen, wurde ebenfalls wegen sexueller Belästigung als rechtmäßig bestätigt.¹²

Ob diese beiden positiven Urteile, und noch einige andere könnten zitiert werden, bereits eine Trendwende in der öffentlichen Sensibilisierung und damit auch in der Rechtsprechung markieren, lässt sich zurzeit noch nicht abschätzen. Eines aber lässt sich festhalten: Auch wenn die EU-Vorgabe noch nicht in Bundes- und Landesrecht umgesetzt ist, so kann bereits eine konsequente Anwendung der Bestimmungen des BeschSchG die Prävention

erheblich verbessern und den rechtlichen Schutz der Betroffenen deutlich erhöhen. Sexuelle Belästigung ist auch in den jetzigen Gesetzen juristisch *scharf* genug gefasst, um Schutz für die Betroffenen und schmerzhaftige Konsequenzen für die Täter einzufordern.

Die Literaturverweise sind auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten zu finden.

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Vorabdruck aus: Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Hrsg. von Mechthild Koreuber und Ute Mager. (Erscheint bei der Nomos Verlagsgesellschaft, 2004)

Dr. Holger Heubner, Dr. Markus Ficzeko

Freie Universität Berlin, Abteilung II: Lehre, Forschung Weiterbildung

Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin – Eine Einführung

Die Freie Universität Berlin arbeitet bereits seit einiger Zeit an der Einführung der neuen, gestuften Bachelor- und Masterstudiengänge. Zum Wintersemester 2004/2005 sollen – so sieht es das Lehrerbildungsgesetz vor – alle lehramtsbildenden Fächer auf das neue System umsteigen. Obwohl der BA-/MA-Prozess an der Freien Universität auch in anderen Bereichen zum Teil bereits sehr weit gediehen ist – der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften stellt zum gleichen Zeitpunkt auch alle seine Magister- und Magisterteilstudiengänge auf das Bachelor- und Mastersystem um – herrscht bei vielen noch relative Verunsicherung über die neuen Abschlüsse. Eine kurze Einführung, die über Schlüsselbegriffe wie Modularisierung und Leistungspunktesystem informiert, wurde von Dr. Heubner und Dr. Ficzeko, die die Umsetzung von BA- und MA-Studiengängen an der FU Berlin maßgeblich gestalten und betreuen, erstellt.

Freie Universität Berlin **FU Berlin**

Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**


Bachelor- Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Konzeption von Bachelorstudiengängen

- 3 Jahre Regelstudienzeit
- eigenständiges berufsqualifizierendes Profil, das durch die Inhalte und die Qualifikationsziele deutlich werden muss.

Vermittelt werden ...

- wissenschaftliche Grundlagen
- Methodenkompetenz
- berufsfieldbezogene Qualifikationen


Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**

Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Kennzeichen der bisherigen Studienstruktur

- lange Studienzeiten
- hohes Durchschnittsalter der Absolventen/innen
- hohe Studienabbruchquote – geringere Anzahl von Absolventen/innen im europäischen Vergleich
- fehlende Transparenz der Qualifikationsprofile
- wenig verbindliche Studienstruktur
- sehr umfangreiche Abschlussprüfung am Ende des Studiums
- fehlende integrale Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zur Berufsbefähigung

Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre


Freie Universität Berlin **FU Berlin**

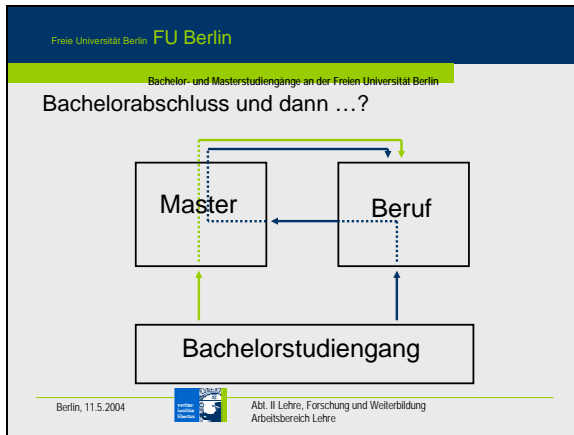
Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Konzeption von Masterstudiengängen

Masterstudiengänge bieten Bachelorabsolventen/innen weitere Qualifikationsmöglichkeiten. Angeboten werden...

- *Forschungsorientierte Masterstudiengänge*: bauen inhaltlich auf dem Bachelor auf und vertiefen das Studium im Kernfach.
- *Anwendungsorientierte Masterstudiengänge*: Aufbauend auf einen Bachelorstudiengang wird auf Tätigkeiten in einem bestimmten Berufsfeld vorbereitet.
- *Weiterbildende Masterstudiengänge*: Setzen eine mindest einjährige Berufstätigkeit nach dem Bachelor voraus; Inhalte und Qualifikationsziele berücksichtigen berufliche Erfahrungen.

Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre



Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Leistungspunkte als Maßeinheit für den studentischen Arbeitsaufwand

- für bestandene Module gibt es Leistungspunkte (LP).
- Leistungspunkte messen den studentischen Arbeitsaufwand.
- 1 LP = 30 Stunden studentischer Arbeitsaufwand (Workload).

Berlin, 11.5.2004 Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

In Modulen zum Abschluss ...

- ein Modul ist eine inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheit. Es ist qualitativ (Inhalte) und quantitativ (Workload) beschreibbar und muss bewertbar (Prüfung) sein.
- ein Modul kann aus einer oder mehreren Lehr- und Lernformen (z.B. Vorlesung, Seminar, Übung, Exkursion, Praktikum) bestehen.

Berlin, 11.5.2004 Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Arbeitsaufwand für ein Modul

Beispiel: Modul besteht aus Vorlesung (VL) und Seminar (SE) und rechnet mit 8 Leistungspunkten (LP), das ergibt

- 24 Stunden Präsenzzeit für die VL und das SE
- 60 Stunden Vor- und Nachbereitung für VL und SE
- 40 Stunden Lernaufwand für die Klausur der VL
- 95 Stunden für Seminarshausarbeit

= 240 Stunden studentischer Arbeitsaufwand für Modul

Berlin, 11.5.2004 Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Module führen ...

- weg von der „Input-Orientierung“ (Welche Lehrinhalte will ich vermitteln?) hin zu „Output-Orientierung“ (Welche Kompetenzen sollen das Ergebnis der Lerneinheit sein?).

Module vermitteln ...

- vermitteln Teilqualifikationen, deren Summe die Gesamtqualifikation des jeweiligen Abschlusses ergibt.

Berlin, 11.5.2004 Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Basismodul Introduction to Literary Studies 4 LP

Eingangsvoraussetzungen	Keine
Modulaufbau, zeitlicher Aufwand, Studienleistungen	<u>Übung:</u> <i>Basic Questions, Concepts and Methods</i> <u>Übung:</u> <i>Working with Literary Texts</i> Beide Übungen umfassen 2 SWS und werden parallel im selben Semester absolviert. Als Studienleistungen werden jeweils verlangt: regelmäßige Anwesenheit, aktive Teilnahme sowie regelmäßige Vor- und Nachbereitung
Inhalte und Qualifikationsziele	<i>Literaturbegriffe und Beschreibungsrepertoires:</i> Kommunikationsmodelle und Analyseebenen; Rhetorik, Stilistik und Prosodie; Inter- und Metatextualität <i>Literarische Kommunikation:</i> Autor – Text – Leser; Oralität u. Skripturalität <i>Literatur als Medium –</i> Literatur in anderen Medien; Literaturwissenschaftliche Ordnungsbegriffe: Gattungen und Epochen <i>Literaturwissenschaftliche Arbeitstechniken:</i> Bibliothek und Internet; Bibliographien und Nachschlagewerke <i>Literaturwissenschaftliche Textproduktion:</i> Stilblatt und Dokumentation, Stilnormen wissenschaftlicher Texte, Gliederung und Argumentationsperspektive, Argument und Exemplifizierung, Techniken mündlicher Präsentation

Berlin, 11.5.2004 Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Vorteile der Modularisierung

- **Flexibilität:**
 - kleinere Einheiten bedeuten mehr Kombinationsmöglichkeiten
 - vielfältige Wahlmöglichkeiten, damit mehr individuelle Profilierungsmöglichkeiten
 - leichtere Anerkennung von Studienleistungen, die an anderen Universitäten erbracht werden
- **Transparenz:**
 - eindeutige Zuordnung der Module nach Studienjahre
 - inhaltliche Beschreibung
 - klare Regeln für die Gewichtung und die Benotung

Berlin, 11.5.2004 Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Basismodul Introduction to Literary Studies 4 LP


Inhalte und Qualifikationsziele	<i>Einsicht</i> in die besonderen Kommunikationsweisen literarischer und poetischer Texte <i>Fähigkeit</i> , ein historisch und typologisch breit gestreutes Korpus englischsprachiger literarischer Texte angemessen zu verstehen und das Textverständnis in klaren Begriffen auf Englisch mündlich und schriftlich darzustellen
Lehr- und Lernformen	Die beiden Übungen beziehen Literaturtheorie und Analysepraxis aufeinander. In der gemeinsamen Arbeit an literaturwissenschaftlichen Modellen und literarischen Texten werden Fähigkeiten zum wissenschaft. Dialog entwickelt. Materialbasis sind eine überschaubare Auswahl von Gedichten, ein Erzähltext und ein Drama, deren Lektüre während des Semesters Pflicht ist. Darüber hinaus wird von den Studierenden regelmäßige Anwesenheit und aktive Teilnahme am Unterrichtsgespräch sowie eine kürzere mündliche Präsentation erwartet.
Modulprüfung	90-minütige Klausur
Häufigkeit	Jedes Semester, ggf. Parallelangebote

Berlin, 11.5.2004 Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Bachelorstudiengänge an der FU


- Bachelor: Regelstudienzeit von 6 Semestern (180 LP)
- davon: 150 LP in einem Kernfach
- 30 LP zur Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV)

Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Variante 2: Geschichte


90 LP Geschichte	30 LP zur Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV)
Plus	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachen • Präsentation und Rhetorik • Informations- und Kommunikationstechniken • Management und Kommunikation • Gender-Kompetenz • Personale Schlüsselqualifikationen
60-LP-Modulpaket Italienisch	

Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Variante 1: Geologische Wissenschaften

122 LP Geografische Wissenschaften plus	30 LP zur Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV)
	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachen • Präsentation und Rhetorik • Informations- und Kommunikationstechniken • Management und Kommunikation • Gender-Kompetenz • Personale Schlüsselqualifikationen
28 LP, die eine Schwerpunktbildung innerhalb der „Geologischen Wissenschaften“ ermöglichen: Geologie, Geochemie /Hydrogeologie, Geoinformatik, Geophysik, Mineralogie/Petrologie und Paläontologie	

Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Freie Universität Berlin **FU Berlin**
 Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin

Variante 3: Filmwissenschaft

90 LP Filmwissenschaft	30 LP zur Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV)
Plus	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachen • Präsentation und Rhetorik • Informations- und Kommunikationstechniken • Management und Kommunikation • Gender-Kompetenz • Personale Schlüsselqualifikationen
30-LP-Modulpaket Philosophie	30-LP-Modulpaket Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft

Berlin, 11.5.2004  Abt. II Lehre, Forschung und Weiterbildung
Arbeitsbereich Lehre

Weitere Informationen insbesondere zur Geschlechterforschung unter www.fu-berlin.de/BA/MA

Carolin Krehl

stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Jahrestagung der LaKoF Berlin

„Hochschulentwicklung in Berlin – Modularisierung mit Genderkompetenz“

Die diesjährige Tagung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten, die am 24. Juni 2004 an der TFH Berlin stattfindet, greift ein Thema auf, dem es an Prominenz in den Debatten um die Reformierung der Hochschulen zwar nicht fehlt, das aber bislang kaum aus frauenpolitischer Sicht diskutiert wurde: Die Berliner Frauenbeauftragten laden zur Diskussion über die Konzeption und Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen aus Frauenperspektive ein.

Ein frauenpolitischer Meilenstein im Bologna-Prozess, dessen übergreifendes Ziel die Einigung des europäischen Hochschulraumes ist, war das Berlin-Kommuniqué von 2003, das die Beseitigung von sozialen und geschlechter-

spezifischen Ungleichheiten zum integralen Bestandteil der Hochschulreform erklärte. Die Umsetzung dieser wichtigen Einsicht verläuft auf nationaler Ebene aber eher schleppend: Bislang ist weder die Ausbildung von Genderkompetenz, noch der Erwerb einschlägiger Kenntnisse auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung als Qualitätskriterium der gestuften Studiengänge definiert.

Die Möglichkeiten, Gender-Themen in den neuen Studiengängen zu implementieren, sind vielfältig. Beispielhaft hierfür sind einige der an der FU Berlin bereits eingerichteten Bachelor- und Masterstudiengänge, wie der MA-Studiengang *East European Studies*, der ‚Gender‘

als Querschnittskategorie behandelt und das Gendering des gesamten Studiengangs in §5 „Ausbildungsinhalte“ verankert: „Im Studiengang findet die Thematisierung des Wandels von Geschlechterarrangements sowie von Disparitäten auf Grund ethnischer oder sozialer Herkunft besondere Berücksichtigung.“ (Auszug aus der MA-Studienordnung East European Studies, FU-Mitteilungen 34/2003)

Neben vollständig gegenderten Studiengängen oder Studiengängen, deren primäres

Ausbildungsziel der Erwerb von Gender-Kompetenz ist (vgl. hierzu den Artikel von Dorothea Lüdke in dieser Ausgabe) finden sich auch Studiengänge, die Gender-Module beinhalten, wie z. B. der Lehramtsbachelor Sozialkunde oder Studiengänge, die die Kategorie ‚Gender‘ neben anderen Themen und Fragestellungen in Modulen verankert haben, wie z. B. im BA-Studiengang Englische Philologie.

Beispiele

1. **Wahlpflichtmodul ‚Gender‘**, § 9 c) der Studienordnung des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften für den Bachelorstudiengang *Sozialkunde (Politikwissenschaft)* (noch nicht in den FU-Mitteilungen erschienen):

„Dieses Modul problematisiert Geschlechterrollen in ihren gesellschaftlichen und politischen Kontexten. Es vermittelt die Kompetenz, das Spannungsfeld von empirischer Analyse und feministischer Theoriebildung zu erfassen und ggf. unter einem emanzipatorischen Anspruch miteinander zu verbinden. Das Modul besteht aus einer Vorlesung und einem vertiefenden und ergänzenden Proseminar. [...]“

2. **Vertiefungsmodul Culture – Gender – Media** (Auszüge aus der BA-Studienordnung der **Englischen Philologie** der FU-Berlin, Stand: 02.04.2004):

Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls

- Theorien der Cultural Studies (insbesondere Diskurstheorie, New Historicism, Cultural Materialism, **Gender Studies**, **Feminismus**, Post Colonial Studies, Performance Studies etc.) [...]
- **Analyse von Geschlechter-, Sexualitäts- und Körperkonstrukten**
- Einsicht in die institutionellen und epistemischen Zusammenhänge von kulturellen Symbolisierungspraktiken und Wissensformationen, insbesondere auch von **Geschlechterkonstrukten** [...]

Unabdingbar ist im Hinblick auf das Ausbildungsziel *employability* die schwerpunktmäßige Vermittlung von Gender-Kompetenz im Bereich der Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV). Vor allem in lehramtsbildenden Studiengängen muss sichergestellt werden, dass am Ende des Studiums jede/r Studierende mit Fragen des geschlechterspezifischen Lehr- und Lernprozesses vertraut ist.

Hierfür bedarf es aber einer Konsequenz bei der Implementierung von Gender und Gender-Kompetenz in den gestuften Studiengängen, die bislang aufgrund fehlender Qualitätsstandards in diesem Bereich und einer allge-

meinen Verunsicherung darüber, was in den grundständigen Studiengängen künftig an Ausbildung geleistet werden kann, weitestgehend ausgeblieben ist. In den meisten Fällen ist die Gender-Thematik Gegenstand von Wahlpflichtmodulen, solchen Modulen also, die zwar absolviert werden müssen, für die es aber jeweils alternative Angebote gibt.

So lädt die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten aus aktuellem Anlass dazu ein, insbesondere über Modularisierung und Qualitätsstandards sowie Qualitätssicherung für ein gestuftes Studiensystem zu diskutieren und gleichzeitig Maßstäbe zu setzen.

Datum: 24. Juni 2004

Ort: TFH Berlin, Raum 501 (Senatssaal) im Haus Gauß

Weitere Informationen: www.lakof-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

**Jahrestagung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten
– 24. Juni 2004 –**

Ab 12.00 Öffnung des Tagungsraumes in der TFH Berlin, Raum 501 (Senatssaal) im Haus Gauß, Anmeldung

Infos und Posterpräsentation

zur Arbeit der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen

13.15 **Eröffnung und Begrüßung**

Prof. Dr. Reinhardt Thümer, Präsident der TFH Berlin

Heidemarie Wüst, Sprecherin der LaKoF Berlin und Frauenbeauftragte der TFH Berlin

13.30 **Grußwort**

Senator Dr. Thomas Flierl, Senat Wissenschaft, Forschung und Kultur, Berlin

14.00 **Qualitätssicherung der Studiengänge durch Akkreditierung**

Dr. Angelika Schade, Geschäftsführerin Akkreditierungsrat, Bonn

Genderkompetenz als Qualitätskriterium bei der Akkreditierung und Modularisierung von Studiengängen

Daniela de Ridder, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte der FH Osnabrück, BuKoF-Sprecherin

Moderation: *Heidi Degethoff de Campos, Frauenbeauftragte der TU Berlin*

15.00 **Kaffee/Tee-Pause mit Gebäck aus dem Wedding**

15.30 **Modularisierung konkret aus Frauenperspektive**

Podiumsdiskussion

Prof. Dr. Burghilde Wieneke-Toutaoui, Vizepräsidentin der TFH für Studium und Lehre, VDI-fib

Dr. Gabriele Jähnert, Zentrum transdisziplinäre Geschlechterstudien, Leiterin der Geschäftsstelle

Dr. Angelika Schade, Geschäftsführerin des Akkreditierungsrats, Bonn

Frau Prof. Dr. Sabine Schülting, FU Berlin

Mechthild Koreuber, Frauenbeauftragte der FU und stellvertretende Sprecherin der LaKoF

Dr. Anja Osswald, Gendernet der UdK

Moderation: *Dr. Helga-Maria Engel, Frauenbeauftragte FHTW Berlin und Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF)*

ca. 17.30 **Ende der Tagung**

Uta Grabmüller

Fachbereich Veterinärmedizin der Freien Universität Berlin

Berufsbild Veterinärmedizinerin: „Innenansichten“

Die „Zielvereinbarungen“ zwischen der Universitätsleitung und dem Fachbereich Veterinärmedizin umfassten im Jahre 2002 auch die Durchführung einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung, die sich angesichts des sehr hohen Anteils von Frauen im Studiengang Veterinärmedizin mit der Frage nach deren Berufsvorstellungen befasste. Der Schwerpunkt der Erhebung lag im Berufsfeld „Forschung“.

Die Untersuchung fußte einerseits auf einer Fragebogenaktion bei ca. 70 Studierenden in Grund- und Hauptstudium, andererseits auf mehreren Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen verschiedener Qualitätsstufen. Michaela Willert, die das Projekt in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten des Fachbereichs, Monika Herzog, durchführte, hat inzwischen ihre Ergebnisse als Band 11 in der Reihe „Innenansich-

ten“, hrsg. von der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität veröffentlicht.

Der Studentinnen-Anteil liegt in der Veterinärmedizin derzeit bei ca. 82 % — ein Prozentsatz, der Fachfremde immer wieder erstaunt. Bezogen auf eine Karriere in der Wissenschaft, sinkt dieser Prozentsatz mit den akademischen Qualifikationsstufen sehr rasch. Auf der Suche nach den Gründen hierfür untersucht Michaela Willert die Motive und Einschätzungen junger Veterinärmedizinerinnen im Verlauf des Studiums. Diese werden den Berufserfahrungen von Frauen in der Wissenschaft gegenübergestellt.

Als Resultat ihrer Arbeit formuliert Willert einige Empfehlungen, wie dem Ungleichgewicht zwischen anfänglichen Studentinnenzahlen und geringerem Frauenanteil in der Wissenschaft begegnet werden kann: Sie schlägt bessere Informationsmöglichkeiten über die verschiedenen Berufsfelder in der Veterinärmedizin vor, sie legt Weiterbildung – auch hinsichtlich außerfachlicher Qualifikationen – nahe, und sie regt ein Mentorinnen-Netzwerk an, das Kooperationen ermöglichen und Effizienz steigern kann.

Die oben beschriebenen Fragen sind auch im Fachbereich selbst bekannt. Einige der Empfehlungen wurden bereits aufgenommen. Angesichts vieler qualifizierter Frauen liegt es nahe, deren Kompetenzen auch dann zu erhalten, wenn sie Kinder haben (wollen). Eine vom Institut für Veterinär-Anatomie ausgehende Initiative versteht deshalb Frauenförderung als Familien-

förderung: sie möchte mittels eines „Programms zur Unterstützung von Schwangeren und Müttern beim Studium der Veterinärmedizin“ bessere Rahmenbedingungen entwickeln. Das Programm soll, ausgehend von den vorklinischen Fächern Veterinär-Anatomie, -Histologie und Embryologie, ein konkretes Konzept zur Unterstützung junger Mütter bei der Studienorganisation, bei der Prüfungsvorbereitung und in der Promotionsphase erarbeiten (networking, peer-instructors, Lernmaterialien für Internet und audiovisuelle Nutzung u. a.). Auch für besondere Probleme (Infektionsgefahr, Formalinbelastung etc.) sollen Lösungen gesucht werden. Ziel des Programms ist es, das Konzept einer *best practice* mittels einer Checkliste auch für andere Institute nutzbar zu machen. Frau Prof. Plendl und Frau Dr. Hünigen leiten das Projekt.

Um Befürchtungen vorzubeugen: Gewiss werden auch die jungen Väter, die sich unter den 20 % der Veterinärstudenten befinden, von diesem beispielhaften „Familien-Programm“ profitieren können.

Ein Mehr an Kompetenz wird in jedem Fall gewonnen.

Der Band 11 der Innenansichten kann bei der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin bestellt werden oder als pdf-Datei unter www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte heruntergeladen werden. (Band 11, Berlin 2003, ISBN 3-929968-15-0)

Dorothea Lüdke

Koordinatorin des postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz, Freie Universität Berlin

Wissen und Handlungskompetenz Qualifizierung von Frauen und Männer für die Gleichstellungspraxis

Neue gleichstellungspolitische Begriffe und Konzepte wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity prägen seit einigen Jahren die Gleichstellungspolitik. An sie knüpfen sich vielfältige Hoffnungen, Vorstellungen und konkrete politische Ideen, aber auch Skepsis, Unmut und Kritik. Selten wurden neue gleichstellungspoliti-

sche Konzepte so breit und kontrovers diskutiert. Unabhängig davon haben die neuen Konzepte einiges bewegt: Es ist mittlerweile generelles politisches Ziel, nach den Konsequenzen von Entscheidungen und Handlungen für Frauen, Männer und für das Verhältnis der Geschlechter zu fragen.

Die innovativen Konzepte haben eine wahre Flut von Aktivitäten ausgelöst: Organisationen und Unternehmen setzen Fachgruppen oder Geschäftsstellen für Gender- und Diversityfragen oder auch Gender-Beauftragte ein. Ein Aus- und Weiterbildungsmarkt boomt, der mit dem Versprechen lockt, kurzfristig die Kenntnisse zu vermitteln, die zur Umsetzung des Gender Mainstreaming oder des Managing Diversity in allen Politik- und Handlungsfeldern notwendig sind.

Start des zweiten Durchgangs
des postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz
im WS 04/05

Bewerbungsschluss: 30. Juni 04

Sie wollen mehr über GeKo wissen?

GeKo Studienmanagement
Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
Dorothea Lüdke
Königin-Luise-Str. 34
14195 Berlin
Tel.: (030) 838 53044
E-Mail: luedke@zedat.fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/gender-kompetenz

Was ist neu an diesen Konzepten? Die Hoffnungen auf gleichstellungspolitische Erfolge machen sich insbesondere an Punkten fest, an denen sich die innovativen Konzepte von früheren, wie etwa systematische Gender-Analysen (ex ante), erweitertes Akteursfeld, Top-Down-Prinzip, Wandel der Organisationskultur unterscheiden. In den Theorien der Gender Studies ist eher vom Bedeutungsverlust der Kategorie ‚Geschlecht‘ die Rede denn von einem Gender-Boom. Die feministische Debatte zu neuen Konzepten ist vielfach kritisch. Sie setzt an diesen Begrifflichkeiten an, benennt Widersprüchlichkeiten und Schwächen im Konzept und stellt die Implementierung sowie den Erfolg in Frage. So diskutiert z. B. Angelika Wetterer, ob die modernen Gleichstellungspolitiken neuere Theorieentwicklungen der Gender Studies nicht nur ignorieren, sondern sogar konterkarieren und damit zur „Re-Aktivierung tradierter zweigeschlechtlicher Denk- und Deutungsmuster beitragen“ (Wetterer 2002, S. 129). Vielfach kritisiert wird auch die zögernde Umsetzung konkreter Schritte der Implementierung. Grundlage sind erste Erfahrungen, aber auch Befürchtungen.

Es gibt viele offene Fragen und nur wenig Antworten: Wie sehen die neuen Chancen aus? Ist Gender Mainstreaming ein transformatorisches oder ein neoliberales Konzept? Sind diese Konzepte lediglich „Strategien rhetorischer Modernisierung“ (Wetterer 2002)? Verliert die Geschlechterfrage an politischem Gewicht? Hebelt der Glaube an die Wirkkraft neuer Begriffe und Konzepte bisherige frauen- und gleichstellungspolitische Aktivitäten aus? Andere Fragen richten den Blick auf die Vermittlung zwischen Gendertheorie und Gleichstellungspolitik: Was ist mit Gender-Kompetenz gemeint? Worin

besteht der Erkenntnisgewinn für die Gleichstellungspolitik, den die verschiedenen Ansätze der Gender Studies bieten? Wo liegen die Grenzen? Und wieder andere Fragen zielen konkret auf die in diesen Konzepten liegenden Herausforderungen für den Aus- und Weiterbildungsmarkt: Worauf begründen sich Kompetenz und Zuständigkeit für die Gleichstellungspolitik? Wie kann Gender-Wissen in Handlungskompetenz überführt werden? Welche Ausbildungsinhalte generieren Gender-Kompetenz? Welche Qualitätsstandards sind gefragt?

Die innovativen gleichstellungspolitischen Konzepte haben so neuen Wind auch in die Diskussion zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik gebracht, auch wenn der Gender-Boom in der Gleichstellungspolitik sicher mancherorts eher einen, wie Sigrid Metz-Göckel es feststellte, „erzwungenen Dialog“ initiiert haben mag (Metz-Göckel 2002, S. 13). Der Dialog steht erst am Anfang, und für einige Antworten ist es derzeit noch zu früh. Es fehlen Reflexionen, Untersuchungen und Evaluationen, und die Gender Studies sehen sich durch den im Raum stehenden Ruf nach anwendungsorientierter Forschung neu gefordert. Und die neuen Gleichstellungskonzepte verändern die Berufswelt: Gender-Kompetenz ist gefragt und gilt, ebenso wie Medien- und Internetkompetenz, als Schlüsselqualifikation. „Durchblicken oder durchsetzen“, so brachte Nina Degele den Unterschied zwischen Gender Studies und Gender Mainstreaming auf den Punkt (Degele 2003, S. 79). Gefragt sind Expertinnen und Experten, die aktiv die neuen gleichstellungspolitischen Konzepte implementieren können, d. h. die die Geschlechterverhältnisse durchblicken und die

(neuen) Konzepte aktiv gestalten und durchsetzen können.

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz

Im Sommersemester 2003 eröffnete die Tagung ‚Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis‘ den Weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz (GeKo) an der Freien Universität Berlin. Die Auftakttagung bot ein Forum für einen kritisch-konstruktiven Dialog zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung, der große Resonanz fand. Im Wintersemester startete der erste Durchgang des Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz mit dem Ziel, Gender-Kompetenz zu vermitteln.

Die Frauen- und Geschlechterforschung nimmt das Verhältnis der Geschlechter in den Blick. Mit Theorien wie etwa die der sozialen Konstruktion von Geschlecht liefert sie die Erkenntnis, dass Geschlechtsrollen nicht biologisch vorbestimmt sind, sondern in interaktiven Prozessen (Doing Gender) sozial hergestellt werden und als solche gestaltbar sind. Gender-Kompetenz baut auf Gender-Wissen auf, ist aber nicht darauf begrenzt. Sie umfasst u. a. auch Handlungskompetenz als die Fähigkeit, auf dieser Basis die neuen gleichstellungspolitischen Konzepte definieren, aktiv gestalten und implementieren zu können. Es geht darum, neue Optionen der Chancengleichheit jenseits geschlechtlicher Zu- und Festschreibungen zu eröffnen.

Im Mittelpunkt des Lehrangebots stehen die (neuen) Konzepte und Strategien zur Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter, insbesondere Gender Mainstreaming, Managing Diversity und Total E-Quality. Im Anschluss an diese Zusatzqualifikation sollen die Absolventinnen und Absolventen u. a. folgende Aufgaben übernehmen bzw. begleiten können Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Integration von Gleichstellungsprogrammen, Bildungsarbeit, Gender Impact Assessment, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Gleichstellungsaspekten sowie Netzwerkarbeit.

Wie ist das Studium aufgebaut?

Der Studiengang Gender-Kompetenz steht auf drei Säulen: Frauen- und Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik, berufsqualifizierendes Training. Im Mittelpunkt steht die Frage: *Wie werden die (neuen) gleichstellungspolitischen Konzepte*

reflektiert und implementiert? Geko bietet damit eine fundierte Ausbildung, die zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis vermittelt. Das Studienangebot gliedert sich in drei Studienbereiche, die parallel in drei Semestern studiert werden:

Studienbereich I: Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung

Im ersten Studienbereich geht es um das Verständnis von Geschlecht als sozialer, kultureller und historischer Kategorie und um die Relevanz der verschiedenen inhaltlichen Strömungen und Perspektiven der Geschlechterforschung für die Praxis der Politik der Chancengleichheit. Im Wintersemester konnten die Studierenden so zum Beispiel in dem Seminar „Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben durch Recht“ von Sabine Berghahn einen Überblick über die praktischen Rechtsprobleme der Gleichstellung im Erwerbsleben sowie die Rechtsentwicklung erhalten. Die Ringvorlesung „Studies, that Matter?“, von Sabine Schülting konzipiert, zeigte die neuesten Entwicklungen der feministischen (Literatur-)Wissenschaft auf.

Studienbereich II: Praxisperspektiven und Berufsfeldorientierung

Verschiedene Veranstaltungstypen wie Praxisseminare, Ringvorlesungen oder Best Practice Meetings bieten Einblicke in die Berufsfelder, in denen Gender-Kompetenz gefragt ist. Im Mittelpunkt steht die kritische Reflexion und Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Der Schwerpunkt lag im Wintersemester auf Gender Mainstreaming. In dem Seminar „Implementierung von Gender Mainstreaming – Reflexionen aus der Praxis“ ermöglichten Expertinnen und Experten (Barbara Stiegler, Marianne Weg, Peter Döge, Ute Wanzek, Ilona Schulz-Müller, Henning von Barga und Angelika Blickhäuser) aus den verschiedenen Berufsfeldern (kritischen) Einblick in die bisherige Umsetzungspraxis. Managing Diversity steht im Sommersemester 2004 im Mittelpunkt des Lehrangebots. Auf der Tagung ‚Managing Diversity in der deutschen Praxis‘ am 21. Mai 2004 präsentieren beispielsweise Unternehmen wie Ford, Motorola, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Deutsche Lufthansa, Screenshot und Deutsche Lufthansa ihre Konzepte.

Studienbereich III: Qualifizierung durch Training

In Gender-Workshops, studienbegleitenden Coaching-Angeboten und Trainingsseminaren

üben die Studierenden den Umgang mit Geschlechterkulturen und Geschlechterverhältnissen insbesondere in Institutionen und Organisationen. Spezielle Seminare und Projekte im E-Learning-Bereich erweitern die Medien- und Internetkompetenz der Studierenden. Der von Saskia Morell und Jens Krabel durchgeführte Gender-Workshop bot neben einem klassischen Gender-Training Raum für kritische Reflexion dieses Instruments. Die drei Studienbereiche werden durch ein Begleitseminar ergänzt, das die theoretischen und praxisbezogenen Lehrangebote auf die Ausbildungsziele des Studiengangs fokussiert.

Gender-Kompetenz via E-Learning

GeKo nutzt – die Präsenzlehre ergänzend – die Vorteile des E-Learnings. Eine interne virtuelle Lernumgebung soll neue Optionen für ein erfahrungsbezogenes, kooperatives und wechselseitiges Lernen eröffnen. Fragen der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, der Gender Studies sowie der Praxis der Chancengleichheit werden virtuell aufgearbeitet.

Für wen ist der Zusatzstudiengang gedacht, und wie hoch sind die Studiengebühren?

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz bietet neue Karrierechancen für Absolventinnen und Absolventen aller Fächer. Die Bewerbungsfrist für den zweiten Durchgang endet am 30. Juni 2004. Für den Studiengang ist ein Entgelt in Höhe von 550 Euro zu entrichten (zzgl. der

üblichen Semestergebühren). Ein Antrag auf Ermäßigung kann gestellt werden.

Welcher Abschluss kann erworben werden, und welche Berufsfelder eröffnen sich?

Den erfolgreichen Abschluss GeKos bescheinigen ein universitäres Zeugnis und ein Zertifikat. Ein ‚Diploma Supplement‘ präsentiert Inhalt und Ziele des Studiengangs für die zukünftige Arbeitspraxis. Die in diesem Studienangebot erworbenen Zusatzqualifikationen werden in unterschiedlichen Praxisfeldern gesucht: in Unternehmen, Verwaltungen, in der Beratung, im Gesundheitswesen und anderen Organisationen.

Zum Weiterlesen: Genderkompetenz und/ oder Zuständigkeit Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik herausgegeben von Dorothea Lüdke, Anita Runge und Mechthild Koerber erscheint im Oktober 2004 im Westdeutschen Verlag

Literatur:

Degele, N., 2003: Anpassen oder unterminieren: Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Gender Studies. Freiburger FrauenStudien 12, 79-102.

Metz-Göckel, S., 2002: Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter- und Generationenverhältnis?: Zur Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wirtschaft. Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 20. Jg. Heft 1/2, 11-25.

Wetterer, A., 2002: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 20. Jg., Heft 3, 129-148.

21. Mai 2004 – Tagung „Managing Diversity in der deutschen Praxis“

Wie mit personeller Vielfalt umzugehen ist bzw. umgegangen wird, ist eine Frage, die im Zusammenhang mit zentralen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen – wie der Globalisierung der Märkte – immer stärker ins Blickfeld rückt.

Mit der Tagung „Managing Diversity in der deutschen Praxis“ regten die Veranstalterinnen, Frau Prof. Dr. Gertraude Krell vom Institut für Management der FU Berlin, und Dorothea Lüdke vom Studienmanagement des weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz der FU Berlin, die Diskussion um das in den USA bereits erfolgreich praktizierte Konzept erneut an.

Am Freitag, den 21. Mai, gaben Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft Einblick in die Konzepte und den

Stand der Implementierung in der deutschen Praxis. Sie gingen vor allem den Fragen nach, welches (Grund-)Verständnis von Diversity vorliegt, welche Merkmale und Kriterien Diversity kennzeichnen, welche Rolle die Geschlechterthematik dabei spielt und welche Konzepte und Strategien der Umsetzung zugrunde liegen.

Die Konferenz, die Teil des Studienangebotes des Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz war, wurde von Interessierten aus Wissenschaft, Praxis sowie Aus- und Weiterbildung besucht.

Mit weit über 150 Gästen aus Berlin und von Auswärts fanden die in den Vorträgen formulierten Fragestellungen zu Theorie und praktischer Umsetzung von Managing Diversity enormes Interesse.

CK

Uhrzeit	Programm
9.00	Begrüßung durch Prof. Dr. Helmut Keupp, Vizepräsident der FU Berlin
9.05	Thesen zum Theorie-Praxis-Verhältnis: Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz Dorothea Lüdke, Studienmanagement des Weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz, Freie Universität Berlin
9.15	Managing Diversity: Vielfalt erfolgreich managen Gertraude Krell, Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik, Freie Universität Berlin
10.15	Von Frauenförderung zu Chancengleichheit und Diversity Maud Pagel, Leiterin Chancengleichheit und Diversity im Konzern Deutsche Telekom, Bonn
11.15	Zusammenspiel des globalen und lokalen Diversity Managements Beate Allner, Leadership & Talent Supply, Motorola GmbH, Taunusstein
13.30	Global Diversity: Strategie und Schwerpunktinitiativen – insbesondere das Diversity Training für Führungskräfte Mareike Coppi, Diversity Consultant in der DeutschenBank, Frankfurt a. M.
14.30	Managing Diversity durch Förderung von MitarbeiterInneninitiativen Barbara David, Zentraler Stab Personal, Leiterin Chancengleichheit / Diversity, Commerzbank AG
15.45	Erfolgreiche Implementierung von Diversity Hans W. Jablonski, Diversity Manager Deutschland, Ford Werke AG, Köln
16.45	Diversity – Argumente, Strategie, Maßnahmen Monika Rühl, Leiterin Change Management und Diversity, Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft (FRA PL/M), Frankfurt a. M.
18.00	Diversity unter dem Dach „Chancengleichheit“ Reinhild Engel, Grundsatzreferat Chancengleichheit, Schering AG, Berlin

Zum Weiterlesen empfehlen wir: Gertraude Krell, Herausgeberin
„Chancengleichheit durch Personalpolitik“
4. Auflage Wiesbaden 2004

Alle Praktikerinnen, die auf der Tagung referiert haben, sind in diesem Buch vertreten.

Julia Werner

Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Der Girls' Day 2004 an der FU Berlin

Am 22. April 2004 fand der bundesweite Girls' Day statt, an dem sich auch die FU mit Aktionen beteiligte. Das Ziel war, Mädchen aus der 5. bis 10. Klasse einen Einblick in wissenschaftliches Arbeiten zu ermöglichen und früh ihr Interesse für Berufsfelder zu wecken, die für Mädchen noch immer als untypisch angesehen werden.

An der FU nahmen rund 400 Mädchen am Girls' Day teil. Es gab drei Infostandpunkte auf dem FU-Gelände; hier konnten sich die Mädchen morgens registrieren und in einer Auftaktveranstaltung zum ersten Mal ein bisschen Hörsaal-Luft schnuppern. Im Anschluss wurden sie von ihren DozentInnen abgeholt und zu den verschiedenen Veranstaltungsorten geleitet. Hier hatten sie die Möglichkeit, entsprechend ihrer

Interessen an verschiedenen Workshops teilzunehmen.

Eine Vielzahl spannender Themen, die Einblicke in das Fach aber auch in den Alltag von Wissenschaftlerinnen boten, konnten dank des Engagements von DozentInnen der Fächer Mathematik, Informatik, Biologie, Chemie, Pharmazie, Physik, Geographie, Veterinärmedizin aber auch des Botanischen Gartens und der ZEDAT angeboten werden. In der Informatik konnten sie einen Computer selbst zusammenbauen oder sich im Multimedia-Lab live ins Internet setzen. In der Physik wurden Alexanderplatz-Fernsehtürme mit Girls' Day-Gravur gebaut oder kleine Experimente durchgeführt. Die Mädchen konnten sich über das vielfältige Berufsbild einer Veterinärmedizinerin informieren

und anschließend bei einer Führung durch das Institut für Veterinär-Anatomie Exponate wie Knochen oder Organpräparate bestaunen. Lernexperimente mit Bienen wurden durchgeführt und darüber diskutiert, ob es nicht doch möglich sei, die Bienen nach ihrem fleißigen Lernen in die Freiheit zu entlassen. Diskonebel wurde erforscht, die Temperaturen im Weltall und vieles mehr.

Die Resonanz der Schülerinnen war insgesamt sehr positiv, und vor allem die Workshops, in denen die Mädchen selbst aktiv werden konnten, fanden großen Anklang. Befragte man die Mädchen in der Pause zwischen zwei Workshops nach ihren Berufszielen, erhielt man bisweilen ehrgeizige Antworten wie „Pro-

fessorin“ oder „Forscherin“. Das lässt doch hoffen!

Wir wollen den Mädchen auch im nächsten Jahr wieder ein spannendes und vielseitiges Programm bieten. Wir möchten nicht nur erreichen, dass sie bei ihrer Studiums- oder Berufswahl auch Technik und Naturwissenschaften in Erwägung ziehen, sondern auch, dass sie andere Berufsfelder kennen lernen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, (z. B. Wirtschaftswissenschaften). Deshalb hoffen wir auch im nächsten Jahr auf eine rege Beteiligung der verschiedenen Fachbereiche.

Informationen über Intention und Konzept des Girls' day sind auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten unter www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Tipps & Treffen & Termine

„Zwangsprostitution in Kriegs- und Friedenszeiten“ – Eine Tagung des Arbeitsbereiches Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft der FU Berlin

Am 11. Juni 2004 veranstaltet der Arbeitsbereich Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft unter der Leitung von P D Dr. Barbara Drinck eine Tagung zum Thema Zwangsprostitution. Am Vormittag steht mit einem gemeinsamen Vortrag der Generalsekretärin des *Korean Council*, Frau Mee-Hyang Yoon, der Vorsitzenden des *Korean Council*, Dr. Hae-Su Shin, und Prof. Mi-Hee Kim die Auseinandersetzung mit dem Schicksal der koreanischen Trostfrauen und den Bemühungen um deren Rehabilitation in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten im Mittelpunkt der Veranstaltung. Am Nachmittag rückt mit einem Beitrag zur Zwangsprostitution in Bosnien und dem Kosovo sowie einem Beitrag zur Zwangsprostitution im Nationalsozialismus die europäische Situation in den Blick. Im Zusammenhang mit Zwangsprostitution in Friedenszeiten gibt es anschließend einen Vortrag zu „Frauenhandel in Deutschland“. Erneut aufgegriffen werden diese Themen in der darauf folgenden Arbeit und Diskussion in Arbeitsgruppen. Weitere Informationen zur Tagung gibt es beim Arbeitsbereich Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft.

Datum: **11. Juni**
Ort: **Hörsaal 1a in der Silberlaube** (Habelschwerdter Allee, U-Bahnhof Dahlem Dorf)
Beginn: **12.00 Uhr**
Weitere Informationen: Frau PD Dr. Barbara Drinck, drinck@zedat.fu-berlin.de

Promotionsstipendien

Eine Möglichkeit der Finanzierung einer Promotion ist ein Stipendium auf der Basis des Gesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses. Interessierte können sich um eine höchstens dreijährige Förderung, im Falle eines Stipendiums für den Abschluss einer bereits fortgeschrittenen Dissertation um eine einjährige Finanzierung, bewerben. Die Höhe des Stipendiums liegt bei insgesamt 819 Euro im Monat. Über die Vergabe der Stipendien entscheidet eine hochschulübergreifende Kommission, die vom Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur bestellt wird.

Der nächste Antragstermin ist Mitte Oktober 2004 (Ein genaueres Datum steht noch nicht fest, wird aber sobald wie möglich auf der Website der zentralen Frauenbeauftragten unter www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte bekannt gegeben). Antragsformulare und Informationen zur Antragstellung sind an der Freien Universität bei der Geschäftsstelle der Kommission zur Vergabe von Promotionsstipendien, Kaiserswerther Str. 16-18, Zimmer 16, Tele.: 030/838 736 41 und 42, täglich von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr, erhältlich.

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit: Ausschreibung für Stipendien läuft!

(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen können sich ab sofort und **bis zum 24. August 2004 für Stipendien bewerben**; gefördert werden Vorhaben im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und der Natur- und Technikwissenschaften. Dazu gehören der Abschluss einer Dissertation oder Habilitation, die Promotion in den Ingenieurwissenschaften, die Ausarbeitung eines Forschungsantrages in dem Bereich Geschlechterforschung und die Durchführung eines umgrenzten Forschungsvorhabens für promovierte Wissenschaftlerinnen. Der Förderbeginn ist für den 1. Januar 2005 vorgesehen.

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre vergibt Stipendien für Promotionen, Forschungsvorhaben und die Abschlussphasen von Promotion oder Habilitation. Die Förderungen werden an Frauen mit Wohnsitz in Berlin vergeben.

Das Berliner Programm baut auf dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) auf, dessen Fortführung für die Jahre 2004 bis 2006 erst kürzlich zur Debatte stand. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat nun die Weiterführung des Programms beschlossen — allerdings bedarf es noch der Bestätigung durch die Regierungschefs des Bundes und der Länder, die im Oktober erwartet wird.

Die Ausschreibung im Stipendienprogramm läuft insofern momentan noch unter Vorbehalt.

Ausführliche Informationen und Antragsunterlagen sind unter www2.hu-berlin.de/ffz zu finden.

Habilitandinnen treffen sich

Das nächste Treffen des Habilitandinnennetzwerkes findet am **Montag, dem 14. Juni 2004, 18 Uhr**, wie gewohnt, im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin (neben der FU-Mensa), statt. Das Habilitandinnennetzwerk bietet Frauen, die sich im Augenblick habilitieren oder vorhaben, dies in naher Zukunft zu tun, die Möglichkeit zu Austausch und lockerem Gespräch. Auch bereits habilitierte Frauen sind gern gesehene Teilnehmerinnen.

ProFiL — Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Für Wissenschaftlerinnen, die eine Professur anstreben, bieten die drei großen Berliner Universitäten seit Januar 2004 erstmalig das gemeinsame Pilotprogramm „ProFiL, Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring — Training — Networking“ an. Über eine Laufzeit von 12 Monaten werden die Teilnehmerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere gezielt unterstützt und können sich auf künftige Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft vorbereiten. **Bewerbungsfrist ist der 30. Juni 2003.**

Weitere Informationen unter www.profil-programm.de

AG gegen sexuelle Belästigung

Unterstützung bei Fällen von sexueller Belästigung bieten die Frauen der Arbeitsgemeinschaft an der FU. Die AG wurde 1985 von Mitgliedern aus allen Statusgruppen der Universität gegründet. Ihre Aufgabe sieht sie in der kontinuierlichen Beratung, der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungswegen und deren bestmöglicher Umsetzung.

Das nächste Treffen der Arbeitsgruppe findet am **Dienstag, dem 6.07.2004, von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr** in der Bibliothek der zentralen Frauenbeauftragten, Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin, Raum 105, statt. Weitere Informationen bei Sonja Schneller, stellv. zentrale Frauenbeauftragte, Tel.: 030/838 5 42 59.

AG Kinderbetreuung

Die Arbeitsgruppe Kinderbetreuung besteht seit Sommersemester 1992. Angesiedelt bei der zentralen Frauenbeauftragten arbeiten in der Arbeitsgruppe VertreterInnen der FU-Kita, des Studentenwerks, der studentischen Elterninitiative FUniMäuse, des Personalrats Dahlem und die Frauenbeauftragte zusammen. In regelmäßigen Treffen, zurzeit zweimal im Semester und bei Bedarf auch häufiger, werden Fragen der Verbesserung an der Schnittstelle Familien- und Universitätsalltag diskutiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Weitere Informationen zur Arbeitsgruppe und Terminen gibt es bei Sabrina Kusch, Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten, Tel.: 030/838 5 42 59.

Rhoda-Erdmann-Programm

Um sich im Unternehmen Wissenschaft gut zu platzieren, reicht es nicht allein, fachlich gut zu sein. Gefragt sind ebenso Fähigkeiten in Rhetorik, Präsentation, Medienkompetenz und vieles mehr. Das Rhoda-Erdmann-Programm bietet gezielt auf die Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen abgestimmte Veranstaltungen an. Die Kosten werden oft durch den Fachbereich bzw. die Arbeitsstellen übernommen. Es lohnt sich nachzufragen und noch sind Plätze frei.

Präsenztraining *Dorothee Kolschewski*

Bei Auftritten aller Art, in der Öffentlichkeit bei Seminaren am Redepult oder auch in privaten Situationen, sind physische, geistige und rhetorische Präsenz gefragt. Diese Herausforderungen sind aufgrund eigener Unsicherheiten im Auftreten eher belastend. Dabei sind nicht die Unsicherheiten an sich das Problem, sondern der Umgang mit ihnen.

Was mache ich, wenn ich vor Aufregung kaum Luft beim Sprechen bekomme, wenn ich rot werde. Wo lasse ich meine Hände? Im Seminarmittelpunkt steht die persönliche Präsenz aus der Perspektive der Körpersprache. Mit Hilfe von Bewegungs-, Atem- und Stimmübungen und durch Schauspiel- und Improvisationstechniken entdecken wir differenzierter unsere Eigen-, aber auch unsere Fremdwahrnehmung. Auf diese Art gewonnene Einsichten und Fähigkeiten werden im Seminar spielerisch erprobt und können für öffentliche Auftritte nutzbar gemacht. Durch das Feedback der Teilnehmerinnen und der Trainerin kann jede Einzelne den Eindruck ihrer individuellen Wirkung, Überzeugungskraft und Präsenz überprüfen.

Termin: Freitag, 4. Juni 2004, 9.00 - 13.00 Uhr, Samstag, 5. Juni 2004, 10.00 - 18.00 Uhr

Stimm- und Sprechtraining *Doris Huber*

Die Anforderungen an unsere Sprache und an unsere Stimme im Berufsalltag sind groß. Sprechen kann zur Anstrengung werden. Wir sprechen zu schnell, undeutlich oder monoton, wir haben Angst, dass uns die Stimme versagt. Wir erreichen unser Gegenüber nicht. Die Folgen: Wir geraten in Stress, sind heiser oder kurzatmig. Unser Gleichgewicht ist gestört, unsere Ausstrahlung eingeschränkt. Kurz, unsere Stimme kommt nicht als unsere Stimme an.

Ziel dieses Seminars ist der ökonomische und klangvolle Stimmgebrauch. Ausgehend von einem ganzkörperlichen Ansatz erarbeiten die Teilnehmerinnen sich Atem- und Resonanzräume und trainieren ihre Stimmuskulatur, um die Tragfähigkeit der Stimme zu erhöhen. Jede Teilnehmerin erhält durch praktische Übungen Unterstützung darin, ein persönliches Selbsthilfeprogramm zu entwickeln und lernt, Selbst-

vertrauen zu gewinnen und sich auf die eigene Stimme zu verlassen. Durch bequeme Kleidung und das Mitbringen einer Decke können die Teilnehmerinnen den Seminarablauf unterstützen.

Termin: Montag und Dienstag, 14./ 15. Juni 2004, jeweils 9.00 - 16.30 Uhr

Rhetorik und Überzeugungskraft *Pascale Meyer*

Freies Reden ist für die wenigsten Frauen ein Vergnügen oder gar leicht. Bescheidenheit und Zurückhaltung sind für einen überzeugenden Auftritt nicht geeignet. In der Kunst der Selbstdarstellung haben die Frauen nach wie vor Aufholbedarf. Dazu gehört ein klares Kompetenzprofil, das Wissen, wo die eigenen Stärken liegen und die Fähigkeit, die inneren Schätze auch so nach außen zu tragen, dass sie bemerkt und gewürdigt werden. Das Seminar behandelt folgende Schwerpunkte:

- die vier Grundkompetenzen für den überzeugenden Auftritt
- die verbalen und nonverbalen Kanäle der Kommunikation
- Profil zeigen - die eigenen Stärken einsetzen
- wie wirke ich? - Test zur Selbst- und Fremdeinschätzung
- der Dreisatz - kurz und knapp überzeugen
- gute Techniken: aktiv Zuhören, Feedback geben, Fragen stellen können
- sich gut „verkaufen“ - Einsatz des Bezahl-Modells

Die Teilnehmerinnen lernen, das Interesse von Zuhörenden nachhaltig zu wecken, Sprache auf mehreren Ebenen wirkungsvoll einzusetzen und den Auftritt durch einfache Techniken so zu strukturieren, dass das Gesagte hängen bleibt. Sie werden Sicherheit in der Vorbereitung und Durchführung von Vorträgen, Referaten oder Präsentationen gewinnen.

Termin: Montag und Dienstag, 21./ 22. Juni 2004 jeweils 9.00 - 16.30 Uhr

Wie komme ich am besten in die Medien? *Dr. Felicitas von Aretin*

In Zeiten knapper Kassen wird die Vermittlung von Wissenschaft immer wichtiger. Nur wer allgemein verständlich formulieren kann, hat Chancen in den Medien (Print, Funk, Fernsehen) gehört zu werden.

In dem zweitägigen Seminar wird ein Überblick über die wichtigsten Medien gegeben, erklärt, was guten Wissenschaftsjournalismus auszeichnet und geschildert, wie die Medien arbeiten. Die Teilnehmerinnen bekommen Tipps, wie sie mit ihren Themen in die Medien kommen, wie sie ihre (vielleicht) vorhandene Angst vor den Medien verlieren, gleichzeitig aber Fallstricke vermeiden. Im Seminar werden sie von der Rolle der Wissenschaftlerin in die Rolle der Journalistin wechseln. In Schreibübungen wird das theoretische Wissen umgesetzt. Das Seminar wendet sich an Wissenschaftlerinnen, die ihre Forschung besser vermarkten wollen. Es ist nicht als Einstieg in den Wissenschaftsjournalismus gedacht.

Termin: Donnerstag und Freitag, 30. September und 1. Oktober 2004, jeweils 9.00 - 16.30 Uhr

Mobbing und Konfliktmanagement *Bianca Beyer*

Das Wort Mobbing ist ein deutsches Kunstwort, das vermutlich aus dem englischen Verb ‚to mob‘ entstanden ist. Es bedeutet so viel wie ‚jemanden anpöbeln‘, ‚über jemanden herfallen‘, ‚attackieren‘. Mobbing am Arbeitsplatz sind vor allem Schikanen und Angriffe, die gegen eine Person gerichtet sind und deren Ausgrenzung bezwecken. Die Folgen sind schwerwiegend. Neben Arbeitsplatzverlust kann es zu chronischen gesundheitlichen oder psychischen Schäden bis hin zum Suizid kommen. Mobbing geht meistens von einzelnen Personen aus. Doch an den daraus entstehenden Konflikten, die nicht offen ausgetragen werden, ist häufig eine Gruppe von Menschen beteiligt. Im Seminar werden die Konflikte, die Mobbing zugrunde liegen, genauer betrachtet. In Gruppenarbeit wird die Entstehung, Analyse und Lösung von Mobbingfällen erarbeitet. Da sich das Seminar an Interessensvertretungen richtet, beinhaltet es als Schwerpunkte die Beratung von Mobbingbetroffenen und Präventionsmaßnahmen.

Termin: Dienstag, 1. und 8. Juni 2004, 9.30 - 16.00 Uhr

Querelles-Net: Ankündigung der Ausgabe 13. Juli 2004 zum Thema Recht

Die neue Ausgabe von Querelles-Net, der Online-Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung wird Anfang Juli ins Netz gestellt. Das Schwerpunktthema ist diesmal „Recht“, und das Spektrum der rezensierten Bücher umfasst Arbeiten zu den Themen Recht und Geschlecht, sexuelle Gewalt, Familien-, Ehe- und Vaterschaftsrecht, Menschen- und asylrecht sowie Rechtsgeschichte. Im umfangreichen „offenen Teil“ werden Bücher u. a. zu den Themen Wissenschaftsgeschichte und -theorie, politiwissenschaftliche Geschlechterforschung, Queer Theorie, Körpergeschichte und Migrationsliteratur besprochen.

Die in der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung erstellte Zeitschrift Querelles-Net erscheint seit Juni 2000. Sie war die erste und ist noch immer die einzige deutschsprachige Onli-

ne-Zeitschrift, deren Schwerpunkt auf Rezensionen von Fachliteratur aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung liegt. Bis dato (Juli) sind 13 Ausgaben der Zeitschrift mit weit über 200 Rezensionen erschienen.

Querelles-Net erscheint ausschließlich als Online-Publikation; alle Ausgaben stehen kostenfrei im Internet zur Verfügung. Ältere Ausgaben können im Archiv eingesehen werden; zudem wird die Möglichkeit geboten, alle Rezensionen in nach Titeln, Autor/-innen und Rezensent/-innen gegliederten Übersichten zu suchen.

Der regelmäßig erscheinende E-Mail-Newsletter kann mit einer kurzen E-Mail an redaktion@querelles-net.de bestellt werden.

Redaktion: Dr. Ulla Bock
Dr. Antita Runge
Rochus Wolff

Redaktionsadresse
Querelles-Net
Königin Luise Straße 34
14195 Berlin

Tel: (030) 838-56252
Fax: (030) 838-56183
E-Mail: redaktion@querelle-net.de
www.querelles-net.de

Expertinnen-Datenbanken

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnen-datenbanken. Sie erleichtern zum einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder Referentinnen und bieten zum anderen die Chance für Fachfrauen, sich registrieren zu lassen und damit „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch, erschöpfend zu sein. Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der zentralen Frauenbeauftragten gerne entgegen.

Datenbank	Kontakt
Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) der Freien Universität sammelt Daten über Frauen, die seit 1970 die Lehrbefugnis an deutschen Hochschulen erhalten haben.	www.fu-berlin.de/zefrauen/doku_habil.html
Die Datenbank FemConsult des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) an der Universität Bonn enthält Datensätze promovierter bzw. habilitierter Wissenschaftlerinnen. Zur Zeit enthält FemConsult fast 7.000 Einträge.	www.femconsult.de Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Universität Bonn, Poppelsdorfer Allee 15 53115 Bonn Telefon: (0) 228 - 73 48 35 E-Mail: cews-info@cews.uni-bonn.de www.cews.uni-bonn.de
Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine Datenbank für Akademikerinnen und potenzielle FH-Professorinnen eingerichtet.	www.f4.fhtw-berlin.de/people/u-2000/frauen Die Frauenbeauftragte der FHTW, Dr.-Ing. Helga-Maria Engel, Tel.: 030/5019-2687, oder Frau Cujass von „Frauenpunkt Courage e.V.“, Tel.: 030/97 89 69 35.
Die Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen ist nicht online verfügbar, aber es wird auf Anfrage recherchiert. Zur Zeit sind etwa 430 Datensätze enthalten, die u.a. auf Listen habilitierter Frauen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie auf Angaben der Universitäten beruhen.	Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz, Prof. Dr. Roswith Roth, Tel.: 0043 (0)316/380 1027, E-Mail: akgl@uni-graz.at www.kfunigraz.ac.at/akglwww/
Die Datei Expertinnen im Hochschulbereich mit über 80 Einträgen soll vornehmlich dazu dienen, Wissenschaftlerinnen für eine Mitgliedschaft in Berufungskommissionen an Universitäten oder Hochschulen zu finden.	www.sachsen-anhalt.de
Etwa 70 Einträge verzeichnet zur Zeit die Datenbank Professorinnen in der Physik.	www.physik.org/profin.html
Kontaktaufnahme zu Expertinnen ermöglicht die Liste Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW. Derzeit sind etwa 60 Einträge registriert.	www.netzwerk-frauenforschung.de
Die Datenbank sachverständiger Frauen und Expertinnen aus den Bereichen der Politischen Wissenschaft. Praxis, gehört zu "femina politica e.V." (befindet sich im Aufbau)	www.politologin.de
Die gesamtschweizerische Datenbank ermöglicht es, Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aus Wissenschaft, Praxis und Privatwirtschaft zu finden und zu ihnen Kontakt aufzunehmen.	www.femdat.ch , Geschäftsstelle: F. Scheidegger, Gesellschaftsstr.25, CH-3012 Bern Tel: 031 631 37 01

In eigener Sache: Das Rundbrief-Abonnement

Der Wissenschaftlerinnen-Rundbrief erreicht ein bis zwei Mal pro Semester alle Wissenschaftlerinnen der Freien Universität: 20- bis 30 Seiten stark landet er direkt auf ihrem Schreibtisch. Doch die Nachfrage von anderen FU-Mitgliedern steigt. Deshalb gibt es nun ein Angebot für alle Interessierten: das **Rundbrief-Abonnement**. Wer den Wissenschaftlerinnen-Rundbrief ebenfalls regelmäßig erhalten möchte, der kann ihn in elektronischer Form abonnieren. Eine kurze Mail mit Angabe von Namen, Fach- oder Arbeitsbereich und Mailadresse an frauenbeauftragte@fu-berlin.de reicht und schon liegt der Rundbrief automatisch im elektronischen Postfach.

Margherita-von-Brentano-Preis Ausschreibung 2004

Der Preis wird für besonders hervorragende Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung oder Frauenforschung an der Freien Universität Berlin vergeben. Frauen aller Statusgruppen können vorgeschlagen werden oder sich selbst bewerben.

Der mit 11.000 € dotierte Preis kann auch geteilt werden.

Bewerbungen und Vorschläge müssen bis
Montag, den 15.11.2004, 18.00 Uhr
im Büro der zentralen Frauenbeauftragten vorliegen.

Die Preisvergabe erfolgt durch das Präsidium auf Vorschlag des Zentralen Frauenrates. Nähere Informationen erhalten Sie bei der Frauenbeauftragten Ihres Bereiches oder der zentralen Frauenbeauftragten (030/838-54259) und unter www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte.

Dahlemer Frauensommer **Donnerstag, 17.06.2004**

14.00-... Sommerfest

essen, trinken, lachen, tanzen,
sich austauschen, entspannen,
informieren, sich bilden, Spaß haben

14.00 Frauen im Aufbruch

Die Frauen von Kabul —
Sterne am verbrannten Himmel
Dokumentarfilm von Elke Jonigkeit,
Elisabeth-Selbert-Preis 2003

Fotografien aus Afghanistan
Dr. Michael Pohly, Freie Universität,
Frauen ohne Grenzen e. V.

Hilfe zur Selbsthilfe — Über die
Nachhaltigkeit humanitärer Projekte
Elke Jonigkeit im Gespräch
mit Dr. Michael Pohly

17.00 Abenteurerinnen

Fluchtpunkt Mallorca: Glück und Geld
Sarah Schmidt liest vorab
aus ihrem Roman

Reisen mit Virginia Woolf,
Simone de Beauvoir...
gelesen und gesungen von
der Schauspielerin Christin Marquitan,
der Stimme der jungen Bette Davis,
am Piano Matthias Binner

19.30 GeTanzt

marcáo Flamenco aus Berlin
ain't Rockiges im Coverformat

Veranstalterin:
Zentrale Frauenbeauftragte der FU Berlin

Margherita-von-Brentano-Haus
Otto-von-Simson-Straße 13 – 15, 14195 Berlin
Unkostenbeitrag inkl. Buffet: 10 Euro