Inhalt

Editorial

Das Medizinstudium erfolgreich mit Dr. med. abgeschlossen und nun?

Diese Frage stellen sich bundesweit 3,5% Ärzte und Ärztinnen, die derzeit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Arbeitslosigkeit war lange Zeit für Medizinerinnen und Mediziner kein Thema. Mit wachsender allgemeiner Arbeitslosigkeit und immer knapper werdender Ressourcen werden künftig auch zunehmend mehr Medizinerinnen von Arbeitslosigkeit betroffen sein. Diesem Thema widmet sich nun die vorliegende Ausgabe der **Athene** mit ihrem Leitartikel. An dieser Stelle sei schon darauf hingewiesen, daß das Büro der Frauenbeauftragten eine Broschüre herausgegeben hat, die auf mögliche berufliche Alternativen für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen mit Adressen und Tips hinweist. Das Heft mit dem Titel "Ärztin, Wissenschaftlerin und andere Berufe" ist über das Büro der Frauenbeauftragten zu beziehen. Im Januar 1999 wird bereits eine 2., aktualisierte Auflage erscheinen.

Darüber hinaus werden noch folgende Themen in diesem Heft besprochen:

Besonders interessant für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Bereich ist das Aktionsprogramm **Leonardo da Vinci**, das Berufsbildungsprogramm der Europäischen Union. Was sich dahinter verbirgt, erklärt Jutta Lange in ihrem Beitrag.

Unter dem Titel "Erziehungsurlaub - und dann?" werden einige Tips und Hinweise zum beruflichen Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen der MUL nach dem Erziehungsurlaub gegeben.

Außerdem wird das Beschäftigtenschutzgesetz mit Folgen und Konsequenzen für die Betroffenen vorgestellt.

Desweiteren werden unter der Rubrik **News** neue Themen aus dem Bereich der Frauengesundheitsforschung vorgestellt.

Und nun noch eine kurze Anmerkung in eigener Sache: Wir wissen nicht, ob wir immer alle Interessen der Mitarbeiterinnen der MUL ausreichend abdecken. Deshalb wünschen wir uns Kritik und Anregungen zu neuen oder bisher von uns vernachlässigten Themen. Rufen Sie uns an, mailen, faxen oder schreiben Sie uns Ihre Ideen und Beiträge. Wir freuen uns über jedes feed-back.

Lübeck, im Oktober 1998 — Sabine Voigt

Arbeitsmarktsituation für Mediziner und Medizinerinnen - Analyse und Prognosen

Jedes Jahr erhalten ca. 10.000 Ärzte und Ärztinnen ihre Approbation. Vor dem Hintergrund immer größer werdender Sparzwänge im Gesundheitswesen könnte dies in Zukunft die Arbeitslosenquote von Ärzten und insbesondere Ärztinnen in die Höhe schnellen lassen. Die folgende Analyse, die sich auf Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg beruft, stellt die derzeitige Arbeitsmarktsituation vor.

Entwicklung der Studierendenzahlen

Soll die bundesweite Arbeitsmarktsituation von Ärzten und Ärztinnen beurteilt werden, muß auch die Entwicklung der Zahl der Studierenden und der AbsolventInnen beleuchtet werden.

Daß mittlerweile das Interesse von StudienanfängerInnen am Fach Medizin merklich gesunken ist, ist sicherlich auch auf die bundesweit geführte Diskussion um eine weitere Absenkung der Ausbildungskapazität zurückzuführen. Noch Mitte der 70er Jahre konkurrierten sieben bis neun BewerberInnen um einen Medizinstudienplatz, heute sind es zwei bis vier Kandidaten. Positiv anzumerken sei an dieser Stelle, daß der Frauenanteil bei den Studienanfängern für Medizin von 30% 1975 auf 53% 1995 gestiegen ist.

Inzwischen wird über noch weitergehende Beschränkungen des Zugangs zum Medizinstudium in einer Größenordnung von 20%-30% diskutiert. Angesichts einer durchschnittlichen Studiendauer von sieben Jahren wären spürbare Entlastungen des Arbeitsmarktes im Falle einer weiteren Absenkung zum Wintersemester 1998/99 frühestens für die AbsolventInnenjahrgänge 2004-2006 zu erwarten.

Arbeitslosenquote und Arbeitsmarktsituation

Nach den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit beträgt die Arbeitslosenquote von Ärzten und Ärztinnen 3,5%. Diese Quote ist relativ gering gemessen an der durchschnittlichen Arbeitslosenquote für Akademiker. Das heißt, daß derzeit die Arbeitsmarktsituation noch nicht so dramatisch ist wie vielfach berichtet. Allerdings werden angesichts anstehender Umstrukturierungen im Gesundheitswesen und aufgrund der Tatsache, daß 70%-80% der Krankenhauskosten Personalkosten sind, zukünftige Sparzwänge immer auch mit Stellenstreichungen verbunden sein. Es ist abzusehen, daß verstärkt Ärztinnen von der Arbeitslosigkeit bedroht sein werden. Schon heute sind mehr Ärztinnen als Ärzte von Arbeitslosigkeit betroffen. Derzeit beträgt der Frauenanteil unter den arbeitslosen Assistenzärzten 56%, bei den Fachärzten gar 57%.

Dabei wies der größte Teil der arbeitslosen Fachärzte und -ärztinnen Gebietsbezeichnungen aus den Bereichen der Allgemeinmedizin, der Inneren Medizin, der Kinderheilkunde sowie der Orthopädie und der Frauenheilkunde aus.

Besonders interessant erschien mir die Altersstruktur der arbeitslosen Ärzte und Ärztinnen: zwei Drittel gehörten zur Gruppe der unter 40jährigen. Dies ist sicherlich eine Konsequenz der kurzen Vertragslaufzeiten innerhalb der Weiterbildungsphase, die offensichtlich immer wieder zu Unterbrechungen und damit zur Arbeitslosigkeit führt. Das heißt aber auch ganz konkret, daß die Weiterbildungsphasen dadurch immer länger werden. Dies wiederum führt schließlich zu einem sogenannten Karrierestau. Denn der Zeitraum zur Realisierung des nächsten Karriereschrittes wird immer länger. Dieser „Stau“ setzt sich dann innerhalb der Hierarchie nach unten fort, so daß für Jungärzte und -ärztinnen immer weniger Weiterbildungsstellen frei werden.

Eine genauere Analyse einzelner Fachgebiete ergibt, daß die Arbeitsmarktsituation von Fachrichtung zu Fachrichtung durchaus unterschiedlich zu bewerten ist. So erscheinen, zumindest nach Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit, die Chancen für Orthopäden recht günstig. Hier kommen durchschnittlich 17 BewerberInnen auf eine ausgeschriebene Stelle. Schlechter sieht es für InternistInnen und ChirurgInnen aus, hier kommen auf eine Stelle 27 BewerberInnen. Am geringsten werden die Einstellungschancen für AnästhesistInnen eingeschätzt: hier konkurriert man, rein rechnerisch, mit 178 Mitbewerbern/Mitbewerberinnen.

Von der generellen Talfahrt ausgenommen sind Psychiater und Neurologen. Sie profitieren hauptsächlich von zwei Entwicklungen, die jeweils für eine Nachfragebelebung sorgten: der Etablierung einer gemeindenahen psychiatrischen Versorgung, in erster Linie in den Neuen Bundesländern, sowie der stärkeren Gewichtung psychosomatischer Fragestellungen.

Altersgrenze für Kassenärzte

Am 1. Januar 1998 ist eine Altersgrenze für Kassenärzte eingeführt worden. Danach erlischt die Kassenarztzulassung für alle Kassenärzte, die am 1. Januar 1999 das 68. Lebensjahr vollendet haben und länger als 20 Jahre als Kassenarzt zugelassen sind. In der Gruppe der über 65jährigen niedergelassenen Ärzte befinden sich zu Zeit ca. 5250 Ärztinnen und Ärzte. Diese Entwicklung könnte dazu führen, daß in den kommenden Jahren mehr Fachärzte und -ärztinnen in den Krankenhäusern ihre Niederlassungswünsche realisieren können. Damit würde sich der Arbeitsmarkt für nachrückende Jungärzte und -ärztinnen entspannen.

Beschäftigungsmöglichkeiten für Mediziner/innen im Ausland

Immer mehr MedizinstudentInnen und ÄrztInnen entdecken die Vorteile einer Weiterbildung im Ausland. Möglichkeiten hierzu gibt es in Großbritannien, USA, Dänemark, Norwegen, Frankreich, Schweiz und Südafrika.

Dänemark und Norwegen

Während in Deutschland 1997 ca. 10.000 MedizinerInnen auf Stellensuche waren, fehlten in Dänemark ca. 400 MedizinerInnen. Ähnlich sieht es in Norwegen aus, wo zur Zeit 800 ÄrztInnen benötigt werden. Die Vermittlung dieser freien Stellen werden vom Marburger Bund und der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in Frankfurt a. M. unterstützt und organisiert.

Der Grund für den akuten Ärztemangel in Norwegen liegt möglicherweise an den strengen Zulassungsbestimmungen. Haben einheimische Bewerber/innen die Hürden der Zulassung erfolgreich bewältigt, drängen sie meist im Anschluß ihres Studiums in die Großstädte, so daß vor allem in den ländlichen Regionen ein großer Mangel an ärztlicher Versorgung herrscht.

Großbritannien

Als Alternative zu langen Wartezeiten auf Weiterbildungsstellen hierzulande boten sich in den letzten Jahren besonders in Großbritannien gute Chancen für den Berufseinstiegs. Allerdings ist die Nachfrage nach deutschen Medizinern/innen nach den jüngsten Analysen der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung deutlich zurückgegangen. Das liegt sicherlich daran, daß in Großbritannien nunmehr die Zahl der zugelassenen Medizinstudierenden erhöht worden ist.

USA

Bevor eine klinische Tätigkeit in den USA möglich ist, müssen einige Hürden genommen werden. Denn außer den bisher verlangten Prüfungen „STEP 1“ (Prüfung der vorklinischen Kenntnisse) und „STEP 2“ (Prüfung der klinischen Kenntnisse) des USMLE (United States Medical Licensing Examination sowie den ECFMG - Englisch - Test kommt seit 1.Juli 1998 noch der CSA (Clinical Skills Assessment - Test) hinzu. Dieser Test ist eine weitere praktische-klinische Prüfung, die auch von approbierten deutschen MedizinerInnen absolviert werden muß. Diese CSA-Prüfung findet ausschließlich in einem Testzentrum im US-Staat Philadelphia statt. Bewerbungen können ab 1. März 1998 eingereicht werden. Teilnahmeberechtigt sind approbierte Ärzte und Ärztinnen, AIP sowie Medizinstudierende im letzten Studienjahr.

Südafrika

Seit 1996 unterstützt die Bundesrepublik Südafrika beim Aufbau und der Reform des Gesundheitswesens. Besondere Berücksichtigung findet hierbei der Aufbau der Krankenhausversorgung in ländlichen Gebieten. Seit Ende 1996 organisiert das Centrum für Internationale Migration und Entwicklung (CIM) in Frankfurt a. M. in diesem Zusammenhang das Programm „Ärzte für Südafrika“. Das CIM bereitet die deutschen Ärzte und Ärztinnen auch auf die dortige Tätigkeit vor. Die Vorauswahl der Bewerber und Bewerberinnen durch die CIM wird ergänzt durch eine klinische Prüfung, die durch Vertreter der südafrikanischen Ärztekammer abgenommen wird. Vor der Ausreise erhalten die Ärzte und Ärztinnen die Möglichkeit einer vierwöchigen Vorbereitung in Deutschland, die durch eine ebenfalls vierwöchige „orientation period“ in Südafrika ergänzt wird.

Derzeit sucht das CIM 25 Ärzte und Ärztinnen bis zum Alter von 35 Jahren, die an einer Tätigkeit interessiert sind. Voraussetzung ist, daß eine mindestens zweieinhalbjährige Berufserfahrung nach der Approbation und jeweils eine mindestens halbjährige klinische Erfahrung in drei der folgenden Fachgebiete nachgewiesen werden kann: Innere Medizin, Chirurgie, Pädiatrie, Gynäkologie und Geburtshilfe sowie Anästhesie. Die Dauer der Tätigkeit ist zunächst auf zwei bis drei Jahre begrenzt.

Kontakt

CIM (Centrum für Internationale Migration und Entwicklung)
Frau Raab, Barkhausstr. 16, 60325 Frankfurt a. M.
Tel.: 069/71 91 21-56
Fax: 069/71 91 21-19

Chancen in Europa: Das Aktionsprogramm Leonardo da Vinci

Jutta Lange

Einleitung

Wir stehen gegenwärtig am Anfang einer neuen Kulturform, die bis vor kurzem noch als Informationsgesellschaft, inzwischen jedoch als Wissensgesellschaft bezeichnet wird.

Wissen wird neben materiellen Ressourcen und Kapital zunehmend zu einem wertschöpfenden Potential für den wirtschaftlichen Erfolg und den sozialen Reichtum einer Gesellschaft. Die Entwicklung neuen Wissens, die Verbesserung des vorliegenden Wissens und die Verteilung von Wissen an die richtigen Stellen in der richtigen Form hat sich zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil entwickelt. Wissensproduktion, Wissensbearbeitung und Wissensdistribution wird eine zunehmend wichtigere Grundlage für die Entwicklung neuer und für die Verbesserung vorliegender Produkte und Dienstleistungen. Der Umgang mit Wissen erfordert dabei organisatorische, technische sowie pädagogische Kenntnisse und Kompetenzen. Der soeben kurz beschriebene Umbruch der Kulturform hat weitreichende Auswirkungen für Privatpersonen und für die Arbeitswelt.

Organisationen und Unternehmen befinden sich in erheblichen Veränderungsprozessen. Diese Veränderungsprozesse erleben wir zur Zeit auch in unseren Krankenhäusern. Flachere Hierarchien, Dezentralisierung, größere Selbständigkeit, Kooperation und Teamwork in Netzstrukturen bis hin zu lernenden Organisationen sind nur einige Stichwörter. Auf unseren Krankenstationen und in der Verwaltung wird das Zusammenspiel von Informationstechnik, Organisation und MitarbeiterInnenqualifikation besonders deutlich. Innerhalb nur weniger Jahre hat sich die Arbeitswelt in unseren Krankenhäusern komplett gewandelt.

Die Forderung, daß Organisationen sich zu lernenden Organisationen entwickeln müssen, ist ein Gebot der Stunde, das in den nächsten Jahrzehnten mit Sicherheit Geltung haben wird. Denn die durch die Globalisierung bedingte weltweite Konkurrenz zwingt zu verstärkter Innovation und Flexibilität. Das erfordert eine permanente Qualifikation aller Führungskräfte und MitarbeiterInnen, sowie die ständige Überprüfung der vorliegenden Organisations- und Arbeitsablaufstrukturen.

Personalentwicklung als ein Instrument der Organisationsentwicklung sollte sich in der heutigen Zeit aber nicht nur auf den engen Rahmen der eigenen Organisation beschränken, sondern wir sollten damit beginnen die europäische Dimension in unseren Personalentwicklungskonzepten mit zu integrieren. Dieses ist ein hoher Anspruch in Zeiten knapper Ressourcen. Welche Möglichkeiten finanzieller Unterstützung die Europäische Union schon heute einräumt und wie diese Möglichkeiten von uns genutzt werden können, soll Inhalt des folgenden Beitrags sein.

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben sich schon seit längerer Zeit zu einer engeren Zusammenarbeit bei der Entwicklung der Politik im Bereich der Lehre und der Berufsbildung verpflichtet. Grund für diesen dynamischen Prozeß europaweiter Zusammenarbeit ist die feste von allen geteilte Überzeugung, daß die Völker Europas sich nur durch enge Zusammenarbeit das Wissen und die Erfahrungen aneignen können, die es Ihnen ermöglichen werden, einer Zukunft zu begegnen, die durch tiefgreifende soziale, technische und wirtschaftliche Veränderungen gekennzeichnet ist. Die Herausforderung liegt in der effizienten Handhabung dieses Wandels.

Aus den vorangegangenen Ausführungen geht hervor, daß man in Europa das allgemeine Qualifikationsniveau der einzelnen und der gesamten Erwerbsbevölkerung anheben muß, um der Herausforderung des Wandels begegnen zu können.

Die Mitgliedstaaten der europäischen Union und andere Organisationen, die mit der Berufsaus-, -fort- und -weiterbildung befaßt sind, haben bereits begonnen, ihre Berufsbildungspolitik so zu überarbeiten, daß sie dieser Herausforderung gerecht werden können. Es bleibt jedoch noch viel zu tun.

In diesem Zusammenhang hat die Europäische Union ein Aktionsprogramm verabschiedet, welches zur Verbesserung der Qualität und der Innovationskapazität der Berufsbildung in Europa beitragen soll. Dieses Aktionsprogramm wurde nach dem Naturwissenschaftler und Maler **Leonardo da Vinci** benannt.

Das Aktionsprogramm “Leonardo da Vinci”

Ziel:

Das Aktionsprogramm “Leonardo da Vinci” ist das Berufsbildungsprogramm der Europäischen Union. Das Programm hat das Ziel, die Qualität der Berufsbildungspraxis in den europäischen Mitgliedstaaten zu fördern und dadurch zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme beizutragen. Seine Absicht ist, durch die Förderung der Qualität der Berufsbildungssysteme und ihrer Innovationskapazität, das 21. Jahrhundert, bezogen auf die Qualifikation der Erwerbstätigen, vorzubereiten. Es geht darum, der Berufsbildung zu helfen, Berufe von morgen zu konzipieren, Entwicklungen zu antizipieren, sowie neue Wege und Methoden bekanntzumachen, zu entwickeln und zu erproben.

Am Ende der 80iger Jahre waren mehrere Berufsbildungsprogramme vom Ministerrat der Europäischen Union verabschiedet worden, jedes mit einem genau definierten Ziel. Das Berufsbildungsprogramm “Petra” war zuständig für die berufliche Erstausbildung, “Force” war verantwortlich für die berufliche Weiterbildung, “Comett” war autorisiert für die Zusammenarbeit von Hochschule und Wirtschaft und “Eurotecnet” war befugt für die Förderung von Qualifikation im Zusammenhang mit technologischer Innovation.

LEONARDO faßt die früheren Einzelprogramme COMETT, EUROTECNET, FORCE, PETRA und Teile von LINGUA neu zusammen und stellt damit ab, auf die enge Verknüpfung der bisher getrennten einzelnen Berufsbildungsbereiche. Berufsbildung im Sinne des Programms bringt alle Formen berufsqualifizierender Bildung in Zusammenhang eines umfassenden und andauernden Lernens.

LEONARDO ist ein Aktionsprogramm, das die Besonderheiten der Berufsbildungssysteme jedes Mitgliedstaates respektiert. In der Tat geht es nicht darum, Diplome oder Berufsbildungsmaßnahmen zu harmonisieren. Das Ziel besteht vielmehr darin, die Projekte zu fördern, die geeignet sind, Qualität und Innovation im Bereich der Berufsbildung in Europa zu verbessern. LEONARDO muß zu einem Mehrwert für die nationalen Berufsbildungssysteme beitragen. Das Programm zielt außerdem darauf ab, die europäische Dimension der Berufsbildung zu fördern.

Eine der zentralen Ideen LEONARDO`s ist die des "lebenslangen Lernens". Die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung dürfen keine isolierten Abschnitte der Entwicklung des Individuums darstellen. Sie müssen in einer allgemeinen Konzeption der Berufsbildung als permanentem Prozeß verschmelzen.

Laufzeit

Das Aktionsprogramm "LEONARDO da Vinci" ist am 06. Dezember 1994 unter der Deutschen EU Präsidentschaft durch den Ministerrat der Europäischen Union beschlossen worden; offizieller Programmbeginn war der 1. Januar 1995, das Programm wird am 31.12.1999 enden. Ein Nachfolgeprogramm befindet sich zur Zeit in Vorbereitung. Für die Durchführung des Programms steht ein Budget von ca. 670 Millionen ECU zur Verfügung.

Was wird gefördert?

Für folgende transnationale Aktionen können Anträge gestellt werden:

- Pilot- und Multiplikatorprojekte im Bereich der beruflichen Bildung, deren Ergebnisse zur Weiterentwicklung bzw. Verbesserung der beruflichen Bildungssysteme bzw. -praxis beitragen,
- Erhebungen und Analysen zum Ausbau der Kenntnisse im Bereich der beruflichen Bildung,
- Vermittlungs- und Austauschprojekte, durch die berufliche Qualifikationen und Vermittlungschancen von Berufsschüler/innen, Auszubildenden, jungen Arbeitnehmer/innen, Hochschüler/-innen sowie von Bildungspersonal verbessert werden können.

Wer ist antragsberechtigt?

Antragsberechtigt sind alle Institutionen der beruflichen Bildung auf allen Ebenen, jedoch keine Privatpersonen.

Welche Länder sind beteiligt?

Außer den 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union steht die Beteiligung am Programm gleichberechtigt den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (ERW) offen. Seit September 1997 sind auch die zwei mittel- und osteuropäischen Staaten Ungarn und Rumänien direkt am Programm beteiligt, d.h. Einrichtungen aus diesen zwei Ländern sind nachträglich als gleichberechtigte Antragsteller anerkannt worden.

Somit sind transnationale Vorhaben uneingeschränkt mit Partnern aus folgenden Staaten möglich: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Lichtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Rumänien, Portugal, Schweden, Spanien, Ungarn.

Die schrittweise Beteiligung weiterer Staaten ist für 1998 in Vorbereitung. Es handelt sich dabei um: Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Zypern.

Die erforderlichen Sondervereinbarungen sind derzeit (Stand September 1997) für diese Staaten noch nicht in Kraft. Daher müssen die Bedingungen für die Beteiligung von Partnern aus diesen Staaten in jedem Einzelfall geprüft werden.

Verantwortlichkeit für die Programmdurchführung

Auf europäischer Ebene ist für das Programm und die Programmdurchführung die Europäische Kommission, Generaldirektion XXII verantwortlich.

Für die Umsetzung des Programms auf einzelstaatlicher Ebene wurden in den Mitgliedstaaten nationale Koordinierungsstellen eingerichtet. Zu ihren Aufgaben gehören die Information der Öffentlichkeit, die Beratung potentieller Antragsteller, die Bewertung der Anträge und die Vorbereitung der Projektauswahl sowie die Begleitung und Evaluation der Projekte und die Unterstützung der Projekte bei der Verbreitung von Erfahrungen und Ergebnissen.

In Deutschland ist das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) politisch verantwortlich für das Programm und die Programmdurchführung.

Darüber hinaus wurde in Deutschland eine Gesamtkoordinierungsstelle notwendig. Das Bundesinstitut für Berufsbildung mit seinem Sitz in Berlin ist für die Gesamtkoordinierung verantwortlich.

Förderungsbedingungen und übergreifende Qualitätskriterien

Gefördert werden ausschließlich transnationale Aktionen, die zur Innovation der Berufsbildung in Europa beitragen. Für Pilot- und Multiplikatorprojekte sowie Erhebungen und Analysen wird die Beteiligung von mindestens drei Partnern aus mindestens drei teilnehmenden Staaten vorausgesetzt. Lediglich bei Maßnahmen im Fremdsprachenbereich können auch Aktionen mit Partnern aus zwei teilnehmenden Staaten gefördert werden.

Für die Beurteilung von Anträgen durch die LEONARDO Koordinierungsstelle BIBB gelten neben den allgemeinen formalen Kriterien folgende generelle Qualitätskriterien:

Innovativer Gehalt

Während in Pilotprojekten etwas Neues entwickelt werden soll, tragen Multiplikatorprojekte zur Verbreitung von Innovation bei. Ein Antrag sollte deutlich machen, wie das vorgeschlagene Projekt die gängige Berufsbildungspraxis (Inhalte , Methoden, Medien) verbessert, das Berufsbildungsangebot erweitert oder die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Maßnahmen sollten sich nicht darauf beschränken, z.B. nur bereits vorhandene Lehrmaterialien umzugestalten, z.B. zu einer CD-ROM. Vielmehr muß an bereits erreichten Entwicklungs- und Qualifikationsstandards angeknüpft werden. Der Nutzen für die Berufsbildung muß deutlich werden.

Transnationaler Charakter

Pilotprojekte sind als gemeinsame Vorhaben von mindestens drei beteiligten Ländern zu konzipieren. Es genügt nicht, daß der Antragsteller ein nationales Vorhaben mit einigen europäischen “Satelliten” versieht. Vielmehr muß erkennbar sein, daß jeder Partner einen substanziellen eigenen Beitrag zu dem gemeinsamen Projekt leistet; seine speziellen Aufgaben sind in einem Arbeitsplan darzustellen. Das Engagement jedes Partners drückt sich auch in der Zuweisung eines deutlichen Anteils am Gemeinschaftszuschuß und in entsprechenden nationalen Eigenmitteln aus. Diese Angaben müssen im Finanzierungsplan enthalten sein.

Akteursvielfalt

Anträge sollten von Partnerschaften getragen sein, die unterschiedliche Arten von Verantwortlichen in der Berufsbildung umfassen. Bei gleicher Qualität der Anträge werden diejenigen bevorzugt, die eine starke Beteiligung von Unternehmen, vor allem kleinere und mittlere Unternehmen bzw. eine aktive Einbindung der Sozialpartner aufweisen (vor allem im Hinblick auf die Veränderung der Arbeitsorganisation). Gewünscht wird auch die Mitwirkung von öffentlichen Stellen, z.B. von lokalen Einrichtungen zur Förderung der regionalen Entwicklung.

Verbreitung und Transfer

Die Projekte sollen als Innovationsträger nicht nur während der Förderdauer und nicht nur für sich arbeiten. Sie nehmen ihren Platz im Programm stellvertretend für andere ein. Was sie entwickeln, soll bereits während der Laufzeit innerhalb der europäischen und nationalen Berufsbildungslandschaft bekanntgemacht werden und wird als Verbreitung bzw. Dissemination umschrieben. Transfer bezeichnet ergänzend hierzu die Übertragung der Projektergebnisse in die Berufsbildungspolitik und -praxis, z.B. in der geregelten Aus- und Fortbildung, und zielt auf eine anhaltende Wirkung ab. Die Ergebnisse sollen letztlich sowohl im europäischen, als auch im nationalen bzw. regionalen Zusammenhang zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung beitragen. Projekte sind daher so zu konzipieren, daß ihre Produkte auch außerhalb der Partnerschaft zugänglich sind und in ähnlich gelagerten Anwendungszusammenhängen eingesetzt werden können. Die Projekte müssen Ihre Strategien hierzu im Antrag deutlich machen.

Finanzielle Regelungen für Pilot- und Multiplikatorprojekte

In jedem Projektantrag muß ein geplantes Gesamtbudget aufgestellt werden. Dieses Budget setzt sich zusammen aus dem beantragten Zuschuß und der gemeinsamen Kofinanzierung durch die Projektpartner. Im folgenden ist der Maximalbetrag für die gemeinschaftliche finanzielle Unterstützung dieser Projekttypen angegeben. Es ist dabei zu beachten, daß die von der Kommission gewährten Zuschüsse im allgemeinen unterhalb der beantragten Zuschußhöhe liegen. Es kann daher zu erheblichen Abweichungen vom beantragten Zuschuß kommen. Zudem soll daran erinnert werden, daß es sich bei der Fördersumme durch die Gemeinschaft um einen Zuschuß zu den Gesamtkosten des Projekts handelt. Für alle Zuschüsse gilt:

Maximum pro Durchführungsjahr	100.000,- ECU (für die gesamte Partnerschaft)
Maximale Übernahme	75% der Kosten
Maximale Laufzeit	3 Jahre bei Pilotprojekten 2 Jahre bei Multiplikatorprojekten

Zuschußfähige Kosten

Darunter fallen alle tatsächlichen Kosten, die während der Laufzeit des Vertrages von der Partnerschaft getragen werden und die erforderlich sind für die Durchführung der im Vertrag festgelegten Aufgaben. dazu können gehören:

- Personalkosten
- Gemeinkosten (maximal 10% der Gesamtkosten des Projekts)
- Reise- und Aufenthaltskosten
- Kosten für die Vergabe von Unterverträgen
- Honorar der Ausbilder
- weitere zusätzliche bzw. unvorhergesehene Kosten, die zu keiner der o.g. Kategorien gehören und die in Abstimmung mit der Kommision für die ordnungsgemäße Durchführung der vertraglich vereinbarten Ausgaben als erforderlich erachtet wurden,
- Datenverarbeitungsanlagen und audiovisuelle Ausstattung (ausnahmsweise unter Angabe besonderer Gründe)

Dokumentation und Evaluation

Über das Aktionsprogramm **Leonardo da Vinci** wird nach Ablauf eines jeden Jahres ein Kompendium verfaßt. In diesem zusammenfassenden Abschlußbericht sind sämtliche Projekte des Aktionsprogramms in Kurzform beschrieben. Von den Jahren 1995 und 1996 liegt ein Kompendium vor. Der Abschlußbericht über das Jahr 1997 ist noch nicht veröffentlicht.

In der Ausschreibungsrunde 1996 zum Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci wurden 278 Anträge für Pilotprojekte und Erhebungen und Analysen von deutschen Antragstellern eingereicht. Von diesen Anträgen wurden insgesamt 84 von der europäischen Kommission bewilligt. Die Gesamtfördersumme für diese Projekte unter deutscher Leitung beträgt über 20 Millionen ECU.

Die Zahl der geförderten Pilot- und Multiplikatorprojekte sowie Forschungsprojekte in Deutschland schlüsselte sich im Jahr 1996 wie folgt auf:

Weiterbildung	34	Projekte
Ausbildung	18	Projekte
Hochschule/Wirtschaft	14	Projekte
Fremdsprachen	12	Projekte
Berufsberatung	2	Projekte
Erhebungen und Analysen	4	Projekte

Von den 84 bewilligten deutschen Anträgen, möchte ich im folgenden einige Projekte exemplarisch vorstellen, um einen Eindruck über die Themen zu vermitteln:

- Transnationale Standards in der Elektrotechnik
- Europäische Ausbilderqualifikation
- Schlüsselqualifikationen
- Qualitätsmanagement - Meß- und Prüftechniken
- Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramm für einen europäischen Baumpfleger
- Ver- und Entsorger - Vorbereitung eines europäischen Berufsbildes
- Europäische Umweltbeauftragte - im Betrieb

Nach meinem bisherigen Kenntnisstand hat sich bisher noch niemand aus dem Bereich der Krankenpflege an einem Leonardo Projekt beteiligt. Auch die Medizinische Universität zu Lübeck hat bisher noch nicht an einem Leonardo Projekt mitgewirkt. Aufmerksam wurden wir auf das Aktionsprogramm **Leonardo da Vinci** durch unsere Finnischen Partner aus Kotka, mit denen wir einen regen Kontakt und Austausch pflegen. Finnland ist seit 01.01.1997 Mitglied in der Europäischen Union und von Beginn an bereits bestens informiert über das Aktionsprogramm **Leonardo da Vinci**.

An dieser Stelle wirft sich die Frage auf, warum aus dem Bereich der Krankenpflege in gesamt Deutschland sowenig Interesse und Kenntnis an dem europäischen Berufsbildungsprogramm vorhanden ist. Sind wir zu sehr mit unseren eigenen organisationsinternen Problemen beschäftigt, um unseren Blick auf Europa zu richten? Können wir es uns eigentlich noch leisten in der heutigen Zeit , die Möglichkeiten die Europa uns heute schon bietet zu ignorieren? Ich denke die Frage beantwortet sich von selbst.

Wie ein aktives Mitwirken am Aktionsprogramm Leonardo da Vinci aussehen könnte und mit welchen Themen wir an diesem Aktionsprogramm teilnehmen könnten, möchte ich abschließend in einem Schaubild kurz auflisten:

- Vision - Mögliche Projektthemen aus dem Bereich der Krankenpflege

- Transnationale Standards in der Krankenpflege
- Europäische Ausbilderqualifikation
- Schlüsselqualifikationen
- Qualitätsmanagement in der Krankenpflege
- Aus- und Weiterbildungsprogramm für eine europäische Krankenschwester
- Europäische Gesundheitsbeauftragte in Betrieben

Beiträge

Struktur des Berliner Reformstudiengangs Medizin

Ausgangspunkt des Berliner Reformstudiengangs war der UNiMUT-Streik der Berliner Studierenden im Wintersemester 1988/89. Diese Bewegung, die alle Fachbereiche umfaßte, wollte auf die strukturellen und inhaltlichen Defizite der universitären Ausbildung aufmerksam machen. Ausgehend von einer grundlegenden Kritik am traditionellen Medizinstudium und einer Orientierung an den positiven Erfahrungen etablierter ausländischer Reformuniversitäten entwickelten Studierende der Medizin die Idee eines alternativen Studiengangs. In dessen Mittelpunkt sollte ein praxisbezogenes Studium stehen, in dem theoretische und praktische Inhalte fachübergreifend angeboten und die Eigeninitiative der Studierenden gefördert werden sollte. Mit dieser Zielsetzung, die sich mit den heute vorliegenden Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Sachverständigengruppe im Bundesministerium für Gesundheit deckt, sollte auch in Deutschland eine Medizinerausbildung institutionalisiert werden, die den internationalen Bestrebungen zur Verbesserung dieser Ausbildung entsprach. Es gelang mit Unterstützung des Dekans des Fachbereichs Universitätsklinikum Rudolf Virchow eine Arbeitsgruppe Reformstudiengang Medizin einzurichten, die in Zusammenarbeit mit Vertretern aus Grundlagenmedizin und klinischen Fachgebieten die detaillierte Ausgestaltung des Curriculums in Angriff nahm.

Aufgrund des grundsätzlich neuen Charakters des Berliner Reformstudiengangs Medizin ist seine Einführung zunächst als Pilotprojekt mit 63 Studierenden pro Jahr geplant. Er soll in Zusammenarbeit mit dem Institut für Medizinische Statistik an der Freien Universität Berlin von einer kontinuierlichen externen Evaluation begleitet werden.

Ausbildungsziele

Ausbildungsziel ist die Ärztin bzw. der Arzt, die/der befähigt ist, zur Erhaltung oder Wiederherstellung von Gesundheit und Wohlbefinden auf individueller und gesellschaftlicher Ebene beizutragen. Sie sollen sowohl zu einer fachspezifischen Weiterbildung wie auch zu einer Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Institution befähigt sein. Nach Abschluß des Studiums müssen sie daher:

- über ausreichende medizinische Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verfügen;
- ärztliche Entscheidungen unter Einbeziehung ethischer, wirtschaftlicher und ökologischer Aspekte treffen können;
- in der Lage sein, die eigene Kompetenz einzuschätzen und im Team zu arbeiten;
- in der Lage sein, Wissen und Fertigkeiten an Patienten, deren Angehörige und medizinisches Fachpersonal zu vermitteln;
- bereit sein, sich auch nach dem Studium in eigener Verantwortung fortzubilden;

- befähigt sein, wissenschaftlich zu denken und zu arbeiten.

Im Unterschied zum traditionellen Studiengang ist die Trennung zwischen Vorklinik und Klinik aufgehoben. Anhand konkreter Problemstellungen werden die natur- und geisteswissenschaftlichen Grundlagen vom Beginn des Studiums an zusammen mit den klinisch relevanten Inhalten vermittelt. Der erste Studienabschnitt (1. - 5. Semester) orientiert sich dabei weitgehend an Organen bzw. Organsystemen und beinhaltet wöchentliche Hospitationen in einer ärztlichen Praxis. Der zweite Studienabschnitt (6. - 10. Semester) ist nach Lebensabschnitten gegliedert und umfaßt mehrwöchige Blockpraktika in klinischen Fachgebieten. Im Anschluß daran ist wie bisher das Praktische vorgesehen. Die zentrale Lehr- und Lernmethode im Reformstudiengang stellt das Problemorientierte Lernen (POL) dar. In einer Kleingruppe, die von Dozenten geleitet wird, erarbeiten die Studierenden anhand von theoretischen oder praktischen Fallbeispielen die Lernziele. Diese Arbeit wird begleitet durch die fächerübergreifende Darstellung medizinischer Inhalte, die in den folgenden Seminaren und Praktika angeboten werden: "Klinisch-theoretische Grundlagen 1", "Klinisch-theoretische Grundlagen 2", "Untersuchung, Diagnostik, Akutmaßnahmen".

Die Inhalte werden dabei nicht wie im traditionellen Studiengang in aufeinanderfolgenden Semestern fachgetrennt dargeboten, sondern kehren in Form einer Lehr- und Lernspirale mit zunehmender Komplexität im gesamten Studienverlauf immer wieder.

Wöchentliche Seminare bzw. Übungen zu den Themenbereichen "Gesundheitswissenschaften", "Grundlagen ärztlichen Denkens und Handelns", "Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens" und "Interaktion" sowie ein integriertes Studium generale sollen die Studierenden befähigen, medizinische Inhalte in Zusammenhang mit psychosozialen Aspekten zu stellen und kommunikative Kompetenzen zu erwerben. Die Studierenden haben außerdem die Möglichkeit, Wissen und Erfahrungen aus Gebieten eigener Wahl im Rahmen von Wahlpflichtpraktika zu vertiefen.

Prüfungen

Aufgrund der im Gegensatz um traditionellen Studiengang grundlegend anderen Studienstruktur ist eine Änderung im Prüfungsablauf notwendig. Dies betrifft nicht nur die Prüfungsinhalte, sondern auch die Prüfungsform. Multiple-Choice-Fragen, die überwiegend passives kognitives Wissen prüfen, treten im Reformstudiengang gegenüber der Prüfung von anwendungsbezogenem Wissen und der Fähigkeit, komplexe Fragestellungen zu beantworten in den Hintergrund. Dafür kommen die praxisorientierten "Objective Structured Clincal Examinations" (OSCE) und "Modified Essay Questions" (MEQ) zur Anwendung. Diese Prüfungsformen sind nach jedem Semester als Semesterabschlußprüfungen vorgesehen. Studierende des Reformstudiengangs Medizin sollen dann das Studium mit dem letzten Abschnitt der geplanten ärztlichen Prüfung der nächsten Approbationsordnungsnovelle nach dem 12. Semester abschließen.

Gesetzliche Voraussetzungen

Das Curriculum des Berliner Reformstudiengangs Medizin liegt umsetzungsfähig vor. Der Zeitpunkt des Studienbeginns hängt jedoch von der Schaffung gesetzlicher Grundlagen ab. Soweit absehbar, sollen diese im Rahmen der Neuordnung des Medizinstudiums vom Bundesministerium für Gesundheit und vom Bundesrat als Modellstudiengangsklausel 1998 geschaffen werden. Unter der weiteren Voraussetzung, daß die Finanzierung des Reformstudiengangs gewährleistet wird, kann der Reformstudiengang im Oktober 1998 beginnen.

Kontakt

Reformstudiengang Medizin
Charité Universitätsklinikum
Medizinische Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin

Tel:	030/450-76112
Fax:	030/450-76912
Internet:	http://www.ukrv.de/rv/reform/
e-mail:	refmed@ukrv.de

Erziehungsurlaub und dann?

Derzeit nehmen 80% aller Frauen im Anschluß an den Mutterschutz Erziehungsurlaub. Väter nehmen die Möglichkeit des Erziehungsurlaubs kaum wahr, obwohl die Zahl der Männer, die sich in den letzten Jahren für einen Erziehungsurlaub entschieden haben, zwar sehr langsam aber stetig steigt. So betrifft das Problem des beruflichen Wiedereinstiegs heute hauptsächlich Frauen. Doch der berufliche Wiedereinstieg muß nicht zum Problem werden. Einige Tips sollen im folgenden Beitrag mithelfen, die Rückkehr zum Arbeitsplatz für alle Beteiligten zu erleichtern.

- Steht für Sie von Anfang fest, daß Sie nach dem Erziehungsurlaub wieder arbeiten möchten, sollten Sie dies sowohl gegenüber Ihren Kollegen und Kolleginnen als auch Ihrem Arbeitgeber deutlich machen. Dies beginnt mit dem Verschicken einer **Geburtsanzeige**, in der Sie beispielsweise bereits ankündigend erwähnen, daß Sie sich auf eine erneute Zusammenarbeit in Zukunft freuen.
- Ein **regelmäßiger Kontakt** sollte auch während des Erziehungsurlaubs mit den Kollegen und Kolleginnen gehalten werden. Dies können monatliche Telephonate sein, in denen Sie sich die wichtigsten Veränderungen innerhalb der Klinik oder des Institutes erzählen lassen. Auf diese Weise erfahren Sie auch anstehende Umstrukturierungen einer Abteilung, die für Ihren eigenen Arbeitsplatz nicht unwichtig sein könnten.
- Auch sollten Sie Kontakt zu Ihrer **Vertretung** aufnehmen und ihr Ihre Hilfe anbieten. Es ist in jedem Falle taktisch unklug, in ihr eine Rivalin oder Konkurrentin zu sehen. Eine kollegiale Kooperation ist immer auch ein Zeichen Ihrer sozialen Kompetenz.
- Außerdem sollten Sie sich um das Fortbildungsverzeichnis der Innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung bemühen. Über eine **Fortbildung** wirken Sie dem Vorurteil entgegen, kein Interesse mehr an einer persönlichen beruflichen Weiterentwicklung zu haben. Darüber hinaus bietet eine Fortbildung die Möglichkeit, Kollegen und Kolleginnen wiederzusehen.
- Ein **Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten** sollte unbedingt rechtzeitig verabredet werden. Damit signalisieren Sie zum einen, daß Sie trotz Erziehungsurlaub noch da sind, und zum anderen, daß Sie auch weiterhin an Ihrem Job interessiert sind. Möglicherweise können in diesem Gespräch bereits Wiedereinstiegsmodalitäten geklärt werden.

Auf den ersten Blick scheinen diese Aktivitäten sehr aufwendig. Doch über einen längeren Zeitraum verteilt, ist es durchaus organisatorisch zu bewältigen. Und in der Regel lohnt sich dieser Aufwand: Sie bleiben auf dem Laufenden und verschwinden nicht völlig aus dem Gesichtskreis Ihrer Kollegen und Kolleginnen. Und unter diesen Vorzeichen funktioniert Rückkehr an den Arbeitsplatz häufig reibungsloser.

Der Kampf um einen Kindergartenplatz

In Zeiten, in denen von Arbeitnehmern/innen immer mehr Mobilität und Flexibiltät gefordert wird, scheint die Zeit im Kindergarten stehen geblieben zu sein. Die Ursache hierfür liegt sicherlich in den immer knapper werdenden finanziellen Mitteln der städtischen Einrichtungen. So können die wenigsten Kindergärten flexible Öffnungszeiten anbieten, so daß für viele Frauen, die keinen Kindergartenplatz im Betriebskindergarten der MUL oder im Kiks bekommen konnten, die Kinderbetreuung ein echtes Problem darstellt. Dieses Problem verstärkt sich in dem Moment, wo der Vater des Kindes, aus welchen Gründen auch immer, nicht zur Entlastung bei der Kindererziehung und -betreuung zur Verfügung steht. An dieser Stelle könnte eine Tagesmutter die Lösung des Problems sein. Allerdings ist eine Tagesmutter in der Regel teurer als ein Kindergartenplatz. Unter Umständen können die Kosten dafür vom Jugendamt ganz oder teilweise übernommen werden. Dazu muß „die Notwendigkeit dieser Betreuung“, wie es so schön in der Amtssprache heißt, festgestellt werden.

Es gibt ganz unterschiedliche Arten der Tagespflege.

Dazu gehören:

- Tagespflegefamilien, die ein bis drei Kinder aufnehmen;
- Tagesgroßfamilien, die vier bis fünf Kinder aufnehmen;
- Kurzzeitpflege über einen begrenzten Zeitraum, zum Beispiel während der Ferienzeit einer Kinderkrippe oder eines Kindergartens;
- Betreuung durch eine Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern.

Da dies eine Betreuungsform ist, die unter Privatleuten vereinbart wird, ist die Information und Beratung darüber um so wichtiger. Mit der Pflegeperson sollten etwa versicherungsrechtliche Fragen, Kosten und Urlaubsregelungen geklärt werden. Muster für Betreuungsverträge erhalten Sie bei dem

Tagemütter-Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege e.V.
Breite Str. 2
40670 Meerbusch
Tel. 02159/1377

Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten erhalten Sie beim

Jugendamt der Hansestadt Lübeck	Sprechzeiten: Mo und Fr. 8.30-10.00 Uhr
Fischstr. 2-6	Do 14.00-17.00 Uhr
23552 Lübeck	Tel.: (0451) 122 51 34

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - (k)ein Kavaliersdelikt?

Was heißt eigentlich sexuelle Belästigung?

Es beschreibt das Verhalten eines Menschen gegenüber eines anderen, das durch die betroffene Person als unerwünscht empfunden wird und durch das die Person herabgewürdigt wird. Hierzu gehören beispielsweise körperliche Berührungen oder gar Übergriffe, anzügliche Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, was auch abwertende Kommentare zur Figur umfaßt, Vorzeigen pornographischer Bilder und indirekte sowie direkte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Dieses Verhalten wiegt besonders schwer, wenn Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt werden.

Sicherlich sind individuelle Wahrnehmungen über das, was als belästigend empfunden wird, von Person zu Person unterschiedlich. Dennoch wissen Frauen in der Regel sehr genau zu differenzieren, welche Bemerkungen und Berührungen freundschaftlich bzw. kollegial gemeint sind und welche Verhaltensweise sie als belästigend und herabwürdigend empfinden.

Wenn es um das Thema der sexuellen Belästigung geht, wird immer wieder die Meinung laut, daß so etwas bei uns nicht passiert oder wenn es passiert, daß das doch nur Ausnahmen sind. Nach einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist diese Behauptung leider ein Irrtum. Danach gaben 72% aller befragten Frauen an, an ihrem Arbeitsplatz Situationen erlebt zu haben, die als sexuelle Belästigung einzustufen sind. Das heißt, es handelt sich hier um eine ganze Reihe von Ausnahmen.

Welche rechtliche Handhabe können Betroffene für sich in Anspruch nehmen und welche präventiven Maßnahmen können ergriffen werden, um sich rechtzeitig sowohl vor verbalen als auch vor körperlichen Übergriffen zu schützen? Diese Fragen können an dieser Stelle sicherlich nicht im vollen Umfang beantwortet werden. Aber zumindest sei an dieser Stelle auf das Gesetz der Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen hingewiesen, das nachfolgend mit einer Kommentierung abgedruckt wird. Denn Aufklärung über die eigenen Rechte ist ein erster, wenn auch kleiner Schritt, Angst zu nehmen und zumindest rechtliche Sicherheit zu geben.

Das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung

Am 1. September 1994 ist das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) in Kraft getreten (BGB. 1994, 1412 f.). Das Gesetz ist Teil des 2. Glei BG vom 24. Juni 1994 (Art. 10) und gilt im Gegensatz zu den meisten Vorschriften des 2. Glei BG sowohl für den gesamten öffentlichen Dienst als auch für die Privatwirtschaft.

Es soll nach § 1 Abs. 2 alle Beschäftigten in diesem Bereich, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen, in Heimarbeit Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter und weibliche und männliche Soldaten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen.

Nicht unmittelbar in den Schutzbereich des Gesetzes fallen die Betroffenen, die - ohne Arbeitnehmerinnen oder Beamtinnen zu sein - in Ausbildungsverhältnissen stehen, zum Beispiel Schülerinnen und Studentinnen und Dritte, die von Beschäftigten belästigt werden, zum Beispiel Kundinnen, Patientinnen, Mandantinnen etc.. In diesen Fällen sind die Grundsätze des Gesetzes analog anzuwenden.

Beschäftigte (Beamte, Arbeiter und Angestellte), die sexuelle Belästigungen gegenüber Dritten im Rahmen ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses begehen, verstoßen - das ist unstreitig - gegen ihre arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Verpflichtungen.

Zur Entstehungsgeschichte des Gesetzes

Seit 1990 wird in der Bundesrepublik über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz öffentlich diskutiert. Unmittelbarer Auslöser war die öffentliche Diskussion in den USA um den farbigen Bundesrichter Clarence Thomas, der von einer früheren Angestellten, Anita Hill, beschuldigt worden ist, sie sexuell belästigt zu haben.

Die öffentliche Anhörung hat auch in der Bundesrepublik ein starkes Medieninteresse ausgelöst. Im gleichen Jahr wurde vom Bundesfrauenministerium eine Untersuchung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht, die erstmalig für die Bundesrepublik repräsentative Zahlen über die Häufigkeit, die Art und Weise der Belästigung, die Gegenwehr von Frauen etc. vorlegte. Bereits 1984 hatten nach dem sogenannten Busengrabscher-Fall der “Grünen” im Bundestag erste Veröffentlichungen und eine Infas-Untersuchung gezeigt, daß sexuelle Belästigung in erheblich größerem Umfang an der Tagesordnung ist, als bis dahin angenommen wurde. 1992 gab die Europäische Gemeinschaft Empfehlungen heraus, mit welchen praktischen Verhaltensregeln und Maßnahmen sexuelle Belästigung bekämpft werden sollte.

Mit der Diskussion über ein Schutzgesetz wurde eine Debatte aufgegriffen, die bereits ab dem letzten Drittel des 19. Jahrhunderts eine erhebliche Rolle gespielt hatte. 1877 wurde eine Untersuchung des Deutschen Reichs über Frauen- und Kinderarbeit in den Fabriken veröffentlicht, die zur Novellierung der Gewerbeordnung 1891 führte und die erhebliche sexuelle Übergriffe andeutete (Stenografischer Bericht des Deutschen Reichstags, Bd. 116, S. 2143-2145): So beanspruchte ein Vorarbeiter in der preußischen Tabakindustrie oft “das Recht des Gebieters”. Aus der Konfektionsindustrie wird berichtet: “Die Arbeiterin, die die Kleider herstellt, ist völlig von dem Arbeiter abhängig, der sie ausfertigt, meistens ist sie seine Mätresse.".

Diese Mißstände führten zur Änderung der Gewerbeordnung 1891, der neugeschaffene § 120 b GewO legte fest, daß der Gewerbeunternehmer verpflichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb so zu regeln, daß die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes gesichert wird. Insbesondere sollten die Geschlechter am Arbeitsplatz zur Durchsetzung dieses Zieles getrennt werden (§ 120 b Abs. 2 GewO), eine Vorschau, die möglicherweise mit zur Schaffung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes und zur Geschlechtshierarchie in den Betrieben geführt hat.

Nach Inkrafttreten des § 120 b GewO wurde über Ausführungsbestimmungen diskutiert, mehrere Versammlungen abgehalten, eine Reichstagssitzung dem Thema gewidmet und sogar über einen Betrieb eine Sperre verhängt. Um 1900 wird von Rudolf Quanter vehement beklagt, daß für weibliche Arbeitnehmerinnen kein ausreichender Strafschutz vorhanden ist.

Erst mit der Strafrechtsreform 1973 taucht der Begriff des Mißbrauchs des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erstmalig im Strafgesetzbuch auf. Nach § 174 Abs. 1 Nr. 2 StGB sind sexuelle Handlungen bei Jugendlichen unter 18 Jahren bei Mißbrauch des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses unter Strafe gestellt. Bis heute ist der strafrechtlichen Schutz gegen sexuelle Übergriffe im Rahmen der Dienst- und Arbeitsverhältnisse völlig unzureichend. Auch der arbeitsrechtliche Schutz durch § 120 b GewO und § 618 BGB, durch die Anti-Diskriminierungs-Vorschrift des § 611 a BGB und durch das Disziplinarrecht waren nicht ausreichend, zumal diese Vorschriften kaum bekannt sind.

<u>Die einzelnen Regelungen des Beschäftigtenschutzgesetzes:</u>

Artikel 10

Gesetz zum Schutz der Beschäftigen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

§ 1

Ziel Anwendungsbereiche

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichstellten, - für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister -

2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,-
3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,-
4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6)

§ 2

Schutz vor sexueller Belästigung

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) 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 pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3

Beschwerderecht der Beschäftigten

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4

Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1.Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79

des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;

2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates und Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine “sexuelle Belästigung” gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§5

Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6 (gilt nur für Soldaten)

§7

Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

Kommentierung:

zu § 1

<u>Schutzmaßnahmen</u>

Das Beschäftigtenschutzgesetz ist als Arbeitsschutzgesetz konstruiert und legt deutlich und unmißverständlich die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fest (§ 2 Abs. 1).

“Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen” heißt es in § 2 Abs. 1.

Die klare Verantwortlichkeit des Arbeitgebers zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet, daß gegebenenfalls Haftungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung - auch zum vorbeugenden Schutz - nicht einhält.

In Anbetracht der hohen Zahl der sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz, die die Bundesuntersuchung herausgefunden hat (72 % der Befragten sind bereits sexuell belästigt worden), kann heutzutage kein Arbeitgeber mehr darauf vertrauen, daß ausgerechnet in seinem Betrieb sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht vorkommt. Es muß vielmehr davon ausgegangen werden, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein häufiges und alltägliches Problem berufstätiger Frauen ist und deshalb Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Zu diesen Schutzmaßnahmen ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet. Schutzmaßnahmen können nicht nur Fortbildungsveranstaltungen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sein (für den öffentlichen Dienst sind sie nach § 5 des Gesetzes vorgesehen). Zu den Schutzmaßnahmen gehören auch der Hinweis an alle Beschäftigten, daß sexuelle Belästigung verboten ist, die Beachtung dieses Grundsatzes bei personellen Einzelmaßnahmen, evtl. die Aufnahme des Verbotes in Arbeitsverträge, der Abschluß von Dienst- und Betriebsvereinbarungen, der Erlaß ergänzender Richtlinien etc..

zu § 2

<u>Sexuelle Belästigung</u>

§ 2 Abs. 2 macht deutlich, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist. Dazu gehören nicht nur diejenigen Handlungen, die ohnehin unter Strafe gestellt sind, sondern auch alle sonstigen sexuellen Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen (§ 2 Abs. 2 Nr. 2). Problematisch an der Gesetzdefinition in § 2 Abs. 2 ist, daß der Gesetzgeber die Beschäftigten lediglich vor vorsätzlichem sexuell bestimmten Verhalten schützt.

Ein weiter Bereich sexueller Übergriffe (z.B. durch frauenfeindliches sexistisches Klima, scheinbar zufällige Berührungen und ein Verhalten, bei dem der Täter später behauptet, er sei vom Einverständnis der Betroffenen ausgegangen), kann in der Praxis möglicherweise an dem Begriff “vorsätzlich” scheitern. Außerdem wird bei den sonstigen sexuellen Handlungen und Aufforderungen vorausgesetzt, daß sie “von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden”. Diese Einschränkung in § 2 Abs. 2 Nr. 2 ist völlig unverständlich. Es kann nicht angehen, daß zum Beispiel pornographische Darstellungen in Betrieben zulässig sind, auch wenn die Frauen es nicht wagen, dagegen Protest einzulegen, weil sie den Spott und die Macht männlicher Kollegen fürchten.

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist nach dem Beschäftigtenschutzgesetz unabhängig davon, ob strafrechtliche Maßnahmen ergriffen werden oder nicht. Es bleibt jeder Betroffenen freigestellt, ob sie in diesem Fall strafrechtliche Schritte unternehmen will. Hierbei ist allerdings zu beachten, daß sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz - mit Ausnahme der gewaltätigen Formen von Vergewaltigung und sexueller Nötigung (§§ 177 und 178 StGB) im allgemeinen nur als Sexualbeleidigung zu erfassen sind (§ 185 StGB) und daß dort ein Strafantrag innerhalb von drei Monaten Voraussetzung ist.

zu § 3

Beschwerderecht

§ 3 des Gesetzes behandelt das Recht der Betroffenen, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn sie sich belästigt fühlen. Dieses Beschwerderecht, Ausfluß der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen, ist gesetzlich nicht weiter ausgeführt. Aus der generellen Verpflichtung des Arbeitgebers, diesen Schutz zu gewährleisten, folgt, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, überhaupt erst einmal die Frage der "zuständigen Stellen" des Betriebes zu klären und sie gegebenenfalls einzurichten. Die Begründung des Gesetzes (vom 21. 7. 1993 BT-Drucks. 12/5468) macht deutlich, daß zuständige Stellen nicht nur die Personalverantwortlichen des Betriebes und der Verwaltungen sind, sondern auch die Betriebs- und Personalräte und die Frauenbeauftragten. Der Arbeitgeber verletzt seine Schutzpflichten, wenn er lediglich darauf vertraut, daß es in seinem Betrieb oder in seiner Dienststelle entsprechende zuständige Stellen gibt. Er ist vielmehr verpflichtet, - und kann sich schadenersatzpflichtig machen, wenn er dies nicht tut - dafür Sorge zu tragen, daß gut ausgebildete, kompetente und vertrauenswürdige Ansprechpartnerinnen vorhanden sind.

Die Bundesuntersuchung hat gezeigt, daß gerade Dienstvorgesetzte und Personalverantwortliche nicht in der Lage sind, diesen Schutz zu gewährleisten und auf Beschwerden richtig zu reagieren. Sie müssen einerseits geschult werden, andererseits muß eine kompetente Ansprechperson gefunden und gestellt werden. In der Praxis kann dies nur eine Frau sein, da Frauen oft große Schwierigkeiten haben, mit Männern über diese Thematik unbefangen und frei zu sprechen.

Häufig liegt zwischen der sexuellen Belästigung und der offiziellen Beschwerde ein weiter Weg. Da Frauen in der Regel die Machtverhältnisse in den Betrieben bekannt sind, entscheiden sie sich nur äußerst zögerlich, offizielle Beschwerden einzureichen. Sie benötigen Ansprechpersonen, die sie beraten, ob sie überhaupt zu diesem Mittel greifen sollen, ob es Möglichkeiten gibt, sich auf andere Art und Weise gegen die sexuelle Belästigung zu wehren und welche Risiken und Nachteile gegebenenfalls entstehen können.

Beispielhaft ist hier eine Regelung aus der Dienstvereinbarung der Stadt Mannheim vom 7. September 1994. Hier heißt es unter Ziffer 5 der Dienstvereinbarung:

"Unmittelbare Ansprechpartner für von sexueller Belästigung bedrohte Frauen ist die Frauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterin. Frauen, die sich an die Frauenbeauftragte wenden, wird absolute Vertraulichkeit zugesichert. Es werden nur die Schritte zur Lösung ihrer Problematik eingeleitet, die vorab genau mit ihr vereinbart wurden."

Im allgemeinen reagieren Belästiger auf offizielle Beschwerden durch ein striktes Leugnen des Vorfalls. Häufig stehen sich dann Aussage gegen Aussage gegenüber. In vielen Fällen müssen die Betroffenen, die sich mit einer Beschwerde zur Wehr setzen, sogar damit rechnen, daß sie unverzüglich mit Widerrufs-, Unterlassungs-, Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüchen konfrontiert werden und / oder daß ein Strafantrag wegen Verleumdung gestellt wird nach § 186 StGB.

Wird eine Beschwerde erhoben, so ist es einer der häufigsten Fehler in der Praxis, unverzüglich den Belästiger über den genauen Umfang dieser Beschwerde zu informieren, vergeblich unter dem Argument, ihm sei rechtliches Gehör zu gewähren. Das ist eine Vorgehensweise, die eine korrekte Bearbeitung der Beschwerde erheblich hindert, damit wird die Beschwerde sofort zur betrieblichen Machtfrage, die im Endeffekt nur noch ein Entweder/ Oder zuläßt, da der Dienstvorgesetzte verpflichtet ist, die Beschwerde zu überprüfen und den Sachverhalt zu ermitteln.

Ähnlich wie im Disziplinarrecht sollte beachtet werden, daß es notwendig ist, Ermittlungen vor allem unter Hinweis auf die Verschwiegenheitspflicht durchzuführen; außerdem ist der Beschuldigte erst dann zu informieren, wenn Vorinformationen eingeholt worden sind und das Ermittlungsergebnis durch sein Einschalten nicht gefährdet wird. So ist z.B. notwendig herauszufinden,

- ob andere Betroffene vorhanden sind,
- ob bereits aus früheren Zeiten Beschwerden gegen den Beschuldigten vorliegen,
- ob eventuelle Zeugen den Sachverhalt bestätigen können.

Insbesondere muß die Betroffene, die sich beschwert hat, vor einer Demontage ihrer eigenen Person geschützt werden. Allzu häufig werden sofort Entlastungsgründe für den Belästiger gesucht und gefunden, während die Betroffenen sich einer umfangreichen Kritik über ihre Verhaltensweisen (Kleidung, Verhalten auf Dienstfeiern, sexuelles Vorleben) gefallen lassen müssen.

zu §4

<u>Benachteiligungsverbot</u>

Das Beschwerderecht ist in allen Fällen gegeben, in denen sich Betroffenen belästigt fühlen. Die Verwendung des Wortes "fühlen" macht deutlich, daß es auf den subjektiven Eindruck ankommt, und daß es für die Einlegung einer Beschwerde nicht erforderlich ist, daß weitere Beweismittel vorhanden sind. Dem sich Beschwerenden darf auch dann kein Nachteil entstehen, wenn der Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommt, der Vorfall sei nicht bewiesen, ansonsten läuft das Beschwerderecht des § 3 Abs. 1 ins Leere.

Dies bedeutet jedoch auch, daß bei einer Beschwerde gegenüber den zuständigen Stellen keine Widerrufs- und Unterlassungs- ebenso wie Schadensersatz- und Schmerzensgeldklagen der Belästiger zulässig sind, jede andere Interpretation würde das Beschwerderecht ausheben.

Diesen Grundgedanken enthält auch § 193 StGB (Wahrnehmung berechtigter Interessen). Im übrigen ist in § 4 Abs. 3 des Gesetzes ausdrücklich geregelt, daß der Arbeitgeber, der Dienstvorgesetzte die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen darf, weil sie sich gegen die Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Analog ist diese Vorschrift auch auf den Belästiger anzuwenden.

Außerdem gehört zum dem Benachteiligungsverbot auch, daß der Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, um die Betroffenen vor den Benachteiligungen durch Dritte und den Täter zu schützen. Eine Möglichkeit wäre beispielsweise, von vornherein bei offiziellen Beschwerden Rechtsschutz zu gewähren, um damit deutlich zu machen, daß der Arbeitgeber bereit ist, für das Beschwerderecht der Betroffenen auch finanzielle Verpflichtungen einzugehen. Zu der Verhinderung von Nachteilen gehört außerdem, daß Folgewirkungen aus der Beschwerde verhindert werden.

In vielen Fällen enden die Belästigungen nach einer offiziellen Beschwerde, statt dessen müssen die Betroffenen mit Schikanen an ihrem Arbeitsplatz, mit beruflichen Nachteilen etc. rechnen. Es gehört zur Verpflichtung des Arbeitgebers bereits aufgrund seiner “Fürsorgepflicht” auch, diese Nachteile zu verhindern.

Darüber hinaus ist es wichtig, daß die oft traumatischen Erlebnisse durch die sexuellen Belästigungen verarbeitet werden, die Betroffene also unverzüglich von dem Beschuldigten getrennt wird. Da ihr selbst keine Nachteile entstehen dürfen, bedeutet dies, daß bei einem engen Zusammenarbeiten der Beschuldigte versetzt werden muß, unabhängig davon, ob letztlich die Beschwerde zu arbeits- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen führt.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß die Aussagen betroffener Frauen glaubwürdig sind. Eine Belästigung ist demnach dann “festgestellt” (§ 3 Abs. 2), wenn eine glaubwürdige Aussage einer Betroffenen vorliegt, die ggf. durch eine eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemacht wird.

<u>Maßnahmen des Arbeitgebers</u>

Der Arbeitgeber ist nach § 4 verpflichtet, bei sexueller Belästigung die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen, dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Zu den arbeitsrechtlichen Maßnahmen gehören Dienstgespräche, Abmahnungen, Umsetzungen und Versetzungen oder Kündigungen. Inzwischen gibt es eine Reihe von Urteilen, die der Frage, welche Maßnahmen der Arbeitgeber ergreifen kann und muß - (So hat das BAG bereits 1986 entschieden, daß sexuelle Belästigung ein Grund zur fristlosen Kündigung ohne Abmahnung ist. Das LAG Hamm hat 1991 klargestellt, daß der Arbeitgeber auch die Möglichkeit hat, in diesen Fällen eine Verdachtskündigung auszusprechen.) Die Verpflichtung des Arbeitgebers, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, korrespondiere mit dem Recht der Betroffenen, vom Arbeitgeber diese Maßnahmen zu verlangen und ggf. auch gerichtlich durchzusetzen. Es sind Verpflichtungsklagen möglich und zulässig, die sich auf Entlassung des Belästigers, Abmahnungen, Versetzungen und Kontaktsperren mit der Betroffenen richten.

Leistungsverweigerungsrecht

Das neue Gesetz verankert ausdrücklich ein Leistungsverweigerungsrecht der Betroffenen für den Fall, daß der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift (§ 4 Abs. 2). Dieses Leistungsverweigerungsrecht ist allerdings für die Praxis eine äußerst problematische Waffe, das Risiko der Gegenwehr wird eindeutig den Betroffenen auferlegt. Ungerechtfertigte Leistungsverweigerung kann im Arbeitsrecht zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen mit der Gefahr, daß in einer anschließenden Kündigungsschutzklage möglicherweise die Kündigung für unberechtigt erklärt wird, der Arbeitsplatz jedoch verloren ist. Es empfiehlt sich jedoch, die Möglichkeit des Leistungsverweigerungsrechtes ins Auge zu fassen, wenn die Betroffene Beamtin ist. Da die Entlassung hier nicht ohne weiteres möglich ist, könnte sich das Leistungsverweigerungsrecht als wirksames Gegenmittel gegen untätiges oder verschleppendes Verhalten des Arbeitgebers und Dienstvorgesetzten erweisen.

zu §5

Fortbildungsveranstaltungen

§5 sieht ausdrücklich Fortbildungsveranstaltungen für die Beschäftigten, also insbesondere auch Frauen, Personen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben, Ausbilder sowie Mitgliedern des Personalrats und Frauenbeauftragten vor. Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, der diese Fortbildungsveranstaltungen nicht durchführt und anbietet, verstößt gegen seine Verpflichtungen und gegen das Gesetz und macht sich ggf. schadenersatzpflichtig.

zu §7

Aushang

Das Gesetz zum Schutz gegen sexuelle Belästigung ist nach § 7 in Betrieben und Dienststellen an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen. Sinn dieser Vorschrift ist es, daß alle Beschäftigten Kenntnis von diesem Gesetz erhalten. Sollte es zur Einsicht ausgelegt werden, muß zumindest auf die Grundzüge des Gesetzes allen Beschäftigten gegenüber hingewiesen werden. Das Gesetz muß so angebracht und verbreitet werden, daß es allen Beschäftigten und auch Dritten ohne weiteres und leicht möglich ist, sich über das Gesetz zu informieren.

Kritik und Umsetzung des Gesetzes

Das neu geschaffene Gesetz ist bereits in den Anhörungsverfahren vor seiner Verabschiedung als unzureichend kritisiert worden. Die SPD hat einen Gegenentwurf vorgelegt, der in einer Reihe von Vorschriften über die nunmehr geschaffene Regelung hinausgeht. Insgesamt erweitern die gesetzlichen Möglichkeiten kaum den rechtlichen Handlungsrahmen, den Betroffene nach den allgemeinen Grundsätzen auch bisher hatten und die die Rechtsprechung bereits bestätigt hat.

Allerdings ist es selbstverständlich positiv, daß durch die Schaffung des Gesetzes grundsätzlich die Verpflichtung der Arbeitgeber deutlich gemacht und daß klargestellt wird, daß sexuelle Übergriffe kein “Kavaliersdelikt”, sondern ein schwerwiegender Verstoß gegen arbeits- und beamtenrechtliche Vorschriften sind.

Problematisch ist insbesondere, daß das Gesetz keine Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber enthält, der das Gesetz nicht oder nur unzureichend umsetzt. Hier muß auf die allgemeine Schadensersatzregelung zurückgegriffen werden. Problematisch ist auch, daß die gesamte Frage der Glaubwürdigkeit und der Beweislast offengelassen worden ist und sich Frauen weiterhin mit dem Vorwurf konfrontiert sehen, sie benutzten das Mittel der Beschwerde lediglich, um gegen mißliebige Kollegen und Vorgesetzte vorzugehen.

Um so wichtiger ist es, die Grundsätze des gesetzlichen Schutzes in der Praxis der Betriebe und Verwaltungen zu kritisieren und durch ergänzende Richtlinien und Dienstvereinbarungen zu ergänzen. Das Gesetz ist beispielsweise in seiner Verpflichtung zum vorbeugenden Schutz, in seiner Ausgestaltung des Beschwerderechtes so allgemein und unbestimmt, daß es geradezu geboten erscheint, hier konkrete rechtliche Regelungen zu schaffen. Die Personalräte haben sowohl nach dem BPersVG (§ 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG) als auch nach den Personalvertretungsgesetzen der Länder ein Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten. Sie können also auch initiativ (§ 70 Abs. 1 BPersVG) werden, um ergänzende Dienstvereinbarungen zu erreichen. Es empfiehlt sich insbesondere, die Verfahrensfragen im Rahmen einer Dienstvereinbarung genauer zu klären, also zum Beispiel festzulegen, wer zuständige Stelle im Betrieb ist, wie bei einer Beschwerde vorgegangen werden soll und ob zusätzlich zu der Ansprechperson eine Beschwerdekommission eingerichtet werden soll. Dies kann zum Beispiel dann sinnvoll sein, wenn durch eine gewisse betriebliche Autorität sichergestellt werden sollte, daß der Arbeitgeber auch tatsächlich die angemessenen Maßnahmen ergreift. In eine derartige Beschwerdekommission könnten Vertreterinnen des Personalrats, der Frauenbeauftragten und der Personalabteilung berufen werden. Sichergestellt werden sollte, daß die überwiegende Mehrheit der Mitglieder aus Frauen besteht. Erläßt die Dienststelle einseitige Dienstanweisungen, wie es zum Beispiel die Senatskommission für das Personalwesen des Landes Bremen und die Stadt Köln getan haben, so ist der Personalrat zu beteiligen. Im übrigen kann das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz selbstverständlich Thema der Personalversammlung sein. Hier empfiehlt es sich, besondere Teilpersonalversammlungen für Frauen durchzuführen. Der Personalrat hat auch die Möglichkeit , bei seinen Rechten, bei personellen Einzelmaßnahmen darauf zu achten, wie sich beispielsweise männliche Kollegen und Vorgesetzte gegenüber weiblichen Beschäftigten verhalten. Der Schutz von Frauen vor sexuellen Übergriffen und einem frauenfeindlichen Betriebsklima sollte ebenso wie ihr Recht, störungsfrei zu arbeiten und als Mensch am Arbeitsplatz ernst genommen zu werden, endlich auch in der betrieblichen Praxis einen höheren Stellenwert erhalten, ähnlich wie es bei dem Schutz von ausländischen Beschäftigten vor ausländerfeindlichem Verhalten notwendig und erforderlich ist.

Rechtsanwältin Dr. Barbara Degen, Bonn; entnommen aus Der Personalrat, Ausgabe 4/95, 12. Jahrgang

Ausblick

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, daß die Innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf e.V. und dem Frauenbüro der MUL regelmäßig Fortbildungsseminare zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz anbietet. Im Rahmen dieser Veranstaltung wird ausführlich auf Möglichkeiten präventiver Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung eingegangen. Der nächste Termin wird im Fortbildungsverzeichnis der Innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung angekündigt.

Selbstverständlich können Sie sich zu diesem Thema auch jederzeit im Büro der Frauenbeauftragten informieren. Darüber hinaus sind in unserer kleinen Bibliothek einige Bücher zum Thema zu finden, die jederzeit gerne ausgeliehen werden können.

Aktuelles aus der Frauen- und Geschlechterforschung

Das Gehirn von Frauen

Zwei Informatikerinnen vom Institut für Informatik und Gesellschaft der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg arbeiten zur Zeit an einem dreidimensional modellierten digitalen Hirnatlas aus weiblichen Daten. Per Mausklick im Internet sollen zukünftig die neuesten Informationen zur Funktion und Bedeutung einzelner Gehirnbereiche abrufbar sein.

Auslöser und Anlaß zur Durchführung dieses Projektes ist die Erkenntnis, daß bisherigen Hirnatlanten lediglich Daten männlicher Gehirne zugrunde liegen. Diese seien, so die beiden Wissenschaftlerinnen, jedoch nur begrenzt für den *anderen* Teil der Bevölkerung nutzbar. Die Forscherinnen gehen davon aus, neue Erkenntnisse über Form und Funktion des weiblichen Gehirns gewinnen zu können. In diesem Kontext spielen vor allen Dingen Fragen nach einer anderen Verbindung der Hirnhälften, einem größeren Sprachzentrum und nach der Anordnung der Nervenzellen eine wesentliche und möglicherweise entscheidende Rolle.

Kontakt

Kommunikation und Presse,
Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg
Fahnenbergplatz
79085 Freiburg
Tel.: 0761/203-4302
Fax: 0761/203-4278
e-mail: unipress@sun1.ukl.uni-freiburg.de

POST-GRADUATE BIOBUSINESS

Das Post-Graduate BioBusiness ist ein Existenzförderprogramm für Biowissenschaftler von Unternehmen und Universitäten der Bio-Region Rhein-Neckar. Im folgenden wird aus dem Informationsfaltblatt der Akademie für Weiterbildung an den Universitäten Heidelberg und Mannheim e.V. zitiert:

Im BioRegio-Wettbewerb des Bundesforschungsministeriums wurde die BioRegion Rhein-Neckar als eine von bundesweit drei Modellregionen ausgezeichnet. Damit wurde das einzigartige wissenschaftliche wie unternehmerische Potential der Region in der Biotechnologie bestätigt und zugleich ein großer Schritt zu weiteren Verbesserungen ermöglicht. Eines der im prämierten Konzept vorgeschlagenen Ziele gilt dem künftigen Unternehmer. Zu diesem Zweck haben Unternehmen und Universitäten der BioRegion Rhein-Neckar das einfährige Existenzgründerprogramm Post-Graduate BioBusiness entwickelt.

Das Programm richtet sich an graduierte Naturwissenschaftler der Fächer Biochemie, Biologie, Chemie, Medizin, Pharmazie oder Physik, die eine konkrete Geschäftsidee im Bereich der Biotechnologie verfolgen. Verwandte andere Fächer können zugelassen werden. Gute Studienleistungen werden vorausgesetzt. Promotion ist vorteilhaft.

Zielformulierung

- Gezielte Auswahl und Schulung unternehmerischer Persönlichkeiten im Bereich der Biotechnologie
- Gezeilte Vermittlung von Managementkenntnissen
- Unterstützung durch Einbindung in BioRegio-Netzwerke
- Ausformulierung der Geschäftsidee und Erarbeiten eines Businessplans
- Reduzierung der zeitlichen Vorlaufphase bis zur Gründung

Ausbildungsplan

Die Ausbildung besteht aus einem theoretischen Teil von 3 Monaten am Beginn. Es schließt sich eine praktische Phase von in der Regel 6 Monaten in einem der beteiligten Unternehmen an. Ein mehrtägiges Existenzgründerseminar in der Jahresmitte geht auf die praktischen Gründungsschritte ein. Weitere Veranstaltungen begleiten das Ausbildungsjahr.

Gegenstand der theoretischen Ausbildung sind:

- Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
- Management von Geschäftsideen
- Grundlagen des Marketin
- Methoden des Projektmanagements
- Patente und Marken

- Qualitätssicherung und Zulassung
- Grundsätze der Personalwirtschaft

In der praktischen Phase werden die Teilnehmer von den Unternehmen in ausgewählte Projekte eingebunden. Die Weiterentwicklung der Geschäftsidee wird von den Unternehmen vor Ort unterstützt.

Zeitplan

6.11.98	Bewerbungsschluß
danach	Auswahlgespräche
7.1.99	Beginn Theorie
1.4.99	Beginn Unternehmenspraxis

Bewerbung

Neben den allgemein üblichen Bewerbungsunterlagen wird insbesondere das detaillierte Exposé einer möglichen Geschäftsidee in der BioRegion Rhein-Neckar gefordert. Die Qualität dieses Exposés bestimmt wesentlich die Zulassungschancen. Interessenten richten Ihre Bewerbung an die Akademie für Weiterbildung an den Universitäten Mannheim und Heidelberg e.V.

Auswahl und Zulassung

Die Entscheidung über die Aufnahme in das Programm trifft das jeweilige Unternehmen, das den Bewerber/ die Bewerberin für die praktische Phase aufnimmt. Wünsche für die Zuweisung zu einem bestimmten Unternehmen können berücksichtigt werden.

Ausbildungsvertrag und Vergütung

Das jeweilige Unternehmen schließt einen Ausbildungsvertrag mit dem Teilnehmer/ der Teilnehmerin ab. Die Teilnehmer erhalten für die gesamte Dauer des Programmes einschließlich Theorie und Existenzgründerseminar eine Vergütung von 2.500,-- DM monatlich. Sie verpflichten sich, das gesamte Programm zu durchlaufen. für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens ist das Unternehmen berechtigt, die Kosten der theoretischen ausbildung in Höhe von 10.000,-- DM zurückzufordern.

Zertifikat

Die Absolventen/innen erhalten nach Abschluß des Ausbildungsjahres ein Zertifikat der Universitäten Heidelberg und Mannheim sowie ein Zeugnis des Unternehmens.

Kontakt

Akademie für Weiterbildung an den Universitäten Heidelberg und Mannheim e.V.
Dr. Jörg Kraus
Friedrich-Ebert-Anlage 22-24
69117 Heidelberg
Tel: 0 62 21 / 54 78-10; -14
Fax: 0 62 21 / 54 78-19

News

Das Emmy-Noether-Programm der DFG

Förderung der frühen Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses ist Ziel des neuen Programms der DFG, das Präsident Ernst-Ludwig Winnacker und der Bundesminister für Bildung, Forschung und Wissenschaft, Dr. Jürgen Rüttgers, am 30. Juni 1998 in Bonn der Öffentlichkeit präsentiert haben. Benannt nach der 1935 im amerikanischen Exil verstorbenen Mathematikerin Emmy Noether, will dieses Programm neue Zeichen setzen: Verfestigte Strukturen sollen aufgebrochen und eine Alternative zur herkömmlichen Habilitation geschaffen werden.

Motivation zur Selbständigkeit und zur Kreativität ist hier das Motto. Um dies zu erreichen, kombiniert das Programm zwei Elemente:

In der ersten Phase sollen wissenschaftliche NachwuchsforscherInnen zwei Jahre im Ausland forschen. Während dieser Zeit sollen die Grundlagen zu einem Forschungsvorhaben gelegt werden, die dann nach der Rückkehr nach Deutschland in der zweiten Phase durchgeführt bzw. ausgewertet werden sollen. Entscheidend bei dieser zweiten Phase ist, daß der Stipendiat/die Stipendiatin als LeiterIn einer eigenen Arbeitsgruppe mit 3-5 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen fungiert. Dieses zweite Phase umfaßt einen Zeitrahmen von drei Jahren. Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern können alternativ fünf Jahre mit einer Teilzeitstelle als Leiterin einer Arbeitsgruppe gefördert werden.

Besonders die zweite Phase des Programms ist richtungsweisend: Postdoktoranden als LeiterIn einer eigenen Arbeitsgruppe sind bisher noch eine Ausnahme gewesen. Auch daß sie unabhängig vom jeweiligen InstitutsleiterIn ihre eigenen Stellen beantragen können, ist ein Novum in Deutschland.

Neben der Forschungstätigkeit sieht das Programm insbesondere in der zweiten Phase auch die volle Einbeziehung des Stipendiaten/ der Stipendiatin in die Lehre vor.

Die Fördersumme beträgt 120 Millionen DM pro Jahr. Damit könnten 100 Postdoktoranden im Jahr gefördert werden. Das heißt, daß bei einer Aufbauphase von fünf Jahren am Ende 500 NachwuchswissenschaftlerInnen gefördert würden. Wie bei der DFG üblich soll das Programm zur Hälfte vom Bund und zur anderen Hälfte von den Ländern getragen werden. Und genau hier liegt der Pferdefuß, denn die Länder haben ihre finanzielle Beteiligung an diesem Programm bisher noch nicht beschlossen.

Dennoch können, laut Homepage der DFG, erste Anträge im 4. Quartal diesen Jahres an die DFG gerichtet werden. Bisher allerdings stehen die Antragsmodalitäten noch nicht fest. Allein das Höchstalter der Antragssteller/innen ist bereits bekannt: sie sollten nicht älter als 30 Jahre sein.

Weitere Informationen werden voraussichtlich in den nächsten Monaten im Internet veröffentlicht.

Adresse: http:\www.dfg.de

Rezensionen

Ricarda Huch: Der Fall Deruga

Sarah Kent

Ricarda Huch, die auch unter dem Pseudonym Richard Hugo schrieb, wurde 1864 als Kind einer Großkaufmannsfamilie in Braunschweig geboren.

1887, also 23jährig, ging sie nach Zürich, wo sie Geschichte studierte und 5 Jahre später auch promovierte.

Zunächst arbeitete sie kurze Zeit als Lehrerin, lebte dann aber als freie Schriftstellerin von der Veröffentlichung zahlreicher Romane, Gedichte und Novellen. Hauptthemen ihrer schriftstellerischen Tätigkeit waren immer wieder die Freiheit des Individuums, die daraus resultierende Widersprüchlichkeit zu bestehenden Verhältnissen und Normen und die Verantwortlichkeit für das eigene Handeln.

1916 erschien ihr Buch "Der Fall Deruga". Es ist als Kriminalroman angelegt, dessen Haupthandlungsort der Gerichtssaal ist. Verhandelt werden soll dort, ob der Arzt Deruga seine geschiedene Frau vergiftet hat.

Der Arzt wird also dem Verhör unterzogen, nachdem zuvor Menschen seiner Umgebung als Zeugen ausgesagt haben. Diese Vernehmungen zeigen Deruga als äußerst ambivalent - so sagen die einen, er sei gutmütig und die anderen genau das Gegenteil, er sei jähzornig usw.. Das Bild der Zeugen, ihre Gewohnheiten, Lebensumstände dagegen sind sehr klar dargestellt. So stehen sie in krassem Gegensatz zu dem charismatischen Beschuldigten.

Letztendlich muß sich Deruga allein als für seine Tat Verantwortlicher stellen, dem es am Ende nicht gelingt, den Konflikt zwischen juristischer Schuld und moralischer Unschuld zu lösen.

Ricarda Huch hat mit der ihr typischen, herrlich romantischen, ironischen und psychologischen Schreibweise einen Roman geschaffen, in dem es um die bis heute ungelöste Frage nach Euthanasie geht.

Veranstaltungen

Frauen Macht Ethik
Frauen im Spannungsfeld zwischen beruflichen Realitäten und ethischen Herausforderungen
26.-29.November 1998
CCH - Congreßcentrum Hamburg, Jungiusstr. 13, 20355 Hamburg

Die nachfolgend aufgeführten Workshops sind von uns ausgewählte Beispiele. Auf Anfrage schicken wir Ihnen das Programm gern zu.

Donnerstag 26.11.98

Heike Kahlert und Rose Killinger:	Differenz Macht Politik. Wie hängen Sprechen und Handeln von Frauen in Öffentlichkeiten zusammen?
Stefanie Ernst:	Geschlechterverhältnis und Führungspositionen - soziologische Analyse der Thesen zu geschlechtsspezifischem Führungsstil und "Erfolgsangst" von Frauen.
Hanneke van Maanen:	Strategien der Macht: eine Sache der Frauengesundheit.
Birgit Rommelspacher:	Frauen im Widerspruch zwischen Diskriminierung und Dominanz.

Freitag 27.11.98

Ilse Dröge-Modelmog:	Paradigmenwechsel oder Ethik? Diskurse des Anderen in feministischer Wissenschaft.
Senta Troemel-Ploetz:	Macht und Ethik in Frauengesprächen
Barbara Schaeffer-Hegel:	Staat und Geschlecht. Zur Politik des Privaten.

Sonnabend 28.11.98

Luce Irigaray:	Etre deux: la relation à l´autre dans le respeckt des différences. Zwei sein: die Beziehung zum anderen in der Achtung der Unterschiede.

Ulrike Prokop:	Machtphantasien - ihre Bedeutung im weiblichen Lebenszusammenhang.
Frigga Haug:	Über die fällige Erneuerung des Geschlechtervertrages. Dimensionen feministischer Ethik.
Carol Hagemann-White:	Ist eine feministische Transformation des Gemeinwesens möglich?

Sonntag 29.11.98

Marilyn French:	Some problems of women in authority.

Anmeldungen und Informationen :

Erika Mielke
Farmsener Höhe 39
22159 Hamburg
Tel. und Fax: 040-643 60 02

Kosten:

Kongreßkarte: DM 850,00
Tageskarte: DM 225,00

Veranstaltungen

Der Arbeitskreis Frauengesundheit in der Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e.V. (AKF) bietet die folgende Veranstaltung an:

"Vom Umgang der Frauen mit Macht, Geld und Gesundheit" **am 21. und 22. November 1998** **Konzerthaus Bad Pyrmont**

Veranstalter:	Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e.V.Hindenburgstraße 1 a 32257 Bünde Telefon: 0 52 23/ 18 83 20 Fax: 0 52 23/ 1 70 46
Organisation:	Heidi Keine, Badenstedter Str. 16, 30449 Hannover Vera Niebisch, Martina Deppe, Staatsbad Pyrmont, Postfach 16 60, 31798 Bad Pyrmont Finanzen: Gertrud Ehrling, Herderstr. 36,28203 Bremen
Zeit:	Samstag, 21. November 1998, Beginn 8.30 Uhr bis Sonntag, 22. November 1998, Ende 14.00 Uhr
Ort:	Konzerthaus, Heiligenangerstraße 32, 31812 Bad Pyrmont
Tagungsgebühr:	150,00 DM für AKF-Mitglieder: 120,00 DM
Anmeldung:	Anmeldungen bis spätestens 15. Oktober 1998 an: Staatsbad Pyrmont Kennword "AKF-Tagung" Postfach 1660 31798 Bad Pyrmont Die Anmeldung wird erst mit Eingang der Tagungsgebühren bearbeitet.
Bankverbindung:	AKF, Bremer Landesbank Konto-Nr.: 104 904 4009, BLZ: 290 500 00

Veranstaltungen

Ankündigung einer Vortragsreihe des ASTA in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der MUL zu folgendem Thema:

"Sexualisierte Gewalt. Prävention, Krisenintervention und Therapie"

Nov. 98: Zur Situation vergewaltigter Mädchen und Frauen
Katrin Molge, Maren Rebetje, Notruf e.V

Nov. 98: Zur Täterproblematik
Margarete Hauch, Psychologin

Nov. 98: Das Vergewaltigungstrauma
Ulrike Kretschmann, Psychoanalytikerin

Genaue Termine werden noch bekanntgegeben.

Veranstaltungen

Die folgenden Veranstaltungen werden von der Volkshochschule Lübeck, Hüxstraße 118 - 120, 23552 Lübeck, angeboten und finden dort auch statt:

105-701 Mittwoch, 02.12.98 19.30 -21.00 Uhr Eintritt: 5,00 DM Abendkasse	**Sexuelle Belästigung im Betrieb - sozialer Hintergrund und rechtliche Grundlagen** Vortrag nur für Frauen von Silke Schwark-Martini Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nachweislich ein Problem mit dem überwiegend Frauen konfrontiert werden, sie werden dadurch verunsichert und in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt. sie ist ein bedeutender Faktor, der Frauen daran hindert, ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten voll auszuschöpfen. Die Rechtsanwältin gibt einen Überblick über den Problemzusammenhang und die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten.
105-702 Mittwoch, 20.01.99 19.30-21.00 Uhr Eintritt: 5,00 DM Abendkasse	**Reformierte Arbeitsförderung - neue Chancen für Frauen?** Vortrag von Annette Paßlack Nicht selten werden die neuen Paragraphen zur Arbeitsförderung von Frauen fehlinterpretiert. Welche Chancen und Barrieren bietet die neue Gesetzeslage den Frauen? In der Veranstaltung sollen vor allem diejenigen Regelungen beleuchtet werden, die wesentliche Auswikrungen auf freuenspezifische Belange haben z.B. Rückkehr in den Beruf, Langzeitarbeitslosigkeit, berufliche Weiterbildung und Beschäftigungssuche. Die Referentin ist Beauftragte für Frauenbelange des Arbeitsamtes Lübeck
116-701 Freitag, 30.10.98 19.30 - 21.00 Uhr Eintritt: frei	**(K)eine Sache für Frauen: Wohnungseigentum** Vortrag von Kirstin Rumpf und N.N. Frauen erhalten Informationen über Hürden und Hilfen beim Immobilienkauf, über Finanzierungsmöglichkeiten, über die verschiedenen Funktionen einer eigenen Immobilie und Hinweise auf gemeinschaftliches Wohneigentum mit unterschiedlichen Wohnformen.