

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief
Freie Universität Berlin
Nr. 1/2009



Frauenrechte als Menschenrechte – Menschenrechte als Frauenrechte
Der Margherita-von-Brentano-Preis 2008 geht an Dr. Hanna Beate Schöpp-Schilling
Anja Rothenburg.....S. 1

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) setzt sich für Gleichstellung in der Wissenschaft ein
Anja Rothenburg und Janina AlfenS. 2

Ausbau der Familienfreundlichkeit an der Freien Universität Berlin durch Kinder-Notbetreuungsangebote
für alle beschäftigten Eltern
Claudia GüntherS. 7

Mobbing am Arbeitsplatz
Zur aktuellen Mobbing-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)
Dr. jur. Martin Wolmerath.....S. 8

Tipps & Treffen & Termine

Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsultS. 12

Erasmus-Praktika-Stipendien für Studierende der Freien UniversitätS. 13

Einladung zur Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2008.....S. 13

Expertinnen-Datenbanken.....S. 14

AG gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität Berlin.....S. 14

In eigener Sache – Das Rundbrief-Abonnement.....S. 14

Praktikantin gesucht.....S. 14

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber
Redaktion: Sünne Andresen und Anja Rothenburg
Layout: Anja Rothenburg

Freie Universität Berlin
Rudeloffweg 25 - 27
14195 Berlin
Tel: 030 – 838 54259
frauenbeauftragte@fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte
Januar 2009
ISBN 978-3-929968-26-2

Frauenrechte als Menschenrechte – Menschenrechte als Frauenrechte Der Margherita-von-Brentano-Preis 2008 geht an Dr. Hanna Beate Schöpp-Schilling

Anja Rothenburg

Studentische Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Der Einsatz zur weltweiten Durch- und Umsetzung von Frauenrechten ist ein integraler Bestandteil des Bestrebens um die Achtung und Wahrung der Menschenrechte. Dr. Hanna Beate Schöpp-Schilling, die sich seit 1973 mit Fragen zu Frauenrechten beschäftigt und seit 1989 auch im Bereich der Menschenrechte von Frauen ehrenamtlich als Sachverständige im Bereich der Vereinten Nationen tätig ist, zählt zu den Menschen, die sich in herausragender Art und Weise um die Förderung und Verwirklichung von Frauenrechten auf nationaler und internationaler Ebene verdient gemacht haben.

Neben ihren vielfältigen Tätigkeiten in Vorständen, Beiräten und Kuratorien verschiedener nationaler und internationaler Frauenverbände und Frauenforschungsinstitutionen, wie z. B. dem Berliner Frauenbund 1945 e. V., dem Institut Frau und Gesellschaft in Hannover, der *European Women's Foundation* oder dem *Centre Européen Féminin de Recherche sur l'Evolution de la Société* in Paris, hat sie sich auch durch ihre Aktivitäten als Rednerin und/oder Mitveranstalterin zahlreicher Tagungen, Konferenzen und Schulungen als Experte in Frauenrechts- und Menschenrechtsfragen in Deutschland, Südosteuropa, Russland und Asien profiliert. Obwohl Hanna Beate Schöpp-Schilling keine Juristin ist, hat sie es verstanden in vorbildlicher Weise Brücken zwischen dem Völkerrecht und der nationalen und internationalen Praxis der Geschlechtergleichstellung mit ihren unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen zu bauen. Dies spiegelt sich auch in der Vielzahl ihrer Publikationen wider, in denen sie sich mit „Zwangsverheiratung als Menschenrechtsverletzung“ ebenso beschäftigte wie mit der Förderung von Rechtsstaatlichkeit und Rechtssicherheit in Entwicklungs- und Friedensprozessen. Hanna Beate Schöpp-Schilling gehört zudem zahlreichen deutschen und internationalen Gremien und Institutionen an, zu denen u. a. das Kuratorium des Deutschen Instituts für Menschenrechte, das Nationale Menschenrechtsinstitut der Region Swerdlowsk in Jekaterinburg (Russland) und für die Jahre 2007 bis 2008 auch „filia. Die Frauenstiftung“ zählen.

Der Freien Universität Berlin ist sie seit langem eng verbunden. Nach ihrem Studium der Ang-

listik, Germanistik und Nordamerikastudien absolvierte sie auch ihre Promotion an dieser Institution. Zunächst war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am John-F.-Kennedy-Institut, von 1972 bis 1976 dann als Assistenzprofessorin für Amerikanische Literatur tätig. In dieser Zeit initiierte sie „women' studies“-Seminare am Institut und gehörte zur Gruppe jener jungen Wissenschaftlerinnen, die 1976 die erste Sommeruniversität für Frauen in der damaligen Bundesrepublik an der Freien Universität Berlin durchführten. In den folgenden zehn Jahren, von 1977 bis 1987, arbeitete sie im *Aspen Institute* Berlin in verschiedenen Funktionen, u. a. als Projektkoordinatorin, Assistenzdirektorin sowie auch als Geschäftsführerin. Angeregt durch Entwicklungen in den USA und unterstützt von Westberliner Wissenschaftlerinnen, propagierte sie die Einrichtung eines Frauenforschungsinstituts an der Freien Universität Berlin, das dann 1981 als Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung verankert wurde. Von 1984 bis 1992 gab sie zusammen mit anderen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen im Auftrag des Präsidenten der Freien Universität Berlin die Reihe „Ergebnisse der Frauenforschung“ heraus, in der die Dissertationen junger Wissenschaftlerinnen veröffentlicht wurden. Danach verlagerte sie ihren Wirkungsschwerpunkt in die Politik, wo sie fünf Jahre lang die neugegründete Abteilung Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (heute: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) im Rang einer Ministerialdirektorin leitete. In dieser Position konnte sie auch frauenpolitische Zeichen im Rahmen der Vereinigung der beiden deutschen Staaten setzen. Zwischen 1992 und 2001 war sie als Geschäftsführerin und Generalbevollmächtigte des AFS (*American Field Service*) Interkulturelle Beziehungen e. V. tätig.

1989 wurde sie auf Vorschlag der damaligen Bundesregierung von den Vertragsstaaten für CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) als Sachverständige in den Vertragsausschuss für das VN-Übereinkommen zur Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung der Frau gewählt. Der Ausschuss kontrolliert die Umsetzung des

Übereinkommens durch die heute 185 Vertragsstaaten und regt diese durch Empfehlungen zur Verbesserung der Wahrung der Menschenrechte von Frauen an. Hanna Beate Schöpp-Schilling hat die Praxis dieses Ausschusses in seinen Arbeitsmethoden und seinen Auswirkungen nachhaltig geprägt, so dass heute Frauenorganisationen überall in der Welt das Übereinkommen effektiv für ihre Arbeit nutzen. 2007 dokumentierte sie die Aktivitäten des Ausschusses als Herausgeberin in dem Band *The Circle of Empowerment: Twenty-five Years of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. Nach zwanzigjähriger Zugehörigkeit zum Vertragsausschuss für CEDAW ist sie Ende 2008 aus diesem ausgeschieden.

Zudem arbeitet Hanna Beate Schöpp-Schilling seit 2001 freiberuflich als Consultant, Publizistin und Dozentin für den Themenbereich Men-

schenrechte von Frauen. Im Jahr 2005 nahm sie einen Lehrauftrag an der Ruhr Universität Bochum und eine Gastprofessur an der Ritsumeikan University in Kyoto (Japan) an. Im Folgejahr hielt sie Gastvorträge an zwei Universitäten in Jekaterinburg (Russland) und war 2007 bis 2008 in derselben Funktion an der Universität von Sarajevo (Bosnien und Herzegowina) tätig.

Durch das Engagement von Hanna Beate Schöpp-Schilling sind die Rechte von Frauen in Deutschland und weltweit sowie auch deren Anerkennung und Wahrung, einen entscheidenden Schritt voran gebracht worden. Mit dem Margherita-von-Brentano-Preis würdigt die Freie Universität Berlin den herausragenden Einsatz Hanna Beate Schöpp-Schillings auf diesem Gebiet.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) setzt sich für Gleichstellung in der Wissenschaft ein

Anja Rothenburg und Janina Alfen

Studentische Mitarbeiterinnen im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Seit dem Sommer 2008 erfährt das Ziel der Gleichstellung in der Wissenschaft eine bemerkenswerte Unterstützung durch die DFG. Einen Meilenstein stellt hierbei die Verabschiedung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ durch ihre Mitglieder am 2. Juli 2008 dar. Im Folgenden dokumentieren wir zentrale Passagen aus diesen Standards, die der Homepage der Deutschen Forschungsgemeinschaft entnommen sind.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

„(...) Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesent-

liches Element qualitativ hochwertiger Forschung.

Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern, vereinbaren die Mitglieder der DFG strukturelle und personelle Standards.

Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards liegt bei jeder einzelnen Einrichtung. Für die Umsetzung der Standards werden künftig fortlaufend Beispiele als Anregungen aus der Praxis für die Praxis bereitgestellt. (...)

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört,

1. durchgängig,
2. transparent,
3. wettbewerbsfähig und zukunfts-orientiert,
4. und kompetent

für Gleichstellung Sorge zu tragen.

1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern, mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren und alle Maßnahmen in der Einrichtung zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der wissenschaftlichen Einrichtung ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren. Standard ist die systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung, auch hinsichtlich der Gestaltung von Kooperationsbeziehungen mit erwerbswirtschaftlich tätigen Einrichtungen.
2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.
3. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet, in den Mitgliedseinrichtungen der DFG für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.
4. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen der DFG transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es, persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard ist die nachprüfbare Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Gleichstellung in der Forschung gehört,

- durchgängig,
- transparent,
- wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
- und kompetent

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch schon Studierende auszuwählen, zu fördern, in ihren Leistungen anzuerkennen und entsprechend chancengerecht Positionen und Ressourcen zu vergeben.

1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet mit Blick auf das Personal der Einrichtungen der DFG, ausdrücklich und auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen anderen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens, sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern
2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet jedenfalls, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken. Die relevanten Stufen¹ sind
 - a. Immatrikulationen – Studienabschluss MA
 - b. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen - Promotionen
 - c. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende
 - d. Professuren
 - e. Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren

¹ In den außeruniversitären Mitgliedseinrichtungen sind vergleichbare Stufen zu berücksichtigen.

- f. Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate, Präsidien

Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen.

3. Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.
4. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und – auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit - nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen, im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Chance zu geben. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG – sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.
5. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, gerade bei der Beurteilung von Personen Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden. Gleichstellungsstandard ist für die Mitglieder der DFG, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern.“

Umsetzung des Konzepts Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Die Mitgliedseinrichtungen der DFG werden bis zur nächsten Mitgliederversammlung im Sommer 2009 Stellungnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards erarbeiten. Im Rahmen dieser Stellungnahmen werden sie ihre Zielvorgaben hinsichtlich der Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen mitteilen. Diese Stellungnahmen werden von der DFG veröffentlicht.

Die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist außerdem eines der entscheidungsrelevanten Kriterien bei der Bewilligung von Forschungsverbänden, bei denen Mitgliedseinrichtungen Antragsteller sind. Damit wird an eine seit längerem bereits bestehende Entscheidungspraxis angeknüpft.

Zwischenberichte zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards werden im Frühjahr 2011 erwartet; eine abschließende Berichterstattung soll im Frühjahr 2013 erfolgen.

Nach der Evaluation der abschließenden Berichte wird die DFG ihre Gremien und die Öffentlichkeit umfassend informieren und über eine Fortschreibung des Konzepts beraten (weitere Informationen unter:

www.dfg.de/chancengleichheit.

Der Präsident der DFG wirbt für die Gleichstellungsstandards

Zur Verleihung des Klung-Wilhelmy-Weberbank-Preises am 14. November 2008 an der Freien Universität Berlin an den Chemiker Prof. Dr. Frank Neese war der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, als Festredner geladen. Bemerkenswert ist der Titel seines Vortrags: *„Qualität durch Vielfalt – die Potenziale der Gleichstellung sind in der Wissenschaft unverzichtbar“*.

Nach einer ausführlichen Würdigung des Preisträgers ging Kleiner u. a. auf das Problem der nachlassenden Innovationskraft in Deutschland ein und verwies dabei auf die Tatsache, dass sich der Abstand zu den innovativsten Nationen wie Schweden, den USA und der Schweiz weiter vergrößert habe. Dies sei ein Ergebnis des im November 2008 veröffentlichten Innovationsindikators, der vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) im Auftrag der Telekom Stiftung und des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) zum vierten Mal ermittelt wurde. In der Analyse weise dieser Bericht auch daraufhin, dass der Anteil von Frauen – obwohl sie inzwischen mehr als die Hälfte der Hochschulabsolventen stellen und im Schnitt bessere Abschlüsse vorweisen – an den innovationsintensiven Forschungsfeldern zu gering sei und dass er auf dem Weg zur Professur gar „dramatisch und stärker“ sinke „als in vielen Wettbewerbsländern“. Nicht zuletzt aus diesem Grund, so Kleiner, stehe man in der Wissenschaft vor der Frage, wie das „vorhandene Potential der besten Köpfe“ weiter ausgeschöpft werden kann und wie herausragende

weibliche Nachwuchskräfte in der Forschung gehalten werden können.

Dass der Mangel an Wissenschaftlerinnen unweigerlich den Verlust von Innovationspotential bedeutet, begründete Kleiner anhand von zwei Argumenten: *Erstens* gehe es bei der Nachwuchsförderung darum, die „*Vielfalt als Qualitätsmerkmal*“ von herausragenden jungen Forschenden auszuschöpfen. Studien belegten eindeutig, dass „gemischte Teams“ (z.B. nach Herkunftsländern, Fächerkulturen, aber auch Geschlecht) Probleme zwar langsamer lösen, dafür aber kreativere und tragfähigere Lösungen erarbeiten. Zurückzuführen sei dies auf die verschiedenen Erfahrungen und Kontexte, die in den Lösungsprozess mit einfließen. Kleiners zweites Argument bezog sich auf die Vergrößerung des Exzellenz-Pools und damit auf ein rein rechnerisches Kalkül: wenn sich eine größere Anzahl der weiblichen Studienanfängerinnen promoviert und habilitiert, so erweitert sich automatisch der Gesamtpool an herausragenden Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Forschungsleistung insgesamt würde gesteigert werden.

Auch DFG-intern habe man sich deswegen mit der Frage beschäftigt, wie der Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Forschung erhöht werden könnte. Ein Ergebnis dieser Überlegungen zeige sich darin, dass es gelungen ist, den Anteil von Frauen in den DFG-Gremien bei den Fachkollegienwahlen im Jahr 2007 durch entsprechende Kandidaten- und Kandidatinnenlisten um 5 % zu steigern (von rund 12 % auf 17 %). Eine weitere Maßnahme richte sich auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und reiche von der individuellen Beratung in konkreten Antragsfällen bis zu strukturellen Programmverbesserungen, zu denen z. B. die Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsverbänden oder auch Angebote für „*dual career*“-Paare bei der Beantragung der „*Eigenen Stelle*“ gehörten (vgl. hierzu auch weiter unten).

Letztlich sei eine adäquate Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in Forschung und Wissenschaft, so der Präsident der DFG, langfristig nur über strukturelle Maßnahmen in den Forschungseinrichtungen selbst zu erreichen. Hier nannte er als ein positives Beispiel die Freie Universität Berlin, die bereits zum dritten Mal in Folge mit dem *Total E-Quality Science Award* ausgezeichnet wurde sowie ein Familienbüro eingerichtet, die Clustergruppe „*Gender und Diversity*“ ins Leben gerufen und die Integration von

Aspekten der Gleichstellung sowohl in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen als auch in die Studienordnungen der Bachelor- und Masterstudiengänge fest verankert hat.

Aber auch die DFG selbst bemühe sich um strukturelle Veränderungen im Bereich der Gleichstellung. Aus diesem Grund habe sie sich im Juli 2008 zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet. Was es damit auf sich hat, erläutert Kleiner in seiner Rede wie folgt:

„Der Kern dieser Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist das sogenannte Kaskadenmodell. Dahinter steht folgendes Prinzip: Jede Einrichtung setzt sich ihre eigenen und spezifischen Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils auf einer bestimmten Qualifikationsstufe. Diese Ziele sollten jeweils höher sein als der Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Stufe.

Ob es also um den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen oder Gender-Mainstreaming bei Berufungen geht: Das Spektrum der möglichen Strategien ist vielfältig. Welche Zielvereinbarungen auch getroffen werden: Hochschul- und Institutsleitungen können auf diese Weise die Förderung von begabten Frauen als Aufgabe einüben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Forschung und Wissenschaft verbessern und den Anteil von Frauen an Professuren und anderen wissenschaftlichen Führungspositionen erhöhen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Standards bis zum Jahr 2013 liegt – im Sinne der freiwilligen Selbstverpflichtung und Autonomie – ganz bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die DFG unterstützt diese Aktivitäten als Moderator, Berater und stellt in Form eines Instrumentenkastens „best practice-Beispiele“ bereit.

Häufig werden wir gefragt, welche Relevanz die Erfüllung der Standards zukünftig für die Bewilligung von Anträgen bei der DFG hat.

Eines muss ich dazu klarstellen: Ein exzellentes Projekt wird nicht daran scheitern, dass Wissenschaftlerinnen nicht beteiligt sind. Aber die Einhaltung der Standards wird eines von einer Reihe entscheidungsrelevanter Kriterien sein, und zwar für die Bewilligung von Forschungsverbänden, bei denen Mitgliedseinrichtungen Antragsteller sind.

Und auch einen zweiten Punkt möchte ich deutlich unterstreichen: Die DFG möchte weder Quoten einführen, noch sind wir etwa auf dem Weg zu einem Gleichstellungs-TÜV. Entscheidend wird sein, welchen Beitrag die Mitglieder der DFG zur Gleichstellung selbst leisten wollen und können.

Der Zeitpunkt für die Initiative könnte unserer Meinung nach nicht besser sein: Bis 2014 geht mehr als ein Drittel aller Professoren und Professorinnen in den Rubestand, die Universitäten brauchen die bisher ungenutzten intellektuellen Ressourcen also mehr denn je.“

Zum Abschluss seiner Rede verwies der DFG-Präsident nochmals darauf, dass auf das Innovationspotential der weiblichen Nachwuchskräfte in Forschung und Wissenschaft nicht verzichtet werden kann, weshalb Gleichstellung in diesem Bereich als strategisch kluge Forschungsförderung zu betrachten sei.

Erster Schritt zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards an der Freien Universität Berlin

Zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards an der Freien Universität Berlin hat das Präsidium eine Expertengruppe berufen, die demnächst ihre Arbeit aufnehmen wird. Den Vorsitz hat die Vizepräsidentin Prof. Dr. Dr. Christine Keitel-Kreidt. Als weiteres Mitglied des Präsidiums wird der Kanzler, Peter Lange, mitarbeiten. Neben der zentralen Frauenbeauftragten, Mechthild Koreuber, und einer Vertreterin der ZE Frauen- und Geschlechterforschung werden folgende weitere Personen der Expertengruppe angehören:

Prof. Dr. Gabriele Brandstetter (FB Philosophie und Geisteswissenschaften),

Prof. Dr. Beate Koksich (FB Biologie, Chemie, Pharmazie),

Prof. Dr. Mechthild Leutner (FB Geschichts- und Kulturwissenschaften)

Prof. Dr. Dagmar Vinz (FB Politik und Sozialwissenschaften).

Aus dem wissenschaftlichen Mittelbau werden mitarbeiten:

PD Dr. Barbara Sandow (FB Physik, dezentrale Frauenbeauftragte),

Juniorprofessorin Dr. Dörte Segebart (FB Geowissenschaften).

Für das wissenschaftsstützende Personal:

Anja Flender (Verwaltungsleiterin des FB Biologie, Chemie, Pharmazie),

Sonja Schneller (Fachbereichsverwaltung Geschichts- und Kulturwissenschaften).

Für die Studierenden:

Jasmin Abdulhanan (FB Geschichts- und Kulturwissenschaften),

Johannes Traulsen (studentische Hilfskraft am FB Philosophie und Geisteswissenschaften).

Darüber hinaus wird noch eine (noch nicht benannte/r) Vertreterin oder ein Vertreter des Personalrats der Gruppe angehören. Aufgabe dieser präsidialen Expertengruppe ist es, eine

Gleichstellungsstrategie für die Freie Universität Berlin zu entwickeln.

Förderungsmöglichkeiten für Gleichstellungsmaßnahmen in Antragslinien der DFG

Über die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hinaus, deren Steuerungswirkung auf die Qualität der Gleichstellung in den einzelnen Hochschulen insgesamt abzielt, fördert die DFG Gleichstellungsmaßnahmen auch direkt, indem sie in ihren verschiedenen Antragsformaten hierfür finanzielle Mittel vorsieht. So werden beispielsweise in den Anträgen zu Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und Forschergruppen zusätzliche Mittel bewilligt, wenn diese der Herstellung bzw. dem Ausbau von Gleichstellung dienen und für diesen Zweck beantragt wurden.

Weitere Informationen hierzu unter:

http://www1.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/c_hancengleichheit/massnahmen.html.

Für SFBs:

Pro Jahr können zweckgebundene zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in der Höhe von bis zu 30.000 € beantragt werden. Außerdem sind die Anfinanzierung von Teilprojektleitungsstellen sowie der Ausgleich des Ausfalls oder der Teilzeittätigkeit der Projektleitung/Teilprojektleitung aus familiären Gründen (beispielsweise Mutterschutz, Elternzeit, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) sowie der Ausgleich des Ausfalls oder der Teilzeittätigkeit des im Projekt beschäftigten Personals aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zu Mutterschutz oder Elternzeit möglich.

Mehr Informationen unter:

http://www1.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/c_hancengleichheit/massnahmen_details/zusatzmittel_sfb.html.

Für Graduiertenkollegs:

Hier können zweckgebundene zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in Höhe von bis zu 15.000 € pro Jahr beantragt werden, um die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitung zu erhöhen, die im Graduiertenkolleg arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen neben ihrer fachlichen Qualifizierung zusätzlich für eine wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren und den Arbeitsplatz "Wissenschaft" familienfreundlicher zu gestalten.

Auch hierzu gibt es weitere Informationen:

http://www1.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/c_hancengleichheit/massnahmen_details/zusatzmittel_gk.html.

Für Forschergruppen:

Im Rahmen des Zentralprojekts (Koordinationsfonds) können Mittel in einer Höhe von bis zu 15.000 € pro Jahr beantragt werden, um die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitung zu erhöhen, die im Forschungsverbund arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen neben ihrer fachlichen Qualifizierung

zusätzlich für eine wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren und den Arbeitsplatz "Wissenschaft" familienfreundlicher zu gestalten. Siehe hierzu auch:
http://www1.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/c_hancengleichheit/massnahmen_details/zusatzmittel_fg.html.

Ausbau der Familienfreundlichkeit an der Freien Universität Berlin durch Kinder-Notbetreuungsangebote für alle beschäftigten Eltern

Claudia Güntber

Mitarbeiterin im Familienbüros der Freien Universität Berlin

Eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Vereinbarung von Beruf und Familie stellen Kinderbetreuungsangebote dar, die auf die zeitlichen Bedürfnisse berufstätiger Eltern abgestimmt sind. Die Kindertagesstätte an der Freien Universität Berlin bildet mit ihren nunmehr 200 Plätzen und Öffnungszeiten von derzeit 07.30 bis 18.30 Uhr (ein Pilotprojekt mit erweitertem Betreuungsangebot bis 21:00 Uhr läuft z. Zt.) eine wichtige Grundlage bei der Absicherung der Regelbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden. Darüber hinaus gibt es Notfälle, die nicht durch eine Regelbetreuung abgesichert sind. Was ist z.B., wenn das Kind plötzlich erkrankt oder die Betreuungsperson bzw. -einrichtung ausfällt, dienstliche Termine aber dringend wahrgenommen werden müssen?

Zur Absicherung von **unvorhersehbaren Notfallsituationen** hat die Freie Universität Berlin mit zwei Familienserviceeinrichtungen die Bereitstellung eines Notbetreuungsangebots für ihre Beschäftigten vertraglich vereinbart. Diese Kinderbetreuung kann von den Eltern flexibel abgerufen werden und steht den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kostenlos zur Verfügung, wenn die Notbetreuung aus dienstlichen Gründen in Anspruch genommen werden muss.

Informationen zum Angebot *KidsMobil*

KidsMobil sieht als Leistung die Betreuung von Kindern ab dem Alter von 8 Monaten bis zu max. 14 Jahren in der elterlichen Wohnung an allen Tagen und zu jeder Zeit vor. Auch Bring- und Holdienste zu oder von einer Betreuungseinrichtung können vereinbart werden. Die Freie Universität Berlin hat bei der *Kinder im Kiez GmbH* ein festes Kontingent an Betreuungsstunden erworben, die den Mitarbeitern und Mitar-

beiterinnen unter bestimmten Voraussetzungen zur Verfügung gestellt werden:

1. Kurzfristige Erkrankung des Kindes
2. Unvorhergesehene Dienstübernahme
3. Unerwarteter Ausfall der Regelbetreuung (Kita, Schule/Hort, Tagesmutter, Babysitter etc.)
4. Kurzfristig anfallende Arbeitszeitunregelmäßigkeiten/Überstunden/Vertretungen außerhalb der Regelbetreuungszeit des Kindes
5. Unvorhergesehene/kurzfristige Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, Gremienarbeit u. a. (z. B. in Vertretung)
6. Unvorhergesehene andere dienstliche Gründe, die im Einzelfall benannt werden müssen

Die *Kinder im Kiez GmbH* hält ein Team von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für *KidsMobil* vor, die eine Erzieherausbildung haben, ein pädagogisches Studium machen oder abgeschlossen haben. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind geschult, versichert und haben einen aktuellen Erste Hilfe Kurs belegt.

Damit es im Bedarfsfall zu kurzfristigen Einsätzen kommen kann, können die Eltern und ihre Kinder 1 - 2 Betreuer und Betreuerinnen im Vorfeld kennen lernen. Das Kennenlerngespräch oder die Einsätze werden per Fax bei der Koordinierungsstelle von *KidsMobil* gebucht. Der/die Vorgesetzte entscheidet darüber, ob es sich um eine dienstlich begründete Notsituation handelt, legt in Absprache mit dem/der Beschäftigten die Dauer der Betreuung fest und sendet per Fax den Auftrag an *KidsMobil*. Danach wenden sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen telefonisch (werktags von 10.00 bis 12.00 Uhr) an die Koor-

dinierungsstelle von *KidsMobil*, die ihnen innerhalb kürzester Zeit einen Betreuer oder eine Betreuerin vermittelt. Eltern und Betreuer bzw. Betreuerin besprechen miteinander den Betreuungsablauf.

Notfallbetreuungsplätze (Belegplätze) in Betreuungseinrichtungen der *pme Familienservice GmbH*

Darüber hinaus hat die Freie Universität Berlin bei der *pme Familienservice GmbH* für Beschäftigte Platzkontingente in bundesweiten und Berliner Einrichtungen zur Kinderbetreuung erworben, die in Notfällen genutzt werden können. Die Notfallbetreuungsplätze gelten für Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Grundschulalter. Sie sind für 365 Tage/Jahr und für eine tägliche Betreuungszeit von 0 bis 24 Uhr abrufbar.

Die Betreuung findet bundesweit statt. In Berlin stehen hierfür zur Zeit Plätze in den Kitas *Kids-Company* (Lützowplatz 1, 10785 Berlin) und *Wolkenzwerge* (Markgrafenstraße 20, 10969 Berlin) zur Verfügung.

Weitere bundesweite Einrichtungen können über das Internet tagesaktuell eingesehen werden unter:

<http://www.familienservice-lernwelten.de/kitas.php>.

Auch dieses Angebot steht den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Freien Universität Berlin kostenlos zur Verfügung, wenn die Bedingungen für eine dienstlich veranlasste Notbetreuung erfüllt sind:

1. Unvorhergesehene Dienstübernahme
2. Unerwarteter Ausfall der Regelbetreuung (Kita, Schule/Hort, Tagesmutter, Babysitter etc.)

3. Kurzfristig anfallende Arbeitszeitunregelmäßigkeiten/Überstunden/Vertretungen außerhalb der Regelbetreuungszeit des Kindes
4. Unvorhergesehene/kurzfristige Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, Gremienarbeit u. a. (z. B. in Vertretung)
5. Unvorhergesehene andere dienstliche Gründe, die im Einzelfall benannt werden müssen

Die Anmeldung findet über das Familienservicebüro statt:

pme Familienservice GmbH

Flottwellstr. 4-5

10785 Berlin

Tel.: 030 - 269 371 0

Fax: 030- 269 371 21

E-mail: berlin@familienservice.de

Dort wird vor jeder Inanspruchnahme geprüft, ob die nötigen Voraussetzungen für eine Nutzung vorliegen. Es wird empfohlen mit dem Kind schon vor einem Betreuungsgang an einem „Schnuppertag“ die Einrichtung (nach vorheriger telefonischer Anmeldung) kennen zu lernen.

Die Kinder sind während der Betreuungszeit unfall- und haftpflichtversichert.

Weitere Informationen zum Kinderbetreuungsangebot sowie den Vordruck „Fax-Auftrag *KidsMobil*“ sind erhältlich beim

Familienbüro der Freien Universität Berlin

Rudeloffweg 25-27

14195 Berlin

Tel.: 030 - 838 51137

Fax: 030 - 838 54525

E-mail: familienbuero@fu-berlin.de

Mobbing am Arbeitsplatz

Die Mobbingproblematik existiert in Deutschland als Thema seit 15 Jahren. Auf juristischer Ebene hat sich in dieser Zeit Einiges getan. Das belegen auch zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2007, die im Folgenden dokumentiert werden.

Zur aktuellen Mobbing-Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

Dr. jur. Martin Wolmerath

Rechtsanwalt in Hamm

Betrachtet man das Erscheinen des Buches »Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann«, das von

dem Psychologen Prof. Dr. Heinz Leymann verfasst und 1993 bei Rowohlt verlegt wurde, als die Geburtsstunde der Auseinandersetzung mit

der Mobbingproblematik in Deutschland, dann darf in diesem Jahr von einem Jubiläum gesprochen werden, bei dem allerdings kein Grund zur Freude ersichtlich wird und erst recht keine Feierstimmung aufkommen mag: Seit nunmehr 15 Jahren beschäftigen wir uns mit Mobbing in der deutschen Arbeitswelt. Bevor zwei aktuelle Entscheidungen des BAG, die sich mit dem Thema Mobbing beschäftigen, vorgestellt werden, soll ein Blick zurück die seitherige Entwicklung skizzieren.

I. Ein Blick zurück

1. Kein Grund zur Freude

Dass wir uns in Deutschland seit nunmehr 15 Jahren mit Mobbing beschäftigen müssen, hat vielerlei Gründe. Massive Veränderungen gab es nicht nur in unserem gesellschaftlichen Miteinander, sondern vor allem in den miteinander verwobenen Bereichen von Wirtschaft und Arbeit. Insgesamt ist das Klima am Arbeitsplatz rauer und härter geworden. Der Fall NOKIA in Bochum hat in beispielhafter Weise gezeigt, dass weite Teile der Wirtschaft jede Achtung vor dem Menschen verloren haben. »Soziales Gewissen« und »soziale Verantwortung« gelten als »out«, das Streben nach dem höchst möglichen Profit der Gesellschafter gilt als »in«. Wer seinen Arbeitsplatz behalten will, wird darum kämpfen – gleich ob als einfacher Mitarbeiter, Vorgesetzter, Geschäftsführer oder Vorstand, gleich mit fairen oder unfairen Mitteln. Und das Fatale dabei: Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ist ein guter Nährboden für Mobbing.

2. Politik und Gesetzgebung haben versagt

Dabei hätten es Politik und Gesetzgebung in der Hand gehabt, dem Mobbing ein schnelles Ende zu bereiten. Statt die vielfältigen Möglichkeiten zu nutzen, die der Gesetzgeber hat, blieben die unzähligen Hilferufe insbesondere von Mobbingbetroffenen und Selbsthilfgruppen ungehört. So hätte man beispielsweise das am 1.9.1994 in Kraft getretene Zweite Gleichberechtigungsgesetz leicht um die Mobbingproblematik ergänzen können. Diese Chance blieb ungenutzt und wurde auch bei der Ausarbeitung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) versäumt, das seit dem 18.8.2006 gilt. Schlussendlich hätte der Gesetzgeber ein Zeichen gegen Mobbing setzen können, als er den §238 StGB (Strafgesetzbuch) schuf und damit die »Nachstellung« (englisch: Stalking) unter Strafe stellte.²

² Die Nachstellung ist seit dem 1.4.2007 strafbar; siehe auch: Wolmerath, Stalking, dbr 12/2007, 23.

Der Standpunkt der amtierenden Bundesregierung gegenüber der Mobbingproblematik ist unmissverständlich: »Aufgrund der vielfältigen Erscheinungsformen des Mobbing erscheint die Schaffung spezieller gesetzlicher Regelungen zur Bekämpfung von Mobbing wenig zielführend.«³

3. Praktiker sind gefordert

Als zielführend sieht es die Bundesregierung an, wenn »gezielt geeignete Präventivmaßnahmen« ergriffen werden. Unter Bezugnahme auf eine Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund aus dem Jahr 2002⁴ fordert sie vor allem die Personal- und Organisationsverantwortlichen in den Betrieben auf, »geeignete Maßnahmen zu ergreifen, so dass sich alltägliche Konflikte am Arbeitsplatz nicht zu Mobbing-Fällen entwickeln«.⁵ Und gerichtet an die »Experten aus der Arbeitswelt, der Justiz und dem Gesundheitswesen«, die häufig vor der Schwierigkeit stünden, »Mobbing zu erkennen, die Glaubwürdigkeit der Betroffenen zu beurteilen sowie eine Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen vorzunehmen«, verweist die Bundesregierung auf ein laufendes Forschungsvorhaben und tröstet mit den vielsagenden Worten: »Ergebnisse bleiben abzuwarten.«⁶

4. Mobbingbetroffene können nicht warten

Die Leidtragenden der sich aus dem Desinteresse der Politik sowie der Untätigkeit des Gesetzgebers ergebenden Situation sind vor allem die von Mobbing Betroffenen. Mit zahlreichen ungeklärten Fragen konfrontiert, führen sie bisweilen Gerichtsverfahren, bei denen sie mit haupt- und ehrenamtlichen Richtern, Rechtsanwälten, Gewerkschaftssekretären und Verbandsvertretern sowie Beklagten in einem Boot sitzen, dessen Kurs und Ziel von nicht nachvollziehbaren Zufällen abhängt. Mit einem ethisch-moralischen Anspruch an Gerechtigkeit hat das Ergebnis dann in der Regel nichts mehr zu tun; der Mobbingbetroffene kann nur noch frei entscheiden, ob er sich lieber auf hoher See oder vor Gericht wähen möchte.

5. BAG macht klare Vorgaben

Bei all den Problemen und Schwierigkeiten ist es umso erfreulicher, wenn das BAG mittels Revisionen und Rechtsbeschwerden bisweilen die

³ BT-Drucks. 16/6139 v. 25.7.2007, S. 4 unter 6.

⁴ Meschkutat/Stackelbeck/Langenhoff, Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, Dortmund/Berlin 2002.

⁵ BT-Drucks., a.a.O., S. 5 unter 6.

⁶ BT-Drucks., a.a.O., S. 5 unter 7.

Chance erhält, sich mit der Mobbingproblematik zu befassen und durch seine Entscheidungen Einfluss auf die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung nehmen zu können. Dazu ergab sich schon recht früh die Möglichkeit. Anlass hierzu gab eine Arbeitgeberin, die sich weigerte, die durch die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an einem Mobbingseminar entstandenen Schulungskosten in Höhe von rund 260 Euro zu zahlen. Mit Beschluss vom 15.1.1997 entschied der Siebte Senat:⁷ »Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung zum Thema >Mobbing< kann nach §37 Abs. 6 Satz1 BetrVG erforderlich sein. Für diesen Fall muss der Betriebsrat eine betriebliche Konfliktlage darlegen, aus der sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabenstellung ergibt und zu deren Erledigung er das auf der Schulung vermittelte Wissen benötigt.« Wenngleich diese Entscheidung nicht unwidersprochen blieb,⁸ so baute sie für die betriebliche Interessenvertretung keine unüberwindbaren Hürden auf. Und ob der Siebte Senat seine Entscheidung auch heute noch so fällen würde, mag dahingestellt bleiben. Auf jeden Fall gäbe es gute Gründe für ein Abrücken davon, wie es das Arbeitsgericht Weiden in seinem Beschluss vom 22.6.2006 zum Ausdruck gebracht hat.⁹

Mit den Anliegen von Mobbingbetroffenen hatte sich das BAG dagegen erst später zu beschäftigen. Anlass war ein Streit über die Zahlung von Mutterschaftslohn. Während die Arbeitgeberin ein ärztlich attestiertes Beschäftigungsverbot in Zweifel zog, berief sich die schwangere Arbeitnehmerin darauf, am Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt zu sein. Der Fünfte Senat entschied wie folgt:¹⁰ »Die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot nach §3 Abs.1 MuSchG können auch dann vorliegen, wenn psychisch bedingter Stress Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet. Voraussetzung ist, dass der gefährdende Stress gerade durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt wird.«

II. Aktuelles vom BAG

In 2007 ergingen schließlich zwei Urteile des Achten Senats, die sowohl für die juristische als auch für die betriebliche Praxis von besonderer Bedeutung sind. Aus diesem Grunde ist auf diese ausführlicher einzugehen.

⁷ 7 ABR 14/96.

⁸ Vgl. Wolmerath, AiB 1997, 410 (411).

⁹ 1 BV 3/05 C, dbr 3/2006, 37 mit einer Anmerkung von Fabian Riechers.

¹⁰ Urteil v. 21.3.2001 – 5 AZR 352/99, BAGE 97, 215.

1. Das Urteil vom 16.5.2007

Anlass für die Entscheidung vom 16.5.2007¹¹ war das Begehren eines Arbeitnehmers auf Schadensersatz, Entschädigung und Schmerzensgeld wegen Mobbing. Wie es dem typischen Prozessausgang im Zusammenhang mit der Mobbingproblematik entspricht, war der Klage vor dem Arbeits- sowie vor dem Landesarbeitsgericht der Erfolg versagt. In der Regel ist es die den Kläger treffende Darlegungs- und Beweislast, an denen seine Klage scheitert – sofern nicht bereits das Vorliegen von Mobbing verneint wird. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall nicht von den »typischen« Mobbingklagen.

a) Ausschlussfristen beachten.

Eine Besonderheit des Falles ist darin zu erblicken, dass das LAG die Einhaltung zu beachtender tarifvertraglicher Ausschlussfristen als nicht gewahrt ansah. Zu der Frage, wann eine solche zu laufen beginnt, nimmt der Achte Senat wie folgt Stellung: »In Mobbing-Fällen beginnt die Ausschlussfrist wegen der systematischen, sich aus mehreren einzelnen Handlungen zusammensetzenden Verletzungshandlung regelmäßig erst mit der zeitlich letzten Mobbing-Handlung.«¹² Damit hat der Senat für Rechtsklarheit und -sicherheit gesorgt. Mobbingbetroffene müssen nicht überhastet reagieren, sondern können »in Ruhe« entscheiden, ob sie klagen wollen.

Auf einem anderen Blatt steht die Beantwortung der Frage, ob die Ansprüche des Mobbingbetroffenen überhaupt von einer Ausschlussfrist erfasst werden. Von Bedeutung sind insoweit der genaue Wortlaut sowie die Wirksamkeit der Klausel. Hierzu bedarf es stets einer genauen Prüfung, wobei der sprichwörtliche Teufel im Detail steckt.

b) Rechtliche Qualifizierung des Gesamtverhaltens

Ausgehend von der Feststellung, dass Mobbing durch »die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers führen kann, wobei die einzelnen Teilakte jeweils für sich betrachtet rechtlich wiederum >neutral< sein können« spricht sich der Achte Senat dafür aus, das (rechtlich relevante) Gesamtverhalten als eine Verletzungshandlung im Rechtssinne zu betrachten. Sein Ergebnis begründet der Senat unter

¹¹ 8 AZR 709/06, NZA 2007, 1154.

¹² So der Leitsatz des Gerichts.

Verweis darauf, dass die Rechtsgutverletzung beim Mobbingbetroffenen durch eine zusammenhängende Gesamthandlung verursacht wird, die daher in ihrer Gesamtheit zu würdigen ist. Damit ist klargestellt: Bei der rechtlichen Würdigung ist nicht auf die jeweilige, einzelne Handlung, sondern auf das Gesamtgeschehen in seiner Komplexität abzustellen.

c) Haftung für Erfüllungsgehilfen

Dass der Arbeitgeber für Mobbinghandlungen seiner Vorgesetzten einzustehen hat, war in der Literatur schon lange unumstritten. Dem schließt sich in erfreulicher Weise der Achte Senat an. Mithin ist nunmehr auch höchststrichterlich anerkannt, dass der Arbeitgeber »für die schuldhaft Verletzung der auf seine Erfüllungsgehilfen übertragenen arbeitsvertraglichen Schutzpflichten, etwa die Pflicht zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit, einzustehen« hat. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass das Tun des Erfüllungsgehilfen in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit seinen arbeitsvertraglich übernommenen Pflichten steht.

2. Das Urteil vom 25.10.2007

Den mit seiner Entscheidung vom 16.5.2007 eingeschlagenen Weg führt der Achte Senat in seinem Urteil vom 25.10.2007¹³ konsequent fort. So betont er abermals die Haftung des Arbeitgebers für seine Erfüllungsgehilfen¹⁴ sowie die Qualifizierung des Gesamtverhaltens als eine einheitliche Verletzung von Rechten des Mobbingbetroffenen. Mit seiner Klage begehrte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber neben der Zahlung von Schmerzensgeld die Kündigung seines Vorgesetzten, hilfsweise das Angebot eines vergleichbaren Arbeitsplatzes mit einem anderen Vorgesetzten. Arbeits- und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab, die vor dem Bundesarbeitsgericht insoweit erfolgreich war, als das Landesarbeitsgericht den Rechtsstreit erneut zu verhandeln und zu entscheiden hat.

a) Analoge Anwendung des AGG

Das Besondere an der Entscheidung ist darin zu erblicken, dass der Achte Senat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bei Mobbing zur Anwendung bringt. Dies stärkt die Rechte der Mobbingbetroffenen und eröffnet ihnen neue

rechtliche Möglichkeiten.¹⁵ Mit der Definition der »Belästigung« in §3 Abs.3 AGG habe der Gesetzgeber auch das Mobbing umschrieben, wenn auch in einer auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zugeschnittenen Form. Das in dieser Vorschrift umschriebene Mobbing könne über §1 AGG hinaus auf alle Fälle der Benachteiligung von Arbeitnehmern übertragen werden. Soweit es die Handlungspflichten des Arbeitgebers betrifft, bejaht der Senat eine analoge Anwendung des §12 AGG.

b) Kein Anspruch auf »Entfernung«

Einem Anspruch des Mobbingbetroffenen, von seinem Arbeitgeber die Kündigung des Mobbers verlangen zu können, erteilt der Achte Senat einer Absage. Auch wenn §12 Abs. 3 AGG den Arbeitgeber verpflichtet, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung einer Benachteiligung zu ergreifen, so verbleibe ihm ein Ermessensspielraum, mit welchen Mitteln er der Situation begegnen will. Dabei müsse der Arbeitgeber nur solche Maßnahmen ergreifen, die er nach den konkreten Umständen des Falls als verhältnismäßig ansehen darf. Lediglich dann, wenn eine fehlerfreie Ermessensentscheidung nur ein bestimmtes Ergebnis zur Folge haben könne, habe der Mobbingbetroffene einen Anspruch auf deren Durchführung.

c) Kein Anspruch auf einen anderen Arbeitsplatz

Verneint wird weiter ein Anspruch des Klägers, dass ihm sein Arbeitgeber einen seiner Leistungsfähigkeit und Stellung entsprechenden anderen Arbeitsplatz anbietet, der im Hinblick auf Tätigkeit und Vergütung vergleichbar ist und an dem eine berufliche Weisungsgebundenheit gegenüber seinem bisherigen Vorgesetzten nicht besteht. Ein solches Begehren ergebe sich nicht aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Als Facharzt für Neurochirurgie müsste für den Kläger eine adäquate Stelle geschaffen werden, was dem Arbeitgeber jedoch nicht zugemutet werden könne.

III. Personalräte sind auch weiterhin gefordert

So sehr die beiden Entscheidungen des Achten Senats auch zu begrüßen sind. Beide müssen Eingang finden in die Rechtsprechung der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte, um auf diese Weise die Rechtsprechung zur Mobbingproble-

¹³ 8 AZR 593/06, NZA 2008, 223.

¹⁴ Der Leitsatz des Gerichts lautet wie folgt: »Der Arbeitgeber haftet nach § 278 BGB für Schäden, die einer seiner Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass ihn sein Vorgesetzter schuldhaft in seinen Rechten verletzt.«

¹⁵ Vgl. §§ 13 ff. AGG (Recht zur Beschwerde und Leistungsverweigerung sowie auf Entschädigung und Schadensersatz).

matik fortzuentwickeln. Dass es sich hierbei um einen durchaus langwierigen Prozess handelt, liegt auf der Hand. Zwischen dem Urteil des Arbeitsgerichts und der Entscheidung des BAG lagen in beiden Fällen gut zweieinhalb Jahre, wobei wir nicht wissen, wie lange die erstinstanzlichen Verfahren gedauert haben.

Will man dem Mobbing in den Betrieben und Dienststellen ein Ende bereiten, dann sollten die Betriebsparteien nicht zu lange damit warten. Beide haben es nicht nur in der Hand, Zeichen zu setzen und aktiv gegen Mobbing tätig zu werden. Sie sind dazu sogar verpflichtet. Für den Arbeitgeber ergibt sich dies vor allem aus der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten, aus dem AGG (vgl. §§12 Abs. 1, 17 Abs. 1 AGG), aus dem Arbeitsschutzgesetz (vgl. vor allem §3 Abs. 1 ArbSchG) sowie dem Personalvertretungsrecht (vgl. beispielhaft §67 Abs.1 BPersVG). Aber auch das vom Achten Senat betonte Haftungsrisiko für von Erfüllungsgehilfen verursachte Schäden müsste für den Arbeitgeber genug Anlass sein, sich der Mobbingproblematik anzunehmen.

Personalräte sollten den Hinweisen des Achten Senats bezüglich einer analogen Anwendung der Vorschriften des AGG die erforderliche Beachtung schenken und vor allem ihre sich daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten nutzen.

Die Aufforderung dazu findet sich in §17 Abs.1 AGG.

Münden sollte das Handeln in einer umfassenden Dienstvereinbarung, die sich allerdings nicht auf die Mobbingproblematik beschränken sollte. Entsprechend angelegt, kann sie ohne viele Handgriffe auch alle weiteren Erscheinungsformen psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz (z.B. [sexuelle] Belästigung, Stalking, Denunziation [»Whistleblowing«]) erfassen. Aktiv werden müssen die Dienststellenparteien. Hierzu sind sie aufgerufen. Denn über »Neues aus Erfurt« zu lesen ist das Eine, zum Wohle der Beschäftigten zu handeln ist das Andere. Dr. jur. Martin Wolmerath Rechtsanwalt in Hamm.

Literatur zum Thema:

Esser, Axel Esser/Wolmerath, Martin. (2008). Mobbing - Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. Frankfurt am Main.

Mit freundlichem Dank für die Abdruckgenehmigung an den Bund-Verlag in Frankfurt am Main.

Erschienen in: *Der Personalrat – PersonalRecht im öffentlichen Dienst*. 2008. Heft 7/8. Frankfurt am Main.

Tipps & Treffen & Termine

Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult

Die 1994 von *gesis*, Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen initiierte Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult, die seit 2001 auch online verfügbar ist, wurde komplett überarbeitet. FemConsult bietet aktuelle und aussagekräftige wissenschaftliche Profile von mehreren tausend Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen. Die effektiven Suchmasken und eine übersichtliche Darstellung der Ergebnisse führen schnell und sicher ans Ziel. Alle Datensätze sind nun mit den Namen der jeweiligen Akademikerin versehen, so dass die Suchanfrage in nur fünf Schritten zum direkten und persönlichen Kontakt führt. Auch Wissenschaftlerinnen bietet die neue FemConsult-Version einen optimierten Service. Sie erhalten nun statt den bisher breit gestreuten Ausschreibungen persönliche und passgenaue Anfragen und Stellenangebote direkt von den Institutionen.

Bei FemConsult handelt es sich um eine Datenbank für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum über die Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Ministerien und Gleichstellungsbeauftragte Wissenschaftlerinnen für Ausschreibungen von Professuren und Lehrstuhlvertretungen sowie Gutachterinnen und Expertinnen für Vorträge, Gremien- und Ausschusstätigkeiten recherchieren.

Der Zugriff auf diese Datenbank ist möglich unter www.femconsult.de.

Erasmus-Praktika-Stipendien für Studierende der Freien Universität

Der Career Service der Freien Universität Berlin hat sein Spektrum im Bereich Auslandspraktika um ein Angebot erweitert. Ab sofort stehen Studierenden 200 Stipendien für Praktika im europäischen Ausland sowie in Liechtenstein, Island, Norwegen und der Türkei zur Verfügung. Beratung und Bewerbung erfolgen direkt im Career Service. Zu den Voraussetzungen für eine Bewerbung gehören, dass die Dauer des selbstorganisierten Praktikums mindestens 3 und maximal 12 Monate umfasst und gute Sprachkenntnisse des Gastlandes sowie auch der fachliche oder berufliche Bezug zum Studium vorhanden sind. Als Arbeitgeber ausgeschlossen sind allerdings Einrichtungen der EU und nationale Vertretungen des Herkunftslandes (wie z. B. die Deutsche Botschaft). Das Programm richtet sich an Studierende der Freien Universität Berlin ab dem 1. Semester. Der Antrag muss spätestens acht Wochen vor Beginn des Praktikums vollständig vorliegen, wobei ein persönliches Gespräch mit den Mitarbeiterinnen des Career Service im Vorfeld dringend empfohlen wird. Diese unterstützen die Studierenden nicht nur beratend bei der Praktikumsvorbereitung und dessen Durchführung, sondern helfen auch bei der Stellensuche und Problemen vor Ort. Das Stipendium umfasst maximal 400 Euro im Monat.

Ansprechpartnerin ist Andrea V. von Kopp

Tel.: 030 - 838 53408

Email: andrea.vonkopp@fu-berlin.de.

Informationen zu weiteren Aktivitäten und Angeboten des Career Service sind zu finden unter www.fu-berlin.de/career.

Einladung zur Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises 2008 an Dr. Hanna Beate Schöpp-Schilling

Mittwoch, 28.01.2009

18:00 – 21:00 Uhr

Theatersaal im Henry-Ford-Bau

Gaystr. 35

14195 Berlin-Dahlem

Programm

Worte zur Begrüßung

Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt

Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin

Laudatio

Prof. Dr. Rita Süßmuth

Bundestagspräsidentin a. D.

(angefragt)

Laudatio

Prof. Dr. Heiner Bielefeldt

Direktor des Deutschen Instituts für Menschenrechte

Vergabe des Preises

Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt

Dankesrede der Preisträgerin

Dr. Hanna Beate Schöpp-Schilling

Sachverständige im „Vertragsausschuss der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeglicher Form von
Diskriminierung der Frau“

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 somit „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch vollständig zu sein. Eine Auswahl an Expertinnen-Datenbanken steht jetzt in einer aktualisierten Fassung unter der Rubrik *Networking* auf der Homepage der Zentralen Frauenbeauftragten (www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte) zur Verfügung. Weitere Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten gerne entgegen.

AG gegen sexuelle Belästigung an der Freien Universität Berlin

Sexuelle Belästigung geschieht überall, auch an der Freien Universität. Trotzdem hält sich das Vorurteil, an Universitäten, als den Stätten des Denkens gebildeter Menschen, gäbe es keine Belästigung. Hier muss ein doppeltes Tabu gebrochen werden. Zum einen muss über sexualisierte Gewalt insgesamt gesprochen werden, zum anderen muss deutlich gemacht werden, dass sie auch hier, an der Freien Universität, geschieht.

1985 gründete sich die Arbeitsgemeinschaft gegen sexuelle Belästigung an der FU Berlin. Sie berät betroffene Frauen, die sich an Vertrauenspersonen ihrer Wahl (z. B. Vertreterinnen des Personalrats, die zentrale Frauenbeauftragte oder die Frauenbeauftragte ihres Bereichs) wenden können. Selbstverständlich haben alle mit Fällen sexueller Belästigung Betrauten absolute Schweigepflicht. Weitere Schritte werden erst nach Absprache mit den betroffenen Frauen getroffen.

Ihre weitere Aufgabe der AG besteht darin, die definitorischen Unklarheiten im Umgang mit sexueller Belästigung zu beseitigen, sich mit bereits existierenden Richtlinien gegen sexuelle Belästigung vertraut zu machen und diese Richtlinien öffentlich zu machen. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind in einem Leporello festgehalten, der über das Büro der zentralen Frauenbeauftragten angefordert werden kann. Auf Basis dieser Unterlage werden in Kooperation mit verschiedenen Abteilungen der Freien Universität Richtlinien entwickelt.

In eigener Sache

Das Rundbrief-Abonnement

Der Wissenschaftlerinnen-Rundbrief erreicht ein- bis zweimal 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 und Fach- oder Arbeitsbereich an frauenbeauftragte@fu-berlin.de reicht und schon liegt der Rundbrief im elektronischen Postfach.

Wer sein Abo löschen möchte, möge uns ebenfalls eine E-Mail schicken.

Praktikantin gesucht

Ab sofort ist im Büro der zentralen Frauenbeauftragten wieder eine Stelle als studentische Praktikantin zu vergeben. Der Tätigkeitsbereich umfasst verschiedene Aufgaben des Büroalltags sowie der Organisation. Die Arbeitszeiten und die Länge des Praktikums sind flexibel gestaltbar. Eine Vergütung ist leider nicht möglich.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung (Anschreiben und Lebenslauf) schriftlich an:

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Mechthild Koreuber

Rudeloffweg 25 – 27

14195 Berlin

Email: frauenbeauftragte@fu-berlin.de.