



Business gegen Häusliche Gewalt

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Forum Politik
und Gesellschaft





Business gegen Häusliche Gewalt

Zusammenfassung der Tagung vom 23. November 2007

Impressum

ISBN 978-3-89892-912-7

Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung
Forum Politik und Gesellschaft
Hiroshimastraße 17
10785 Berlin

Text

Dr. Nicola Schuldt-Baumgart,
Wirtschaftsjournalistin

Redaktion

Anne Seyfferth, Friedrich-Ebert-Stiftung

Redaktionelle Betreuung

Inge Voß, Friedrich-Ebert-Stiftung

Fotos

Titel: Martin Allinger (Fotolia)
Innenseiten: Ursula Kelm

Gestaltung

Julia Lutz-Albinus, Grafik Design

Druck

primeline.print, Berlin

Copyright 2008 by Friedrich-Ebert-Stiftung,
Forum Politik und Gesellschaft

Inhalt

- 5 **Vorwort**
Anne Seyfferth
- 6 **Begrüßung**
Dr. Christine Bergmann
Bundesministerin a. D., Mitglied im Vorstand der
Friedrich-Ebert-Stiftung
- 10 **Impulsvorträge**
Workplace Policy gegen Häusliche Gewalt
Christa Stolle
Bundesgeschäftsführerin von TERRE DES FEMMES e. V.
- Häusliche Gewalt – Was haben Unternehmen
damit zu tun?**
Deborah McIlveen
Women's Aid Federation of England
- 16 **Fragen und Anregungen zu den Vorträgen**
- 20 **Ergebnisse des World-Cafés**
**Was können Unternehmen gegen Häusliche
Gewalt tun? – Erfahrungen, Ideen und Grenzen**
- 22 **Podiumsdiskussion**
**Welchen Beitrag können Unternehmen zur
Bekämpfung Häuslicher Gewalt leisten? –
Chancen und Hindernisse**

Serap Altinisk

Leiterin Referat „Häusliche Gewalt“,
TERRE DES FEMMES e. V.

Ines Grabner-Drews

Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, DGB

Thomas Huber

Personalleiter Gerhard Rösch GmbH

Deborah McIlveen

Women's Aid Federation of England

Blanka Plönzke

Kriminalhauptkommissarin der Berliner Polizei

Elisabeth Weyermann

THE BODY SHOP Deutschland

24 **Ausblick**

Christa Stolle

Bundesgeschäftsführerin von TERRE DES FEMMES e. V.

36 **Anhang**

Modell einer Workplace Policy am Beispiel

THE BODY SHOP

TischgastgeberInnen des World-Cafés

Vorwort

Häusliche Gewalt stellt noch immer die häufigste Form von Gewalt gegen Frauen und Kinder dar. Mindestens jede vierte Frau hat Übergriffe durch ihren Partner erlebt. Betroffene Frauen haben erhöhte Fehlzeiten und sind nicht voll leistungsfähig. Damit hat Häusliche Gewalt massive Auswirkungen auf das Arbeitsleben.

In Großbritannien haben verschiedene Unternehmen eine „Workplace Policy“ gegen Häusliche Gewalt umgesetzt und sind damit die Selbstverpflichtung eingegangen, sich öffentlich und im eigenen Unternehmen gegen Häusliche Gewalt auszusprechen. In diesen Unternehmen ist Häusliche Gewalt kein Tabuthema. Betroffene Mitarbeiterinnen erhalten Beratung und Hilfe. Vorreiter einer solchen Selbstverpflichtung ist das Unternehmen THE BODY SHOP. Mit einer Kampagne ruft TERRE DES FEMMES auch deutsche Unternehmen zu einer Allianz gegen Häusliche Gewalt auf.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung und TERRE DES FEMMES haben im Vorfeld zum internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 23. November 2007 in Berlin zu einer Tagung eingeladen, die über dieses Instrument informierte sowie Chancen und Barrieren bei der Einführung in Unternehmen diskutierte.

Mein Dank gilt Christa Stolle und Serap Altinisik für die Kooperation, Dr. Nicola Schuldt-Baumgart für die Zusammenfassung der Ergebnisse, Conny Czymoch sowie allen World-Café-TischgastgeberInnen für die Moderation der Diskussionen und schließlich allen ReferentInnen für ihre Beiträge auf dieser Konferenz.

Anne Seyffert

Forum Politik und Gesellschaft

Friedrich-Ebert-Stiftung

Leider gibt es keine griffige Übersetzung des Begriffs „Workplace Policy“. Die KonferenzteilnehmerInnen haben sich darauf verständigt, alternativ von „Selbstverpflichtung“ zu sprechen. Damit der Text lesbar bleibt, steht „Arbeitgeber“ und „Täter“ im Folgenden nur in der männlichen, die von Häuslicher Gewalt Betroffenen immer in der weiblichen Form („Mitarbeiterinnen“). Das negiert nicht, dass im Einzelfall auch Männer Opfer bzw. Frauen Täterinnen sein können. „MitarbeiterInnen“ meint Frauen und Männer.

Begrüßung

6

Ihr großes Interesse an dem für uns neuen Aspekt des Themas Häusliche Gewalt freut uns sehr. Es zeigt uns, wie wichtig es ist, die Frage nach der Rolle und den Möglichkeiten der Unternehmen bei der Bekämpfung von Häuslicher Gewalt zu stellen. Gleichzeitig werten wir Ihr Interesse als Signal an uns, den Veranstalterinnen, unser Engagement zum Thema Häusliche Gewalt fortzusetzen.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung führte in den vergangenen Jahren eine Reihe von Fachtagungen und Diskussionsrunden zu den unterschiedlichen Aspekten Häuslicher Gewalt durch. Nennen möchte ich an dieser Stelle stellvertretend unsere Veranstaltung zur „Häuslichen Gewalt gegen Migrantinnen“ und die Fachtagung zum Thema „Zwangsehe“.

Bei aller Freude über die stetig größer werdende Öffentlichkeit für unser heutiges Tagungsthema sehe ich auch die Gefahr, dass eine gewisse Ermüdung eintreten könnte. Das darf nicht passieren. Vielmehr geht es darum, in allen Bereichen der Gesellschaft ein Bewusstsein dafür zu wecken, dass Häusliche Gewalt kein reines frauenpolitisches Thema ist, sondern eines, das die gesamte Gesellschaft betrifft und damit uns alle angeht.

Nicht die von Gewalt Betroffenen – in der überwiegenden Mehrzahl sind dies Frauen – sind das Problem. Das Problem sind Menschen und gesellschaftliche Gruppen, die diese Form der Gewalt ignorieren oder bagatellisieren. Solange Häusliche Gewalt die häufigste Form der Gewalterfahrung von Frauen und Kindern ist, muss es immer wieder darum gehen, Schutz und Hilfe anzubieten und präventive Maßnahmen zu ergreifen – und das mit allem Nachdruck.

Mittlerweile gibt es verlässliche Zahlen zum Ausmaß Häuslicher Gewalt gegen Frauen. Sie zeigen, dass Häusliche Gewalt kein Randproblem ist. Wir wissen heute, dass 37 Prozent aller Frauen in ihrem Leben Gewalterfahrungen gemacht haben, 13 Prozent der Betroffenen waren sexualisierter



Gewalt ausgesetzt. Häusliche Gewalt ist also keineswegs ein Randproblem, das sich allein durch gesetzliche Regelungen lösen lässt.

7

Berliner Interventionsprojekt

Das Land Berlin hat im Berliner Interventionsprojekt gegen Häusliche Gewalt (BIG) als erstes Bundesland erfolgreich polizeiliche, straf- und zivilrechtliche sowie soziale Maßnahmen vor Ort miteinander verknüpft. Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte, aber auch Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurden geschult. Es wurden Formulare zur Beantragung zivilrechtlichen Schutzes nach dem Gewaltschutzgesetz erstellt, Handlungsanleitungen (z. B. für die Polizei) entworfen sowie eine Sonderamtsanwaltschaft eingerichtet. Verurteilungen von Gewalttätern können mit der verbindlichen Auflage verbunden werden, an einem Lern- und Trainingskurs teilzunehmen. Das BIG-Team hat hierfür Lern- und Trainingskurse für gewalttätige Männer mit Fachleuten konzipiert und sich für die Akzeptanz dieser Kurse im Strafrechtssystem eingesetzt. BIG lief als Modellvorhaben mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Dauer von 5 Jahren. Es wird seit 2002 durch den Berliner Senat allein weitergefördert. Ein weiteres erfolgreiches Modellprojekt ist das Koordinations- und Interventionskonzept für Schleswig-Holstein (KIK Schleswig-Holstein). Mit dem Projekt wurden durch regionale Koordinatorinnen in den meisten Landkreisen erstmals entsprechende Kooperationen auch für ein Flächenland installiert.

Quelle: Bundesfamilienministerium 2008



In den zurückliegenden Jahren hat die Bekämpfung Häuslicher Gewalt große Fortschritte gemacht: Es begann mit den ersten Frauenhäusern und ging über das Berliner Interventionsprojekt bis hin zum Gewaltschutzgesetz. Wir machten die Erfahrung, dass die Kooperation mit allen Institutionen, die mit dieser Form der Gewalt konfrontiert werden – sowohl mit den Opfern als auch mit den Tätern –, enorm wichtig ist. An vielen Orten sind aus diesen Kooperationen zwischen Polizei, Jugendämtern, dem Gesundheitswesen und vielen weiteren Einrichtungen Netzwerke entstanden. Durch diese Zusammenarbeit erfahren Frauen in Notsituationen sehr effektive Hilfe. Außerdem tragen die Kooperationen dazu bei, ein breiteres Bewusstsein in der Gesellschaft für das Ausmaß Häuslicher Gewalt zu schaffen und zu zeigen, was man dagegen tun kann.

Das Gewaltschutzgesetz war ein Meilenstein auf dem Weg zu einer besseren Bekämpfung Häuslicher Gewalt, weil es deutlich macht, dass die Bekämpfung von Gewalt keine individuelle Aufgabe ist sondern vielmehr die gesellschaftliche Verantwortung und den Auftrag an die Gesellschaft, entsprechend zu handeln, verdeutlicht. Auch wenn dieses Gesetz hilft, Frauen aus Gewaltsituationen zu befreien, indem es Tätern den Zugang zu den Opfern verwehrt, werden Frauenhäuser, Zufluchtwohnungen und Unterstützungsprojekte keineswegs überflüssig.

Prävention beginnt mit der gesellschaftlichen Ächtung von Gewalt. In den vergangenen Jahren wurden hier große Fortschritte erzielt, weil immer mehr Bereiche der Gesellschaft, wie zum Beispiel das Gesundheitswesen, in die Bekämpfung Häuslicher Gewalt eingebunden wurden. Daher ist es ein folgerichtiger Schritt, auch Unternehmen einzubinden.

In England haben eine Reihe von Unternehmen eine so genannte Workplace Policy umgesetzt. Unternehmen verpflichten sich, öffentlich und auch im eigenen Unternehmen gegen Häusliche Gewalt einzutreten. Einzelheiten hierzu werden wir im Laufe unserer heutigen Veranstaltung von Deborah

Mc Ilveen hören. Mit Blick auf Deutschland geht meine Frage an die Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen und die Betriebsräte: Wie schätzen sie die Situation ein? Gibt es eine Bereitschaft, sich zu für dieses Thema zu engagieren? TERRE DES FEMMES hat hierzu eine Kampagne gestartet.

Das Gewaltschutzgesetz

Das Gewaltschutzgesetz bietet Schutz bei häuslicher Gewalt sowie bei ständigen Belästigungen wie z. B. Telefonterror und Nachstellungen durch andere.

Das Gewaltschutzgesetz ist seit dem 01. Januar 2002 in Kraft. Es findet Anwendung auf Fälle Häuslicher Gewalt oder bei ständigen Belästigungen, wie zum Beispiel Telefonterror oder Nachstellungen, Auflauern oder Verfolgen durch eine Person, das so genannte „Stalking“. In all diesen Fällen können Opfer bei dem zuständigen Zivilgericht eine Schutzanordnung beantragen, damit sie keinen weiteren Angriffen seitens des Täters ausgesetzt sind.

Gerichtliche Schutzanordnungen sind:

- *das Betretensverbot der gemeinsamen Wohnung für den Täter*
- *die Bannmeile um die Wohnung*
- *Kontakt- und Näherungsverbote*
- *die vorläufige Zuweisung der gemeinsam genutzten Wohnung an das Opfer*

Ein Verstoß gegen die gerichtlichen Anordnungen ist unter Strafe gestellt.

Als polizeiliche Sofortmaßnahme sieht etwa das Berliner Polizeigesetz (§ 29 a ASOG Berlin) vor, dass der Täter durch die Polizei bis zur zivilgerichtlichen Schutzanordnung für maximal 14 Tage aus der Wohnung verwiesen werden kann.

Impulsvortrag:

Workplace Policy gegen Häusliche Gewalt

10

Mit dieser Veranstaltung tritt die zweijährige Kampagne von TERRE DES FEMMES gegen Häusliche Gewalt in eine nächste wichtige Phase. Die skandalöse Tatsache, dass in Deutschland jedes Jahr 40.000 Frauen in Frauenhäuser flüchten und 300 Frauen durch Gewalt im eigenen Zuhause sogar zu Tode kommen, veranlasste TERRE DES FEMMES zu dieser breit angelegten Öffentlichkeitskampagne.

Nach dem Start vor fast genau einem Jahr in Frankfurt/Main können wir bereits auf einige Erfolge im Bemühen gegen Häusliche Gewalt zurückschauen. Lassen Sie mich hierzu stellvertretend zwei Beispiele nennen: Das von TERRE DES FEMMES beim Spielwerk Theater EUKITEA in Auftrag gegebene Jugendmusiktheater „Du bist unschlagbar“ wurde seit seiner Premiere im November 2006 mittlerweile an zahlreichen Schulen in Deutschland aufgeführt. Das Stück bringt die Problematik Häuslicher Gewalt – aber auch persönliche Lösungswege – vielen SchülerInnen in sensibler Form näher. Mit der Fachtagung „Wege aus der Gewalt“ im März 2007, die wir gemeinsam mit der Bundesintegrationsbeauftragten Prof. Dr. Maria Böhmer organisiert haben, schafften wir es, die besonders schwierige Lage von Migrantinnen, die Häuslicher Gewalt ausgesetzt sind, zu beleuchten.

Mit der heutigen Veranstaltung verbinden wir nun die ausdrückliche Hoffnung, dass auch Unternehmen als weitere gesellschaftliche Akteure in der Ächtung von Häuslicher Gewalt gewonnen werden können. Hinter dem Titel „Business gegen Häusliche Gewalt“ verbirgt sich eine innovative Idee, die im angelsächsischen Personalwesen entstanden ist. Durch eine Workplace Policy – einer Selbstverpflichtung – positioniert sich das Unternehmen gegen Häusliche Gewalt. Daneben setzt sie aber vor allem auf eine klare Vorgehensweise innerhalb des Unternehmens, um Mitarbeiterinnen, die Häusliche Gewalt erleben, zu helfen.



Häusliche Gewalt wird innerhalb dieser Unternehmen als ernstes und wichtiges Thema kommuniziert und wahrgenommen. Der Arbeitsplatz ist oft einer der Orte, an denen betroffene Frauen Hilfe und Unterstützung erfahren können. Eine Workplace Policy ist ein deutliches Statement und signalisiert, dass das Unternehmen keine Häusliche Gewalt duldet. Es ist eine Solidaritätserklärung mit denjenigen, die Hilfe und Unterstützung benötigen, und es ist eine klare Absage an die Täter. Ein aktives Eintreten gegen Häusliche Gewalt ist eine gute Investition, die hilft, Fertigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen zu erhalten, ihre Zufriedenheit zu fördern und dem Prinzip der Gleichberechtigung beizutragen. Mitarbeiterinnen, die sich sicher und unterstützt fühlen, werden engagierter arbeiten. Gleichzeitig gelten Unternehmen mit familienfreundlicher Ausrichtung in den Augen potenzieller BewerberInnen als attraktive Arbeitgeber.

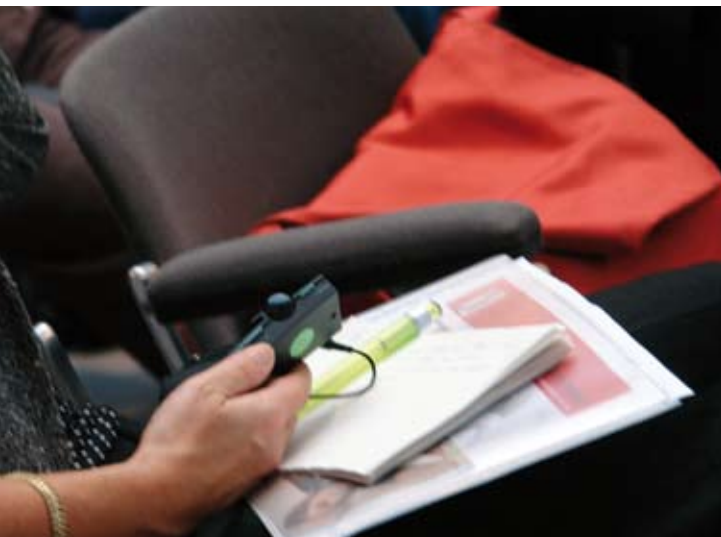
Die Implementierung einer Workplace Policy gegen Häusliche Gewalt sollte praktische Schritte vorsehen, die einerseits die Opfer Häuslicher Gewalt unterstützen und andererseits, wo geeignet, gegen Täter vorgehen. Informationen und Orientierungshilfen für die Mitarbeiterinnen werden bereitgestellt. Hierbei geht es ausdrücklich nicht um die Übernahme von Unterstützungsstrukturen wie sie zum Beispiel von Frauenhäusern oder Beratungsstellen angeboten werden. Ziel einer Workplace Policy ist es, Arbeitnehmerinnen zu ermutigen, Häusliche Gewalt anzusprechen, erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen sowie die Konsequenzen für den Arbeitsplatz aufzuzeigen.

Traditionell verhalten sich Arbeitgeber eher zurückhaltend, wenn es darum geht, das Thema Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz anzusprechen. Sie fürchten, sich in das Privatleben der Arbeitnehmerinnen einzumischen. Sie zögern, weil sie zu wenig wissen über Hilfs- und Handlungsmöglichkeiten. Aber: Unternehmen können sehr viel gegen Häusliche Gewalt tun.

Diese Maßnahmen stellen ein wichtiges Instrument in der Bekämpfung von Häuslicher Gewalt dar. Gleichzeitig bringt eine Workplace Policy auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht für die Unternehmen Vorteile, denn Häusliche Gewalt beeinflusst massiv das Arbeitsleben betroffener Frauen. Viele von ihnen leiden unter körperlichen Verletzungen, Schlafstörungen, schlechter Arbeitsmoral, schwachem Selbstwertgefühl und Angstzuständen. All das beeinflusst Pünktlichkeit, Fehlzeiten und Arbeitsleistung der Angestellten negativ und beeinträchtigt die Frauen dabei, ihre Karriere voranzutreiben und ihre Qualitäten vollends dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Längere Abwesenheit der Mitarbeiterinnen vom Arbeitsplatz, Personalfuktuation, geringere Produktivität, Stress und manchmal auch Gewalt am Arbeitsplatz sind die Folge. Aber auch die Verursacher von Häuslicher Gewalt stellen für Unternehmen ein Risiko dar. Auch sie beeinflussen die Produktivität eines Unternehmens, verursachen Kosten und gefährden die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Zahlen über den wirtschaftlichen Verlust aufgrund von Häuslicher Gewalt sind schon seit längerem bekannt.








12





Ergebnisse US-amerikanischer Forschungen

13

-  *20–25% aller Arbeitsausfälle von Frauen haben ihre Ursache in Häuslicher Gewalt*
-  *75% der Opfer Häuslicher Gewalt werden am Arbeitsplatz verfolgt durch belästigende Anrufe, physische Verletzungen und unerwünschte Besuche des gewalttätigen Partners im Büro*
-  *56% aller misshandelten Frauen kommen mindestens fünfmal pro Monat zu spät zur Arbeit*
-  *28% verlassen mindestens an fünf Tagen pro Monat früher den Arbeitsplatz*
-  *54% fehlen mindestens drei volle Tage pro Monat*
-  *47% der befragten Führungskräfte sagen, dass Häusliche Gewalt die Produktivität des Unternehmens negativ beeinträchtigt*
-  *44% der leitenden Angestellten sind der Meinung, dass Häusliche Gewalt die Kosten des Gesundheitswesens des Unternehmens in die Höhe treibt*

Der Schaden, den Häusliche Gewalt jährlich in Deutschland verursacht, beziffert beispielsweise das Niedersächsische Sozialministerium auf 14,8 Mrd. Euro. Diese Summe betrifft den Schaden für die Gesamtgesellschaft und ergibt sich z. B. durch wirtschaftliche Verluste aufgrund von Arbeitsausfällen, Kosten für die medizinische Behandlung der Opfer oder von Kosten für die polizeilichen Einsätze.



14

Neben diesen Zahlen ist ein weiterer Punkt von hohem Interesse für die Unternehmen: Die Erwerbsquote von Frauen steigt seit vielen Jahren, diese positive Entwicklung wird sich in der Zukunft sogar noch verstärken. Im europäischen Vergleich der Beschäftigungsquoten von Frauen nimmt Deutschland derzeit noch immer einen Platz im Mittelfeld ein und rangiert hinter Ländern wie Portugal und Österreich. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland wird dieses weibliche „Humankapital“ immer wichtiger für die wirtschaftliche Entwicklung. Besonders im Hinblick auf den bereits heute spürbaren Fachkräftemangel kann es sich kein Unternehmen mehr leisten, auf die vielfältigen Qualifikationen von Frauen zu verzichten.

Die Umsetzung der Workplace Policy fördert ein verlässliches Familienleben und ermöglicht damit auch bessere Chancen in der Berufslaufbahn der Mitarbeiterinnen. Es ist nicht nur eine Frage von sozialem Engagement, sondern auch eine Maßnahme von elementarer Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass eine erfolgreiche Personalpolitik auch die familiäre Situation und die privaten Bedürfnisse der MitarbeiterInnen zu berücksichtigen hat. TERRE DES FEMMES fordert neben Faktoren wie flexibler Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, die heute schon in vielen Unternehmen als Instrumente eines familienfreundlichen Managementsystems genutzt werden, auch die Einrichtung einer Selbstverpflichtung gegen Häusliche Gewalt als Zeichen für ein sozial verantwortungsbewusstes Unternehmen.

Die konkrete Ausgestaltung dieser Strukturen soll im Rahmen der heutigen Tagung von VertreterInnen aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Verbänden und Politik erörtert werden. Sie ist kein festes Gebilde, vielmehr stellt sie einen Rahmen dar, der verschiedene Instrumente beinhaltet, über deren konkrete Ausgestaltung aber im jeweiligen Unternehmen zu entscheiden sein wird. Die zwei wichtigsten Säulen eines Unternehmens, die Unternehmensführung und der Betriebsrat als Vertretung der ArbeitnehmerInnen, sollten gemeinsam an der Einführung einer solchen Policy arbeiten. Gleich-

zeitig weiß ich um die Schwierigkeiten der Ausgestaltung. Ich hoffe, dass die heutige Veranstaltung dazu beiträgt, dass möglichst bald in vielen Unternehmen die beschriebene Selbstverpflichtung eingeführt wird.

Der Umfang der getroffenen Maßnahmen ist abhängig von der Größe des Unternehmens und seinen verfügbaren Ressourcen. Gegenwärtig sind es vor allem Großunternehmen und Arbeitgeber des öffentlichen Sektors, die bereits eine Workplace Policy etabliert haben. Dazu zählen in den USA beispielsweise: Philip Morris, Liz Claiborne, American Express; und in Großbritannien: Unison TUC, THE BODY SHOP, British Telecom, Vodafone.

Abschließen möchte ich mit einem Zitat von Anita Roddick, der Gründerin des Kosmetikunternehmens THE BODY SHOP. Ihre Verdienste um Menschenrechte und Frauenrechte sind beispielhaft. So war es ihrem Engagement zu verdanken, dass THE BODY SHOP die Workplace Policy als eines der ersten Unternehmen in Großbritannien einführte. Die heutige Veranstaltung soll daher auch dazu beitragen, ihr Vermächtnis weiterzutragen. Ein Motto von ihr soll für den heutigen Tag stehen: „Unternehmen haben die Kraft Gutes zu tun.“ Lassen wir uns heute und in Zukunft von diesem Motto anstecken.



Impulsvortrag:

Häusliche Gewalt – Was haben Unternehmen damit zu tun?

16

Zunächst möchte ich Ihnen einen kurzen Einblick in die Arbeit unserer Organisation geben. Wir sind die landesweite Koordinierungsstelle der englischen Sektion der WOMEN'S AID FEDERATION, einer unabhängigen Organisation, die ein landesweites Netzwerk von 370 Mitgliedsorganisationen und mehr als 500 örtliche Serviceeinrichtungen vertritt. Unsere Schwesterorganisationen arbeiten in Schottland, Wales und Nordirland. Zu unserer Arbeit gehören eine Reihe von Serviceangeboten. Dazu gehören eine 24-Stunden landesweite Notrufnummer, Zufluchtwohnungen oder auch örtliche Hilfsangebote. Seit nunmehr zehn Jahren konzentrieren wir unsere Arbeit auf das Thema Häusliche Gewalt.

Es war das gemeinsame Engagement von Bürgerrechtsgruppen und Gewerkschaften in den Städten und Gemeinden Englands, das das Thema Häusliche Gewalt auf die politische Agenda brachte – zu einem Zeitpunkt, als es in den USA, Kanada und Australien bereits eine breite Bewegung gegen Häusliche Gewalt gab. Heute arbeiten wir eng zusammen mit der Regierung, den Gerichten, dem Gesundheitswesen und seit etwa fünf Jahren auch mit der Wirtschaft. Eines unserer Ziele ist es, Unternehmen zu verdeutlichen, was Häusliche Gewalt bedeutet und in welcher Weise Frauen davon betroffen sind. Denn erst dann kann angemessen auf das Problem reagiert werden.

Häusliche Gewalt in England – Kriminalstatistik



12,9 Mio. Frauen und Kinder waren 2004 Opfer Häuslicher Gewalt



Pro Woche sterben mindestens 2 Frauen an den Folgen

Nach einer Studie des Europarates aus dem Jahre 2002 ist mindestens jede vierte Frau in Europa von Häuslicher Gewalt betroffen. Diese Zahlen zeigen,



dass Häusliche Gewalt entgegen herkömmlicher Annahmen ein weit verbreitetes Problem ist, dessen Folgen weit über den privaten Bereich hinausreichen. Auch die Wirtschaft ist betroffen. Häusliche Gewalt nimmt den betroffenen Frauen jede Möglichkeit, effektiv zu arbeiten. Schätzungen gehen davon aus, dass der Wirtschaft des Vereinigten Königreichs durch Häusliche Gewalt jährlich Kosten in Höhe von 2,7 Mrd. Pfund entstehen. Nicht zuletzt diese Zahlen führten dazu, dass das Thema heute landesweit große Aufmerksamkeit genießt. Wir haben erreicht, dass Politik und Wirtschaft sich für dieses Problem engagieren und öffentlich für die Ächtung Häuslicher Gewalt eintreten.

Auch Kinder und Jugendliche sind von Häuslicher Gewalt betroffen. Fast immer müssen sie die Gewalt aus unmittelbarer Nähe miterleben. Betroffene Kinder und Jugendliche reagieren darauf mit einer ganzen Reihe von psychosomatischen Symptomen, Konzentrations- und Lernschwierigkeiten und sozialer Auffälligkeit. Auch Kinder benötigen daher Hilfe.

Unternehmen können die menschlichen und wirtschaftlichen Kosten Häuslicher Gewalt mit vergleichsweise geringem Aufwand deutlich verringern, indem sie eine Workplace Policy gegen Häusliche Gewalt etablieren. Damit unterstützen sie nicht nur ihre MitarbeiterInnen und verbessern die Effektivität ihrer Geschäftsabläufe, sie schaffen auch eine Öffentlichkeit für das Thema in der Gesellschaft. Denn jede Überlebende ist Teil eines Netzwerks aus Freunden, Verwandten, Bekannten und KollegInnen.

Häusliche Gewalt hat viele Gesichter, und äußerlich sichtbare Verletzungen oder gar Todesfälle sind nur die offensichtlichen Folgen der Gewalttaten. Ein wesentlicher Teil der Gewalt bleibt unsichtbar, weil er auf der psychischen Ebene abläuft. Diese Form der Gewalt ist deutlich schwerer zu erkennen und zu bekämpfen, als etwa ein gebrochener Arm oder ein verletztes Bein. Es ist daher wichtig, sich der vielfältigen Formen von Gewalt bewusst zu sein. Die Definition der britischen Regierung umfasst folgerichtig alle Fälle

von Gewalt, Bedrohung und Missbrauch, egal ob körperliche, psychische, sexuelle, emotionale oder finanzielle, unabhängig vom Geschlecht und der Frage, ob die Gewalt zwischen Familienmitgliedern oder nicht verheirateten Paaren auftritt.

Häusliche Gewalt – Definition von Women's Aid

Wir sprechen immer dann von Häuslicher Gewalt, wenn es sich um den Missbrauch von Macht und das Ausüben von Kontrolle über einen anderen Menschen innerhalb einer Beziehung oder Familie handelt. Häusliche Gewalt ist vorsätzliches Verhalten, bei dem der Täter davon ausgeht, ein Recht für sein Tun zu haben. Bei Häuslicher Gewalt handelt es sich nicht um Reaktionen, die aus Wut oder Verärgerung geschehen. Häusliche Gewalt geschieht vorwiegend in der häuslichen Umgebung. Sie kann zu jeder Zeit in einer Beziehung auftreten und ist kein singuläres Ereignis. Erfahrungen zeigen, dass Intensität und Häufigkeit der Gewalttaten im Zeitverlauf zunehmen. Häusliche Gewalt bleibt nicht allein auf die Privatsphäre beschränkt, sondern tritt auch am Arbeitsplatz auf. Drohanrufe, E-Mails, Faxe und Besuche sind häufig praktizierte Formen der Gewalt.

Die Ursache für dieses Denken liegt in der noch immer weit verbreiteten traditionellen Rollenzuschreibung der Frau in Gesellschaft und Familie. Erst sie bereitet den Boden für die Ausübung von Macht und Kontrolle in familiären Beziehungen. Diese erweiterte Sichtweise ist nach unserem Verständnis besser geeignet, das Verhalten der von Häuslicher Gewalt Betroffenen am Arbeitsplatz zu verstehen, insbesondere deren häufig geäußertes Bedürfnis nach Anonymität und deren Ängste, den Täter zu verlassen.

Häusliche Gewalt trifft vor allem Frauen – unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer ethnischen Herkunft.

Allein die genannten Zahlen zum Ausmaß Häuslicher Gewalt machen deutlich, dass in England nahezu jedes Unternehmen MitarbeiterInnen in seinen Reihen hat, die entweder zu den Opfern von Häuslicher Gewalt zählen oder die Täter sind. Die Folgen für Unternehmen sind vielfältig. Sie reichen von



wiederkehrenden Fehlzeiten und Kündigungen über verminderte Arbeitsproduktivität bis hin zu direkten finanziellen Einbußen aufgrund von Fehlern der betroffenen Arbeitnehmerinnen. Allerdings berichten diese Frauen auch, dass sie ihren Arbeitsplatz als einen Ort empfinden, an dem sie für kurze Zeit der Gewalt entfliehen können und sich sicher fühlen. Sie setzen daher alles daran, möglichst lange an ihrem Arbeitsplatz „zu funktionieren“.

Aber auch Täter können dem Unternehmen erhebliche finanzielle Schäden zufügen, etwa durch hohe Kommunikationskosten oder Einbußen bei der Unternehmensreputation, wenn KundInnen, Belegschaft und Zulieferer erfahren, dass ein Unternehmen Verursacher Häuslicher Gewalt in seinem Betrieb duldet.

US-amerikanische Statistiken zeigen, dass mehr als die Hälfte der von Häuslicher Gewalt betroffenen Frauen mindestens fünf Mal pro Monat verspätet und an drei und mehr Tagen im Monat nicht zur Arbeit erscheint. Bemerkenswert ist außerdem, dass drei Viertel der Opfer auch an ihrem Arbeitsplatz nicht sicher sind vor Gewalt. Sie werden belästigt durch Telefonanrufe, E-Mails, Faxe, unangekündigte Besuche ihrer Verfolger oder gar tätliche Angriffe am Arbeitsplatz – manchmal mit tödlichem Ausgang.

Trotz dieser bedrückenden Fakten sahen viele Unternehmen bis vor kurzem kaum Handlungsbedarf. Häusliche Gewalt sei ein privates Problem. Diese Sicht der Dinge hat sich glücklicherweise geändert. Fast die Hälfte aller im Rahmen einer US-amerikanischen Studie befragten Führungskräfte wertete Häusliche Gewalt als ernste Bedrohung für die Produktivität ihres Unternehmens. Fast ebenso viele gaben an, dass Häusliche Gewalt die Gesundheitskosten ihres Unternehmens erhöht.

Oft sind KollegInnen oder Vorgesetzte die einzigen AnsprechpartnerInnen, denen sich Gewaltopfer anvertrauen. Deutlich seltener ist es der Familien-

oder Freundeskreis. Entsprechend wichtig ist es, dass Betroffene das Gefühl haben, sich nicht rechtfertigen zu müssen, sondern von ihrem Arbeitgeber Unterstützung und Schutz erfahren. Keinesfalls darf es passieren, dass Betroffene von ihrem Arbeitgeber oder ihren Kollegen ein zweites Mal zum Opfer gemacht werden, indem ihnen die Schuld an ihrer Situation gegeben wird. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten von Unternehmen. Was können Unternehmen gegen Häusliche Gewalt tun und wie können sie ihre MitarbeiterInnen besser schützen?

Die Handlungsmöglichkeiten des Unternehmens sind vielfältig. Wichtig ist in jedem Fall, den Opfern Häuslicher Gewalt die Möglichkeit zu geben, offen über ihre häusliche Situation zu sprechen. Die Fehlzeiten sollten nicht als schuldhaftes Verhalten gewertet werden. Wichtig ist außerdem, die Betroffenen auf Hilfsangebote hinzuweisen.

Weitere Handlungsmöglichkeiten sind:

- *Verabschiedung einer Unternehmenserklärung (Workplace Policy) gegen Häusliche Gewalt sowie einer Handlungsstrategie der „Null-Toleranz“ gegenüber Häuslicher Gewalt*
- *Sichtbarmachen des Themas im Unternehmen, z. B. durch Poster und andere Informationsangebote*
- *Information und Training der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte zum Thema Häusliche Gewalt*
- *Bereitstellung von Beratungsmöglichkeiten, Gesundheitsdiensten und anderer unterstützender Angebote für die Betroffenen*
- *Kontinuierliches Monitoring der Workplace Policy sowie fortwährende Suche nach neuen Wegen, um die Sicherheit der Betroffenen am Arbeitsplatz zu gewährleisten und zu verbessern*



- *Nichtduldung und frühzeitiges, gezieltes Vorgehen gegen Täter im Unternehmen*
- *Verknüpfung der Workplace Policy gegen Häusliche Gewalt mit anderen Unternehmensstrategien zu Themen wie Diversity Management, Familienfreundlichkeit, Arbeitsplatzsicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz*
- *Engagement für das Thema über das eigene Unternehmen hinaus durch öffentliches Eintreten für die Opfer Häuslicher Gewalt sowie durch finanzielle und ideelle Unterstützung von Initiativen, die sich gegen Häusliche Gewalt engagieren*

Unternehmen, die sich aktiv gegen Häusliche Gewalt engagieren, profitieren hiervon auf vielfältige Weise:

- *Die Arbeitsproduktivität der gesamten Belegschaft wächst, wenn MitarbeiterInnen sich von ihrem Unternehmen durch konkrete Hilfsangebote und eine entsprechend offene Unternehmenskultur unterstützt fühlen.*
- *Sie genießen einen guten Ruf als Arbeitgeber, finden leichter qualifiziertes Personal und blicken auf eine deutlich geringere Fluktuation ihrer MitarbeiterInnen.*
- *Ihr soziales Engagement wirkt sich positiv auf die Reputation bzw. das Bild des Unternehmens in der Öffentlichkeit und bei seinen KundInnen aus.*

Wie ein Unternehmen helfen kann – der Fall Julie aus England

Julie arbeitete am Empfang eines großen Steuerberatungsunternehmens. Auch im Sommer trug sie hochgeschlossene Blusen oder Pullover. Aber manchmal konnte auch die dicke Schicht Make-up, die Julie regelmäßig trug, die blauen Flecken nicht kaschieren. Julies Vorgesetzter vermutete bereits lange, dass sie zu Hause geschlagen wurde. Weil das Unternehmen bereits eine Workplace Policy gegen Häusliche Gewalt hat, bat Julies Vorgesetzter sie zu einem vertraulichen Gespräch, erinnerte sie an die Unterstützungsangebote des Unternehmens und bot an, Julie zu unterstützen – falls sie das wünsche. Ihr Vorgesetzter gab ihr auch die Gewissheit, dass sie nicht verurteilt würde, sollte sie die Hilfsangebote ablehnen. Dennoch konnte Julie sich nicht dazu durchringen, gegen den Täter vorzugehen. Kurze Zeit später wurde Julie erneut schwanger. Sie und ihr Partner hatten bereits den vierjährigen Thomas. Als die Gewalt ihres Freundes zunimmt, bittet sie ihren Arbeitgeber um Unterstützung. Sie bekommt umgehend einen Arbeitsplatz in einem anderen Büro des Unternehmens, jenseits des Publikumsverkehrs. Als ihr Partner sich bei ihrem Arbeitgeber nach Julies Verbleiben erkundigt, erhält er keine Auskunft und nimmt schließlich an, dass sie ihren Job aufgegeben hat. Julies Gehalt wird fortan auf ein anderes Konto überwiesen und nicht mehr auf das gemeinsame. Zusammen mit ihrem Arbeitgeber und dem lokalen Büro von Women's Aid findet Julie schließlich gute Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder.



Anregungen und Fragen der TeilnehmerInnen zum Vortrag

- Migrantinnen haben eine höhere Hemmschwelle, sich zu offenbaren und Hilfe zu suchen. Das sollten Unternehmen berücksichtigen.
- Die Täter dürfen nicht aus den Augen verloren werden. Im Rahmen der Selbstverpflichtung müssen klare Strategien über den Umgang mit Tätern formuliert werden.
- Auch Sprache sagt etwas über die Rollenzuschreibung der von Häuslicher Gewalt betroffenen Frauen aus. Daher sollte geprüft werden, ob man von Opfern, Betroffenen oder Überlebenden spricht. Wichtig sei eine Stärkung des Selbstbewusstseins der betroffenen Frauen. In England werden Opfer Häuslicher Gewalt daher teilweise auch „Überlebende“ genannt.
- Ein weiteres sprachliches Problem betrifft die Übersetzung des Begriffs (Workplace) Policy ins Deutsche. Keineswegs dürfe der Fehler begangen werden, von „Politik“ zu sprechen. Gut geeignet sei der Begriff der Selbstverpflichtung.
- Unternehmen sind sehr wichtige Akteure im Kampf gegen Häusliche Gewalt. Um ihre Mitwirkung sollte daher offensiv geworben werden. Parallel dazu sollten auf lokaler Ebene die Initiativen und Netzwerke gegen Häusliche Gewalt ausgebaut werden. Wichtig sind in jedem Fall Vorreiterunternehmen; auch staatliche Institutionen wie Ministerien, Polizei oder Behörden können eine Selbstverpflichtung einführen und damit zum Ausgangspunkt einer landesweiten Bewegung gegen Häusliche Gewalt werden.

Was können Unternehmen gegen Häusliche Gewalt tun – Erfahrungen, Ideen und Grenzen

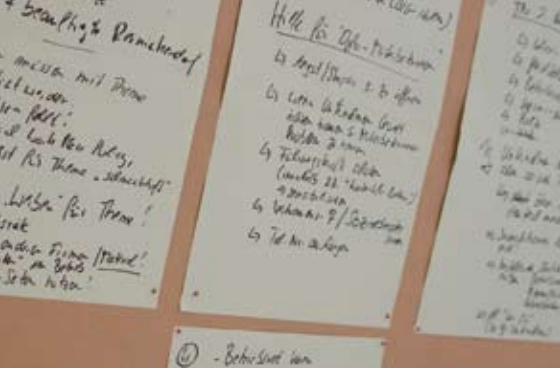
Ergebnisse des World-Cafés

24

Bei einer Tasse Kaffee diskutierten die TeilnehmerInnen der Tagung praktische Aspekte der Umsetzung einer Selbstverpflichtung. Das World-Café ist eine einfache wie effektive Methode, um eine größere Gruppe von Menschen zu einem Thema miteinander ins Gespräch zu bringen und auf diese Weise die vielschichtigen Aspekte eines komplexen Themas vertiefend zu diskutieren, unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven auszutauschen, neue Ideen zu entwickeln und sich zu vernetzen. TischgastgeberInnen sorgen für eine lockere Moderation der einzelnen Diskussionsrunden (eine Liste der TischgastgeberInnen befindet sich im Anhang).

Folgende Forderungen/Aspekte erarbeiteten die TeilnehmerInnen des World-Cafés:

1. Betriebsräte sollen bei der Einführung und Umsetzung einer Workplace Policy unterstützend wirken.
2. Die Polizei ist ein wichtiger Ansprechpartner bei diesem Thema, weil PolizistInnen häufig die ersten Kontaktpersonen für betroffene Frauen sind; die Polizei sollte außerdem stärker mit den Schulen und Bürgerämtern kooperieren.
3. Häusliche Gewalt muss weitaus stärker als bisher ein Thema der Medien werden.
4. Die Politik ist gefragt und sollte sich stärker als bisher engagieren:
 - *Finanzierung, öffentliches Bekenntnis gegen Häusliche Gewalt, über gesetzliche Verpflichtung zur Einführung einer Workplace Policy nachdenken*



5. Die Gewerkschaften engagieren sich bislang zu wenig zu diesem Thema.
6. Auch das Gesundheitswesen ist gefragt: Krankenkassen sollten darüber nachdenken, die Täter für die Kosten der ärztlichen Behandlung der Opfer in Regress zu nehmen.
7. Von Unternehmen sollte nicht gleich eine Gesamtstrategie erwartet werden. Zunächst geht es darum, die Relevanz des Themas zu verdeutlichen und zum Handeln zu motivieren:
 - Sensibilisierung in den Unternehmen sollte an der Basis beginnen und das unternehmenseigene Intranet zur Kommunikation genutzt werden
 - Hinweis auf die soziale Verantwortung von Unternehmen
 - Verdeutlichung der ökonomischen Aspekte der Problematik: Investitionen in eine Workplace Policy lohnen sich
 - Verdeutlichen, dass Häusliche Gewalt kein „Frauenproblem“ ist, sondern ein gesellschaftliches. Zahlen, Fakten, Daten zusammen stellen
 - Zusammenarbeit zwischen Frauenbeauftragten einer Kommune und Unternehmen herstellen
 - MitarbeiterInnen sollte durch eine vertrauensvolle Atmosphäre das Gefühl vermittelt werden, sich jederzeit vertrauensvoll an ihren Arbeitgeber wenden zu können, wenn sie dies wünschen
8. Worauf bei Einführung einer Workplace Policy geachtet werden sollte:
 - Handlungshilfen zur Verfügung stellen und Schutzmechanismen entwickeln
 - Öffentlichkeit und Sensibilität für das Thema im Unternehmen schaffen und Gewalt ächten. Erst dann trauen sich Mitarbeiterinnen Probleme zu benennen



- *Migrantinnen haben häufig eine noch größere Hemmschwelle, Hilfe zu suchen*
- *Führungsebene sensibilisieren und schulen*
- *Anonyme Möglichkeiten der Information zur Verfügung stellen, wichtige / relevante Telefonnummern aushängen, Material zum Thema auf Flyern, Postern, etc. anbieten, auf Gehaltsabrechnung über Thema informieren*
- *Sicherung der Arbeitsplätze für Frauen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind*
- *Vernetzung der Unternehmen untereinander, Vernetzung von Betriebsrat, Frauenbeauftragten, Sozialbetreuung, Betriebsärzten, etc.*
- *AnsprechpartnerInnen (Vertrauenspersonen) in einem Unternehmen zum Thema benennen. Diese KollegInnen sollten in der Lage sein, sofort konkrete Hilfe zu leisten*
- *Arbeitsplatzwechsel anbieten, beim Wechsel von Telefonnummer oder Wohnung unterstützen*
- *Gelände- und Hausverbot gegenüber Tätern aussprechen, disziplinarische Maßnahmen ergreifen*
- *Realität und Denkweise der Betroffenen ernst nehmen: sie haben häufig große Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes, Frauen möchten sich nicht offenbaren und zuviel Privates dem Arbeitgeber mitteilen*
- *Angst, Skepsis und Scheu der MitarbeiterInnen sich zu öffnen, ernst nehmen*

9. Strategien im Kampf gegen Häusliche Gewalt:

- *„Top-Down-Ansatz“: Politik als Impulssetzer für ein breites Engagement gegen Häusliche Gewalt und*
- *„Bottom-Up-Ansatz“: Gesellschaftliche Gruppen als Impulsgeber eines breiten Engagements gegen Häusliche Gewalt, wie etwa in England*

10. Wie kann die Qualität einer Workplace Policy garantiert und verbessert werden?

- *Vergabe eines „Gütesiegels“*
- *Durchführung regelmäßiger Audits*
- *Zusammenarbeit mit Unternehmensführung*
- *Anpassung der Strategie an das jeweilige Unternehmen, seine Größe, Branche, etc.*

Podiumsdiskussion:

Welchen Beitrag können Unternehmen zur Bekämpfung Häuslicher Gewalt leisten? Chancen und Hindernisse

28

Elisabeth Weyermann:

Eine wirksame Workplace Policy setzt Vertrauen voraus

Vor fünf Jahren startete das Unternehmen THE BODY SHOP seine weltweite Kampagne „Stoppt Häusliche Gewalt“, die heute in über dreißig Ländern läuft. In Deutschland kooperieren wir zu diesem Thema mit TERRE DES FEMMES. Ziel dieser Kampagne war zunächst, unsere KundInnen – 80 Prozent davon sind Frauen – für die Relevanz des Themas zu sensibilisieren und über Handlungsmöglichkeiten zu informieren. Dazu haben wir unsere MitarbeiterInnen in Informationsveranstaltungen und Trainings geschult. Ermutigt durch diese Trainings offenbarten sich plötzlich auch betroffene Mitarbeiterinnen. Diese Erfahrungen führten uns vor etwa einem Jahr dazu, aktiv zu werden und eine Policy sowie ein Statement gegen Häusliche Gewalt zu entwickeln. Unsere Erfahrungen zeigen aber auch, dass eine Selbstverpflichtung des Unternehmens erst dann funktioniert, wenn Frauen Vertrauen in die Aussagen des Unternehmens fassen und daran glauben, dass sie wirklich Unterstützung erfahren.

Blanka Plönzke:

Die Polizei ist häufig der erste Ansprechpartner der Opfer

Die Polizei blickt auf sehr lange Erfahrungen mit dem Thema Häusliche Gewalt zurück. PolizistInnen sind meistens die ersten, die zu Auseinandersetzungen zwischen (Ehe)partnerInnen gerufen werden. In der überwiegenden Zahl der Fälle konnten Polizisten früher wenig ausrichten, wenn die Opfer keinen Strafantrag stellten. Mit der Einführung des § 29 a ASOG Berlin (Polizeigesetz) gibt es heute die Möglichkeit, gegen Täter vorzugehen und sie bis zu 14 Tagen aus der Wohnung zu weisen. In dieser Zeit hat die Frau die Möglichkeit, eine gerichtliche Schutzanordnung auf der Grundlage des Gewaltschutzgesetzes zu erwirken und sich zu überlegen, wie es weitergehen

- 1 **Ines Grabner-Drews,**
Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, DGB
- 2 **Blanka Plönzke,**
Kriminalhauptkommissarin der Berliner Polizei
- 3 **Serap Altinisik,**
Leiterin Referat „Häusliche Gewalt“,
TERRE DES FEMMES e. V.
- 4 **Thomas Huber,**
Personalleiter Gerhard Rösch GmbH
- 5 **Elisabeth Weyermann,**
THE BODY SHOP Deutschland
- 6 **Deborah Mc Ilveen,**
Women's Aid Federation of England



- 1
- 2 3 4
- 5 6

soll. Auch für die PolizistInnen stellen diese neuen Handlungsmöglichkeiten eine Entlastung dar. Sie können die Betroffenen (Opfer) auf diese Möglichkeiten hinweisen und ihnen Unterstützung anbieten, z. B. Beratungsvermittlung an die BIG-Hotline. Präventive Maßnahmen waren bis dahin kaum möglich gewesen. Darüber hinaus können PolizistInnen, wenn sie Gefahr für Leib und/oder Leben der Opfer und ihre Kinder vermuten, auch mit der Gewahrsamnahme des Täters vorgehen. Diese Erfahrungen aus der nach „außen“ gerichteten Arbeit der Polizei führen allmählich auch dazu, dass das Thema Häusliche Gewalt polizeiintern an Bedeutung gewinnt.

Thomas Huber:

Häusliche Gefahr als Thema familienfreundlicher Personalpolitik

Das Familienunternehmen Gerhard Rösch GmbH besteht seit 55 Jahren und engagiert sich seit seiner Gründung für das Thema Beruf und Familie. Familienfreundlichkeit ist fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und in den Leitlinien des Unternehmens, die jede/r MitarbeiterIn bei Abschluss des Arbeitsvertrags zur Kenntnis nehmen muss, fest verankert. Der Stand der Dinge sowie Fortschritte in Sachen Familienfreundlichkeit werden in jährlichen Überprüfungen (Audits) durch die renommierte „Beruf und Familie gGmbH“ zertifiziert. Für sein gesellschaftliches Engagement wurde die Gerhard Rösch GmbH bereits mehrfach ausgezeichnet. Das Thema Häusliche Gewalt sollte fester Bestandteil der im Rahmen der Auditierung geprüften Kriterien werden. Außerdem planen wir, das Thema Häusliche Gewalt in unsere Unternehmensleitlinien aufzunehmen.

Ines Grabner-Drews:

Arbeitnehmerinnen sollten sich nicht rechtfertigen müssen

Die Sicht der Gewerkschaften gilt weniger den ökonomischen Aspekten des Themas Häusliche Gewalt als dem Schutz und der Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

Die Gewerkschaften begrüßen die Enttabuisierung des Themas. Sie weisen aber darauf hin, dass Häusliche Gewalt für die Betroffenen ein äußerst sensibles Thema ist, für das am Arbeitsplatz nicht immer der richtige Platz ist. Der Vertrauensschutz der Opfer muss aber oberste Priorität genießen.



Frauen finden am Arbeitsplatz die vielfältigsten Bedingungen vor (männer- bzw. frauendominiert, produktions- oder dienstleistungsorientiert, in mehr oder weniger gesicherter Position etc.), entsprechend unterschiedlich werden sie ihre Möglichkeiten sehen. Letztlich muss eine Frau, die ihre private Situation im Unternehmen mitteilt, damit rechnen, dass ihre Handlungen hinterfragt und bewertet werden, warum sie ihren gewalttätigen Ehemann oder Partner nicht verläßt oder warum sie nicht früher aktiv geworden ist. Sie muss mit Stigmatisierung rechnen und läuft Gefahr, letztlich doch zum Problemfall zu werden.

Die Gewerkschaften unterstützen daher betriebliche Initiativen zum Thema Häusliche Gewalt, die für Betroffene entsprechende Informationen bieten, sei es am Schwarzen Brett oder im Intranet.

Weitere Vorstöße der Arbeitgeber, die auch mit dem Verlust der Privatsphäre für die Betroffenen einhergehen, werden eher skeptisch betrachtet. Der Schutz der Beschäftigten, die Gründe für einen Krankenstand nicht bekanntgeben zu müssen, ist eine Errungenschaft. Wenn Frauen aufgrund eines Gerichts- oder Arzttermins, der im Zusammenhang mit Häuslicher Gewalt steht, nicht zur Arbeit erscheinen können, dürfen sie nicht, zusätzlich zu ihrer belastenden Lebenssituation, gezwungen sein, die Gründe für eine zeitweilige Abwesenheit vom Arbeitsplatz dezidiert benennen zu müssen.

Serap Altinisk:

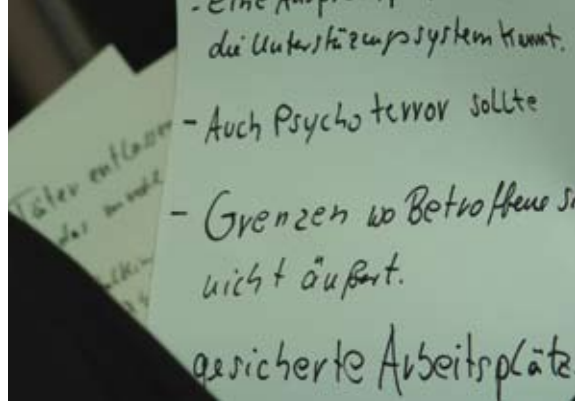
Häusliche Gewalt ist kein Privatproblem

Um Unterstützung gebetene Unternehmen reagierten anfangs mit der Aussage, Häusliche Gewalt sei ein Privatproblem. Erst der Hinweis auf statistische Belege und das Problem des demografischen Wandels öffneten den Unternehmen die Augen und weckten Interesse, an der heutigen Fachtagung teilzunehmen. Doch noch fehlt in Deutschland eine breite Akzeptanz und Unterstützung der Kampagne durch die Wirtschaft.

Deborah Mc Ilveen:

Vertrauensschutz sollte oberste Priorität genießen

Wichtig für den Erfolg einer Workplace Policy ist, dass das Problem und seine Ausmaße wirklich verstanden werden. Ein Wendepunkt in der öffentlichen Wahrnehmung des Themas Häusliche Gewalt war der Moment, als in vielen Kommunen Englands die Polizei und die Einrichtungen des Gesundheitswesens begannen, sich auch intern mit dem Thema Häusliche Gewalt auseinanderzusetzen. Dadurch wuchs allmählich eine breite Basis der Unterstützung, die Relevanz der Problematik wurde von immer mehr Menschen erkannt. Diese führte schließlich dazu, dass auch eine wachsende Zahl von Unternehmen aktiv wurde. In jedem Fall ist es wichtig, dass Arbeitgeber dem Vertrauensschutz oberste Priorität im Rahmen ihrer Workplace Policy einräumen und sich bemühen, Vertrauen zu schaffen. Das ist ein fortwährender Prozess und keine einmalige Angelegenheit.



Statements und Fragen der TeilnehmerInnen

- Nicht das Opfer hat ein Problem – sondern der Täter. Es gibt kein „opfergerechtes“ Verhalten. Wichtig ist daher eine Abkehr von dem Denken, dass das Opfer aktiv werden und den Täter verlassen muss. Im Gegenteil: Den Tätern muss Einhalt geboten werden. Der Schutz für die Opfer muss noch deutlich verbessert werden.
- Es wurde Skepsis geäußert, dass Unternehmen tatsächlich ein enges Vertrauensverhältnis zu ihren Mitarbeiterinnen aufbauen können. So dass diese sich, wenn sie Opfer Häuslicher Gewalt werden, tatsächlich auch Hilfe und Rat suchend an ihren Arbeitgeber wenden. Gleichwohl waren viele TeilnehmerInnen der Tagung der Auffassung, dass Arbeitgeber im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung auf das Thema Häusliche Gewalt aufmerksam machen und Projekte gegen Häusliche Gewalt finanziell oder ideell unterstützen sollten.
- Der Erfolg einer Workplace Policy ist nicht konkret messbar. Vielmehr geht es darum, dass Unternehmen, die sich im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements gegen Häusliche Gewalt positionieren, auch unternehmensintern Offenheit und Hilfsbereitschaft gegenüber betroffenen MitarbeiterInnen signalisieren sollten. In welchem Umfang Hilfsangebote geleistet werden können, hängt dann von dem jeweiligen Unternehmen ab. Entscheidend ist, dass das öffentliche Eintreten gegen Häusliche Gewalt auch unternehmensintern seinen Niederschlag findet.
- Arbeitgeber können einen sehr wichtigen Beitrag dazu leisten, dass das Thema Häusliche Gewalt einer breiten Öffentlichkeit bekannt wird, indem sie auf den Gehaltsabrechnungen, auf Postern, im unternehmenseigenen Intranet, auf Flyern, in Newslettern oder durch Informationsveranstaltungen auf Hilfsangebote für Opfer hinweisen. Das

Unternehmen THE BODY SHOP informiert seine KundInnen beispielsweise durch kleine Broschüren über das Thema und mögliche Hilfsangebote. Wichtig ist, den Betroffenen die Botschaft zu vermitteln, dass sie nicht allein sind.

- Erfahrungen aus England zeigen, dass die Gesellschaft zwar mittlerweile für das Thema Häusliche Gewalt sensibilisiert ist, dass der/die Einzelne oft aber nicht weiß, wie er/sie konkret helfen können oder wo es Hilfsangebote gibt. Informationen über vorhandene Hilfsangebote und ihre Zugänglichkeit müssen daher noch deutlich verbessert werden. Auch das Netz der Hilfsangebote muss weiter ausgebaut werden. Das ist eine der wichtigsten Forderungen an die Politik.

Wie es weitergehen kann – Wünsche der PodiumsteilnehmerInnen

- Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sollten sich stärker für das Thema Häusliche Gewalt engagieren, weil hier das Gros der Frauen arbeitet.
- Die Arbeit mit den Tätern sollte intensiviert werden und auch für sie Hilfsangebote ausgebaut werden.
- Bei der Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen sollte das Thema Häusliche Gewalt ein wichtiges Kriterium sein. Wettbewerbe zum Thema Familienfreundlichkeit sollten von den Unternehmen auch verlangen, dass sie aktiv gegen Häusliche Gewalt eintreten.
- Die Politik sollte sich weitaus stärker als bisher dieses Themas annehmen.
- Sechs Unternehmen – je zwei kleine, mittlere und große – sollten in Deutschland den Anfang mit einer Workplace Policy machen, damit andere Unternehmen von den Erfahrungen der Vorreiter lernen können.
- Der Netzwerkgedanke sollte gestärkt werden: alle Institutionen/ Verbände/Unternehmen sollten zusammenarbeiten und sich austauschen – auch über die nationalen Grenzen hinweg.

Ausblick

In Deutschland betreten wir mit dem Thema Workplace Policy Neuland. Die Zustimmung und das Interesse an diesem Thema sind groß. Mit der heutigen Veranstaltung ist ein wichtiger erster Schritt gemacht, um auch in Deutschland immer mehr Unternehmen davon zu überzeugen, dass Häusliche Gewalt ein Thema ist, das auch sie betrifft, und dass es sich lohnt, sich gegen Häusliche Gewalt zu engagieren – im eigenen Unternehmen und in der Öffentlichkeit. Daher wird TERRE DES FEMMES in nächster Zukunft gemeinsam mit einem kleinen Kreis von Unternehmen ein Pilotprojekt zur Workplace Policy starten.

Wichtig ist, dass Unternehmen deutlich machen, dass sie Häusliche Gewalt nicht tolerieren und dass sie die Anonymität von Mitarbeiterinnen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, wahren. Unternehmen sollten darüber hinaus alles tun, um ihre Mitarbeiterinnen vor Häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen, z. B. durch Versetzung der Betroffenen an einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen. Wichtig ist außerdem, dass betroffene Mitarbeiterinnen in punkto Arbeitszeit Flexibilität zugestanden wird. Zusätzlich sollte ein Unternehmen seine Beschäftigten umfassend und regelmäßig über das Thema Häusliche Gewalt und mögliche Hilfsangebote informieren.

Es müssen nicht immer neue Strukturen geschaffen werden, um dies zu erreichen. In vielen Unternehmen gibt es beispielsweise Hilfsangebote für Suchtkranke. Hier wäre zu prüfen, ob das Thema Häusliche Gewalt an dieser Stelle mit einbezogen werden kann. Auch an anderer Stelle können Synergieeffekte genutzt werden. Dort, wo es bereits Leitlinien eines Unternehmens zu seinem Selbstverständnis gibt (Unternehmensleitbild oder –philosophie), sollte das Bekenntnis gegen Häusliche Gewalt in diese Leitsätze aufgenommen werden. Und schließlich sollten alle Abteilungen eines Unternehmens, vom Betriebsrat bis zur Unternehmensführung, bei der

Ausgestaltung und Umsetzung einer Workplace Policy zusammenarbeiten, denn erst das schafft ein Klima des Vertrauens und damit die Voraussetzung dafür, dass Betroffene an ihrem Arbeitsplatz Unterstützung suchen.

Der Weg zu einem funktionierenden Managementsystem gegen Häusliche Gewalt ist sicher nicht über Nacht zu realisieren. Aber die heutige Tagung und die Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dass schon kleine Schritte den Weg bahnen können. Hilfreich könnte außerdem sein, wenn die Workplace Policy ein fester Bestandteil von Zertifizierungsverfahren zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird.

Jedes Unternehmen, das sich gegen Häusliche Gewalt engagiert, unterstützt und belebt die bereits bestehende breite gesellschaftliche Front gegen Häusliche Gewalt und hilft, uns alle dem erklärten Ziel eines gewaltfreien und selbstbestimmten Lebens von Mädchen und Frauen näherzubringen.

Christa Stolle

TERRE DES FEMMES e. V.



Anhang

Modell einer Workplace Policy – das Beispiel THE BODY SHOP

37

Das Selbstverpflichtungsmodell des Kosmetikunternehmens THE BODY SHOP stellt ein Modell bereit, mit dem ein erhöhtes Bewusstsein für das Thema geschaffen werden kann. Es zeigt effektive Maßnahmen gegen Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz auf. Dieses Modell einer Selbstverpflichtung bietet Unternehmen einen Rahmen, egal, ob groß oder klein, mit dem der Schutz am Arbeitsplatz erhöht und Häuslicher Gewalt gezielt entgegengewirkt werden kann.

THE BODY SHOP macht es sich zur Aufgabe, das Bewusstsein gegenüber Häuslicher Gewalt zu erhöhen und eine Beratung sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für das Management anzubieten, um Vorfälle von Häuslicher Gewalt und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz anzusprechen. THE BODY SHOP beabsichtigt, Unterstützung für ArbeitnehmerInnen anzubieten, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind.

Es ist wichtig, das Selbstverständnis zu fördern, dass jeder ein Recht auf ein Leben frei von Gewalt jeglicher Art hat. Die Verantwortung für Häusliche Gewalt trägt der Täter. THE BODY SHOP strebt danach, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die klar vermittelt, dass Gewalt gegenüber Menschen inakzeptabel ist und dass derartige Gewalt nicht geduldet oder zum Gegenstand von Witzen (oder Comics) gemacht wird. Zu den Disziplinarmaßnahmen der Firma gehört, dass die Belästigung oder das Tyrannisieren von KollegInnen, KlientInnen, KundInnen, LieferantInnen oder einfach Menschen, die die Firma besuchen, sowie gewalttätiges, bedrohliches oder erniedrigendes Verhalten als ausfallendes Benehmen betrachtet wird und zur Kündigung führen kann. Arbeitnehmer müssen auch wissen, dass gewalttätiges Verhalten außerhalb der Arbeitsumgebung ebenfalls Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen kann und Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

Das Programm sieht folgende Punkte vor:

1. Vertraulichkeit

Das Unternehmen respektiert das Recht aller ArbeitnehmerInnen auf Vertraulichkeit. Die Firma erkennt an, dass ArbeitnehmerInnen, die Häusliche Gewalt erfahren, im Regelfall das Recht zur absoluten Vertraulichkeit haben. Dennoch gibt es Ausnahmen: Wenn es um den Schutz der Kinder oder gewaltgefährdeter Erwachsener geht, müssen Kinderschutz- oder Beratungsstellen eingeschaltet werden.

38

2. Das Recht auf Privatsphäre

Das Unternehmen respektiert das Recht aller ArbeitnehmerInnen auf Discretion, wenn die Verständigung der Firma über Vorfälle Häuslicher Gewalt nicht erwünscht ist.

3. Anti-Diskriminierung

Das Unternehmen wird niemanden hinsichtlich eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder der beruflichen Laufbahn benachteiligen, der Häuslicher Gewalt ausgesetzt war oder ist. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass Gewaltopfer vermindert leistungsfähig sind und chronisch Fehlzeiten oder eine geringere Arbeitsproduktivität als Folge von Häuslicher Gewalt aufweisen können. THE BODY SHOP wird sinnvolle Maßnahmen ergreifen, die allen Aspekten der Situation der ArbeitnehmerInnen bzw. Sicherheitsproblemen Rechnung tragen.

4. Massnahmen bei Fehlzeiten von Arbeitnehmerinnen, die Häuslicher Gewalt ausgesetzt sind

Das Unternehmen wird alles dafür tun, um eine Arbeitnehmerin, die Häusliche Gewalt erlebt, zu unterstützen. Wenn eine Arbeitnehmerin in Folge von Häuslicher Gewalt fernbleibt, so wird die Dauer der Abwesenheit nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber durch seine individuelle Situation festgelegt werden. Arbeitnehmerinnen, ManagerInnen und SupervisorInnen



werden ermutigt, verschiedene Beurlaubungsmöglichkeiten zu prüfen, damit die betroffene Arbeitnehmerin besser mit der Situation umgehen kann, ohne einen unbezahlten Sonderurlaub nehmen zu müssen. Je nach Umstand kann dies folgendes einschließen:

- *Vereinbarung von flexiblen Arbeitszeiten, damit die Arbeitnehmerin Schutz erhält bzw. neue Unterkünfte suchen, sich an das Gericht wenden, psychologische Betreuung veranlassen, und evtl. Kind(er) betreuen lassen kann*
- *Überlegenswert wäre auch, ob Krankheitsurlaub, Arbeitsplatzteilung, Ausgleichzeit, bezahlter oder unbezahlter Urlaub genutzt werden kann, insbesondere dann, wenn es sich nur um verhältnismäßig kurze Zeiträume handelt*

40

5. Arbeitssicherheit

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Sicherheit seiner Mitarbeiterinnen zu gewährleisten. Die Firma wird Mitarbeiterinnen aktive Unterstützung leisten, um die Gefährdung ihrer Sicherheit während der Arbeitszeit auf ein Minimum zu beschränken. Diese Unterstützung kann folgendes einschließen:

- *Änderungen der Zeitpläne / Arbeitszeiten*
- *Räumliche Versetzung an einen anderen Standort (wenn möglich)*

6. Beratungsangebote

Das Unternehmen veröffentlicht an einem zentralen Ort eine Liste von Beratungsstellen für Opfer und Täter.

7. Unterstützung für Arbeitnehmerinnen

Das Unternehmen sieht Unterstützung für Arbeitnehmerinnen vor, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind und ernennt eine dafür verantwortliche Person. Deren Aufgabe ist es:

- *Für diejenigen Arbeitnehmerinnen, die Häuslicher Gewalt ausgesetzt sind, verfügbar und ansprechbar zu sein, zuzuhören, zu beruhigen und Rückendeckung zu geben*
- *vertrauliche Informationen geheim zu halten*
- *auf sensible und nicht wertende Weise zu reagieren*
- *spezifische Schritte zu besprechen, die unternommen werden könnten, damit die beteiligte Person am Arbeitsplatz sicher ist*
- *die Mitarbeiterinnen zu ermutigen, die Hilfe anderer relevanter Organisationen zu suchen*

8. Trainings

Das Unternehmen wird ein Trainingsprogramm für verantwortliche Personen entwickeln, um die Sensibilität der Arbeitgeber gegenüber Häuslicher Gewalt zu erhöhen. Damit sollen diese in die Lage versetzt werden:

- *zu erkennen, ob eine Arbeitnehmerin in Schwierigkeiten ist*
- *Anfangsunterstützung zu gewähren*
- *Wege und Möglichkeiten zu diskutieren, mit dem Ziel der Person zu helfen*
- *zu verstehen, dass sie nicht als BeraterInnen fungieren können. Beratung muss ausgebildeten Spezialisten überlassen bleiben. Dabei kann der Arbeitgeber behilflich sein*

9. Sensibilität am Arbeitsplatz erhöhen

Das Unternehmen wird seine Sensibilität am Arbeitsplatz gegenüber Häuslicher Gewalt auf folgende Weise erhöhen:

- *eine Liste von Beratungsstellen für Opfer und Täter erstellen, diese immer wieder aktualisieren und an Orten aufhängen, wo sie gut sichtbar ist*
- *eine Liste interner AnsprechpartnerInnen für Opfer und Täter erstellen und am gleichen Ort aufhängen*
- *eine Stellungnahme veröffentlichen, in der der Standpunkt der Firma zu Häuslicher Gewalt allen MitarbeiterInnen bekannt gemacht wird*

TischgastgeberInnen des World-Cafés

- 1 **Mathias Bartsch**,
TERRE DES FEMMES, aktives Mitglied
- 2 **Andrea Buskotte**,
Landespräventionsrat, Niedersachsen
- 3 **Katja Grieger**,
Bundesverband Frauenberatungsstellen
- 4 **Barbara Scheffer**,
stellv. Landesvorsitzende ASF Berlin
- 5 **Liane Behrendt**,
Frauenbeauftragte, Hellersdorf/Mahrsdorf
- 6 **Anja Reichel**,
TERRE DES FEMMES, Koordination der
Städtegruppe Berlin

1 2
3 4 5 6 7 8
9 10 11 12 13



- 7 **Silke Mader,**
TERRE DES FEMMES, aktives Mitglied der
Städtegruppe Berlin
- 8 **Anna Wohlfahrth,**
TERRE DES FEMMES, Referat Häusliche Gewalt
- 9 **Hedwig von Knorre,**
TERRE DES FEMMES, Vorstand
- 10 **Patricia Schneider,**
Kordinatorin bei der Berliner
Interventionszentrale
- 11 **Elisabeth Weyermann,**
THE BODY SHOP Deutschland
- 12 **Anne Seyfferth,**
Friedrich-Ebert-Stiftung,
Leiterin Forum Politik und Gesellschaft
- 13 **Una Hombrecher,**
Frauenhauskoordination





ISBN 978-3-89892-912-7