

Rede zur Fachtagung „Das Private ist betrieblich II – Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“ am 23. November 2009 in Berlin

Bei der Vorbereitung auf die bundesweite Kampagne von TERRE DES FEMMES zum Thema Häusliche Gewalt, wollte ich unbedingt so viele gesellschaftliche Akteure und auch betroffene Berufsgruppen wie möglich einbeziehen, sensibilisieren und sie für die Bekämpfung von Gewalt an Frauen gewinnen.

Dank dem Unternehmen THE BODY SHOP bin ich dann auf die so genannte Workplace Policy gestoßen, die in angelsächsischen Staaten schon seit Jahren als ein Mittel gegen Häusliche Gewalt sowohl von Unternehmen als auch Behörden erfolgreich angewandt wird. Dort unterstützen große und weltweit bekannte Unternehmen, wie beispielsweise British Telecom und American Express aber auch kleine und mittelständische Betriebe ihre Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Fällen von Häuslicher Gewalt.

Ziel einer Workplace Policy ist es, Unternehmen zu ermutigen, Häusliche Gewalt anzusprechen, erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen sowie die Konsequenzen für den Arbeitsplatz aufzuzeigen.

Auch sollen Informationen und Orientierungshilfen geboten werden, um Häusliche Gewalt zu identifizieren und darauf reagieren zu können.

Begeistert von dieser Strategie und wohlwissend, dass auch hierzulande Häusliche Gewalt nicht zuhause aufhört, haben wir deshalb die Workplace Policy nach Deutschland geholt.

Das geniale an der Workplace Policy, also der Selbstverpflichtung von Unternehmen gegen Häusliche Gewalt ist, dass sie sehr flexibel ist und somit leicht dem Unternehmenstyp angepasst werden kann. Deswegen möchte ich hier einige praktische Beispiele nennen wie durch einfache Mittel vielen Betroffenen Hilfe und

ja, auch ein Stückweit Mut im Umgang mit Häuslicher Gewalt gegeben werden kann.

Ich bin sehr glücklich, dass ich heute ein Jahr nach der ersten Fachtagung „Das Private ist betrieblich – Unternehmen sagen NEIN zu Häuslicher Gewalt“ dabei konkrete Beispiele der Umsetzung von deutschen Behörden und Unternehmen anführen kann. Denn bisher musste ich mich überwiegend auf Anwendungen der Workplace Policy im angelsächsischen Raum berufen. Allein dieser Punkt beweist, dass wir einen guten Schritt vorangekommen sind.

Beginnen möchte ich mit dem Bezirksamt Charlottenburg/Wilmersdorf in Berlin, das ca. 2300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Das Bezirksamt hat allen Beschäftigten einen allgemeinen Flyer zu Häuslicher Gewalt und der Workplace Policy zukommen lassen, indem die Flyer an die Lohnabrechnungen geheftet worden. In diesem Flyer wurden auch sogleich Kontaktdaten von Beratungsstellen zur Verfügung gestellt. Des Weiteren wurde ein Bildschirmschoner entworfen mit dem Slogan „NEIN zu Häuslicher Gewalt - Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“, den das Bezirksamt über 6 Monate über die Monitore laufen ließ. Nur zwei der Elemente, wie die Workplace Policy im Bezirksamt Charlottenburg/Wilmersdorf umgesetzt wurde.

Auch das Bezirksamt Reinickendorf, welches ca. 1700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, beteiligt sich an der Workplace Policy. Das Bezirksamt Reinickendorf beging letztes Jahr mit der Verteilung von Schlüsselbändern und der Aufschrift „NEIN zu Häuslicher Gewalt“ an seine Beschäftigten so die Einführung der Workplace Policy. Das Bezirksamt Reinickendorf hat außerdem eine Arbeitsgruppe, die sich in häufigen Abständen zu weiteren Umsetzungen der Strategie zusammenfindet und auch eine Dienstvereinbarung formuliert hat. Ich wünsche mir sehr, dass diese verabschiedet wird.

Als letztes Beispiel möchte ich noch die BARMER Ersatzkasse Berlin/Brandenburg erwähnen, die beispielsweise ihre Führungskräfte durch eine Weiterbildung zum Thema Häusliche Gewalt sensibilisiert hat.

An dieser Stelle möchte ich nun ausdrücklich auch auf die Evaluationsstudie verweisen, die die gerade aufgezählten Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit überprüft. Eine Studie, die wir mittels der Finanzierung der Senatsverwaltung Wirtschaft, Technologie und Frauen in Berlin realisieren können. Diese Studie ist ebenfalls ein wichtiger Schritt, um endlich auch auf erste Daten in Deutschland zurückzugreifen.

In den folgenden Workshops werden Sie nun die Gelegenheit haben detailliertere Informationen zu den einzelnen Umsetzungen zu erhalten, d.h. welche weiteren Handlungsmöglichkeiten es noch gibt.

Wir bleiben auf jeden Fall an diesem erfolgsversprechenden Thema dran, um bald eine noch größere Allianz von Arbeitgebern zu bilden, die vielen Betroffenen Hilfe anbietet und damit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leistet, der weltweit größten gesundheitlichen Gefahr für Frauen die Stirn zu bieten.

Abschließend möchte ich mich den Danksagungen von Frau Stolle in Gänze anschließen und mit einem Zitat des ehemaligen Personalleiters der Rösch GmbH, einem der ersten Unternehmen in Deutschland, das die Workplace Policy unterstützte, enden. Dieser sagte treffend, dass „die Leute ihre privaten Probleme eben nicht am Werkstor vergessen“.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!