Häusliche Gewalt ist keine Privatsache!

Häusliche Gewalt ist einer der schlimmsten Menschenrechtsverletzungen in Deutschland. Jede vierte Frau hat mindestens einmal in ihrem Leben Gewalt durch einen Lebenspartner erlebt. Für manche Frauen endet diese Gewalt tödlich.
Für die Gesellschaft entstehen durch die Auswirkungen von Häuslicher Gewalt jährlich Kosten in Milliardenhöhe. Auch Unternehmen sind betroffen: Frauen, die Gewalt erleben, fehlen häufiger am Arbeitsplatz und sind in ihrer Leistungsfähigkeit vermindert. Im Extremfall findet die Gewalt sogar am Arbeitsplatz statt. Der Betrieb ist aber auch ein Ort, an dem Beschäftigte Hilfe und Unterstützung erfahren können. Dieser Leitfaden erklärt das Konzept der Workplace Policy und bietet Unternehmen und Verwaltungen – anhand ausgewählter Beispiele und hilfreichen Tipps aus der Praxis – Unterstützung beim Engagement am Arbeitsplatz gegen Häusliche Gewalt.

SCHRITT FÜR SCHRITT GEGEN HÄUSLICHE GEWALT

Schritt für Schritt gegen Häusliche Gewalt

Ein Leitfaden für Unternehmen und Verwaltungen
zur Einführung der Workplace Policy

TERRE DES FEMMES e.V.

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be Berlin

Schritt für Schritt
gegen Häusliche Gewalt

Ein Leitfaden für Unternehmen und Verwaltungen zur Einführung der Workplace Policy

TERRE DES FEMMES
Menschenrechte für die Frau e.V.
Gleichberechtigt, selbstbestimmt und frei
www.frauenrechte.de

im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Impressum

Herausgeber

Berliner Senatsverwaltung für
Arbeit, Integration und Frauen
Oranienstraße 106, 10969 Berlin
www.berlin.de/sen/aif

TERRE DES FEMMES
Menschenrechte für die Frau e.V.
Brunnenstraße 128, 13355 Berlin
Telefon 030 - 40 50 46 99-0
www.frauenrechte.de

Redaktion
Birte Rohles, TERRE DES FEMMES
Gabriela Illigens, Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Autorinnen
Allgeier, Annabella: Stalking – Auch ein Problem am Arbeitsplatz
Bracht, Astrid: Die Workplace Policy hilft! Das Konzept auf dem Prüfstand
Bracht, Astrid: Vom Konzept zur Dienstvereinbarung. Erfahrungen aus der Praxis
Kalthegener, Regina: Das Gewaltschutzgesetz – Schutzmöglichkeiten und Risiken bei Häuslicher Gewalt
Kalthegener, Regina: Fürsorgepflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei Häuslicher Gewalt, Stalking und Mobbing

Häusliche Gewalt als gesamtgesellschaftliches Problem, gekürzte Fassung aus:
Una Hombrecher, Thomas Knödl, Tirzah Singer: Der alltägliche Terror – Häusliche Gewalt als globales Problem, in: Frauen schlägt mann nicht, hg. von TERRE DES FEMMES e.V., Tübingen 2006.

Fotos
© Titelbild: Yuri Arcurs, fotolia.com
© alle anderen Abbildungen: siehe Bildnachweis

Gestaltung
Kerstin Bigalke

Druck
AZ Druck und Datentechnik

Copyright 2012 by
Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und
TERRE DES FEMMES e.V.

Inhalt

Vorwort 4

Einleitung 6

Kapitel 1 Häusliche Gewalt in Deutschland

Häusliche Gewalt als gesamtgesellschaftliches Problem 9

Kapitel 2 Häusliche Gewalt und Unternehmen

Die Workplace Policy. Das Konzept und seine Geschichte 15

Die Workplace Policy hilft! Das Konzept auf dem Prüfstand 17

Vom Konzept zur Dienstvereinbarung. Erfahrungen aus der Praxis 23

Kapitel 3 Die praktische Umsetzung der Workplace Policy

Schritt für Schritt gegen Häusliche Gewalt 37

Kapitel 4 Die rechtliche Situation in Deutschland

Das Gewaltschutzgesetz – Schutzmöglichkeiten und Risiken bei Häuslicher Gewalt 45

Stalking – Auch ein Problem am Arbeitsplatz 52

Fürsorgepflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei Häuslicher Gewalt, Stalking und Mobbing 56

Häusliche Gewalt als Thema bei Eingliederungsgesprächen 57

Kapitel 5 Muster von Betriebsvereinbarungen 60

Literaturverzeichnis 70

Vorwort

Häusliche Gewalt ist keine Privatangelegenheit, sondern betrifft die gesamte Gesellschaft. Daher brauchen wir alle gesellschaftlichen Kräfte, um dieser Form geschlechtsspezifischer Gewalt vorzubeugen und sie abzubauen. Ich wünsche mir, dass der Leitfaden Sie ermutigt, sich für die Umsetzung einer Workplace Policy in Ihrem Betrieb, Ihrem Verband oder Ihrer Institution einzusetzen und so Ihren Beitrag zur Bekämpfung Häuslicher Gewalt zu leisten.

Seit mehr als 30 Jahren ist es ein politisches Anliegen des Berliner Senats, Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder abzubauen und den Betroffenen gute und professionelle Hilfeangebote und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Vieles ist hier erreicht worden. So besteht in Berlin eine engmaschige Kooperation zwischen der BIG-HOTLINE, den Frauenhäusern, Beratungsstellen und Zufluchtswohnungen und allen behördlichen Institutionen, die mit Häuslicher Gewalt befasst sind. Polizei, Justiz, Jugendämter und der öffentliche Gesundheitsdienst wurden für das Thema sensibilisiert. Um Betroffene, aber auch deren Verwandte, Bekannte, Freundinnen und Freunde zu informieren und zu ermutigen, Unterstützung in Anspruch zu nehmen, hat mein Haus in den Jahren 2010 und 2011 eine breit angelegte, berlinweite Öffentlichkeitskampagne (www.hinter-deutschen-wänden.de) durchgeführt. Seit 2004 findet mit Unterstützung meines Hauses die jährliche Aktion „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ statt, an der sich neben dem Kaisers / Tengelmann Unternehmen zahlreiche weitere Berliner Unternehmen und Wohnungsbaugesellschaften beteiligen.

Im Jahr 2011 wurden in Berlin insgesamt 16.108 Fälle häuslicher Gewalt bei der Polizei registriert. Über 76 % der Opfer waren Frauen. Ca. 1.500 Betroffene haben in den sechs Frauenhäusern und 40 Zufluchtswohnungen Hilfe und Unterstützung gesucht. Diese Zahlen belegen das unverändert hohe Ausmaß von Gewalt und die Notwendigkeit, über die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten hinaus weitere Maßnahmen zu ergreifen.

Vor vier Jahren ist mit der Workplace Policy ein neuer Baustein zur Vorbeugung von Häuslicher Gewalt hinzugekommen. Workplace Policy bedeutet, dass sich Behörden, Unternehmen oder Verbände dazu verpflichten, die jeweilige „Politik des Hauses“ im Sinne einer klaren Absage an Häusliche Gewalt zum Ausdruck zu bringen. Durch Information und Aufklärung sollen für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Orientierungshilfen zur Erkennung Häuslicher Gewalt gegeben und Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zum Schutz der Betroffenen aufgezeigt werden. Dieses innovative Instrument wurde ursprünglich in den USA entwickelt und wird mittlerweile in Großbritannien und den USA in großen Unternehmen angewandt. In Berlin wird die Workplace Policy u.a. von den Bezirksämtern Reinickendorf und Charlottenburg-Wilmersdorf und der Barmer GEK seit ca. 2 Jahren umgesetzt.

Die Abteilung für Frauen und Gleichstellung meines Hauses hat sich von Anfang an für die Strategie der Workplace Policy engagiert und in den Jahren 2008 und 2009 gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern zwei Tagungen unter dem Motto „Das Private ist betrieblich“ durchgeführt. Die Anwendung des Konzepts wurde – ebenfalls im Auftrag der Abteilung Frauen – erstmals für die Bundesrepublik wissenschaftlich evaluiert. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Workplace Policy helfen kann, die Betroffenen besser zu schützen. Gleichzeitig trägt die Workplace Policy zur Aufklärung über Häusliche Gewalt bei und kann als flexibles Instrument sehr gut an bestehende, betriebsinterne Strukturen angepasst werden.

Die Evaluationsstudie bildet eine wichtige Grundlage für den nun vorliegenden Leitfaden „**Schritt für gegen Häusliche Gewalt**“, der im Auftrag meines Hauses entwickelt wurde. Der Leitfaden soll dazu beitragen, durch Best-Practice-Beispiele aufzuzeigen, wie die Workplace Policy ganz konkret umgesetzt werden kann. Er enthält wichtige Informationen zur aktuellen Gesetzeslage in der Bundesrepublik sowie eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der oben genannten Studie.

Dilek Kolat
Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Einleitung

Gewalt gegen Frauen ist Alltag. Mehr als die Hälfte aller Frauen weltweit erlebt mindestens einmal in ihrem Leben sexuelle oder physische Gewalt. Gewalt gegen Frauen ist nach wie vor die häufigste Menschenrechtsverletzung, auch in Deutschland. Dabei kommt der Täter in der Regel aus dem familiären Umfeld.

In 126 Staaten gibt es Gesetze zum Schutz vor Häuslicher Gewalt. Seit 2002 hat auch Deutschland mit dem Gewaltschutzgesetz dafür eine spezialgesetzliche Regelung. Dennoch sind viele Frauen in diesem Land nicht sicher vor Gewalt. Etwa 40.000 Frauen müssen jährlich mit ihren Kindern in Frauenhäuser fliehen. Jede vierte Frau in Deutschland hat schon einmal in ihrem Leben Gewalt durch einen Beziehungspartner erlebt.

Nicht nur die hohe Zahl der Betroffenen ist erschreckend, auch die Kosten der Gewalt sind enorm. Jährlich beträgt der volkswirtschaftliche Schaden allein in Deutschland rund 14 Milliarden Euro. Dies hat konkrete Auswirkungen auf jedes Unternehmen: Von Gewalt betroffene Frauen fehlen häufiger am Arbeitsplatz und sind in ihrer Leistungsfähigkeit vermindert. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass zu ihrer Verantwortung als Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auch der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählt. Ferner schadet es dem Ansehen eines Unternehmens, wenn es Gewalttäter in seinen Reihen duldet oder Stalking sogar am Arbeitsplatz stattfindet. Hier zeigt sich: Häusliche Gewalt ist nicht nur ein privates Problem. Häusliche Gewalt geht uns alle an.

Mit der Einführung der sogenannten Workplace Policy tragen Sie Ihrer Verantwortung Rechnung. Damit zeigen Sie, dass Gewalt von Ihrem Unternehmen nicht geduldet wird und Sie betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern solidarisch zur Seite stehen. Eine Positionierung gegen Häusliche Gewalt ist somit viel mehr als eine Marketing-Maßnahme. Sie hilft, Aufmerksamkeit für ein Tabu-Thema zu schaffen und das Schweigen zu brechen.

Wir freuen uns sehr, dass auch Sie sich gegen Häusliche Gewalt engagieren möchten und hoffen, dass diese Broschüre Ihnen dabei behilflich sein wird.

Kapitel **1**

Häusliche **Gewalt** in Deutschland

Häusliche Gewalt als gesamtgesellschaftliches Problem

In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1948 heißt es: „Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person“ und in der Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen vom Dezember 1993: „Gewalt gegen Frauen (stellt) eine Verletzung der Rechte und Grundfreiheiten von Frauen dar.“ Auch im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist in Art. 1 das Recht auf ein gewaltfreies Leben verankert und in Art. 2I, Satz 2 wird betont: „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich.“

Trotzdem werden diese Rechte Frauen und Mädchen auch heute noch in vielen Gesellschaften systematisch verwehrt. Frauen erfahren unterschiedlichste Formen der Gewalt, nur weil sie Frauen sind. Gewalt gegen Frauen wird daher international definiert als jede gegen Frauen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit gerichtete Gewalthandlung, durch die Frauen körperlicher, sexueller und/oder psychischer Schaden zugefügt wird oder zugefügt werden kann. Dazu gehört auch die Androhung derartiger Handlungen, die Nötigung und willkürliche Freiheitsberaubung in der Öffentlichkeit oder im privaten Bereich.

Im Rahmen einer Studie zum Thema Häusliche Gewalt gegen Frauen und deren Auswirkungen auf die weibliche Gesundheit befragte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) 24.000 Frauen aus fünf Kontinenten. Die im Jahr 2005 veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass Häusliche Gewalt ein weltweites Problem ist. So gaben bis zu 71 Prozent der befragten Frauen an, zumindest einmal in ihrem Leben Opfer von körperlicher oder sexueller Gewalt in ihrer Familie geworden zu sein. Junge Frauen gelten dabei als besonders gefährdet.(1) In Deutschland wird jede vierte Frau zumindest einmal in ihrem Leben Opfer Häuslicher Gewalt.(2)

1 WHO: WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women, 2004.
2 Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, Berlin 2004, S. 10.

Um Häuslicher Gewalt effektiv und nachhaltig begegnen zu können, sind alle gesellschaftlichen Kräfte gefordert. Frühzeitige Prävention, Intervention und die Unterstützung der Betroffenen sind ein wichtiger Beitrag für ein gewaltfreies Zusammenleben von Frauen, Männern und Kindern.

Faktoren Häuslicher Gewalt

Gewaltfördernde Strukturen, die die Ausübung Häuslicher Gewalt ermöglichen, hängen eng mit den tradierten Geschlechterrollen, patriarchalischen Machtstrukturen und dem damit verbundenen ungleichen Zugang von Frauen zu den gesellschaftlichen Ressourcen zusammen. Als gesichert gilt mittlerweile, dass Gewalt gegen Frauen und Kinder unabhängig von Einkommen, Bildungsstand und sozialer Schicht stattfindet.

Auslöser sind oftmals:
- Konflikte in der Partnerschaft um ungewollte Schwangerschaft,
- Meinungsverschiedenheiten in der Sexualität, Eifersucht, Trennungsabsichten der Frau *(die Zeit der Trennung ist die gefährlichste Zeit für die Frauen und erhöht das Risiko von Gewalthandlungen)*,
- Unstimmigkeiten über Kindererziehungsfragen und Haushaltsführung, finanzielle Probleme und Arbeitslosigkeit,
- Alkohol.

Diese in der Fachliteratur beschriebenen Faktoren wurden durch die Ergebnisse der ersten repräsentativen Studie zu Gewalt gegen Frauen „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004 veröffentlicht, im Wesentlichen bestätigt. Außerdem wurde in der Studie festgestellt, dass durch erhöhten Alkoholkonsum die Intensität und Frequenz der ausgeübten Gewalt deutlich ansteigt. Alkoholkonsum dient häufig als Legitimation dafür, keine Verantwortung für die Tat übernehmen zu müssen. Knapp ein Drittel der Befragten gaben jedoch an, dass der Partner in Gewaltsituationen nicht von Alkohol oder Drogen beeinträchtigt war.(3)

3 Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, Berlin 2004, S. 20.

Warum sich eine Gesellschaft Häusliche Gewalt nicht leisten kann

Häusliche Gewalt ist teuer. Sowohl die Betroffenen als auch die Gesellschaft zahlen einen hohen Preis für die gesundheitlichen, sozialen und politischen Folgen.

Durch die gesundheitliche Belastung der Opfer entstehen Kosten für medizinische Erstversorgung und langfristige Behandlung, durch Arbeitsausfälle werden Arbeitsabläufe beeinträchtigt. Die aktuelle Studie der WHO zeigt, dass von Gewalt betroffene Frauen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als signifikant schlechter einschätzen als nicht Betroffene. Auch wenn die offensichtlichen Spuren der Gewalt nicht mehr zu sehen sind, bleiben häufig seelische Narben zurück, die zu langfristigen Einschränkungen der Lebens- und Arbeitsperspektiven der Betroffenen führen. Psychosomatische Beschwerden, Depressionen und Suizidgedanken sind wesentlich verbreiteter unter Frauen, die schon einmal Gewalt durch ihren Partner erfahren haben. Zudem konsumieren die Opfer überdurchschnittlich häufig Medikamente, Alkohol und Drogen.

Die Folgekosten von Männergewalt werden in der Bundesrepublik auf etwa 14,8 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt – hierin enthalten sind die Kosten für Justiz und Polizei, aber auch für ärztliche Behandlungen, Ausfallzeiten am Arbeitsplatz usw.(4) In den USA verursacht Partnergewalt nach vorsichtigen Schätzungen ca. 12,6 Milliarden Dollar Kosten pro Jahr. Die Weltbank beziffert die Kosten Häuslicher Gewalt im lateinamerikanischen Raum auf 14,2 Prozent des Bruttoinlandproduktes.

Internationale Studien haben belegt, dass durch gute und frühzeitige Prävention die Folgekosten Häuslicher Gewalt reduziert werden können. So hat beispielsweise das 1994 in den USA eingeführte Gesetz zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen zu ca. 16,4 Milliarden US-Dollar Minderausgaben geführt.(5)

In Europa hat sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten viel zum Schutz von Opfern Häuslicher Gewalt getan; sei es auf institutioneller und gesetzlicher Ebene oder durch die Einrichtung der Frauenhäuser. Die

4 Laut Untersuchung des Niedersächsischen Sozialministeriums, vgl. BT-Drs. 14/849, S. 3.

5 Vgl. Waters, H., Hyder, A., Rajkotia, Y., Basu, S., Rehwinkel, JA., Butchart, A.: The economic dimensions of interpersonal violence. Department of Injuries and Violence Prevention, WHO, Genf, 2004, S. 32.

Bundesregierung hat darüber hinaus im Jahr 2011 das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ unterzeichnet. Mit dem Übereinkommen liegt erstmalig für den europäischen Raum ein völkerrechtlich bindendes, detailliertes Regelungswerk vor, das die Staaten verpflichtet, alle Opfer von Häuslicher Gewalt wirksam zu schützen.

Trotzdem bleibt Häusliche Gewalt ein Thema, das noch viel stärker gesamtgesellschaftlich beachtet und in alle politischen Ressorts und gesellschaftlichen Aktivitäten eingebunden werden muss. Diesem Kontext ist auch die Workplace Policy verpflichtet.

Kapitel **2**

Häusliche **Gewalt** und Unternehmen

Die Workplace Policy. Das Konzept und seine Geschichte

Vor allem US-Amerikanische Studien heben hervor, dass ca. 20 bis 25 Prozent der Arbeitsausfälle von Frauen auf Häusliche Gewalt zurückzuführen sind und dass 75 Prozent der betroffenen Frauen an ihrem Arbeitsplatz Opfer von Stalking werden. Rein volkswirtschaftlich betrachtet sind die direkten und indirekten Kosten für die Gesellschaft und die Unternehmen beträchtlich.(6) Der Arbeitsplatz ist aber auch ein Ort, an dem Betroffene von Häuslicher Gewalt Unterstützung erfahren können – mit Hilfe der Workplace Policy.

Die Workplace Policy ist eine Selbstverpflichtung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, Institutionen und Unternehmensleitungen sich sowohl intern als auch extern gegen Häusliche Gewalt zu positionieren. Mit effizienten Maßnahmen treten sie den Auswirkungen Häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz entgegen. Informationen und Orientierungshilfen helfen, um Häusliche Gewalt zu identifizieren und darauf reagieren zu können. Dies kann durch Schulungen, Informationsbereitstellung und durch Unterstützungsmöglichkeiten zum Schutz der Betroffenen erreicht werden (vgl. Kapitel 3).

Erste zur Workplace Policy durchgeführte Untersuchungen haben wichtige Erkenntnisse zu Wirkung und Einstellung dieser Strategie dokumentiert. So wurde u.a. deutlich, dass diese eine breite Anerkennung fanden und Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Verbindung zwischen dem Arbeitsplatz und Häuslicher Gewalt und der Beeinträchtigung ihrer betroffenen Kolleginnen oder Kollegen erkannten. Mittlerweile gibt es speziell für die Verbreitung der Workplace Policy viele englischsprachige Best-Practice-Beispiele, Broschüren und Agenturen, die interessierten Unternehmen oder Institutionen professionelle Fortbildungen und Unterstützungen in der Umsetzung von Arbeitsplatzmaßnahmen anbieten.

---

6 Studien aus Großbritannien haben aufgezeigt, dass durch Häusliche Gewalt entstandene wirtschaftliche Produktionsverluste mit 2,7 Milliarden Pfund beziffert werden können. Vgl. Walby, S.: The Cost of Domestic Violence, Women and Equality Unit September 2004. Es sind sowohl Männer als auch Frauen eingerechnet. Zahlen beziehen sich auf die Zeitspanne von einem Jahr in Wales und England (2001).

Ursprünglich stammt das Konzept der Workplace Policy aus dem angelsächsischen Raum und hat dort in den 1990er Jahren in vielen Unternehmen und Verwaltungen Einzug gehalten. Beispielhaft stehen hierfür American Express, Vodafone, British Telecom oder auch diverse britische, australische und amerikanische Verwaltungen. In Deutschland ist TERRE DES FEMMES seit 2007 aktiv, um das Konzept zu verbreiten und somit zum Abbau Häuslicher Gewalt beizutragen. Zu diesem Zeitpunkt war das Kosmetikunternehmen The Body Shop noch der einzige Betrieb in Deutschland, der eine Workplace Policy umsetzte. Vergleichsweise schnell konnte ein weiteres Unternehmen in Deutschland von diesem Konzept überzeugt werden: die Rösch GmbH, die ihren Sitz in Tübingen hat. Am 23.11.2007 fand eine Auftaktveranstaltung zur Workplace Policy, die in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert wurde, mit großer Resonanz in Berlin statt.

Frau Dr. Christine Bergmann bei der Tagung „Business gegen Häusliche Gewalt“

Seitdem engagieren sich die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (in 2007 noch Wirtschaft, Technologie und Frauen), die Landesarbeitsgemeinschaft der Berliner Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und TERRE DES FEMMES im Verbund, um weitere Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen für die Strategie der Workplace Policy zu gewinnen.

Die Workplace Policy hilft! Das Konzept auf dem Prüfstand

Unternehmen, die sich für die Einführung von Maßnahmen gegen Häusliche Gewalt entscheiden, möchten ihren Mitarbeiterinnen Unterstützung anbieten und über Häusliche Gewalt aufklären. Ob diese Ziele erreicht werden, wurde von TERRE DES FEMMES im Auftrag der damaligen Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen anhand einer – bundesweit einmaligen – wissenschaftlichen Studie untersucht.(7) Dafür wurden in unterschiedlichen Berliner Betrieben und Institutionen(8) die im Rahmen der Workplace Policy eingeführten Maßnahmen evaluiert. Die Ergebnisse belegen die positive Wirkung für Unternehmen und lassen erkennen, dass

- die Implementierung des Workplace Policy Konzeptes einen geringen Mehraufwand bedeutet und flexibel an die Unternehmensstruktur angepasst werden kann,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Konzept begrüßen und Betroffene erreicht werden,
- die Belegschaft über Häusliche Gewalt aufgeklärt wird und das Thema enttabuisiert werden kann.

1. Geringer Mehraufwand und flexible Maßnahmen

Die befragten Bezirksämter und Arbeitgeber bewerteten die Einführung des Konzeptes einstimmig als eine win-win-Situation: es trägt dazu bei, dass Arbeitgeber ihrer gesundheitlichen Fürsorgepflicht entsprechen, dass eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz herrscht und die Arbeitseffektivi-

7 Die Daten wurden zwischen September 2009 und Januar 2010 erhoben. Die Perspektive von Expertinnen und Experten sowie Führungskräfte wurde durch qualitative Interview-Leitfäden erfasst, die Einschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels quantitativer anonymer Fragebögen erhoben. Die Studie steht zum Download bereit unter http://frauenrechte.de/online/images/downloads/hgewalt/workplace/TDF_Workplace-Policy.pdf

8 Teilgenommen an der Studie haben Bezirksamt Reinickendorf, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, Barmer GEK, The Body Shop.

tät erhalten bleibt. Die Betroffenen hingegen erfahren Unterstützung in der schwierigen Situation einer Gewalterfahrung.

Die befragten Expertinnen und Experten sowie die Führungskräfte positionierten das Thema Häusliche Gewalt in den Verantwortungsbereich der Führungsebene und führten deshalb das Konzept im Top-Down-Verfahren ein. Vor dem Hintergrund der mittlerweile relativ hohen Akzeptanz des Themas entstanden bei der Einführung keine Widerstände. Der Einbezug von betriebsinternen Strukturen wie z. B. dem Personalrat oder anderen wichtigen Entscheidungsträgern hat sich als günstig erwiesen. Schwierigkeiten können laut Aussagen der Führungskräfte bei der Einführung von Maßnahmen entstehen, die Kosten verursachen könnten. Hier hat sich die strategische Platzierung des Themas als hilfreich erwiesen.

Die Auswertung der Studie ergab weiter, dass die Workplace Policy sehr gut an bestehende, betriebsinterne Strukturen angepasst werden kann. Die Implementierung bedeutet demzufolge einen geringen Mehrarbeitsaufwand und geringe Kosten. Die Schulungen der Führungskräfte für die Implementierung des Konzeptes wurden in die routinemäßigen Weiterbildungen integriert. Zudem bestätigten die Führungskräfte, dass durch die wachsame Begleitung der Umsetzung nicht automatisch weitere Aufgaben entstehen.

Um die Beschäftigten auf die Workplace Policy aufmerksam zu machen, hat sich eine Mischung von Maßnahmen bewährt. Folgende Informationsformen und -kanäle wurden in den teilnehmenden Unternehmen der Studie erfolgreich genutzt:

- Wechselnde Informationen über Bildschirmschoner
- Poster in den Unternehmensräumen zum Thema
- Kleine Informationsbroschüren / Flyer am Arbeitsplatz, in denen zum Beispiel auf Beratungsstellen verwiesen wird
- Informationen durch die Frauenbeauftragte / Vorträge
- Informationen während Konferenzen und Veranstaltungsreihen wie den Berliner Gesundheitstagen
- Personalversammlungen

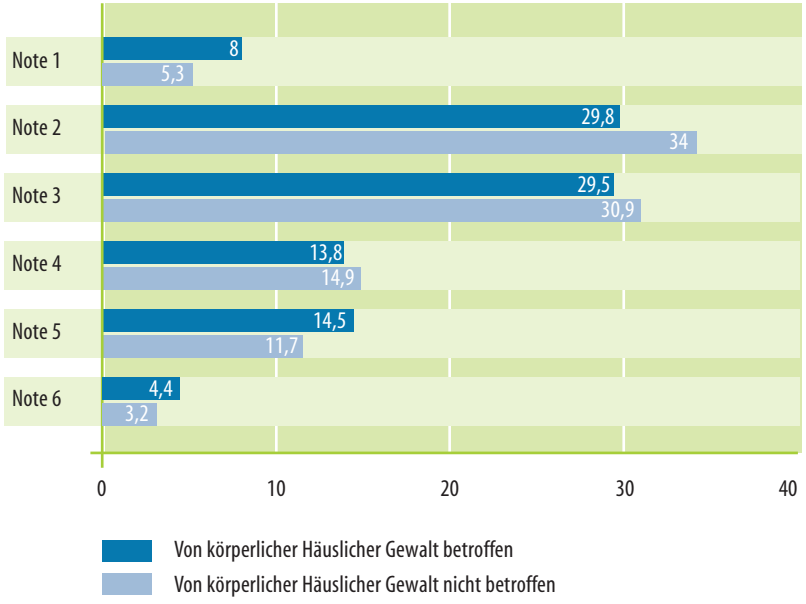
Generell hat es sich als ratsam erwiesen, Schulungen als für alle verpflichtende Veranstaltungen durchzuführen, um die gesamte Belegschaft in den Prozess einzubinden.

2. Betroffene werden mit den Maßnahmen erreicht

Die im Rahmen der Studie befragten Beschäftigten nahmen die Einführung der Workplace Policy und deren Maßnahmen positiv wahr. Über 80 Prozent von ihnen war das Konzept bekannt. Es wurde als sinnvolles und in der Bekämpfung von Häuslicher Gewalt als zielführendes Instrument empfunden und damit als wirksame Strategie gegen Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz bestätigt.

Die Bewertung der Maßnahmen und die Betroffenheit von Häuslicher Gewalt wies eine klare geschlechterbezogene Differenz aus. Die teilnehmenden Frauen waren der Workplace Policy gegenüber positiver eingestellt als die männlichen Kollegen. Sie waren aber auch deutlich stärker von körperlicher oder psychischer Gewalt betroffen: 30,1 Prozent der befragten Frauen und lediglich 8,3 Prozent der Männer gaben an, in der Vergangenheit körperliche Gewalt erlebt zu haben. Bei den Frauen zwischen 17 und 40 Jahren haben sogar 34,1 Prozent der Frauen von eigenen Gewalterfahrungen berichtet.

Bewertung der Maßnahmen vor dem Hintergrund der eigenen Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt
Angaben in Prozent



In der Abbildung wird deutlich, dass eine eigene Betroffenheit zu einer erhöhten Wahrnehmung der Maßnahmen der Workplace Policy und zu einer positiveren Beurteilung des Konzeptes führte und als Hilfestellung von den Betroffenen empfunden wurde. Zusätzlich wurde erwiesen, dass nicht nur die eigene, sondern auch die Betroffenheit von anderen Personen zu einer positiveren Beurteilung der Workplace Policy führte.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass in der Studie die Beurteilung altersbedingt variierte. Besonders jüngere Arbeitnehmerinnen empfanden die Einführung der Workplace Policy als positiv. Insofern kann die Integration des Konzeptes für Unternehmen ein wichtiges Zukunftsthema sein.

3. Das Konzept der Workplace Policy hilft, ein Tabu zu brechen

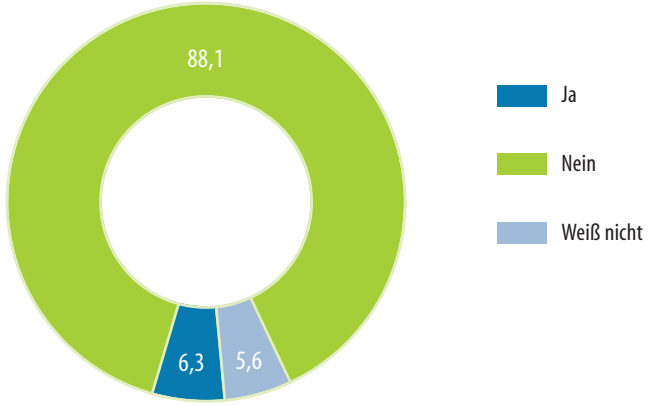
Die Maßnahmen der Workplace Policy zielen insbesondere auf Aufklärung über die Verbreitung von Häuslicher Gewalt und auch auf gängige Vorurteile zu dieser Thematik ab. Häusliche Gewalt soll nicht als Privatsache wahrgenommen werden, sondern es soll die gesamtgesellschaftliche Bedeutung – auch für den Arbeitsbereich – aufgezeigt werden.

Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass die Einführung des Workplace Policy Konzeptes maßgeblich zur Aufklärung über Häusliche Gewalt und einer stückweiten Enttabuisierung beigetragen hat. Mit dem Konzept wurde eine Wissenssteigerung über das Thema Häusliche Gewalt erreicht. Ein großer Erfolg ist ebenfalls, dass der Großteil der Befragten nach Implementierung des Konzeptes Häusliche Gewalt nicht mehr als eine Privatangelegenheit ansahen. Auch die Frage, ob sich Häusliche Gewalt nur auf bestimmte Gruppen beschränkt, wurde von einer überwältigenden Mehrheit verneint. Die Befragten teilten die zum Teil immer noch bestehenden Vorurteile über Häusliche Gewalt nicht. Auch im Umgang mit Häuslicher Gewalt und den betroffenen Personen zeigten die Befragten eine offenere Haltung. Sie trauten sich eher, Kolleginnen oder auch Kollegen auf mögliche Probleme anzusprechen. Offen blieb dagegen, ob das Konzept dazu beiträgt, dass sich Betroffene verstärkt an Vorgesetzte oder Kolleginnen wenden oder sich untereinander mehr über Häusliche Gewalt austauschen.

Insgesamt wird die Umsetzung der Workplace Policy von den Befragten als ein wirksames Mittel gesehen, um Betroffenen Unterstützung am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Bei der Einführung der Workplace Policy hat sich eine langfristig angelegte Strategie als sinnvoll für einen erfolgreichen Umsetzungsprozess erwiesen. In dieser Hinsicht stimmten die interviewten Expertinnen und Führungskräfte überein. Führungskräfte müssen kontinuierlich für den veränderten Verantwortungsbereich sensibilisiert werden, denn potentiell Betroffene bauen nur langsam Vertrauen auf. Die Implementierung des Konzeptes in den Filialen des Unternehmens The Body Shop ist ein eindrucksvolles Beispiel für den Erfolg eines langfristigen Engagements. Das Unternehmen unterstützt seit 2004 Kampagnen zum Thema Häusliche Gewalt und setzt das Workplace Policy Konzept seit mehreren Jahren um. Bei der Studie gaben alle befragten Beschäftigten an, das Konzept zu kennen. Die Mehrheit der Befragten bewertete die durchgeführten Maßnahmen als positiv und vertrat die Auffassung, dass Häusliche Gewalt kein privates oder gruppenspezifisches Problem darstellt.

Ist Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit?
Angaben in Prozent



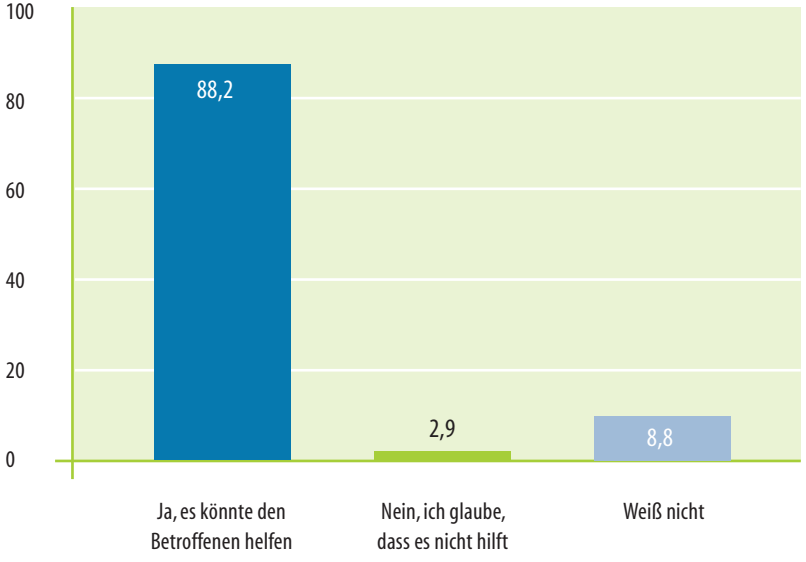
Anregungen und Grenzen des Konzepts

Die in der Studie befragten Unternehmen führten die Workplace Policy vertikal in einem Top-Down-Verfahren ein. Horizontale Maßnahmen, um die breite Akzeptanz der Maßnahmen der Workplace Policy innerhalb des Unternehmens zu verstärken und auch die Verantwortungsbereitschaft der Mitarbeiterschaft zu erhöhen, wurden nicht durchgeführt. Eine verstärkte Einbeziehung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Schulungen oder die Ernennung von Vertrauenspersonen

könnte jedoch zu einer erhöhten Kommunikation und Vertrauensbasis innerhalb des Kollegiums führen. Auch diese Schulungen wären mit keinem hohen Mehraufwand verbunden.

Bei der Beurteilung des Erfolgs der Implementierung ist insbesondere die Zielsetzung des Workplace Policy Konzeptes zu beachten: sie versteht sich als Mittel, um Betroffenen Anlaufstellen für eine externe Beratung zu vermitteln und nicht als Beratungsinstrument. Arbeitgeber können sich mit der Workplace Policy an der Enttabuisierung des Themas beteiligen, sich gegen Häusliche Gewalt positionieren und zeigen, dass sie keine Privatangelegenheit ist. Die Begleitung und Betreuung der Betroffenen ist aber die ausschließliche Aufgabe von professionellen Berufsgruppen.

Finden Sie es richtig, dass Häusliche Gewalt ein Thema am Arbeitsplatz ist?
Angaben in Prozent



Vom Konzept zur Dienstvereinbarung. Erfahrungen aus der Praxis

Die beiden Berliner Bezirksämter Reinickendorf und Charlottenburg-Wilmersdorf engagieren sich seit Jahren gegen Häusliche Gewalt. Im Jahr 2008 wurde das Konzept der Workplace Policy eingeführt. Wie dieser Prozess im Einzelnen gesteuert wurde, ist beispielhaft für die Realisierung einer Workplace Policy in Institutionen.

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

Zur Umsetzung der Workplace Policy wurde im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf eine spezielle Arbeitsgruppe eingerichtet. Vertreten waren die politischen Entscheidungsträger und Führungskräfte wesentlicher Bereiche des Bezirksamtes. Die Arbeitsgruppe war mit der Gleichstellungsbeauftragten des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf, die das Projekt initiiert hatte und auch weiter betreut, dem Bezirksstadtrat, einer Person aus dem Fortbildungsmanagements und der Frauenvertreterin besetzt. Beraten wurde die Arbeitsgruppe zu Beginn von einer Fachreferentin von TERRE DES FEMMES e.V. Das Team entwickelte die notwendigen Schritte für die Implementierung, stimmte Kommunikationsmaßnahmen mit den Entscheidungsträgern und -trägerinnen des Amtes ab und passte die Workplace Policy an die betriebsinternen Strukturen an.

Häusliche Gewalt fällt in die Verantwortung der Führungsebene

Die Arbeitsgruppe entschied sich für die Einführung im Top-Down-Ansatz, um ein positives Klima für die Workplace Policy zu schaffen. Die Führungskräfte sollten sich klar zu den geplanten und durchgeführten Informationsmaßnahmen positionieren.

„Workplace Policy geht nur Top-Down. Der Ansatz ist, dass sich der Betrieb zum Konzept bekennt und damit ein Klima für die Angestellten schafft, das sagt, wir sind für Sie da. Wir haben erkannt, Häusliche Gewalt ist ein gesellschaftliches Phänomen und kein privates Problem".[9]

Christine Rabe,
Gleichstellungsbeauftragte vom Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf

Einbeziehung der unterschiedlichen Leitungsebenen

Strategisch besonders wichtig war es, unterschiedliche Ebenen in das Thema einzubeziehen. Besonders die Abteilungsleitungen waren dabei wegen der Wirkung nach innen von großer Bedeutung. Sie trugen die Thematik in ihre Abteilungen und waren damit wichtige Multiplikatoren. Auch der „Vorlebefaktor" war von immenser Bedeutung. Die Führungskräfte nahmen an den Fortbildungsveranstaltungen teil und brachten sich aktiv in die Diskussionen ein.

Tipps aus der Praxis

Bei der Einführung und Umsetzung der Maßnahmen des Workplace Policy Konzeptes sollte bedacht werden, dass die Beschäftigung mit dem Thema Häusliche Gewalt kein Zwang sein sollte. Dies könnte Widerstände erzeugen und zu negativen Auswirkungen auf die Bereitschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, führen.

„Das ist ein langsamer Prozess. Ich bin fest davon überzeugt, dass so ein langsames Eindringen in eine Thematik in einer Gruppe viel erfolgreicher ist, als wenn ich jetzt sagen würde: ‚Ab heute beschäftigen wir uns mit dem Thema'." [10]

Joachim Krüger, ehemaliger Bezirksstadtrat von Charlottenburg-Wilmersdorf

Laut Herrn Krüger sei es erfolgreicher, Häusliche Gewalt immer wieder anzusprechen und so als ein permanentes Thema zu etablieren.

9 TERRE DES FEMMES e.V. (HG.): Wissenschaftliche Studie zur Evaluation der Implementierung des Workplace Policy Konzeptes in Berlin, Berlin 2010, Seite 24.
10 TERRE DES FEMMES 2010, Seite 22.

Bündnisse sind im Implementierungsprozess unerlässlich

Bei den Bezirksämtern spielte es eine große Rolle, dass sich politische Entscheidungsträger für die Einführung des Konzeptes einsetzten. Das Projekt erhielt somit eine hohe Relevanz, wurde von mehreren politischen Ebenen mitgetragen und die Einführung des Konzeptes entwickelte eine hohe Eigendynamik. Sämtliche befragten Führungskräfte der Studie bestätigten die Notwendigkeit, Bündnisse für den Implementierungsprozess einzugehen. Die höchste Leitungsebene, wie zum Beispiel Bürgermeisterinnen oder Bürgermeister und Bezirksräte sollten im Bündnis integriert sein.

1. Vorbereitung der Implementierung

Die Formulierung des Leitsatzes ist von entscheidender Bedeutung, um bei der Einführung einer Workplace Policy Kommunikationshürden zu vermeiden. Z.B. muss zu Beginn des Prozesses genau bedacht werden, ob ein deutscher oder ein englischer Leitsatz geeigneter zur Identifikation mit dem Konzept ist. Bei dem Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf wurde deshalb bewusst ein deutscher Titel für das Konzept gewählt: „Nein zu Häuslicher Gewalt – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz!"

2. Die einzelnen Schritte bei der Umsetzung der Workplace Policy

Dezember 2008

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamtes erhielten im Dezember mit ihren Gehaltsnachweisen ein Faltblatt zur beabsichtigten Einführung der Workplace Policy im Bezirksamt. Im Faltblatt wurde die Workplace Policy beschrieben, sowie Statistiken zur Häuslichen Gewalt, Erläuterungen zum gesetzlichen Hintergrund, allgemeine Hilfeangebote wie Telefonnummern von Beratungsstellen und konkrete Unterstützungsangebote des Bezirksamtes aufgeführt.

Januar 2009

Ein halbes Jahr lang wurde der Slogan „Nein zu Häuslicher Gewalt – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz" als Bildschirmschoner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar. Begleitet wurde die Aktion am Einführungstag von einem Mitteilungsblatt, das den Hintergrund des Slogans und die Idee zur Workplace Policy erläuterte und Fortbildungs-

Der erste Flyer vom Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf zu Häuslicher Gewalt

veranstaltungen ankündigte. Ein Mousepad zur Kampagne wurde von den Abteilungsleitungen an die Angestellten verteilt. Auf ihm war der Leitsatz des Konzeptes „Nein zu Häuslicher Gewalt – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz!“ sowie Telefonnummern von Kontaktstellen abgebildet. Die Einführung des Konzeptes und die Bildschirmschoneraktion wurden der Öffentlichkeit mit Pressemitteilungen bekannt gemacht.

Juni 2009

Zu den Gesundheitstagen der Verwaltung im Juni 2009 betrieb das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf einen zweitägigen Infostand zu den Themen Häusliche Gewalt und Workplace Policy. Dort wurden auch die Mousepads verteilt.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren Schwerpunkte der Führungskräftefortbildung. Für die Vorbereitungen wurden das Bezirksamt und der Personalrat eingebunden.

September 2009

Die Führungskräfte und die Belegschaft wurden zu Schulungen zum Thema Häusliche Gewalt eingeladen. Die Vorträge wurden von Fachreferentinnen der Menschenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES e.V. gehalten. Die Schulungen beinhalteten eine zweistufige Vorgehensweise. Zunächst wurden die Führungskräfte lediglich über die Workplace Policy informiert. Die eigentlichen Schulungen erfolgten später und waren an alle Angestellten gerichtet.

November 2009

Die Befragung zur Implementierung der Workplace Policy durch TERRE DES FEMMES erfolgte Ende November 2009. Der Fragebogen wurde mit Begleitschreiben und Rückumschlag an die Gehaltsnachweise geheftet. Nach zehn Tagen wurde ein Mitteilungsblatt zur Erinnerung verschickt.
Auf der Fachtagung „Das Private ist betrieblich II – Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“ am 23.November 2009 leitete der Bezirksstadtrat zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten einen Workshop zum Thema „Workplace Policy in der Praxis“.

Juni 2010

Die Ergebnisse der Befragung von TERRE DES FEMMES zur Implementierung der Workplace Policy im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf wurden vorgestellt und Podiumsgespräche zum Thema Häusliche Gewalt angeboten.

Dezember 2010

Den Beschäftigten des Bezirksamtes wurde eine Fortbildung zum Thema „Nein zu Häuslicher Gewalt! – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“ angeboten.

Juni 2011

Auf der Fortbildungsveranstaltung für Führungskräfte wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt mit für ihren Arbeitsbereich wichtigen Fakten zum Thema Häusliche Gewalt und den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers informiert. Inhalte der Fortbildung waren arbeitsrechtliche Fragen, Arbeitgeberpflichten, Datenschutz und Rechtssprechung.

Januar 2012

Im Januar wird eine Dienstvereinbarung über die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers von den Verantwortlichen unterzeichnet und bildet ab diesem Zeitpunkt die Grundlage für die Arbeit des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf zum Thema Häusliche Gewalt und der Umsetzung der Workplace Policy.

Tipps aus der Praxis

Im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf hat sich die Auffassung der bezirklichen Gleichstellungsbeauftragten Frau Rabe, dass eine Einführung der Workplace Policy immer eine umfassende Information aller Angestellten zur Voraussetzung haben sollte, bestätigt. Als ratsam betrachtet sie es auch, dass die Implementierung nicht als losgelöstes Thema stattfindet, sondern vielmehr in eine allgemeine Debatte über die Atmosphäre am Arbeitsplatz integriert werden sollte. Sie sieht die Workplace Policy als Bestandteil einer Diskussion über das Spannungsfeld von Arbeit und Privatleben. Ob Schulungen sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt werden sollten, war bei den befragten Führungskräften der Studie strittig.[11]
Als schwierig hat sich die Ansprechbarkeit von Männern als (potenzielle) Täter erwiesen, die laut Frau Rabe nur schwer mit einer Workplace Policy zu erreichen sind. Hier spielt die Vorbildfunktion von männlichen Führungskräften eine große Rolle.

Ausblick

Mit den Aktivitäten rund um die Workplace Policy nimmt das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf eine Vorbildfunktion ein. In Zukunft sollen mit der Unterstützung des Bezirksbürgermeisters und des Wirtschaftsstadtrats weitere Unternehmen vor Ort für die Implementierung dieses Konzeptes gewonnen werden.

11 TERRE DES FEMMES 2010, Seite 42.

Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

Bereits seit 2003 wird auch im Bezirksamt Reinickendorf eine Kampagne gegen Häusliche Gewalt mit dem Titel „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ durchgeführt. Bei dieser Kampagne werden am 25. November des Jahres, dem internationalen UN-Gedenktag Nein zu Gewalt gegen Frauen, verschiedene Werbeträger mit dem Slogan „Nein zu Gewalt an Frauen“ verteilt. So wurden beispielsweise Brötchentüten mit dem Schriftzug ausgegeben oder auch Schlüsselanhänger.

Häusliche Gewalt fällt in die Verantwortung der Führungsebene

Die ersten Schritte zur Implementierung der Workplace Policy in der Bezirksverwaltung Reinickendorf waren politischer Natur. In kurzer Zeit wurden die politischen Entscheidungsträger, wie der Bezirksstadtrat für Jugend und Familie oder auch der Bezirksdirektor, für die Implementierung des Konzeptes gewonnen. Die Frauenbeauftragte des Bezirkes Reinickendorf, Frau Kowas, übernahm die Leitung des Projektes.

„Häusliche Gewalt ist ein Thema, das von der politischen Seite her einvernehmlich gesehen wird und da gibt es keine parteipolitischen Präferenzen“.[12]

Peter Senftleben (SPD), ehemaliger Bezirksstadtrat in Reinickendorf, stellvertretender Bezirksbürgermeister und Leiter der Abteilung Jugend und Familie

Anschließend wurde eine Top-Down-Strategie innerhalb der Verwaltung eingesetzt und zunächst alle Abteilungsleitungen im Rahmen der routinemäßig angesetzten Leitungsbesprechungen persönlich über die Ziele der Workplace Policy informiert.

„Die beste Option ist die Implementierung im Top-Down-Prinzip. Die Unterstützung des Konzeptes durch Personen in Schlüsselpositionen ist essentiell für den Erfolg.“[13]

Brigitte Kowas, Frauenbeauftragte vom Bezirksamt Reinickendorf

12 TERRE DES FEMMES 2010, Seite 13.
13 TERRE DES FEMMES 2010, Seite 15.

Häusliche Gewalt beeinflusst die Arbeitskapazitäten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Verantwortungsübernahme der Arbeitgeber für das Thema schafft eine win-win-Situation.

> ***Peter Senftleben:*** *„Durch Häusliche Gewalt entsteht auch dem Arbeitgeber ein Schaden. Es entstehen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz. […] Und von daher muss der Arbeitgeber schon ein Interesse daran haben, dass seine MitarbeiterInnen, auch im familiären Umfeld, möglichst wenig Probleme haben“.* [14]

Besonders begrüßt wurde von Seiten der Leitungsebene, dass das Workplace Policy Konzept die Möglichkeit bietet, den Betroffenen von Häuslicher Gewalt gezielt Hilfe anzubieten. Die Person kann sich an die jeweiligen Vorgesetzten wenden und muss sich nicht vor den Kolleginnen und Kollegen outen. Betriebsinterne Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen können schnell und unauffällig ohne großen Aufwand oder zusätzliche Kosten ausgeführt werden. Bei telefonischer Bedrohung kann der betroffenen Person zum Beispiel durch die Vorgesetzten ohne Begründung eine andere Telefonnummer zugewiesen werden. Den Beschäftigten, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, wird damit ein positives Signal entgegengebracht. Es gilt, sensibel und einzelfallbezogen auf die Probleme der Beschäftigten einzugehen. Damit können hohe Fehlzeiten und eventuell entstehender finanzieller Schaden vermieden werden.

Tipps aus der Praxis

Die Frauenbeauftragte des Bezirks machte die Erfahrung, dass die Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen anfangs Bedenken gegenüber dem Konzept anmeldeten. Sie hatten die Sorge, dass direkte Beratungsangebote im Unternehmen bereitgestellt werden sollten. Dies ist jedoch nicht das Ziel der Kampagne, sondern es ist ausdrücklich gewünscht, dass sich die Beschäftigen an externe Beratungsstellen wie z.B. TERRE DES FEMMES oder die BIG-HOTLINE wenden. Im Unternehmen selbst soll durch die Workplace Policy eine Sensibilisierung für das Thema erreicht werden.

14 TERRE DES FEMMES 2010, Seite 14.

1. Vorbereitung der Implementierung

Für die Einführung und Umsetzung der Workplace Policy wurde eine **Arbeitsgruppe** gebildet, die aus dem Personalratsvorsitzenden, einer Person des Personalmanagements, der Frauenvertreterin, der Frauenbeauftragten und partiell einer Mitarbeiterin von TERRE DES FEMMES bestand. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sollten zudem eventuellen Hilfesuchenden als Ansprechpartnerinnen zur Seite stehen.

Die **Einführungsphase** der Workplace Policy wurde auf zwei Jahre festgelegt. Die Frauenbeauftragte Brigitte Kowas informierte die Ebenen des Bezirksamtes über das Konzept. Das Ziel war laut Frau Kowas, die Bekämpfung von Häuslicher Gewalt in die „Unternehmensphilosophie“ mit aufzunehmen.

Um das Wort Workplace Policy zu veranschaulichen, wurde der Slogan des Bezirksamtes Charlottenburg-Wilmersdorf „Nein zu Häuslicher Gewalt – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“ in Reinickendorf übernommen.

2. Die einzelnen Schritte bei der Umsetzung der Workplace Policy

November 2008

Die Einführung des Workplace Policy Konzeptes begann am 25. November 2008, dem internationalen UN-Gedenktag „Nein zu Gewalt an Frauen“, mit einem Bündel an Maßnahmen: Am 25. November 2008 wurden **Schlüsselanhänger** mit der Aufschrift „Nein zu Gewalt an Frauen“ an sämtliche Beschäftigte verteilt. Dies geschah durch die jeweiligen Abteilungsleitungen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe wurden durch die **Plakataktion** an zentralen Stellen im Haus als Ansprechpartnerinnen für Betroffene vorgestellt. Eine **Startmeldung**, die alle Beschäftigten beim Hochfahren des PCs erreichte, informierte in kurzen Stichworten über die Kampagne „Nein zu Häuslicher Gewalt – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“. Die Startmeldung verwies auf weitere Informationen im **Intranet**. Die Einführung der Workplace Policy wurde der Öffentlichkeit mit einer **Pressemitteilung** bekannt gemacht.

Der Schlüsselanhänger vom Bezirksamt Reinickendorf mit dem Slogan

Dezember 2008

Im Dezember 2008 wurde ein **Flyer** zum Thema Häusliche Gewalt an die Gehaltsnachweise der Beschäftigten geheftet.

November 2009

Frau Kowas, Frauenbeauftragte des Bezirksamtes Reinickendorf, leitete zusammen mit Herrn Krüger vom Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf auf der **Fachtagung** „Das Private ist betrieblich II – Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“ einen Workshop zum Thema „Workplace Policy“.

In 2009 nahm das Bezirksamt an der **Befragung** zur Implementierung des Workplace Policy Konzeptes durch TERRE DES FEMMES teil. Die Verteilung der Fragebögen erfolgte auf der Personalvollversammlung, sodass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt erreicht werden konnten. Dort befand sich ein Infostand von TERRE DES FEMMES, an dem sich die Beschäftigten erneut über Häusliche Gewalt informieren konnten.

Februar 2011

Die Arbeitsgruppe erarbeitete eine **Vereinbarung** mit dem Leitsatz: ”Nein zu „Häuslicher Gewalt“ – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz”. Mit dieser Vereinbarung positionierte sich die Bezirksverwaltung Reinickendorf klar gegen Häusliche Gewalt. Die Vereinbarung trat im Februar 2011 in Kraft und wurde vom Bezirksbürgermeister, dem stellvertretenden Vorsitzenden des Personalrates, der Frauenvertreterin, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenbeauftragten unterschrieben.
Das Bezirksamt Reinickendorf ist die erste Behörde Berlins, die sich im Rahmen einer Vereinbarung seinen Beschäftigten gegenüber gegen Häusliche Gewalt positioniert.

Mitte 2011 wurden Plakate verteilt, die in allen Arbeitsbereichen des Rathauses und der Nebenstellen ausgehängt wurden.

November 2011

Mit dem **Flyer** „Häusliche Gewalt ist keine Privatsache! Das Bezirksamt Reinickendorf sagt NEIN zu Häuslicher Gewalt – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“ informierte das Bezirksamt über zentrale Fragen zur Workplace Policy. „Was bedeutet Häusliche Gewalt? Wie wirkt sich Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz aus? Was kann das Bezirksamt Reinickendorf als Arbeitgeber konkret tun? Verändern Sie Ihre Situation! Sagen Sie NEIN zu Häuslicher Gewalt!“. Zudem erhielten sämtliche Beschäftigten weitere Informationen über die **Mitteilungen** (**Newsletter**) des Personalrates und der Frauenvertreterin.

Der Flyer zu Häuslicher Gewalt vom Bezirksamt Reinickendorf

Dezember 2011

Die Mitglieder der Bezirksverordnetenversammlung Reinickendorf erhielten den Flyer zur Workplace Policy und wurden mit einem Anschreiben über den Stand der Strategie informiert.

Ausblick

Die Workplace Policy Strategie wurde erfolgreich eingeführt. Für das Jahr 2012 ist die Verstetigung der Kampagne geplant. Auf dreistündigen Infoveranstaltungen sollen Führungskräfte und personalverantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert und geschult werden.
Es ist weiterhin geplant, die Entwicklung der Strategie sensibel zu beobachten, intern auszuwerten und in das tägliche Handeln mit aufzunehmen.

Kapitel 3

Die praktische Umsetzung der **Workplace Policy**

Für die Einführung einer Workplace Policy in einem Unternehmen oder in einer Verwaltung gibt es kein einheitliches Konzept. Auch hier gilt „Viele Wege führen zum Ziel“ und mit Sicherheit wird der Umgang mit dem Thema Häusliche Gewalt in jedem Betrieb unterschiedlich sein. Dennoch lassen sich aus den Erfahrungen in den letzten Jahren einige Schritte ableiten, die zur Orientierung hilfreich sind.

1. Gemeinsam sind sie stark

Bei der Einführung einer Workplace Policy ist es sinnvoll, möglichst viele Firmenbereiche und alle Hierarchieebenen einzubinden, um eine möglichst breite Akzeptanz zu erreichen.

Wer zu den Beteiligten gehört, hängt von der Struktur und der Größe des Unternehmens ab. Es sollte auf jeden Fall jemand aus der Geschäftsführung dabei sein und das Konzept mittragen, damit allen die Relevanz verdeutlicht wird. Des Weiteren hat es sich bewährt, aus folgenden Gebieten eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter einzubeziehen: Personalabteilung, Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit, Betriebsrat und natürlich die Frauenbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragte, die im Öffentlichen Dienst in der Regel verantwortlich für die Workplace Policy ist (s. Kap. Vom Konzept zur Dienstvereinbarung).

Informationsveranstaltung
Als erster Schritt bietet sich eine allgemeine Informationsveranstaltung zum Thema Häusliche Gewalt und zur Workplace Policy an, um das Konzept zu präsentieren und die Relevanz des Themas bewusst zu machen.

Arbeitskreis
Es hat sich als hilfreich erwiesen, einen Arbeitskreis mit Beschäftigten aus den o.g. Abteilungen zu bilden, der sich regelmäßig trifft und für die jeweilige Institution oder das Unternehmen die passenden Maßnahmen konzipiert und die Umsetzung begleitet.

2. Konkrete Schutzmaßnahmen

Mit der Einführung einer Workplace Policy soll Betroffenen direkt am Arbeitsplatz Unterstützung zugute kommen. Oft können schon kleine Maßnahmen helfen, den Alltag besser zu meistern:

- Ansprechperson benennen
- Flexible Arbeitszeitgestaltung für Betroffene
- Unbezahlter Sonderurlaub/bezahlter Urlaub
- Veröffentlichung der Telefonnummern von Beratungsstellen

Insbesondere bei Stalking helfen folgende Angebote:
- Arbeitssicherheit: Auskunftssperre (Telefonnummer)
- Ausübung des Hausrechtes
- Möglichkeiten, den Arbeitsplatz zu verändern (z.B. neuer Standort, neues Aufgabengebiet)

3. Schulungen

Eine Schulung der Führungskräfte ist unerlässlich, wenn dem Unternehmen am Erfolg der Workplace Policy gelegen ist. Denn durch die Workplace Policy soll nicht nur für das Thema Häusliche Gewalt Aufmerksamkeit geschaffen werden, sondern auch Betroffene bestmöglichst unterstützt werden. Um diese Unterstützung zu gewährleisten, sollten alle Führungskräfte darin geschult werden, Anzeichen von Häuslicher Gewalt zu erkennen und ein Verständnis für die Situation zu haben. Außerdem sollten sie wissen, wie sie adäquat sensibel in einer solchen Situation reagieren können.

Nach und nach können Schulungen auf alle Abteilungen ausgeweitet werden. Sie motivieren die Beschäftigten, ihre eigenen Beziehungen zu reflektieren und helfen, Anzeichen von Häuslicher Gewalt in der eigenen Familie oder im Freundeskreis, in der Nachbarschaft oder im Kollegium zu erkennen.

4. Informationen für Beschäftigte

Über verschiedene Mittel und Wege können Sie auf das Thema Häusliche Gewalt in Ihrem Unternehmen aufmerksam machen und informieren:

- Flyer und Broschüren
- Poster
- Bildschirmschoner
- Artikel in der Mitabeiterzeitung / Newsletter / Intranet
- Flyer in der Gehaltsabrechnung
- Infoblatt für neue Mitarbeiterinnen bei Einstellung
- Stellungnahme vom Vorstand / GF mit Standpunkt

Plakat vom Berliner Bezirksamt Reinickendorf

Nützlich und zugleich auch sinnvoll sind kleine Give-Aways mit der Telefonnummer einer örtlichen Beratungsstelle. Dafür bieten sich am Arbeitsplatz besonders an:

- Mousepad
- Lippenpflegestift
- Taschentücherpackung (z.B. mit einem Spruch wie „Wir haben die Nase voll bei Gewalt gegen Frauen“)
- Notizzettel und -blöcke, Kugelschreiber, Lineal
- Pflasterbox
- Kalender

Mousepad des Berliner Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf

Das Thema Gewalt gegen Frauen lässt sich gut bei anderen Veranstaltungen integrieren, wie zum Beispiel bei Gesundheitstagen oder -messen durch:

- Vortrag
- Podiumsdiskussion
- Stand mit Informationsmaterial
- Quiz zum Thema Häusliche Gewalt oder Rollenspiel, verbunden mit Gewinnspiel
- Filmvorführung

5. Interne Spendenaktionen

Das ernsthafte Interesse und Engagement eines Unternehmens für die Gewaltbekämpfung zeigt sich auch über Spendenaktionen für Organisationen, die Opfer von Häuslicher Gewalt betreuen. So kann z.B. das lokale Frauenhaus mit Sach- und Geldspenden unterstützt werden. Aber auch Frauenberatungsstellen und Frauenrechtsorganisationen sind für ihre Arbeit auf Spendengelder angewiesen. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Spendenaktion einzubinden, bietet sich zum Beispiel die Spendenaktion PayRoll an.

Beim Payroll-Giving, auch „Gehaltsspende“ genannt, verzichten viele Beschäftigte zugunsten eines gemeinnützigen Zwecks auf einen kleinen Teil ihres Gehalts. Dabei handelt es sich meistens um Centbeträge, die vom Bruttoeinkommen abgezogen werden und direkt einer gemeinnützigen Organisation zugute kommen. In manchen Fällen verdoppelt das Unternehmen zudem den Betrag. Die monatlich abgebuchte Spende wird auf dem Gehaltsstreifen ausgewiesen und ist somit steuerbegünstigt.
Der Kreativität bei Spendenaktionen ist keine Grenze gesetzt. Wenn das Unternehmen über eine Kantine oder Cafeteria verfügt, können zum Beispiel an der Kasse Spendendosen aufgestellt werden. Oder es kann ein Solidaritätsgetränk oder -essen mit Spendenanteil für die entsprechende Organisation verkauft werden.

6. Öffentlichkeitsarbeit

Durch die Einführung der Workplace Policy schützt und unterstützt ein Unternehmen seine Beschäftigten. Auf dieses Engagement kann das Unternehmen zu Recht stolz sein und nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ auch für die Kommunikation nutzen. Geschäftspartnerinnen und -partner, Kundinnen und Kunden und das weitere Umfeld können über das Engagement informiert werden. Der Body Shop hatte beispielsweise eine ganze Kampagne zu „Keine Gewalt an Frauen“ gestartet mit verschiedenen Werbeaktionen und Fundraising-Maßnahmen (s. Kasten). Aber auch kleine Hinweise können auf die Außendarstellung positiv wirken:

- Positionierung/Stellungnahme auf der Homepage
- Hinweis in den ausgehenden Emails („Wir schützen unsere MitarbeiterInnen vor Gewalt“ oder „Wir sagen Nein zu Gewalt“ o.ä.)
- Mailing an Kunden mit Informationen zum Engagement
- Poster, Flyer, Merchandising-Artikel in den Filialen des Unternehmens
- Verkauf von Produkten mit Spendenanteil
- Weihnachtsspende statt Weihnachtsgeschenke

Wie groß oder klein das Engagement gegen Häusliche Gewalt auch sein mag, jede einzelne Aktion kann helfen, Frauen beim Ausweg aus gewalttätigen Situationen zu unterstützen. Eine ehemalige Betroffene hat einmal gesagt: „Wenn es das Firmenprogramm zu Häuslicher Gewalt nicht gegeben hätte, würde ich heutzutage wahrscheinlich nicht nur keinen Job mehr haben, ich würde wahrscheinlich gar nicht mehr am Leben sein.“

Das ernsthafte Engagement gegen Häusliche Gewalt verdeutlicht ein Unternehmen am stärksten, wenn es sich für eine Betriebsvereinbarung oder Selbstverpflichtung gegen Häusliche Gewalt entscheidet. Im Kapitel 5 finden sich zwei Beispiele für eine entsprechende Vereinbarung.

Die Kampagne „Stoppt Häusliche Gewalt“ von The Body Shop

Das Kosmetikunternehmen The Body Shop hat sich vorbildlich gegen Häusliche Gewalt engagiert und maßgeblich zur Verbreitung der Workplace Policy in Deutschland beigetragen. Die Einführung einer Betriebsvereinbarung im Unternehmen wurde flankierend von einer Öffentlichkeitskampagne unterstützt.

Das Engagement des Unternehmens gegen Häusliche Gewalt zeigte sich auf mehreren Ebenen. Zum einen hat The Body Shop eine vorbildliche Selbstverpflichtung zum Schutz vor Häuslicher Gewalt eingeführt, zum anderen die menschlichen und wirtschaftlichen Folgen von Häuslicher Gewalt ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt. Ein weiterer Teil der Kampagne „Stoppt Häusliche Gewalt“ von The Body Shop klärte über die Folgen von Häuslicher Gewalt an Kindern auf.

Lippenstift von The Body Shop mit dem englischen Kampagnen-Motto „Stop violence in the home“

The Body Shop hat sich im Laufe der Kampagne sowohl betriebsintern als auch öffentlich gegen Gewalt positioniert. Verschiedene Maßnahmen wurden erfolgreich durchgeführt. Die Kommunikation nach Außen erfolgte durch den Verkauf von Produkten, wie z. B. Lippenstiften, Kampagnen-T-Shirts, Schlüsselanhängern und Seifen mit einem Spendenanteil für TERRE DES FEMMES. Flyer wurden ausgeteilt und in allen Filialen informierten Plakate über die Kampagne. Zusätzlich beinhaltete die Öffentlichkeitsarbeit auch andere Mittel, wie zum Beispiel das Werben der Kampagne auf Bussen und die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen in betrieblichen Freiwilligenprogrammen. Im eigenen Unternehmen wurden regelmäßig Fortbildungen über das Thema Häusliche Gewalt für die Angestellten durchgeführt. Zudem entwarf The Body Shop genaue Leitlinien, in denen festgelegt wurde, wie sie sich als Arbeitgeberin unterstützend verhalten, wenn Beschäftigte von Häuslicher Gewalt betroffen sind (s. Kapitel 5).

Kapitel 4

Die rechtliche Situation in Deutschland

Das Gewaltschutzgesetz – Schutzmöglichkeiten und Risiken bei Häuslicher Gewalt

Seit 2002 existiert in Deutschland das *Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (GewSchG)*[15], kurz „*Gewaltschutzgesetz*" genannt. Mit diesem Gesetz wurde eine der Maßnahmen des ersten Aktionsplans zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen[16] umgesetzt.

I. Regelungen des Gewaltschutzgesetzes

Das Gewaltschutzgesetz (GewSchG) enthält Regelungen zur Durchsetzung bürgerlichrechtlicher Schutzansprüche gegen Gewalttaten und bestimmte unzumutbare Belästigungen. Es bietet zivilrechtliche Maßnahmen zur kurzfristigen zeitlichen und räumlichen Abwehr gegen Gewalttäter. Die Formulierungen im Gesetz sind geschlechtsneutral. Angewandt werden kann es bei Übergriffen im familiären und sozialen Nahbereich, d. h. von Familienangehörigen, Bekannten, Freunden und getrennt lebenden Partnern oder Partnerinnen. Als Tathandlungen kommen neben psychischen oder physischen Gewalthandlungen oder Drohung mit solchen auch schwere Beeinträchtigungen der Lebensgestaltung durch sogenanntes „*Stalking*" vor. Als *Stalking* wird die unbefugte Nachstellung einer anderen Person gegen deren Willen bezeichnet.[17]

Zur Vermeidung und Abwendung weiterer Verletzungen können Betroffene kurzfristig beim zuständigen Zivilgericht[18] Schutzanordnungen (vgl. §§ 1, 2 GewSchG) beantragen. Dazu gehört zum Beispiel ein Kontakt- oder Näherungsverbot in der Wohnung, am Arbeitsplatz, im Kindergar-

15 Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz – GewSchG) vom 11. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3513).

16 vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, Berlin 1999. Diesem Gesamtkonzept folgte 2007 zur Verbesserung der Effizienz der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und die Verbesserung des Schutzes betroffener Frauen der *Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.*

17 vgl. Kapitel „Stalking – auch ein Problem am Arbeitsplatz".

18 Für Gewaltschutzverfahren ist nunmehr umfassend das Familiengericht zuständig gem. FamFG 111 Nr. 6, 210 bis 216a.

ten, in der Schule, beim Einkauf oder in der Freizeit. Möglich ist die vorübergehende Überlassung der Wohnung bis hin zu deren alleinigen Nutzung. Hinzu kommen Schadensersatz- oder Schmerzensgeldansprüche und die Möglichkeit, das alleinige Sorgerecht für die Kinder sowie die Aussetzung oder Beschränkung des Umgangsrechts zu erwirken.

Dem Täter bzw. der Täterin wird auf diese Weise unmissverständlich verdeutlicht, dass das Verhalten nicht toleriert wird. Er bzw. sie muss sich aktiv um eine Konfliktlösung ohne Gewalt bemühen. Handelt er oder sie einer gerichtlich angeordneten Schutzmaßnahme zuwider, droht eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe (§ 4 GewSchG). Zudem kann das tatbestandliche Verhalten weitere Strafverfolgung mit sich führen. Diese Konsequenzen vor Augen kann Täter und Täterinnen davor zurückhalten, erneut gewalttätig zu reagieren.

Darlegungs- und Beweislast für die behaupteten Gewalttätigkeiten trägt die antragstellende Partei. Die Vorfälle müssen so genau wie möglich nach Zeit, Ort, näheren Umständen und konkreten Folgen geschildert werden. Eine eidesstattliche Versicherung ist nicht in jedem Fall ausreichend. Eine ärztliche Dokumentation wäre vorteilhaft, ebenso eine polizeiliche Aufzeichnung.

Die Wohnungszuweisung

Ein Kernstück des Gewaltschutzgesetzes ist der Anspruch des Opfers bei gemeinsamen dauerhaftem Haushalt mit dem Täter bzw. der Täterin auf Überlassung der Wohnung bzw. des Hauses (§ 2 GewSchG). Hierfür spielt es in der akuten Gefährdungssituation zunächst keine Rolle, ob die gewalttätige Person Mieter oder Eigentümer ist. *„Wer schlägt muss gehen – das Opfer bleibt in der Wohnung"*. Auf Antrag des Opfers kann in einer gerichtlichen Eilanordnung entschieden werden, dass ihm die gemeinsame Wohnung zumindest zeitlich befristet zur alleinigen Nutzung überlassen wird. Das sind bei einer Schutzanordnung in der Regel sechs Monate, ggfs. mit Verlängerung.

Sind Täter und Opfer miteinander verheiratet, kann die Überlassung der ehelichen Wohnung zur alleinigen Benutzung für die Zeit des Getrenntlebens bis zur Scheidung erreicht werden, wenn das Verbleiben des Täters in der gemeinsamen Wohnung eine *„unbillige Härte"* bedeuten würde (§ 1361b Abs. 1 BGB). Für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner gibt es eine entsprechende Regelung im Lebenspartnerschaftsgesetz.

Stehen der Antragstellerin oder dem Antragsteller gemeinsam Eigentumsrechte an der Wohnung oder dem Haus zu oder haben sie zusammen eine Wohnung gemietet, wird die Überlassung in der Regel befristet (vgl. § 2 GewSchG). Ist der Antragsgegner beziehungsweise die Antragsgegnerin AlleineigentümerIn der Wohnung bzw. des Hauses, hat das Gericht die Wohnungsüberlassung an die verletzte Person auf höchstens sechs Monate zu befristen (vgl. § 2 Abs. 2 GewSchG). Dies kann ggfs. verlängert werden. Für die Dauer der alleinigen Nutzung ist eine Vergütung zu zahlen. Unter bestimmten Umständen kann aber eine dauerhafte Überlassung der Wohnung oder des Hauses zur Vermeidung einer unbilligen Härte gerechtfertigt sein. Eine unbillige Härte liegt zum Beispiel vor, wenn das Wohl der im Haushalt lebenden Kinder beeinträchtigt ist.

II. Erfahrungen mit dem Gesetz

Kurze Zeit nach Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes wurde dessen Anwendung und die Wirkung einzelner Regelungen analysiert[19]. Dabei brachten die Befragungen von Personengruppen, die berufsbedingt mit Gewaltsituationen und der neuen Rechtslage zu tun haben (insbesondere Polizei, Rechtspfleger und Pflegerinnen, Richterschaft, Anwältinnen und Anwälte, Gerichtsvollzieherinnen, Gerichtsvollzieher), sowie Aktenanalysen und Gespräche mit Betroffenen aufschlussreiche Erkenntnisse. So werden Häusliche Gewalt und Stalking von Angehörigen aller Einkommens- und Bildungsschichten verübt. Die Opfer sind durchschnittlich 40 Jahre alt. Im Zeitpunkt der Gewalt war ein Großteil der Antragstellenden mit der gewalttätigen Person verheiratet (68 Prozent). Rund die Hälfte der Betroffenen lebte bereits getrennt und ein Viertel in nichtehelichen Lebensgemeinschaften. In rund dreiviertel der Haushalte lebten Kinder, die mindestens in jedem zweiten Fall unmittelbar oder mittelbar von Gewalthandlungen betroffen sind.

Über die Hälfte der Betroffenen stellte einen Antrag auf Gewaltschutz, wobei die ersten Informationen über Schutzmöglichkeiten und Hilfe meistens bei der Polizei erfragt wurden.

Ausschlaggebend für einen Antrag auf Gewaltschutz war weniger die Form der erlebten Gewalt, sondern vielmehr das empfundene Ausmaß der Bedrohung. In der Antragsbegründung dominierten physische Gewalt (69 Prozent) und psychische Gewalt (65 Prozent), die oftmals in Verbindung zueinander genannt wurden. Weitere Gründe waren Nachstellung (27 Prozent), Sachbeschädigung (22 Prozent) und Sorge um das

19 vgl. Rupp, M.: Das Gewaltschutzgesetz aus der Perspektive verschiedener Professionen. Ergebnisse einer Expertenbefragung. Ifb-Materialien 5, 2005.

Wohl der im Haushalt lebenden Kinder (7 Prozent). Die Antragstellenden erduldeten oftmals viele Monate (43 Prozent) bis zu mehreren Jahren (45 Prozent) Gewalttätigkeiten, bis sie es nicht mehr aushielten und einen Eilantrag stellten. Als Beweis für die Gewalthandlungen gaben die Antragstellenden überwiegend eidesstattliche Versicherungen (86 Prozent) ab, obwohl dies allein, wie auch die Flucht aus der Wohnung, als weniger glaubwürdig eingestuft wurde, als Polizeiberichte und Strafanzeigen oder ärztliche Atteste.

Im Gegensatz zu der antragstellenden Partei empfand die Mehrheit der Gewalttäter die Anträge nach dem Gewaltschutzgesetz als missbräuchlich gestellt, zum Beispiel, um das Sorgerecht für gemeinsame Kinder zu erzwingen. Fast durchgängig waren sie der Überzeugung, zu Unrecht der Gewalthandlungen bezichtigt zu werden. Die gerichtliche Entscheidungspraxis zeigte ein anderes Bild: Mehr als die Hälfte der Anträge war erfolgreich. Ungefähr ein Viertel der Verfahren endete mit Rücknahme des Antrags, weil sich Parteien versöhnten, eine außergerichtliche Einigung erzielt wurde, die gewalttätige Person zusicherte, es werde zukünftig keine Gewalt mehr geben oder aus der gemeinsamen Wohnung auszog. Die erfolgreich beantragten Schutzmaßnahmen wurden im Durchschnitt auf ein halbes Jahr begrenzt.

Kurzfristig führten Schutzmaßnahmen zur Entspannung der gewaltgeladenen Situation und verschafften Betroffenen die Möglichkeit, weitere Schritte zu überdenken und einzuleiten. Über den längerfristigen Erfolg einer Maßnahme gibt es allerdings nur vereinzelt Erkenntnisse. So stellte sich in zwei Drittel der Fälle heraus, dass gegen angeordnete Schutzmaßnahmen verstoßen wurde, zum Teil auch mit Billigung der Antragstellerin. Dabei wurde oftmals aus dem familiären Umfeld Druck auf die Betroffene ausgeübt, so dass diese den Täter wieder in die Wohnung zurückkehren ließ.

III. Grenzen der Anwendbarkeit des Gewaltschutzgesetzes

Das Gewaltschutzgesetz ist nur wirksam, wenn sich potentielle Täter bzw. Täterinnen von den drohenden Sanktionen abschrecken lassen. Das ist nicht immer so, wie z. B. in einem Fall von massivem Stalking. Die Betroffene hatte sich von einem Freund, mit dem sie nur ein paar Wochen zusammen lebte, getrennt. Daraufhin lauerte der Abgewiesene ihr monatelang sowohl vor der Haustür, wie auch am Arbeitsplatz auf, sendete ihr beinah täglich eine Vielzahl von SMS und rief sie permanent an. Es kam zu tätlichen Angriffen in der S-Bahn. Die massiven Beeinträchtigungen führten letztlich dazu, dass die junge Frau in die Obhut eines Frauenhauses flüchtete, ihre Wohnung aufgab und nicht mehr arbeiten konnte. Drei gerichtliche Schutzanordnungen (Näherungsverbote) und an die 30 Strafanzeigen ignorierte der Täter. Selbst aus der Untersuchungshaft nutze er Möglichkeiten, die junge Frau anzurufen.[20]

Problematisch und in einiger Hinsicht wirkungslos ist die Anwendung des GewSchG auch, wenn es sich auf Täterseite bei einem nicht näher einzugrenzenden Personenkreis handelt. In einigen Fällen von Häuslicher Gewalt im Zusammenhang mit (drohender) Zwangsverheiratung[21] oder sogar Bedrohung mit Tötung, weil angeblich die Ehre der Familie verletzt worden war, wurde sowohl in Deutschland, als auch aus dem Heimatland der Betroffenen massiv Einfluss auf sie genommen. Der Täterkreis war nicht genau festzustellen. Das GewSchG basiert aber auf der Annahme, dass ein oder mehrere Gewalttäter konkret benannt werden können und die sich dem konkret zu bezeichnenden Aufenthaltsort der Opfer oder deren Kinder nicht mehr nähern dürfen. Genau da liegen aber die Probleme und Gefährdungspotentiale. Grundsätzlich kann auch bei diesen Handlungen eine Schutzanordnung nach dem Gewaltschutzgesetz beantragt und erlassen werden. Für die Anträge auf Erlass von Schutzanordnungen müssen genaue Angaben zu den Parteien gemacht werden. Das bedeutet, der Antragsgegner bzw. die Antragsgegnerin muss genau bezeichnet werden. Dies ist z. B. in den skizzierten Fällen kaum wenn gar nicht möglich. Die in Frage kommenden Personen sind entweder nicht bekannt oder unter Hinzuziehen von Dritten, die solche „Aufträge“ übernehmen, austauschbar.[22] Demnach ist es nicht möglich, gegen alle Täter bzw. Täterinnen ein Annäherungsverbot auszusprechen. In dieser Fallkonstellation ist zudem ein Verstoß gegen § 4 GewSchG schwer nachzuweisen. Handelt es sich um eine bislang nicht in Zusammenhang mit Drohungen oder Stalking bekannt gewordene Person, ist zumeist auch nicht beweisbar, dass der oder die in der Schutzanordnung benannte Antragsgegner diese dritte Person zum Übergriff oder zur Annäherung an das Opfer kausal veranlasst hat. Ohne diesen Nachweis kann indes der Antragsgegner bzw. die Antragsgegnerin nicht nach § 4 GewSchG wegen eines rechtswidrigen und schuldhaften Verstoßes bestraft werden. Der mit der Schutzanordnung nach § 1 GewSchG erstrebte Schutz und die

20 Amtsgericht Berlin Tiergarten, Verurteilung am 30.04.2012 wegen Stalking zu 6 Monaten ohne Bewährung.

21 vgl. § 237 StGB Zwangsheirat und §§ 211 StGB Mord, Totschlag.

22 Hinweise von Staatsanwältin Dagmar Freudenberg, Vorsitzende der Strafrechtskommission des Deutschen Juristinnenbundes.

für Verstöße dagegen eigens vorgesehenen Strafbewehrung bleiben praktisch wirkungslos.

Im Rahmen des Schutzantrages muss das Opfer für ein auf bestimmte Örtlichkeiten bezogenes Annäherungsverbot alle Orte nennen, an denen es sich regelmäßig aufhält (Wohnung, Schule der Kinder, Arbeitsplatz etc.) und denen sich der potentielle Täter bzw. die Täterin nicht nähern darf. Spätestens mit Nennung der Adressen ist bekannt, wo das Schutz suchende Opfer gefunden werden könnte. Aus diesem Grund ist z. B. auch für Betroffene, die sich versteckt halten müssen, eine Wohnungszuweisung nach § 2 GewSchG nicht sinnvoll.

Ein wesentliches Problem des Antrags auf Schutzanordnung ist die schwierige Beweissituation der Betroffenen. Vielleicht genügt im Einzellfall für den Antrag schon die Glaubhaftmachung der vorgetragenen Tatsachen durch eidesstattliche Versicherung. Im Falle des Widerspruchs tragen die Betroffenen als Antragsteller jedoch die volle Beweislast. Der von Familie oder dem sozialen Umfeld ausgeübte, teils moralisch, teils aber auch physisch oder psychisch erlebte Druck ist meist schon deshalb nicht durch Zeugen oder Spuren zu belegen, weil es sich bei denen, die als Zeugen in Betracht kämen, gerade um die im System der Angst und Abhängigkeit eingebundenen Mitglieder handelt.[23]

Kann der Beweis für die gewalttätigen Übergriffe nicht erbracht werden, wird die bereits ergangene Schutzanordnung aufgehoben mit der Folge, dass die Schutzwirkung entfällt und die Opfer die Kosten einschließlich der Kosten des Antragsgegners oder der Antragsgegnerin und die notwendigen Auslagen auferlegt bekommen.

IV. Praktische Hinweise zu Verfahren nach dem Gewaltschutzgesetz

Neben dem misshandelten und gedemütigten Opfer sind immer auch die im Haushalt lebenden Kinder die Leidtragenden, selbst wenn die Verletzungshandlungen nicht unmittelbar gegen sie gerichtet werden. In einer akuten Gefahrensituation sollte sich deshalb die gefährdete oder bereits verletzte Person nicht scheuen, die Polizei um Hilfe zu bitten. Die Polizei ist verpflichtet, auf einen Notruf hin sofort zu kommen. Der polizeiliche Einsatz wird dokumentiert und zusammen mit der Notrufaufzeichnung der Staatsanwaltschaft und dem Strafgericht oder dem Zivilgericht übermittelt.

23 Hinweise von Staatsanwältin Dagmar Freudenberg, a.a.O.

Für Schutzmaßnahmen ist ein *Antrag* des Gewaltopfers notwendig. Eilanträge müssen *zeitnah zur Gewalthandlung* gestellt werden. Ansonsten entfällt die *Eilbedürftigkeit*. Zuständig ist das Gericht am Tatort oder am allgemeinen Gerichtsstand des gewalttätigen Partners bzw. der Partnerin. Das ist meist der Wohnsitz.[24]

Wenn die Parteien mindestens seit sechs Monaten einen gemeinsamen Haushalt führen oder dieser auf Dauer angelegt ist, regelt das örtlich zuständige Familiengericht die Schutzanordnungen und die Wohnungsüberlassung. Das gilt unabhängig davon, ob die Parteien verheiratet sind oder nicht. Gibt es keinen gemeinsamen Haushalt oder wurde dieser vor über sechs Monaten aufgelöst, ist das örtliche Zivilgericht zuständig. Je nach Streitwert kann es das Amtsgericht oder das Landgericht sein.

Die Voraussetzungen einer Eilentscheidung müssen *glaubhaft* gemacht werden durch Beweismittel (z. B. Polizeiberichte, aktuelle ärztliche Atteste, Briefe, eidesstattliche Versicherung, Zeugen). Wenn Kinder im Haushalt der Beteiligten leben, soll das Gericht vor einer Entscheidung über die Zuweisung der Wohnung das *Jugendamt* anhören. Eilentscheidungen können in bestimmten Fällen durch das Gericht als für *sofort wirksam und vollstreckbar* angeordnet werden, bevor sie dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zugestellt werden.

Die gerichtliche Eilentscheidung auf Wohnungsüberlassung kann während ihrer Geltungsdauer *mehrfach* vollzogen werden, wenn der Täter bzw. die Täterin wieder in die Wohnung zurückkehrt.

Das Opfer kann bei jeder Zuwiderhandlung gegen Schutzmaßnahmen unmittelbar den Gerichtsvollzieher bzw. die Gerichtsvollzieherin beauftragen und gegebenenfalls mittels polizeilicher Hilfe die Räumung durchsetzen.

24 vgl. BMFSFJ: Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt. Informationen zum Gewaltschutzgesetz, 2004; beispielhaft für Informationsbroschüren, die es mittlerweile in jedem Bundesland gibt: Rheinland-pfälzisches Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (Hg.): Praktische Tipps für Verfahren nach dem Gewaltschutzgesetz. RIGG –Materialien Nr. 13, Oktober 2002; Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (Hg.): Ohne Gewalt leben – Sie haben ein Recht darauf.

Stalking – Auch ein Problem am Arbeitsplatz

Seit einigen Jahren wird zunehmend über das Phänomen Stalking in den Medien berichtet. Doch obwohl sich die meisten Fälle auf Prominente beziehen, können von Stalking alle Menschen betroffen sein. Der Begriff Stalking kommt eigentlich aus der englischen Jagdsprache und lässt sich mit anpirschen oder anschleichen übersetzen. Der Begriff umfasst, was umgangssprachlich „Psychoterror" genannt wird: ständig wiederkehrende Belästigungen des Täters mit unterschiedlichem Ausmaß und Charakteristiken. Ein Fall von Stalking existiert, wenn wiederholte Handlungen der Kontaktaufnahme, Annäherung oder Belästigung vorliegen,

- die sich über eine längere Zeit hinziehen,
- implizite Regeln der sozialen Interaktion überschreiten,
- sich auf eine spezifische Zielperson richten,
- die Zielperson die Handlungen wenigstens teilweise wahrnimmt
- und nur eingeschränkt oder gar nicht beeinflussen kann.[25]

Eine von dem Täter ausgehende beharrliche und unerwünschte Kommunikation ist charakterisierend für eine Stalkingverhaltensweise. Dies geschieht durch ständige Telefonanrufe (Telefonterror), häufiges Klingelnlassen des Telefons, Hinterlassen von Nachrichten, Zusenden von Briefen, E-Mails und SMS-Nachrichten. Auch vor unerwünschten Geschenken wie z. B. Blumen und Zusenden von Präsenten an die Adresse der Betroffenen machen Täter oft keinen Halt. Eine weitere Ausprägung von Stalking ist das andauernde Beobachten und Verfolgen der Zielperson. In vielen Fällen spioniert der Täter den Tagesablauf der Person aus, lauert an Orten wie vor dem Haus, am Arbeitsplatz, am Supermarkt etc. auf oder setzt sich mit Freunden oder der Familie der Betroffenen in Verbindung. Verbale Beschimpfungen und Gewaltandrohungen sowie tätliche Übergriffe, sexuelle Nötigungen und Beschädigung des Eigentums der Zielperson fallen ebenso unter den Begriff Stalking.

25 Hoffmann, J.: Stalking, Heidelberg 2005.

In der ersten deutschen wissenschaftlichen Studie zu Stalking[26] wurde deutlich, dass vor allem Frauen von Stalking betroffen sind. In 92 Prozent der Fälle war der Täter männlich. Betroffene werden vor allem über das Telefon belästigt, über Dritte kontaktiert und vor dem Haus aufgesucht. Eine weitere Art der Nachstellung ist das sogenannte Cyber-Stalking, welches verstärkt an Bedeutung gewinnt. Unter dem Begriff versteht man die Belästigung über Online-Portale, Chaträume und E-Mails. Die Benutzung des Internets hat den Vorteil, dass der Täter in der Regel anonym bleibt.

Stalking und Häusliche Gewalt

Stalking und Häusliche Gewalt lassen sich oft nicht voneinander trennen. In vielen Fällen handelt es sich beim Stalker um den ehemaligen Partner. Häufig ging dem Stalking schon Gewalt in der Beziehung voraus. Betroffene, die bereits während ihrer Beziehung Gewalt erlitten haben, machen oft auch im späteren Stalkingverlauf Gewalterfahrungen. Stalking wird dann eingesetzt, wenn die misshandelte Partnerin versucht, der „Gewaltspirale" zu entkommen. Aber nicht nur in (ehemaligen) Partnerschaften findet Stalking statt, sondern es können auch andere Beziehungsformen zwischen Tätern und Opfern existieren:

- Bekannte, Freundschaft oder Nachbarschaft
- Kolleginnen und Kollegen oder andere Kontakte vom Arbeitsplatz
- professionelle Kontakte (wie z. B. Ärzte, Therapeuten, Anwälte, Lehrer und Professoren zu ihren Klienten oder den Studenten, Studentinnen und Schülerinnen)

Auswirkungen von Stalking auf die Opfer

In den meisten Fällen hat Stalking psychische und soziale Folgen für die Opfer. Es wird nicht nur ihr Lebensstil beeinflusst, sondern hat gegebenenfalls auch einschränkende Auswirkungen auf ihr Arbeitsleben. Psychische Folgen wie Angstzustände, posttraumatische Belastungsstörungen, Depressionen und Niedergeschlagenheit können zu Situationen der Isolation und zur Abgrenzung von dem sozialen Umfeld der Betroffenen führen. Im Arbeitsleben einer Betroffenen kann dies zur Folge haben, dass ihre Leistungsfähigkeit und Konzentration nachlässt und sie öfters krankgeschrieben ist. Solche Arbeitsausfälle führen somit letztendlich auch zu wirtschaftlichen Verlusten von Unternehmen.

26 Voß, H.-G. W., Hoffmann J. & Wondrak, I.: Stalking in Deutschland, Baden-Baden 2006.

Rechtsschutz

Für Betroffene von Stalking besteht prinzipiell die Möglichkeit, strafrechtlich oder zivilrechtlich gegen den Täter vorzugehen. Seit 2007 wurde Stalking mit § 238 StGB als ein eigenständiger Strafbestand in das Strafgesetzbuch eingefügt. Das neu eingefügte Gesetz stellt das unbefugte und beharrliche Nachstellen und Belästigen anderer Menschen unter Strafe. Der Täter kann zu einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe verurteilt werden. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, dass der Täter bestraft wird, wenn er Angehörige oder Freunde des Opfers lebensbedrohlich gefährdet. Es ist zu vermerken, dass es sich bei den meisten Stalkingfällen um Antragsdelikte handelt, was bedeutet, dass Betroffene selbst bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft eine Anzeige gegen den Täter erstatten müssen. Ein solcher Strafantrag muss innerhalb von drei Monaten nach Feststellen der Tat gestellt werden.

Obwohl das Anti-Stalkinggesetz existiert, werden etwa zwei Drittel der Fälle von der Staatsanwaltschaft wegen mangelnder Beweise eingestellt. Bei gerichtlichen Vorgängen ist die Justiz auf Beweise angewiesen und kann sich nicht auf die Aussage einer Betroffenen verlassen. Dokumente mit einer guten Beweiskraft sind notwendig, um den Rechtsschutz in Anspruch nehmen zu können. Aus diesem Grund wird Betroffenen geraten, Beweise zu sammeln. Es hilft zum Beispiel, Briefe aufzuheben, E-Mails und SMS abzuspeichern, Drohungen am Telefon aufzunehmen und Bilder vom Stalker zu machen. Zusätzlich ist es sinnvoll, die Stalkingfälle möglichst präzise mit Zeit- und Ortsangaben zu dokumentieren. Nur durch eine eigene gründliche Beweisführung kann es zu einer erfolgreichen Strafverfolgung kommen.

Stalking-Vorfälle im Unternehmen

*Ein Bericht von **Frau Gansert-Dahms**, Mitarbeiterin im Gleichstellungs-Team der BARMER GEK*

»Gemeinsam mit einer Mitarbeiterin von TERRE DES FEMMES haben wir im Juni 2009 die Workplace Policy in unserer Regionalgeschäftsstelle eingeführt und unsere Führungskräfte für die Themen Häusliche Gewalt und Stalking sensibilisiert. Mir war wichtig, dass Führungskräfte die Auswirkungen von Häuslicher Gewalt und Stalking auf die Arbeitswelt erkennen und wissen, wie sie Hilfe und Unterstützung anbieten können. Die 500 Kolleginnen und Kollegen habe ich auf einer Personalversammlung zu diesen Themen informiert. Ergänzend dazu haben wir auf unserer Intranet-Plattform Kontaktadressen von Frauenberatungsstellen, Selbsthilfegruppen und Krisendiensten eingestellt.

Seit dieser Zeit waren allein in unserer Berliner Geschäftsstelle drei Kolleginnen von Stalking betroffen. Um sie unterstützen zu können, hat uns die Workplace Policy sehr geholfen.

Durch sie wussten die Betroffenen, aber auch die Führungskräfte, dass ich die Ansprechperson für diese Probleme bin. Aktuell berate und begleite ich eine junge Auszubildende, die mich Ende August vertraulich über ein seit mehreren Monaten andauerndes Stalking informierte. Die Kollegin wurde jeden Morgen von einem fremden Mann in der U-Bahn angestarrt, beim Wagenwechseln verfolgt und belästigt, weil der Mann sich bewusst trotz mehrerer freier Plätze direkt neben sie setzte. Meine Kollegin hatte Angst, fühlte sich hilflos und ausgeliefert und konnte nicht mehr ruhig schlafen. Ich habe damals sofort unseren Regionalgeschäftsführer über diesen Stalking-Fall informiert und gemeinsam mit ihm die weitere Vorgehensweise abgestimmt. Anschließend habe ich nach Rücksprache mit meiner Kollegin einen persönlichen Beratungstermin in der Stalking-Beratungsstelle vereinbart. Zusammen mit der Fachberaterin haben wir individuelle Lösungsstrategien entwickelt, die meiner Kollegin geholfen haben. Sie hat den Stalker laut und deutlich in der U-Bahn im Beisein ihrer Mutter aufgefordert, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen und ihn informiert, falls er damit nicht aufhört, dass sie die Polizei und andere Behörden einschaltet.

Seit dieser „Ansage“ unterlässt der Mann seine Belästigungen. Meine Kollegin geht es inzwischen deutlich besser, sie kann sich wieder verstärkt auf die Ausbildung konzentrieren und die Schlafstörungen haben nachgelassen. Manchmal ist sie noch unsicher und misstrauisch, besonders dann, wenn sie mit der U-Bahn fährt. Wir sprechen regelmäßig über ihre Situation und über ihre Gefühle. Die junge Kollegin weiß, dass wir sie unterstützen und ihr helfen.“

Fürsorgepflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Häuslicher Gewalt, Stalking und Mobbing

Schutzpflichten des Arbeitgebers bei Häuslicher Gewalt und Stalking am Arbeitsplatz

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber obliegt eine weitergehende Pflicht, die Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten so zu gestalten, dass für sie keine Gefahren für Gesundheit, Leben oder Eigentum bestehen bzw. so weit wie möglich ausgeschlossen werden können. Zu diesen gesetzlich verankerten Fürsorgepflichten gehören auch Schutz- und Aufklärungspflichten. Es sind Nebenpflichten zu dem jeweiligen Arbeitsverhältnis (vgl. § 241 Abs. 2, 617 ff. BGB). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen darüber hinaus dafür Sorge tragen, dass keine Rechte ihrer Beschäftigten verletzt werden.[27] Damit möglichst Rechtsverletzungen vermieden werden, sind sie verpflichtet, die dafür notwendigen Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Dabei gehen die in den §§ 617- 619 BGB normierten Fürsorgepflichten über den engen Wortlaut hinaus und umfassen grundsätzlich alle Arbeitsverhältnisse, darunter auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.

Unterschiede von Häuslicher Gewalt und Stalking zu Mobbing

Zu den schädigenden Rechtsverletzungen gehört neben Häuslicher Gewalt und Stalking auch das sogenannte Mobbing. Im Unterschied zum Stalking, bei der der betroffenen Person von Seiten des Täters bzw. der Täterin ein unerwünschter Kontakt aufgedrängt wird, erleidet das Opfer von Mobbing durch Vorgesetzte oder Kolleginnen oder Kollegen Benachteiligungen und Ausgrenzungen am Arbeitsplatz.[28] Auch die Anweisung zu einer Benachteiligung ist bereits diskriminierend. Das potenzielle Opfer muss also nicht erst die Benachteiligung abwarten, sondern kann bereits gegen die Anweisung vorgehen.[29] Mobbing ist von Arbeitgeberseite grundsätzlich nach Kenntnisnahme ernst zu nehmen.

27 Vgl. Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch, 71. Aufl. 2012, § 280 Rd. 28a, 34 u. 41; § 241 Rd.7

28 Vgl. ausführlich mit Fallbeispielen Bährle, Ralph Jürgen: Stalking im Arbeitsrecht, in: Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 5, 2008, S. XIX, Stuttgart.

29 Vgl. Ausführungen auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/FAQs/DE/1_Was_ist_Diskriminierung.html?nn=2059592

Häusliche Gewalt als Thema bei Eingliederungsgesprächen

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben die Aufgabe, mit den Beschäftigten ihres Betriebes Eingliederungsgespräche zu führen, wenn der oder die Beschäftigte im Laufe des letzten Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war (Rechtsgrundlage hierfür ist § 84, Abs. 2, Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) soll unter Beteiligung der betroffenen Person die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und geklärt werden, mit welchen Leistungen und Hilfen eine Weiterbeschäftigung gesichert werden kann.

Mit diesen Regelungen überträgt der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten dem Betrieb bzw. der Dienststelle. So trägt das BEM letztlich dazu bei, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten oder schnellstmöglich wiederherzustellen.

Verschiedene Vertreter und Vertreterinnen eines Unternehmens, zum Beispiel aus der Personalabteilung, vom Betriebsrat oder die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung steuern die BEM-Aktivitäten und nehmen ggf. an den Gesprächen teil. Sie unterliegen der Schweigepflicht und greifen bei Bedarf auf die Expertise von weiteren Partnern und Partnerinnen zurück.

BARMER GEK berücksichtigt Häusliche Gewalt

Die Berliner Geschäftsstelle der BARMER GEK hat für die Wiedereingliederungsgespräche vereinbart, dass neben der Geschäftsführung auch die unmittelbaren Vorgesetzen (Sachgebietsleitung/Abteilungsleitung) der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an diesem Gespräch teilnehmen. Speziell die Sachgebietsleitungen haben eine Schlüsselposition in diesem Zusammenhang. Sie betreuen und führen eine kleinere Gruppe, zwischen 10-35 Kolleginnen und Kollegen, und haben täglichen engen Kontakt zu ihrem Team. Veränderungen im Verhalten, in der Arbeitsleistung oder im Aussehen fallen ihnen sehr frühzeitig auf.

In den BEM-Gesprächen haben Führungskräfte die Chance, aktiv zu handeln und die übertragene Fürsorgepflicht zu nutzen, um Hilfestellung und Unterstützung bei allen Problemen anzubieten. Insbesondere weil die BARMER GEK einen sehr hohen Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Versicherten hat, ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte, aber auch der Beschäftigten zum Thema „Häusliche Gewalt“ notwendig und wichtig. Relevant ist sie auch in Hinblick auf die hohe Krankschreibungsquote. Die dem Unternehmen bekannten Diagnosen zeigen, dass Ausfälle oft psychische Ursachen haben.

Die BARMER GEK hofft, dass mit der Enttabuisierung des Themas „Häusliche Gewalt“ im Betrieb betroffene Kolleginnen und Kollegen eher bereit sind, über ihre belastende häusliche Situation zu sprechen. Das Wissen um die Möglichkeit von Häuslicher Gewalt als Ursache für lange Fehlzeiten ist für die Durchführung der Eingliederungsgespräche auf jeden Fall hilfreich.

Kapitel 5
Muster von Betriebsvereinbarungen

Im Folgenden zeigen wir zwei Beispiele, wie die Selbstverpflichtung bzw. Betriebsvereinbarung von einem Unternehmen oder einer Verwaltung aussehen kann. Dafür haben wir die Selbstverpflichtung von The Body Shop, dem ersten Unternehmen in Deutschland mit einer Workplace Policy, und die Betriebsvereinbarung des Bezirksamts Reinickendorf, die dort 2011 eingeführt worden ist, ausgewählt. Die Beispiele können bei der Formulierung einer eigenen Selbstverpflichtung oder Betriebsvereinbarung als Vorlage dienen und bei TERRE DES FEMMES als Datei angefordert werden.

Modell einer Selbstverpflichtung von THE BODY SHOP

„Häusliche Gewalt ist definiert als jede Art von Gewalt zwischen Familienmitgliedern, jetzigen oder ehemaligen Partnern in intimen Beziehungen, unabhängig davon wann und wo die Gewalt stattfindet. Häusliche Gewalt umfasst physische, sexuelle, psychische und finanzielle Misshandlungen."

Bekanntermeise sind meist Frauen Häuslicher Gewalt ausgesetzt, dennoch richtet sich dieses Programm und diese Richtlinien mit Ratschlägen und Hilfe auch an Männer.

Einleitung

THE BODY SHOP macht es sich zur Aufgabe, das Bewusstsein gegenüber Häuslicher Gewalt zu erhöhen und eine Beratung sowohl für die 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. Diese Unterstützung könnte folgende Punkte umfassen:

- Vertrauliche Mittel und Wege als Hilfestellung zu gewährleisten,
- spezielle Maßnahmen für die Sicherheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz einzuführen,
- Arbeitsplanabstimmung um notwendige medizinische, beratende oder rechtliche Hilfe zu leisten,
- und die räumliche Versetzung an einen anderen Standort (wenn möglich).

Wenn THE BODY SHOP eine Reaktion auf vorhandene Häusliche Gewalt innerhalb der Belegschaft zeigt, wird erwartet, dass entsprechend Diskretion und Respekt gegenüber den Rechten des/der ArbeitnehmerIn geübt wird.

Das Programm

1. Häusliche Gewalt und der Arbeitsplatz

Es ist wichtig, das Selbstverständnis dafür zu fördern, dass jeder ein Recht auf ein Leben frei von Gewalt jeglicher Art hat. Anwendung Häuslicher Gewalt ist gänzlich inakzeptabel und unentschuldbar. Die Verantwortung für Häusliche Gewalt trägt der Täter. THE BODY SHOP strebt danach, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die die Einstellung vermittelt, dass Gewalt gegenüber Menschen inakzeptabel ist und das 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 Kollegen, Klienten, Kunden, Lieferanten oder einfach Menschen, die die Firma besuchen, sowie gewalttätiges, bedrohliches oder erniedrigendes Verhalten als ausfallendes Benehmen betrachtet werden und zur Kündigung führen können. Arbeitnehmer müssen auch wissen, dass ihr Verhalten außerhalb der Arbeit ebenfalls Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen kann und Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat.

2. Vertraulichkeit

THE BODY SHOP respektiert das Recht aller ArbeitnehmerInnen auf Vertraulichkeit. Die Firma erkennt an, dass ArbeitnehmerInnen, die Häusliche Gewalt erleben, im Regelfall das Recht auf absolute Vertraulichkeit haben. Dennoch gibt es Ausnahmen: Wenn es um den Schutz der Kinder oder gewaltgefährdeter Erwachsener geht, dann müssen die Kinderschutz- oder Sozialagenturen eingeschaltet werden.

3. Das Recht auf Privatsphäre

THE BODY SHOP respektiert das Recht aller ArbeitnehmerInnen auf Diskretion, wenn die Verständigung der Firma über Vorfälle Häuslicher Gewalt nicht erwünscht ist.

4. Anti-Diskriminierung

THE BODY SHOP wird niemanden hinsichtlich eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder der beruflichen Laufbahn benachteiligen, der Häuslicher Gewalt ausgesetzt war oder ist.

THE BODY SHOP ist sich bewusst, dass Gewaltopfer vermindert leistungsfähig sind und chronisch Fehlzeiten oder eine geringere Arbeitsproduktivität als Folge von Häuslicher Gewalt aufweisen könnten. Angesichts der Leistungs- und Sicherheitsrelevanz wird THE BODY SHOP sinnvolle Maß-

nahmen ergreifen, die allen Aspekten der Situation des Arbeitnehmers bzw. Sicherheitsproblemen Rechnung tragen.

5. Was kann getan werden, wenn Arbeitnehmer, die häuslicher Gewalt ausgesetzt waren, am Arbeitsplatz fehlen?

THE BODY SHOP wird alles unternehmen, um einen/einer ArbeitnehmerIn, der/die Häusliche Gewalt erlebt, zu unterstützen. Wenn ein Arbeitnehmer in Folge von Häuslicher Gewalt fernbleibt, so wird die Dauer der Abwesenheit nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber (Bezeichnungen einsetzen wenn zutreffend: Vorarbeiter, Manager, Personalrat, Gewerkschaftsvertreter, Betriebsrat, usw.) durch seine individuelle Situation bestimmt.
Arbeitnehmer, Manager und Supervisoren (oder die für Ihre Firma zutreffende Bezeichnung) werden ermutigt, verschiedene „Beurlaubungsmöglichkeiten" zu prüfen, damit der/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 vereinbaren, damit der Arbeitnehmer Schutz erhält bzw. neue Unterkünfte suchen, sich an das Gericht wenden, psychologische Betreuung veranlassen, und evtl. Kind(er) betreuen lassen kann usw.
- Überlegenswert wäre auch, ob Krankheitsurlaub, Arbeitsplatzteilung, Ausgleichzeit, bezahlter Urlaub, inoffizieller unbezahlter Urlaub genutzt werden kann, insbesondere dann, wenn nur verhältnismäßig kurze Zeiträume in Rede stehen.

6. Arbeitssicherheit

THE BODY SHOP verpflichtet sich, die Sicherheit ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten. Die Firma wird MitarbeiterInnen aktive Unterstützung leisten, um die Gefährdung von deren 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)

7. Erkennbare Ressourcen für die Beteiligten Häuslicher Gewalt

THE BODY SHOP beabsichtigt, eine Ressourcenliste für Opfer und Täter zu veröffentlichen, diese zu betreuen sowie an Orten aufzustellen, wo diese gut sichtbar ist.

8. Unterstützung für ArbeitnehmerInnen

THE BODY SHOP sieht Unterstützung für ArbeitnehmerInnen vor, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind. Die Firma wird Unterstützung durch ihre Manager, Personalabteilung, arbeitsmedizinischen Dienst (die für Ihre Firma zutreffende Bezeichnung angeben: Supervisoren/Manager, Vertreter der Personalabteilung, Gewerkschaftsvertreter, Beratungsdienst, u.s.w.) bereitstellen.

Die Aufgabe der erwähnten Funktionen ist:
- Für diejenigen Arbeitnehmer, die Häuslicher Gewalt ausgesetzt sind, verfügbar und ansprechbar zu sein,
- Zuhören, beruhigen und Rückendeckung zu geben
- Vertrauliche Informationen geheim zu halten (abhängig von den Bedürfnissen der Kinderschutz- oder Sozialagenturen)
- Auf sensible und nicht wertende Weise zu reagieren
- Spezifische Schritte besprechen, die unternommen werden könnten, damit die beteiligte Person am Arbeitsplatz sicher ist
- Gewährleisten, dass der Mitarbeiter die möglichen Optionen kennt und seine Wahl treffen kann
- Den Mitarbeiter ermutigen, die Hilfe anderer relevanten Beratungsstellen zu suchen.

9. Managertrainings für adäquate Reaktionen

THE BODY SHOP wird ein Trainingsprogramm für alle (Manager, Personalabteilung, entsprechende Bezeichnungen einfügen) entwickeln, um die Aufmerksamkeit gegenüber Häuslicher Gewalt zu erhöhen und um die Strategie und die Richtlinien zu verstehen.

Die Manager werden trainiert, um:
- zu bemerken, wenn ein Arbeitnehmer in Schwierigkeiten ist
- Anfangsunterstützung zu gewähren
- Überweisungen anzubieten
- Wege und Möglichkeiten diskutieren, um der Person zu helfen, am Arbeitsplatz in Sicherheit zu sein
- zu verstehen, dass sie nicht die Konsultanten sind. Konsultationen sollen ausgebildeten Spezialisten überlassen bleiben und niemand sollte versuchen, anstelle eines Experten für Häusliche Gewalt oder eines Beraters aufzutreten. Das Beste, was ein Manager machen kann, ist, die Person an die entsprechenden Organisationen gegen Häusliche Gewalt zu verweisen.

10. Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz erhöhen

THE BODY SHOP wird seine/ihre Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz gegenüber Häuslicher Gewalt auf folgende Weise erhöhen:

- eine Liste externer Ressourcen für Opfer und Täter veröffentlichen, diese betreuen sowie an Orten aufstellen, wo sie gut sichtbar ist,
- eine Liste interner Ressourcen für Opfer und Täter veröffentlichen, diese betreuen sowie an Orten aufstellen, wo sie gut sichtbar ist (z.B. Personalabteilung, betriebsärztliche Dienst, usw.),
- eine Stellungnahme von (einsetzen, wo geeignet: Führungskräfte; Vorstandsvorsitzende; Generaldirektor) veröffentlichen, in der der Standpunkt der Firma zur Häuslichen Gewalt allen MitarbeiterInnen bekannt gemacht wird,
- Informationen über diese Firmenpolitik veröffentlichen und verteilen.

Dienstvereinbarung vom Bezirksamt Reinickendorf

Vereinbarung
– Die Bezirksverwaltung Reinickendorf positioniert sich gegen Häusliche Gewalt –

„Nein zu „Häuslicher Gewalt" – Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz"

Häusliche Gewalt ist der Missbrauch von Macht und das Ausüben von Kontrolle über einen anderen Menschen.
Sie kann innerhalb der Familie oder zwischen aktuellen oder ehemaligen Partnern stattfinden.
Häusliche Gewalt umfasst physische, sexuelle, psychische und finanzielle Gewalt.

I Grundsätzliches

Häusliche Gewalt ist weit verbreitet und oft tödlich. In Deutschland erlebt eine von vier Frauen in ihrem Leben Häusliche Gewalt. Im Durchschnitt wird jeden Tag eine Frau in Deutschland von ihrem jetzigen oder früheren männlichen Partner getötet. Die Gefahr, dass Frauen irgendwann einmal Gewalt durch einen Intimpartner erfahren, ist um ein Vielfaches größer als die Wahrscheinlichkeit, jemals der Gewalt durch eine fremde Person ausgesetzt zu sein.

Aufgrund der hohen Anzahl von Fällen Häuslicher Gewalt ist es sehr wahrscheinlich, dass in jedem Unternehmen Mitarbeiter/innen beschäftigt sind, die entweder als Opfer oder als Täter/in von Häuslicher Gewalt betroffen sind.

Wir wissen, dass weitaus häufiger Frauen Gewalt ausgesetzt sind, dennoch können auch männliche Beschäftigte Opfer Häuslicher Gewalt werden. Daher richtet sich diese Vereinbarung an alle Beschäftigten.

Die Auswirkungen von Häuslicher Gewalt sind nicht nur auf die eigenen vier Wände beschränkt, sondern beeinflussen stark das Arbeitsleben betroffener Beschäftigter.

Wir wissen, dass gewalttätige Täter bzw. Täterinnen Betroffene am Arbeitsplatz beispielsweise durch Anrufe belästigen, sie unerwünscht besuchen und massive Kontrolle ausüben. Viele Betroffene leiden unter physischen Verletzungen, Schlafstörungen, Angstzuständen und schwachem Selbstwertgefühl.

All dies beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten negativ und führt oft zu Unpünktlichkeit und zu Fehlzeiten. Dies hindert die Dienstkräfte daran, ihre Arbeitsleistung dem Arbeitgeber vollständig zur Verfügung zu stellen. Häusliche Gewalt verursacht enorme Kosten. Die Dienststelle ist sich dieser Folgen bewusst.

Häusliche Gewalt wird daher als ein ernstes, anerkanntes, vermeidbares und wichtiges Thema wahrgenommen. Anwendung Häuslicher Gewalt ist inakzeptabel und unentschuldbar. Die Verantwortung für Häusliche Gewalt trägt der Täter bzw. die Täterin.

Das Bezirksamt Reinickendorf strebt danach, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die die Einstellung vermittelt, dass Gewalt gegenüber Menschen nicht geduldet wird. Die Dienststelle wird das Selbstverständnis dafür fördern, dass jeder ein Recht auf ein Leben in körperlicher Unversehrtheit und frei von Gewalt jeglicher Art hat.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, Beschäftigte im Bezirksamt Reinickendorf zu ermutigen, Häusliche Gewalt aus der Tabuzone herauszuholen, anzusprechen und erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen.

Dienststelle und Beschäftigtenvertreter sehen ihre Verpflichtung

- durch Informationen und Aufklärung den Betroffenen Orientierung zu geben,
- interne Ansprechpartner/innen zu benennen, die Orientierungshilfe und direkte Unterstützung anbieten können,
- soweit möglich für einen sicheren Arbeitsplatz zu sorgen, der den Bedürfnissen der Beschäftigten entspricht.

II Umsetzung im Bezirksamt Reinickendorf

1 Vertraulichkeit und Recht auf Privatsphäre

Das Bezirksamt Reinickendorf respektiert das Recht aller Beschäftigten auf Vertraulichkeit und Diskretion. Der Arbeitgeber erkennt an, dass alle Beteiligten den von Gewalt Betroffenen das Recht der absoluten Vertraulichkeit gewähren.
Sind jedoch Bereiche des Kinderschutzes berührt, werden im Einzelfall entsprechende Stellen oder Beratungseinrichtungen einbezogen.
Mögliche Hilfen nach Punkt 4 werden nur im Einvernehmen mit den Betroffenen eingeleitet. Dienststelle und Beschäftigtenvertreter garantieren eine sensible und wertschätzende Umgangsweise.

2 Anti-Diskriminierung

Das Bezirksamt Reinickendorf wird niemanden, der Häuslicher Gewalt ausgesetzt war oder ist, hinsichtlich eines bestehenden Arbeitsverhältnisses oder der beruflichen Fortentwicklung benachteiligen.

3 Beratung

Beschäftigte, die selbst betroffen sind oder Kenntnis davon haben, dass ein Kollege oder eine Kollegin betroffen sein könnte, können sich vertraulich innerbetrieblich beraten lassen. Diese Beratung kann in Anspruch genommen werden bei folgenden Mitarbeitern/innen des Bezirksamtes:

Frauenbeauftragte	Telefon: 90294 2309
Personalratsvorsitzende/r	Telefon: 90294 2206
Personalmanagement	Telefon: 90294 2095
Frauenvertreterin	Telefon: 90294 2024

Hier kann neben der Möglichkeit, offen und vertraulich über die häusliche Situation zu sprechen, fachliche Beratung im Umgang mit Häuslicher Gewalt in Anspruch genommen und konkrete Hilfestellung gegeben werden.

Darüber hinaus empfehlen Dienststelle und Beschäftigtenvertreter, den Kontakt zu externen Beratungsstellen aufzunehmen, beispielsweise zu folgenden Organisationen:
Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES e.V.
Tel: 030 / 40504699-0
Berliner Initiative gegen Gewalt gegen Frauen (BIG e.V.)
Tel: 030 / 611 03 00.

4 Hilfestellungen

Das Bezirksamt wird alles im Sinne dieser Vereinbarung unternehmen, um Beschäftigte, die Häusliche Gewalt erleben, bei der Veränderung ihrer Situation zu unterstützen. Es besteht Einvernehmen darüber, dass diese Hilfe nur so lange in Anspruch genommen werden kann, wie die Dienstkraft aktiv mithilft.

Die Hilfestellung kann zum Beispiel folgende Angebote beinhalten, die im Einzelfall von der Dienststelle bzw. den Führungskräften abzuwägen und zu prüfen sind:

- Vereinbarung von flexiblen Arbeitszeiten, damit der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sich bspw. an das Gericht wenden, eine neue Unterkunft suchen oder sich psychologisch betreuen lassen kann. Hierbei muss abgewogen werden, welche Ausgleichsformen in Frage kommen (bspw. Zeitausgleich, Urlaub, Sonderurlaub).
- Auskunftssperren bezüglich Telefonnummern und Adresse
- Räumliche Veränderung (bspw. auch von einem Einzelzimmer in ein mit Kollegen/innen geteiltes Zimmer) bzw. Änderung der Telefonnummer
- Umsetzung in ein neues Aufgabengebiet
- Ausübung des Hausrechtes, um gewalttätigen Personen den Zugang zu verwehren

5 Rolle der Führungskräfte

Aufgrund ihrer Vorgesetzten- und Vorbildfunktion tragen die Leitungskräfte, insbesondere die Amts- und SE-Leitungen in enger Abstimmung mit den Koordinierungsstellen, eine besondere Verantwortung.
Das Bezirksamt stellt nach Bedarf Mittel für Informationsveranstaltungen von Führungskräften bereit. Ziel ist es, die Führungskräfte zu sensibilisieren, damit sie Betroffenen gezielte Unterstützungsangebote anbieten und zusätzlich an externe oder interne Beratungsstellen verweisen können.

III Verhältnis zu anderen Rechtsgrundlagen

Diese Vereinbarung schafft keine neuen Kompetenzen in dienst- und arbeits-rechtlicher Hinsicht und stellt keine Ersatzvorschrift und kein Konkurrenzverfahren für das gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelte Personalrecht des öffentlichen Dienstes dar.

Die Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen bei konkreten Maßnahmen bleiben unberührt.

IV Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt am in Kraft.

Berlin, den

.....	.....
Frank Balzer	Andreas Beilcke
Bezirksbürgermeister	Stellv. Vorsitzender Personalrat
.....	.....
Beate Kasokat-Bunar	Brigitte Kowas
Frauenvertreterin	Frauenbeauftragte

.....
Gea Tschiskale
Schwerbehindertenbeauftragte

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Stand: März 2010.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Stand: März 2010.

Bährle, Ralph Jürgen: Stalking im Arbeitsrecht, in: Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 5, Stuttgart 2008.

BIG Interventionszentrale bei häuslicher Gewalt (Hg.): Formulare zur Beantragung zivilrechtlicher Schutzes nach dem Gewaltschutzgesetz für Frauen.

BIG Koordination (Hg.): Ihr Recht bei häuslicher Gewalt. Polizeiliche, strafrechtliche und zivilrechtliche Möglichkeiten des Schutzes, Berlin, 8. aktualisierte Aufl. 2010.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Hilfe für Opfer von Gewalttaten, Bonn, November 2006.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, Berlin 1999.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, Berlin 2007.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, Berlin, 3. Aufl. 2010.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Mehr Schutz bei häuslicher Gewalt. Informationen zum Gewaltschutzgesetz, 3. Aufl. 2010.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Ergebnisse der repräsentativen Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, Berlin, 2004.

Fischer, Thomas (Hrg.): Strafgesetze und Nebengesetze, Kommentar, 57. Aufl. München 2010.

Gehlhaar, Daniel: § 12 III AGG und der Anspruch des belästigten Arbeitnehmers auf Ergreifung (Bestimmter?) Schutzmaßnahmen, in: NZA 15/2009, S. 825 – 829. Mobbing-Urteil des BAG v. 25.10.2007, NZA 2008, S. 223.

Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz – GewSchG), veröffentlicht im Bundesgesetzblatt 2001 Teil I, Nr. 67 vom 17. Dezember 2001, S. 3513 ff.

Hoffmann, J.: Stalking, Heidelberg 2005.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (Hg.): Ohne Gewalt leben – Sie haben ein Recht darauf.

O'Hanlon, L.: Violence against Women in Russia, OMCT 2003.

Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch. Kommentar, München 71. Aufl. 2012.

Rheinland-pfälzisches Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (Hg.): Praktische Tipps für Verfahren nach dem Gewaltschutzgesetz. RIGG – Materialien Nr. 13, 2002.

Rupp, Marina (Hg): Das Gewaltschutzgesetz aus der Perspektive verschiedener Professionen. Ergebnisse einer Expertenbefragung. Ifb-Materialien 5-2005.

Schroth, Klaus: Die Rechte des Opfers im Strafprozess, Heidelberg 2005.

TERRE DES FEMMES e.V. (HG.): Wissenschaftliche Studie zur Evaluation der Implementierung des Workplace Policy Konzeptes in Berlin, Berlin 2010.

Voß, H.-G. W., Hoffmann J. & Wondrak, I. (2006): Stalking in Deutschland, Baden-Baden 2006.

Walby S.: The Cost of Domestic Violence, Women and Equality Unit September 2004.

Waters, H., Hyder, A., Rajkotia, Y., Basu, S., Rehwinkel, JA., Butchart, A.: The economic dimensions of interpersonal violence. Department of Injuries and Violence Prevention, WHO, Genf 2004.

Weltgesundheitsorganisation WHO (Hg): Weltbericht Gewalt und Gesundheit, deutsche Übersetzung der Zusammenfassung, WHO – Regionalbüro für Europa, Kopenhagen 2003.

WHO: WHO Multi-country Study on Women`s Health and Domestic Violence against Women, 2004.

Webadressen:

http://www.ahkungarn.hu
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html
http://www.bmfsfj.de
http://www.frauenrechte.de/workplace-policy