

Häusliche Gewalt gegen Frauen

Deine Kollegin – ein Opfer?

© lassedesignen – fotolia.com



Wenn ein Ehemann zu Hause zuschlägt, schauen Nachbarn, Arbeitskollegen, sogar Freunde oft weg. Viele wissen nicht, wie sie in solchen Fällen Hilfe anbieten können oder dürfen. Nur die wenigsten trauen sich einzugreifen. Denn was zu Hause hinter verschlossener Türe geschieht, gilt in Deutschland noch immer als Privatsache. In Berlin haben sich gleich zwei Bezirksverwaltungen entschieden, hinzusehen. Sie haben sich einer Unternehmensphilosophie verschrieben, die den Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor häuslicher Gewalt auch am Arbeitsplatz großschreibt.

Immer wieder berichten Zeitungen und Boulevardmagazine von tragischen Gewalttaten in Familien. Im Juni 2012 erschütterte ein makaberer Vorfall die Bewohner des Berliner Stadtteils Kreuzberg: Ein Mann hatte seine Frau in der gemeinsamen Wohnung ermordet. Ihre Gliedmaßen hatte er vom Dach des Hauses auf die Straße geworfen. Passanten hatten schließlich die Polizei alarmiert. Gewalttaten wie diese sind kein Einzelfall und finden überall in Deutschland statt. Tatorte sind Familien – ungeachtet ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft. Allein in Berlin werden jährlich rund 16.000 Fälle von häuslicher Gewalt registriert. zwei Drittel der Opfer sind Frauen. Immer wieder geraten in solchen Fällen die zuständigen Behörden unter Druck und in Erklärungsnot: Hätte ein solch schlimmes Verbrechen verhindert werden können? Haben die Behörden gar wichtige Hinweise übersehen und wichtige Schritte zu spät eingeleitet?

„Wir wissen, dass jede dritte bis vierte Frau einmal im Leben Opfer einer Gewalttat wird und bereits mit ein-

fachen Mitteln kann man auch als Arbeitgeber aktiv Hilfe leisten“, weiß Brigitte Kowas, Gleichstellungsbeauftragte des Berliner Stadtbezirks Reinickendorf.

Immer mehr Arbeitgeber übernehmen Fürsorgepflicht

„Bei Stalking kann bereits ein Bürowechsel oder eine neue Telefonnummer helfen. Man kann Hausverbote gegen gewalttätige Lebenspartner aussprechen. Für Gerichtstermine muss keine Krankmeldung oder Urlaub geopfert werden. Hier kann der Arbeitgeber mit ein wenig Kulanz große Unterstützung leisten.“ Seit fünf Jahren engagiert sich Brigitte Kowas an ihrem Arbeitsplatz für eine klare Positionierung der Bezirksverwaltung Reinickendorf gegen häusliche Gewalt. Den Anstoß gab 2008 eine Infoveranstaltung, auf der die Frauenrechtsorganisation Terre des Femmes e.V. eine Strategie vorstellte, wie Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber Maßnahmen gegen häusliche Gewalt am Arbeitsplatz einführen können. „Das Konzept der Workplace Policy stammt aus den

USA und sieht vor, dass sich Behörden, Unternehmen sowie Verbände dazu verpflichten, die jeweilige „Politik des Hauses“ im Sinne einer klaren Absage an Häusliche Gewalt zum Ausdruck bringen. Zudem sollen Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten zum Schutz der betroffenen aufgezeigt und über Orientierungshilfen zur Erkennung häuslicher Gewalt informiert werden“, erklärt Birte Rohles, Projektkoordinatorin bei Terre des Femmes e.V.

Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz

Auch die Berliner Bezirksverwaltung Charlottenburg-Wilmersdorf ließ sich von Terre des Femmes e.V. beraten. „Mit dem englischen Namen Workplace Policy konnte in Berlin zunächst niemand etwas anfangen“, berichtet Christine Rabe, Gleichstellungsbeauftragte im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf. Sie gab 2009 in ihrer Bezirksverwaltung den Impuls, ein Arbeitsklima zu schaffen, das „Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“ macht. Bei ihren Vorgesetzten rannte sie damit offene Türen ein: Die Hausleitung hatte sie sofort auf ihrer Seite. Die Bürgermeisterin und der personalverantwortliche Stadtrat waren schnell von dem Projekt überzeugt. Auch den Personalrat und die Frauenvertreterin des Bezirksamtes konnte sie mit ins Boot holen. Gemeinsam mit Beraterinnen >>

>> von Terre des Femmes. e.V. ging die Arbeitsgruppe ans Werk. Schritt für Schritt wurde eine Strategie entwickelt, das Thema in den Berufsalltag zu integrieren. „Alles fing an mit einem einfachen Flyer, der über das Thema informierte und die wichtigsten Anlaufstellen für Opfer von häuslicher Gewalt bereit hielt. An die Gehaltszettel geheftet haben wir diesen an alle Beschäftigten verteilt“, erinnert sich Christine Rabe. Vor allem die Führungskräfte galt es zu überzeugen. „Und das funktioniert am besten mit Zahlen und Fakten und einem langen Atem“, weiß die Gleichstellungsbeauftragte aus Erfahrung. In speziellen Schulungen lernen Führungskräfte nun in einem weiteren Schritt, Unterdrückungsmechanismen zu erkennen. Sie werden über ihre gesetzliche Fürsorgepflicht und rechtliche Schutzmöglichkeiten von Beschäftigten aufgeklärt. Das sei ein zentraler Aspekt der Top-Down-Strategie, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte: „Das gibt Führungskräften die nötige rechtliche Sicherheit für ihr Handeln, wenn sie etwa einem gewalttätigen Ehemann Hausverbot erteilen müssen oder gar eine Kündigung aussprechen.“

Dienstvereinbarung gegen Gewalt

Mittlerweile ist die Strategie gegen häusliche Gewalt im Dienstalltag beider Bezirksverwaltungen angekommen. Eine besondere Dienstvereinbarung zwischen der Verwaltungsspitze, dem Personalrat, den Gleichstellungs- bzw. Frauenvertreterin benennt konkrete Ansprechpartner vor Ort und formuliert Maßnahmen, die Betroffenen vom Arbeitgeber zustehen. Brigitte Kowas ist zufrieden mit dem Ergebnis: „Der Kostenaufwand der Umsetzung sind im Vergleich zu den Einsparungen sehr gering. Aber das wichtigste ist: Die Strategie zeigt Wirkung. Mitarbeiterinnen haben diese Hilfe mehrfach in Anspruch genommen.“ Wie viele Personen von dem Angebot in den Berliner Bezirksverwaltungen bisher profitieren konnten, diese Frage möchten die beiden Gleichstellungsbeauftragten allerdings nicht beantworten. Eine Statistik werde in keinem der beiden Bezirksrathäuser geführt, heißt es. Aus gutem Grund: „Das wichtigste für den Erfolg des Konzepts ist schließlich das Vertrauen in den Arbeitgeber“, erklärt Christine Rabe. „Und das“, ergänzt Brigitte Kowas, „wollen wir den Betroffenen auch in vollem Umfang zugestehen.“

Wildfeuer: Geschlechtersensible Arbeitswelt kann Gewalt verhindern!

Mit Blick auf den Internationalen Frauentag am 8. März hat die dbb bundesfrauenvertretung die öffentlichen Arbeitgeber aufgefordert, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen und Beschäftigte vor gewalttätigen und sexistischen Übergriffen besser zu schützen.

„Von Gewalt betroffene Frauen fehlen häufiger am Arbeitsplatz und sind in ihrer Leistungsfähigkeit vermindert. Schon kleine Hilfestellungen wie das Erteilen von Hausverboten für gewalttätige Ehepartner oder die Bereitstellung eines neuen Büros können Betroffene stark entlasten. Deshalb unterstützt die dbb bundesfrauenvertretung Projekte, die helfen, häuslichen Gewaltverbrechen vorzubeugen und Opfern rechtzeitig zu helfen. Machen Sie Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst und sagen auch Sie „Nein“ zu häuslicher Gewalt“, sagte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 5. März 2013 in Berlin.

Häusliche Gewalt zähle auch in Deutschland zu einer der häufigsten Menschenrechtsverletzungen. Allein in Deutschland suchten rund 40.000 Frauen jährlich mit ihren Kindern Zuflucht in Frauenhäusern, machte Wildfeuer deutlich. „Aber nicht nur die hohe Zahl an Betroffenen ist erschreckend, auch der volkswirtschaftliche Schaden ist enorm:



© Friedhelm Windmüller

Geschätzt 14 Milliarden Euro jährlich kosten den Steuerzahler die Folgen von gewalttätigen Übergriffen in den eigenen vier Wänden. Neben Aufwendungen für ärztliche Behandlungen, Gerichtsverfahren, Verwaltung, Feuerwehr- und Polizeieinsätze treiben vor allem Arbeitsausfälle die Kosten für öffentliche Arbeitgeber in die Höhe“, so die Vorsitzende.

Die Debatte über die Wirkung von Männlichkeits- und Weiblichkeitsklischees in der Arbeitswelt müsse dringend auch im öffentlichen Dienst geführt werden, erklärte Wildfeuer: „Führungsaufgaben müssen geschlechtersensibel wahrgenommen werden. Hier kann der öffentliche Dienst aktiv zu einem Wandel der Geschlechterbilder in der Gesellschaft beitragen. Eine offene Gesprächskultur über sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz gehört ebenso dazu wie die gerechte Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen über alle Hierarchieebenen hinweg.“

Informationen und Kontakte

Schritt für Schritt gegen Häusliche Gewalt: Ein Leitfaden für Unternehmen und Verwaltungen zur Einführung der Workplace Policy.

erhältlich im **Onlineversand** für 3,90 Euro oder über

Terre des Femmes e.V., www.frauenrechte.de

Birte Rohles, E-Mail: gewaltschutz@frauenrechte.de.

Gleichstellungsbeauftragte des Bezirks Berlin-Reinickendorf und Berlin-Wilmersdorf/Charlottenburg:

Brigitte Kowas, E-Mail: brigitte.kowas@reinickendorf.berlin.de

Christine Rabe, E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@charlottenburg-wilmersdorf.de

08000 116 016 Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

www.hilfetelefon.de