

# **MENSCHENRECHTE FÖRDERN UNTERNEHMEN STÄRKEN**

**Mit der Workplace Policy Mitarbeitende schützen**



Deutsches Netzwerk



**TERRE DES FEMMES**

Menschenrechte für die Frau e.V.  
Gleichberechtigt, selbstbestimmt und frei  
[www.frauenrechte.de](http://www.frauenrechte.de)

## IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutsches Global Compact Netzwerk  
c/o GIZ GmbH  
SGE Wirtschaft  
Reichpietschufer 20  
10785 Berlin  
Telefon 030 – 726 14 – 318  
[www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)

TERRE DES FEMMES  
Menschenrechte für die Frau e.V.  
Brunnenstr. 128  
13355 Berlin  
Telefon 030 - 40 50 46 99 - 0  
[www.frauenrechte.de](http://www.frauenrechte.de)

Redaktion:  
Gwendolyn Remmert, Deutsches Global Compact Netzwerk  
Birte Rohles, TERRE DES FEMMES Menschenrechte für die Frau e.V.

Gestaltung:  
Eva Hofmann, [www.w4gestaltung.de](http://www.w4gestaltung.de)

Titelfoto:  
© Fotolia

Druck:  
Westarp & Partner, 39326 Hohenwarsleben

Copyright 2014  
Deutsches Global Compact Netzwerk  
TERRE DES FEMMES e.V.

# **MENSCHENRECHTE FÖRDERN UNTERNEHMEN STÄRKEN**

**Mit der Workplace Policy Mitarbeitende schützen**



## Deutsches Netzwerk

### Deutsches Global Compact Netzwerk

Der Global Compact (GC) wurde im Jahre 2000 von den Vereinten Nationen als strategische Initiative und internationale Lern- und Dialogplattform für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen und Regierungen ins Leben gerufen. Zusammen mit seinen Partnern prägt der GC seither auf internationaler Ebene die Diskussion über Nachhaltigkeitsziele und die Entwicklung von Strategien und Instrumenten für deren Umsetzung in Unternehmen. Als Lern- und Dialogplattform entfaltet der GC seine Aktivitäten über Formate wie Webinare, Workshops, Coachings sowie Konferenzen und Fachgespräche. In den nationalen Netzwerken, die viele dieser Veranstaltungen organisieren und durchführen, können Unternehmen selbst Nachhaltigkeitsthemen einbringen und den Dialog aktiv mitgestalten. Das Deutsche Netzwerk ist eines der weltweit aktivsten Netzwerke und hat mittlerweile über 300 Teilnehmer.

[www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)



### TERRE DES FEMMES

Menschenrechte für die Frau e.V.  
Gleichberechtigt, selbstbestimmt und frei  
[www.frauenrechte.de](http://www.frauenrechte.de)

### TERRE DES FEMMES

Menschenrechte für die Frau e.V. ist eine gemeinnützige Menschenrechtsorganisation für Mädchen und Frauen, die durch Aktionen, Öffentlichkeitsarbeit, persönliche Beratung, Förderung von Projekten und internationale Vernetzung von Gewalt betroffene Mädchen und Frauen unterstützt. TERRE DES FEMMES klärt auf, wo Mythen und Traditionen Frauen das Leben schwer machen, protestiert, wenn Rechte beschnitten werden und fordert eine lebenswerte Welt für alle Mädchen und Frauen – gleichberechtigt, selbstbestimmt und frei! Unsere Schwerpunktthemen sind Häusliche und sexualisierte Gewalt, Zwangsheirat und Ehrverbrechen, weibliche Genitalverstümmelung, Frauenhandel und Zwangsprostitution. Der Verein wurde 1981 gegründet, die Bundesgeschäftsstelle befindet sich in Berlin.

[www.frauenrechte.de](http://www.frauenrechte.de)

# INHALT

## 1

### **MENSCHENRECHTE UND UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG**

6

Internationale Rahmenbedingungen mit lokaler Bedeutung

6

Unternehmen und der Schutz von Mitarbeitenden

7

## 2

### **HÄUSLICHE GEWALT & STALKING: AUSMAß, AUSWIRKUNGEN UND AUSSTIEG**

8

Ausmaß

8

Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

9

Ausstieg der Betroffenen

10

## 3

### **UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN DURCH UNTERNEHMEN**

12

Was ist eine Workplace Policy?

12

Konkrete Schritte zur Einführung der Workplace Policy

13

## 4

### **ANNEX**

16

Weiterführende Informationen

16

Beratungseinrichtungen

18

Literaturverzeichnis

19

## 1

## MENSCHENRECHTE UND UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

Das Thema Menschenrechte ist in den letzten Jahren auch aufgrund eines steigenden öffentlichen Interesses immer stärker in den Fokus von Unternehmen getreten. Dabei wächst nicht nur die internationale Aufmerksamkeit, auch in Deutschland findet eine aktive Auseinandersetzung mit menschenrechtlichen Themen insbesondere am Arbeitsplatz statt – Beispiele hierfür sind die Situation von Wanderarbeitnehmenden, Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sowie Vorfälle von Zwangsarbeit mitten in Deutschland. In diesen und vergleichbaren Fällen tragen Unternehmen zumindest eine Mitverantwortung.

Eine andere Form der Menschenrechtsverletzung wird nicht von Unternehmen selbst hervorgerufen, kann aber direkte Auswirkungen auf diese haben: Gewalt im häuslichen Umfeld und Stalking von Mitarbeitenden.

Die folgende Publikation zeigt auf,

- welche Auswirkungen Gewalt im häuslichen Umfeld und Stalking auf das Unternehmen haben können und
- welchen positiven Beitrag Unternehmen dazu leisten können, die Situation von Mitarbeitenden zu verbessern und gleichzeitig Risiken für das eigene Unternehmen zu minimieren.

### Internationale Rahmenbedingungen mit lokaler Bedeutung

Internationale Normen, wie die 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, weisen Unternehmen neben ihrer Verantwortung für die Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte auch eine unterstützende („support“) Rolle bei der Verwirklichung der Menschenrechte zu. Als weltweit größte Initiative für unternehmerische Verantwortung beschreiben die ersten beiden Prinzipien des Global Compact die Rolle von Unternehmen in Bezug auf die Menschenrechte:

1. **Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.**
2. **Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.**

Dabei geht es neben der aktiven Vermeidung auch um einen positiven Beitrag von Unternehmen zur Verwirklichung der Menschenrechte – sowohl international, als auch in Deutschland.

## **Unternehmen und der Schutz von Mitarbeitenden**

Eine stringente unternehmerische Menschenrechtsstrategie stellt den Schutz der eigenen Mitarbeitenden als Kern der Unternehmensverantwortung an erste Stelle. Neben der gesetzlichen Pflicht eines jeden Unternehmens die Arbeitsrechte einzuhalten und ordnungsgemäße Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, können Unternehmen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht positiv auf die Lebensrealität ihrer Mitarbeitenden einwirken.

Die Implementierung einer guten Menschenrechtspraxis liegt im eigenen Interesse des Unternehmens. Nach außen zeigt sich das Unternehmen als solider Partner und steigert seine Reputation gegenüber seinen Stakeholdern. Das Vertrauen von Kunden und Investoren in das Unternehmen wird durch Faktoren wie Integrität, Fairness, Verlässlichkeit, Transparenz und Risikomanagement gestärkt. Neben der Steigerung der gesellschaftlichen Akzeptanz lassen sich insbesondere Vorteile bei der Attraktivität des Unternehmens für hochqualifizierte Nachwuchskräfte nennen. Das Unternehmen kann dadurch seine Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Unternehmensintern führt die Auseinandersetzung mit Gefahren für die Mitarbeitenden aus dem privaten Raum zu einer Steigerung der Produktivität des Unternehmens. So kann durch eine geringere Fluktuation sowie eine größere Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden die Quantität und Qualität der Produktion verbessert, Ausfallzeiten verringert und die Bindung und Bereitschaft zur Leistung für das Unternehmen gesteigert werden.

## 2

## HÄUSLICHE GEWALT & STALKING: AUSMASS, AUSWIRKUNGEN UND AUSSTIEG

Das folgende Kapitel soll aufzeigen, was Gewalt im häuslichen Umfeld für Mitarbeitende bedeutet, welche Wirkungen und Konsequenzen dies für sie hat und welche Lösungsmöglichkeiten sich anbieten.

### Ausmaß

Gewalt in der Partnerschaft bzw. häusliche Gewalt richtet sich in erster Linie gegen Frauen, wobei auch Männer betroffen sein können. Die Gewalt wird mit dem Ziel ausgeübt, Macht und Kontrolle über die andere Person zu erlangen. Dies kann durch körperliche Gewalt geschehen, aber auch durch psychische, sexuelle, soziale oder finanzielle Gewalt. Sie geschieht unabhängig von Herkunft, Alter, Religionszugehörigkeit oder sozialem Status der Betroffenen und kann deren Leben und das ihrer Kinder langfristig beeinträchtigen oder im schlimmsten Fall sogar beenden.

Das Ausmaß häuslicher Gewalt gegen Frauen ist weltweit hoch. Gemäß der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sind 30 % aller Frauen betroffen.<sup>1</sup> Die Weltbank sieht häusliche Gewalt als wesentliches Hemmnis für die gesellschaftliche, politische und soziale Weiterentwicklung von Staaten. Die hohe Vulnerabilität von Frauen auch in Europa bestätigte zuletzt 2014 eine umfassende Studie der Europäischen Grundrechteagentur (FRA).<sup>2</sup> Demnach erlebten 22 % der befragten Frauen körperliche und/oder sexuelle Gewalt in der Partnerschaft. Insgesamt 43 % der an der Studie teilnehmenden Frauen waren oder sind aktuell psychischer Gewalt durch den Partner ausgesetzt. Deutschland bildet hier keine Ausnahme. Die Zahlen liegen sogar oberhalb des EU-Durchschnitts.

So gaben in einer deutschen Repräsentativstudie 64 % der von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen an, körperliche Verletzungen durch die Gewaltausübung erfahren zu haben. 80 % leiden unter psychischen Beschwerden als Konsequenz aus diesen Gewalterfahrungen.<sup>3</sup> Häufig treten bei Betroffenen zudem psychosomatische Störungen auf, wie beispielsweise chronische Schmerzen, Magen-

1 Vgl. WHO 2004

2 Vgl. FRA 2014

3 Vgl. Brzank, Petra, 2012, S. 45 und Hornberg C., Schröttle, et al. 2008, S. 15. nach BMFSFJ 2004, S. 135ff. Ähnliche Ergebnisse erzielten u.a. die S.I.G.N.A.L.- Begleitforschung, darunter Brzank, Petra, et al., 2004, S. 113ff.



Darm-Störungen, Atembeschwerden, Herz-Kreislaufbeschwerden, Essstörungen und Depressionen bis hin zur Selbstmordgefährdung.

Eine besondere Form der Gewalt, die vom Partner bzw. ehemaligen Partner ausgehen kann, ist das so genannte *Stalking*. *Stalking* ist mehr als bloße Belästigung und wird als Nachstellung strafrechtlich verfolgt (vgl. § 238 StGB). Der Grundtatbestand (vgl. § 238 Abs. 1 StGB) ist erfüllt, wenn es unter bewusster Missachtung des entgegenstehenden Willens des Opfers zum Kontakt mit ihm kommt und durch das Verhalten des Täters bzw. der Täterin die Lebensführung der betroffenen Person schwerwiegend beeinträchtigt wurde. Dies kann für die Betroffenen einen erheblichen Einfluss auf ihre Lebensgestaltung haben, wie die Beeinträchtigung alltäglicher Abläufe, Änderungen im Freizeitverhalten oder gar ein notwendiger Arbeitsplatz- bzw. Ortswechsel.

## Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

Die oben aufgeführten Auswirkungen häuslicher Gewalt betreffen auch Unternehmen. Da etwa jede vierte Frau im Alter von 16 bis 85 Jahren körperliche oder sexuelle Gewalt – oder auch beides – mindestens einmal in einer Partnerschaft erlebt hat<sup>4</sup>, befinden sich Betroffene mit hoher Wahrscheinlichkeit auch unter den Beschäftigten.

Studien zeigen, dass bis zu 25 % Verspätungen oder Arbeitsausfälle von Frauen auf häusliche Gewalt zurückzuführen sind.<sup>5</sup> Die Fehlzeiten können durch Erkrankung bzw. Verletzungen zustande kommen, aber auch durch zusätzliche Arztbesuche, Gerichts- oder Beratungstermine. Selbst wenn die Betroffenen zur Arbeit kommen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie in ihrer Produktivität beeinträchtigt sind: Eventuell ist die Konzentrationsfähigkeit verringert, die Motivation gesunken oder der Gesprächs- und Organisationsbedarf hoch. Im Extremfall kann es dazu führen, dass Betroffene ihre Arbeit kündigen oder ihnen gekündigt wird. Dies hat für das Unternehmen eine höhere Personalfluktuation zur Folge und kann zu einer zusätzlichen Belastung für alle Beteiligten führen, wie zum Beispiel für die Personalabteilung, aber auch für das direkte kollegiale Umfeld. Insbesondere wenn sich die Gewalt beispielsweise durch *Stalking* am Arbeitsplatz äußert, kann dies zu einem Sicherheitsrisiko für alle Beschäftigten werden. *Stalking*, das im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt ausgeübt wird, hat beispielsweise Auswir-

---

4 Vgl. BMFSFJ 2004.

5 NY Victim Services und US Department of Labor 2004

kungen auf die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person und somit auch auf das Unternehmen, unabhängig davon, ob der Täter oder die Täterin am gleichen Arbeitsplatz arbeitet oder als sogenannter Dritter von außen auf das Opfer an deren Arbeitsstelle einwirkt. Mögliche Beeinträchtigungen können sein:

- ▶ Versuch der persönlichen Kontaktaufnahme mit den Betroffenen am Arbeitsplatz oder mittelbar durch Dritte (z. B. andere Arbeitnehmer/innen, Passanten)
- ▶ Belästigung durch das Verwenden von Kommunikationsmitteln (z. B. SMS, Telefon, E-Mail, Briefe)
- ▶ missbräuchliche Verwendung personenbezogener Daten des Opfers
- ▶ Auflauern des Opfers vor dem Dienstgebäude, auf dem Arbeitsweg oder direkt am Arbeitsplatz

Die angeführten Daten und Fakten zeigen, dass die Erfahrung von Gewalt im privaten Umfeld des Mitarbeitenden erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und das Unternehmen haben kann. Studien aus Großbritannien beziffern die jährlichen wirtschaftlichen Produktionsverluste durch häusliche Gewalt auf 2,7 Milliarden Pfund.<sup>6</sup>

## Ausstieg der Betroffenen

Der Ausstieg aus einer gewalttätigen Beziehung fällt vielen Betroffenen nicht leicht. Aufgrund des Wunsches nach einer erfüllenden Partnerschaft oder des Gefühls die Verantwortung für die Familie zu tragen, scheuen viele Betroffene die Trennung vom Partner. Oft fehlt auch das Wissen über die eigenen Rechte und über die Möglichkeiten der Unterstützung. So steht Betroffenen neben zahlreichen Beratungsstellen und Frauenhäusern seit 2013 ein kostenloses, mehrsprachiges und anonymes Hilfetelefon zur Verfügung (vgl. Kapitel Weiterführende Informationen).

Auch rechtlich hat sich viel getan: In Deutschland wurde mit dem *Gewaltenschutzgesetz* (2002) und dem *Anti-Stalking-Gesetz* (2007) ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, um Betroffene besser vor häuslicher Gewalt zu schützen. Zudem hat die Bundesregierung im Jahr 2011 das Übereinkommen des Europarats „zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ unterzeichnet. Dadurch liegt erstmalig für den europäischen Raum ein völker-

---

6 Vgl. Walby, Sylvia, 2004. Es sind sowohl Männer als auch Frauen eingerechnet. Zahlen beziehen sich auf die Zeitspanne von einem Jahr in Wales und England (2001).

rechtlich bindendes, detailliertes Regelwerk vor, das die Staaten verpflichtet, alle Opfer von häuslicher Gewalt wirksam zu schützen. Dennoch wird Gewalt im häuslichen Umfeld nach wie vor oft nicht als gesamtgesellschaftliches Problem angesehen.

## 3

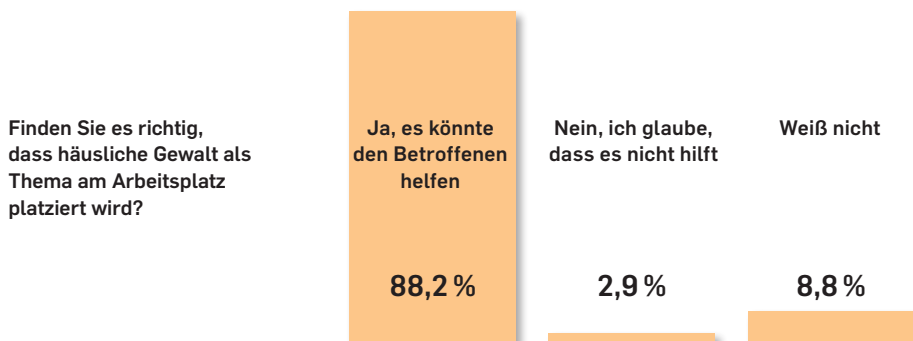
## UNTERSTÜTZUNGSMÖGLICHKEITEN DURCH UNTERNEHMEN

Neben den Hilfestellungen aus der Zivilgesellschaft und den verbesserten rechtlichen Rahmenbedingungen ist auch der Arbeitsplatz ein geeigneter Ort, um Betroffenen Unterstützung zukommen zu lassen. Das Konzept der „*Domestic Violence Workplace Policy*“ bietet dafür verschiedene Anregungen und Maßnahmen.

### Was ist eine Workplace Policy?

Die so genannte *Workplace Policy* ist eine Selbstverpflichtung von Arbeitgebern, sich sowohl intern als auch extern gegen häusliche Gewalt zu positionieren. Mitte der 1990er Jahre hielt dieses Konzept Einzug in den angelsächsischen Raum und fand rasch seinen Weg in viele Unternehmen und öffentliche Verwaltungen. Beispielhaft stehen hierfür American Express, Vodafone, British Telecom und diverse britische, australische und amerikanische Verwaltungen. Arbeitgeber sehen darin sowohl ihre Fürsorgepflicht für betroffene Mitarbeitende gewährleistet, als auch die Chance die Produktivität der Beschäftigten zu verbessern. Im Rahmen einer *Workplace Policy* engagieren sich in Deutschland seit 2007 verschiedene Arbeitgeber, wie Unternehmen aber auch Verwaltungen gegen häusliche Gewalt.

Dass das Konzept der *Workplace Policy* funktioniert, verdeutlicht eine Studie<sup>7</sup> aus dem Jahr 2010: Die befragten Arbeitnehmer/innen nehmen die Einführung der *Workplace Policy* und deren Maßnahmen positiv wahr. Sie empfinden die *Workplace Policy* als sinnvolles und in der Bekämpfung von häuslicher Gewalt als zielführendes Instrument.



7 TERRE DES FEMMES 2010

## Konkrete Schritte zur Einführung der Workplace Policy

Für die Einführung einer *Workplace Policy* in einem Betrieb gibt es kein einheitliches Konzept, dennoch lassen sich aus den Erfahrungen der letzten Jahre einige Schritte ableiten, die zur Orientierung hilfreich sein können.

### ■ **Gemeinsam sind Sie stark – Entwicklung einer Policy**

Niemand setzt gerne ein Konzept um, das ihm aufgezwungen wird. Von daher ist es auch bei der Entwicklung einer *Workplace Policy* sinnvoll, möglichst viele Unternehmensbereiche einzubinden. Wer partizipieren sollte, hängt von der Struktur und der Größe des Unternehmens ab. Entscheidend ist aber ein Commitment der Geschäftsführung, auch für das entsprechende Budget zur Umsetzung von Maßnahmen. Weitere Abteilungen, die eingebunden werden sollten, sind die Personalabteilung, die Öffentlichkeitsarbeit, der Betriebsrat und die bzw. der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, die bzw. der in der Regel federführend das Projekt betreut. Gemeinsam mit den beteiligten Einheiten sollte dann eine Position des Unternehmens sowie entsprechende Maßnahmen zum Thema häusliche Gewalt entwickelt werden.

Ein Unternehmen verdeutlicht sein ernsthaftes Engagement gegen häusliche Gewalt idealerweise durch den Abschluss einer *Betriebsvereinbarung* oder Selbstverpflichtung gegen häusliche Gewalt (vgl. Kapitel Weiterführende Informationen).

### ■ **Schulungen**

Eine Schulung der Führungskräfte ist unerlässlich für eine erfolgreiche Einführung einer *Workplace Policy*. Die Policy soll nicht nur auf das Thema häusliche Gewalt aufmerksam machen, sondern auch betroffenen Mitarbeitenden bestmögliche Unterstützung bieten. Um dies zu gewährleisten, sollten alle Führungskräfte darin geschult werden, Anzeichen von häuslicher Gewalt zu erkennen und ein Verständnis für die Situation der bzw. des Mitarbeitenden zu erwerben. Sie sollen dabei erlernen, wie sie sensibel in einer entsprechenden Situation reagieren können.

Für Mitarbeitende selbst können ähnliche Informationsveranstaltungen angeboten werden, um sie für das Thema zu sensibilisieren und sie darin zu unterstützen, Anzeichen von häuslicher Gewalt zu erkennen und Lösungsmöglichkeiten im Unternehmen wahrzunehmen.

## ■ Konkrete Schutzmaßnahmen

Selbstverständlich wird nicht von Unternehmen erwartet selbst Beratungskapazitäten zur Verfügung zu stellen. Aber mit der Einführung einer *Workplace Policy* soll betroffenen Mitarbeitenden direkt am Arbeitsplatz Unterstützung zukommen und über örtliche Beratungsstellen informiert werden, damit diese von den Beschäftigten im Bedarfsfall genutzt werden können. Im Unternehmen selbst können oft schon kleine Maßnahmen den Betroffenen im Alltag helfen:

- ▶ Informationen vertraulich bearbeiten
- ▶ eine Vertrauensperson im Betrieb benennen und entsprechend schulen
- ▶ flexible Arbeitszeitgestaltung für Betroffene
- ▶ unbezahlter Sonderurlaub / bezahlter Urlaub
- ▶ Infoblätter zum richtigen Umgang mit Betroffenen aus dem Kollegium
- ▶ Veröffentlichung der Telefonnummer von Beratungsstellen
- ▶ Möglichkeiten schaffen, Beratungsgespräche während der Arbeitszeit durchzuführen, evtl. sogar im Unternehmen (in Kooperation mit der örtlichen Beratungsstelle)

Insbesondere bei *Stalking* können auch die folgenden Angebote helfen:

- ▶ Arbeitssicherheit: Auskunftssperre (Telefonnummer)
- ▶ Ausübung des Hausrechts
- ▶ Möglichkeiten, den Arbeitsplatz zu verändern (z.B. neuer Standort, neues Aufgabengebiet)
- ▶ Dokumentation von Stalking-Vorfällen: Stalking ist ein Erfolgsdelikt, da das Opfer für eine Strafverfolgung nachweisen können muss, dass es wiederholt belästigt worden ist (d. h. in der Regel mindestens fünf Handlungen). Dabei kann der Arbeitgeber durch die Herausgabe von Daten (Anruferlisten, Videoaufzeichnungen) behilflich sein.

## ■ Allgemeine Informationen für Beschäftigte

Über verschiedene Mittel und Wege kann auf das Thema häusliche Gewalt in Unternehmen aufmerksam gemacht werden:

- ▶ Flyer und Broschüren
- ▶ Poster
- ▶ Bildschirmschoner
- ▶ Artikel in der Mitarbeiterzeitung / Newsletter / Intranet
- ▶ Infoblatt für neue Mitarbeitende
- ▶ Artikel im Jahres- / Geschäftsbericht

Nützlich und zugleich auch sinnvoll sind kleine Give-Aways mit einer Telefonnummer oder ähnlichen Informationen.

## BEST-PRACTICE

### ■ BARMER GEK

Die Geschäftsstelle der BARMER GEK in Berlin hat seit 2009 ein *Workplace Policy* Konzept. Auf der Personalversammlung wurden die Beschäftigten zum ersten Mal darüber informiert und die zuständige Ansprechpartnerin präsentiert. Das Unternehmen veröffentlichte in seinem betriebsinternen Intranet Informationen und Adressen von Beratungsstellen. Die Führungskräfte wurden für das Thema sensibilisiert, was vor allem für die Durchführung von betrieblichen Wiedereingliederungsgesprächen hilfreich ist. Durch die Enttabuisierung des Themas waren Betroffene eher bereit über die belastende Situation zu sprechen und es konnte gemeinsam nach Lösungen gesucht werden.

### ■ The Body Shop

Das Kosmetikunternehmen The Body Shop hat sich als erstes Unternehmen in Deutschland mit einer *Workplace Policy* gegen häusliche Gewalt engagiert. Die Einführung einer Betriebsvereinbarung im Unternehmen wurde flankiert von einer Öffentlichkeits- und Fundraisingkampagne. In der Betriebsvereinbarung entwarf The Body Shop genaue Leitlinien, wie man sich als Arbeitgeber unterstützend verhalten möchte, wenn Mitarbeitende von häuslicher Gewalt betroffen sind. Im eigenen Unternehmen wurden zudem regelmäßig Fortbildungen über das Thema häusliche Gewalt für die Angestellten durchgeführt. Nach Außen hat sich das Unternehmen öffentlich gegen häusliche Gewalt positioniert und die menschlichen und wirtschaftlichen Folgen von häuslicher Gewalt ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt. Die Kampagne beinhaltete zudem den Verkauf von Produkten, wie zum Beispiel Lippenstiften, Kampagnen-T-Shirts, Schlüsselanhängern und Seifen mit einem Spendenanteil für TERRE DES FEMMES. Flyer wurden in allen Filialen ausgeteilt und Plakate informierten über die Kampagne.

# 4

## ANNEX

### Weiterführende Informationen

#### ■ **Betriebsvereinbarungen**

Beispiele für Betriebsvereinbarungen stehen auf der Homepage von TERRE DES FEMMES zum Download zur Verfügung:

[www.frauenrechte.de/workplace-policy](http://www.frauenrechte.de/workplace-policy)

#### ■ **Domestic Violence Workplace Policy**

Meistens nur als *Workplace Policy* bezeichnet, beschreibt der Begriff die Maßnahmen und Vereinbarungen, die ein Unternehmen für die Beschäftigten einführt, um sie bei häuslicher Gewalt zu schützen. Verschiedene Organisationen, besonders aus dem englischsprachigen Raum, unterstützen Unternehmen bei der Einführung einer *Workplace Policy*:

Deutschland

[www.frauenrechte.de/workplace-policy](http://www.frauenrechte.de/workplace-policy)

Australien

[www.dvandwork.unsw.edu.au](http://www.dvandwork.unsw.edu.au)

[ceochallengeaustralia.org](http://ceochallengeaustralia.org)

England

[www.caadv.org.uk](http://www.caadv.org.uk)

Kanada

[www.makeitourbusiness.com](http://www.makeitourbusiness.com)

Neuseeland

[psa.org.nz/CampaignsAndIssues/FamilyViolenceAndNewZealandWorkplaces.aspx](http://psa.org.nz/CampaignsAndIssues/FamilyViolenceAndNewZealandWorkplaces.aspx)

USA

[www.workplacesrespond.org](http://www.workplacesrespond.org)

[www.nhcadsv.org/dv\\_workplace.cfm](http://www.nhcadsv.org/dv_workplace.cfm)

[www.caepv.org](http://www.caepv.org)

[safeatworkcoalition.org](http://safeatworkcoalition.org)

[employersagainstdomesticviolence.org](http://employersagainstdomesticviolence.org)



## ■ **Gewaltschutzgesetz**

Das Gewaltschutzgesetz ermöglicht es Betroffenen, kurzfristig verschiedene Maßnahmen zu beantragen. Eines davon ist das Kontakt- und Näherungsverbot, das dem Gewalttäter verbietet, sich der betroffenen Person und ihren Kindern zu nähern. Weiterhin regelt das Gesetz die befristete Wohnungszuweisung: Auf Antrag der Betroffenen kann in einer gerichtlichen Eilanordnung entschieden werden, dass die gemeinsame Wohnung zumindest zeitlich befristet zur alleinigen Nutzung zugewiesen wird. Weitere Informationen auf der Seite des Familienministeriums: [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=72358](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=72358)

## ■ **Istanbul Konvention**

Die Europaratskonvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und Häuslicher Gewalt, auch kurz als Istanbul Konvention bezeichnet, gilt als Meilenstein zum Schutz von Frauen vor Gewalt. Mit dem Übereinkommen liegt erstmalig für den europäischen Raum ein völkerrechtlich bindendes, detailliertes Regelungswerk vor, das den Frauen in allen Mitgliedstaaten des Europarats Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt bietet. Zudem werden die Staaten verpflichtet, alle Opfer von häuslicher Gewalt wirksam zu schützen. Zu diesem Schutz können auch Maßnahmen am Arbeitsplatz gehören.

## ■ **Stalking**

Im Jahr 2007 wurde Stalking mit § 238 StGB als ein eigenständiger Straftatbestand in das Strafgesetzbuch eingefügt. Das Stalkinggesetz stellt das unbefugte und beharrliche Nachstellen und Belästigen anderer Menschen unter Strafe. Stalking kommt vor allem als Beziehungsstraftat vor. Weitere Informationen unter: [www.polizei-beratung.de/opferinformationen/stalking](http://www.polizei-beratung.de/opferinformationen/stalking)

## Beratungseinrichtungen

### ■ **Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen**

Bundesweite, kostenlose und vertrauliche Beratung rund um die Uhr bei allen Formen von Gewalt an Frauen unter:

Telefon: 08000-116 016 oder [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

### ■ **Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe**

Die Seite bietet eine Suchfunktion für Hilfseinrichtungen in der Nähe, in denen persönliche und telefonische Beratung für Frauen angeboten wird, die sexualisierte, körperliche oder psychische Gewalt erleben oder erlebt haben:

[www.frauen-gegen-gewalt.de](http://www.frauen-gegen-gewalt.de)

### ■ **Frauenhauskoordinierung**

Die Seite bietet eine Suchfunktion für Frauenhäuser in Deutschland:

[www.frauenhauskoordinierung.de/frauenhaussuche](http://www.frauenhauskoordinierung.de/frauenhaussuche)

### ■ **TERRE DES FEMMES**

Die Frauenrechtsorganisation verfügt über eine Beratungsstelle, die bei häuslicher Gewalt eine Erstberatung anbietet:

Telefon: 030-40 50 46 99 30 oder [www.frauenrechte.de/online/index.php/beratungsstelle/terre-des-femmes-beratungsstelle](http://www.frauenrechte.de/online/index.php/beratungsstelle/terre-des-femmes-beratungsstelle)

### ■ **Weisser Ring**

Im Weissen Ring e.V. werden Opfer von Straftaten durch ehrenamtlich tätige Mitarbeitende in vielen Außenstellen bundesweit unterstützt.

Telefon: 116 006 oder [www.weisser-ring.de](http://www.weisser-ring.de)

## Literaturverzeichnis

- Bonomi, Anderson, et al.:** Health Care Utilization and Costs Associated with Physical and Nonphysical-Only Intimate Partner Violence, in: Health Serv Res. 44(3), 2009, S. 1052–1067.
- Brzank, Petra:** Wege aus der Partnergewalt. Frauen auf der Suche nach Hilfe. Wiesbaden 2012.
- Brzank, Petra, et al.:** Häusliche Gewalt gegen Frauen. Gesundheitsfolgen und Versorgungsbedarf. Ergebnisse einer Befragung von Erste-Hilfe-Patientinnen im Rahmen der S.I.G.N.A.L.-Begleitforschung. Gesundheitswesen 66(3), 2004.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.):** Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Ergebnisse der repräsentativen Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, Berlin 2004.
- FRA:** Gewalt gegen Frauen, eine EU-weite Erhebung, Luxemburg 2014.
- Hornberg C., Schröttle, et al. (Hrsg.):** Gesundheitliche Folgen von Gewalt unter besonderer Berücksichtigung von häuslicher Gewalt gegen Frauen, Robert Koch-Institut, Berlin 2008.
- Isaac, Nancy E., Sc. D.:** Corporate Sector Response to Domestic Violence, Havard University School of Public Health, Cambridge, Massachusetts 1997.
- NY Victim Services und US Department of Labor (Hrsg.):** Domestic Violence in the Workplace, Fact Sheet, Stand 2004, [www.nhcadsv.org/uploads/Domestic%20Violence%20in%20the%20Workplace%20Fact%20sheet.pdf](http://www.nhcadsv.org/uploads/Domestic%20Violence%20in%20the%20Workplace%20Fact%20sheet.pdf) (abgerufen am 22. Mai 2014).
- TERRE DES FEMMES e.V. (Hrsg.):** Wissenschaftliche Studie zur Evaluation der Implementierung des Workplace Policy Konzeptes in Berlin, Berlin 2010.
- Walby, Sylvia:** The Cost of Domestic Violence, Department of Trade and Industry Women and Equality Unit, 2004.
- WHO:** WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women, 2004.

[www.globalcompact.de](http://www.globalcompact.de)

[www.frauenrechte.de](http://www.frauenrechte.de)