Vereinbarung

**- (…) 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 manchmal sogar tödlich. In Deutschland erlebt eine vonvier Frauen in ihrem Leben häusliche Gewalt. Im Durchschnitt wird jeden dritten 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 statistisch gesehen sehr viel höher, als die Wahrscheinlichkeit, jemals der Gewalt durch eine fremde Person ausgesetzt zu sein.

Aufgrund der hohen Anzahl von Fällen häuslicher Gewalt ist es naheliegend, dass in jedem Unternehmen MitarbeiterInnen beschäftigt sind, die entweder betroffen von häuslicher Gewalt sind oder Gewalt als TäterInnen ausüben.

Die Auswirkungen von häuslicher Gewalt sind nicht nur auf die eigenen vier Wände beschränkt, sondern beeinflussen stark das Arbeitsleben betroffener Beschäftigter. Für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es wichtig, auch an ihrem Arbeitsplatz Unterstützung zu erfahren. Viele Betroffene leiden unter physischen Verletzungen, Schlafstörungen und Angstzuständen. Gewalttätige Täter bzw. Täterinnen belästigen und bedrohen Betroffene am Arbeitsplatz beispielsweise durch Anrufe. Unter Umständen erscheinen sie auch persönlich und versuchen auf diese Art Kontrolle und Macht auszuüben, was auch für KollegInnen belastend sein kann und die interne Sicherheit des Unternehmens gefährdet.

Häusliche Gewalt beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten negativ und kann zu Unpünktlichkeit und Fehlzeiten führen. Dies hindert die Mitarbeiterinnen daran, ihre Arbeitsleistung dem Unternehmen vollständig zur Verfügung zu stellen. Häusliche Gewalt verursacht daher auch für Unternehmen enorme Kosten, die bei adäquater und feinfühliger Unterstützung der Betroffenen vermeidbar wären. Daher wird häusliche Gewalt als ein ernstes und wichtiges Thema anerkannt und der Umstand häuslicher Gewalt für Mitarbeiterinnen als inakzeptabel benannt.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, Beschäftigte bei *-****Unternehmen-*** zu ermutigen, häusliche Gewalt zu enttabuisieren, anzusprechen und erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen.

Dienststelle und BeschäftigtenvertreterInnen sehen ihre Verpflichtung darin:

* 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.

Wir streben danach für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Sicherheit und Zusammenhalt vermittelt. Gewalt dulden wir in unserem Unternehmen nicht. Unser Selbstverständnis, dass jeder ein Recht auf physische und psychische Unversehrtheit, sowie ein Recht auf ein Leben frei von Gewalt hat, fördern wir mit dieser Betriebsvereinbarung. Diese Vereinbarung richtet sich an alle Beschäftigten. Auch wenn weitaus häufiger Frauen häuslicher Gewalt ausgesetzt sind, können auch männliche Beschäftigte betroffen sein.

**II** **Umsetzung im *-Unternehmen-***

**1** **Vertraulichkeit und Recht auf Privatsphäre**

Das Unternehmen respektiert das Recht aller Beschäftigten auf Vertraulichkeit und Diskretion. Und gewährt allen von Gewalt Betroffenen das Recht der absoluten Vertraulichkeit. Mögliche Hilfen werden nur im Einvernehmen mit den Betroffenen eingeleitet. Das Unternehmen und Beschäftigtenvertreter garantieren eine sensible und wertschätzende Umgangsweise.

**2** **Anti – Diskriminierung**

Das **Unternehmen** 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

MitarbeiternInnen des Unternehmens:

**Frauenbeauftragte** **Telefon: 90294 2309**

**Personalratsvorsitzende/r** **Telefon: 90294 2206**

**Personalmanagement** **Telefon: 90294 2206**

**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 BeschäftigtenvertreterInnen, den Kontakt zu externen Beratungsstellen aufzunehmen, beispielsweise zu folgenden Organisationen:

**Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES e.V.** **Tel: 030 / 405 04 69 90**

**Berliner Initiative gegen Gewalt gegen Frauen (BIG e.V.) Tel: 030 / 611 03 00**.

**4 Hilfestellungen**

**-Unternehmen-** wird im Sinne dieser Vereinbarung alles unternehmen, um Beschäftigte, die **häusliche Gewalt** erleben, bei der Veränderung ihrer Situation zu unterstützen. Es besteht Einvernehmen darüber, dass diese Hilfe die aktive Mitarbeit der Dienstkraft erfordert.

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 im Büro (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.

-**Unternehmen-** 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 arbeitsrechtlicher 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 |  |
| Vorsitzender |  | Stellv. Vorsitzender  |

……………………………….. ………………………….

Beate Kasokat-Bunar Brigitte Kowas

Frauenvertreterin Frauenbeauftragte

………………………………..

Gea Tschiskale Schwerbehindertenbeauftragte