

Gewaltprävention am Arbeitsplatz: Beispiele aus der Beratungspraxis

Die Frauenberatungsstelle in Düsseldorf bietet schwerpunktmäßig Beratung/Therapie und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gewalt gegen Frauen an. Wir arbeiten für die Klientinnen kostenfrei und auf Wunsch anonym. Finanziert wird die Frauenberatungsstelle vom Land NRW, der Stadt Düsseldorf sowie aus Spenden und Bußgeldern. An drei Fallbeispielen aus unserer Arbeit soll verdeutlicht werden, welche Voraussetzung für Gewaltprävention am Arbeitsplatz notwendig sind.

Fall 1

Die junge Frau M. arbeitet Teilzeit in einer Ladenkette. Das erste Mal wird sie vom Betriebsleiter auf der Toilette sexuell bedrängt: Sie wünsche doch sicher eine Festanstellung. Dann müsse sie seinen Wünschen nachkommen. Schon vorher hatte sie davon gehört, dass dieser Mann Auszubildenden und geringfügig beschäftigten Frauen nachstellt. Das zweite Mal schickt er sie unter einem Vorwand in den Keller, folgt ihr und bedrängt sie.

Sie meldet diese Vorfälle anonym ihrem direkten Vorgesetzten und hofft, dass auch ihre Kolleginnen Meldungen machen. Doch diese haben Angst und beschwören sie, nichts zu sagen: „Zieh mich da bloß nicht rein!“ oder „Mach doch nicht so 'nen Wind!“

Frau M. meldet sich in der Frauenberatungsstelle. Sie ist zutiefst enttäuscht über ihre Kolleginnen und hat auch Angst, dass der übergriffige Betriebsleiter sie zuhause aufsucht und sie und ihre Familie bedroht. In der Beratung thematisiert sie, dass sie an der Richtigkeit ihres Vorgehens zweifelt.

Später erfährt sie, dass der Betriebsleiter aufgrund seiner sexuellen Übergriffe schon einmal versetzt worden war und inzwischen glücklicherweise entlassen wurde.

Fall 2

Eine langjährig beschäftigte Verwaltungskraft wird vom Stellvertreter ihres

Vorgesetzten in der Tiefgarage bedrängt. Er fasst ihr an die Brust.

Als sie ihrem Vorgesetzten von diesem Übergriff berichtet, glaubt dieser ihr zunächst nicht. Sie wird krank. Als sie wieder arbeiten kann, kommt der besagte Stellvertreter – ohne Grund – regelmäßig in ihr Büro und berührt sie immer wieder scheinbar zufällig. Als ihr Vorgesetzter dies einmal mitbekommt, stellt er ihn zur Rede. In der Folge darf der Stellvertreter ihr Büro nicht mehr betreten. Außerdem ist sie, bei Abwesenheit ihres Vorgesetzten, dem Stellvertreter nicht mehr unterstellt.

In der Frauenberatungsstelle Düsseldorf nimmt sie an einem Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurs teil.

Fall 3

Pflegerin Frau C. arbeitet in der häuslichen Krankenpflege. Bei ihren täglichen Besuchen bedrängt sie ein Patient immer wieder und fasst ihr zwischen die Beine. Auch weil sie bereits früher Opfer sexualisierter Gewalt war, reagiert sie direkt mit starken Angstzuständen. Sie leidet zudem unter unkontrollierbaren Weinkrämpfen und verursacht dabei fast einen Verkehrsunfall, bei dem sie sich und andere gefährdet.

Als sie den Mut fasst, in der Dienststelle von den Vorfällen zu erzählen, reagieren die KollegInnen mit Unverständnis: Sie solle sich nicht so anstellen, der Patient wäre einfach nur alt und krank und meine es sicherlich nur spaßig. In der Frauenberatungsstelle Düsseldorf sucht Frau C. Hilfe und gewinnt langsam wieder Selbstvertrauen. Dadurch kann sie auf der Dienststelle durchsetzen, dass männliches Pflegepersonal den übergriffigen Patienten versorgt. Sie erreicht auch, dass nun regelmäßig im Team über übergriffige Patienten gesprochen wird.

Fazit

Grundsätzlich ist es wichtig, dass für (traumatisierte) Betroffene geeignete

unabhängige Angebote für kurzfristige und ggf. anonyme stabilisierende Beratung und Therapie bestehen.

Solange nicht gewährleistet werden kann, dass eine Betroffene innerhalb des Betriebes geschützt den Übergriff ansprechen kann, ist eine externe Information über rechtliche und tatsächliche Mittel zur Verhinderung weiterer Angriffe sinnvoll.

Aus unserer Arbeit mit Betroffenen ist es für deren Unterstützung, aber auch für die Prävention sinnvoll wenn,

- Unternehmen öffentlich und explizit versichern, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet und auch arbeitsrechtlich geahndet wird,
- Vorgesetzte und Geschäftsführung den Übergriff ernst nehmen und in ihrem Rahmen entsprechende Schutzmaßnahmen ergreifen,
- sexuelle Belästigung in Team- und Führungsbesprechungen sowie in Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen thematisiert wird.
- Betroffenen bzw. Gefährdeten Unterstützung beziehungsweise Fortbildung wie beispielsweise in Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen angeboten wird,
- Betriebs- und Personalräte zum Thema informieren und gegebenenfalls an weiterführende Hilfen vermitteln,
- in der Belegschaft eine offene und transparente Haltung zur Bekämpfung von Diskriminierung gefördert wird. □

Etta Hallenga

frauenberatungsstelle düsseldorf e. V.

Weitere Informationen:

frauenberatungsstelle düsseldorf e.V.:

www.frauenberatungsstelle.de

Bundesweite Adressen über:

Bundesverband Frauenberatungsstellen

und Frauennotrufe:

www.frauen-gegen-gewalt.de