26.03.2014

Dienstvereinbarung Nr. 02/231
für die Häusliche Gewalt und Ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Häusliche Gewalt ist weit verbreitet und findet in allen Bevölkerungsschichten statt. In Deutschland erlebt eine von vier Frauen mindestens einmal in ihrem Leben häusliche Gewalt. Die Gefahr, dass Frauen irgendwann einmal Gewalt durch einen (Ex-)Partner erfahren, ist um ein Vielfaches größer als die Wahrscheinlichkeit, jemals der Gewalt durch eine fremde Person ausgesetzt zu sein. Laut Terre des Femmes sind in 90% der Fälle Frauen die Opfer, in 10% der Fälle sind Männer häuslicher Gewalt ausgesetzt.

Häusliche Gewalt ist der Missbrauch von Macht und das Ausüben von Kontrolle über einen anderen Menschen. Sie umfasst vielfältige Formen: Dazu gehören körperliche und sexuelle Gewalt, aber auch psychische Gewalt durch Erniedrigung und soziale bzw. ökonomische Gewalt z.B. durch Einsperren und Entzug von Geld.
Häusliche Gewalt ist immer noch ein gesellschaftliches Tabuthema, für die Betroffenen mit hoher Scham besetzt. Die Einführung des Gewaltschutzgesetzes, das Schutzmaßnahmen für die Betroffenen aufzeigt, hat die Situation verbessert. Die Thematisierung von häuslicher Gewalt darf jedoch nicht an der Wohnungstür der Betroffenen aufhören.

Häusliche Gewalt und die Auswirkungen von häuslicher Gewalt sind nicht auf die eigenen vier Wände beschränkt, sondern beeinflussen das Arbeitsleben und beeinträchtigen die Gesundheit der Betroffenen. Sie leiden unter Kontroll- und Drohanrufen, ihnen wird aufgelauert und sie reagieren auf die Gewalt häufig mit Schlaf- bzw. Konzentrationsstörungen, aber vereinzelt auch mit Suchterkrankungen oder Depression. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten können zunehmen und die Arbeitsleistung kann sich verschlechtern. Sich ständig „herausreden“ zu müssen, kann zu weiterer Isolation und für die Kolleginnen und Kollegen zu schwer einschätzbaren Verhaltensweisen und damit häufig zu Missverständnissen in der Kommunikation und in der Folge zu Gerüchten führen. Das zeigt, dass häusliche Gewalt keine Privatangelegenheit ist.

Die Verwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung sind sich einig, dass auch die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin dazu beitragen kann, häusliche Gewalt aus der Tabuzone herauszuholen und Aufmerksamkeit für das Thema in der Verwaltungsöffentlichkeit zu schaffen. Ziel ist es hierbei vor allem, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermutigen, in dieser unerträglichen Lebenssituation Wege aus der Krise zu entwickeln. Die Landeshauptstadt Hannover sieht es als Aufgabe und Anspruch an, Beschäftigten in einer solchen Lebensphase zu helfen. Deshalb wird angestrebt, die Bedingungen am Arbeitsplatz so zu gestalten, dass Betroffene sich öffnen und Hilfestellung erwarten können. Verschwiegenheit und Vertraulichkeit werden sichergestellt.

Dazu werden:

- Führungskräfte und Beschäftigte durch Veröffentlichungen z. B. im Intranet oder durch Aushänge an Informationstafeln auf das Thema aufmerksam gemacht und damit für häusliche Gewalt sensibilisiert. Bei den Führungskräften wird das Thema Bestandteil des Führungskräfteentwicklungsprogrammes.
- Wissen und Informationen zu häuslicher Gewalt für bestimmte Funktionsgruppen in Veranstaltungen aufbereitet und weitergegeben. Hierzu gehören insbesondere die Verwaltungs- und Personalstellen, die in Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten und den örtlichen Personalvertretungen bei Bedarf bestimmte Schutzmaßnahmen und spezielle Hilfestellungen anbieten können.
- Interne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt, an die sich Betroffene wenden können, wenn sie nicht ihre Führungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen ansprechen wollen. Hier ist insbesondere die Mitarbeiterberatung gefragt.
- Beratungsstellen außerhalb der Stadtverwaltung benannt, an die sich Betroffene anonym wenden können.
- Konkrete Maßnahmen zum Schutz am Arbeitsplatz entwickelt, die im Einzelfall in Absprache mit den Betroffenen sowie der Dienststelle und den Führungskräften angewendet werden können. Schutzmaßnahmen sind insbesondere erforderlich, wenn Beschäftigte von Stalking betroffen sind. Maßnahmen können z. B. sein: Absprachen zur Arbeitszeit, um Behördengänge durchzuführen, Wechsel der Telefonnummer und Wechsel des Arbeitsortes.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und mögliche Maßnahme zur Unterstützung von häuslicher Gewalt betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Anlage dieser Dienstvereinbarung.

Hannover, den 26.03.2014

Landeshauptstadt Hannover Der Oberbürgermeister	Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Hannover
In Vertretung	
……..	……..