10. Niedersächsischer Präventionstag
15.10.2014
Ergebnisprotokoll

Thementisch 18:

Workplace Policy - Selbstverpflichtung gegen häusliche Gewalt. Erfahrungen in der Verwaltung (13.30 – 14.30 Uhr)

Anregungen zur Diskussion an den Thementischen:

1. **Fragen und Ideen zum Impulsvortrag**
2. **Was ist der Status Quo (gute Beispiele, Probleme etc.) aus Sicht der Teilnehmenden?**
3. **Was wollen wir innerhalb der kommenden 5 Jahre erreichen?**
4. **Wie erreichen wir diese Ziele?**

-„Workplace Policy- Selbstverpflichtung gegen häusliche Gewalt.“ wird in den Kommunalverwaltung der Landkreise Gifhorn und Helmstedt und der Stadt Wolfsburg durchgeführt.

-Durchführung/Anstoß findet durch die Gleichstellungsbeauftragten statt.

-Grund: Jede 4. Frau in Deutschland von häuslicher Gewalt betroffen! Demnach hohe Wahrscheinlichkeit, dass auch viele Beschäftigte in kommunalen Verwaltungen davon betroffen sind!

-Häusliche Gewalt: Auswirkung auf physisches und psychisches Erleben. Sorgt am Arbeitsplatz für Ausfall oder Verschlechterung der Arbeitsleistung.

-Arbeitgeber/innen stehen in der Fürsorgepflicht der Arbeitnehmer/innen.

-Idee: Implementierung eines Angebots für Beschäftigte, die von häuslicher Gewalt betroffen sind.

-Maßnahme der Selbstverpflichtung: Schulung von Führungskräften in einem 1tägigen Seminar im Umgang mit Betroffenen. Themen: Sensibilisierung der FK für das Thema „Häusliche Gewalt“, Schaffung einer Vertrauenskultur und einer wertschätzenden Haltung gegenüber Betroffenen. Ausarbeitung eines Handlungsleitfadens für Führungskräfte.

-Die Beschäftigten werden in voller Anonymität beraten und unterstützt, ihnen werden Wege und spezielle Anlaufstellen aufgezeigt um das Problem aufzuarbeiten.

-Ausarbeitung einer „Selbstverpflichtungserklärung“, die vom Oberbürgermeister und den Landräten unterzeichnet wurden. Dies dient der Öffnung für das Thema (Top down) und als Signal für die Führungskräfte sich mit dem Thema zu beschäftigen.

-Ziel in 5 Jahren:

- Erreichung eines überregionalen und interdisziplinären Angebotes
- Schulung neuer Führungskräfte

-Anregungen der Teilnehmenden:

- Überregionale Verknüpfung/Kontakt: Interne Austauschmöglichkeiten aufgrund von Schamgefühlen nicht möglich. Es ist gut, wenn Betroffene sich bei anderen kommunalen Verwaltungen melden können.
- Angehörige des öffentlichen Dienstes: Sind oft bekannt, daher komplizierte Herangehensweise aufgrund beruflicher Stellung- Einstehung, das man selbst betroffen ist!
- Gibt es eine Evaluation, bzw. eine nachweisbare Wirksamkeit?
- Wie ist die Resonanz?
- Gleichstellung: Sind damit auch Männer angesprochen? In den Verschriftlichungen fehlt das Wort „Mann“ als Betroffener.
- Interdisziplinäres Angebot: eine 1 zu 1 Übertragung von einem Gewerbe auf das andere Gewerbe ist nicht möglich! Es ist als Orientierungshilfe anzusehen. Jedoch sollten Projektgruppen aus verschiedenen Fachbereichen gebildet werden, um die Weiterleitung des Themas in ihrem Unternehmen/Bereich zu ermöglichen.

-Erreichung der Ziele:

- Angehörige des öffentlichen Dienstes: Anfrage an Polizeidienststellen in den Kommunen. Ablehnung des Konzeptes vom damaligen Polizeipräsidenten, weil Polizisten durch ihre Betätigung ausreichend Kompetenzen in diesem Bereich hätten.
- Öffentlichkeitsarbeit: Verteilung von Flyern und Pflasterheften an Beschäftigte der kommunalen Verwaltung sowie Bestückung in den Begrüßungsmappen an Neubeschäftigte, Vorstellung des Konzeptes in Dienstversammlungen, Personalratsversammlungen, Gesamtbeschäftigtenversammlungen etc.
- Resonanz: Großes Interesse bei der Belegschaft, Anfragen per Mail zur Annahme des Angebots und Implementierung der Selbstverpflichtungsvereinbarung in anderen Gewerben, Beratungsstellen werden häufiger angelaufen
- Gleichstellung: Auch Männer sollen sich angesprochen fühlen. Alle Verschriftlichungen sind in neutraler Form geschrieben!
- Ziel: Es werden nie ALLE Führungskräfte erreicht. Wenn diejenigen erreicht werden, die ein Interesse daran haben dann ist die Umsetzung erfolgreich gewesen. Das Ziel ist es sensibilisiert mit dem Thema umzugehen und Führungskräfte aufmerksamer zu machen.