



Dienstvereinbarung der Region Hannover über „Hilfe bei häuslicher Gewalt“

19.11.2013



Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Definition.....	1
§ 3 Grundsätzliches	1
§ 4 Ziel dieser Vereinbarung.....	2
§ 5 Handlungsfelder	2
§ 6 Salvatorische Klausel	3
§ 7 Kündigung	3
§ 8 Inkrafttreten	3



Präambel

Häusliche Gewalt ist weit verbreitet und findet in allen Bevölkerungsschichten statt. In Deutschland erlebt eine von vier Frauen 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. In 90% der Fälle sind Frauen die Opfer. Männer sind in 10% der Fälle häuslicher Gewalt ausgesetzt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne von § 4 NPersVG bei der Region Hannover.

§ 2 Definition

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.

§ 3 Grundsätzliches

Häusliche Gewalt ist immer noch ein gesellschaftliches Tabuthema und 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.

Die Auswirkungen von häuslicher Gewalt sind nicht auf die eigenen vier Wände beschränkt, sondern beeinflussen auch das Arbeitsleben. Sie beeinträchtigt die Gesundheit der Betroffenen unter Umständen ganz erheblich. Sie leiden unter Kontroll- und Drohanrufen, werden aufgelauert und reagieren auf die Gewalt häufig mit Schlaf- bzw. Konzentrationsstörungen, aber vereinzelt auch mit Suchterkrankungen oder Depression. Krankheitsbedingte Fehlzeiten können zunehmen und die Arbeitsleistung kann sich verschlechtern. Sich ständig „herausreden“ zu müssen, kann zu Isolation und für die Kolleginnen und Kollegen zu schwer einschätzbaren Verhaltensweisen. Dies führt häufig zu Missverständnissen in

der Kommunikation und in der Folge zu Gerüchten. Das zeigt, dass häusliche Gewalt keine Privatangelegenheit ist.

§ 4 Ziel dieser Vereinbarung

Die Verwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung sind sich einig, dass auch die Region Hannover 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 Region Hannover sieht es als Aufgabe und Anspruch an, Beschäftigten in einer solchen Lebensphase zu helfen. Deshalb wird angestrebt, in der Regionsverwaltung die Voraussetzungen zu schaffen, dass Betroffene sich öffnen und Hilfestellung erwarten können.

§ 5 Handlungsfelder

Zur Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte sowie zur Unterstützung und Begleitung von Betroffenen werden geeignete Angebote entwickelt. Hierzu zählen z.B.

- Veröffentlichungen z.B. im Intranet oder Aushänge an Informationstafeln, die auf das Thema aufmerksam machen. Wissen und Informationen zu häuslicher Gewalt für bestimmte Zielgruppen werden in Veranstaltungen aufbereitet und weitergegeben.
- Interne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden benannt, an die sich Betroffene wenden können, wenn sie nicht ihre Führungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen ansprechen wollen. Sie vermitteln bei Bedarf weiterführende Hilfen und/oder den Kontakt zu Beratungsstellen. Darüberhinaus werden die Kontaktdaten von geeigneten Beratungsstellen zur Verfügung gestellt an die sich Betroffene anonym wenden können.
- Es werden konkrete Maßnahmen zum Schutz am Arbeitsplatz entwickelt, die im Einzelfall in Absprache mit den Betroffenen sowie der Dienststelle und den Führungskräften angewendet werden können wie z.B.:
 - Änderung der Telefonnummer
 - Räumliche Veränderung
 - Ausübung des Hausrechts- Aussprechen von Hausverboten
 - Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten
 - Auskunftssperren



§ 6 Salvatorische Klausel

Soweit einzelne Regelungen der Vereinbarung aufgrund anderweitiger rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

§ 7 Kündigung

Die Vereinbarung kann mit einer Frist von vier Monaten schriftlich gekündigt werden.

§ 8 Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt am 05.12.2013 in Kraft.

Hannover, den 05.12.2013

Region Hannover
Der Regionspräsident

gez.
Hauke Jagau

Hannover, den 28.11.2013

Der Gesamtpersonalrat
der Region Hannover

gez.
Christian Gawlik