

Schutz kommunaler Beschäftigter bei dienstlichem Kontakt mit häuslicher Gewalt

Kommunale Beschäftigte – insbesondere in Sozial- und Jugendämtern, Ordnungsbehörden, Beratungsstellen, Feuerwehr und Rettungsdienst, Pflege, Kita und OGS und vielen weiteren Bereiche – kommen im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit regelmäßig mit Fällen häuslicher Gewalt in Berührung. Dabei sind sie nicht nur mit den psychischen Belastungen der Betroffenen konfrontiert, sondern zunehmend auch selbst Ziel von Drohungen, Beleidigungen und tätlichen Angriffen. Die komba gewerkschaft fordert daher einen umfassenden Schutz und eine Stärkung der Beschäftigten in diesem sensiblen Arbeitsfeld.

Null Toleranz gegenüber Gewalt

Wie die komba gewerkschaft nrw bereits seit Jahren fordert, müssen die kommunalen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber*innen klar kommunizieren und durchsetzen, dass jegliche Form von Gewalt, Bedrohung oder Anfeindung gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst nicht hingenommen wird.

Ein einheitliches Verständnis und eine Definition von Gewalt gegen Beschäftigte sind zu etablieren, die alle Formen – physisch, psychisch, verbal – umfassen.

Aber auch der Kontakt mit häuslicher Gewalt im dienstlichen Kontext kann Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten haben. Für diesen Fall fordert die komba gewerkschaft nrw von den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber*innen Maßnahmen präventiver Art aber auch Nachsorge. Die Forderungen im Einzelnen:

Verpflichtende Präventionsmaßnahmen

Wichtig ist die Einführung regelmäßiger, verpflichtender Schulungen für alle Beschäftigten, um Anzeichen häuslicher Gewalt zu erkennen, angemessen zu reagieren und sich selbst zu schützen.

Notwendige **präventive Schulungen** für kommunale Beschäftigte, um häusliche Gewalt im Dienst besser zu erkennen und zu verhindern, sollten folgende zentrale Bausteine enthalten:

- **Sensibilisierung und Grundkenntnisse**
Vermittlung von Basiswissen über Formen, Dynamiken und Ursachen häuslicher Gewalt. Beschäftigte müssen lernen, typische Anzeichen und Warnsignale zu erkennen und die besonderen Belastungen der Betroffenen zu verstehen.
- **Gesprächsführung und Umgang mit Betroffenen**
Trainings zur empathischen und parteilichen

Gesprächsführung, damit Betroffene sich öffnen können und das Gefühl bekommen, ernst genommen zu werden. Rollenspiele und Fallbesprechungen sind bewährte Methoden, um Gesprächskompetenz zu stärken und Unsicherheiten abzubauen.

- **Rechtliche Rahmenbedingungen und Meldewege**

Vermittlung aktueller rechtlicher Grundlagen, Schutzgesetze und interner Meldewege, damit Beschäftigte wissen, wie sie im Verdachtsfall korrekt und rechtssicher handeln.

- **Deeskalation und Eigenschutz**

Schulungen zu Deeskalationstechniken und Strategien zum Eigenschutz, um in potenziell gefährlichen Situationen angemessen reagieren zu können. Dazu gehören auch Notfallpläne und der Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen.

- **Multiplikatorenschulungen**

Ausbildung von Multiplikator*innen, die ihr Wissen an Kolleg*innen weitergeben und als Ansprechpersonen im Team fungieren können.

- **Supervision und kollegiale Beratung**

Regelmäßige Angebote zur Reflexion und zum Erfahrungsaustausch, um Belastungen zu verarbeiten und die Handlungssicherheit im Umgang mit häuslicher Gewalt zu stärken.

- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit**

Förderung der Vernetzung mit Polizei, Beratungsstellen und anderen relevanten Institutionen, um im Ernstfall schnell und koordiniert handeln zu können.

Diese Schulungsinhalte sollten verpflichtend und regelmäßig aktualisiert werden, um den Beschäftigten die notwendige Sicherheit und Kompetenz im Umgang mit häuslicher Gewalt zu vermitteln und präventiv zu wirken.

Hierbei ist die Schulung von Führungskräften ein zwingender Bestandteil. Diese spielen für die Implementierung von Schulungs- und Schutzmaßnahmen für Beschäftigte eine zentrale Rolle!

Effektive Schutz- und Interventionsstrukturen

Die Dienstherren und Arbeitgeber*innen sind aufgefordert, verbindliche Schutzkonzepte für die Beschäftigten vor Gewalt zu entwickeln, einschließlich Notfallplänen und klarer Meldewege bei Übergriffen.

Zudem sind sichere Arbeitsumgebungen bereitzustellen z. B. durch bauliche Maßnahmen, Notrufsysteme und Zugangsbeschränkungen in besonders gefährdeten Bereichen.

Psychosoziale Unterstützung und Nachsorge

Wichtig ist zudem der unkomplizierte und zeitnahe Zugang zu professioneller psychosozialer Beratung und Supervision für Beschäftigte, die mit häuslicher Gewalt im dienstlichen Kontext konfrontiert werden oder in ihrer dienstlichen Befassung selbst Opfer von Übergriffen sind.

Weiterhin müssen Angebote zur Nachsorge geschaffen werden, um psychische Langzeitfolgen für die Beschäftigten zu verhindern.



Rechtlicher Schutz und konsequente Strafverfolgung

Die komba gewerkschaft nrw fordert Verschärfung des strafrechtlichen Rahmens bei Angriffen auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst, insbesondere in Bereichen, die immer wieder dienstlich mit häuslicher Gewalt zu tun haben.

Wichtig ist zudem die konsequente Anzeige und Verfolgung aller Übergriffe, verbunden mit einer Kultur der Rückendeckung durch Vorgesetzte und Dienststellenleitungen.

Verlässliche Erfassung und Auswertung von Übergriffen

Zuletzt ist für die systematische Erfassung von Angriffen auf kommunale Beschäftigte und

psychischen Beeinträchtigungen durch im Dienst erlittene oder erfahrene häusliche Gewalt erforderlich, um sich durch die Auswertung ein Lagebild zu verschaffen. Diese Daten können dann genutzt werden, um gezielte Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu entwickeln.

Zur gesellschaftlichen Sensibilisierung für häusliche Gewalt werden öffentliche Kampagnen benötigt, die die Arbeit kommunaler Beschäftigter wertschätzen und für die Problematik häuslicher Gewalt sensibilisieren.

Die gesellschaftliche Debatte über Gewaltfreiheit und Respekt für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes hat die komba gewerkschaft nrw bereits vor einigen Jahren aktiv angestoßen. Diese muss weiter intensiviert werden.