

Wichtige Unterstützung



Häusliche Gewalt begegnet uns nicht nur Zuhause, sondern auch auf der Arbeit

Es gibt viele verschiedene Definitionen von häuslicher Gewalt. Aber eines ist allen gemeinsam: der Einsatz körperlicher, sexueller und/oder psychologischer Nötigung, um die Kontrolle über den Partner zu erlangen und zu behalten.

Was ist mit häuslicher Gewalt gemeint. Naheliegend ist: Gewalt, die zu Hause stattfindet. Tatsache ist jedoch, dass sich die Folgen häuslicher Gewalt auch auf das Arbeitsleben auswirken können.

Wenn Mitarbeiter Opfer häuslicher Gewalt sind, kann sich das auf deren Arbeitsplatz auswirken, z. B. aufgrund von vermehrten Krankmeldungen, reduzierter Produktivität, erhöhten medizinischen Kosten, Personalfuktuation und erhöhten Sicherheitsrisiken.

Es besteht auch die Möglichkeit von Gewalt am Arbeitsplatz. Nach Angaben des US-Arbeitsministeriums werden landesweit etwa zwei Millionen Menschen jedes Jahr Opfer nicht tödlich verlaufender Gewalt am Arbeitsplatz.

Gewalt am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen annehmen, einschließlich Raub, Gewalttaten durch Mitarbeiter oder ehemalige Mitarbeiter und häusliche Gewalt, die schließlich bis zum Arbeitsplatz vordringt.

Mitarbeiter müssen sich der Realitäten und Komplexitäten häuslicher Gewalt bewusst werden und Methoden entwickeln, um diese Probleme, wenn sie entstehen, anzugehen.

Anzeichen am Arbeitsplatz

Warnzeichen können auf verschiedene Probleme hinweisen. Anzeichen, dass ein Mitarbeiter möglicherweise Opfer häuslicher Gewalt ist, sind u. a.:

- Fortgesetzte Abwesenheit von der Arbeit, manchmal aufgrund von „Krankheit“ und immer unwahrscheinlicheren Ausflüchten.
- Auffallende Schwankungen hinsichtlich der Produktivität und der Arbeitsqualität insgesamt.
- Extreme Gefühlsausbrüche, Empfindlichkeit gegenüber Kritik, Konzentrationsmangel und unerklärliche Stimmungsschwankungen.
- Eine scheinbare Missachtung der persönlichen Sicherheit, wodurch sie zu Unfällen neigen und unvermeidbare Risiken eingehen.
- Mangelnde persönliche Hygiene und Körperpflege.
- Anzeichen von Drogen- und/oder Alkoholmissbrauch.
- Eine übermäßige Anzahl von lauten und emotionalen persönlichen Telefongesprächen.
- Lethargie, die an Depression und Verzweiflung grenzt.

Warum gehen sie nicht einfach?

Diese Frage wird häufig gestellt und die Antwort darauf ist komplex.

Wie wir bereits erwähnt haben, geht es bei häuslicher Gewalt um Kontrolle. Durch den Versuch, eine von Missbrauch geprägte Beziehung zu verlassen, wird diese Kontrolle direkt bedroht, was wiederum Gewaltreaktionen auslösen kann. Die gefährlichste Zeit für die Opfer ist, wenn sie versuchen, die Täter zu verlassen.

Andere Gründe, warum Opfer eine von Gewalt geprägte Beziehung nicht beenden, sind u.a.:

- Das Opfer sind verlegen oder schämen sich, zuzugeben dass sie misshandelt werden. Sie haben vielleicht sogar das Gefühl, es verdient zu haben.
- Wenn das Opfer in einem Haushalt aufgewachsen ist, in dem häuslicher Gewalt an der Tagesordnung war, ist es sich eventuell gar nicht bewusst, dass das Verhalten des Partners inakzeptabel ist.
- Das Opfer weiß vielleicht, dass der Partner sich missbräuchlich verhält, aber glaubt, dass es selbst dieses Verhalten ausgelöst hat.

- Ein Grund, warum das Opfer die Beziehung nicht beendet, sind möglicherweise fehlende Ressourcen, um die Situation zu ändern. Dabei kann es sich um fehlende finanzielle Mittel oder um das Fehlen eines Unterstützungsnetzwerk handeln, um ein neue Leben außerhalb der von Gewalt geprägten Beziehung aufzubauen.

Wie kann Ihr Unternehmen helfen?

Legen Sie Richtlinien und Verfahren fest, um häusliche Gewalt anzusprechen. Häusliche Gewalt ist nicht nur ein Problem für den betroffenen Mitarbeiter, sondern sie kann auch die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden.

Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes ist von größter Bedeutung. Folgende Maßnahmen können Ihnen dabei helfen:

- Beschäftigung eines Wachmanns/Sicherheitsdienstes vor Ort.
- Halten Sie einen Sicherheits-/Wachdienst in Bereitschaft, falls ein Vorfall eskaliert und Notfallschutz ratsam ist.
- Ein System aus Mitarbeiterausweisen und Zugangskarten.
- Implementierung anderer angemessener Sicherheitsmaßnahmen, z. B. Metalldetektoren.

Zusätzliche Unterstützung seitens der örtlichen Polizeibehörden in Notfallsituationen.

Wie können Sie (als Manager/Vorgesetzter) helfen?

- Nehmen Sie an Schulungen zum Thema „Häusliche Gewalt“ teil und machen Sie sich mit den einschlägigen Richtlinien Ihre Unternehmens vertraut.
- Wenn Sie mit dem Opfer sprechen, drücken Sie Ihre Besorgnis darüber aus, dass die Gewalt möglicherweise eskalieren könnte.
- Weisen Sie das Opfer auf die National Domestic Violence Hotline hin und schlagen Sie dem Opfer vor, dort anzurufen.
- Informieren Sie die zuständigen Behörden sofort über alle gewalttätigen oder potenziell gewalttätigen Zwischenfälle/Situationen.
- Nehmen Sie aktiv an Untersuchungen bei Anschuldigungen von Gewalt am Arbeitsplatz teil, sofern Sie vom Unternehmen oder externen Behörden darum gebeten werden.
- Machen Sie sich mit den Dienstleistungen vertraut, die im Rahmen des Employee Assistance Program angeboten werden.

Öffentliche und private Einrichtungen haben koordinierte Response-Netzwerke entwickelt, um Opfern von häuslicher Gewalt zu helfen. Die Unterstützung kann telefonische Beratungen, die Vermittlung von kulturell und geografisch angepassten Dienstleistungsanbietern und Unterkünften sowie Fortbildungen umfassen.



Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In einen Notfall wählen Sie 112 oder suchen Sie die nächstgelegene Notaufnahme auf. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Falls Sie spezielle Bedürfnisse im Hinblick auf Gesundheitsberatung, Behandlungen oder Medikamente haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Arzt. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtlichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Dieses Programm und seine Bestandteile können regional unterschiedlich sein und nicht für alle Unternehmensgrößen verfügbar sein. Änderungen bleiben vorbehalten. Manche Angebote können von der Deckung durch die Versicherung ausgeschlossen sein, oder die Deckung ist nur eingeschränkt.

Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit.

© 2023 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. WF8463081 223388-092022 OHC