



**HÄUSLICHE GEWALT IST EIN
THEMA, DAS DEN
ARBEITSPLATZ BETRIFFT**



Danksagung:

Wir bedanken uns bei Ludo McFerran,
Projektmanager
Safe at Home, Safe at Work (sicher zu Hause, sicher bei
der Arbeit)
Australische Clearingstelle für häusliche und familiäre
Gewalt
Webadresse: www.dvandwork.unsw.edu.au

Dieses Informationspapier mit Ratschlägen für Vertreter/innen der [Name der Gewerkschaft] soll euch dabei helfen, Mitglieder, die mit häuslicher Gewalt konfrontiert sind, zu unterstützen, wenn die häusliche Gewalt auch Folgen für den Arbeitsplatz hat.

Sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter/innen informiert sind: Wenn sich die Mitglieder der Unterstützung und Hilfe, die eine Gewerkschaft bieten kann, bewusst sind, werden sie sich auch eher anvertrauen und um Hilfe bitten.

Bleibt auf dem Laufenden: Haltet eine übersichtliche Liste mit den in eurer Gegend verfügbaren Beratungsstellen bereit und verweist Mitglieder an geeignete Organisationen, die sich mit häuslicher Gewalt befassen.

Sicherheitsvorkehrungen: Gemäß den Indikatoren ist häusliche Gewalt dabei, sehr stark zu eskalieren, wenn sie sich bereits auf Anwesenheit, Leistung und Sicherheit am Arbeitsplatz auswirkt. Durch häusliche Gewalt bedingte Tötungsdelikte können sich am Arbeitsplatz ereignen. Alle Arbeitnehmer/innen und Kunden müssen vor den Gefahren geschützt werden.

Es ist wichtig, dass das Mitglied so schnell wie möglich rechtlichen Schutz erhält.

Rechtliche Lage: hier bitte die in eurem Land geltenden gesetzlichen Regelungen zum Schutz vor häuslicher Gewalt einfügen.

Bei der Planung der Sicherheit eurer Mitglieder am Arbeitsplatz ist wie bei der Planung, die in Bezug auf andere Gesundheits- und Sicherheitsrisiken durchgeführt wird, vorzugehen und sie sollte zusammen mit dem Mitglied erfolgen.

1. **Erkennt potenzielle Gefahren**, achtet also zum Beispiel darauf, ob das Mitglied missbräuchliche Anrufe, E-Mails oder Textnachrichten erhält oder ob die Person, von der die Gewalt ausgeht, am Arbeitsplatz erscheint und Kolleg/innen oder den Arbeitgeber kontaktiert. Die gewalttätige Person arbeitet manchmal sogar im selben Unternehmen oder in derselben Abteilung.

2. **Schätzt die Wahrscheinlichkeit, dass etwas passieren könnte, ein**

3. **Beurteilt das Ausmaß der Gefahr**

4. **Beseitigt oder verringert das Ausmaß der Gefahr**



Fakten sammeln: Findet heraus, welchen Einfluss die häusliche Gewalt auf die Fähigkeit des Mitglieds, am Arbeitsplatz zu erscheinen und seine Arbeit zu verrichten hat; was er/sie und seine/ihre Kolleg/innen brauchen, um am Arbeitsplatz sicher zu sein; hat das Mitglied die Zeit, die es benötigt, um seinen persönlichen und familiären Verpflichtungen unter diesen Umständen nachzukommen?

Häusliche Gewalt kann:

- die Fähigkeit des Mitglieds, am Arbeitsplatz zu erscheinen und/oder pünktlich bei der Arbeit zu sein, beeinträchtigen
- das Mitglied dazu zwingen, freizunehmen
- die Sicherheit des Mitglieds und der Kolleg/innen am Arbeitsplatz beeinträchtigen
- sich auf die Arbeit des Mitglieds auswirken

Mitglieder können:

- missbräuchliche Telefonanrufe, Textnachrichten oder E-Mails erhalten
- dadurch beeinträchtigt werden, dass die Person, von der die Gewalt ausgeht, am Arbeitsplatz erscheint und Kolleg/innen oder den Arbeitgeber kontaktiert, bzw. dadurch, dass diese Person im selben Unternehmen oder in derselben Abteilung arbeitet
- sich unwohl fühlen, unter Schlafmangel leiden oder abgelenkt sein
- unter einer Verletzung leiden

Fragt das Mitglied, was es von euch erwartet.

Möchte das Mitglied, dass ihr:

- nur Informationen liefert
- ihm dabei hilft, seine Rechte und Ansprüche geltend zu machen
- in seinem Namen mit der Geschäftsleitung spricht

Schlagt dem Mitglied vor:

- Buch zu führen über jeglichen Akt häuslicher Gewalt und Verletzungen sowie die Auswirkungen auf das Arbeitsleben, wie etwa Anwesenheit; Leistung; Abwesenheit vom Arbeitsplatz; Sicherheit bei der Arbeit, einschließlich missbräuchlicher Anrufe, Textnachrichten oder E-Mails; das Erscheinen der gewalttätigen Person am Arbeitsplatz oder die Kontaktaufnahme dieser Person zu Kolleg/innen oder zum Arbeitgeber
- Kontakt zu einem Experten für häusliche Gewalt aufzunehmen
- einen Aktionsplan für seine Sicherheit und die seiner Kinder auszuarbeiten
- wichtige Dokumente, wie etwa Sozialversicherungsausweise, Geburtsurkunden, Zeugnisse, Impfausweise, Krankenversicherungskarten usw. in einem Bankschließfach aufzubewahren oder ein Familienmitglied des Vertrauens oder einen Freund zu bitten, Kopien aufzubewahren.

Wenn das Mitglied schwanger ist

Häusliche Gewalt während der Schwangerschaft kann erhöhte Infektionsgefahr, eine Frühgeburt, niedriges Geburtsgewicht, Verletzung oder Tod des ungeborenen Kindes, etwa durch eine Fehl- oder Totgeburt, auslösen. Zudem kann sie zu schweren Verletzungen oder sogar zum Tod der Mutter führen.

Das Mitglied könnte Schwierigkeiten damit haben, die Vorsorgeuntersuchungen wahrzunehmen, da die gewalttätige Person versuchen könnte, sie davon abzuhalten oder das Mitglied könnte vor Arztbesuchen zurückschrecken, wenn es befürchtet, Fragen bezüglich Missbrauch beantworten zu müssen.

DENKT DARAN - DAS MITGLIED MUSS DAS GEFÜHL HABEN, DIE KONTROLLE ZU BEHALTEN UND SOLLTE DIE NÄCHSTEN SCHRITTE SELBST BESCHLIEßEN

Auswirkungen häuslicher Gewalt auf Kolleg/innen

Die Umfragen in Australien haben ergeben, dass 50% der Opfer häuslicher Gewalt einem/r Kolleg/in davon erzählt haben und dass Kolleg/innen oft Bescheid wissen, auch wenn sie nicht ausdrücklich eingeweiht wurden. Außerdem decken Kollegen ihre Arbeitskolleg/innen oftmals und sind bedroht, wenn die häusliche Gewalt dem Opfer bis an den Arbeitsplatz folgt. Einige Kollegen sind zwar sehr verständnisvoll, doch andere sind das wiederum nicht, sodass die Kollegen aufgeklärt werden müssen, um sicherzustellen, dass sie ihre Unterstützung aufrechterhalten.

Es ist wichtig, dass sich sämtliche Mitteilungen und Schulungsprogramme des Unternehmens an alle Kolleg/innen richten, und dass alle geschulten Kontaktpersonen den Kollegen die entsprechende Unterstützung zukommen lassen.

Sorgt dafür, dass auch die Kollegen gegebenenfalls in den Sicherheitsplan einbezogen werden, aber denkt immer daran, dass Vertraulichkeit gewahrt werden muss.

Geschulte Kontaktperson:

Nehmt Verbindung mit der geschulten Kontaktperson der Gewerkschaft oder des Unternehmens auf, um dafür zu sorgen, dass die entsprechende Unterstützung für das Mitglied gewährleistet ist.

WAS GEWERKSCHAFTSVERTRETER TUN SOLLTEN

Mitglieder informieren: damit sie verstehen, auf welche Weise sich häusliche Gewalt auf den Arbeitsplatz auswirken kann und **sie sich sicher genug fühlen können, um offen zu sagen**, ob sie Unterstützung und Schutz von ihrem Arbeitgeber und ihrer Gewerkschaft benötigen.

Geht vorsichtig vor: Geht beim Gespräch über dieses Thema genauso vorsichtig und vertraulich vor, wie ihr das bei jedem anderen heiklen Arbeitsplatzthema machen würdet.

Versichert dem Mitglied, dass ihr seine Privatsphäre wahren werdet und behandelt die Angelegenheit vertraulich: Sprecht nur mit den Personen, die informiert werden müssen und sagt der Person eures Vertrauens Bescheid.

Versichert dem Mitglied, dass das nicht seine Schuld ist: Die einzige Person, die dafür verantwortlich ist, ist die Person, von der die Gewalt ausgeht. Denkt immer daran, dass das Opfer denken könnte, dass es selbst mit der gewalttätigen Person fertig werden muss oder dass es ihm eventuell peinlich ist, dass die Beziehung gewalttätig geworden ist.

Fragt, wie sich häusliche Gewalt auf sein Arbeitsleben auswirkt: Eure Aufgabe besteht darin herauszufinden, inwiefern sich die häusliche Gewalt auf die Fähigkeit des Mitglieds auswirkt, ohne Beeinträchtigungen zur Arbeit zu kommen, inwiefern sie sich auf seine Sicherheit und die seiner Kollegen am Arbeitsplatz auswirkt, und ob es ausreichend Zeit hat, unter den gegebenen Umständen seinen persönlichen und familiären Verpflichtungen nachzukommen.

Fordert das Mitglied auf, Tagebuch zu führen über jeglichen Akt häuslicher Gewalt und die Auswirkungen auf die Arbeit, wie etwa Anwesenheit oder missbräuchliche Anrufe, E-Mails usw. Fragt das Mitglied, was es von euch erwartet: Möchte es, dass ihr in seinem Namen in dieser Sache für es eintretet, dass ein/e Kollege/in es bei Gericht begleitet, dass es nachts zu seinem Auto begleitet wird...? Sorgt dafür, dass es die nächsten Schritte unter Kontrolle hat.

Sprecht über einen Sicherheitsplan: Fragt das Mitglied, was es braucht, um sicherzustellen, dass es selbst und seine Kollegen bei der Arbeit sicher sind. Geht die im Sicherheitsplan aufgeführten möglichen Maßnahmen durch.

WAS GEWERKSCHAFTSVERTRETER NICHT TUN SOLLTEN

Haltet nicht nach Warnsignalen oder Indikatoren Ausschau:

Denkt daran, dass viele Arbeitnehmer/innen, die mit häuslicher Gewalt konfrontiert sind, diese nicht am Arbeitsplatz erfahren und auch nicht darüber reden möchten. Zieht keine voreiligen Schlüsse und verletzt nicht das Recht des Mitglieds auf Privatsphäre.

Engagiert euch nicht persönlich: Eure Aufgabe besteht nicht darin, das Problem der häuslichen Gewalt zu lösen, sondern dem Mitglied am Arbeitsplatz zu helfen. Auf keinen Fall solltet ihr das Mitglied zu Hause aufsuchen oder euch selbst irgendeiner Gefahr aussetzen.

Macht das nicht zu einem Gesprächsthema in der Kaffeeküche. Seid nicht wertend und fragt auch nicht nach den Gründen der Gewalt: Eure Aufgabe besteht darin, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer/innen zur Arbeit gehen und ihre Arbeit gefahrlos verrichten können. Fragen zu stellen, wie etwa 'warum gehen Sie nicht' sind völlig unangemessen. Es ist Sache des Arbeitnehmers zu entscheiden, ob er bleibt oder geht. Diese Situationen sind oft kompliziert und schwierig. Gebt kein Urteil über seine Entscheidung ab. Stellt die Aussage der Person nicht infrage, auch wenn deren Partner eigentlich ganz nett wirkt.

Fragt nicht danach, was im Einzelnen zu Hause oder im Privatleben des Mitglieds geschieht. Hier geht es um den Arbeitsplatz, und was zu Hause geschieht, betrifft euch nicht. Ihr seid keine Berater für häusliche Gewalt. Verweist euer Mitglied also an Experten für häusliche Gewalt, die Unterstützung leisten können.

Sagt dem Mitglied nicht, was es tun soll: Ihr seid keine Experten für häusliche Gewalt. Nachdem ihr das Mitglied über eure Rolle und darüber, inwiefern ihr helfen könnt, unterrichtet habt, lasst es selbst die Entscheidungen zu seinen Angelegenheiten treffen.

Denkt nicht, dass ihr am besten wisst, was für seine Sicherheit gut ist. Für solche Fälle gibt es kein Patentrezept. Nehmt die Dinge nicht selbst in die Hand, z.B. indem ihr die gewalttätige Person zur Seite nehmt und ihr ins Gewissen redet.

