

Unterstützung von Betroffenen häuslicher Gewalt in **hybriden und Remote-Arbeitsmodellen (HRW)**

„Für viele Menschen, die zu Hause häusliche Gewalt erleben, ist das Büro ein sicherer Ort, der ihnen Geborgenheit und Verbundenheit bietet. Mit der zunehmenden Umsetzung von Hybrid- und Remote-Arbeitsmodellen verlieren jedoch Mitarbeiter, die häusliche Gewalt erleben, diesen sicheren Ort.“



Einleitung

Mit der zunehmenden Verbreitung hybrider und remote Arbeitsmodelle in Unternehmen steigen auch die Risiken für Personen, die häusliche Gewalt erleben. Daher ist es besonders wichtig, dass Organisationen zugängliche Unterstützungsangebote für Betroffene bereitstellen, und genau wissen, wie sie diese wirksam einsetzen können. Diese Unterstützungsmaßnahmen sollten fester Bestandteil umfassender Strategien zu Wohlbefinden, Sicherheit und Inklusion am Arbeitsplatz sein.

Häusliche Gewalt: **Geltungsbereich und Definition**

Häusliche Gewalt, auch bekannt als „häuslicher Missbrauch“ oder „Gewalt in Partnerschaften“, lässt sich definieren als ein Verhaltensmuster innerhalb einer Beziehung, das dazu dient, Macht und Kontrolle über eine*n Partner*in auszuüben oder aufrechtzuerhalten. Sie kann sich in Form physischer, sexueller, emotionaler, wirtschaftlicher oder psychischer Gewalt bzw. entsprechender Drohungen äußern.

Was sind die Risiken?



- **Fehlender sicherer Rückzugsort**

Für viele Betroffene war das Büro ein sicherer Ort, ein Ort der Struktur, des Austauschs und der Distanz zur gewaltvollen häuslichen Umgebung. Mit der Zunahme hybrider und remote Arbeitsformen entfällt dieser Zufluchtsort. Mehr Zeit zu Hause kann das Risiko für weitere Gewalt erhöhen. Studien aus der Zeit der Covid-19-Pandemie zeigen, dass Homeoffice die Häufigkeit häuslicher Übergriffe steigern kann.

- **Erhöhte Isolation**

Hybride und remote Arbeitsformen können dazu führen, dass betroffene Mitarbeitende den Kontakt zu Kolleg*innen, Freund*innen oder Unterstützungsnetzwerken verlieren.

- **Beeinträchtigte Arbeitsleistung und Karriereentwicklung**

Laut einer internationalen Umfrage aus dem Jahr 2021 mit fast 5.000 Beschäftigten in neun Ländern gaben 94 % der Betroffenen an, dass häusliche Gewalt ihre Arbeitsleistung beeinträchtigt habe. 32 % berichteten zudem von erheblichen Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung.

- **Eingeschränkter Zugang zu Hilfe**

Nur 16 % der Befragten gaben an, dass ihr Arbeitsplatz über eine konkrete Richtlinie zur Unterstützung von Betroffenen häuslicher Gewalt verfüge. In hybriden oder rein digitalen Arbeitsumgebungen wird der Zugang zu Hilfsangeboten oft noch weiter erschwert, da Kontakt und Austausch seltener und weniger persönlich stattfinden.

Hindernisse für die Offenlegung

- Angst vor Arbeitsplatzverlust, Zweifel an der eigenen Glaubwürdigkeit oder Scham hindern viele daran, sich mitzuteilen
- Besonders emotionale oder wirtschaftliche Gewalt wird oft nicht als solche erkannt
- Remote-Settings bieten weniger Gelegenheiten für informelle Gespräche, in denen sich Betroffene Kolleg*innen anvertrauen könnten.

Wie lassen sich diese Risiken mindern?

Verallgemeinerungen vermeiden

Forschung zeigt, dass Frauen häufiger Opfer schwerwiegender und wiederholter Gewalt werden. Dennoch ist es wichtig, keine Verallgemeinerungen zu treffen: Auch Männer können von Gewalt durch Partner*innen betroffen sein, ebenso wie Menschen in gleichgeschlechtlichen Beziehungen. Häusliche Gewalt kann jede Person betreffen, unabhängig von Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung.

Klare Richtlinien zur Unterstützung von Betroffenen einführen

- In einem hybriden Arbeitsumfeld sollte das Thema häusliche Gewalt integraler Bestandteil des allgemeinen Sicherheits- und Präventionskonzepts sein
- Einrichtung vertraulicher Möglichkeiten zur Offenlegung, z. B. über Codewörter, geschützte Onlineformulare oder regelmäßige Check-ins im Rahmen von Wohlbefindensgesprächen
- Informationen zu internen Richtlinien und externen Hilfsangeboten sollten regelmäßig kommuniziert und online leicht zugänglich gemacht werden
- Kontaktstellen wie psychologische Fachkräfte oder Hotlines benennen, an die Betroffene anonym weitergeleitet werden können
- Einführung einer Anti-Repressalien-Richtlinie, die Mitarbeitende schützt, wenn sie Missbrauch melden, z. B. vor Kündigung, Degradierung, Schikane oder anderen Nachteilen

Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende

- Schulung aller Mitarbeitenden zu den verschiedenen Formen häuslicher Gewalt und deren Erkennung
- Führungskräfte in traumasensibler Gesprächsführung und im Umgang mit vertraulichen Informationen schulen
- Schulung zu Interventionsmöglichkeiten für Kolleg*innen (Bystander-Training), um Warnsignale zu erkennen und angemessen zu reagieren

Flexible Arbeitsmöglichkeiten ermöglichen

- Mitarbeitenden die Arbeit im Büro ermöglichen, wenn das Zuhause kein sicherer Ort ist
- Bei Bedarf Zugang zu Co-Working-Spaces organisieren
- Bezahlte Freistellungen oder flexible Arbeitszeiten gewähren, etwa zur Erholung, für Umzüge oder zur Teilnahme an Gerichts- oder Beratungsterminen

Welche Rollen spielen Führungskräfte und Personalabteilung?

Führungskräfte



- Bewusstsein und Aufmerksamkeit für Warnsignale
- Regelmäßige vertrauliche Check-ins ermöglichen
- Flexibilität und Anpassung im Arbeitsalltag bieten
- Professionelle Hilfe vermitteln
- Vertrauen aufbauen

Personalabteilung



- Klare, betroffenenorientierte Richtlinien und Ressourcen
- Schulungen und Sensibilisierung für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Aufbau vertraulicher Unterstützungsstrukturen
- Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, z. B. durch anonyme Umfragen und Feedback



Weiterführende Literatur

- <https://www.vodafone.co.uk/newscentre/press-release/employer-support-for-domestic-violence-and-abuse-survivors-must-adapt-to-reflect-changing-hybrid-working-patterns/%C2%A0%C2%A0%C2%A0%C2%A0>
- <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/domesticabuseguide.pdf%C2%A0%C2%A0%C2%A0>
- <https://www.shrm.org/topics-tools/news/employee-relations/domestic-abuse-reports-fueled-remote-workers>