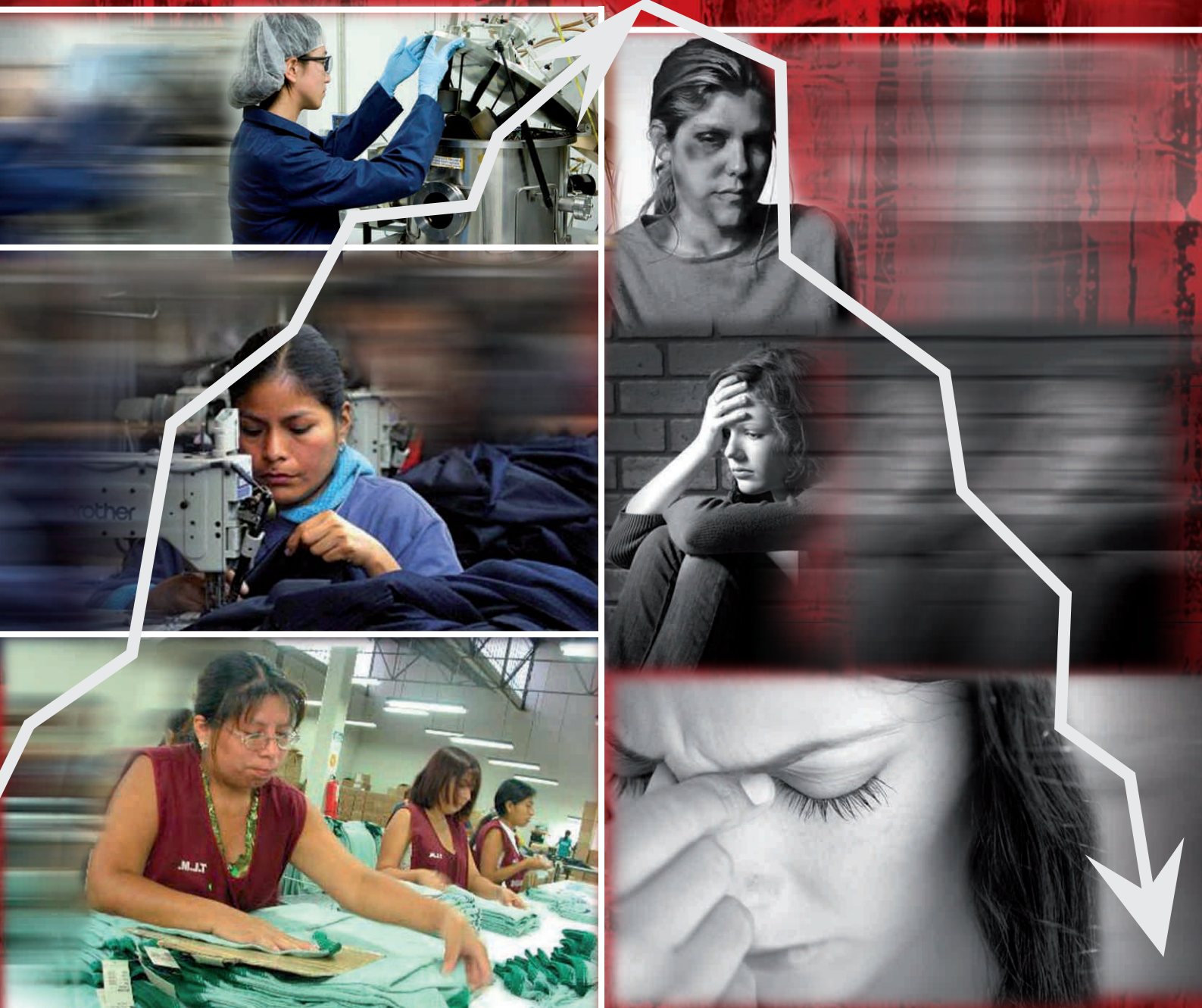


Dr. Arístides Alfredo Vara Horna

Die Gewalt gegen Frauen und die finanziellen Folgen für Unternehmen in Peru



Dr. Arístides Alfredo Vara Horna

Doktor der Pädagogik, Magister in Sozialverwaltung und -management, Fachpsychologe in der Betreuung von Dissertationen, angewandte Forschung der Sozialwissenschaften, wissenschaftliches Wissensmanagement, Herausgeber von Fach- und Verwaltungszeitschriften und Dozent für virtuelle Lehrtätigkeiten auf fortgeschrittenem Niveau. Dozent an der Universität San Martín de Porres in den Kursen für angewandte Wirtschaftsforschung. Referent in den Bereichen wissenschaftliche Forschung und Methodik auf nationaler und internationaler Ebene. Direktor des Forschungsinstituts der Fakultät für Management und Personalwissenschaft an der Universität von San Martín de Porres (<http://www.usmp-investiga.org>) und Verantwortlicher der Online-Kurse für angewandte Betriebswirtschaftslehre I und II (seit 2008).

Publikationen (Auswahl, Titel übersetzt): Vom Bachelor zum Master. Die Abenteuer von Yoel Tesista (Didaktischer Roman. Veröffentlicht, 2012.); Sieben Schritte zu einer erfolgreichen Abschlussarbeit: Von der ersten Idee bis hin zur Verteidigung (USMP, 2012); Wie ist die Rigorosität von Disserationen wissenschaftlich zu bewerten? (Herausgegeben von der Universität San Martín de Porres, 2010); Handbuch zur Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten (USMP, 2010); Wie erstellt man Monografien im Rahmen von Forschungen? (USMP, 2009); Die Bilanz der Auswirkungen sozialer Programme in Perú: Eine theoretische und methodische Annäherung. (Herausgegeben von der Universität San Martín de Porres, 2007); Handbuch für fortgeschrittene Forschung und Statistik für Sozialwissenschaftler Band I: Die Forschungslogik der Sozialwissenschaften. (Vereinigung zum Schutz von Minderheiten, 2006); Mythen und Wahrheiten über familiäre Gewalt: Hin zu einer evidenzbasierten, konzeptionell-theoretischen Abgrenzung (Vereinigung zum Schutz von Minderheiten, Lima 2006). Allgemeine Aspekte der Unterdrückung: Eine empirische Auswertung (Vereinigung zum Schutz von Minderheiten, 2006); 25 Lieder mit wissenschaftlichen Inhalten und unveröffentlichter Musik (z.B. „Plagiat“, „Heute konnte ich verteidigen“, „Schreib deine Abschlussarbeit“, „Abgelehnt“, „Abschlussarbeit oder Kurs“, „Schlaflosigkeit wegen Kohärenz“, „Wissenschaftliche Methode“, „Verrückte Ideen“, „Alle forschen“, etc.); mehr als 100 autodidaktische Lehrvideos zu Forschungsmethoden und Statistik; Internet Portal mit tausenden von autodidaktischen Ressourcen im Bereich Forschung, Methodik und Statistik, alle auf die Bereiche Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ausgerichtet.



avarah@usmp.pe
<http://www.aristidesvara.net>

Danksagung

Die vorliegende Studie entstand aus dem Anliegen von **Christine Brendel**, Leiterin des Regionalprogrammes zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen in Lateinamerika – ComVoMujer – der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die Unternehmen in die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen mit einzubeziehen. Eine effiziente Möglichkeit, dies zu erreichen, ist, bei den Firmen ein Bewusstsein für die Kosten zu schaffen, die als Folge der gegen ihre Arbeitnehmerinnen verübten Gewalt entstehen. Von diesem Punkt ausgehend ist die Studie das Ergebnis der Beteiligung vieler Behörden, Fachleute, Spezialistinnen und Spezialisten, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie der Beiträge aus der Geschäftsführung und dem Personal der an der Studie teilnehmenden Unternehmen.

Dr. Daniel Valera Loza, Dekan der Fakultät für Verwaltungswissenschaften und Personalwesen der Universität San Martín de Porres (USMP), ermöglichte die gemeinsame technische, institutionelle und finanzielle Schirmherrschaft der USMP und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Auch die Schirmherrschaft und Unterstützung durch das Sektorprogramm „Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern“ und das Regionalprogramm ComVoMujer – im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) der Bundesrepublik Deutschland – waren von grundlegender Bedeutung.

Die Studie ist das Ergebnis einer über zwölf Monate hinweg engagierten und gut organisierten Arbeit, die nicht möglich gewesen wäre ohne die immer zuverlässige verwaltungstechnische Leitung der Diplom-Verwaltungswirtin **Julissa Guerrero Sánchez**.

Lic.¹ Mónica de Las Casas Alegre, Expertin für Gender und Gewalt gegen Frauen und **Mag. Irma Adrianzén Ibárcena**, Expertin für Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz, haben wertvolle Beiträge geliefert zu Themen wie Gender, nichtdiskriminierende Sprache sowie Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. **Dr. Juan Ricardo Salazar Huapaya**, Experte für HR/Personalangelegenheiten, gebührt Dank für seine präzise Beratung hinsichtlich der Dynamik der Arbeitsbeziehungen in Peru.

Die Feldarbeit, bestehend aus Interviews mit der jeweiligen Geschäftsführung und aus Umfragen in Unternehmen aus fünf großen Städten Perus, wurde von jungen Fachleuten aus den Bereichen Verwaltung, internationale Betriebswirtschaft und Personalwesen der Universidad de San Martín de Porres (USMP) durchgeführt. Mein Dank für die sorgfältige und genaue Arbeit gilt Lic. Fabiola Albites Gutiérrez, Lic. Diego Llerena Valencia, Lic. Izia Riveros Mendoza, Lic. Yolanda Vigil Lazo, Lic. Julissa Guerrero Sánchez, Lic. Estefany Alcocer Cabra und Lic. Jazmín Ponce Gómez, die außerdem für die Tabellierung der Daten zuständig war.

Ebenfalls danken möchte ich Marcela Patricia Huaita Alegre, Marie Christine Brendel, María Jennie Dador Tozzini, Patricia Ruíz Bravo López, Ana María Alejandra Mendieta Trefogli, Silvia Roxana Vásquez Sotelo, Maruja Barrig, María del Carmen Panizzo, Ivett Meléndez López, Ramón Díaz Vásquez, Olga Bardales Mendoza, Mónica De Las Casas Alegre und Wilfredo Giraldo Mejia, allesamt Expertinnen und Experten, die mit ihrer fachlichen Evaluierung und Beratung zur Validierung der Instrumente und der Prüfung des Gesamtprojektes beigetragen haben. Ihre Beiträge waren wichtig und erhellend.

1 Anm. d. Übers.: lic. = (lat.) licentiat; damit wird eine abgeschlossene Hochschulbildung bezeichnet und wäre vergleichbar mit einer akademischen Stufe zwischen Bachelor und Master.

Weiterhin möchte ich folgenden Personen ganz besonderen Dank aussprechen für ihre wertvolle Mitarbeit und ihren wichtigen Beitrag zur Evaluierung der vorläufigen Ergebnisse dieser Studie: Christine Brendel, Jennie Dador Tozzini, Miguel Ramos Padilla, Patricia Ruiz Bravo, Gina Yañez de la Borda, Roxana Vásquez Sotelo, Vanina Farber Fuks, Mónica de las Casas Alegre, Wilfredo Giraldo Mejía und Irma Adrianzén Ibárcena.

Schließlich möchte ich den teilnehmenden Unternehmen und deren Geschäftsleitungen dafür danken, dass sie uns ihre Türen geöffnet und es uns daher ermöglicht haben, wertvolle Informationen zu dieser Studie zu sammeln. Jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin gebührt der Dank, dass sie durch das Ausfüllen der speziell für sie erstellten Fragebögen freiwillig an der Studie teilgenommen haben. Ich bin mir sicher, dass diese Ergebnisse die Grundlage bilden werden für die Entwicklung von Management-Technologien, die zu unser aller Wohlbefinden beitragen werden.

Dr. Arístides A. Vara-Horna

Zusammenfassung

In Peru existieren bisher keine Schätzungen der für Unternehmen entstehenden Kosten der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen.

Anhand eines integrativen systemischen Designs und in einer landesweiten, repräsentativen Umfrage (systemisch-integrative Methode) von 211 Unternehmen wurden Personalleiter/innen interviewt und 1.881 Arbeitnehmer und 1.309 Arbeitnehmerinnen befragt. Das Ziel war die Berechnung der Kosten, die den Unternehmen in Peru durch den Verlust der Arbeitsproduktivität als Folge der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen entstehen.

Fast ein Viertel (23,24 Prozent) allein der weiblichen Vollzeit-Erwerbstätigen im formellen Sektor in Peru waren in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich vier Mal Opfer irgendeiner Form von Gewalt von Seiten ihrer Partner oder Ex-Partner. Es ist demnach möglich, dass in Peru etwa 450.000 vollzeiterwerbstätige Frauen mindestens ein Mal im Verlauf des vergangenen Jahres zu Opfern von Gewalt geworden sind. Eine Folge der Gewalt gegen Frauen ist der Verlust von 70 Millionen Arbeitstagen pro Jahr, das entspricht einem Wertschöpfungsverlust von mindestens 6,744 Milliarden US-Dollar oder 3,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP).

Stichwörter: Absentismus, Präsentismus, Gewalt gegen Frauen, Kosten, Unternehmen, Fluktuation, Täter, Zeugen, Peru.

Abstract

Two out of ten full-time salaried working women are victims of intimate partner violence worldwide. This is causing the companies costs of 8 to 20% of total costs of violence to society. In Peru, there are no cost estimates regarding the companies' loss of productivity because of intimate partner violence against women (VAW).

Using an integrative, systemic methodology in a representative sample of 211 companies, human resources managers were interviewed, 1881 male workers and 1309 female workers were surveyed to estimate the costs of lost productivity in Peru as a consequence of intimate partner violence against women (WAV).

23.24% of female workers of the sample have suffered some form of intimate partner violence an average of 4 times a year over the past twelve months. Under these considerations 450,586 female workers have suffered VAW at least once during the past year. In Peru, because of VAW, women are absent from work almost 70 million days per year, causing a loss of at least 6.744 billion Dollars for the companies or 3.7% of Gross National Product (GDP).

Key words: Absenteeism, presenteeism, intimate partner violence against women, costs, companies, witnesses, Peru.

Inhalt

Danksagung	4
Zusammenfassung	6
Abstract	7
Inhalt	8
Tabellenverzeichnis	11
Abbildungsverzeichnis	14
Einleitung	16
Problemstellung	16
Ziele.....	18
Methode	19
Erwartete Wirkung.....	21
Die Kosten der Gewalt gegen Frauen: Aktueller Stand	22
1.1. Gewalt gegen Frauen und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen.....	23
1.2. Gewalt gegen Frauen und ihre Folgen für die Unternehmen	27
1.2.1. Warum sollten sich die Unternehmen für das Thema Gewalt gegen Frauen interessieren?	28
1.2.2. Wie beeinträchtigt Gewalt gegen Frauen das Arbeitsumfeld?	30
1.2.3. Wieviel kostet die Gewalt gegen Frauen die Unternehmen?.....	35
1.3. Unternehmerische Initiativen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen	36
1.3.1. Maßnahmen der Unternehmen	37
1.3.2. Politische Maßnahmen	43
Quantifizierung der Kosten der Gewalt gegen Frauen. Ein Modellvorschlag	46
2.1. Wie berechnete man bisher die Kosten der Gewalt gegen Frauen?	47
2.1.1. Buchhalterische Methode.....	48
2.1.2. Ökonometrische Methode: Propensity Score Matching.....	50
2.1.3. DALY (Disability adjusted life years)	51
2.2. Berechnungsvorschlag	54
2.2.1. Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen: begriffliche Eingrenzung	58
2.2.2. Kosten für die Unternehmen: begriffliche Eingrenzung	62
Methodologie	68
3.1. Forschungsdesign.....	69
3.2. Stichprobe.....	71
3.2.1. Primärdaten	71

3.2.2. Sekundärdaten	75
3.3. Instrumente	77
3.3.1. Interviewleitfaden: Geschäftsführung	79
3.3.2. Fragebögen: Arbeitnehmer(innen)	82
3.3.3. Sekundärdaten: ENDES	90
3.4. Verfahren.....	93
3.4.1. Feldarbeit	94
3.4.2. Datenauswertung.....	96
Gewalt gegen Frauen in Peru und deren Kosten für Unternehmen: Ergebnisse.....	98
4.1. Intensität der Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen in Peru.....	99
4.1.1. Gewalt gegen Frauen laut der ENDES-Studie 2011.....	99
4.1.2. Gewalt gegen Frauen aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern..	103
4.2. Gewalt gegen Frauen in Unternehmen: Berichte der Geschäftsführung.....	105
4.2.1. Prävalenz und Inzidenz der Gewalt gegen Frauen in Unternehmen	105
4.2.2. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Unternehmen: Geschäftsfüh-	107
rung.....	
4.3. Gewalt gegen Frauen innerhalb des Unternehmens	110
4.4. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsproduktivität	113
4.4.1. Durch Zuspätkommen, Absentismus und Präsentismus verlorene Arbeitstage:	
Opfer und Täter.....	117
4.4.2. Durch Zuspätkommen, Absentismus und Präsentismus verlorene Arbeitstage:	
Zeugen.....	119
4.4.3. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Personalfluktuatation	120
4.4.4. Langfristige Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsleistung.....	122
4.5. Die durch Gewalt gegen Frauen verursachten Kosten für die Unternehmen: eine	
Schätzung	123
4.5.1. Methode zur Umrechnung unproduktiver Arbeitstage in den entsprechenden	
Wertschöpfungsverlust	123
4.5.2. Methode der Lohnkonvertierung.....	125
4.5.3. Schätzung der verlorenen Arbeitstage mithilfe kumulativer Funktionen – sinn-	
voll oder nicht?	127
4.6. Wie gehen peruanische Unternehmen mit dem Thema Gewalt gegen Frauen um?	
.....	129
Diskussion, Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	131
5.1. Zuverlässigkeit der Ergebnisse.....	132
5.2. Diskussion der Ergebnisse	134
Ausmaß der Gewalt.....	134
Die Spitze des Eisbergs.....	137
Erfassung	137

Durch Ex-Partner verursachte Gewalt	138
Auswirkungen auf die Arbeitsleistung	139
Kosten für die Unternehmen.....	141
5.3. Schlussfolgerungen.....	142
5.4. Empfehlungen.....	144
Empfehlungen für die Unternehmen.....	144
Empfehlungen für die Wissenschaft.....	145
Empfehlungen für die Regierung	146
Empfehlungen für Universitäten und die Zivilgesellschaft.....	146
Referenzen	147
Anhänge	160
Anhang 1. Interviewmodell (Geschäftsführung).....	161
Anhang 2. Fragebogenmodell (Frauen).....	165
Anhang 3. Fragebogenmodell (Männer)	170
Anhang 4. Liste der mit der Analyse des Studieninhalts und der Validierung der Instru- mente befassten Spezialisten.....	176

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Potenzielle Kosten der Gewalt auf verschiedenen ökologischen Stufen.....	24
Tabelle 2. Probleme durch Absentismus auf verschiedenen Ebenen der Organisation.....	32
Tabelle 3. Wichtigste Maßnahmen der Unternehmen gegen Gewalt gegen Frauen.....	40
Tabelle 4. Regierungsmaßnahmen gegen Gewalt an Frauen in Paarbeziehungen.....	45
Tabelle 5. Vergleich der Vor- und Nachteile von Methoden zur Schätzung der Kosten und Folgen der Gewalt gegen Frauen.....	52
Tabelle 6. Methode zur Schätzung der jährlichen Kosten, die für Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen entstehen. Mit Kontrollgruppe	54
Tabelle 7. Konzeptueller Vergleich zwischen den wichtigsten bei der Untersuchung von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verwendeten Begriffen.....	60
Tabelle 8. Genestete Stichprobe von Unternehmen und Mitarbeitern in Interviews und Fragebögen	71
Tabelle 9. In der Stichprobe enthaltene Unternehmenssektoren	73
Tabelle 10. Demografische und berufliche Eigenschaften der Arbeitnehmer/innen und ihrer Partner/innen	74
Tabelle 11. Auswahlstichprobe berufstätiger Frauen nach <i>Departamento</i> (ENDES, 2011)	75
Tabelle 12. Demografische und berufliche Eigenschaften der befragten Arbeitnehmer/innen und ihrer Partner, ENDES (n=5366).....	76
Tabelle 13. Verteilung der Variablen nach Informationsquelle und Instrument.....	77
Tabelle 14. Validität des Variablenkonstrukts der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, Absentismus, Zuspätkommen und Personalfuktuation anhand der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation nach Kaiser (Geschäftsführung).....	81
Tabelle 15. Reliabilität der Skalen bei der Befragung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern – interne Konsistenzanalyse	87
Tabelle 16. Konstruktvalidität der Items der Skalen für Gewalt und Arbeitsproduktivität anhand der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation nach Kaiser (Frauen)	88
Tabelle 17. Skalen und Gleichung gemäß dem Modul Gewalt gegen abhängig erwerbstätige Frauen in Paarbeziehungen.....	91
Tabelle 18. Reliabilität der Skalen – Interne Konsistenzanalyse – Endes 2011.....	92
Tabelle 19. Konstruktvalidität der Items der Gewaltskalen anhand der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation nach Kaiser.	92
Tabelle 20. Korrelationen zwischen den den Skalen für Gewalt gegen Frauen aus ENDES.	93

Tabelle 21. Landesweite Werte, die in die Schätzung der Kosten für die Unternehmen eingehen.....	97
Tabelle 22. Jahresprävalenz der Gewalt gegen erwerbstätige Frauen, nach Departamento, 2011, prozentuale Anteile.....	100
Tabelle 23. Jahresprävalenz der Gewalt gegen erwerbstätige Frauen in Peru gemäß ENDES 2011, Selbstauskunft der Frauen und Selbstauskunft der Männer.....	105
Tabelle 24. Unterschiede in Bezug auf Pünktlichkeit, Absentismus und Personalfluktuaton gemäß dem Kenntnisstand der Unternehmen über Fälle von Gewalt gegen ihre Mitarbeiterinnen.....	107
Tabelle 25. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Personalfluktuaton.....	109
Tabelle 26. Jährliche Kosten basierend auf Löhnen (Opfer) nach Intensität der Gewalt gegen Frauen im letzten Jahr.....	116
Tabelle 27. Jährliche Kosten basierend auf Löhnen (Täter) nach Intensität der Gewalt gegen Frauen im letzten Jahr.....	116
Tabelle 28. Tage, die die Arbeitnehmerin durch Absentismus und Präsentismus aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verliert (Durchschnittswert pro Frau und Jahr)	118
Tabelle 29: Tage, die der Täter durch Absentismus und Präsentismus aufgrund von Übergriffen auf seine Partnerin verliert (Durchschnittswert pro Täter und Jahr).....	118
Tabelle 30. Durch Präsentismus verlorene Tage bei Arbeitnehmerinnen, die Zeuginnen von gegen Arbeitskolleginnen verübte Gewalt wurden (Durchschnittswerte pro Frau und Jahr)	119
Tabelle 31. Durch Präsentismus verlorene Tage bei Arbeitnehmern, die Zeugen von gegen Arbeitskolleginnen verübte Gewalt wurden (Durchschnittswerte pro Mann und Jahr)	120
Tabelle 32. Jährliche Kosten (in US-Dollar) der Neueinstellung von Mitarbeitern aufgrund von Gewalt gegen Frauen, nach Vergleich der Informationen von Männern und Frauen..	121
Tabelle 33. Verlust an Arbeitstagen, Arbeitskraft und Arbeitsproduktivität durch Personalfluktuaton und Arbeitslosigkeit aufgrund von Gewalt gegen Frauen, nach Vergleich der Informationen von Männern und Frauen.....	122
Tabelle 34. Durchschnittlich verlorene Tage (pro Jahr) aufgrund von Absentismus und Präsentismus (Kombination) je nach Auftreten von Gewalt gegen Frauen.....	122
Tabelle 35. Summe der jährlichen Verluste an Arbeitstagen, Arbeitsproduktivität (Anzahl der Personen) und Wertschöpfung (entstandene Kosten) in den Unternehmen.....	123
Tabelle 36. Kosten für die Unternehmen durch Minderung der Arbeitsproduktivität aufgrund von Gewalt gegen Frauen (jährliche Kosten in Millionen US-Dollar)	124
Tabelle 37. Lohnbasierte Kosten aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen (US-Dollar, ohne Berücksichtigung der Kosten der Personalfluktuaton und ohne Produktivitätsfaktor).....	126

Tabelle 38. Kosten für die Unternehmen aufgrund von Gewalt gegen Frauen, basierend auf Lohnkonvertierung und unter Berücksichtigung des Produktivitätsfaktors (Kosten der Fluktuation nicht berücksichtigt).....	126
Tabelle 39. Durch Präsentismus und Absentismus aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verlorene Arbeitstage (Durchschnittswerte pro Person und Jahr).....	127
Tabelle 40. Durch Präsentismus und Absentismus verlorene Tage aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen (Durchschnittswerte pro Person und Jahr) in multiplen Regressionsgleichungen und unter Berücksichtigung der Zeugen als Kovarianten.....	128
Tabelle 41. Vergleich der Kosten verschiedener Sozialprogramme mit den Kosten, die den Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen entstehen.....	141

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Frauen im peruanischen Arbeitsmarkt 2011, nach Art des Arbeitsverhältnisses.....	27
Abbildung 2. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen im Unternehmen.....	31
Abbildung 3. Beziehung der Variablen zwischen Gewalt gegen Frauen und Arbeitsproduktivität	55
Abbildung 4. Verwendetes Forschungsdesign in drei Etappen.....	69
Abbildung 5. Diagramm der Variablen, die zur Schätzung der Kosten, die den Unternehmen durch Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen entstehen, berücksichtigt wurden.....	78
Abbildung 6. Faktorstruktur der sechs Skalen für Frauen und Männer.....	89
Abbildung 7. Ausfüllen der Fragebögen durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.....	95
Abbildung 8. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Gewaltopfer insgesamt nach Departamento (Jahresprävalenz)	101
Abbildung 9. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Opfer psychischer Gewalt von Seiten Ihrer Partner, nach Departamento (Jahresprävalenz)	101
Abbildung 10. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Opfer körperlicher Gewalt von Seiten ihrer Partner, nach Departamento (Jahresprävalenz).....	102
Abbildung 11. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Opfer sexueller Gewalt von Seiten ihrer Partner, nach Departamento (Jahresprävalenz).....	102
Abbildung 12. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen von Seiten ihrer Partner oder Ex-Partner, gemäß Selbstauskunft der Frauen.....	103
Abbildung 13. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen von Seiten ihrer Partner oder Ex-Partner, gemäß Selbstauskunft der Männer.....	104
Abbildung 14. Kenntnis über Misshandlungen von Arbeitnehmerinnen durch ihre jeweiligen Partner, nach Informationsquelle.....	106
Abbildung 15. Inwieweit hatten diese Fälle von Gewalt gegen Frauen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit/Produktivität des Unternehmens?	109
Abbildung 16. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen und ihre Auswirkungen auf die Leistung der Arbeitnehmer gemäß Berichten von weiblichen und männlichen Zeugen	110
Abbildung 17. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen und ihre Auswirkungen auf die Leistung der Arbeitnehmer, laut Berichten weiblicher und männlicher Zeugen	111
Abbildung 18. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen bei der Arbeit in den Anlagen des Unternehmens, gemäß Selbstauskünften von Frauen und Männern.....	112

Abbildung 19. Berufliche Folgen der Gewalt für die Frauen in den letzten 12 Monaten, gemäß den Selbstauskünften von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.	113
Abbildung 20. Anteil der Frauen, die sich in den letzten vier Wochen in ihrer Leistung beeinträchtigt sahen oder bei der Arbeit gefehlt haben, unterschieden nach Frauen, die in den letzten 12 Monaten von ihren Partnern misshandelt oder nicht misshandelt wurden.....	114
Abbildung 21. Anteil der Männer, die sich in den letzten vier Wochen in ihrer Leistung beeinträchtigt sahen oder bei der Arbeit gefehlt haben, unterschieden nach Männern, die in den letzten 12 Monaten gegenüber ihren Partnerinnen gewalttätig oder nicht gewalttätig waren.	115
Abbildung 22. Durch Absentismus und Präsentismus verlorene Tage (akkumuliert) nach Intensität der Gewalt.....	117
Abbildung 23. Verteilung der Kosten für Unternehmen aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Peru, nach Kostenkategorien.....	125
Abbildung 24. Unterschiede zwischen vier verschiedenen Schätzungen der durch Präsentismus und Absentismus als Folge der Gewalt gegen Frauen verlorenen Tage. Nicht berücksichtigt wurden durch Personalfuktuation verlorene Tage.	128
Abbildung 25. Verhalten der Unternehmen im Zusammenhang mit Fällen von Gewalt gegen ihre Mitarbeiterinnen	129
Abbildung 26. Verhalten der Unternehmen im Zusammenhang mit Gewalt gegen ihre Mitarbeiterinnen, laut Selbstauskünften von Männern (n=1423) und Frauen (n=1309).....	130
Abbildung 27. Gewalt gegen abhängig erwerbstätige Frauen in Paarbeziehungen, Basis der Berechnungen sind 5.366 erwerbstätige Frauen über 18 Jahren. Quelle: ENDES – 2011. Analyse: Arístides Vara.....	134
Abbildung 28. Verteilung der wirtschaftlich aktiven, angemessen vergüteten Bevölkerung in Peru (abhängig erwerbstätig), nach Geschlecht und Jahresprävalenz der Gewalt gegen Frauen	135
Abbildung 29. Jahresprävalenz der Gewalt gegen Frauen im Angestelltenverhältnis und in selbständiger Erwerbstätigkeit nach Departamentos.....	136
Abbildung 30. Gründe für Arbeitsplatzwechsel in Unternehmen im Großraum Lima (Dezember 2011)	140

Einleitung

Die Gewalt gegen Frauen ist ein schwerwiegendes Problem für die öffentliche Gesundheit und ein bedeutendes Hindernis für die Entwicklung vieler Länder, insbesondere in Entwicklungsländern (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). Gewalt gegen Frauen bringt nicht nur eine hohe und vermeidbare Krankheits- und Todesfallhäufigkeit mit sich, auch erhebliche Haushaltsmittel müssen für einen angemessenen Umgang mit ihren Folgen aufgewendet werden, und sie betrifft nicht nur die Opfer, sondern die gesamte Gesellschaft – schon allein wenn man sich die beträchtlichen Verluste durch Opportunitätskosten (Concha, 2002) ansieht.

Einer der ersten Schritte zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen ist die Aufschlüsselung der von ihr verursachten Kosten (Van Barneveld & Jowett, 2005). Studien über die Kosten der Gewalt sind notwendig, um zu zeigen, welchen hohen Preis die Gesellschaft bezahlt – in Form von Kosten, die zu den erheblichen nichtmonetären Belastungen der Frauen hinzukommen. Die vorliegenden Studien zeigen, wie wichtig es also ist, eine Sozialpolitik zu fördern, die die Gewalt gegen Frauen verringert, da der Staat den größten Anteil der aus der Gewalt entstehenden Kosten trägt. Die Studien dienen auch dazu, zwischen effektiven und ineffektiven Maßnahmen zu unterscheiden und so dabei zu helfen, den Nutzen von Präventionsstrategien oder Interventionsprogrammen zu bestimmen (Morrison & Orlando, 2004; Patel & Taylor, 2011; CDC, 2003; Day, McKenna, & Bowlus, 2005).

Internationale Studien haben bereits gezeigt, dass Gewalt gegen Frauen sehr kostspielig ist, sowohl für das Opfer als auch für die Gesellschaft (z.B. Henderson, 2000; CDC, 2003; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010; National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009). Weltweit werden diese Kosten auf 1 bis 25 Milliarden Dollar pro Land geschätzt, was einem Anteil von 1 bis 3,5% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) eines jeden Landes entspricht (Hoel, Sparks & Cooper, 2001). Unternehmen hielten sich bisher in vielen Ländern aus dieser Angelegenheit heraus, da sie diese als privat oder außerhalb ihres Einflussbereichs liegend betrachteten.

Dennoch kommt die Gewalt gegen Frauen auch Unternehmen teuer zu stehen: Wenn ihre Arbeitnehmerinnen Opfer von Gewalt von Seiten ihrer Lebenspartner werden, führt dies zu mehr Fehlzeiten, Verspätungen, Personalfuktuation und geringerer Leistung und infolgedessen zu Produktivitätseinbußen. Dies ist die Realität, mit der viele peruanische Unternehmen täglich konfrontiert werden. Genaue Angaben zu den Kosten, die den Firmen durch die Gewalt entstehen, gab es bisher jedoch nicht.

Problemstellung

Es ist sehr wahrscheinlich, dass es innerhalb eines jeden größeren Unternehmens Arbeitnehmerinnen gibt, die Opfer von Gewalt von Seiten ihrer Lebenspartner sind. US-Amerikanische Studien etwa zeigen, dass ca. ein Fünftel aller Vollzeit-Arbeitnehmerinnen Opfer von Gewalt von Seiten ihrer Partner sind (Bureau of Labor Statistics, 2006; Philbrick et al, 2003). Unlängst trat deshalb ein deutliches Interesse bei den Unternehmen am Thema Gewalt gegen Frauen zutage (Cruz & Klinger, 2011; Soroptimist International of

the Americas, 2011). Die Gewalt gegen Frauen ist nicht nur ein gesundheitliches Problem am Arbeitsplatz, sondern auch ein wichtiger Kostenpunkt, der mit einem Verlust an Produktivität und Ressourcen, mit Absentismus und Personalfuktuation einhergeht (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007, 2009).

Für die Unternehmen betragen die Kosten der Gewalt gegen Frauen etwa 8 bis 20 Prozent des gesamten durch Gewalt verursachten volkswirtschaftlichen Schadens. In den Vereinigten Staaten erreichen die Kosten der Produktivitätsverluste einen Anteil von 14,8 Prozent der Gesamtkosten der Gewalt (CDC, 2003). In Dänemark liegen sie bei ungefähr 20 Prozent, einschließlich Einkommens- und Produktivitätsverluste durch Fehlzeiten wegen gesundheitlicher Probleme (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). In Australien liegen sie bei acht Prozent der Verwaltungskosten der Personalfuktuation. Von diesen Kosten der Gewalt wurden 39 Prozent von den Unternehmen übernommen, 28 Prozent von der Gesellschaft, 18 Prozent von den Opfern und 15 Prozent von den Tätern (National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009).

Gewalt gegen Frauen kann also nicht als privates Problem betrachtet werden, das nichts mit den Interessen der Unternehmen zu tun hat (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Versola-Russo & Russo, 2009), da es direkte Auswirkungen auf Arbeitsproduktivität, Sicherheit am Arbeitsplatz und das interne wie externe Image der Organisation hat (Henderson, 2000; Hoel, Sparks & Cooper, 2001). In Australien errechnete Henderson (2000) die direkten Kosten für die Unternehmen, die aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen entstehen (Kosten von Absentismus, Fluktuation, Produktivitätsverlust, Vertrauenswürdigkeit zur Schaffung eines sicheren Umfelds). Die Schätzungen der Studie besagen, dass allein Absentismus und Personalfuktuation die Unternehmen jährlich 34 Millionen US-Dollar kosten und dass der Produktivitätsverlust zwischen 425,5 und 605,4 Millionen US-Dollar liegt.

Die Produktivität wird beeinträchtigt durch Zuspätkommen, Absentismus, Leistungseinbußen und Personalfuktuation (Franzway, 2008; Patel & Taylor, 2011; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Henderson, 2000; Yodanis, Godenzi & Stanko, 2000). Zwischen 60 und 70 Prozent der misshandelten Frauen haben Schwierigkeiten, den gewöhnlichen Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz zu genügen, werden bestraft oder abgemahnt (Brown, 2008; Soroptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al, 2005; Potter & Banyard, 2011); 21 bis 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen verlieren sogar ihren Arbeitsplatz aus Gründen, die mit der Gewalt im Zusammenhang stehen (Rothman et al, 2007). Tatsächlich belegen Studien, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau wegen der gegen sie verübten Gewalt entlassen wird, doppelt so hoch ist wie bei anderen Arbeitnehmer/innen (Lisboa et al, 2008), außerdem erleben die Opfer dreimal häufiger negative Folgen in der Familie, 54% erleben häufiger negative berufliche Folgen (Lisboa, Barros y Cerejo, 2008; Franzway, 2008; Tolman, 2011; Adams, 2009).

Die Produktivität von Arbeitnehmerinnen, die Opfer von Gewalt von Seiten ihrer Partner werden, ist signifikant niedriger, ihr Einkommen sinkt durch Abzüge, Lohnverluste und Opportunitätskosten (BID, 1997; Morrison & Orlando, 1999; Ribero & Sánchez, 2005; Díaz & Miranda, 2010; Laing, 2001; Laing & Bobic, 2002; Swanberg et al, 2005; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Die Frauen haben weniger Möglichkeiten, in ihre Fortbildung zu investieren, und fehlen häufiger bei der Arbeit. Einer von fünf Arbeitstagen, die Frauen aus gesundheitlichen Gründen verlieren (20 Prozent), geht auf Folgen der Gewalt gegen Frauen zurück (Tennessee Economic Council on Women, 2006). In den Vereinigten Staaten gehen jährlich rund 8 Millionen Arbeitstage als Folge der Gewalt gegen Frauen verloren (CDC, 2003). Weibliche Opfer körperlicher Gewalt verzeichnen eine um den Faktor 7,2 geringere Arbeitsproduktivität sowie durchschnittlich 33,9 versäumte Arbeitstage (Arias & Corso, 2005; Karpeles, 2004).

Auch wenn der Absentismus eine der wichtigsten Variablen der Arbeitsbilanz ist, ist der Präsentismus – also die Anwesenheit bei der Arbeit, ohne dass dabei die volle Produktivität erbracht wird (Patel & Taylor, 2011) – zu einem Thema von zunehmenden Interesse für die Unternehmen geworden (Johns, 2009). Dies wird von Studien bestätigt, die besagen, dass der Präsentismus sogar höhere Kosten verursacht als der Absentismus und so die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ernsthaft beeinträchtigen kann (Collins et al, 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D'Abate & Eddy, 2007). Der/die Arbeitnehmer/in ist zwar physisch anwesend, aber abwesend in Bezug auf seine/ihre Leistung (Del Libano, 2011), beschäftigt mit durch die Gewalt hervorgerufenen Sorgen und emotionalen Problemen.

Auch wenn viele Studien auf die bedeutenden Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf den Präsentismus hingewiesen haben, gibt es nur wenige, die auch die damit verbundenen Kosten schätzen.

In Peru sind 45 Prozent der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung weiblich, und die jährliche Wachstumsrate dieser Gruppe ist weit höher als die der männlichen wirtschaftlich aktiven Bevölkerung (ENAHO, 2011). Angesichts der Tatsache, dass über sieben Millionen Peruanerinnen im Arbeitsmarkt aktiv sind und jede vierte Frau schon einmal Opfer von Gewalt von Seiten ihrer Partner gewesen ist (ENDES, 2012), ist es sehr wahrscheinlich, dass es in jedem größeren Unternehmen Arbeitnehmerinnen gibt, die Gewaltopfer sind, mit den entsprechenden Leistungsminderungen und Produktivitätsverlusten. Es gibt jedoch weder genaue Zahlen über Gewalt gegen erwerbstätige Frauen noch über die diesbezüglichen Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität und die erheblichen Wertschöpfungsverluste.

Ziele

Die vorliegende Forschungsarbeit liefert eine Schätzung der Kosten, die den Unternehmen in Peru durch Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen entstehen. Die Studie verwendet sowohl Sekundärdaten (durch eine erneute Auswertung der Daten der Encuesta Demográfica de Salud Familiar – ENDES 2011, Demografische Erhebung zur Familiengesundheit) als auch Primärdaten durch eine strukturierte Umfrage unter repräsentativen Unternehmen in fünf wichtigen peruanischen Städten: Lima, Chiclayo, Iquitos, Cuzco und Juliaca.

Die Ziele der Studie sind im Einzelnen:

1. Bestimmung der Prävalenz und Inzidenz der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen unter erwerbstätigen Frauen in Peru;
2. Bestimmung der Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf Zuspätkommen, Absentismus und Präsentismus unter erwerbstätigen Frauen in Peru;
3. Bestimmung der Kosten, die den peruanischen Unternehmen als Folge der Gewalt gegen Frauen und der daraus resultierenden Minderung der Arbeitsproduktivität der erwerbstätigen Frauen entstehen.

Die Studie ist darauf ausgelegt, die Kosten für die Unternehmen mit Blick auf die Opfer der Gewalt zu messen. Der ganzheitliche, systemische Ansatz erfordert jedoch auch die Berücksichtigung der von den Tätern verursachten Kosten – auch sie sind Erwerbstätige

– sowie die Kosten des Miterlebens der Gewalt am Arbeitsplatz in einer Zeugenrolle. Diese Werte wurden in früheren Studien nicht berücksichtigt, es gibt aber zahlreiche Gründe, diesen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen. In Kapitel 2.2 wird ein theoretisch-methodisches Modell vorgestellt, das diese Entscheidung rechtfertigt und dessen Ergebnisse den Ansatz validieren.

Methode

Die Mehrzahl der Studien, in denen die Kosten der Gewalt gegen Frauen geschätzt werden, basieren auf Haushaltsbefragungen. Die verfügbaren Daten berücksichtigen jedoch nicht alle zur Schätzung der Kosten und Auswirkungen auf die Unternehmen notwendigen Variablen. In diesem Sinne und mit Blick auf eine breitere Deckung wurden außer nationalen Zensus-Daten (ENDES 2011) Unternehmensstichproben verwendet, die die wichtigsten Daten im Zusammenhang mit Produktivität und Personal berücksichtigt. Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt, der die Gewalt aus Sicht der Opfer als auch aus Sicht der Täter registriert, und zwar im Kontext des Unternehmens. Dadurch konnten die Auswirkungen auf Arbeitsleistung und Produktivität des Unternehmens bestimmt werden.

Viele Studien betonen die Schwierigkeit, indirekte und immaterielle Kosten der Gewalt gegen Frauen zu quantifizieren (Laing & Bobic, 2002) und unterstreichen auch andere, methodische Probleme wie die Validität der Daten und die Größe und damit Repräsentativität der Stichprobe (Swanberg et al, 2005; Day, McKenna, & Bowlus, 2005; Klotz & Buckley, 2010). All diese Schwierigkeiten wurden in der vorliegenden Arbeit berücksichtigt. Tatsächlich werden die ungefähren jährlichen Kosten der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen durch eine Kombination aus buchhalterischen Methoden und einem systemischen Kostenschätzungsansatz bestimmt. Es werden dabei einerseits die Kosten für das Unternehmen mit eingerechnet, die durch die Auswirkungen der verlorenen Arbeitsstunden auf Produktivität und Personalfluktuations entstehen, andererseits die direkten Kosten für Prävention und Betreuung der Opfer. Darüber hinaus werden auch die Kosten, die durch den Präsentismus (des Opfers, des Täters und der Zeugen/innen der Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz) verursacht werden, berücksichtigt.

Ein Großteil der Literatur kritisiert eine zu kleine Stichprobengröße (Swanberg et al, 2005) sowie die fehlende geografische Repräsentativität der Erhebungen über Gewalt gegen Frauen (Day, McKenna, & Bowlus, 2005; Klotz & Buckley, 2010). In der vorliegenden Forschungsarbeit wurden deshalb unabhängige Stichproben in fünf Städten mit starker unternehmerischer Entwicklung und repräsentativer geografischer Lage in jeder der drei Regionen des Landes erhoben (Küste, Hochland und Regenwald; Norden, Süden und Zentrum). Sie weisen außerdem ein unterschiedliches Gewaltniveau im Verhältnis zum Landesdurchschnitt auf (hoch, mittel und niedrig). Cuzco und Juliaca weisen ein vergleichsweise hohes Niveau an körperlicher Gewalt auf, während das Niveau in Loreto und Lima nahe am Landesdurchschnitt liegt und in Chiclayo ein geringes Niveau an körperlicher Gewalt zu beobachten ist (ENDES, 2012). Der/die Arbeitnehmer/in fungierte in der Studie als Analyseeinheit, die Unternehmen wurden stichprobenartig ausgewählt. Für deren Auswahl wurden Daten verwendet, die vom Nationalen Institut für Statistik und Informatik für den 4. Nationalen Wirtschaftszensus 2008 entwickelt wurden. Diese Daten zeigen die Verteilung der Unternehmen nach Sektor und Standort auf. Die Ergebnisse wurden sodann mit den landesweiten Statistiken der Demografischen Erhebung zu Familiengesundheit (ENDES – 2011) abgeglichen.

Es gibt zwar bereits Umfragestudien über Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz (z.B. Logan et al, 2007; Swanger & Logan, 2005), sie beschränken sich aber lediglich auf die Auswertung der direkten Informationen der Arbeitnehmerin, ohne dass eine Abgleichung mit den Aussagen der Geschäftsführung und der Täter stattfindet, was jedoch, im Sinne einer ganzheitlichen Sichtweise, wichtig wäre. Aus diesem Grund beinhaltet diese Arbeit auch die Perspektive der Personalleitung in jedem der Unternehmen, bei denen die befragten Arbeitnehmerinnen angestellt sind. Denn auf die Wahrnehmung der Geschäftsführung, was die Gewalt bzw. die Anzahl an diesbezüglich erhobenen Beschwerden und beobachteten Vorfällen angeht, kann selbstredend nicht verzichtet werden, wenn die Auswirkungen auf die Arbeit und Handlungs- und Präventionsmöglichkeiten bestimmt und objektive Indikatoren im Zusammenhang mit der Gewalt gewonnen werden sollen (Absentismus, Verspätung, Personalfluktuations usw.). Gleichermassen sind Informationen von männlichen Arbeitnehmern wichtig, um die Sichtweise der Täter mit der der Opfer zu vergleichen und um die Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Produktivität der Täter abzuschätzen, denn es kann angenommen werden, dass auch deren Verhalten einen negativen Effekt auf das Unternehmen hat (Schmidt & Barnett, 2012).

Die Studie gliedert sich in fünf Kapitel:

- In Kapitel 1 **“Die Kosten der Gewalt gegen Frauen: Aktueller Stand”** wird ein erster Überblick der Kosten der Gewalt gegen Frauen gegeben und aufgezeigt, wie die Gewalt die Arbeitsproduktivität (durch Absentismus und Präsentismus) und die Personalfluktuations beeinträchtigt. Es wird auch belegt, dass es notwendig für die Unternehmen ist, sich des Themas Gewalt gegen Frauen anzunehmen, da deren Prävention und Bekämpfung eine der Vorbedingungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen ist. Weiterhin wird eine systematische Untersuchung der *Best Practices* in Unternehmen vorgestellt, deren Ziel die Prävention und Bekämpfung sowie der Umgang mit Gewalt gegen Frauen ist.
- Kapitel 2 **“Quantifizierung der Kosten der Gewalt gegen Frauen für Unternehmen. Ein Modellvorschlag”** stellt das zur Schätzung der Kosten der Gewalt gegen Frauen in Peru verwendete Modell vor. Es wird beschrieben, wie die Kosten der Gewalt gegen Frauen in der internationalen Literatur kalkuliert werden, es werden die Vor- und Nachteile jeder dieser Vorgehensweisen analysiert untersucht und ein grundlegendes Auswertungsvorgehen vorgeschlagen. Den Schluss des Kapitels bildet eine begriffliche Präzisierung einer Reihe von mehrdeutigen Termini in Bezug auf das Gewaltproblem, was gleichzeitig auf die Notwendigkeit eines systemischen Ansatzes zu ihrer Bekämpfung verweist.
- In Kapitel 3 **“Methodologie”** werden die verwendete Methodologie und die spezifischen Besonderheiten der vier Informationslieferanten beschrieben: a) Geschäftsführung, b) Arbeitnehmerinnen, c) Arbeitnehmer und d) ENDES-Erhebung 2011. Danach liefert das Kapitel eine Operationalisierung jeder Variable, stellt die für jede Stichprobe der Erhebung entwickelten Instrumente vor und nimmt für jede eine Belastbarkeitsanalyse vor. Auch diese Verfahren werden beschrieben.
- In Kapitel 4 **“Gewalt gegen Frauen in Peru und deren Kosten für Unternehmen: Ergebnisse”** werden die wichtigsten Ergebnisse im Hinblick auf Arbeitnehmerinnen, die Opfer von Gewalt von Seiten ihrer Partner sind, vorgestellt. Auf der Grundlage der ENDES-Erhebung 2011 und der Berichte der Opfer selbst, der Täter und der Arbeitskolleg/innen wird die Häufigkeit jedes Indikators der Gewalt gegen Frauen bestimmt. Außerdem wird auf der Grundlage

der Berichte der Personalabteilungen die Prävalenz der Gewalt gegen Frauen innerhalb der Unternehmen beschrieben. Danach wird eine Schätzung der Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsproduktivität vorgenommen sowie eine Schätzung der Gesamtkosten, die durch Gewalt gegen Frauen für die Unternehmen entstehen. Hierbei wird nach Kostenkategorien sowie nach dem oder der Verursacher/in der Kosten (Opfer, Zeug/in, Täter) unterschieden.

- In Kapitel 5 **“Diskussion, Schlussfolgerungen und Empfehlungen”** wird die Reichweite der Ergebnisse analysiert. Dazu gehört der Abgleich jedes der Ergebnisse mit den Ergebnissen in der einschlägigen Literatur, die Analyse der internen und externen Belastbarkeit der Studie sowie die Vorstellung der aus der Studie erwachsenen Hypothesen, Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Das Ende der Arbeit bilden die Anhänge und die Referenzliste.

Erwartete Wirkung

Gewalt gegen Frauen ist keine Privatangelegenheit der Arbeitnehmerin, in die sich die Firma nicht eimmischen darf. Die Sorge um die Unversehrtheit der Arbeitnehmer/innen erhält, abgesehen von der ethischen Dimension, immer größere ökonomische Bedeutung, speziell für das Wachstum des Unternehmens. In den letzten Jahren haben viele Unternehmen begonnen, ihr Personal auch als strategischen Wachstumspartner anzusehen. Sie können nicht fortbestehen, wachsen oder wettbewerbsfähig bleiben ohne engagierte Arbeitnehmer/innen, die sich nach Kräften für die Ziele der Firma einsetzen.

Gewalt gegen Frauen ist ein Krebsgeschwür im Unternehmen, denn sie verringert dessen Produktivität. Studien in Industrieländern zeigen, dass Gewalt gegen Frauen sich negativ auf die Firmenbilanz auswirkt, da sie den Absentismus erhöht, die Arbeitsleistung verringert, die Entlassungs- und Kündigungsquote steigert und ein unsicheres Umfeld schafft, die Qualität der Produkte mindert und damit die Zufriedenheit der Kunden und Kundinnen untergräbt.

Weltweit wird geschätzt, dass die Kosten der Gewalt gegen Frauen zwischen 1 und 25 Milliarden Dollar pro Jahr liegen. Für die Unternehmen liegen die Kosten der Gewalt je nach Land bei 8 bis 20 Prozent des gesamten durch Gewalt verursachten volkswirtschaftlichen Schadens. Folgerichtig haben deshalb internationale Umfragen ergeben, dass Unternehmen ein immer größeres Interesse daran haben, die Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen und ihr vorzubeugen. Sie betrachten diese nicht mehr als Privatangelegenheit, in die sie sich nicht einmischen dürfen, sondern als ein Problem, das den Kern ihrer Geschäftstätigkeit betrifft. Aus diesem Grunde entwickeln sie eine Firmenpolitik und Managementstrategien, die auf gewaltfreie Familien und die Gesundheit ihres Personals abzielen – vor allem des weiblichen Personals, das am meisten von der Gewalt betroffen ist. In Peru stecken die Initiativen in diesem Bereich noch in den Kinderschuhen, und diese Studie hat sich zum Ziel gesetzt, Ausgangspunkt und Motivation für zukünftiges Handeln zu sein.

1

Die Kosten der Gewalt gegen Frauen: Aktueller Stand

1.1. Gewalt gegen Frauen und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen

Die einschlägige Literatur untersucht bereits seit einigen Jahrzehnten die Auswirkungen der Gewalt auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Opfer. Allerdings entstand erst in den achtziger Jahren ein Interesse daran, die tatsächlichen Kosten der Gewalt zu bestimmen (Morrison & Orlando, 2004). So entwickelte sich eine neue Perspektive hinsichtlich des Verständnisses der Gewalt gegen Frauen, die sich auf die wirtschaftlichen Verluste für die Frauen und die Gesellschaft konzentrierte (Yodanis, Godenzi & Stanko, 2000; Laing, 2001). Seitdem stellt sich immer häufiger die Frage, wieviel – in Geldwerten ausgedrückt – die Gewalt gegen Frauen die Frauen selbst, den Staat und die Unternehmen kostet.

Australien war eines der ersten Länder, in dem man versuchte, die wirtschaftlichen Kosten der Gewalt gegen Frauen zu berechnen, weshalb fünf australische Studien aus den achtziger Jahren als Pionierarbeiten auf diesem Gebiet gelten (Laing & Bobic, 2002). In den Vereinigten Staaten veröffentlichten Friedman & Couper (1987) einen der ersten Artikel über die wirtschaftlichen Kosten der Gewalt in den USA. Ebenso verbreiteten Straus & Gelles (1987) in "The cost of family violence" die Ansicht, dass eine Quantifizierung dieser Kosten überaus wichtig sei.

In den folgenden Jahren überprüften Yodanis, Godenzi & Stanko (2000), Duvvury, Grown & Redner (2004) und Day, McKenna, & Bowlus (2005) die in den neunziger Jahren und Anfang des Jahres 2000 durchgeführten Studien über die wirtschaftlichen Kosten der Gewalt gegen Frauen und belegten, dass all diese Studien trotz unterschiedlicher Ansätze die erheblichen wirtschaftlichen Schäden der Gewalt gegen Frauen beweisen, für die sowohl die Opfer als auch der Staat und die Unternehmen aufkommen.

Die Interamerikanische Entwicklungsbank (IDB, 1997) weist auf die Vielzahl an Auswirkungen hin, die die Gewalt auf das Leben der Frauen, ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt hat. Sie schlägt eine einheitliche Klassifizierung vor, die sowohl die direkten finanziellen Kosten für den Staat berücksichtigt als auch die indirekten, durch Krankheits- und Todesfälle entstehenden Kosten sowie jenen, die auf den gesellschaftlichen Folgen der generationsübergreifenden Weitergabe des Gewaltproblems oder der Aufrechterhaltung des Armutszyklus² beruhen. Tatsächlich verursacht die Gewalt gegen Frauen Kosten unterschiedlicher Art: Kosten, die individuell das Opfer betreffen (Gesundheit, Wohlbefinden, Einkommen, wirtschaftliche Situation), ihre nächsten Angehörigen (z.B. Söhne oder Töchter), die Gemeinschaft (Sicherheit), die Arbeit (Produktivität) sowie den Staat (Bereitstellung von Ressourcen in den Bereichen Gesundheit, Justiz, soziale Wohlfahrt für den Umgang mit dem Problem). Die Tabelle zeigt die wichtigsten Kosten der Gewalt gegen Frauen nach dem integrativen Modell².

² Das am weitesten verbreitete Modell zur Untersuchung der Ursachen der Gewalt gegen Frauen ist das integrative Modell. Laut diesem Modell entstehen die Ursachen aus einem Zusammenspiel vieler Faktoren (sowohl individueller Natur als auch Faktoren aus dem Umfeld), die zu verschiedenen Lebensbereichen gehören, in denen sich das Individuum bewegt (Díaz & Miranda, 2010). Studien, die die Wechselbeziehungen zwischen den Faktoren auf den verschiedenen Ebenen und ihren Einfluss auf die Entstehung und das Fortbestehen der Gewalt empirisch untersuchen, sind jedoch selten (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). Dieses Modell dient auch dazu, die Kosten der Gewalt zu kategorisieren (Patel & Taylor, 2011).

Tabelle 1. Potenzielle Kosten der Gewalt unter verschiedenen Aspekten

	Individuum	Familie	Gemeinschaft	Gesellschaft
Wirtschaft	Verlust persönlicher Investitionen, weniger Einkommen	Geringere Haushaltsmittel für Bildung	Zugang zu geschäftlichen Einrichtungen	•Steuereinnahmen von den Unternehmen •Unternehmerische Vorhaben •Direkte Auslandsinvestitionen
Justiz	Anwaltsdienste	Anwaltsdienste	Wiedereingliederung oder Wiederholungsfall	•Gerichtsverfahren •Anwaltsdienste •Inhaftierung •Programme gegen Jugendkriminalität (Söhne/Töchter) •Polizeidienste (Notruf, Ermittlung, Bearbeitung von Fällen) •Entschädigung der Opfer
Gesundheit	•Kardiovaskuläre, entzündliche und Infektionskrankheiten •Psychische Gesundheit (Angstzustände, Depression, Bulimie, Anorexie, Stress, Alkohol- und Tabakkonsum, kognitive Behinderung) •Gebärmutterhalskrebs •Erschöpfung und chronische Schmerzen •Diabetes •Interferenz mit Behandlungsplänen •Neurologische Störungen •Körperliche Verletzungen, Operationen •Schwangerschaftskomplikationen •Atemwegsstörungen •Sexuelle Störungen •verspätete Diagnostik	Psychische Gesundheit, Verhalten (Angstzustände, Depression, Bulimie, Anorexie, Stress)	Soziale Auffälligkeiten: Jugendkriminalität, zerrüttete Familien, unerwünschte Schwangerschaften	•Psychologische Versorgung •Behandlung chronischer Krankheiten •Versorgung medizinischer Notfälle •Kontrolle von Infektionskrankheiten •Behandlung von Infektionskrankheiten •Gesundheitliche Versorgung für Mütter •Pharmazeutische Kosten •Chirurgische Verfahren
Prognosen hinsichtlich Gewaltausübung	•Normalisierung der Gewalt •Risikoverhalten	Erschwerte Beziehungen zwischen den Generationen	•Normalisierung der Gewalt •Ungleichbehandlung der Geschlechter	•Normalisierung der Gewalt •Ungleichbehandlung der Geschlechter

	Individuum	Familie	Gemeinschaft	Gesellschaft
Mortalität	Tod	Auswirkungen auf die Familie	Auswirkungen auf die Struktur der Gemeinschaft	•Wert des menschlichen Lebens •Lebensversicherungen
Bildung	•Geringe berufliche Leistungen •Geringes Selbstwertgefühl und negatives Selbstbild •Wirtschaftliche Abhängigkeit	•Geringe Leistungen der Kinder •Gewalt in der Schule	•Finanzierung von Schülern mit geringen Leistungen •Schäden an fremdem Eigentum •Vorzeitiger Schulabbruch •Schulbesuchs- und Abschlussquoten	•Beratungsdienste •Wiederholung von Klassenstufen •Schäden an fremdem Eigentum •Mittel zur Bekämpfung kriminellen Verhaltens •Schulbesuchs- und Abschlussquoten •Sicherheitsdienste •Gesonderte Schulbildung für Schüler mit Behinderungen •Produktivitätsverluste
Arbeitskraft	•Entwicklung von beruflichen Kompetenzen •Vollständiger Verlust der Arbeitskraft, Invalidität •Berufliche Leistungen und Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten und Beförderungen •Abzüge wegen Verspätung und Absentismus •Entlassung	Geringeres Einkommen	Sicherheit am Arbeitsplatz	•Steuereinnahmen von Arbeitnehmern/innen •Absentismus, Zuspätkommen •Entschädigung für Arbeitnehmer/innen •"Präsentismus" (verminderte Arbeitskapazität) •Einkommensverluste •Personalfluktuationskosten •Umschulungskosten
Gemeinschafts-entwicklung / soziale Dienstleistungen	Selbstisolierung	Zerrüttete Familien	•Kollektive Leistungsfähigkeit •Marginalisierung bestimmter Gruppen •Schäden an fremdem Eigentum •Gemeinsame Ressourcen oder Räume •Sozialkapital •Vertreibung und Migration	•Frauenhäuser •Spezialdienste •Beratungsdienste

Quelle: nach Patel & Taylor (2011), mit eigenen Ergänzungen und Änderungen.

Studien, die die Kosten der Gewalt gegen Frauen schätzen, stammen zumeist aus englischsprachigen Industrieländern (USA, Kanada, Großbritannien und Australien). Es gibt auch Arbeiten aus Portugal (Lisboa et al, 2006), Dänemark (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010) und Frankreich (Nectoux et al, 2010). Diese Studien zeigen, dass misshandelte Frauen zwischen 19 und 130 Prozent höhere Gesundheitsausgaben verursachen als nicht misshandelte Frauen (Pita, Barrenho, Lisboa & Cerejo, 2008; Coker et al, 2004; Ulrich et al, 2003; Rivara et al, 2007; Fishman et al, 2010; Bonomi et al, 2009). In Portugal geben sie pro Jahr 140 Euro mehr für ihre Gesundheit aus (Pita, Barrenho, Lisboa & Cerejo, 2008), in den Vereinigten Staaten 1064 US-Dollar (Coker et al, 2004) und in Dänemark 1800 Euro pro Person und Jahr (Kruse et al, 2011).

Manche Untersuchungen zeigen, dass vermutlich der größte Teil der Kosten der Gewalt in den Bereich der Gesundheit fallen (National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009; Vic Health, 2004; Dolezal et al, 2009). Diese Studien berücksichtigen jedoch nicht alle Kosten der Gewalt, sondern konzentrieren sich nur auf die bestimmbareren Kosten und lassen die immateriellen persönlichen Kosten außen vor (z.B. psychische Schäden), da diese schwierig zu messen sind (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010).

Unter den Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitnehmerschaft sind sowohl die Folgen auf persönlicher Ebene sowie die Folgen für die Unternehmen hervorzuheben. Auf persönlicher Ebene limitiert die Gewalt gegen Frauen die berufliche Entwicklung, führt möglicherweise zu ständigen Einbußen der Arbeitskapazität durch Entlassung und schränkt berufliche Leistungen sowie Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten ein. Schließlich führt sie zu Lohnabzügen wegen Zuspätkommens und Absentismus. Auf Ebene der Unternehmen verursacht sie Produktivitätseinbußen, verringert die Leistung der Belegschaft, führt zu Präsentismus, verursacht somit Gewinneinbußen, Personalfluktuationskosten und Umschulungskosten.

Den Unternehmen entstehen, wie schon mehrfach erwähnt, zwischen 8 und 20 Prozent der Gesamtkosten der Gewalt gegen Frauen. In den Vereinigten Staaten liegen die Kosten der Produktivitätseinbußen bei 14,8 Prozent (CDC, 2003). In Dänemark werden Einkommens- und Produktionseinbußen durch krankheitsbedingte Fehlzeiten von 20 Prozent verzeichnet (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). In Australien liegen allein die Kosten des Absentismus und die Verwaltungskosten durch Personalfluktuationskosten bei acht Prozent (National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009). Von diesen Kosten werden 38 Prozent von den Unternehmen übernommen, 28 Prozent von der Gesellschaft, 18 Prozent von den Opfern und 15 Prozent von den Tätern.

Die Gewalt gegen Frauen hat kurz- und langfristige wirtschaftliche Folgen. Der Großteil der Literatur hat nur die kurzfristigen Auswirkungen untersucht. Noch gibt es sehr wenige Studien, die sich den langfristigen Folgen widmen. Einige Studien zeigen, dass erlebte Gewalt langfristig belastet und die Folgen selbst drei Jahre nach Ende der Gewaltausübung noch spürbar sind (Fishman et al, 2010; Jones et al, 2006; Varcoe et al, 2011). Gewalt beeinträchtigt das allgemeine Wohlbefinden der Person, besonders ihr emotionales Gleichgewicht, und verursacht so mittel- und langfristige Kosten (Lisboa et al, 2006; 2007; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). Zum Beispiel belaufen sich in den USA die medizinischen Kosten der Gewalt innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Gewaltausübung auf 2,3 bis 7 Milliarden US-Dollar (Brown, Finkelstein & Mercy, 2008). In Kanada liegen sie bei 3,1 Milliarden US-Dollar pro Jahr (Varcoe et al, 2011). Zu den langfristigen Auswirkungen gehört auch die Verringerung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Laing & Bobic, 2002; Laing, 2001).

1.2. Gewalt gegen Frauen und ihre Folgen für die Unternehmen

Das unternehmerische Umfeld in Peru hat sich in den letzten drei Jahrzehnten stark verändert, sowohl bezüglich der Dynamik (Fusionen, Übernahmen, Outsourcing, starke Konkurrenz), der Unternehmensgröße (Schrumpfung, Restrukturierungen, Blütezeit der kleinen und mittelständischen Unternehmen), der Arbeitsbedingungen als auch hinsichtlich der technologischen Entwicklung und der immer flexibleren Arbeitsverträge (Hoel, Sparks, Cooper, 2001). Zu diesen Veränderungen gehört auch der steigende Anteil der Frauen in der Belegschaft der Unternehmen. In vielen Sektoren stellen Frauen inzwischen sogar die Mehrheit der Belegschaft.

Frauen spielen damit eine sehr wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt und für den Wohlstand des Landes. Die Weltbank (2012) stellte fest, dass die Arbeit der Frauen in Lateinamerika und der Karibik die extreme Armut im letzten Jahrzehnt um fast ein Drittel verringert hat. Tatsächlich liegt der Beitrag der Frauen zum Wohlstand Perus bei 50 Prozent. Allerdings können sie nur über 30 Prozent dieses Wohlstandes verfügen, und die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind immer noch beträchtlich, obwohl Frauen im Durchschnitt besser ausgebildet sind. (Ñopo, 2012; Banco Mundial, 2012).

In Peru sind 45 Prozent aller erwerbsfähigen Frauen auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Diese Zahl ist in den Jahren 2001-2009 um etwa 3,3 Prozent gestiegen, was bedeutet, dass jedes Jahr durchschnittlich 186.000 Frauen neu auf den Arbeitsmarkt strömen. Dieses Wachstum ist viel höher als das der wirtschaftlich aktiven männlichen Bevölkerung (ENAH0, 2011; INEI, 2012). In Zahlen: Über sieben Millionen Peruanerinnen sind auf dem Arbeitsmarkt aktiv, fast zwei Millionen, oder knapp ein Drittel, sind bei einem Unternehmen angestellt. Diese sind hauptsächlich im Dienstleistungs- und Handelssektor tätig, zwei der Sektoren, die in den letzten fünf Jahren in Peru am stärksten gewachsen sind (siehe Abbildung 1).

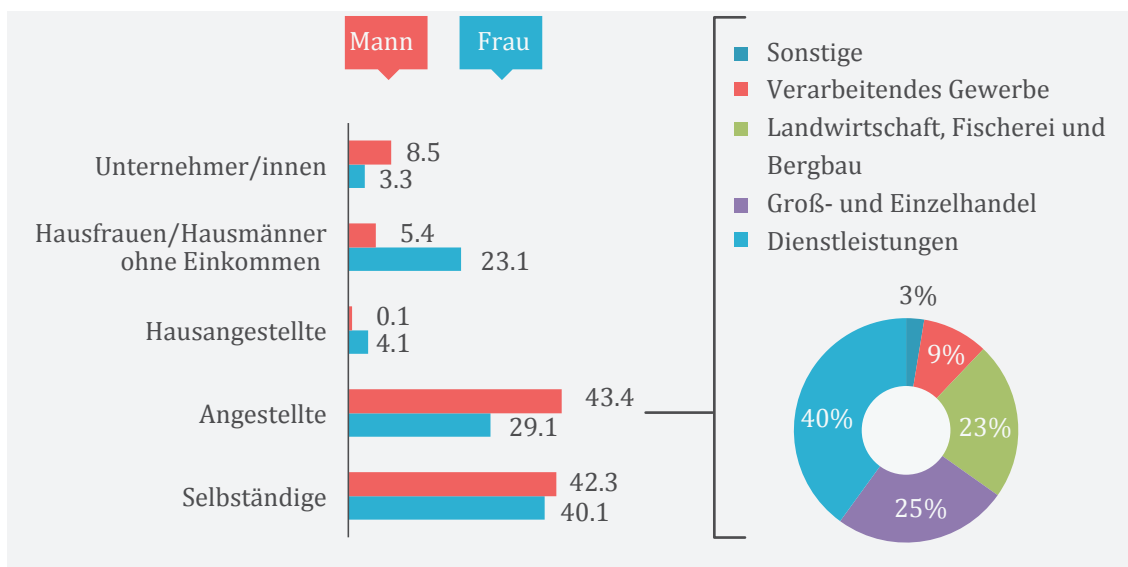


Abbildung 1. Frauen auf dem peruanischen Arbeitsmarkt 2011, nach Art des Arbeitsverhältnisses.

Anmerkung: Wirtschaftlich aktive, beschäftigte weibliche Bevölkerung: 45,2%, d.h. 7 Millionen Frauen. Wirtschaftlich aktive, abhängig beschäftigte weibliche Bevölkerung: 2 Millionen.

Quelle: ENAH0, 2011. Zahlen ausschließlich Minderjährige unter 18 Jahren. Autor: Arístides Vara.

Die Organisationsforschung hat gezeigt, dass es eine wechselseitige Beziehung zwischen den Bereichen Arbeit und Familie gibt (Reeves & O'Leary-Kelly, 2009; Swanger, Logan & Macke, 2005). Erleiden Arbeitnehmerinnen irgendeine Form von Gewalt durch den Partner hat dies beträchtliche Auswirkungen auf ihre Arbeit. Internationalen Studien zufolge wird im Durchschnitt eine von drei Frauen im Laufe ihres Lebens zum Gewaltopfer (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). Gewalt gegen Frauen betrifft etwa ein Viertel aller Frauen in den Vereinigten Staaten (Brown, 2008). Für Lateinamerika und der Karibik schwanken die Zahlen je nach Land zwischen 7 und 69 Prozent. (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005).

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO, 2005) führte eine Studie über Gewalt gegen Frauen in zehn Ländern durch und fand heraus, dass Peru in Bezug auf die Prävalenz körperlicher Gewalt die Liste der untersuchten Länder anführt, während Japan als das Land mit der geringsten Inzidenz (13 Prozent) erwähnt wird. Tatsächlich wurden in Peru im Durchschnitt mindestens 40 Prozent der Frauen, die schon einmal eine Partnerschaft geführt haben, von ihren Partnern tätlich angegriffen (Díaz & Miranda, 2010; ENDES, 2009). Diese Prozentzahlen sind für einige Provinzen sogar höher (Güezmes, Palomino & Ramos, 2002). Apurímac, Pasco und Cusco verzeichnen das höchste Vorkommen an körperlicher Gewalt, Lambayeque, Cajamarca und La Libertad die geringste, jeweils mit Werten zwischen 22,7 und 54,5 Prozent (ENDES, 2009).

Die Tatsache, dass vier von zehn peruanischen Arbeitnehmerinnen schon einmal irgendeine Form der Gewalt von Seiten ihrer Partner erlitten haben, sollte sich also nachweisbar auf ihre Arbeitsleistung auswirken. Deshalb ist in jüngster Zeit ein deutliches Interesse der Unternehmen am Thema der Gewalt gegen Frauen entstanden (Cruz & Klinger, 2011). Umfragen unter Führungspersonen großer internationaler Unternehmen dokumentieren dieses Interesse (Soroptimist International of the Americas, 2011), das sich nunmehr nicht mehr nur berufsgesundheitlichen Erwägungen verdankt, sondern eben auch wirtschaftlichen: Gewalt wird als Kostenfaktor, als Beeinträchtigung der Produktivität und Entwicklung des Unternehmens erkannt.

1.2.1. Warum sollten sich die Unternehmen für das Thema Gewalt gegen Frauen interessieren?

Die Gewalt gegen Frauen hat ernsthafte Konsequenzen auf ihre Arbeit, wurde aber bis vor nicht allzu langer Zeit nur selten als eine Form der Gewalt betrachtet, die die Arbeit betrifft (Randel & Wells, 2003) – und dies, obwohl sie in den internationalen Arbeitssicherheitsvorschriften schon längst berücksichtigt wird. In der Tat werden dort verschiedene Formen von Gewalt am Arbeitsplatz – nach ihrer Quelle oder Herkunft – unterschieden (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Hoel, Sparks & Cooper, 2001; Van Barneveld & Jowett, 2005; URCOT, 2005; Merchant & Lundell, 2001; LeBlanc & Barling, 2005):

1. Externe Gewalt: Von Fremden oder „Eindringlingen“ verübte Gewalthandlungen, die keinen Bezug zur Organisation besitzen. Diese Angriffe können unter anderem Raub oder Vandalismus sein.
2. Gewalt im Zusammenhang mit Dienstleistungen: Von Kunden (der von der Firma angebotenen Dienstleistungen) verübte Gewalthandlungen.

3. Interne Gewalt: Gewalthandlungen unter Arbeitnehmern, einschließlich Vorgesetzten und Untergebenen.
4. Familiäre Gewalt: Am Arbeitsplatz verübte Gewalthandlungen durch einen Täter, der kein Angestellter des Unternehmens ist, aber in persönlicher Beziehung mit einer/m Angestellten steht.

Gewalt gegen Frauen entspricht Typ 4, kann aber auch unter Typ 1 und in geringerem Maße unter Typ 3 fallen. Es ist sehr wahrscheinlich, dass es in jedem größeren Unternehmen Arbeitnehmerinnen gibt, die Opfer der Gewalt seitens ihres Partners sind. Die Zahl der gewalttätigen Vorfälle, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, ist seit 1998 um über 750 Prozent angestiegen. Laut einschlägiger Studien sind davon zwischen 20 und 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen betroffen (Philbrick et al., 2003). Einige nordamerikanische Statistiken weisen darauf hin, dass Mord die häufigste Todesursache am Arbeitsplatz ist, vor allem für Frauen (jeder fünfte Mordfall geht auf das Konto des Lebenspartners), und Dienstleistungsunternehmen sind diejenigen, die die meiste Gewalt verzeichnen. Nordamerikanische Umfragen fanden heraus, dass 21 Prozent der Vollzeit-Arbeitnehmerinnen schon einmal Opfer von Gewalt seitens ihrer Partner waren (Bureau of Labor Statistics, 2006).

Insofern kann die Gewalt gegen Frauen nicht getrennt von anderen Arten von Gewalt betrachtet werden. Das Augenmerk der Unternehmen galt bisher primär der Bekämpfung der Gewalt vom Typ 3 (interne Gewalt), während man sich um Typ 4 (familiäre Gewalt) nicht besonders kümmerte, da man diese Art von Gewalt als privates Problem betrachtete (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Die Umfrage von Liz Clairbone Inc (2007) weist darauf hin, dass zwar die Mehrheit der Unternehmer/innen der „Fortune 1500“ der Meinung sind, Gewalt beeinträchtigt ihre Geschäfte, aber nur 13 Prozent glauben, dass das Unternehmen eine Hauptrolle in der Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen spielen kann (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Die Arbeitgeber nennen im Allgemeinen Vertraulichkeit und Einmischung ins Privatleben als Grund dafür, dass sie die Privatangelegenheit ihrer Angestellten ausblenden (Randel & Wells, 2003). Außerdem sind die Opfer von Gewalt gegen Frauen im Vergleich zu anderen Opfertypen aus Angst oder Scham am meisten abgeneigt, den Vorfall ihren Vorgesetzten zu melden (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Dennoch können sich die Arbeitgeber ihrer Verpflichtung, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, nicht entziehen. Seit einigen Jahrzehnten gibt es institutionelle Arbeitsregelungen (vor allem vorangetrieben von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO) zum Thema Arbeitsschutz (Vorschriften der Occupational Health and Safety Administration – OSHA, Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz). Die OSHA erarbeitet vor allem Präventionsstrategien zur Risikominderung sowie Bedingungen für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Angestellten und die diesbezügliche Verantwortung der Arbeitgeber. Des Weiteren untersucht sie die Faktoren, die die Gewalt auslösen und steigern (URCOT, 2003). 1995 wurde die Corporate Alliance to End Partner Violence (<http://www.caepv.org>) gegründet, die *Best Practices*, firmenpolitische Leitlinien und Methodologien zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen innerhalb der Unternehmen entwickelt hat (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Auch die wissenschaftliche Forschung steuert Ansätze und Initiativen bei, um das Problem zu verringern (Randel & Wells, 2003; Lindquist et al, 2010; Pollack et al, 2010; Reece, 2006; Milano, 2008).

1.2.2. Wie beeinträchtigt Gewalt gegen Frauen das Arbeitsumfeld?

Gewalt gegen Frauen beeinträchtigt das Arbeitsumfeld beträchtlich. Yodanis, Godenzi & Stanko (2000) überprüften die in den neunziger Jahren durchgeführten Studien über die Kosten der Gewalt gegen Frauen und zeigten dabei die wirtschaftlichen Folgen für Unternehmen auf. Unter diesen Folgen finden sich eine verringerte Arbeitsleistung, der Verlust von Arbeitstagen, Zuspätkommen, Personalfuktuation und generelle Auswirkungen auf das Unternehmen.

Die Gewalt gegen Frauen betrifft unmittelbar die Arbeitsproduktivität und die Sicherheit am Arbeitsplatz und indirekt den Staat und die Gesellschaft. Eine australische Studie (Henderson 2000) unterschied hinsichtlich der wirtschaftlichen Folgen der Gewalt für die Unternehmen vier Bereiche:

1. Direkte Kosten für den Arbeitgeber: Kosten durch Absentismus und Personalfuktuation sowie Produktivitätseinbußen; Aufwendungen zur Gewährleistung eines sicheren Umfeldes. Konservativen Schätzungen der Studie zufolge kosten allein Absentismus und Personalfuktuation die Unternehmen jährlich 34 Millionen US-Dollar, die Produktivitätsverluste zwischen 425,5 und 605,4 Millionen US-Dollar pro Jahr.
2. Indirekte Kosten: Geldmittel, die von der öffentlichen Hand für die Bewältigung der Gewaltfolgen vorgesehen und von Unternehmen bezahlt worden waren. Dazu gehören unter anderem die Versorgung der psychischen und körperlichen Gewaltfolgen und die Kosten für die Strafverfolgung. Die Studie schätzt, dass dies mit 394 Millionen US-Dollar jährlich zu veranschlagen ist.
3. Opportunitätskosten für die Opfer, Täter und deren näheres Umfeld: Hierzu gehören Einkommenseinbußen der Opfer aufgrund von Absentismus und Kündigung, Arzt- und Gesundheitskosten, Beratung, private Anwaltskosten, Ersatz von beschädigtem Eigentum, vom Täter verursachte Kosten (s. 1.2.2) sowie psychische und soziale Auswirkungen. Diese Kosten konnten nicht geschätzt werden.
4. Gemeinsam getragene Kosten für die gemeinschaftliche Sicherheit, einschließlich generationenübergreifender Kosten: Hierzu gehören unter anderem die Finanzierung von Nichtregierungsorganisationen, die im Bereich Gewalt gegen Frauen tätig sind, Einbußen bei Gemeinschaftsbeihilfen, Belastungen für zukünftige Generationen und die Verschlechterung der öffentlichen Sicherheit. Auch diese Kosten konnten nicht geschätzt werden.

Die Mehrzahl der Studien decken nur den ersten (direkte Kosten für die Arbeitgeber) und zweiten Bereich (Kosten für die öffentliche Hand) ab, manchmal als einen gemeinsamen Bereich, manchmal getrennt voneinander. Der dritte Bereich (Opportunitätskosten) wurde auf sehr unvollständige Art und Weise betrachtet, wobei viele immaterielle Kosten außen vor gelassen wurden, der vierte Bereich wurde nicht geschätzt, sondern nur identifiziert.

Im vorliegenden Zusammenhang sind vor allem die unter Punkt 1 genannten materiellen Kosten für die Unternehmen von Bedeutung. Einstweilige Verfügungen, gerichtliche Vorladungen, Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen, Zuspätkommen, Fehltag, verminderte Leistung und Personalfuktuation: Wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht in der Lage ist, seine Arbeitskraft in vollem Maße dem

Unternehmen zur Verfügung zu stellen, beeinträchtigt dies unmittelbar die Produktivität der Firma (Franzway, 2008; Patel & Taylor, 2011; O’Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Diverse Umfragen zeigen, dass 60 bis 70 Prozent der Frauen, die Opfer von Gewalt sind, Leistungsprobleme haben und deshalb bestraft oder gerügt werden (Brown, 2008; Soroptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al, 2005; Potter & Banyard, 2011). Andere Studien belegen, dass zwischen 21 und 60 Prozent der Gewaltopfer ihren Arbeitsplatz aus Gründen, die mit der Gewalt im Zusammenhang stehen, verlieren (Rothman et al, 2007). All dies soll im Folgenden genauer analysiert werden.

Absentismus	Personalfluktuat	Präsentismus	Organisation
Zuspätkommen	Entlassungen, Kündigungen	Verminderte Leistungsfähigkeit	Interne Kunden: Zeugen der Gewalt gegen Frauen
Unentschuldigtes Fehlen	Neueinstellung	Nullproduktivität	
Unvorhergesehenes Freinehmen	Unproduktive Tage	Arbeitsunfälle	Externe Kunden: Prestigeverlust
Schichtwechsel	Schulungskosten	Verringerte Qualität	

Abbildung 2. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen im Unternehmen.
 Autor: Arístides Vara.

Absentismus

Als Folge der Gewalt gegen Frauen verlieren die betroffenen Arbeitnehmerinnen viele Arbeitstage (Tolman & Wang, 2005). In den Vereinigten Staaten berichtet das Center for Disease Control and Prevention (CDC, 2003), dass jährlich rund acht Millionen Arbeitstage als Folge der Gewalt gegen Frauen verloren gehen. Weibliche Gewaltopfer weisen im Durchschnitt eine um den Faktor 7,2 geringere Arbeitsproduktivität auf, sie fehlen durchschnittlich 33,9 Arbeitstage pro Jahr (Arias & Corso, 2005; Karpeles, 2004). Jeder fünfte Arbeitstag, den Frauen wegen gesundheitlicher Probleme versäumen, geht auf Gewalt (welcher Art auch immer) gegen Frauen zurück (Tennessee Economic Council on Women, 2006).

Absentismus bringt je nach der Strategie der Arbeitnehmerin und der Branche der Firma eine Reihe von Problemen für das Unternehmen mit sich. Zum Beispiel sind die Konsequenzen größer, je wichtiger der Faktor Mensch für die Firma ist (siehe Tabelle 2). Je höher die hierarchische Stellung des Gewaltopfers, desto größer die negativen Auswirkungen auf die Organisation (Beecham, 2009).

Tabelle 2. Probleme durch Absentismus auf verschiedenen Ebenen der Organisation

Berufskategorie	Probleme durch Absentismus
Führungspersonal	•Strategische Probleme •Verzögerte Entscheidungsfindung •Unangemessene Entscheidungen durch Fokusverlust
Mittlere Führungsebene	•Koordinations- und Kontrollprobleme •Verzögerte Entscheidungsfindung, Managementprobleme
Fachpersonal und Techniker	•Spezifische Produktions- oder Dienstleistungsprobleme •Verzögerungen auf Management- und betrieblicher Ebene •Reorganisation von Aufgaben
Verwaltungs- und Verkaufspersonal	•Probleme auf Verwaltungs- und betrieblicher Ebene •Zugangsprobleme zur Kundschaft, Unzufriedenheit der Kunden •Verminderte Effizienz •Verzögerungen auf Verwaltungsebene und Reorganisation von Aufgaben •Unzufriedenheit der Belegschaft
Hochspezialisierte Arbeitnehmerinnen	•Probleme durch Kosten eines nur zeitweiligen oder schwer zu findenden Ersatzes •Reorganisation von Aufgaben, Ungleichgewicht in der Produktionslinie Arbeitsüberlastung
Gering spezialisierte Arbeitnehmerinnen	•Verminderte Effizienz •Verringerte Produktion

Nach Abramo & Todaro, 2002.

Präsentismus

Ein weiterer Faktor, der die Arbeitsleistung beeinträchtigt, sind die Ablenkungen und Sorgen, die die Opfer von Gewalt beschäftigen (Campbell, 2011; Braaf & Barrett-Meyering, 2011; Moe & Bell, 2004; Tolman, 2011; Al-Modallal, Hall & Andreson, 2008; Swanberg et al, 2005; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Wichtig sind hier nicht nur Fehlzeiten bei der Arbeit. Vielmehr sind eine verringerte Arbeitseffizienz und -qualität häufig ein Hinweis auf den „Präsentismus“. Man spricht von „Präsentismus“, wenn die Gewaltopfer zwar zur Arbeit gehen, aber nicht in der Lage sind, mit voller Kapazität arbeiten zu können (Patel & Taylor, 2011).

Obwohl viele Studien belegt haben, dass Präsentismus stark mit der Gewalt gegen Frauen korreliert, versuchen nur wenige davon, die Kosten zu schätzen, die dieser hervorruft. Die Schwierigkeiten bei der Berechnung der Folgen dieser Variablen liegen auf der Hand, sollten für die Unternehmen aber kein Hinderungsgrund sein, sich damit zu befassen (Johns, 2009; Lawson, 2012), umso mehr, da es Studien gibt, die es nahelegen, dass der Präsentismus den Unternehmen sogar höhere Kosten verursacht als der Absentismus (70 Prozent durch Präsentismus, 30 Prozent durch Absentismus) (Collins et al, 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D'Abate & Eddy, 2007; Raju, 2012).

Arbeitskolleg/innen als Zeug/innen

Gewalt gegen Frauen wird nicht nur zu Hause bzw. außerhalb des Unternehmens verübt. Ein beträchtlicher Anteil der Gewalt ereignet sich auch am Arbeitsplatz. Belästigung per Telefon oder Email, plötzliches Erscheinen im Büro, die Befragung von Arbeitskolleg/innen, Streits und verbale oder körperliche Angriffe sind ein häufiges Verhalten innerhalb der Firma.

Gewalt gegen Frauen betrifft auch die Arbeitskolleg/innen. Sie versuchen beispielsweise, das Opfer zu unterstützen, widmen ihm zusätzliche Aufmerksamkeit, erhalten Anrufe des Täters, spüren Angst und Machtlosigkeit oder werden zum Gegenstand von Gerüchten und Ablenkungsmanövern (Randel & Wells, 2003).

Es ist deshalb durchaus häufig, dass Gewalt, die zu Hause verübt wird, sich auch auf den Arbeitsplatz auswirkt (Brown, 2008), nicht nur in Form ihrer Folgen, sondern auch in Form von weiteren Gewalthandlungen. Störungen und Belästigungen am Arbeitsplatz sind zwei häufig vom Täter genutzte Methoden (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Swanberg et al, 2005):

- Zu Störungen der Arbeit gehören beispielsweise das Verstecken von Arbeitskleidung oder das Ausschalten des Weckers, was verhindern soll, dass das Opfer zur Arbeit geht oder rechtzeitig dort ankommt.
- Belästigungen geschehen häufig, wenn der Täter dem Opfer am Arbeitsplatz auf-lauert, das Opfer anruft, Emails sendet, unerwartet am Arbeitsplatz des Opfers erscheint oder Firmeneigentum zerstört, wofür mitunter sogar das Opfer ver-antwortlich gemacht wird.

Eine Reihe von Umfragen belegen, dass zwischen 35 und 75 Prozent der weiblichen Gewaltopfer angeben, von den Tätern bei der Arbeit belästigt worden zu sein (Logan et al, 2007; Soroptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al, 2005). Die Täter stören die Arbeit ihrer Partnerinnen, indem sie sie telefonisch, durch Nachrichten oder persönlich belästigen, Gerüchte unter den Arbeitskollegen verbreiten, die Autoschlüssel verstecken, wichtige Dokumente oder Arbeitskleidung zerstören, Kreditkarten stehlen, den Schlaf des Opfers stören, dem Opfer sichtbare körperliche Verletzungen zufügen, um dessen Ruf zu schädigen oder eine Verspätung ihrer Partnerin zu verursachen (Brandwein & Filiano, 2000; Moe & Bell, 2004; Tolman, 2011; Tennessee Economic Council on Women, 2006; Swanberg et al, 2005; Swanberg, Macke & Logan 2006; Swanberg, Macke & Logan 2007; Zachary, 2000; Schdmit & Barnett, 2012; Beecham, 2009).

Es gibt mehrere Instrumente zur Messung der Gewalt des Partners bei der Arbeit. Das bekannteste ist die aus zwölf Punkten bestehende „Skala zur Messung von Missbrauch am Arbeitsplatz“ (W/SAS), die entwickelt wurde, um zu bestimmen, wie häufig die Arbeit des Opfers durch Gewalt gestört wird. Eine andere Skala ist die „Checkliste für Sabotage, Missbrauch und Kontrolle bei der Arbeit“ (WORCASC). Weiterhin gibt es die „Skala zur Messung der Belästigung am Arbeitsplatz“, die aus sieben Punkten besteht und misst, wie häufig eine Frau von ihrem Partner bei der Arbeit angegriffen wird. Diese Punkte sind: Auftreten von Missbrauch, körperlicher Missbrauch am Arbeitsplatz, Angriffe per Telefon oder Email, Zuspätkommen oder Abwesenheit aufgrund von Gewalt, Versäumen beruflicher Termine aufgrund von Gewalt, Probleme mit dem Vorgesetzten aufgrund von Gewalt, Verlust des Arbeitsplatzes (Al-Modallal, Hall & Andreson, 2008).

Die Täter

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich, dass die Täter ebenfalls bedeutende Ausgaben für die Unternehmen verursachen (CAEPV, 2007; Lim, Rioux & Ridley, 2004; Schmidt & Barnett, 2012). Dennoch wird der Täter in der Mehrzahl der Studien in Schätzungen der Kosten der Gewalt nicht mit einbezogen. Dies kann die tatsächlichen Kosten der Gewalt für die Unternehmen verzerren.

Man hat festgestellt, dass z.B. in Maine, USA, 75 Prozent der Täter für Übergriffe auf ihre Opfer Ressourcen von deren Arbeitsplatz verwendeten. Zwischen 48 und 57 Prozent der Täter hatten außerdem Konzentrationsprobleme an ihrem eigenen Arbeitsplatz, und zwischen 42 und 51,8 Prozent versäumten selbst Arbeitstage als Folge ihres gewalttätigen Verhaltens (CAEPV, 2007; Lim, Rioux & Ridley, 2004). In Vermont fanden Schmidt & Barnett (2012) heraus, dass sieben Prozent der Täter Konzentrationsschwierigkeiten bei der Arbeit hatten, was ihre Arbeitsleistung negativ beeinflusste (53 Prozent) und Arbeitsunfälle verursachte (19 Prozent). In diesem Zusammenhang verzeichneten die Unternehmen durchschnittlich p.a. 58,6 verlorene Arbeitstage, denn von den Tätern verübten drei Viertel ihre Angriffe auf die Opfer während ihrer eigenen Arbeitszeiten.

Personalfluktuation

Durch Personalfluktuation verursachte Kosten sind ebenfalls beträchtlich (Rekrutierungskosten, Auswahl neuer Mitarbeiter/innen, deren Einarbeitung und Schulung) und unterscheiden sich erheblich je nach Arbeitsplatz und Branche (Hoel, Sparks & Cooper, 2001). Wenn Frauen – als indirekte Folge der Gewalt – entlassen werden, so verringern sich mittel- und langfristig ihre beruflichen Fähigkeiten für zukünftige Jobs oder ihre Chancen, zusätzliche Einkommensmöglichkeiten zu finden (Laing & Bobic, 2002; Swanberg et al, 2005; O’Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Bell, 2003). Tatsächlich weisen Frauen mit einer langen Geschichte von Gewalterlebnissen eine weniger kontinuierlich verlaufende Arbeitsgeschichte auf, mit häufigen Arbeitsplatzwechseln und Teilzeitarbeit oder minderwertigen Jobs (Franzway, 2008; Tolman, 2011; Adams, 2009).

Außerdem ist es wahrscheinlich, dass die Personalfluktuation als Folge der Gewalt bei den betroffenen Frauen mittelfristig zu Langzeitarbeitslosigkeit, zum Verlust von Einkommensquellen und zur Gründung von eigenen (instabilen) wirtschaftlichen Unternehmungen zur Sicherung des Überlebens führt. In der Tat haben Shea et al (2011) herausgefunden, dass Frauen, deren Gewalterfahrung weniger als ein Jahr zurückliegt, mit größerer Wahrscheinlichkeit ihre Arbeit verlieren werden. Diejenigen Frauen, die zu einem früheren Zeitpunkt Gewaltopfer waren (Lebenszeitprävalenz), weisen aufgrund der emotionalen Belastungen bis zu sechs Jahre danach noch eine geringere Stabilität in Bezug auf ihre Arbeit auf.

Organisation

Die Kosten der Gewalt gegen Frauen im Unternehmen erzeugen dort einen regelrechten Dominoeffekt, denn sie greifen auch auf andere Bereiche der Organisation über; zum Beispiel auf Vertrieb und Produktion, was zu verspäteter Auslieferung, unzufriedener Kundschaft, zum Verlust von Geschäftsmöglichkeiten führt und so den Ruf des Unternehmens beschädigt (Henderson, 2000; Hoel, Sparks & Cooper, 2001).

1.2.3. Wieviel kostet die Gewalt gegen Frauen die Unternehmen?

Die Kosten, die den Unternehmen durch die Gewalt entstehen, lassen sich schwer schätzen. Das wird an der extremen Spannbreite der Schätzungen mehr als deutlich. So schätzt etwa die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) die Kosten der Gewalt bei der Arbeit auf 4,9 bis 43,4 Milliarden Dollar pro Jahr nur in den Vereinigten Staaten (zitiert von der WHO, 2004). Andere Schätzungen für die USA der *Corporate Alliance to End Partner Violence* legen gehen von jährliche Kosten zwischen 10 und 67 Milliarden US-Dollar nahe aus (Soroptimist International of the Americas, 2011). Weltweit schätzt die ILO, dass Gewalt am Arbeitsplatz Kosten zwischen 1 und 3,5% des BIP verursacht (Hoel, Sparks & Cooper, 2001).

Die Kosten der Gewalt gegen Frauen wurden auf der ganzen Welt geschätzt, und man errechnete jährliche höchst unterschiedliche Werte, was z.T. auch daran liegt, dass als Kostenverursacher nicht immer die gleichen Gewaltfolgen zugrunde gelegt werden, die zwischen 1 und 25 Milliarden Dollar schwanken. In Großbritannien etwa schätzt man, dass die Gewalt gegen Frauen die Wirtschaft pro Jahr 2,7 Milliarden Pfund kostet aufgrund verminderter Produktivität, Lohnverlusten und Krankheit. Die Summe der direkten und indirekten Kosten beläuft sich sogar auf 23 Milliarden Pfund pro Jahr (Cruz & Klinger, 2011). In Frankreich kostet die Gewalt gegen Frauen aufgrund von Produktionsverlusten durch Absentismus, Tod und Inhaftierung 1,1 Milliarden Euro pro Jahr (Nectoux et al, 2010). In den USA belaufen sich die Kosten der Gewalt aufgrund von Absentismus auf drei bis fünf Milliarden Dollar jährlich und auf über zehn Milliarden US-Dollar aufgrund von gesundheitsbezogenen Kosten (Brown, 2008). In Australien schätzt man die jährlichen Kosten der Gewalt gegen Frauen für den Unternehmenssektor auf 1,5 Milliarden US-Dollar, die ungefähren Kosten pro Fall belaufen sich auf 10.000 US-Dollar. In diesen Kosten sind die persönlichen Schäden für die Opfer sowie das psychische Leid nicht inbegriffen (Laing & Bobic, 2002).

Gewalt gegen Frauen verursacht aber nicht nur Kosten für die Unternehmen, sondern es fallen, wie schon mehrfach erwähnt, vor allem Kosten für die Opfer, also für die Arbeitnehmerinnen, selbst an. Opfer werden mit zweimal größerer Wahrscheinlichkeit entlassen (Lisboa et al, 2006), diese Entlassung hat zudem drei Mal häufiger familiäre Folgen und zu 54 Prozent häufiger berufliche Folgen als bei nicht misshandelten Frauen (Lisboa, Barros y Cerejo, 2008). Die Interamerikanischen Entwicklungsbank (BID, 1997) weist darauf hin, dass von körperlicher Gewalt betroffene Arbeitnehmerinnen 40% weniger verdienen als ihre Kolleginnen, die nicht unter Gewalt leiden, und dass Frauen, die unter sexueller und/oder psychischer Gewalt leiden, ein um 50% geringeres Einkommen haben, was natürlich ihren Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verringert.

Des Weiteren weiß man (s. 1.2.2), dass diese Arbeitnehmerinnen weniger produktiv sind (Präsentismus), weniger reale Möglichkeiten haben, in ihre Ausbildung zu investieren und häufig bei der Arbeit fehlen (Absentismus). Einer von fünf Arbeitstagen, die diese Frauen versäumen, geht, wie schon oben gezeigt, auf verschiedene Ausprägungen von Partnergewalt zurück (Tennessee Economic Council on Women, 2006).

Laut Schätzungen der BID (1997) beläuft sich das durch häusliche Gewalt verlorene Einkommen weiblicher chilenischer Erwerbstätiger auf 650 Milliarden Pesos, was knapp über 2% des chilenischen BIP des Jahres 1996 entspricht. Diese Werte ähneln denen von Morrison & Orlando (1999), die schätzten, dass die in Lohnverlusten ausgedrückten Kosten in Chile 2% und in Nicaragua 1,6% des BIP betragen. In Kolumbien fanden Ribero

& Sánchez (2005) heraus, dass das berufliche Einkommen der Frau in Haushalten, in denen körperliche Gewalt verübt wird, um 40% geringer und die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitslosigkeit höher ist. Der Gesamtverlust beträgt hier (Kolumbien) 4,2% des BIP. In Brasilien entsprechen die Produktivitätseinbußen im Zusammenhang mit durch Gewalt verursachte Schäden ungefähr 12% des Gesamthaushalts im Gesundheitssektor oder 1,2% des BIP (WHO, 2007).

In Peru beziehen sich Díaz & Miranda (2010) auf die ENDES-Daten (INEI, 2007)³ und schätzen, dass das berufliche Einkommen von Frauen, die Opfer von Gewalt sind, um 1150 bis 1500 Nuevos Soles geringer ist als das anderer Frauen und dass diese Auswirkung der Gewalt in wohlhabenderen Haushalten größer ist. Multipliziert man diesen Betrag mit der Anzahl an Frauen, die landesweit von häuslicher Gewalt betroffen sind, erhält man soziale Kosten von 14 bis 19 Milliarden Nuevos Soles pro Jahr (ca. 3,6 – 4,9 Mrd EUR).

1.3. Unternehmerische Initiativen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen

Die Tatsache, dass Unternehmer/innen sich des Problems der Gewalt gegen Frauen allmählich immer bewusster werden, ist positiv. 94 Prozent der Security-Leitungen und 78 Prozent der Personalexpert/innen betrachten Gewalt gegen Frauen als ein ernstes Problem (Soroptimist International of the Americas, 2011). Zugleich erkennen 44 Prozent der Manager/innen an, dass die Gesundheitsversorgungskosten wegen der Gewalt gegen Frauen gestiegen sind (Brown, 2008). 91 Prozent der Firmenchefs und -chefinnen in den USA glauben, dass Gewalt gegen Frauen sowohl das Privatleben als auch das Berufsleben ihrer Angestellten betrifft, und 80 Prozent von ihnen konstatieren, dass ihr Unternehmen Beratungs- oder Hilfsprogramme für die Arbeitnehmerinnen anbietet (Karpeles, 2004). 48 Prozent der Geschäftsführer/innen glauben, dass Gewalt der Produktivität schadet (so eine in Fortune 1000 [1994,2002] veröffentlichte Umfrage); 42 Prozent bestätigen, dass sie sich negativ auf die Anwesenheit am Arbeitsplatz auswirkt, und 52 Prozent sehen negative Folgen für die körperliche Sicherheit ihrer Angestellten. Zwei Drittel glauben, dass das Unternehmen bessere Erträge erzielen kann, wenn auf angemessene Weise mit dem Problem der Gewalt umgegangen wird (Tennessee Economic Council on Women, 2006). Diese Werte stiegen für das Jahr 2002 um fast zehn Prozentpunkte (Randel & Wells, 2003).

Seit einem Jahrzehnt gibt es wichtige Initiativen, z.B. im angelsächsischen Raum, um ein gewaltfreies Arbeitsumfeld zu fördern (Franzway, 2008; Lindquist et al, 2010; Pollack et al, 2010; Versola-Russo & Russo, 2009). In Australien wurden Informations- und Schulungshandbücher erarbeitet sowie Initiativen von Unternehmerverbänden gestartet (z.B. Australia's CEO Challenge: Workplace Partners Against Domestic Violence, Laing & Bobic, 2002). 2010 veröffentlichte die australische Regierung gemeinsam mit der Universität von New South Wales als Teil des Domestic Violence Workplace Rights and Entitlements Project ein Handbuch für Firmenpolitik und Verfahren zum Thema häusliche Gewalt. Es enthält acht Handlungsschritte, mit denen die Angestellten gegen

³ Die demografische Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES continua 2004-2007) ist die wichtigste Informationsquelle über familiäre Gewalt in Peru, denn sie enthält ein Modul über das Thema, das sich auf Frauen im Alter von 15 bis 49 Jahren bezieht.

Gewalt an Frauen in ihren Unternehmen vorgehen können. In Großbritannien haben der Crown Prosecution Service (CPS, 2010) und die Equality and Human Rights Commission (2011) Leitlinien für Angestellte zum Thema Gewalt gegen Frauen veröffentlicht. Die Personalabteilungen empfehlen den Unternehmen derzeit, eine Arbeitssicherheitspolitik gegen Gewalt einzuführen (Newman et al, 2011; Milano, 2008).

1.3.1. Maßnahmen der Unternehmen

Unternehmen müssen also, schon aus eigennützigen Gründen, ein Interesse daran haben, geeignete Maßnahmen gegen die Gewalt an Frauen zu ergreifen, schließlich geht es um ein Mehr oder Weniger an Arbeitsproduktivität. Wenn, wie gezeigt, Gewalt gegen Frauen auch auf den beruflichen Bereich übergreifen kann, dann muss die Firma diese Probleme in Angriff nehmen und Opfer und potenzielle Gewaltopfer schützen (Johnson & Indvik, 1999; Soroptimist International, 2011).

Die Präventionsstrategien, die die Unternehmen umsetzen können, unterscheiden sich nach deren Größe, Branche, Standort sowie danach, an wen sie sich richten und wer sie umsetzt. Laut Murray & Powell (2007, 2008) gibt es im Wesentlichen drei Präventionsmodelle gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz: das Arbeitgebermodell, das Partnerschaftsmodell und das Gewerkschaftsmodell.

1. Das **Arbeitgebermodell** hat zum Ziel, in der Personalabteilung ein Bewusstsein für Gewalt gegen Frauen zu schaffen. Die Prävention der Gewalt wird in die Leitbilder, Vorschriften und Strategien der Organisation aufgenommen. Es wird eine Arbeitspolitik gefördert, die höhere Sicherheit, flexible Arbeitszeiten und Beurlaubungen sowie besseren Informationsfluss beinhaltet (Karamally, 2004; Gurchiek, 2006). Ein weiteres Motiv des Modells liegt eher im philanthropischen Bereich, denn der Schutz am Arbeitsplatz oder die Finanzierung von Präventionsstrategien sollten sich aus Gründen der Humanität von selbst verstehen.
2. Das **Partnerschaftsmodell** bezieht sich auf die Einrichtung eines Hilfsdienstes am Arbeitsplatz zum Umgang mit Gewalt. Das heißt, *Arbeitnehmer/innen* einer Firma werden von einem externen Dienstleister über das Thema Gewalt gegen Frauen aufgeklärt. Dieses Modell wird kleinen und mittelständischen Unternehmen empfohlen. In Australien praktiziert die Organisation *Child and Family Services Ballarat* dies in mehreren Fabriken der Gegend um die Provinzstadt Ballarat Beratungsdienste an. Ist die Mehrzahl der Angestellten männlich, sind auch die Berater männlich. Sie besuchen die Firmen wöchentlich und informieren über Gewalt. Besucher/innen und Arbeitnehmer/innen einigen sich gemeinsam auf den Stil und die Häufigkeit der Besuche, damit diese sich an ihre Arbeit anpassen und ihre Leistung nicht beeinträchtigen (VCCAV, 2004). Im Gegensatz dazu versucht *Southern Family Life* auf drei Organisationsebenen, das *Unternehmen* gegen Gewalt gegen Frauen in die Pflicht zu nehmen. Die drei Ebenen sind Direktoren/innen, Geschäftsführer/innen und Angestellte. Das Programm sieht verschiedene spezielle Dienstleistungen für jede Ebene vor: Foren zur Schulung und Bewusstseinsbildung für Management und Vorgesetzte sowie direkte Hilfe für die Arbeitnehmer/innen bei der Arbeit und außerhalb des Arbeitsplatzes (Cavanagh, 2003). In Melbourne führt die Organisation *Working Women's Health* ein Besuchsprogramm in sechs Modulen über reproduktive Gesundheit, psychische Gesundheit, Arbeitsschutz und Gewalt gegen Frauen durch. Die Sitzungen finden in der Mittagspause statt, und es wird In-

formationsmaterial in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt. Zudem wird außerhalb der Arbeit persönliche Beratung angeboten (VCCAV, 2004).

3. Das **Gewerkschaftsmodell** beschreibt die Rolle der Gewerkschaften. Sie sollen vor allem die Arbeitgeber bei der Formulierung einer Firmenpolitik unterstützen, die sich gegen Gewalt an Frauen richtet. Wichtige Themen sind dabei die Gesundheit und Sicherheit für die Opfer und die Aushandlung flexibler Arbeitszeiten und Beurlaubungen. Außerdem können die Gewerkschaften Schulungsveranstaltungen über Gewalt gegen Frauen anbieten oder dieses Thema gemeinsam mit anderen arbeitsschutzbezogenen Themen behandeln. Das Ziel ist, dass die Gewerkschaften Gewalt erkennen, eine entsprechende Unternehmenspolitik fördern und den Arbeitnehmerinnen bei der Beantragung von Beurlaubungen oder flexiblen Arbeitszeiten helfen (Murray & Powell, 2007, 2008).

Diese drei Modelle können nicht in jedem Arbeitsumfeld umgesetzt werden; zum Beispiel ist dies nicht möglich bei kleinen Familienbetrieben oder Heimarbeit. Deshalb müssen die Maßnahmen an die Eigenschaften des Unternehmens angepasst werden. Während der Umsetzung muss außerdem die Vertraulichkeit der Informationsweitergabe gewährleistet werden, da das Risiko besteht, dass einige Arbeitnehmer/innen und/oder Vorgesetzte die Lage des Opfers oder des Täters ausnutzen könnten. Und schließlich muss das Präventionsprogramm in die Unternehmenspolitik und -kultur integriert werden, und zwar von den betroffenen Unternehmensführungen selbst; es reicht nicht aus, es lediglich an eine Kommission zu delegieren oder Personen zu ernennen, die für das Programm zuständig sind (Murray & Powell, 2007, 2008).

In einigen Unternehmen wurden bereits Programme gegen Gewalt gegen Frauen entwickelt, etwa in Form von Seminaren zum Thema, in denen die Sensibilisierung, Beratung und die Schaffung eines verständnisvollen und unterstützenden Umfelds vermittelt werden (Samuel, Tudor, Weinstein, Moss, & Glass, 2011). Andere entscheiden sich für die betriebsinterne Veröffentlichung von Informationsmaterial über Gewalt und zeigen auf, wie man sich dagegen wehren kann (Murray & Powell, 2007, 2008). Außerdem wird die Unternehmenspolitik dahingehend erweitert, dass die weiblichen Mitarbeiter an Gerichtsverfahren gegen die Täter teilnehmen können oder Berufsberatung erhalten (Kedjidjian, 1996). Auch Vorgesetzte und Sicherheitspersonal sowie die Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen können zum Thema Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz geschult werden. In San Francisco bietet die Stiftung *Blue Shield of California* beispielsweise kostenlose Schulungen darüber an, wie Anzeichen der Gewalt entdeckt werden können und wie man angemessen und sicher darauf reagiert (Sherve, 2004). Studien zeigen auch, dass die direkten Arbeitskollegen/innen – da die Gewaltopfer ihnen für gewöhnlich mehr vertrauen als ihren Vorgesetzten (Swanberg & Macke 2006) – eine weitaus effektivere Unterstützung für einen adäquaten Umgang mit der Situation bieten können, wenn sie die Anzeichen von Gewalt erkennen (Swanberg, Macke & Logan 2006; Swanberg, Macke & Logan 2007). Eine entsprechende Schulung von Vorgesetzten bleibt ein wesentlicher Punkt in diesem Kontext (Samuel et al, 2011; Perrin et al, 2011).

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten zur Entwicklung eines Programms gegen Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz. Die US-amerikanische CAEPV (Corporate Alliance to End Partner Violence, 2009) und Dougan & Wells (2007) schlagen verschiedene Möglichkeiten für die Schaffung eines Anti-Gewalt-Programms vor, wie zum Beispiel: die Organisation eines multidisziplinären Teams zur Überwachung des Prozesses, die Entwicklung einer Firmenpolitik zum Umgang mit Gewaltfällen, Schulung für die gesamte Organisation, Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen und ihre Einbindung in die Schaffung eines gewaltfreien Arbeitsumfeldes, und die Herstellung bzw. Erweiterung eines Kommunikationsnetzwerkes mit der gesamten Belegschaft und den wichtigsten Interessengruppen (Randel & Wells, 2003):

1. Die Organisation eines **multidiziplinären Teams** erleichtert das Eingreifen und das Engagement unterschiedlicher Fachleute des Unternehmens, z.B. aus den Bereichen Personal, Sicherheit, interne Kommunikation, Public Relations, der Rechtsabteilung, den Bereichen Gesundheit, sowie den Gewerkschaften. Diese Gruppe hat die Aufgabe, einen realistischen Arbeitsplan und einen Zeitplan für dessen Umsetzung zu erarbeiten.
2. Bei der **Entwicklung einer Firmenpolitik** zum Thema Gewalt gegen Frauen muss die Arbeitsgruppe zunächst evaluieren, ob es innerhalb der Firma bereits eine standardisierte Vorgehensweise gegen Gewalt gibt. Es geht zum Beispiel darum, die Betroffenen zu beurlauben, damit sie vor Gericht erscheinen können oder ihnen Beratung anzubieten, ihnen flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen oder sie einer anderen Schicht zuzuteilen, damit sie rechtliche Angelegenheiten regeln oder den Kontakt mit den Tätern vermeiden können. Weiterhin kümmert sich die Arbeitsgruppe darum, die Firmenleitlinien an bestehende Gesetze und Regelungen anzupassen, zum Beispiel an eine Anti-Diskriminierungs- oder Versicherungsgesetzgebung.
3. Die gesamte Organisation muss **Schulungen** zur Vermittlung von Wissen und zur Sensibilisierung hinsichtlich Gewalt gegen Frauen erhalten und außerdem über die in der Unternehmenspolitik festgelegten Verfahren zum Umgang mit Gewaltfällen informiert werden. Diese Schulungen müssen vor der Veröffentlichung oder Verbreitung einer diesbezüglichen Unternehmenspolitik oder des Firmenprogramms stattfinden. Mitarbeiter/innen der Sicherheitsabteilung müssen in der Ausarbeitung von individuellen Sicherheitsplänen für den Arbeitsplatz, der Gewährleistung der Sicherheit am und um den Arbeitsplatz und so weiter geschult werden. Das Ziel dabei ist, dass Management und Vorgesetzte frühzeitig aufmerksam auf Anzeichen der Gewalt werden, die auf Opfer und Täter hindeuten, um dann in vertraulicher Weise zu handeln.
4. Die Organisation muss **Informationen** über Gewalt gegen Frauen über Email, Webseiten, Newsletter, Zeitungen, Poster, Handbücher usw. verbreiten. Weiterhin kann die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen bei der Schulung und Verbreitung von Wissen über Gewalt den Mitarbeitern/innen eine spezialisiertere professionelle Hilfe ermöglichen. Hier wäre zum Beispiel eine Gruppenberatung denkbar oder die Einladung von Vertretern von Frauenhäusern oder spezialisierten Agenturen, damit diese im Rahmen des Firmenprogramms Vorträge zum Thema halten.
5. Es ist auch ratsam, **andere Unternehmen zu ermutigen**, sich um eine eigene gewaltpräventive Firmenpolitik zu kümmern. Bei der Erstellung eines solchen Programms sollten/könnten Lieferanten, Kunden/innen, die Belegschaft, Aktieninhaber/innen usw. mitwirken. Die Zusammenarbeit mit anderen Firmen, die ebenfalls mit Fällen von Gewalt konfrontiert sind, kann wertvolle Erfahrungshilfe über mögliche Präventionsmaßnahmen liefern und für eine angemessene Reaktion der Geschäftsleitung auf das Auftreten von Gewalt gegen Frauen innerhalb der Firma sorgen.

Laut einer landesweiten Umfrage der CAEPV (Corporate Alliance to End Partner Violence, 2006) gaben die befragten Mitarbeiter/innen an, dass Anti-Gewalt-Programme Schulungen anbieten sollen (66 Prozent), den Opfern mehr Sicherheit gewährleisten (55 Prozent) und das Personal darüber informieren sollen, wie man den Opfern helfen kann (50 Prozent). Firmen sollen Informationen über Hilfezentren für von Gewalt Betroffene bereitstellen, die Polizei verständigen, wenn Frauen am Arbeitsplatz bedroht werden, und eine 24-Stunden-

Telefonhotline einrichten, damit Gewaltfälle anonym angezeigt werden können.

Einige große US-Firmen wie der Telefondienstleister Verizon Wireless, Harman Industries International, Polaroid oder Liz Clairbon Inc. haben Hilfsprogramme für Mitarbeiter/innen eingerichtet, die den Opfern Betreuung und Unterstützung zusichern. Es werden Seminare abgehalten, in denen Fälle von Gewalt simuliert werden und gezeigt wird, wie Beweise von Verletzungen gesammelt werden, damit diese dann vor Gericht verwendet werden können. Außerdem bieten diese Firmen eine Beratung beim Ausfüllen der Anzeigeformulare an. Sind beide Beteiligten Mitarbeiter/innen des Unternehmens, muss der Täter an einer Gruppentherapie teilnehmen (Hermelin, 1995; Sherve, 2004).

Als Zusammenfassung zeigt Tabelle 3 die wichtigsten empfohlenen oder bereits angewandten Maßnahmen von Seiten der Unternehmen zur Prävention und Bekämpfung und zum Umgang mit Gewalt gegen Frauen.

Tabelle 3. Wichtigste Maßnahmen der Unternehmen gegen Gewalt gegen Frauen

Autor/innen	Maßnahmen der Unternehmen gegen Gewalt gegen Frauen
(DeBecker, 1997)	Anwendung des MOSAIC-20-Programms: • Es handelt sich hierbei um ein Diagnose-Verfahren zur Abschätzung, inwieweit Frauen in Gefahr sind, Opfer (tödlicher) Gewalt zu werden. • Anhand einer Reihe von Fragen evaluiert das Programm jeden persönlichen Fall und nimmt dann eine Klassifizierung in folgende Kategorien vor: Fälle, in denen Handlungsbedarf besteht, zu evaluierende Fälle und auszuschließende Fälle.
(Albrecht, 1997) (Sherve, 2004)	Gegen Belästigung am Arbeitsplatz: • Rechtliche Maßnahmen gegen den Täter, Beantragung einer einstweiligen Verfügung. • Opfer und Organisationen können Klage erheben wegen erlittener Schäden und die Zahlung einer zivilen Entschädigung an das Opfer erreichen. • Schutzmaßnahmen wie die Einrichtung eines Begleitdienstes mit einem Sicherheitbediensteten bis zum Parkplatz des Unternehmens. • Sicherheitspatrouille am Arbeitsplatz. • Anbringung von Sicherheitskameras am Eingang des Arbeitsbereichs der betroffenen Mitarbeiterin. • Versetzung der Mitarbeiterin in einen anderen Bereich oder an einen anderen Firmenstandort. • Änderung der Arbeitszeiten des Opfers.
(Brownell, 1996) (Johnson & Indvik, 1999) (Kinney, 1995) (Bell, Moe, & Schweinle, 2002)	Prävention: • Schulungsprogramme zur Erkennung von Anzeichen von Gewalt gegen Frauen. Diese richten sich an Vorgesetzte, Mitarbeiter/innen und Sicherheitspersonal. Schutz: • Freistellung der Betroffenen, damit diese zu Gerichtsterminen erscheinen oder Frauenhäuser aufsuchen können. • Flexible Arbeitszeiten, Versetzung oder Stellenwechsel. • Änderung der Arbeitszeiten, zeitweilige Änderung der Aufgaben der betroffenen Arbeitnehmerin.

Autor/innen	Maßnahmen der Unternehmen gegen Gewalt gegen Frauen
	• Hilfe für die Betroffenen bei der Beantragung einer einstweiligen Verfügung, Rechtshilfe. • Bereitstellung eines Mobiltelefons und Filtern von Telefonanrufen. • Anbringung von Alarmanlagen am Arbeitsplatz, Sicherheitskameras, Eskorte für die Betroffene bis zu ihrem Fahrzeug, Sonderparkplätze in der Nähe des Arbeitsbereichs. • Bereitstellung von Fotos des Täters an das Sicherheitspersonal. Eingreifen des Unternehmens: • Hilfsprogramme mit Expert/innen für Gewalt gegen Frauen. • Hilfe durch Sicherheitspläne. • Notfallfonds für Krisenfälle. • Weiterleitung der Fälle an spezialisierte Organisationen/ Hilfsdienste
(Swanberg & Logan, 2005)	Informelle Unterstützung: • Filtern von Telefonanrufen des Täters, Begleitung des Opfer bis zum Fahrzeug bei Feierabend. • Hilfe beim Aufbau eines Sicherheitsplanes für den Fall, dass der Täter am Arbeitsplatz des Opfers erscheinen sollte. • Information über Hilfsstellen in Gewaltfällen. Formelle Unterstützung: • Flexible Arbeitszeiten und bezahlte, vom Vorgesetzten genehmigte freie Tage. • Überweisung des Opfers an Fachleute zur Behandlung oder Therapie. • Bereitstellung von Informationsbroschüren über Gewalt.
(Anderson, 2002) (Dogan & Wells, 2007) (Fisher & Peek-Asa, 2005)	Die Geschäftsführung sollte: • Gemeinsam mit Sicherheitsorganisationen oder Organisationen zur Förderung der Gesundheit oder dem Schutz der Frau einen Leitfaden zum Thema Gewalt am Arbeitsplatz erarbeiten. • Spezifische Strategien und Maßnahmen in ihre Unternehmenspolitik aufnehmen, nach denen jede/r Mitarbeiter/in, das Sicherheitspersonal und das Management in Situationen von Gewalt am Arbeitsplatz handeln muss. • Gemeinsam mit der Polizei, Frauenhäusern und Spezialist/innen zum Thema Gewalt einen Arbeitsplan und einen gemeinsamen Kodex erarbeiten. • Allgemeine und spezifische Sicherheitspläne entwickeln, persönliche Alarmsysteme bereitstellen, die Betroffenen bis zu ihrem Fahrzeug begleiten, Kommunikationscodes erstellen, Notrufschalter im Arbeitsbereich des Opfers anbringen.
(Swanberg, Macke, & Logan, 2007) (Swanberg, Macke, & Logan, 2006) (Swanberg, Logan, & Macke, 2005)	• Über eine klare Politik gegen Gewalt gegen Frauen verfügen. • Informationen über Hilfe für Opfer und Täter in Firmenkantinen, Webseiten, Broschüren usw. zur Verfügung stellen. • Regelmäßige Schulungen zum Thema Gewalt für die gesamte Organisation durchführen. • Eine Firmenpolitik erarbeiten zu den Themen Beurlaubung, Freistellung, Bezahlung bei Beurlaubung, Versetzung von Opfern und Tätern. • Verfahren zum Umgang mit gewaltsamen Vorfällen festlegen. • Die Vertraulichkeit der Informationen und die Sicherheit der Arbeitnehmerin gewährleisten.

Autor/innen	Maßnahmen der Unternehmen gegen Gewalt gegen Frauen
	•Eine Liste von Einrichtungen zur Verfügung stellen, die Opfer unterstützen, z.B. Frauenhäuser, Polizei, Hilfshotlines für weibliche Gewaltopfer, Hilfsprogramme. •Beratung der betroffenen Person und deren Familie bei der Entwicklung von Sicherheitsplänen.
(Rothman, Hathaway, & Stidsen, 2007)	Werden sie über einen potenziellen Fall von Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz informiert, sollten Vorgesetzte: •Den Opfern bei der Anwendung eines persönlichen Sicherheitsplans und eines Sicherheitsplans für ihre Kinder helfen. •Ihre Telefonanrufe filtern und sie bei der Speicherung von Anrufen, Bedrohungen per Email und Nachrichten auf dem Anrufbeantworter als Beweismittel beraten. •Ein Foto des Täters erbitten und Sicherheitsdienst und Rezeption informieren, das Opfer bei der Anzeigeerstattung beraten. •Die Arbeitskollegen/innen müssen ebenfalls geschult werden, um zu wissen, wie sie sich verhalten sollen, falls eine Kollegin zum Gewaltopfer wird, wie sie ihr zuhören sollen, wie sie sie ermutigen können, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, Anzeige zu erstatten usw.
(Corporate Alliance to End Partner Violence (CAEPV), 2009)	•Filtern von Telefonanrufen, Weiterleitung von Anrufen an das Sicherheitspersonal oder Löschung des Namens der Betroffenen aus dem Telefonverzeichnis des Unternehmens. •Beschränkung der Informationen, die über das Opfer herausgegeben werden, z.B. Arbeitszeiten. •Versetzung der Mitarbeiterin in einen sichereren Arbeitsbereich. •Das Unternehmen muss über externe und interne Fachleute verfügen, die die Opfer unterstützen können. •Entwicklung eines Sicherheitsplans, Fahrtrouten usw. •Zusammenarbeit mit Hilfsorganisationen im Bereich Gewalt gegen Frauen. •Ermutigung der Mitarbeiter/innen, gegen die Gewalt anzukämpfen.
(Versola-Russo & Russo, 2009)	Sicherheits- und Betreuungsplan am Arbeitsplatz im Falle von stattgefundener Gewalt gegen Frauen •Überweisung des Opfers an einen Gesundheitsdienstleister, falls die Schäden oder Verletzungen schwerwiegend sind und nicht am Arbeitsplatz behandelt werden können. •Überweisung der Opfer an spezialisierte Hilfsprogramme oder Beratungsstellen für psychische Gesundheit. •Information und Weiterleitung an Gemeinschaftseinrichtungen (Frauenhäuser oder Frauenzentren für Gewaltopfer). •Die Personalabteilung hilft den Opfern bei der Absicherung ihrer finanziellen Situation durch e-Banking und bei der Nutzung ihrer Krankenversicherung. •Hilfe bei der Anklageerhebung gegen die Täter bei Missbrauch und Beantragung einer einstweiligen Verfügung. •Warnung der Mitarbeiter/innen und des Sicherheitspersonals vor möglichem Auflauern oder Übergriffen sowie Erstellung von Berichten.

Autor/innen	Maßnahmen der Unternehmen gegen Gewalt gegen Frauen
	•Beurlaubung der Opfer zur Wahrnehmung von Gerichtsterminen, zur Gesundheitsversorgung usw. •Bewusstseinsbildung am Arbeitsplatz, Bereitstellung von Broschüren oder Artikeln zur Information über Gewalt gegen Frauen.
(OHSCO, 2010)	•Erarbeitung eines praktischen Leitfadens zum Verhalten gegenüber den Tätern. •Erarbeitung einer Firmenpolitik zum Thema Beurlaubung, bezahlte freie Tage, Versetzung der Opfer. •Einrichtung einer Telefonhotline zur Anzeige von Bedrohungen. •Erarbeitung und Durchführung von Schulungen zum Thema Gewalt gegen Frauen für Geschäftsführung und Vorgesetzte. •Gewährleistung von Vertraulichkeit für die Opfer. •Entwicklung, Umsetzung und Verbreitung einer Firmenpolitik oder eines Firmenprogramms gegen Gewalt gegen Frauen: Verhalten in Notfällen, Benachrichtigung der Polizei, Sicherheit an den Eingängen, in den Firmentelefonen einprogrammierte Notrufnummern, Anbringung von Notrufschaltern, Schlüsselwörter oder Notfallcodes.
(Samuel, Tudor, Weinstein, Moss, & Glass, 2011)	Ressourcen am Arbeitsplatz: •Schulung und Einbeziehung der Vorgesetzten und der Mitarbeiter/innen (Rollenspiele). •Instrumente zur Erkennung von Fällen von Gewalt gegen Frauen. •Verteilung von Broschüren. •Erarbeitung einer Leitlinie zur Opferhilfe, Einrichtung von Hilfsprogrammen. •Verteilung einer Liste von Hilfsdiensten. •Vertraulichkeit der Informationen.

Autor: Aristides Vara

1.3.2. Politische Maßnahmen

1994 wurden in Australien auf Regierungsebene Strategien gegen häusliche Gewalt erarbeitet, die sich an Fachleute im Umgang mit Gewaltopfern richten. Ein spezieller Leitfaden für Arbeitgeber etwa beinhaltet Vorschläge für ein Eingreifen des Unternehmens im Falle von Gewalt gegen Frauen. Außerdem wurden staatlicherseits Workshops über Präventionsstrategien abgehalten (Gayle & Gzik, 1996). 1998 erstellte die Kampagne *Freedom from Fear Campaign Against Domestic Violence* einen Leitfaden, der sich an Manager/innen, Vorgesetzte und Arbeitnehmer/innen richtete und Strategien zur Prävention von Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz vorstellte und Informationen über Hilfsdienste und Hilfsprogramme für Arbeitnehmer/innen zur Verfügung stellte (Donovan, Patterson, Francas, & Zapelli, 2000).

Daraufhin entstand *Australia's CEO Challenge*, eine Initiative des *Brisbane Lord Mayor's Women's Advisory Committee* als Reaktion auf das fehlende Bewusstsein der Unternehmen

im Bereich Gewalt gegen Frauen. Diese Initiative fordert die Unternehmen dazu auf, ihren Angestellten durch Partnerschaften Hilfe im Falle von Gewalt anzubieten. So kann das Unternehmen beispielsweise Schutzeinrichtungen für Gewaltopfer finanziell unterstützen und dafür Schulungen für die Ausarbeitung einer Firmenpolitik gegen Gewalt an Frauen erhalten (Australia's CEO Challenge, 2008).

In den Vereinigten Staaten verpflichtet ein Gesetz die Unternehmen dazu, ihre Firmenpolitik in Bezug auf Gewalt zu überprüfen. In 26 Staaten der USA wird Opfern, die aufgrund der Gewalt aus ihrer Arbeit ausscheiden, Hilfe gewährt. In sechs Staaten müssen die Unternehmen den Opfern genügend Zeit für Gerichtstermine und Gesundheitsversorgung einräumen und ihnen eine Versetzung ermöglichen, und in zehn Staaten ist die Diskriminierung von Gewaltopfern am Arbeitsplatz verboten (Sherve, 2004; Widiss, 2008).

2007 verabschiedete Florida ein Gesetz über Maßnahmen, die die Unternehmen bei Gewaltvorfällen unter ihren Arbeitnehmerinnen treffen müssen. So müssen sie eine einstweilige gerichtliche Verfügung zugunsten der Arbeitnehmerin erwirken, medizinische Versorgung oder psychologische Behandlungen für die Arbeitnehmerin oder ihre Angehörigen zur Verfügung stellen, den Opfern über andere Organisationen die Aufnahme in einem Frauenhaus ermöglichen, ihnen eine neue Bleibe suchen oder die Sicherheit ihres aktuellen Wohnortes garantieren sowie Rechtsberatung bei Gerichtsverfahren bieten. Arbeitgeber müssen zudem die Vertraulichkeit der Fälle zusagen und jegliche Art von Diskriminierung vermeiden. Was die Beurlaubung betrifft, müssen Unternehmen mit über 50 Mitarbeiter/innen die Betroffenen drei Tage lang beurlauben, sofern diese seit mindestens drei Monaten für das Unternehmen arbeiten. Die Arbeitnehmerinnen müssen die gewünschte Beurlaubung vorher ankündigen, es sei denn ihre eigene Gesundheit oder die ihrer Familie ist gefährdet (Lechner & Muñoz, 2008).

Der Privatsektor ist indessen nicht der einzige Adressat dieser Politik. Auch der öffentliche Dienst – dort findet Gewalt gegen weibliche Angestellte ebenfalls statt – wurde analysiert (Swanberg, Ojha & Macke 2012). Dabei stellte sich heraus, dass die Politik gegen Gewalt gegen Frauen in drei allgemeine Kategorien eingeteilt werden kann: (a) Politische Maßnahmen, die den Opfern eine Beurlaubung ermöglichen, (b) politische Maßnahmen, die die Diskriminierung der Opfer am Arbeitsplatz reduzieren sollen und (c) politische Maßnahmen, deren Ziel eine Sensibilisierung und erhöhte Sicherheit am Arbeitsplatz ist.

In Peru wurde im November 2012 durch das Regionalprogramm Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen in Lateinamerika (ComVoMujer) der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) eine wichtige Initiative ins Leben gerufen, die die Debatte über das Handeln der peruanischen Unternehmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt eröffnet. Gemeinsam mit dem Frauenministerium führte ComVoMujer das Gütesiegel "Sicheres Unternehmen, frei von Gewalt gegen Frauen" ein, um Unternehmen auszuzeichnen, die eine Kultur des Friedens unter ihren Mitarbeitern/innen und der Gemeinschaft fördern und sich an Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt an Frauen beteiligen (Ministerialbeschluss 260-2012-MIMP). Zuvor legte das Programm ComVoMujer in Zusammenarbeit mit der Universität San Martín de Porres und der Nichtregierungsorganisation „Perú 2021“ den Unternehmen 19 Kriterien zur Schaffung einer sicheren Firma ohne Gewalt gegen Frauen vor, die sich auf Standards sozialer Verantwortung, die gültige Gesetzgebung und internationale Menschenrechtsabkommen gründeten (ComVoMujer, 2011).

Tabelle 4. Regierungsmaßnahmen gegen Gewalt an Frauen in Paarbeziehungen

Autor/innen	Regierungsmaßnahmen gegen Gewalt an Frauen
(Gayle & Gzik, 1996)	Australien • Ausarbeitung von Regierungsstrategien gegen häusliche Gewalt • Entwicklung eines Leitfadens für Arbeitgeber über Möglichkeiten des Eingreifens in Fällen häuslicher Gewalt. • Seminare über Präventionsstrategien.
(Donovan, Patterson, Francas, & Zapelli, 2000)	Westaustralien: Die Regierungsstiftung Freedom from Fear Campaign Against Domestic Violence (1998) erstellt einen kurzen Leitfaden zur Prävention häuslicher Gewalt. • Dieser Leitfaden richtet sich an Arbeitgeber, Firmenleitungen und Vorgesetzte. • Er bietet Informationen und unterbreitet Vorschläge zu Unterstützungsleistungen. • Er fördert die Schaffung von Hilfsprogrammen für Arbeitnehmerinnen und eines unterstützenden Arbeitsumfeldes.
(Taylor, 2004)	Queensland: Der Gold Coast Domestic Violence Service erstellt mit Unterstützung der Bundesregierung ein Schulungshandbuch.
(Sherve, 2004)	Gesetzgebung in den Vereinigten Staaten • In 26 Bundesstaaten wird Opfern, die aufgrund der Gewalt aus ihrer Arbeit ausscheiden, finanzielle Hilfe gewährt. • In sechs Staaten müssen die Unternehmen den Opfern genug Zeit für Gerichtstermine und Gesundheitsversorgung einräumen und ihnen eine Versetzung ermöglichen. • In zehn Staaten ist die Diskriminierung von Gewaltopfern am Arbeitsplatz verboten.
(Murray & Powell, 2007)	Der Fonds zur Prävention häuslicher Gewalt (USA) und der Trade Union Congress (Großbritannien) entwickeln Schulungshandbücher und andere Materialien für Unternehmen über die Erarbeitung von Strategien zur Gewaltprävention.
(Australia's CEO Challenge, 2008)	Für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaften zwischen Unternehmen und Gewaltopfern. • Unternehmen bauen ein Frauenhaus auf und erhalten dafür Schulung und Unterstützung für die Entwicklung einer Firmenpolitik gegen Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz.
(Lechner & Muñoz, 2008)	Laut der Gesetzgebung von Florida müssen Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter/innen: • Für die Arbeitnehmerin eine einstweilige gerichtliche Verfügung erwirken und Rechtsberatung bei Gerichtsverfahren anbieten. • Der Arbeitnehmerin oder ihren Angehörigen medizinische Versorgung oder psychologische Betreuung zukommen lassen. • Den Opfern über andere Organisationen die Aufnahme in einem Frauenhaus ermöglichen. • Ihnen eine neue Bleibe suchen oder die Sicherheit ihres aktuellen Wohnortes verstärken.

Autor: Arístides Vara

2

Quantifizierung der Kosten der Gewalt gegen Frauen. Ein Modellvorschlag

2.1. Wie berechnete man bisher die Kosten der Gewalt gegen Frauen?

Die Berechnung der Kosten, die den Unternehmen durch Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen anfallen, ist eine komplexe Angelegenheit. Bisher gibt es keinen umfassenden, theoretisch-methodischen Arbeitsrahmen zur genauen Berechnung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen. Buchhalterische und ökonometrische Methoden beziehen sich nur auf die potenziellen Kosten der Gewalt gegen Frauen, hauptsächlich für die Opfer und die Gesellschaft (Chan & Cho, 2010; Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Morrison & Orlando, 2004; Laing & Bobic, 2002; Duvvury, Grown & Redner, 2004). Es wurde bisher kein theoretischer Ansatz für den Bereich der Wirtschaftsunternehmen entwickelt, der *alle* anfallenden Kosten angemessen berücksichtigt. Außerdem sind die Begriffe „Gewalt“ und „Kosten“ für Unternehmen nicht eindeutig definiert, wodurch die Methodologie zur Schätzung der Kosten der Gewalt erschwert wird (Patel & Taylor, 2011). Es ist also zunächst ein theoretisches Modell notwendig, das einen Vergleich zwischen verschiedenen Arten der Gewalt zulässt. Berücksichtigt werden müssen auch die unterschiedlichen Gewaltauswirkungen und die jeweils unterschiedlichen Kontexte. In diesem Kapitel wird daher ein Modell vorgeschlagen, das die Variablen und die Art und Weise, wie die Kosten der Gewalt gegen Frauen für Unternehmen berechnet werden, theoretisch absichert. Es wird zunächst ein kurzer Abriss darüber gegeben, wie die Kosten der Gewalt gegen Frauen bisher berechnet wurden. Danach wird das Grundmodell vorgestellt, um danach jede Variable begrifflich und empirisch einzugrenzen. Die Operationalisierung jeder Variable ist Gegenstand des Abschnitts „Instrumente“ des nächsten Kapitels.

Als wirtschaftliche Kosten der Gewalt gegen Frauen sollen sämtliche Zahlungen, für die eine Gesellschaft aufkommen muss, entweder zu ihrer Prävention, ihrer Bekämpfung oder zur Bewältigung ihrer Folgen, verstanden werden (Acevedo, 2008). Die Berechnung allein der wirtschaftlichen Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen ist kein einfaches Unterfangen (Vicente, 2006; Carmo, 2006). Es ist sogar äußerst schwierig, wenn nicht sogar unmöglich, die genauen Kosten der Gewalt gegen Frauen zu berechnen, da sie viele immaterielle, schwer zu quantifizierende Kosten mit sich bringt und das Spektrum der betroffenen Einzelpersonen und Organisationen sehr breit ist. Die Mehrzahl der Studien, die die Kosten der Gewalt gegen Frauen schätzen, berufen sich hauptsächlich auf Sekundärdaten von staatlichen Agenturen (Yodanis, Godenzi & Stanko, 2000), was die Möglichkeit einer angemessenen Identifizierung der Variablen einschränkt.

Es wurden mehrere Methoden entwickelt, um die Kosten der Gewalt zu schätzen, und viele von ihnen ergänzen sich gegenseitig. Die beiden bekanntesten sind die buchhalterische und die ökonometrische Methode (International Center for Research on Women, 2009). Dennoch wird in der Literatur einstimmig festgestellt, dass es keine perfekte Methodologie zur Bestimmung der Kosten der Gewalt gibt, da alle ihre Stärken und Schwächen aufweisen (Chan & Cho, 2010; Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Morrison & Orlando, 2004; Laing & Bobic, 2002; Duvvury, Grown & Redner, 2004). Letzendlich wird man die Methode verwenden, die am meisten den zur Verfügung stehenden Mitteln und Daten sowie dem Ermessen des/der Forschers/in entspricht.

Im Folgenden wird jede dieser Methoden vorgestellt und zwischen den normalerweise verwendeten Kostentypologien unterschieden.

2.1.1. Buchhalterische Methode

Die buchhalterische Methode ist ein „additives“ Modell, das alle zuvor in Kategorien eingeordneten Kosten zusammenzählt. Sie ist die beliebteste und zugleich älteste Methode (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Day, McKenna, & Bowlus, 2005).

Laurence & Spalter-Roth (1996) entwickelten eine Methodologie zur Ermittlung der direkten und indirekten Kosten der Gewalt für die Gesellschaft, um die Kosteneffektivität der eingreifenden Maßnahmen zu evaluieren. Sie konzentrierten sich auf die direkten Kosten für die Institutionen im Bereich Gesundheitsversorgung, Wohlbefinden der Kinder, Arbeit, Justiz und soziale Wohlfahrt. Außerdem berücksichtigten sie einige indirekte Kosten wie Absentismus-Folgen und Produktivitätsrückgang (Laing & Bobic, 2002). Dabei definieren Laurence et al. die direkten Kosten als den Wert von Gütern und Dienstleistungen, die als Reaktion auf oder Prävention der Gewalt gegen Frauen benötigt werden, und die indirekten Kosten als den Wert der Güter und Dienstleistungen, die durch Gewalt gegen Frauen verloren gingen. Diese Unterscheidung zwischen direkten und indirekten Kosten wird weithin, z.B. von der Weltgesundheitsorganisation und vielen angelsächsischen Autoren, verwendet (WHO, 2007). Es gibt jedoch noch andere Klassifizierungen, die sich nicht ganz an diese Unterscheidung halten⁴.

Direkte Kosten

Es handelt sich hierbei um hauptsächlich vom Staat getragene Ausgaben, die je nach Problem die entsprechenden Ressorts belasten (Gesundheit, Justiz, Soziales u.a.) und für Dienstleistungen, Präventionsprogramme etc. aufgewendet werden. Damit zusammen hängen weitere Kosten zur Bewältigung der Gewaltfolgen (Laing & Bobic, 2002; Laing, 2001). Die direkten Kosten werden anhand der Anzahl von Gewaltvorfällen und der geschätzten Durchschnittskosten pro Vorfall kalkuliert.

Laurence & Spalter-Roth (1996) formulieren klar das Grundproblem bei der Bestimmung der direkten Kosten der Gewalt: *„Wir müssen wissen, wie viele Personen betroffen sind, wie viele von ihnen als Folge der Gewalt Dienstleistungen in Anspruch nehmen, wie viele dieser Dienstleistungen genutzt werden, und was diese kosten“*. Dieser Fragenkatalog macht deutlich, dass die Berechnung nie wirklich präzise sein kann, denn nicht alle Gewaltopfer zeigen diese Gewalt auch an, nicht alle nutzen die einschlägigen Dienstleistungen, sofern diese überhaupt angeboten werden.

In den Industrieländern ist Berechnung der direkten Kosten ein leichteres Verfahren, in Schwellen- und Entwicklungsländern ist sie aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit und Finanzierbarkeit von Dienstleistungen, eines meist großen informellen Sektors und der Idiosynkrasie der Gewaltopfer, die die Dienstleistungen nutzen, schwierig zu berechnen. Deshalb wird unter diesen Bedingungen zumeist eine Berechnung der indirekten Kosten empfohlen (Morrison & Orlando, 2004; International Center for Research on Women, 2009).

⁴ Einige Autor/innen (z.B. Nectoux, 2010) teilen die direkten Kosten in medizinische und nichtmedizinische Kosten ein. Medizinische Kosten umfassen unter anderem Notfallversorgung, Krankenhausaufenthalte, ambulante medizinische Versorgung und die Beschaffung von Medikamenten. Nichtmedizinische direkte Kosten sind unter anderem die der Ziviljustiz, der Strafjustiz, der Gefängnisverwaltung, des gerichtlichen Jugendschutzes sowie die Kosten polizeilicher Maßnahmen.

Indirekte Kosten

Indirekte Kosten sind die Kosten, die durch Einkommenseinbußen verursacht werden sowie durch Opportunitätskosten der für medizinische Betreuung aufgewendeten Zeit, durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder nicht erhaltene Löhne im Falle des Todes des Gewaltopfers. Diese Kosten hängen natürlich mit anderen Folgeschäden, Angst oder Leiden zusammen (Laing & Bobic, 2002; Laing, 2001). Laurence & Spalter-Roth (1996) zählen zu den indirekten Kosten den Verlust des Arbeitsplatzes, verpasste Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitslosigkeit, Produktivitäts- und Kompetenzverluste, Tod usw.

Es gibt drei Ansätze der buchhalterischen Methode, die zur Berechnung der indirekten Kosten herangezogen werden können: Der Humankapitalansatz, der Friktionsansatz und der Wohlfahrtskostenansatz (WHO, 2007). Der Humankapitalansatz verzeichnet die Kosten des Arbeitszeitverlustes durch Abwesenheit oder geringe Produktivität. Bei dem Aspekt der „Friktion“ geht es um die Kosten für den Ersatz des/der Arbeitnehmer/in (Personalfuktuation). Der Wohlfahrtskostenansatz basiert auf dem subjektiven monetären Wert, den man bereit ist für die Verbesserung seiner Lebensbedingungen auszugeben (WHO, 2007).

In der Mehrheit der durchgeführten Studien werden die Kosten der reduzierten Produktivität den Opportunitätskosten zugerechnet (Patel & Taylor, 2011).

Die **Opportunitätskosten** der Einkommenseinbußen hängen eng mit der Arbeitsunfähigkeit zusammen (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Laing, 2001). Es kann sich hier um eine teilweise (Absentismus) oder totale Arbeitsunfähigkeit (Verlust des Arbeitsplatzes) handeln. Einige Studien unterscheiden zwischen indirekten Kosten und Opportunitätskosten (z.B. National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009). Sie verstehen erstere als physischen/psychischen Schaden, Angst oder Leid, während die letzere sich auf die zukünftigen Einkommensmöglichkeiten bezieht, die das Opfer als Folge der Gewalt verliert oder nicht mehr nutzen kann.

Zu den indirekten Kosten zählt man auch Produktivitätseinbußen der Täter durch Inhaftierung, sowie Einkommensverluste (Laurence & Spalter-Roth, 1996). Ein durch Gewalt verlorenes Leben kann zu geschätzten Kosten von 3,1 bis 13,7 Millionen Dollar führen (Miller, 1989; Walker, 1997; Viscusi, 1993, alle zitiert in WHO, 2004 und in Acevedo, 2008).

Zu den indirekten Kosten zählen ebenfalls alle immateriellen Kosten, vor allem die psychische Belastung und weitere nicht-monetäre Folgen (WHO, 2004). Viele der hier berücksichtigten Studien schätzen, dass die sozialen und psychischen Kosten den größten Teil der indirekten Kosten darstellen (Laing & Bobic, 2002; Acevedo, 2008). Auch wenn bzw. weil sie höchst schwierig zu bestimmen sind, werden als Bezugsparameter die den Verbrechenopfern als Ausgleichsmechanismus bezahlten Entschädigungsbeträge herangezogen (z.B. Criminal Injuries Compensation Scheme, en Reino Unido) (Acevedo, 2008).

Zwar weisen die indirekten Kosten bei der Berechnung der Gewaltfolgen eine höhere Genauigkeit auf, lassen aber auch wichtige Kostenkategorien unberücksichtigt (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). Das Problem der buchhalterischen Methode ist gemeinhin, dass bedeutende Kostenindikatoren vernachlässigt werden können, vor allem diejenigen, die nicht in numerisch erfassbaren Daten auszudrücken sind. Die in den Studien genannten Kosten im Zusammenhang mit der Gewalt variieren in der Tat sehr, und es ist schwierig, eine erschöpfende Liste all dieser Kosten und -berechnungen aufzustellen. Die Forschung war bei der Berechnung der direkten Kosten viel erfolgreicher als bei der der indirekten Kosten (Laing, 2001). Es gibt Auswirkungen der Gewalt, die sich fast vollständig einer

Darstellung in Kosten entziehen (z.B. soziale Ungerechtigkeit, Auswirkungen auf zukünftige Generationen, nicht ausschöpfbare persönliche Kompetenz, psychisches Leid usw.) (Campos, 2006; Acevedo, 2008; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). Viele Studien gelangen zu der Auffassung, dass auch die indirekten Kosten in Form zukünftiger Chancen – und damit Einkommensverluste nicht quantifiziert werden können (Henderson, 2000; Laing & Bobic, 2002; Patel & Taylor, 2011).

Überhaupt wird mitunter die Unterscheidung zwischen direkten und indirekten Kosten kritisiert, da diese aufgrund ihrer begrifflichen Probleme und Vergleichsschwierigkeiten nicht nutzbringend sei (Access Economics, 2004; National Council to Reduce Violence against Women and their Children; 2009). In Australien verwendet man ohnehin andere Kostenkategorien, wozu Schaden, Leid und vorzeitiger Tod, Gesundheitskosten, Produktionskosten, Konsumkosten, Kosten der zweiten Generation, weitere Verwaltungskosten und Transferkosten gehören (Access Economics, 2004). Andere Autoren/innen wie Buvinic et al. (1999, zitiert vom International Center for Research on Women, 2009) schlagen folgende Kostentypologie vor:

- Direkte Kosten, sie beziehen sich auf den Wert der Güter oder Dienstleistungen, die zum Umgang mit der Gewalt oder deren Prävention genutzt wurden.
- Nicht-monetäre Kosten, sie beziehen sich auf die menschlichen Kosten, unter anderem vermehrtes Leid, Erkrankungen und Tod sowie depressionsbedingter Alkohol- bzw. Drogenmissbrauch.
- Wirtschaftliche Auswirkungen mit multiplikatorischen Effekten, darunter sind Auswirkungen der Gewalt zu verstehen wie Absentismus, Verringerung des Marktanteils, Produktivitätseinbußen, geringere Einkommen, Investitionen und Ersparnisse und geringe generationenübergreifende Produktivität.
- Soziale Auswirkungen mit multiplikatorischen Effekten, sie werden beschrieben als die Auswirkungen der Gewalt auf die Beziehungen zwischen Personen und auf die Lebensqualität.

Morrison & Orlando (2004) teilen die Kosten ein in:

- direkte monetäre Kosten, das heißt die aktuellen, als Folge der Gewalt anfallenden Kosten für Gesundheitsversorgung und gerichtliche und soziale Dienstleistungen;
- indirekte monetäre Kosten, das heißt der Wert der Produktionseinbußen sowohl für bezahlte als auch für unbezahlte Arbeit als Folge der vom Opfer erlittenen Schäden oder dessen Todes;
- nicht monetäre Auswirkungen, gemessen mit der DALY-Methode (s. 2.1.3).

2.1.2. Ökonometrische Methode: Propensity Score Matching

Ein weiterer Ansatz zur Berechnung der indirekten Kosten der Gewalt ist die ökonometrische Methode, die normalerweise in institutionellen Kontexten angewendet wird (z.B. in Schulen, Krankenhäusern). Es wurden hier mehrere unterschiedliche Modelle genutzt und verschiedene Schwerpunkte gesetzt.

Wie im vorigen Kapitel deutlich wurde, gibt es einen reichen Schatz an Literatur, der die negativen Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Opfers dokumentiert, einschließlich der reproduktiven Gesundheit, dem körperlichen Wohlbefinden, der mentalen Gesundheit und der Beteiligung an Aktivitäten der Gemeinschaft. Eine Methode zur Bestimmung dieser Folgen ist der Vergleich von Gruppen misshandelter Frauen mit Kontrollgruppen (Frauen, die nicht misshandelt wurden) im Hinblick auf verschiedene signifikante Statistiken zu unterschiedlichen Gesundheitsindikatoren (naive Methode). Dieser Ansatz krankt jedoch an der fehlenden Äquivalenz der Vergleichsgruppen (durch geografische oder finanzielle Beschränkungen), so dass die Ergebnisse potenziell verzerrt sind.

Einer der jüngeren Ansätze zur Überwindung dieser Schwächen ist das „Propensity Score Matching“ (Morrison & Orlando, 2004), das den Vergleich von Gruppen simuliert und Verzerrungen einiger intervenierender Variablen kontrolliert. Diese Methode nutzt Probit-Regressionsmodelle und große Stichproben, die für gewöhnlich aus Datenbanken stammen (zum Beispiel von landesweiten Haushaltsumfragen). Durch die Paarbildungstechnik wird das Problem der Multidimensionalität verringert und so der Vergleich von beobachtbaren Eigenschaften ermöglicht, allein anhand der Wahrscheinlichkeit, Gewaltopfer zu sein oder nicht (Abadie et al., 2001). Dafür müssen jedoch die statistischen Annahmen der Regressionstechnik erfüllt werden: bedingte Unabhängigkeit, nicht korrelierte Fehler, normale Verteilung.

Die Literatur empfiehlt kontrafaktische Szenarien zur Bestimmung der wirtschaftlichen Folgen der Gewalt, die von anderen Folgen bereinigt sind. In diesem Sinne ist es unverzichtbar, eine Kontrollgruppe mit Arbeitnehmerinnen, die nicht unter Gewalt leiden, zu haben, um zufällige Unterschiede zwischen den Gewaltfolgen zu eliminieren und so eine Verzerrung der Ergebnisse zu vermeiden. Da man per se unmöglich wissen kann, wann eine Person unter Gewalt leidet oder nicht, empfiehlt es sich, Post-hoc-Maßnahmen durchzuführen, indem man Kontrollgruppen bildet, um so durch die Propensity-Score-Matching-Methode einen äquivalenten Vergleich zu gewährleisten.

2.1.3. DALY (Disability Adjusted Life Years)

Es gibt auch einige Methoden zur Schätzung speziell nicht monetärer Folgen der Gewalt. 1994 schätzten Heise, Pitanguy & Germain, dass weltweit jedes Jahr über zehn Millionen DALYs (behinderungsbereinigte Lebensjahre) als Folge der Gewalt gegen Frauen verloren gehen, das ist mehr als durch jegliche Art von Krebs oder durch Autounfälle.

Mit DALY werden nicht nur die durch vorzeitigen Tod verlorenen Jahre ausgedrückt, sondern auch die durch Beeinträchtigung eines „normalen“ Lebens (Invalidität oder Krankheit) verlorene Zeit. Die Berechnung des DALY ist aufwändig und erfordert zahlreiche Annahmen. Die DALY-Berechnungen liefern einen Zahlenwert (verlorene Jahre), der zur seiner Interpretation mit anderen DALYs verglichen werden muss (das Ergebnis der Berechnung ist immer relativ) und dann die Schätzung der Bedeutung von Gewalt im Verhältnis zu anderen Problemen der öffentlichen Gesundheit erlaubt (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). In Australien wurde die DALY-Methode angewandt (Access Economics, 2004), um die Kosten der Schäden, des Leidens und des vorzeitigen Todes aufgrund von Gewalt zu messen. Diese geschätzten DALY-Jahre wurden dann in Dollar umgerechnet. Die Begrenztheit dieser Methode liegt darin, dass sie in ihren Berechnungen die Fälle von Gewalt, die nicht zu Tod oder Krankheit führen, nicht berücksichtigt (z.B. Produktivitätseinbußen, generationenübergreifende Progression der Gewalt).

Zusammenfassend zeigt Tabelle 5 einen Vergleich der wichtigsten Vor- und Nachteile der vorgestellten Kostenschätzungsmethoden. Für die vorliegende Arbeit sollen die für Unternehmen anfallenden Kosten als Teil der indirekten Kosten, die im Zusammenhang mit der Produktivität stehen, betrachtet werden. Die Gewalt gegen Frauen bringt eine Reihe von Folgen mit sich, die die Produktivität des/der Arbeitnehmers/in beeinträchtigen, wie beispielsweise Zuspätkommen, Absentismus, verminderte Leistung, Kündigung. All dies hat wiederum bedeutende Folgen für die Produktivität des Unternehmens. Obwohl ein Teil dieser Kosten hauptsächlich vom Opfer selbst getragen wird (Lohnabzüge, Kündigung, Einstellung von Lohnzahlungen), ist auch der Verlust für die Produktivität des Unternehmens und infolgedessen der Wertschöpfungsverlust unleugbar. Aber nicht all diese Kosten, die für die Unternehmen entstehen, können als indirekte Kosten betrachtet werden. Es gibt einige direkte Kosten im Zusammenhang mit Investitionen oder Ausgaben, die die Firma zum Umgang mit Gewalt gegen Frauen oder ihrer Prävention oder Bekämpfung in ihren Anlagen tätigt.

Tabelle 5. Vergleich der Vor- und Nachteile von Methoden zur Schätzung der Kosten und Folgen der Gewalt gegen Frauen

	Probleme der Anwendung der Methode	Eigenschaften der Ergebnisse
Buchhalterische Methode (direkte Kosten)	• Soziale Normen können verhindern, dass die weiblichen Gewaltopfer Dienstleistungen in den Bereichen Medizin, mentale Gesundheit, Polizei und Justiz nutzen. • Informationen über die Nutzung von Dienstleistungen in den Bereichen Medizin, mentale Gesundheit, Polizei und Justiz sind im Falle der Opfer in Entwicklungsländern selten verfügbar oder korrekt. • Informationen über die Stückkosten für Dienstleistungen in den Bereichen Medizin, mentale Gesundheit, Polizei und Justiz sind selten verfügbar oder erheblich verfälscht. • Die Kosten dieser Kategorien sind im Wesentlichen willkürlich festgelegt.	• Gewalt gegen Frauen kann im Verhältnis zu anderen Problemen gemessen werden. • Methode kann zur Bestimmung der Effektivität der Kosten bei der Prävention der Gewalt gegen Frauen herangezogen werden. • Methode gibt Einblick in die Zuweisung öffentlicher Mittel. • Methode neigt dazu, die Kosten der Gewalt gegen Frauen zu unterschätzen (nicht inbegriffen: gesenkte Nachfrage, Produktivitätseinbußen und generationenübergreifende Weitergabe der Gewalt).
Schätzung der indirekten Kosten (Produktivität und Einkommensverluste der Opfer und Täter).	• Spezielle Umfragen mit großen Stichproben, die Daten zu Gewalt gegen Frauen und Daten des/der Arbeitnehmers/in enthalten, sind kostspielig. • Die Erhebung von Daten zur Gewalt gegen Frauen erfordert eine gründliche Schulung des Interviewpersonals und Vertraulichkeitsgarantien. • Einige Studien enthalten Daten zur Beteiligung der Arbeitskräfte und deren Einkünfte. • Die Methodologie kann sehr komplex sein. Ökonometrische Probleme sind noch nicht gelöst (Gleichzeitigkeit).	• Methode erlaubt die Messung der Gewalt gegen Frauen im Verhältnis zu anderen Problemen. Dennoch ist es möglich, dass in einigen Ländern die geschätzten indirekten Kosten nicht verfügbar sind. • Methode kann zur Bestimmung der Effektivität der Kosten bei der Prävention der Gewalt gegen Frauen herangezogen werden. • Methode gibt Einblick in die Zuweisung öffentlicher Mittel. • Es ist schwierig zu bestimmen, ob die Kosten der Gewalt gegen Frauen unter- oder überschätzt werden.

	Probleme der Anwendung der Methode	Eigenschaften der Ergebnisse
Nicht monetäre Kosten: (Verlust an behinderungsbeinigten Lebensjahren - DALYs)	• Informationen zu vorzeitigem Tod, psychischen Schäden und mentalen Folgeschäden durch Gewalt gegen Frauen können schwer zu erhalten oder zu schätzen sein. • Daten über öffentliche Gesundheit zur Schätzung der DALYs sind in Entwicklungsländern möglicherweise nicht verfügbar.	• Methode erlaubt die Messung der Gewalt gegen Frauen im Verhältnis zu anderen Problemen. Die geschätzten DALYs sind jedoch möglicherweise für andere Krankheiten/Probleme nicht verfügbar. • Methode kann zur Bestimmung der Effektivität der Kosten bei der Prävention der Gewalt gegen Frauen herangezogen werden. • Methode gibt Einblick in die Zuweisung öffentlicher Mittel. • Die Schätzung der Folgen der Gewalt gegen Frauen für die Gesundheit ist präzise, vernachlässigt aber andere Kosten (gerichtliche Kosten und Produktivität).
Auswirkungen auf Gesundheit und schulische Leistungen – naive Vergleiche	• Methode kann auf Erhebungen mit großen und kleine Stichproben angewandt werden. Einfach zu berechnen. • Es sind gründliche Schulungen für das Interviewpersonal und Garantien für die Privatsphäre und Sicherheit der/des Befragten erforderlich. • Spezielle Studien zum Thema Gewalt, Module zu Gewalt in demographischen Studien zu Gesundheit und Viktimisierungsstudien wurden jüngst in mehreren Ländern durchgeführt. • Die Kontrollgruppe unterscheidet sich von der Opfergruppe in mehr Aspekten als nur der Gewalterfahrung. • Ökonometrische Schwierigkeiten (Gleichzeitigkeit).	• Methode erlaubt die Messung der Gewalt gegen Frauen im Verhältnis zu anderen Problemen. Solche Schätzungen sind jedoch für andere Krankheiten/Probleme möglicherweise nicht verfügbar. • Es ist schwierig zu bestimmen, ob die Kosten der Gewalt gegen Frauen unter- oder überschätzt werden.
Auswirkungen auf Gesundheit und schulische Leistungen - Propensity Score Matching	• Spezielle Umfragen mit großen Stichproben, die Daten zu Gewalt gegen Frauen und Daten des/der Arbeitnehmers/in enthalten, sind kostspielig. • Die Erhebung von Daten zur Gewalt gegen Frauen erfordert eine gründliche Schulung des Interviewpersonals und Garantien für die Privatsphäre und Sicherheit der/des Befragten. • Die (sekundären) Informationsquellen enthalten nicht alle benötigten Daten. • Komplexe Schätzungsmethodologien. Ökonometrische Probleme sind noch nicht gelöst (Gleichzeitigkeit).	• Methode erlaubt die Messung der Gewalt gegen Frauen im Verhältnis zu anderen Problemen. • Es ist schwierig zu bestimmen, ob die Kosten der Gewalt gegen Frauen unter- oder überschätzt werden.

Nach Morrison & Orlando, 2004, mit eigenen Änderungen und Anpassungen.

2.2. Berechnungsvorschlag

Um die Kosten zu berechnen, die durch Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen für die Unternehmen entstehen, benötigt man ein Grundmodell mit mindestens zwei miteinander in Beziehung stehenden Variablen: 1) Die unabhängige, also exogene Variable, das heißt die erklärende Variable, in diesem Fall die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen; 2) die abhängige, also endogene Variable, in diesem Fall die für die Unternehmen entstehenden Kosten.

Es gibt viele Gründe, die die für Unternehmen entstehenden Kosten erklären können, Gewalt ist nicht der einzige. Zuspätkommen, Absentismus, Präsentismus und Personalfluktuations können unter anderem durch gesundheitliche Probleme, soziale, familiäre oder wirtschaftliche Umstände, Unfälle oder Zufälle erklärt werden. Die Aufgabe besteht nun darin, die Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen von anderen möglichen Gründen zu trennen. Eine einfache Art und Weise, die Folgen der Gewalt gegen Frauen für die für Unternehmen entstehenden Kosten zu schätzen, ist ein Modell mit mindestens zwei Vergleichsgruppen: a) Gruppe mit Gewaltopfern und b) Gruppe ohne Fälle von Gewalt. Der signifikante Unterschied zwischen den in beiden Gruppen für die Unternehmen verursachten Kosten wird dann der Gewalt gegen Frauen zugeschrieben. Die Kontrollgruppe (die Gruppe ohne Fälle von Gewalt) verursacht den Unternehmen ebenfalls Kosten, aber aus Gründen, die nichts mit Gewalt zu tun haben. Und diese Gründe bestehen sicherlich auch in der Versuchsgruppe (die Gruppe, deren Mitglieder unter Gewalt leiden), weshalb es am sinnvollsten ist, den Unterschied zwischen beiden Gruppen zu berechnen. Die Differenz entspricht dann den Kosten, die ausschließlich auf Gewalt und ihren Folgeerscheinungen zurückzuführen sind.

Tabelle 6. Methode zur Schätzung der jährlichen Kosten, die für Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen entstehen. Mit Kontrollgruppe.

Unabhängige Variable: Gewalt gegen Frauen	Informationsquellen	Abhängige Variable: für Unternehmen entstehende Kosten
Versuchsgruppe (Gewalt gegen Frauen)	Geschäftsführung, Täter, Opfer Opfer, Täter, Mitarbeiter/innen, Zeugen/innen Geschäftsführung, Opfer, Täter Geschäftsführung, Opfer, Täter Geschäftsführung	Personalfluktuations (R1) Präsentismus (P1) Absentismus (A1) Zuspätkommen (T1) Direkte Kosten (CD1)
Kontrollgruppe (keine Gewalt)	Geschäftsführung, Mitarbeiter/innen Mitarbeiter/innen (keine Zeugen/innen) Geschäftsführung, Mitarbeiter/innen Geschäftsführung, Mitarbeiter/innen Geschäftsführung	Personalfluktuations (R2) Präsentismus (P2) Absentismus (A2) Zuspätkommen (T2) Direkte Kosten (CD2)
Schätzung: Kosten der Gewalt gegen Frauen = [{ (R1+P1+A1+T1) – (R2+P2+A2+T2) } × Fp] + (CD1-CD2)		

Fp = Produktivitätsfaktor (mit dem Fp kann der Wertschöpfungsverlust berechnet werden).

Zur Überprüfung dieser Schätzung ist es wichtig, jede Variable getrennt zu messen und deren Verhältnis in beiden Gruppen nachträglich zu berechnen. Eine präzise Messung des

Gewaltniveaus ist fundamental, um die Ausmaße des Problems bestimmen zu können, sowohl hinsichtlich seiner Häufigkeit als auch seiner Intensität. Eine genaue Schätzung des Umfangs von Faktoren wie Personalfuktuation, Präsentismus, Absentismus, Zuspätkommen und Investitionen ist fundamental für die Berechnung der Monetarisierung der Auswirkungen. Die Monetarisierung gründet sich zunächst auf den Lohn/das Gehalt des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin in Abhängigkeit des Zeitverlustes. Dieser Wert wird dann mit dem Produktivitätsfaktor des Unternehmens multipliziert.

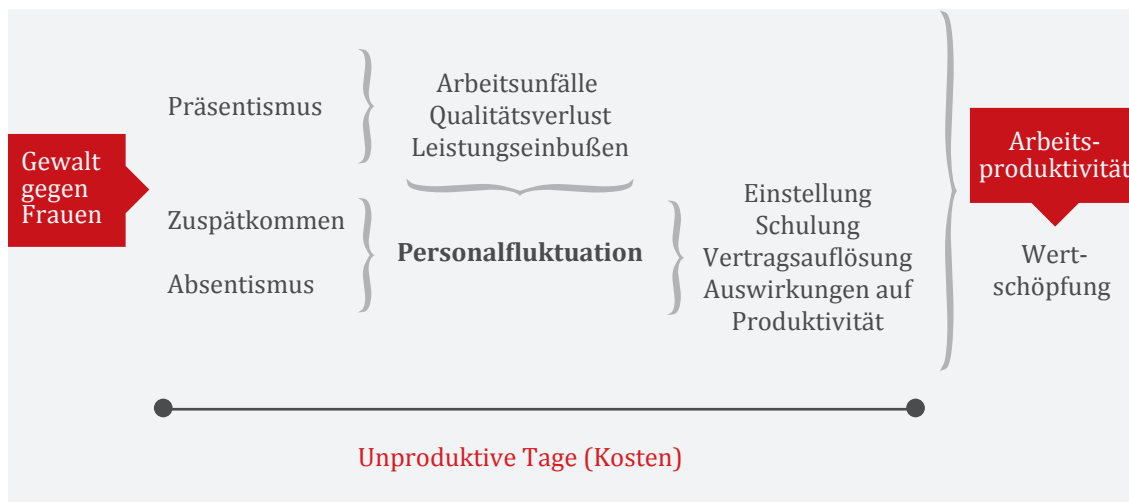


Abbildung 3. Beziehung der Variablen zwischen Gewalt gegen Frauen und Arbeitsproduktivität
 Autor: Arístides Vara.

Wie Abbildung 3 zeigt, gibt es eine lineare Beziehung zwischen der Gewalt gegen Frauen und der Arbeitsproduktivität. Die Gewalt gegen Frauen führt zu einem beträchtlichen Anstieg der Zahl unproduktiver Tage durch Zuspätkommen, Absentismus und Präsentismus, die insofern indirekte Kosten verursachen, da sie eine Beeinträchtigung der Qualität und Quantität der Arbeitskraft darstellen. Hinzu kommen die Kosten der Personalfuktuation, die gemeinsam mit den vorherigen Faktoren die Arbeitsproduktivität verringern und die Wertschöpfung des Unternehmens beeinträchtigen. Absentismus und Zuspätkommen sind eng verbunden mit Personalfuktuation, während der Präsentismus nur indirekt, aber ebenso folgenreich damit zusammenhängt.

Auch wenn zwischen Gewalt gegen Frauen und den für die Unternehmen verursachten Kosten eine direkte Beziehung besteht, muss die Studie einem systemischen Ansatz folgen, da beide Variablen komplex und mehrdimensional sind und eine rigorose Eingrenzung erfordern. Außerdem sind die Beziehungen zwischen diesen beiden Variablen sehr kompliziert, weil es zahlreiche Zwischenvariablen gibt, die zu Unklarheiten führen können. In diesem Sinne gibt es einige Bedingungen, die bei der Messung jeder Variablen berücksichtigt werden müssen: a) Dominoeffekt, b) Eskalation der Folgen, c) Schwere der Gewalt und d) Eigenarten des Unternehmens.

Dominoeffekt

Unter einem systemischen Ansatz betrifft die Gewalt gegen Frauen nicht nur das Opfer, sondern auch den Täter und das nähere Umfeld des Opfers, sowohl in der Familie als

auch unter Arbeitskollegen/innen. Die Gewalt hat deshalb einen Dominoeffekt, wo jeder einzelne Baustein den Unternehmen Kosten verursachen kann. Betrachten wir einige mögliche Situationen:

- **Stufe 1 (Opfer):** Das Opfer ist psychisch und körperlich betroffen, die Gewalt hat Auswirkungen auf seine Arbeitsproduktivität aufgrund von Zuspätkommen, Absentismus zur Bewältigung des erlittenen Schadens und aufgrund der Verringerung der Arbeitsleistung (Präsentismus).
- **Stufe 2 (Täter):** Der Täter benutzt Ressourcen des Unternehmens, für das er arbeitet, um seine Partnerin zu belästigen oder zu misshandeln. Diese Ressourcen können aus Arbeitszeit bestehen oder aus dem Zugang zu einem Telefonanschluss oder seinem Arbeitseifer. Dieses Verhalten verursacht dem Unternehmen Kosten aufgrund von Absentismus, Verringerung der Arbeitsleistung usw. Weiterhin kann der Täter Arbeitstage verlieren aufgrund von Strafen oder polizeilichen oder gerichtlichen Verfahren als Folge der Gewalt (z.B. Gerichtstermine, Verhaftung, Gefängnisstrafen usw.).
- **Stufe 3 (Zeug/innen aus der Familie):** Hat die betroffene Frau Kinder, können diese indirekt von zu Hause verübter Gewalt betroffen sein, was negative Folgen für die Gesundheit oder die schulischen Leistungen der Kinder hat und wiederum Zeit und Engagement kostet. Für das Opfer bedeutet dies jedoch unter anderem eine große Ablenkung und deshalb eine Verringerung der Arbeitsleistung, Absentismus und Zuspätkommen.
- **Stufe 4 (Zeug/innen am Arbeitsplatz):** Situationen von Gewalt gegen Frauen, von denen Arbeitskollegen/innen Zeugen werden, können weitere Kosten verursachen. Die Zeit, die Kollegen/innen dem Opfer widmen, um es zu trösten, das durch die Gewaltszenen ausgelöste Gefühl der Unsicherheit usw. können die Arbeitsleistung der Arbeitskollegen/innen vermindern.
- **Stufe 5 (Unternehmen):** Belästigung oder Gewaltsituationen am Arbeitsplatz können direkte Kosten für das Unternehmen verursachen, denn dieses muss Mittel investieren, um Gewaltakte gegen seine Mitarbeiterinnen zu vermeiden oder deren Folgen zu bewältigen. Personalfluktuaton bedeutet direkte Kosten, die die Unternehmen aufgrund von Entlassung, Kündigung oder der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Gewaltopfer übernehmen müssen.

Nach diesem Parameter muss die genaue Schätzung der Kosten für das Unternehmen nicht nur das Opfer berücksichtigen, sondern auch Zeug/innen und Täter sowie die direkten Kosten für das Unternehmen. Konzentriert man sich nur auf die beruflichen Folgen für das Opfer, kann es dazu kommen, dass ein bedeutender Teil der Kosten vernachlässigt wird.

Eskalation der Gewaltfolgen

Gewalt gegen Frauen kann im Umfeld des Unternehmens eine ganze Reihe von Folgen mit sich bringen, einige davon gravierend, andere weniger schwerwiegend. Es gibt eine Eskalation der Folgen je nach Umfang der Kosten, die diese für das Unternehmen verursachen können.

- **Stufe 1 (Zuspätkommen und Absentismus):** In diesem Falle kommen die weiblichen Gewaltopfer zu spät zur Arbeit oder bleiben ihrer Arbeit mehrere

Stunden oder Tage lang fern. In dieser Stufe sind auch die Kosten des Zuspätkommens oder des Absentismus von Seiten des Täters inbegriffen.

- **Stufe 2 (Leistungseinbußen):** In diesem Fall sind die Gewaltopfer zwar bei der Arbeit anwesend, sind aber als Folge der Angriffe oder Belästigungen während des Arbeitstages abgelenkt. In dieser Stufe sind auch die durch die Täter verursachten Kosten durch Leistungseinbußen inbegriffen sowie diejenigen der Arbeitskollegen/innen, die Zeugen der Gewalt wurden.
- **Stufe 3 (direkte Verluste für das Unternehmen):** Die Täter zerstören möglicherweise Eigentum des Unternehmens oder verüben Sabotageakte. Weiterhin können dem betroffenen Unternehmen Kosten durch verstärkte Sicherheitsüberwachung oder andere Kontroll- und Bewältigungsmechanismen für Gewaltfälle entstehen.
- **Stufe 4 (Personalfluktuations):** In diesem Falle übernehmen die Unternehmen die Kosten der Entlassung der Arbeitnehmerin und der Einstellung einer Ersatzkraft. Die hiermit zusammenhängenden Kosten entstehen durch Rekrutierung, Auswahl, Anlernen und Eingewöhnung der neuen Arbeitskraft. Hinzu kommen die Kosten der vom entlassenen Personal nicht gearbeiteten Tage und Personalkosten während des Einstellungsprozesses.

Schwere der Gewalt

Die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen ist zumeist zyklisch, ihre Intensität steigend (nach Leonore Walker, Ruíz-Jarabo & Blanco, 2004). Sie ist zyklisch, da jede Gewaltepisode Phasen des Spannungsaufbaus, der Übergriffe und der Versöhnung durchläuft. Ihre Intensität ist steigend, das heißt in dem Maße, wie sich die Zyklen wiederholen, steigt auch die Intensität der Übergriffe, die mit der Kontrolle über das Opfer beginnt und sich dann in psychischer Gewalt, körperlicher Gewalt, mit Gegenständen zugefügter Gewalt, sexuellem Missbrauch und Feminizid äußert. Je häufiger die Übergriffe erfolgen, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass die Gewalt massiver wird und desto größer der potenzielle Schaden, der das Opfer außer Gefecht setzt. So besteht die Wahrscheinlichkeit, dass es eine direkte Beziehung gibt zwischen den Kosten für die Unternehmen und der Schwere der Gewalt gegen Frauen. Tatsächlich sind die Kosten für die Unternehmen höher, je schwerwiegender die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen ist. Betrachten wir auch hier einige Situationen:

- Die Schwere der Übergriffe erhöht die Wahrscheinlichkeit körperlicher Schäden, durch die das Opfer arbeitsunfähig wird und die zu Zuspätkommen, Absentismus und Entlassungen führen. Je massiver die Übergriffe (z.B. körperliche Übergriffe mit Gegenständen, Vergewaltigung) desto höher sind die indirekten Kosten für das Unternehmen, da der Schaden für das Opfer und dadurch auch die Wahrscheinlichkeit des Absentismus größer ist. Es ist durchaus anzunehmen, dass geringfügigere Übergriffe (körperlicher und psychischer Natur) eher zu Verspätungen führen als zu Absentismus.
- Die Tatsache, dass die Übergriffe chronisch sind (kontinuierlich oder systematisch, unabhängig von der jeweiligen Intensität), erhöht die Wahrscheinlichkeit von bleibenden psychischen Schäden und trägt so zu bedeutenden Einbußen in der Arbeitsleistung bei.

- Das gewalttätige Verhalten, das sich vom Zuhause auf den Arbeitsplatz ausweitet, erhöht die Wahrscheinlichkeit zusätzlicher Kosten für das Unternehmen. Von der Gewalt gegen Frauen im privaten Umfeld können auch Arbeitskollegen/innen betroffen sein, die Vertrauenspersonen für das Opfer sind. Aber Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz betrifft nicht nur diese Vertrauenspersonen, sondern auch die unbeteiligten Augenzeugen und schafft so ein Gefühl der Unsicherheit, das nicht nur die Arbeitsleistung verringert, sondern auch die Produktivität direkt beeinträchtigen kann.

Während der Gewaltepisoden treten Übergriffe nicht isoliert auf, sondern mehrfach und als Kombination verschiedener Formen der Gewalt (z.B. Anschreien, Beleidigungen, Festhalten, Stöße und Schläge). Daher identifizieren die Opfer häufig nur die schwersten Übergriffe als Partnergewalt. Diese Tatsache bedeutet aber nicht, dass es keine leichteren Übergriffe gegeben hat. Nach diesem Grundsatz kommt es vor extremer körperlicher Gewalt (z.B. Übergriffe mit Gegenständen) zu leichteren körperlichen Übergriffen, psychischer Gewalt oder Kontrollausübung, weshalb es eine Wechselbeziehung zwischen diesen Variablen gibt.

Eigenschaften des Unternehmens

Bestimmte Eigenschaften des Unternehmens können ebenfalls die entstehenden Folgekosten der Gewalt gegen Frauen erhöhen. Die Gewalt verursacht höhere Kosten in Unternehmen mit einer größeren Anzahl weiblicher Mitarbeiter, in arbeitskräfteintensiven Branchen und in Branchen, wo die Produktion in viele Einzelprozesse aufgeteilt wird, die Arbeitsabläufe stärker voneinander abhängen und wo genaue Lieferzeiten und Qualitätsstandards eingehalten werden müssen.

2.2.1. Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften: begriffliche Eingrenzung

Ungenauere Definitionen von Gewalt können die Erklärung dafür sein, warum in den Prozentangaben zur Gewalt und den monetären Kosten in den verschiedenen Ländern so beträchtliche Unterschiede auftreten. Überprüft man die in unterschiedlichen Studien verwendete Definition der Gewalt, kann man beobachten, dass diese Definitionen nicht standardisiert sind, so dass einige Definition zu breit und umfassend sind, andere dagegen eher eng gefasst sind (Patel & Taylor, 2011; CDC, 2003).

Der Begriff Gewalt gegen Frauen hat viele Bedeutungen und Bezeichnungen. Manchmal beziehen sich diese auf das Phänomen selbst, manchmal lediglich auf das Konzept. Eine gründliche Untersuchung des Ursprungs dieses Begriffs zeigt, dass es ein schwerwiegender Fehler sein kann, ein Konzept als Synonym für andere zu verwenden und Überschneidungen zuzulassen (Lutzker, 2008). Tatsächlich gibt es wesentliche Unterschiede zwischen den Begriffen geschlechtsspezifische Gewalt, Gewalt gegen Frauen, häusliche Gewalt, familiäre Gewalt, eheliche Gewalt, intime Gewalt, Paargewalt und Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften, auch wenn sie einander sehr ähnlich erscheinen. Betrachten wir im Folgenden die geläufigsten Fälle der Überschneidung:

- **Familiäre Gewalt und häusliche Gewalt:** Familiäre Gewalt ist ein weit gefasster Begriff, der jegliche Art von Gewalt zwischen beliebigen Mitgliedern der Familie und in jegliche Richtung bezeichnet. Es gibt weder ausschließliche Täter noch ausschließliche Opfer. Jeder kann Täter sein, jeder kann Opfer sein. Hierzu gehört Gewalt gegen die Kinder der Familie, Gewalt gegen die Eltern, gegen Cousins, Cousinen, Onkel, Tanten, Großeltern, unter Geschwistern, unter den Eltern usw. Dieses Konzept ist dem der häuslichen Gewalt sehr ähnlich, und beide werden für gewöhnlich als Synonyme verwendet. Der Begriff familiäre Gewalt oder intrafamiliäre Gewalt wird oft in rechtlichen oder gesetzgeberischen Zusammenhängen verwendet und war einer der ersten Begriffe, den Wissenschaftler zur Untersuchung der Gewalt unter Verwandten benutzten. In Peru ist die am häufigsten herangezogene rechtliche Definition der familiären Gewalt die aus dem Gesetz Nr. 26260 (Gesetz zum Schutz gegen familiäre Gewalt, 1993), Artikel 2. Hier wird familiäre Gewalt verstanden als *“jegliche Handlung oder Unterlassung einer Handlung, die körperliche oder psychische Schäden verursacht, Misshandlungen ohne Körperverletzung, einschließlich schwerer und/oder wiederholter Bedrohung oder Nötigung, sowie sexuelle Gewalt unter: (i) Ehegatten, (ii) ehemaligen Ehegatten, (iii) Paaren in eheähnlichen Gemeinschaften, (iv) Paaren in ehemaligen eheähnlichen Gemeinschaften, (v) Vorfahren, (vi) Nachfahren...”*
- **Eheliche Gewalt und Paargewalt:** Eheliche Gewalt ist ein engerer Begriff, der nur die Gewalt zwischen Ehegatten in jeglicher Form und jeglicher Richtung bezeichnet. Es gibt weder ausschließlich Täter noch ausschließlich Opfer. Jeder der Eheleute kann Täter oder Opfer sein. Der Begriff schließt Gewalt in anderen Paarbeziehungen wie Liebesbeziehungen, eheähnlichen Gemeinschaften oder ehemaligen Paarbeziehungen aus. In diesen Fällen verwendet man den Begriff Paargewalt. Wissenschaftliche Arbeiten über Paargewalt unterscheiden meist zwischen drei Arten dieser Gewalt: psychischer, körperlicher und sexueller Gewalt. Einige zählen auch den infolge der Gewalt erlittenen körperlichen Schaden oder die wirtschaftliche Gewalt hinzu wie zum Beispiel die Kontrolle über Verbrauchsgüter oder die Finanzen des Paares.
- **Gewalt gegen Frauen und geschlechtsspezifische Gewalt:** Gewalt gegen Frauen ist ein breit gefasster Begriff, der alle möglichen Formen der Gewalt beinhaltet, deren Opfer Frauen sind. Hier werden nicht nur Paarbeziehungen berücksichtigt, sondern auch Gewalt von Seiten jedes beliebigen Verursachers, egal ob dieser eine intime Beziehung zu der Frau unterhält oder nicht. Dies können Arbeitskollegen sein, Familienangehörige, Vorgesetzte, Fremde, die Gesellschaft, Beamte usw. Dieses Konzept ähnelt dem der geschlechtsspezifische Gewalt sehr, denn beide gründen sich auf die feministische Theorie des Machtungleichgewichts zwischen Mann und Frau. Dieser Begriff wird am häufigsten von feministischen Bewegungen und von internationalen Organisationen verwendet, die sich für Chancengleichheit und Menschenrechte einsetzen.
- **Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen:** Dies ist der Begriff, auf den sich die vorliegende Arbeit bezieht. Dieses Konzept ist eng gefasst und beschränkt sich auf Gewaltakte in Paarbeziehungen jeder Art (Liebesbeziehungen, eheähnliche Gemeinschaften, ehemalige Paarbeziehungen usw.), aber unter einem Genderfokus. Hier ist die Frau das Opfer der Übergriffe und der Mann der Täter, immer unter der Annahme, dass diese Beziehungen sich auf einem Machtungleichgewicht zwischen Mann und Frau gründen.

Tabelle 7. Konzeptueller Vergleich zwischen den wichtigsten bei der Untersuchung von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verwendeten Begriffen

Begriff	Verwendung	Täter	Opfer	Kontext
Familiäre Gewalt	Weit gefasster Begriff, verwendet im rechtlichen und historischen Kontext, erste Annäherungen an das Phänomen	Alle Mitglieder der Familie	Alle Mitglieder der Familie	Großfamilie, kann in beide Richtungen auftreten
Häusliche Gewalt	Häufig verwendet in den USA. Weit gefasster Begriff, erste Annäherungen an das Phänomen.	Alle Mitglieder der Familie	Alle Mitglieder der Familie	Häuslicher Kontext
Eheliche Gewalt	Enger Begriff	Ehemann oder Ehefrau	Ehemann oder Ehefrau	Zuhause, kann in beide Richtungen auftreten
Paargewalt	Weit gefasster Begriff, verwendet im akademischen Kontext und in der Konflikttheorie.	Beide Partner in Liebesbeziehungen, beide Ehepartner, beide Partner in eheähnlichen Gemeinschaften.	Beide Partner in Liebesbeziehungen, beide Ehepartner, beide Partner in eheähnlichen Gemeinschaften.	Unterschiedliche Szenarien
Geschlechtsspezifische Gewalt	Weit gefasster Begriff, internationale Organisationen, feministische Bewegungen, Theorie der Ungleichbehandlung und des Machtungleichgewichts.	Mann (nicht nur Partner, sondern auch Fremder oder Person, die eine männliche Rolle spielt)	Frau oder weibliche Rolle	Unterschiedliche Szenarien, Gewalt wird in eine Richtung verübt, in intimen und sozialen Beziehungen
Gewalt gegen Frauen	Ähnlich der geschlechtsspezifischen Gewalt	Mann (nicht nur Partner, sondern auch Fremder)	Frau	Unterschiedliche Szenarien, Gewalt wird in eine Richtung verübt, in intimen und sozialen Beziehungen
Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen	Eng gefasster Begriff	Mann (Ehemann, Verlobter, männlicher Partner in einer Liebesbeziehung oder eheähnlichen Gemeinschaft	Frau (Ehefrau, Verlobte, Partnerin in einer Liebesbeziehung oder eheähnlichen Gemeinschaft, ehemalige Partnerin)	Unterschiedliche Szenarien, aber Gewalt wird immer in eine Richtung verübt, in intimen Beziehungen

Autor: Arístides Vara

Es ist notwendig, validierte und adaptierte Instrumente zu verwenden, die das Niveau der Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften auf standardisierte Weise messen. Die international am häufigsten verwendeten und am besten adaptierten Instrumente sind der NVAWS des Center for Disease Control and Prevention/CDC (2003) und die Skala der Konflikttaktiken (CTS).

Der NVAWS wurde vom CDC in den USA entworfen und misst die aktuelle Viktimisierung (Prävalenz in den letzten zwölf Monaten) anhand einer Fünf-Punkte-Skala (nie=1, selten=2, manchmal=3, oft=4, sehr oft=5). Bei einer Punktzahl von zwei oder mehr einer jeglichen Gewaltform wird die Befragte als Gewaltopfer betrachtet. Mögliche Gewaltformen sind: Androhung von Schäden, Belästigung (unerwünschter Kontakt per Telefon, Email oder Verfolgung), körperliche Übergriffe (Schläge, Ohrfeigen, Fußtritte, Stoßen, Bisse oder andere Anwendung körperlicher Gewalt), erlittene körperliche Schäden und Erzwingung unerwünschter sexueller Handlungen.

Die CTS wurde 1979 von Murray Straus entwickelt und misst die Prävalenz (aktuelle und Lebenszeitprävalenz) und Inzidenz (mit Werten zwischen nie und mehr als 20 Mal) der Gewalt unter fünf Aspekten (körperlicher Übergriff, psychische Gewalt, sexuelle Nötigung, körperliche Verletzungen und Verhandlungen) innerhalb der letzten zwölf Monate und zuvor. Die häufiger akzeptierte Methode mit der größeren Validität zur Messung des Gewaltniveaus ist die Skala der Konflikttaktiken (CTS), da ihre Validität und Zuverlässigkeit in über 40 Ländern und mehr als 600 empirischen Studien erwiesen ist (Straus, 2007). Die aktuelle Viktimisierung wird anhand von Fragepunkten aus der CTS-2 (Straus, 2006) gemessen, die mit der Umfrage des National Violence Against Women Survey des Center for Disease Control and Prevention kompatibel sind (Saltzman, Fanslow, McMahon & Shelley, 2002).

In der vorliegenden Arbeit wird die Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften unter folgenden Parametern operationalisiert:

- 1. Beteiligte:** Im Hinblick auf die Beteiligten wird die Frau als Opfer der Gewalt in Partnerschaften betrachtet und der Mann als Täter. Es wird jede Art von Partnerschaft berücksichtigt (Liebesbeziehung, eheähnliche Gemeinschaft, Ehe), solange diese: 1) eine heterosexuelle Beziehung ist und 2) seit mindestens einem Jahr andauert. Dies schließt auch Partnerschaften im Trennungsprozess ein (formell ist dabei die Partnerschaft beendet, aber eine gewisse Bindung besteht weiterhin). Nur sehr wenige Studien haben bisher die Kosten berücksichtigt, die für den Täter anfallen (Swanberg et al, 2005), obwohl die Forschung zeigt, dass auch die Täter bedeutende Kosten für die Unternehmen verursachen (CAEPV, 2007; Lim, Rioux & Ridley, 2004; Schmidt & Barrett, 2012). Schließt man die Gegenpartei der Gewalt von den Berechnungen aus, unterschätzt man die wahren Kosten der Gewalt für die Organisationen. In dieser Arbeit wird deshalb eine repräsentative Stichprobe beider Geschlechter verwendet, die sowohl Opfer als auch Täter enthält.
- 2. Situationen:** Es werden sowohl die im privaten Kontext der Beziehung (z.B. zu Hause) verübten Gewaltakte verzeichnet als auch die entsprechenden Gewalthandlungen, die im beruflichen Kontext verübt wurden, also am Arbeitsplatz oder in dessen unmittelbarer Nähe. Es werden auch die Beobachtungen von Augenzeug/innen, Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzten berücksichtigt. Im beruflichen Kontext wird die Prävalenz und Inzidenz der vom männlichen Partner des Opfers verübten Gewalthandlungen gegen Frauen am Arbeitsplatz gemessen. Inbegriffen sind hier Belästigung, verbale Angriffe, körperliche Übergriffe und die möglichen beruflichen Folgen.

3. **Gewalthandlungen:** In Bezug auf Gewalthandlungen wird einerseits die psychische Gewalt – verbaler Angriff, Einschüchterung und Beleidigung – berücksichtigt, andererseits die körperliche Gewalt: Angriff mit Teilen des Körpers, Festhalten und Angriff mit Gegenständen. Außerdem gehören dazu die sexuelle Gewalt im Allgemeinen sowie die wirtschaftliche Gewalt, d.h. die Kontrolle über das Einkommen. Weiterhin werden diesem Parameter die körperlichen Schäden in Folge der gewalttätigen Übergriffe zugerechnet.
4. **Intensität:** Zur Messung der Intensität wird die Inzidenz der Gewalthandlungen herangezogen in Abhängigkeit von der Häufigkeit, mit der sie in jedem der letzten 12 Monate verübt wurden. Nach Patel & Taylor (2011) sind Daten, die auf der aktuellen Prävalenz der Gewalt basieren, nur eingeschränkt in der Lage, einen realen Wert der Kosten der Gewalt in den Bereichen Gesundheit und Arbeit zu liefern, da sie nur aktuelle Daten widerspiegeln. Deshalb wird empfohlen, diese durch inzidenzbasierte Daten zu ergänzen, da diese Indizien für die Ausmaße des Problems liefern.
5. **Prävalenz:** Schließlich wird auch die Prävalenz der Gewalthandlungen in Abhängigkeit von der Anzahl an Frauen berücksichtigt, die mindestens ein Mal in den letzten zwölf Monaten (aktuelle Prävalenz), vor mehr als zwölf Monaten (Lebenszeitprävalenz) oder noch nie (keine Gewalt) eine Gewaltepisode erlebt haben. In der gesamten Literatur herrscht Einstimmigkeit über die Unterscheidung zwischen diesen beiden Begriffen. Wenn man von Prävalenz spricht, unterscheidet man zwischen der 12-Monats-Prävalenz und der Lebenszeitprävalenz. Die 12-Monats-Prävalenz bedeutet mindestens eine Gewaltepisode jeglicher Ausprägung innerhalb der letzten zwölf Monate, die Lebenszeitprävalenz mindestens eine Gewaltepisode im Verlauf des gesamten bisherigen Lebens der befragten Person. Inzidenz wird definiert als die Häufigkeit, mit der eine Gewalthandlung in einer bestimmten Zeit verübt wurde (International Center for Research on Women, 2009; CDC, 2003). Beide Begriffe werden in dieser Studie verwendet. Die Befragten, die aktuell oder im Laufe ihres Lebens keine Gewalt erlebt haben, werden als Gruppen „ohne Gewalt“ klassifiziert.

2.2.2. Kosten für die Unternehmen: begriffliche Eingrenzung

Auf Unternehmensseite bedeutet die Berechnung der für die Unternehmen entstandenen Kosten der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen zunächst, dass jede Gewalt, die Frauen von anderer Seite, also außerhalb ihrer intimen Beziehung, erleiden, aus der Berechnung ausgeschlossen wird (also Gewalt von Seiten ihrer Vorgesetzten, Arbeitskollegen, Untergebenen in Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing, Gewalt, Nötigung usw.). Dies bedeutet nicht, dass andere Arten von Gewalt verleugnet werden. Im Gegenteil: Man versucht mit einer solchen Begriffsdifferenzierung die Grundlage für präzise und vergleichbare Ansätze herzustellen. Einige Studien schließen in ihre Untersuchung die von anderen Arten der Gewalt für die Unternehmen verursachten Kosten mit ein; die vorliegende Studie konzentriert sich indessen ausschließlich auf die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, wo der Täter der Partner oder Ex-Partner des Opfers ist.

Darüber hinaus werden die den Unternehmen entstehenden Kosten der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen in dieser Arbeit definiert als die Summe dreier Kostenarten:

a) Kosten der verringerten Arbeitsproduktivität, b) Kosten der Personalfluktuaton und c) Investitionskosten in Bezug auf die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen. Die ersten beiden Typen sind indirekte Kosten, beim letzten handelt es sich um direkte Kosten.

2.2.2.1. Kosten der verringerten Arbeitsproduktivität

Die Kosten der verringerten Arbeitsproduktivität werden folgendermaßen berechnet:

1) die Summe aller aufgrund der Gewalt verlorenen Arbeitsstunden, 2) dividiert durch die gesetzliche Tagesarbeitszeit (acht Stunden), 3) dividiert durch die jährliche Zahl der Arbeitstage bei Vollzeitbeschäftigung (288 Tage), 4) multipliziert mit der durchschnittlichen jährlichen Arbeitsproduktivität pro Arbeitnehmer/innen (72.000 Nuevos Soles für Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und 76.963 Nuevos Soles für Handels- und Dienstleistungsunternehmen). Das Ergebnis ist der Verlust der Wertschöpfung, den die Unternehmen jedes Jahr als Folge der Gewalt gegen Frauen erleiden.

Die verlorenen Arbeitsstunden im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen sind die Folge von Zuspätkommen, Absentismus, Präsentismus und Personalfluktuaton, die auf die Gewalt zurückzuführen sind. Sowohl Absentismus als auch Zuspätkommen sind dank direkter Anwesenheitskontrollen der Unternehmen einfach zu schätzen. Dies ist beim Präsentismus nicht der Fall. Normalerweise wird der Präsentismus nachträglich verzeichnet, aufgrund der Anzahl kritischer Vorfälle in Produktion oder Service (z.B. Arbeitsunfälle, Produktionsfehler, mangelhafte Produktion, Lieferverspätungen, mangelhafte Produkte, mangelhafte Servicequalität usw.). Jedenfalls: Eine Verringerung der Arbeitsproduktivität wird von jeder Kategorie (Absentismus, Zuspätkommen, Präsentismus) verursacht und muss ebendort berücksichtigt werden. Die Personalfluktuaton wird unter Punkt 2.2.2.2 erläutert.

Absentismus

In der Politik peruanischer Unternehmen werden bestimmte Parameter für den Umgang mit Absentismus verwendet: Drei aufeinanderfolgende unentschuldigte Fehltage in einer Woche werden als „Verlassen des Postens“ betrachtet und somit als gerechtfertigter Grund für eine Entlassung. Fünf oder sechs unentschuldigte Fehltage in einem Monat (unabhängig von der Verteilung dieser Fehltage) sind ebenfalls ein gerechtfertigter Entlassungsgrund. Die Anzahl dieser Tage kann variieren, aber der Absentismus erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Entlassung aus gerechtfertigtem Grund.

Die Anzahl der durch Gewalt verlorenen Arbeitstage hängt ab von den Gewaltfolgen für die Frauen. Je größer die Häufigkeit und Schwere der Gewalt, desto größer die Wahrscheinlichkeit, Arbeitstage zu verlieren, sowohl für das Opfer als auch für den Täter. Es gibt drei mögliche Situationen in diesem Zusammenhang:

1. Die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen kann Schäden für das Opfer verursachen, die zum Verlust von Arbeitstagen führen, weil das Opfer Behandlungen zur Versorgung körperlicher oder psychischer Schäden benötigt, entweder im Gesundheitssystem des Landes (Krankenhäuser, Kliniken, Krankenstationen, Privatärzte) oder auf anderem Wege (Familienangehörige, Heiler, Chiropraktiker). Im Falle des Täters können ebenfalls Arbeitstage verloren gehen, weil dieser aus verschiedenen Gründen seine Partnerin ins Krankenhaus

begleitet (z.B. körperlicher Schaden, der es dem Opfer unmöglich macht, alleine ins Krankenhaus zu gehen, Schuldgefühle, Versöhnungsversuche, Vermeidung von Repressalien durch Anzeige oder um zu vermeiden, dass das Opfer eine medizinische Beratung aufsucht, um den Täter anzuzeigen usw.). Diese Form des Absentismus weist mit hoher Wahrscheinlichkeit auf schwere vorausgegangene körperliche Gewalttaten (z.B. Übergriffe mit Gegenständen, Fußtritte, Faustschläge, sexueller Missbrauch, bewaffneter Angriff) mit entsprechenden körperlichen Schäden der Partnerin hin.

2. Weiter kann die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen zum Verlust von Arbeitstagen führen, weil rechtliche, finanzielle oder persönliche Angelegenheiten geregelt werden müssen. Vorladungen aufgrund von Anzeigen, Gerichtsverfahren, Inhaftierung, rechtsmedizinische Gutachten usw. erhöhen die Wahrscheinlichkeit des Absentismus bei der Arbeit, sowohl beim Opfer als auch beim Täter. Die Wahrscheinlichkeit des Absentismus wird noch größer durch den erhöhten Geldbedarf des Opfers, dessen finanzielle Situation sich aufgrund der gewaltbedingten Ausgaben (etwa für die medizinische Versorgung, Sicherheit etc.) ja verschlechtert hat. Kommen jetzt noch unvorhergesehene Ausgaben hinzu, muss dringend „irgendwie“ Bargeld besorgt werden, was u.U. nur über Fehlzeiten am Arbeitsplatz zu bewerkstelligen ist.
3. Die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen kann auch aus anderen Gründen zum Verlust von Arbeitstagen führen. Diese Gewalt trifft ja ganz besonders Kinder, die zu Zeug/innen werden, was sich negativ auf ihre emotionale Stabilität (z.B. werden sie zurückhaltender oder aggressiver), ihre schulischen Leistungen (z.B. Aggressivität, nicht bestandene Kurse) und ihr Sozialverhalten (z.B. Jugendvandalismus). All diese Folgen erfordern potenziell Zeit und Aufmerksamkeit von Vater und Mutter und erhöhen so die Wahrscheinlichkeit, dass diese bei der Arbeit fehlen.

Zuspätkommen

Zuspätkommen ist eng mit dem Absentismus verbunden. In Peru haben die Unternehmen einen sehr uneinheitlichen Umgang mit dem Zuspätkommen von Arbeitnehmer/innen. Für gewöhnlich gibt es hier drei unterschiedliche Situationen:

1. Kommt der/die Arbeitnehmer/in drei Mal im Allgemeinen zu spät wird dies als ein Fehltag gerechnet und mit den entsprechenden Abzügen bestraft.
2. Kommt der/die Arbeitnehmer/in mehr als eine Stunde zu spät, wird dies ebenfalls als Fehltag mit den entsprechenden Abzügen gezählt. In manchen Unternehmen beträgt die Toleranzzeit nur 30 Minuten, bei deren Überschreiten die Verspätung als Fehltag gerechnet wird.
3. Viele Unternehmen, besonders im Dienstleistungsbereich, fordern einen Ausgleich für Zuspätkommen, normalerweise in Form von Überstunden im Anschluss an den Arbeitstag, ohne dass dafür Abzüge vorgenommen werden.

Der Unterschied zwischen Absentismus und Zuspätkommen besteht eigentlich nur in der Zeit, die für die Bewältigung der Gewaltfolgen aufgewandt wird. Es ist wahrscheinlich, dass psychische Angriffe, Gewalt in Form wirtschaftlicher Kontrollausübung sowie leichte körperliche Gewalt zu einem Zuspätkommen der Betroffenen führen. Dies geschieht zum Beispiel, wenn der Täter sich des Geldes der Frau bemächtigt und sie sich dann keine

Fahrkarten zur Arbeit kaufen kann. Oder wenn der Täter die Kleidung der Frau zerstört oder verschmutzt, so dass sie einen Ersatz dafür finden muss, was Zeit kostet. Ebenso wenn das Opfer mehr Zeit benötigt, um blaue Flecken und andere sichtbare Zeichen körperlicher Gewalt zu kaschieren; wenn das Opfer mehr Zeit benötigt, um sich zu beruhigen oder ihr emotionales Gleichgewicht wiederzufinden, ehe sie zur Arbeit geht; wenn sie mehr Zeit benötigt, um sich um Familienangehörige zu kümmern, die zu Zeugen der Gewalt wurden; oder wenn sie Zeit benötigt, um Zerstörungen in der Wohnung zu beseitigen, usw. Absentismus ist jedoch nicht die größte Kostenursache, aus der Ausgaben für die Unternehmen entstehen.

Präsentismus

Farmer & Tiefenthaler (2004) fanden heraus, dass weibliche Gewaltopfer ein größeres Bedürfnis nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit haben und dadurch motiviert sind, nicht bei der Arbeit zu fehlen, so Abzüge zu vermeiden. Dabei entsteht das Problem des Präsentismus.

Präsentismus bezieht sich auf die Zeit, die Opfer und Täter bei der Arbeit anwesend, aber nicht produktiv sind. Präsentismus manifestiert sich in der Schwierigkeit, sich auf seine Aufgabe zu konzentrieren, in Müdigkeit oder Erschöpfung bei der Arbeit was zu langsamerem Arbeiten oder zu Arbeitsunterbrechungen trotz Anwesenheit führt. Präsentismus kann nicht nur verringerte Arbeitsleistung, sondern auch Null-Produktivität bedeuten. Ergebnis sind in jedem Fall verlorene Arbeitsstunden. Es sind hier drei Situationen zu unterscheiden:

1. Frauen, die Opfer von Gewalt sind, können emotionale Schäden erleiden, die ihre geistigen und beruflichen Fähigkeiten beeinträchtigen und so Kosten durch Präsentismus verursachen.
2. Die Täter können aus zwei Gründen ebenfalls Kosten durch Präsentismus verursachen: a) die emotionalen Folgen der verübten Gewalt (Walker et al, 2010) und b) die Verwendung von Zeit und Ressourcen der Firma, um die Partnerin zu kontrollieren und anzugreifen.
3. Die Arbeitskolleg/innen, die Zeug/innen der Gewalt werden, können ebenfalls in ihrer Leistung beeinträchtigt werden und so ihrerseits Kosten durch Präsentismus verursachen (z.B. indem sie dem Opfer Zeit zum Trost und zur emotionalen Unterstützung widmen). Die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen kann auch in den Räumlichkeiten der Firma geschehen (z.B. wenn der Täter seiner Partnerin bei der Arbeit auflauert oder sie angreift) und verursacht ein Gefühl der Unsicherheit unter den Arbeitskolleg/innen, was wiederum dem Arbeitsklima im Unternehmen schadet.

2.2.2.2. Kosten der Personalfluktuatation

Die Personalfluktuatation führt zu primären und sekundären Kosten⁵. Die Berechnung der primären und sekundären Kosten der Personalfluktuatation kann mehr oder weniger

⁵ Die Kosten der Personalfluktuatation errechnen sich aus der Summe der Kosten des gesamten Fluktuationsprozesses multipliziert mit der Anzahl der Neueinstellungen pro Unternehmen im Verlauf des letzten Jahres.

ausdifferenziert sein, je nachdem, von welchem Interesse sie für das Unternehmen sind. Folgende primäre Kosten der Personalfluktuatation sind in der Berechnung inbegriffen:

1. **Rekrutierungs- und Auswahlkosten:** Ausgaben für Stellenausschreibung und Bearbeitung der Bewerbung, für ein funktionsfähiges Rekrutierungs- und Auswahlpersonal, für Zeitungsannoncen, Rekrutierungsbögen, Honorare für Rekrutierungsfirmen, Rekrutierungsmaterial, Formulare usw., für die Krankenstation, Ausgaben für Register und Dokumentation.
2. **Integrationskosten:** Ausgaben für Schulungen, geteilt durch die Anzahl der teilnehmenden Angestellten, Kosten der Zeit der Vorgesetzten, die diese in die Einarbeitung der neu eingestellten Arbeitnehmer/innen investiert.
3. **Kosten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses:** Relative Ausgaben für den Prozess der Auflösung des Arbeitsverhältnisses dividiert durch die Anzahl der Arbeitnehmer/innen, die aus dem Unternehmen ausscheiden, Kosten des Kündigungsgesprächs, Abfindungen, Vorauszahlungen von noch ausstehenden Urlaubstagen, Lohnanteilen, Vorankündigung der Entlassung.

Zu den sekundären Kosten der Personalfluktuatation zählt man:

1. **Auswirkungen auf die Produktion:** Produktionseinbußen, solange es keinen Ersatz für die ausgeschiedenen Angestellten gibt, anfängliche Unsicherheit der neuen Angestellten, was zu Störungen der Arbeit der Arbeitskollegen/innen führt.
2. **Zusätzliche Kosten – Bereich Arbeit:** Kosten für zusätzliches Personal und Überstunden, um die Arbeitsplatzlücken auszufüllen oder um anfängliche Kenntnisdefizite des/der neuen Arbeitnehmers/in auszugleichen, und damit verbundene längere Produktionszeit, Überstunden der Vorgesetzten, die sich um deren Integration und Schulung kümmert.
3. **Zusätzliche Kosten – Betriebskosten:** Mehr Fehler, Wiederholungen und Probleme bei der Qualitätskontrolle durch Unerfahrenheit des/der neuen Angestellten.
4. **Geschäftliche Verluste:** Das Image und die Geschäftstätigkeit des Unternehmens können unter der mangelhaften Qualität der Produkte aufgrund der Unerfahrenheit des/der neuen Arbeitnehmers/in leiden.

Die primären Kosten werden durch die Berechnung der Einstellungskosten pro ersetzter Frau bestimmt. Diese individuellen Einstellungskosten werden multipliziert mit der Anzahl der landesweit diesbezüglich ersetzten Frauen. Die sekundären Kosten wiederum werden auf konservative Weise geschätzt, indem nur die unproduktiven Tage berücksichtigt werden, die man dann mit der Anzahl der Fälle multipliziert, in denen es aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen Entlassungen und Neueinstellungen gab. Die unproduktiven Tage werden durch 288 (jährliche Arbeitstage bei Vollzeitanstellung) dividiert, und dann mit der Arbeitsproduktivität (72.000 Nuevos Soles) multipliziert. Das Ergebnis ist die Wertschöpfung, die das Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verloren hat. Zusätzlich wird als indirekte Fluktuationskosten der Verlust von produktivem Personal berücksichtigt. Dies bezieht sich auf Frauen, die ihre Arbeit aufgrund der Gewalt verloren haben und im letzten Jahr noch immer arbeitslos waren.

2.2.2.3. Direkte, durch Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verursachte Investitionskosten

Die direkten Investitionskosten sind die Mittel, die das Unternehmen jährlich für den Umgang mit den am Arbeitsplatz gemeldeten Fällen von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen oder für die Weiterführung einer Firmenpolitik/Vorschrift/eines Programms zum Gewaltmanagement bei seinem Personal aufwendet. Die Schätzung dieses Betrages muss Kosten für Personal, Infrastruktur, Logistik und alles weitere berücksichtigen, was zum Funktionieren eines solchen Programms notwendig ist. In den direkten Kosten kann folgendes inbegriffen sein:

1. Schulung für Vorgesetzte oder Schlüsselpersonal (Sicherheitspersonal, Angestellte) über das Erkennen von Fällen von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen und das Verhalten in solchen Fällen.
2. Programme oder Präventions-/Hilfs-/Interventionsmaßnahmen (z.B. Beratung, psychologische Hilfe, Rechtshilfe, präventive Sicherheit, Fonds) zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen.
3. Ausarbeitung oder Umsetzung einer Firmenpolitik bzw. von Arbeitsvorschriften zur Bekämpfung oder Eindämmung der Gewalt und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz.

3

Methodologie

3.1. Forschungsdesign

Die vorliegende Forschungsarbeit basiert auf drei methodischen Schritten: 1) Bestimmung des Ausmaßes der Gewalt gegen erwerbstätige Frauen in Paarbeziehungen; 2) Bestimmung der Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen auf die Arbeitsproduktivität und 3) Schätzung der Kosten, die den Unternehmen durch die aufgrund von Gewalt gegen Frauen verminderte Arbeitsproduktivität entstehen (siehe Abbildung 4).



Abbildung 4. Verwendetes Forschungsdesign in drei Etappen.

Autor: Aristides Vara.

Zunächst wurden die Daten der landesweiten Erhebungen (z.B. ENDES, ENAHO) gesichtet, um diese neu auszuwerten und festzustellen, wie viele berufstätige Frauen in Paarbeziehungen landesweit unter Gewalt leiden. Diese Information war von fundamentaler Bedeutung, um das genaue Ausmaß der Gewalt in all ihren Ausprägungen und nach Regionen gegliedert zu bestimmen.

Den zweiten Schritt bildeten Umfragen unter allen beteiligten Personenkreisen: Unternehmer/innen, Arbeitnehmerinnen, Zeug/innen und Täter. Die Unternehmen in fünf wichtigen Städten des Landes sowohl an der Küste als auch im Hochland und im Regenwald, im Norden, Süden und in der Mitte des Landes gelegen, wurden direkt besucht. Es wurden vor allem die Geschäftsführung und Personalleitung interviewt, um die Zahl der Opfer von Gewalt seitens ihrer Partner sowie die Kosten, die diese für das Unternehmen verursachen, zu erfahren. Weiterhin wurden die Männer interviewt, um herauszufinden, wieviele von ihnen ihre Partnerinnen misshandeln und welche Auswirkungen dies auf die Arbeitsproduktivität des Unternehmens hat, für das sie arbeiten.

Drittens wurde für die Kostenschätzung die Methode der indirekten Kosten von Humankapital und Friktion verwendet, das auf dem buchhalterischen Ansatz beruht (WHO, 2007). Die buchhalterische Methode (vgl. Kap. 2.1.1) ist ein additives Modell, das alle existierenden Kosten addiert, die zuvor in spezifische Kategorien eingeteilt werden (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Day, McKenna, & Bowlus, 2005). Diese Methode

unterscheidet, wie oben beschrieben, normalerweise zwischen zwei Kostentypen: direkte Kosten (Investition von Ressourcen zur Prävention oder zum Umgang mit Gewalt) und indirekte Kosten (durch Gewalt verursachte Folgen und Verluste). Die wichtigsten indirekten Kosten im beruflichen Bereich sind Opportunitätskosten, Absentismus, Produktivitätseinbußen und der Verlust des Arbeitsplatzes (Laing, 2001; Laing & Bobic, 2002; Laurence & Spalter-Roth, 1996; Patel & Taylor, 2011). Der Ansatz der Methodologie der indirekten Kosten des Humankapitals verzeichnet den Wert des Verlustes an Arbeitszeit aufgrund von Abwesenheit oder geringer Produktivität, während die Friktionsmethode den Wert des Verlusts durch Personalfluktuations berechnet (WHO, 2007).

Obwohl die buchhalterische Methode häufig verwendet wird, hat sie ihre Nachteile, denn sie kann, wie schon erwähnt, wichtige Indikatoren und Kosten unberücksichtigt lassen. Außerdem ist jede Auswahl von Kategorien willkürlich. (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Morrison & Orlando, 2004). Die mit Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften verbundenen Kosten sind in der Tat sehr vielfältig, und es ist schwierig, eine erschöpfende Liste all dieser Kosten aufzustellen. Außerdem legen viele Studien dar, dass die indirekten Kosten des Chancenverlusts nicht quantifiziert werden können (Henderson, 2000; Laing & Bobic, 2002; Patel & Taylor, 2011). Eine Art und Weise, die tatsächlichen Kostenfaktoren zu ermitteln, ist die Verwendung einer Theorie, die die Aufnahme oder den Ausschluss der verschiedenen Kostenkategorien in die Untersuchung begründet. Aus diesem Grund wurde zunächst ein theoretisch-methodisches Modell entwickelt, das der Absicherung der berücksichtigten Variablen eine Grundlage bietet (siehe Kapitel 2.2).

Innerhalb der buchhalterischen Methode gibt es mehrere Verfahren zur Kostenschätzung. Mattke et al (2007) führte eine Meta-Evaluierung der Validität der verschiedenen Methoden zur Schätzung der Kosten des Absentismus und Präsentismus am Arbeitsplatz durch. In diesem Zusammenhang sticht die Methode der „Lohnkonvertierung“ (Produktionsverlust durch nicht gearbeitete Tage multipliziert mit dem Tageslohn) durch ihre Einfachheit und Validität heraus. Ursprünglich zur Monetarisierung des Absentismus verwendet, wurde diese Methode später erweitert, um auch Verluste durch Präsentismus zu berechnen, auf Grundlage der selbst angezeigten Leistungseinbußen und konvertiert in verlorene Tage. Laut Mattke et al. (2007) ist dieser Ansatz hilfreich zur Schätzung von Kosten in der Produktion, die berechneten Zahlen müssen jedoch immer als zu niedrig gelten, da sich das Modell auf individuelle Annahmen gründet und die Kosten des Dominoeffekts unter Arbeitskolleg/innen in Arbeitsbereichen mit hoher gegenseitiger Abhängigkeit vernachlässigt (Koopmanschap, 2005). Auch der Produktivitätsfaktor wird von dem Modell nicht herangezogen.

In der vorliegenden Studie wurde die Methode der „Lohnkonvertierung“ zur Schätzung der Produktivitätsverluste auf der Grundlage der Angaben der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verwendet. Um eine Unterschätzung zu vermeiden, wurden die Kategorien „Kosten der Zeug/innen von Gewalt“ und „Kosten des Täters“ (Dominoeffekt) hinzugenommen, zusätzlich wurde eine Korrektur gemäß der verringerten Zahl der Arbeitskräfte vorgenommen, wofür die Durchschnittseinkommen der Stichprobe herangezogen wurden. Parallel dazu wurde ein alternatives Verfahren verwendet, das auf der „Konvertierung der Wertschöpfung als Folge der verlorenen produktiven Arbeitstage ohne Berücksichtigung von Löhnen“ basiert. Mit diesem Verfahren werden die Auswirkungen der durch die Gewalt verursachte verringerte Arbeitsproduktivität auf die Wertschöpfung des Unternehmens geschätzt. Zuvor wird die verringerte Zahl der Arbeitnehmer/innen festgelegt. Dieses alternative Verfahren ist notwendig, um die Kosten der Personalfluktuations zu berücksichtigen, die nicht in die „Lohnkonvertierung“ einfließen.

3.2. Stichprobe

Die Mehrzahl der Studien, die Kostenschätzungen vornehmen, basieren auf Daten von Haushaltserhebungen. Die verfügbaren Daten beinhalten jedoch nicht alle Variablen, die zur Schätzung von Kosten und Folgen in Unternehmen notwendig sind. Daher war es notwendig, eine Stichprobenerhebung durchzuführen und dort die wichtigsten Variablen im Zusammenhang mit Produktivität und Personal zu berücksichtigen. So wurden in der Studie sowohl sekundäre als auch primäre Quellen verwendet. Zur landesweiten Schätzung der Prävalenz der Gewalt unter weiblichen Angestellten wurden die ENDES 2011-Datenbanken verwendet. Zur Schätzung der für die Unternehmen entstehenden Kosten und die Dynamik der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen in Unternehmen wurden Primärdaten in 211 repräsentativen Unternehmen in fünf der 24 wichtigsten Regionen des Landes erhoben. Hierbei wurde auf die größtmögliche geografische, soziale und wirtschaftliche Vielfalt geachtet.

3.2.1. Primärdaten

Die Primärinformation stammt aus einer genesteten Stichprobe von 211 Unternehmen in fünf Städten Perus (siehe Tabelle 8). Diese Unternehmen beschäftigen 41.492 Mitarbeiter/innen, von denen 34,88 Prozent Frauen sind. Bei diesen Unternehmen wurden 208 Interviews mit der Personalleitung oder mit Fachleuten aus dem Personalmanagement in den Unternehmen durchgeführt, außerdem 1.309 Erhebungen per Selbstauskunft unter einer Gesamtbelegschaft von 14.747 weiblichen Mitarbeitern (9,04%) und 1.881 Erhebungen per Selbstauskunft unter 27.018 männlichen Mitarbeitern (6,96%).

Tabelle 8. Genestete Stichprobe von Unternehmen und Mitarbeiter/innen in Interviews und Fragebögen

Städte	Unternehmen	Interviews mit Geschäftsführung (%)	Gesamt (Männer und Frauen)	Gesamt weibliche Mitarbeiter	Interviewte weibliche Mitarbeiter (%)	Interviewte männliche Mitarbeiter (%)
Lima	80	80 (38,5%)	26.299	10.741	618 (47,2%)	662 (35,2%)
Cuzco	43	41 (19,7%)	4.315	1.605	336 (25,7%)	260 (13,8%)
Lambayeque	32	31 (14,9%)	6.654	1.347	163 (12,5%)	577 (30,7%)
Juliaca	30	30 (14,4%)	1.449	205	63 (4,8%)	121 (6,4%)
Iquitos	26	26 (12,5%)	2.775	549	129 (9,9%)	261 (13,9%)
Gesamt	211	208 (100%)	41.492	14.474	1.309 (100%)	1.881 (100%)

Quelle: Feldarbeit. Autor: Arístides Vara

Ein Großteil der Literatur kritisiert die zumeist sehr kleine Stichprobengröße der Erhebungsstudien (Swanberg et al, 2005). Auch wird die fehlende Repräsentativität hinsichtlich der geografischen Verteilung und Lage kritisiert (Day, McKenna, & Bowlus, 2005) sowie die Größe der Unternehmen (Klotz & Buckley, 2010). Aus diesem Grund wurden für diese Studie unabhängige Stichproben in fünf Städten mit bedeutender unternehmerischer Entwicklung genommen, die eine repräsentative geografisch-wirtschaftliche Streuung in jeder Region (Küste, Hochland und Regenwald; Norden, Süden und Landesmitte) sowie unterschiedliche Gewaltniveaus aufweisen (hoch, mittel und gering).

Die an dieser Studie teilnehmenden Unternehmen sind von unterschiedlicher Größe, obwohl man absichtlich eher auf Großunternehmen abzielte, da dort die Kontroll- und Personalverfahren (Anwesenheit, Pünktlichkeit und Fluktuation) besser entwickelt und interne Schätzungen präziser sind. 15,34 Prozent der teilnehmenden Unternehmen sind Kleinstunternehmen (weniger als elf Mitarbeiter/innen), 30,77 Prozent Kleinunternehmen (12 bis 50 Mitarbeiter/innen), 10,58 Prozent sind mittelständische Unternehmen (51 bis 100 Mitarbeiter/innen) und 42,3 Prozent Großunternehmen (über 100 Mitarbeiter).

Was den in der Stichprobe enthaltenen Unternehmenssektor betrifft (siehe Tabelle 9), sind die Mehrzahl der Firmen im Dienstleistungs- und Handelssektor tätig (48,5 Prozent), gefolgt von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes (42,3 Prozent) und extraktiven oder Infrastrukturunternehmen (9,1 Prozent). Obwohl der höchste Prozentsatz an Frauen im Handels- und Dienstleistungssektor tätig ist (ENAHÖ, 2011), wurde auch eine bedeutende Gruppe an Firmen des verarbeitenden Gewerbes in die Stichprobe aufgenommen, da dort die Verfahren zur Produktionskontrolle objektiver und standardisierter sind, was die Analyse der Auswirkungen der Gewalt auf das berufliche Umfeld erleichtert.

Viele Erhebungsstudien haben sich darauf beschränkt, direkte Informationen von den Mitarbeiter zu erhalten, vergleichen diese aber nicht mit den von den Arbeitgeber stammenden Daten. Es ist wichtig, die von den Mitarbeiter gegebenen Informationen mit denen der Arbeitgeber zu vergleichen zwecks größerer Validität. In der vorliegenden Studie wird aus diesem Grund die Perspektive der Geschäftsführung in jedem der Unternehmen, aus denen die befragten Mitarbeiter stammen, berücksichtigt. Diese Information sind auch wichtig, um die Wahrnehmung der Arbeitgeber hinsichtlich des Problems der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, deren Auswirkungen, Handlungs- und Präventionsmöglichkeiten mit einzubeziehen und Arbeitsindikatoren im Zusammenhang mit der Gewalt zu erheben (Absentismus, Fluktuation, Zuspätkommen, verzeichnete Fälle von Gewalt usw.).

Tabelle 9. In der Stichprobe enthaltene Unternehmenssektoren

Sektor	Anzahl der Unternehmen (%)		Mitarbeiter pro Unternehmen (Männer und Frauen)	Weibliche Mitarbeiter pro Unternehmen
Extraktive Unternehmen – Infrastruktur	19	(9,1)		
Landwirtschaft	5	(2,4)	1.587	1.041
Strom und Wasser	4	(1,9)	509	87
Bau	6	(2,9)	3.299	636
Bergbau, Öl, Gas	4	(1,9)	1.370	169
Dienstleistungen und Handel	101	(48,5)		
Handel	35	(16,8)	2.975	742
Bildung	4	(1,9)	450	187
Transport und Kommunikation	2	(1,0)	130	19
Finanzen und Versicherungen	8	(3,8)	2.333	1.104
Restaurants und Hotels	21	(10,1)	2.322	1.104
Dienstleistungen für Unternehmen	26	(12,5)	3.897	1.599
Reisebüro / kommerzielle Luftfahrt	3	(1,4)	37	24
Freizeitdienstleistungen	2	(1,0)	56	29
Verarbeitendes Gewerbe	88	(42,3)		
Lebensmittel	29	(13,9)	10.073	3.656
Textilien, Leder und Schuhe	23	(11,1)	4.789	2.177
Papier	8	(3,8)	1.273	535
Chemische Industrie	5	(2,4)	1.483	760
Metallindustrie	11	(5,3)	2.030	423
Holz und Metall	4	(1,9)	1.005	58
Fahrzeuge	1	(0,5)	35	3
Maschinen und elektronische Geräte	4	(1,9)	658	50
– Nichtmetallische Mineralien	2	(1,0)	611	7
– Kautschuk und Kunststoff	1	(0,5)	570	251
Gesamt	208	100,0	41.492	14.474

Quelle: Feldarbeit. Autor: Arístides Vara

Für die Interviews mit der jeweiligen Geschäftsführung wurde die Person ausgewählt, die für Personalangelegenheiten zuständig ist oder für Einstellungen, Aufsicht, Kontrolle und Entlassung des Personals. 44,7 Prozent von ihnen waren Personalmanager/innen oder Personalchefs und -chefinnen (wenn es sich um eine große Firma handelte), 23,6 Prozent Geschäftsführer/innen (wenn es sich um ein Mikro- oder Kleinunternehmen handelte), 14,4 Prozent Werksleiter und 17,3 Prozent waren in anderen Posten tätig (z.B. Vorgesetzte, Managementassistent/innen, Buchhalter/innen, Produktionsleiter/innen usw.). Die von diesem Managementpersonal bereitgestellten Informationen sind valide, da die Grundlage für die Interviews objektive Daten waren (während des letzten Jahres und des letzten Monats erlebte Tatsachen und Situationen) und 83,5 Prozent der Befragten mehr als zwei Jahre und 56,4 Prozent mehr als vier Jahre Erfahrung in ihrem Posten hatten.

Was die befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betrifft, werden in der folgenden Tabelle ihre demografischen und beruflichen Eigenschaften dargestellt sowie die ihrer Partner/innen. Es lässt sich also durchaus behaupten, dass die Eigenschaften der Stichprobe repräsentativ für die landesweite Bevölkerung ist.

Tabelle 10. Demografische und berufliche Eigenschaften der Arbeitnehmer/innen und ihrer Partner/innen

Frauen (1309)	Männer (1881)
Alter Durchschnitt = 31,67 Jahre (SD/Standardabweichung = 9,574) Spanne: 18 - 65 Jahre	Alter Durchschnitt = 34,92 Jahre (SD= 11,275) Spanne: 18 - 65 Jahre
Kinder Ja = 60,7% Kinderanzahl = 1 - 13 Durchschnitt = 1,80 (SD= 1,054)	Kinder Ja = 69,5% Kinderanzahl = 1 - 12 Durchschnitt = 2,30 (SD= 1,443)
Derzeit in einer Partnerschaft Ja = 60,2% (mit Partner zusammen lebend = 68,8%) Dauer der Beziehung: Weniger als 3 Jahre = 25,2% 3-5 Jahre = 23,2% 6-10 Jahre = 18,9% Über 10 Jahre = 32,7%	Derzeit in einer Partnerschaft Ja = 76,0% (mit Partnerin zusammen lebend = 74,4%) Dauer der Beziehung: Weniger als 3 Jahre = 11,5% 3-5 Jahre = 17,0% 6-10 Jahre = 17,8% Über 10 Jahre = 43,6%
Berufserfahrung Weniger als 4 Jahre = 64,5% 4-10 Jahre = 22,5% Über 10 Jahre = 13,0%	Berufserfahrung Weniger als 4 Jahre = 46,9% 4-10 Jahre = 24,1% Über 10 Jahre = 29,0%
Arbeitsverhältnis Dienstleistungsvertrag = 13% Befristeter Arbeitsvertrag = 54,1% Unbefristeter Arbeitsvertrag = 32,9%	Arbeitsverhältnis Dienstleistungsvertrag = 9,2% Befristeter Arbeitsvertrag = 47,5% Unbefristeter Arbeitsvertrag = 43,3%
Anzahl der Unternehmen, bei denen die Befragte bisher gearbeitet hat Einziges Unternehmen = 32,9% In einem weiteren = 36,3% 3-5 = 29,8% 6-10 = 1,0%	Anzahl der Unternehmen, bei denen der Befragte bisher gearbeitet hat Einziges Unternehmen = 39,4% In einem weiteren = 29,9% 3-5 = 27,1% 6-10 oder mehr = 3,6%
Durchschnittliche Monatsvergütung ohne Abzüge Nuevos Soles = 1.182,74 (SD= 1.105,65) US-Dollar = 454,9 (SD= 425,25) *	Durchschnittliche Monatsvergütung ohne Abzüge Nuevos Soles = 1189,53 (SD= 1.077,031) US-Dollar = 457,51 (SD= 414,24) *
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden 49,67 (SD= 13,62)	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden 51,37 (SD= 10,102)
Arbeitssituation des Partners Arbeitslos = 8,2% Eigenes Unternehmen = 21,4% Arbeitet für ein Unternehmen = 70,3% (davon 83,1% Vollzeit)	Arbeitssituation der Partnerin Arbeitslos = 46,9% Eigenes Unternehmen = 17,0% Arbeitet für ein Unternehmen = 36% (70,8% Vollzeit)
Monatliche Vergütung des Partners Nuevos Soles = 1.793,99 (SD= 1.992,663) US-Dollar = 689,99 (SD= 766,408)	Monatliche Vergütung der Partnerin Nuevos Soles = 1.104,51 (SD= 1.398,92) US-Dollar = 424,81 (SD= 538,04)

Autor: Aristides Vara. *Wechselkurs US-Dollar: 2,6

3.2.2. Sekundärdaten

Die Stichprobe stammt aus den Datenbanken der Nationalen Demografischen Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES-2011) und besteht aus Umfragen unter 22.517 Frauen im Alter von 15-49 Jahren, die zufällig durch eine probabilistische, mehrstufige Stichprobennahme ausgewählt wurden. Die endgültige Stichprobe wurde gemäß folgenden Einschluss- und Ausschlusskriterien festgelegt:

- Alter ≥ 18 Jahre (gesetzliches Mindestalter für Erwerbstätigkeit).
- Für das Modul zum Thema Gewalt ausgewählte und befragte Frauen.
- Arbeitsverhältnis: Angestellte.
- Arbeitssituation: derzeit erwerbstätig (während des letzten Jahres).
- Ausschluss: Selbstständige, Freiberuflerinnen, Unternehmerinnen, unbezahlte Arbeitskräfte.

Nach diesen Kriterien enthielt die endgültige Stichprobe 5.366 erwerbstätige Frauen im Alter von mindestens 18 Jahren. Tabelle 11 stellt die Population und Stichprobe nach *Departamento* sortiert dar.

Tabelle 11. Auswahlstichprobe berufstätiger Frauen nach Departamento (ENDES, 2011)

Departamento	ENDES-Stichprobe	Auswahlstichprobe	Departamento	ENDES-Stichprobe	Auswahlstichprobe
Amazonas	904	160	Lambayeque	948	235
Ancash	1.004	181	Lima	2.129	757
Apurímac	791	104	Loreto	865	145
Arequipa	830	265	Madre de Dios	1.042	275
Ayacucho	975	177	Moquegua	714	238
Cajamarca	846	164	Pasco	881	166
Callao	248	88	Piura	1.099	260
Cusco	783	119	Puno	901	130
Huancavelica	743	103	San Martín	853	155
Huánuco	784	99	Tacna	727	228
Ica	943	355	Tumbes	833	273
Junín	922	258	Ucayali	869	211
La Libertad	883	220			
			Gesamt	22.517	5.366

Quelle: Demografische Erhebung zu Familiengesundheit des INEI (ENDES-2011). Autor: Arístides Vara.

In der folgenden Tabelle sind die demografischen und beruflichen Eigenschaften der Frauen und ihrer Partner nach den ENDES-2011-Daten dargestellt. Die Eigenschaften der Frauen in ENDES sind denen der Stichprobe der Primärdaten sehr ähnlich.

Tabelle 12. Demografische und berufliche Eigenschaften der befragten Arbeitnehmer/innen und ihrer Partner, ENDES (n=5366)

Variablen (Frau)	Variablen (Partner)
Alter Durchschnitt = 31,82 Jahre (SD= 8,631) Spanne: 18 - 49 Jahre	Alter des Partners Durchschnitt = 37,39 Jahre (S.D. = 9,29) Spanne: 18 - 77 Jahre
Bildungsniveau Ohne Schulbildung = 1,5% Grundstufe = 16,1% Sekundarstufe = 35,8% Höhere Bildung = 46,6%	Bildungsniveau des Partners Ohne Schulbildung = 0,7% Grundstufe = 14,1% Sekundarstufe = 66,4% Höhere Bildung = 18,8%
Haushaltsvorstand Frau = 31,8% Mann = 68,2%	Dauer der Beziehung mit dem Partner Noch nie verheiratet = 27,1% Weniger als 4 Jahre = 15% 5-9 Jahre = 15,7% 10-19 Jahre = 27,2% Mehr als 19 Jahre = 14,9%
Wohlstandsindex Sehr arm = 8,7% Arm = 21,8% Mittleres Wohlstandsniveau = 26,1% wohlhabend = 23,5% Sehr wohlhabend = 19,9%	
Familienstand Noch nie verheiratet = 27,1% Verheiratet/eheähnliche Gemeinschaft = 57% Getrennt/geschieden = 15,8%	Beruf des Partners Akademiker, Techniker, Verwalter = 22,9% Büroangestellte = 5,1% Verkäufer = 6,3% Landwirte = 18,8% Hausangestellte = 2,7% Dienstleistungen = 18,9% Gelernte Arbeiter = 16,9% Ungelernte Arbeiter = 8,6%
Beruf Akademikerinnen, Technikerinnen, Verwalterinnen = 28,1% Büroangestellte = 11,6% Verkäuferinnen = 13,6% Landwirtinnen = 13% Hausangestellte = 16,6% Dienstleistungen = 7,4% Gelernte Arbeiterinnen = 4,9% Ungelernte Arbeiterinnen = 4,7%	
Arbeitgeber Aus der Familie = 11,9% Kein Familienmitglied = 88,1% Arbeitssituation Ganzjährig = 60,2% Saisonarbeit = 28% Gelegenheitsarbeit = 11,8%	Entscheidung, wofür das Geld ausgegeben wird Frau = 61,8% Das Paar gemeinsam = 36,1% Mann = 2,2%
	Art der Vergütung der Arbeit Nur Lohn = 85,9% Lohn und Naturalien = 14,1%
	Einkommensproportionen Frau verdient mehr als ihr Partner = 12,7% Frau verdient weniger als ihr Partner = 66,7% Verdienen gleich viel = 19,7% Wissen es nicht = 0,9%

Autor: Aristides Vara.

3.3. Instrumente

Da die Studie auf vier unterschiedliche Stichproben zurückgreift, wurden vier Messinstrumente verwendet. Für die Geschäftsführung wurde ein strukturierter Interviewleitfaden entwickelt; für die weiblichen Mitarbeiter ein strukturierter Fragebogen für die Selbstauskunft; für männliche Mitarbeiter eine äquivalente Version des für das weibliche Personal verwendeten Fragebogens, und im Falle der ENDES-Erhebung wurde die ursprüngliche, vom Nationalen Institut für Statistik und Informatik (INEI) entworfene Version genutzt.

Abbildung 5 zeigt ein Diagramm der in den Instrumenten enthaltenen Variablen. Die Beziehung zwischen diesen Variablen basiert auf dem in Kapitel 2.2 vorgeschlagenen theoretischen Modell. In diesem Modell wird angenommen, dass die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen eine unabhängige Variable ist, die Kosten für die Unternehmen (abhängige Variable) verursacht. Diese begrifflichen Variablen werden in neun Messvariablen operationalisiert. Drei beziehen sich auf die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen und fünf auf die Kosten für die Unternehmen. Die Variable „Folgen der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen im beruflichen Kontext“ ist eine Querschnittsvariable. Sechs von diesen Variablen sind Messskalen. Angesichts des systemischen Ansatzes dieses Modells werden die Variablen mit diversen Instrumenten in diversen Stichproben gemessen (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13. Verteilung der Variablen nach Informationsquelle und Instrument

	Geschäfts- führung	Frauen	Männer	Endes
Gewalt gegen Frauen (unabhängige Variable)				X
Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen (e)		X	X	
Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen am Arbeitsplatz (e)		X	X	
Zeugen der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen	X	X	X	
Folgen der Gewalt gegen Frauen im beruflichen Kontext (e)	X	X	X	
Kosten für Unternehmen (abhängige Variable)				
Präsentismus (e)				
Absentismus (e)		X	X	
Zuspätkommen (e)	X	X	X	
Investitionen der Unternehmen in den Umgang mit der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen	X	X	X	
Personalfluktuation	X	X	X	

Anmerkung: (e) = Skala. Autor: Arístides Vara.



Abbildung 5. Diagramm der Variablen, die zur Schätzung der Kosten, die den Unternehmen durch Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen entstehen, berücksichtigt wurden.
Autor: Aristides Vara.

3.3.1. Interviewleitfaden: Geschäftsführung

Für die Interviews mit der Geschäftsführung wurde ein Leitfaden entworfen (siehe Anhang 1), um sechs Schlüsselaspekte zu untersuchen:

1. **Allgemeine Informationen:** Arbeitserfahrung, Unternehmensgröße, Branche, Anzahl der Mitarbeiter/innen nach Art des Arbeitsverhältnisses, Anzahl der beschäftigten Frauen.
2. **Zeugen/innen der Gewalt gegen weibliche Mitarbeiter von Seiten ihrer Partner:** Kennt der/die Befragte Fälle von Gewalt in den letzten zwölf Monaten oder zuvor, hat er/sie einen dahingehenden Verdacht oder hat er/sie solche Fälle beobachtet? Anzahl der gemeldeten Fälle. Es werden drei Versionen untersucht: 1) Ob der/die Befragte solche Fälle kennt, 2) ob das Opfer selbst ihm/ihr davon berichtet hat, 3) ob er/sie solche Fälle beobachtet hat. Die drei Versionen dienen dazu, die Auslassung von Antworten zu vermeiden (die Korrelationen zwischen diesen drei Optionen schwanken zwischen $r=0,438$ und $r=0,78$, alle positiv und signifikant). Außerdem wird die Anzahl der identifizierten Gewaltfälle berücksichtigt.
3. **Folgen der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen auf das Arbeitsumfeld:** Es wird untersucht, in welchem Maße die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen die Leistung der Mitarbeiter/innen gemäß den Angaben der Befragten beeinträchtigt hat und welche Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität des Unternehmens beobachtet wurden. Diese Variable setzt sich aus fünf Punkten zusammen und ist eine Adaption der modifizierten Version des Worksite Harrassment Tools (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Sie untersucht in den gemeldeten Fällen von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, inwieweit fünf spezifische Konsequenzen auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen beobachtet wurden: 1) kam zu spät oder hat berufliche Termine versäumt, 2) hat ganze Arbeitstage verloren, 3) war unkonzentriert oder zeigte eine verminderte Leistung, 4) hat Rügen oder Abmahnungen erhalten, 5) hat ihren Arbeitsplatz verloren oder wurde entlassen. Die Antwortmöglichkeit war „Ja“ oder „Nein“. Die gewichtete Summe dieser Punkte bildet eine Skala, die „Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen – Konsequenzen auf das Arbeitsumfeld“ genannt wird.
4. **Absentismus und Zuspätkommen:** Anzahl der Frauen, die in den letzten vier Wochen (für mindestens einen Tag) nicht zur Arbeit kamen (Absentismus); Anzahl der Frauen, die in den letzten vier Wochen zu spät (mindestens 30 Minuten) zur Arbeit kamen (Zuspätkommen). Außerdem wird untersucht, welcher Anteil der Fehltage und Verspätungen Folge der Gewalt ist.
5. **Personalfluktuaton:** Anzahl der Frauen, die entlassen wurden (im letzten Jahr). Wie viele haben gekündigt und wie viele wurden ersetzt? Wie lange dauerte es jeweils, diese Mitarbeiterinnen zu ersetzen, und wie hoch lagen die geschätzten Kosten dafür? Fehltage wegen Entlassung/Kündigung? Mit diesen Fragen werden die Kosten der Personalfluktuaton auf Grundlage der verlorenen Arbeitstage und der monetären Investition in das Verfahren geschätzt. Die Anzahl der Frauen, die entlassen wurden und die der Frauen, die neu eingestellt wurden, wird direkt anhand der Fragebögen für Mitarbeiter/innen ermittelt. Von den Fällen von Frauen, die im letzten Jahr Gewalthandlungen gemeldet

haben, wird der prozentuale Anteil derjenigen Frauen bestimmt, die die Frage „Haben Sie aufgrund der Auseinandersetzungen mit Ihrem Partner schon einmal Ihre Arbeit verloren oder wurden entlassen?“ mit „ja“ beantwortet haben. Dieser Anteil wird mit der Anzahl der Frauen, die landesweit Gewaltopfer wurden, multipliziert.

- a. Die Kosten für Neueinstellungen ergeben sich aus den Kosten der individuellen Einstellungen multipliziert mit der Anzahl der Frauen, die landesweit ersetzt wurden und ihren Arbeitsplatz aufgrund von Gewalt verloren haben.
- b. Die unproduktiven Tage des Einstellungsprozesses werden geschätzt, indem man die Anzahl der Fälle, in denen Frauen als Folge der Gewalt entlassen und neu eingestellt wurden, mit der Zahl der verlorenen Arbeitstage pro Frau multipliziert. Diese unproduktiven Tage werden durch 288 Tage dividiert (jährliche Arbeitstage bei Vollzeitbeschäftigung), das Ergebnis ist die Anzahl der betroffenen arbeitslosen Personen. Dieser Wert wird wiederum mit der durchschnittlichen jährlichen Arbeitsproduktivität (72.000 Peruanische Nuevos Soles, ca. 27.692,30 US-Dollar) multipliziert, wodurch man den Wertschöpfungsverlust für das Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen erhält.
- c. Weiterhin wird der Verlust an produktivem weiblichen Personal geschätzt, das seinen Arbeitsplatz aufgrund der Gewalt verloren hat und während des letzten Jahres noch immer arbeitslos war.

6. **Direkte Investitionen der Unternehmen aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen:** Weiß das Unternehmen, wie viele ihrer Mitarbeiterinnen zu Hause misshandelt werden? Wie bringt sich ein Unternehmen dies zur Kenntnis? Unterstützt das Unternehmen seine Mitarbeiterinnen, die Gewalt erleiden? Wie werden sie unterstützt? Wissen die Vorgesetzten, wie man die misshandelten Arbeitnehmerinnen unterstützen kann? Wurden sie in diesem Bereich geschult? Weiß das Unternehmen, wie man angemessen auf Fälle von Gewalt unter seinen Mitarbeiterinnen reagiert? Wie ging man bisher mit diesen Fällen um? Verfügt das Unternehmen über eine Politik/Vorschrift/ein Programm zum Umgang mit Fällen von Gewalt unter seinen Mitarbeiterinnen? Worin besteht sie/es? Seit wann besteht dieses Programm? Hat das Unternehmen schon einmal Mitarbeiterinnen aufgrund von Problemen im Zusammenhang mit Paargewalt entlassen? Diese Fragen basieren auf dem *Formal Employer Support*, erstellt von Swanber et al. (2005), und werden entweder mit „Ja“ oder mit „Nein“ beantwortet.

Validität des Interviewleitfadens

Da die Mehrheit der Berechnungen Schätzungen sind und nicht auf völlig exakten Zahlen beruhen (außer „Gemeldete Fälle von Gewalt gegen Frauen“ und „Folgen der Gewalt im Arbeitsumfeld“), werden sie nicht auf Zuverlässigkeit durch interne Konsistenz geprüft, hauptsächlich weil die Zuverlässigkeit hier von der Unvoreingenommenheit der Quelle und den Aussagen der Geschäftsführung abhängt und es sich außerdem um Daten handelt, die sich auf Dritte beziehen (weibliche Mitarbeiter). Wichtiger ist es, die diskriminierende Validität der Variablen festzustellen und als Kriterium das vorgeschlagene theoretische Modell zu verwenden. Man erwartet, dass die Variablen sich gemäß dem in Kapitel 2.2 vorgeschlagenen theoretischen Modell und dessen formulierten Prämissen und Annahmen verhalten.

In dieser Studie wird anhand der Hauptkomponentenanalyse in Verbindung mit dem Varimax-Rotationsverfahren die Beziehung zwischen den Variablen analysiert. Dabei ergab sich, dass 69,22 Prozent durch vier Komponenten erklärt werden:

- In der ersten Komponente erreichen die Variablen, die sich auf Personalfuktuation beziehen, ihre Sättigung mit hohen Faktorgewichten (0,962; 0,959 und 0,927). Ebenfalls präsent sind die Variablen des Absentismus, wiederum mit hohen Faktorgewichten (0,72 und 0,692).
- In der zweiten Komponente erreichen die Variablen, die mit dem Zuspätkommen und der Skala „Gemeldete Fälle von Gewalt gegen Frauen“ zusammenhängen, ihre Sättigung. Ebenfalls gesättigt sind die Variablen des Absentismus und der Entlassungen – mit mittleren Faktorgewichten. Gemäß dem vorgeschlagenen theoretischen Modell ist es vorhersehbar, dass Zuspätkommen, Absentismus und Personalfuktuation miteinander korrelieren. Die peruanische Arbeitspolitik schafft einen starken kausalen Zusammenhang zwischen diesen drei Variablen, denn Zuspätkommen jenseits der Toleranzgrenze gilt als Absentismus, und angehäuften Fehltage führen zu rechtmäßiger Entlassung.
- In der dritten Komponente sehen wir eine Sättigung der Attributionsvariablen, wo der subjektive Faktor außerordentlich wichtig ist. In diesem Fall werden die Variablen berücksichtigt, die den prozentualen Anteil des Zuspätkommens oder des Absentismus aufgrund von Gewalt gegen Frauen untersuchen, sowie die Variable „Folgen der Gewalt gegen Frauen im Arbeitsumfeld“, was ebenfalls eine Variable ist, die Werte gemäß Erfahrung zuweist.
- In der vierten Komponente erreichen zwei miteinander zusammenhängende Variablen ihre Sättigung: die Durchschnittskosten der Einstellung neuen Personals und die geschätzte Durchschnittszeit, die die Neueinstellung in Anspruch nimmt. Obwohl beide Variablen mit der Personalfuktuation zusammenhängen, können sie nicht in der gleichen Komponente enthalten sein, da der Kosten- und Zeitaufwand jeder Neueinstellung vom jeweils für den Posten erforderlichen Qualifizierungsgrad abhängt (je qualifizierter, desto schwieriger zu finden) und weniger von der Anzahl der ersetzten Mitarbeiterinnen.

Tabelle 14. Validität des Variablenkonstrukts der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen, Absentismus, Zuspätkommen und Personalfuktuation anhand der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation nach Kaiser (Geschäftsführung).

	Komponente			
	1	2	3	4
Summe der am Arbeitsplatz ersetzten Frauen (im letzten Jahr)	,962			
Summe der Frauen, die gekündigt haben (im letzten Jahr)	,959			
Wie viele Tage hat das Unternehmen durch diese Personalfuktuation verloren (Entlassung/Kündigung/ Neueinstellung), da der Posten in dieser Zeit unproduktiv war?	,927			
Summe der nicht gearbeiteten Tage (akkumuliert) in den letzten vier Wochen (im letzten Monat)	,720	,416		,302
Summe der Frauen, die in den letzten vier Wochen (mindestens einen Tag) nicht gearbeitet haben	,692	,408		,264
Summe der entlassenen Frauen (im letzten Jahr)	,553	,440		,236

	Komponente			
	1	2	3	4
Summe der Frauen, die in den letzten vier Wochen (mindestens 30 Minuten) zu spät gekommen sind	,383	,791		
Verspätung insgesamt in Stunden (akkumuliert) in den letzten vier Wochen (im letzten Monat)		,785		
Gemeldete Fälle von Gewalt gegen Frauen	,269	,632	,351	
In wie vielen Fällen (in %) ist Ihrer Meinung nach das Zuspätkommen auf Gewalt zurückzuführen?			,861	
In wie vielen Fällen (in %) ist Ihrer Meinung nach der Absentismus auf Gewalt zurückzuführen?	,288		,825	
Folgen der Gewalt gegen Frauen auf das Arbeitsumfeld		,244	,473	
Durchschnittskosten der Neueinstellung pro Mitarbeiterin				,760
Durchschnittliche Dauer der Suche nach einer neuen Mitarbeiterin				,607
Eigenwerte	4.314	2.319	1.850	1.207
Erklärte Variablen (%)	30.818	16.567	1.214	8.622

Matrixdeterminante = 0,0001; KMO=0,637; X2Bartlett = 894.878, gl =91, p<0,001. Extraktionsmethode: Hauptkomponentenmethode mit Varimax-Rotation. Autor: Arístides Vara.

3.3.2. Fragebögen: Arbeitnehmer/innen

Für die Arbeitnehmer/innen wurde ein strukturierter Fragebogen in zwei äquivalenten Versionen (eine für Männer, eine für Frauen) mit sechs Messskalen und Fragen zu demografischen und beruflichen Informationen (Anhang 2 und 3) entwickelt.

- 1. Demografische und berufliche Informationen:** Hält die demografischen Daten der Mitarbeiterin fest (Alter, Familienstand, Zahl der Kinder, Zusammenleben mit Partner) sowie berufliche Informationen (Monatslohn, Wochenarbeitszeit, Arbeitserfahrung, Art des Arbeitsverhältnisses, Anzahl früherer Arbeitsstellen, berufliche Daten des Partners).
- 2. Stundenlohn:** Die Arbeitnehmerinnen werden zur Höhe ihres Monatslohns in Peruanischen Nuevos Soles befragt (im Falle eines festen Lohns) oder zum durchschnittlichen Monatslohn in Nuevos Soles (bei variablem Lohn). Der Stundenlohn wird abgeleitet durch Dividieren des Monatslohns durch die Anzahl der vertraglich festgelegten Arbeitszeit der Mitarbeiterin in Stunden. Ist der Lohn variabel durch Provisionen und Überstunden, wird die gemeldete Anzahl an realen Arbeitsstunden und nicht die für den Basislohn geforderte Arbeitszeit berücksichtigt.
- 3. Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen:** Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen wird definiert als das Auftreten von mindestens einem Fall einer der folgenden Formen der Gewalt und deren Konsequenzen: wirtschaftliche,

psychische, körperliche, sexuelle Gewalt sowie die daraus resultierenden Schäden. Diese Gewalt wird verübt vom Partner oder Ex-Partner innerhalb einer bestimmten Zeit. Gewalt gegen Frauen wird gemessen anhand einer Skala mit sechs Punkten analog den CTS-2 (Straus, 2007) und anhand der Umfrage des National Violence Against Women Survey (NVAWS) des Center for Disease Control and Prevention (Saltzman, Fanslow, McMahon & Shelley, 2002). Hier wird die Häufigkeit untersucht, mit der die Arbeitnehmerinnen sechs Verhaltensweisen oder spezifische Handlungen von Seiten ihrer Partner oder Ex-Partner erlebt haben: 1) Wirtschaftliche Gewalt (Partner bemächtigt sich ihres Einkommens); 2) psychische Angriffe (Bedrohungen, Beleidigungen, Einschüchterung); 3) körperliche Übergriffe (Schläge, Ohrfeigen, Fußtritte, Bisse, Festhalten); 4) körperliche Angriffe mit Gegenständen (mit Stichwaffen, Gürtel, Stöcken, Feuerwaffen); 5) Sexuelle Gewalt (unerwünschter sexueller Kontakt); 6) Hinzufügen körperlicher Schäden durch Gewalt, die medizinische Behandlung oder Ruhezeiten erfordern. Die Antworten basieren auf einer Achtpunkte-Skala: nie; kam früher vor, jetzt nicht mehr; ein Mal; zwei Mal; 3-5 Mal; 6-10 Mal; 11 bis 20 Mal; über 20 Mal. Es werden drei Phasen unterschieden: **a) 12-Monats-Prävalenz (aktuelle Prävalenz):** Jegliche Gewalthandlung innerhalb einer Zeitspanne der letzten zwölf Monate; **b) Lebenszeitprävalenz:** Jegliche Gewalthandlung, die vor mehr als zwölf Monaten verübt wurde, plus aktuelle Prävalenz; **c) Ende der Gewalt:** Jegliche Gewalthandlung, die vor mehr als zwölf Monaten verübt wurde, im letzten Jahr aber nicht mehr auftrat. In der Phase der aktuellen Prävalenz wird das Intensitätsniveau der Gewalthandlungen gemessen in Abhängigkeit der Häufigkeit, mit der sie auftraten. Arbeitnehmerinnen, die aktuell oder während ihres ganzen bisherigen Lebens keine Gewalt erlitten haben, werden als Gruppe „ohne Gewalt“ eingestuft. Die sechs Punkte werden nach Intensität gewichtet und dann gemittelt, um den Wert der aktuellen Viktimisierung zu errechnen (nur für aktuelle Prävalenz).

4. **Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen im Arbeitsumfeld:** Skala mit drei Auswahlmöglichkeiten, eine Anpassung der modifizierten Version des Worksite Harassment Tools (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Untersucht die Häufigkeit, mit der die Frauen in den letzten zwölf Monaten drei spezifische gewalttätige Verhaltensweisen ihrer Partner am Arbeitsplatz erlebt haben: 1) Partner ist am Arbeitsplatz erschienen und hat sie belästigt oder gestört (Belästigung, Bedrohung, Einschüchterung), 2) Partner hat sie bei der Arbeit auf aufdringliche Weise per Telefon oder Email belästigt oder gestört, 3) Partner hat sie bei der Arbeit beleidigt/geschlagen. Die Antworten basieren wieder auf der Achtpunkte-Skala (nie; kam früher vor, jetzt nicht mehr; ein Mal; zwei Mal; 3-5 Mal; 6-10 Mal; 11 bis 20 Mal; über 20 Mal). Und auch hier werden drei Phasen unterschieden: **a) 12-Monats-Prävalenz (aktuelle Prävalenz):** Jegliche Gewalthandlung innerhalb einer Zeitspanne von zwölf Monaten; **b) Lebenszeitprävalenz:** Jegliche Gewalthandlung, die vor mehr als zwölf Monaten verübt wurde, plus aktuelle Prävalenz; **c) Ende der Gewalt:** Jegliche Gewalthandlung, die vor mehr als zwölf Monaten verübt wurde, im letzten Jahr aber nicht auftrat. In der Phase der aktuellen Prävalenz wird das Intensitätsniveau der Gewalthandlungen gemessen in Abhängigkeit der Häufigkeit, mit der sie auftraten. Arbeitnehmerinnen, die aktuell oder während ihres ganzen bisherigen Lebens keine Gewalt erlitten haben, werden als Gruppe „ohne Gewalt“ eingestuft. Die o.g. sechs Punkte werden wieder nach Intensität gewichtet und dann gemittelt, um den Wert der aktuellen Viktimisierung zu errechnen (nur für aktuelle Prävalenz).
5. **Folgen der Gewalt im Arbeitsumfeld:** Skala mit fünf Punkten, eine Anpassung der modifizierten Version des Worksite Harassment Tools (Al-Modallal, Hall &

Anderson, 2008). Sie untersucht die Häufigkeit, mit der die Arbeitnehmerinnen in den letzten zwölf Monaten spezifische Folgen der von ihren Partnern verübten Gewalt im Arbeitskontext erlebt haben: 1) Ist zu spät gekommen oder hat berufliche Termine versäumt, 2) hat Arbeitstage verloren, 3) war unkonzentriert oder verzeichnete einen Leistungsverlust, 4) hat Rügen oder Abmahnungen erhalten, 5) Hat ihren Arbeitsplatz verloren oder wurde entlassen. Die Antworten zu diesen fünf Punkten basieren der bereits erwähnten Acht-Punkte-Skala: nie; kam früher vor, jetzt nicht mehr; ein Mal; zwei Mal; 3-5 Mal; 6-10 Mal; 11 bis 20 Mal; über 20 Mal.

6. **Kosten des Absentismus:** Es gibt über 20 verschiedene Skalen zur Messung der Kosten des Präsentismus und Absentismus am Arbeitsplatz (Mattke et al., 2007). In der vorliegenden Studie wurden diejenigen ausgewählt, die sich als die validesten und zuverlässigsten erwiesen haben. Außerdem sind es die kürzesten, da die Befragten innerhalb der Firmen für gewöhnlich sehr wenig Zeit für die Umfrage haben. Die Kosten des Absentismus werden definiert als die verlorene Arbeit pro Fehltag in Abhängigkeit von der Arbeitsproduktivität. Die Auswahlmöglichkeiten basieren auf der von Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009) entwickelten Skala. Die Arbeitnehmerinnen werden zu der Zahl an Tagen befragt, die sie im letzten Monat bei der Arbeit gefehlt haben. Hierbei werden sie zu folgenden Punkte befragt: 1) Die Zahl der Fehltage, die sie benötigten, um sich um ihre körperliche oder mentale Gesundheit zu kümmern, 2) die Zahl der Fehltage, die sie für die medizinische oder allgemeine Versorgung anderer Familienmitglieder benötigten, 3) die Zahl der Fehltage, die zur Regelung rechtlicher, finanzieller oder persönlicher Angelegenheiten nötig waren, 4) die Zahl der Fehltage, an denen sie aus anderen Gründen nicht zur Arbeit gehen konnten. Die möglichen Antworten waren: nie; 1 Tag; 2 Tage; 3 bis 5 Tage; 6 bis 10 Tage; mehr als 10 Tage. Der Absentismus insgesamt als Summe der Fehlstunden/-tage in einem Zeitraum von vier Wochen wird als Mittelwert der Summe der einzelnen Punkte berechnet und dann mit zwölf multipliziert, um die Summe der Fehltage durch Absentismus pro Jahr zu bestimmen. Dieser Wert wird dann mit dem Tageslohn der Befragten (Methode der Lohnkonvertierung) multipliziert und danach mit dem Arbeitsproduktivitätsfaktor. Das Ergebnis sind die jährlichen Kosten des Absentismus (Methode der Wertschöpfungskonvertierung).
7. **Kosten des Zuspätkommens:** Die diesbezüglich den Frauen vorgelegten Fragen basieren auf der von Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009) entwickelten Skala. Die Kosten des Zuspätkommens sind definiert als die durch Zuspätkommen verlorene Zeit in einem Evaluierungszeitraum von vier Wochen (im letzten Monat) unter Berücksichtigung der Anzahl an Tagen, die die Befragte zu spät kam: 1) 15 bis 30 Minuten nach Schichtbeginn; 2) 31 bis 60 Minuten nach Schichtbeginn; 3) mehr als eine Stunde Verspätung. Die möglichen Antworten waren: nie; 1 Tag; 2 Tage; 3 bis 5 Tage; 6 bis 10 Tage; mehr als 10 Tage. Die Kosten des Zuspätkommens werden unter Berücksichtigung der Gesamtzahl der Tage, an denen die Befragte zu spät kam (egal wie spät) berechnet, die mit der absoluten verlorenen Zeit multipliziert wird (hierbei wird der mit 30, 45 und 90 Minuten festgelegte Durchschnitt zur Berechnung herangezogen). Das Ergebnis wird wiederum mit dem Stundenlohn (Lohnkonvertierung) multipliziert. Die Summe der verlorenen Minuten wird vor der Berechnung in Stunden und dann in Tage umgewandelt. Danach folgt ein ähnliches Verfahren wie bei der Berechnung der Kosten des Absentismus.
8. **Kosten des Präsentismus:** Zur Messung des Präsentismus wurde die Fünf-Punkte-Skala über Ablenkung bei der Arbeit nach Stewart, Ricci, Chee, Hann

& Morganstein (2003) und des *Work Limitations Questionnaire-WQL* von Lerner et al. (2001) in entsprechend angepasster Form verwendet. Diese Kosten werden definiert als die Zeit, die die Arbeitnehmerinnen in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) zwar bei der Arbeit anwesend, aber nicht produktiv waren. Der Leitsatz lautet: „Wir alle haben Phasen, in denen wir produktiver sind, und Phasen, in denen unsere Produktivität geringer als normal ist. Geben Sie bitte in Prozent der Zeit: immer (100%), meistens (75%), die Hälfte der Zeit (50%), manchmal (25%), nie (0%) an, ob Sie 1) Konzentrationsschwierigkeiten hatten; 2) Langsamer als normal gearbeitet haben; 3) Bei der Arbeit müde oder erschöpft waren; 4) Nicht gearbeitet haben, obwohl Sie anwesend waren; 5) Aufhören mussten zu arbeiten.“ Da die letzten beiden Punkte Null-Produktivität bedeuten, werden sie als verlorene Stunden gezählt. Die ersten drei Punkte der Skala werden auf andere Weise behandelt, denn sie sind Indikatoren für lediglich verminderte Produktivität (Leistungseinbußen), die drei Items werden gemittelt unter der Annahme, dass hier 25% der Produktivität verloren gehen. Die Summe der Stunden des Präsentismus wird berechnet, indem man den Durchschnitt der Null-Produktivität zum Durchschnitt der Leistungseinbußen addiert. Diese Stunden werden mit dem Stundenlohn multipliziert, um den monatlichen Betrag zu errechnen, und dann mit zwölf zur Schätzung des jährlichen Betrages (Lohnkonvertierung). Der resultierende Wert wird dann mit dem Arbeitsproduktivitätsfaktor multipliziert (Wertschöpfungskonvertierung).

9. **Zeug/innen der Gewalt:** Hier wird die Prävalenz der Frauen, die gemäß den Berichten ihrer Arbeitskollegen/innen Opfer von Gewalt seitens ihrer Partner wurden, gemessen. Drei mögliche Antworten standen zur Wahl: a) Verdacht oder Berichte von Dritten, b) Kenntnis durch unmittelbare Zeug/innenaussagen, c) Kenntnis durch eigene Beobachtung der Vorkommnisse vor Ort. Hier werden auch die wahrgenommenen Auswirkungen auf die Leistung untersucht, sowohl der eigenen Leistung als auch der des Opfers und der Arbeitskollegen/innen, die Zeugen der Vorfälle waren. Die Auswirkungen werden gestaffelt in verlorene Arbeitsstunden, Verringerung der Produktionsqualität, Verluste und Entlassungen. Sie reichen von a) keine Auswirkungen, b) geringe Auswirkungen (der Verlust beträgt nur wenige Stunden), c) mäßige Auswirkungen (durch Leistungseinbußen kam es zu Arbeitszeitverlusten und Arbeitsverzögerungen), d) gravierende Auswirkungen (Arbeitszeitverluste, Arbeitsverzögerung, Beeinträchtigung der Produktion/Dienstleistungserbringung) e) sehr große Auswirkungen (die Arbeit wurde lahmgelegt, und es gab beträchtliche Verluste oder Entlassungen). Es werden nur Frauen als Zeuginnen zugelassen, die selbst keine Gewalt von Seiten ihrer Partner erleiden, oder Männer, die ihre Partnerin innerhalb des letzten Jahres nicht misshandelt haben (aktuelle Prävalenz).
10. **Direkte Investitionen im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen:** Weiß das Unternehmen, wie viele seiner Mitarbeiterinnen zu Hause misshandelt werden? Unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiterinnen, die Opfer von Gewalt wurden? Wissen die Vorgesetzten, wie man die misshandelten Arbeitnehmerinnen unterstützen kann? Weiß das Unternehmen, wie man angemessen auf Fälle von Gewalt unter seinen Mitarbeiterinnen reagiert? Verfügt das Unternehmen über eine Politik / Vorschrift / ein Programm zum Umgang mit Fällen von Gewalt unter seinen Mitarbeiterinnen? Hat das Unternehmen schon einmal Mitarbeiterinnen aufgrund von Problemen im Zusammenhang mit Paargewalt entlassen? Diese Fragen basieren auf dem von Swanber et al. (2005) organisierten *Formal Employer Support* mit den Antwortalternativen „Ja“ und „Nein“.

Zuverlässigkeit und Validität der Fragebögen

Das in dieser Studie benutzte Instrument wurde eingangs von Expert/innen überprüft. Zwölf peruanische Spezialist/innen im Bereich Gewalt gegen Frauen aus verschiedenen Institutionen analysierten die Fragen, die Antwortmöglichkeiten und die Skalen, sowohl im Hinblick auf ihre Struktur als auch auf ihr Format (siehe Anhang 4). Danach wurden die Skalen einer internen Konsistenzanalyse anhand von Cronbachs Alpha-Wert sowie einer Evaluierung der Konstruktvalidität anhand von linearen Beziehungen mit der Hauptkomponentenanalyse unterzogen.

Da es sehr kompliziert ist, Personal zu befragen, während es sich an seinem Arbeitsplatz innerhalb der Firma befindet, weil dort sehr wenig Zeit zur Verfügung steht, war es notwendig, Skalen zu entwerfen, die kurz genug waren, um die Informationserhebung zu vereinfachen, und lang genug, um ein Mindestmaß an Zuverlässigkeit und Validität zu gewährleisten. In Bezug auf die interne Konsistenz sind die Skalen zuverlässig innerhalb der akzeptablen Wertbereiche.

1. Die Skala für Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen weist angesichts der Tatsache, dass nur die repräsentativsten Punkte der Originalskalen (CTS-2 und NVAWS) verwendet wurden, einen hohen internen Konsistenzwert auf ($\text{Alpha}=0,802$) und stellt ein kurzes und einfaches Instrument für die Befragten dar (6 Antworten). Weiterhin ist die Korrelation Skala mit Minderungskorrektur positiv, weist hohe Werte auf ($r= 0,526$ bis $0,689$) und zeigt die Additivität der Punkte an.
2. Die Skala für Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen am Arbeitsplatz besteht nur aus drei Punkten und hat einen akzeptablen internen Konsistenzwert ($\text{Alpha} = 0,764$). Die Korrelation Skala mit Minderungskorrektur ist positiv und weist hohe Werte auf ($r=0,481$ bis $r=0,695$).
3. Die Skala für Folgen der Gewalt gegen Frauen ist ebenfalls zuverlässig ($\text{Alpha}=0,744$) mit einer positiven Korrelation Skala mit Minderungskorrektur ($r=0,385$ bis $r=0,567$).
4. Die interne Konsistenz der Skala für die Kosten des Absentismus ist gering ($\text{Alpha}=0,58$). Dieser Wert war jedoch vorhersehbar, da die Antwortmöglichkeiten sich gegenseitig ausschließen, denn es gibt verschiedene Gründe, warum man nicht bei der Arbeit erscheint, und die Wahl eines Grundes kann die anderen ausschließen. Trotzdem ist die Korrelation Skala mit Minderungskorrektur positiv, die Werte sind akzeptabel ($r= 0,321$ bis $r=0,44$). Weiterhin liegt die Zeitspanne von vier Wochen für die Selbstauskunft über Fehltage innerhalb des zuverlässigen Erinnerungsbereichs (Mattke et al, 2007; Revicki et al, 1994).
5. Die Skala für die Kosten des Zuspätkommens ist zuverlässig ($\text{Alpha}=0,696$). Die Korrelation Skala mit Minderungskorrektur liegt bei $r= 0,42$ bis $r=0,554$).
6. Schließlich ist auch die Skala zum Präsentismus zuverlässig, ($\text{Alpha}=0,761$). Ihre Korrelation Skala mit Minderungskorrektur liegt bei $r= 0,263$ bis $r=0,631$. Dieser Wert ist ähnlich dem, den man mit der Originalskala von Stewart et al. (2003) und dem *Work Limitations Questionnaire* ($\text{Alpha} =$ jeweils $0,78$ und $0,7$) erhält. Die Präsentismus-Skalen haben sich normalerweise als zuverlässig im Hinblick auf zeitliche Stabilität erwiesen (Demerouti et al., 2009).

Die oben beschriebenen Reliabilitätswerte gelten auch für die männlichen Befragten. Die folgende Tabelle vergleicht die Skalen nach Männern und Frauen.

Tabelle 15. Reliabilität der Skalen bei der Befragung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen – interne Konsistenzanalyse

Skala	Anzahl der Punkte	Cronbachs Alpha Frauen	Cronbachs Alpha Männer
Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen	6	0,802	0,793
Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz	3	0,764	0,578
Folgen der Gewalt gegen Frauen	5	0,744	0,733
Absentismus	4	0,580	0,703
Zuspätkommen	3	0,696	0,741
Präsentismus	5	0,761	0,727

Quelle: Fragebögen Männer und Frauen. Autor: Aristides Vara.

Wie man beobachten kann, ist die Reliabilität für alle Skalen akzeptabel, unabhängig vom Geschlecht der Befragten. Im Falle der Skala für Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen musste man jedoch eine vom Original abweichende Alternativversion entwickeln. Ursprünglich war die Skala mit sechs Punkten nicht zuverlässig ($\alpha=0,492$, $n=459$), hauptsächlich weil die Männer aus Scham oder Angst vor Bestrafung nicht ehrlich antworteten. Als Alternative wurden drei Punkte hinzugefügt (siehe Anhang 3), in denen ihre Partnerinnen als Täterinnen auftreten. Nach diesem Zusatz erhöhte sich die Reliabilität der ursprünglichen Skala auf $\alpha=0,793$ und verbesserte so die Qualität der erhaltenen Antworten beträchtlich.

Was die Konstruktvalidität betrifft, so wurde diese in zwei Etappen erreicht. Zunächst wurde die Faktorzusammensetzung der einzelnen Punkte der fünf Skalen analysiert und danach die Beziehung zwischen ihnen. Für den Fall der Frauen wird in Tabelle 16 die Struktur der Faktorgewichte aller Antwortmöglichkeiten dargestellt, was einem Anteil von 58,70% der Originaldaten entspricht. Die Ergebnisse bestätigen die Konstruktvalidität jeder der Skalen.

- In der ersten Komponente erreichen 100 Prozent der Punkte der Skala für Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen ihre Sättigung. In dieser Komponente sind alle die Punkte für wirtschaftliche, verbale, körperliche und sexuelle Gewalt sowie körperliche Schäden (mit hohen Faktorgewichten zwischen 0,628 und 0,826) gesättigt.
- In der zweiten Komponente sind 100 Prozent der Punkte der Skala für berufliche Folgen der Gewalt gegen Frauen gesättigt (mit Faktorgewichten zwischen 0,64 und 0,73).
- In der dritten Komponente sind 100 Prozent der Punkte der Skala für Präsentismus gesättigt (mit Faktorgewichten zwischen 0,35 und 0,77).
- In der vierten Komponente erreichen 100 Prozent der Punkte der Skala für Zuspätkommen ihre Sättigung (mit Faktorgewichten zwischen 0,56 und 0,83).
- In der fünften Komponente erreichen 100 Prozent der Punkte der Skala für Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz ihre Sättigung (mit Faktorgewichten zwischen 0,59 und 0,80).
- Und schließlich sind auch in der sechsten Komponente 100 Prozent der Punkte der Skala für Absentismus gesättigt, mit hohen Faktorgewichten (0,54 bis 0,71), was deren Validität belegt.

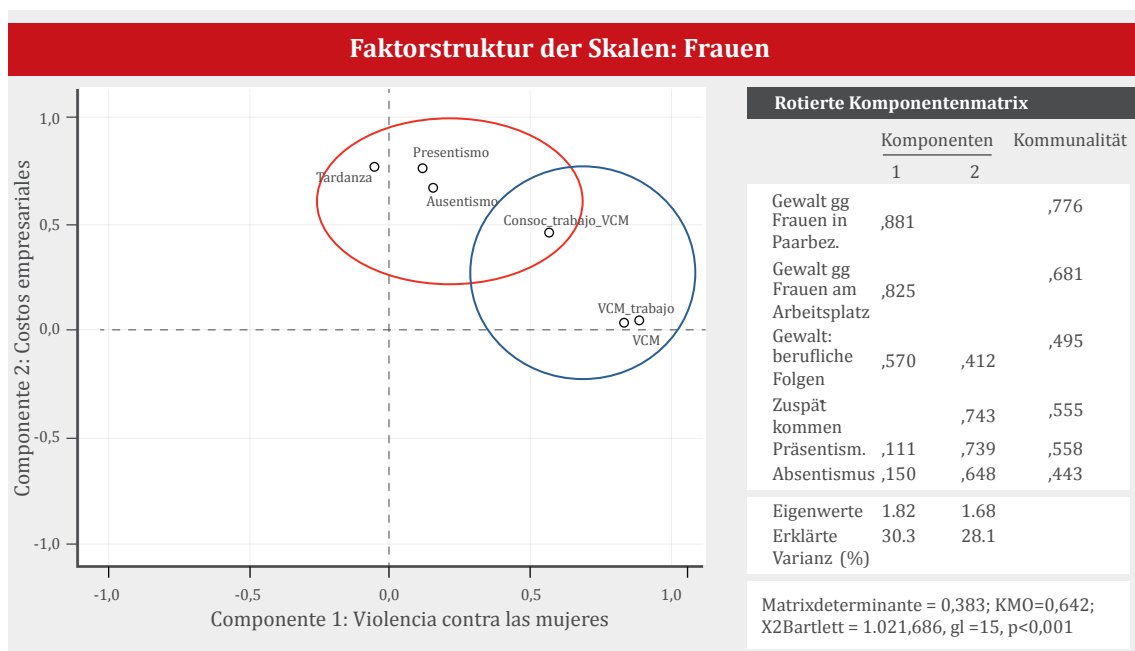
Tabelle 16. Konstruktvalidität der Skalenpunkte für Gewalt und Arbeitsproduktivität anhand der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation nach Kaiser (Frauen)

	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Ihr Partner hat Ihnen körperliche Schäden zugefügt (blaue Flecken, Verstauchungen, Knochenbrüche, Verletzungen, Schnittwunden), die medizinische Versorgung oder Ruhezeiten erforderten.	,826				,146	
Ihr Partner hat sich Ihres Einkommens bemächtigt/Ihnen Ihren Lohn weggenommen.	,806					
Er hat Sie mit einem Gürtel, Stöcken, Stichwaffen oder Feuerwaffen angegriffen.	,785				,317	
Er hat Sie geschlagen, geohrfeigt, getreten, gebissen oder gewaltsam am Arm festgehalten.	,719	,310				
Er hat Sie zu Geschlechtsverkehr ohne Ihr Einverständnis gezwungen.	,707				,296	
Er hat Sie bedroht, beleidigt oder verbal angegriffen.	,628	,354				
Aufgrund der Streits/Auseinandersetzungen mit Ihrem Partner (oder Ex-Partner) sind Sie einige Tage nicht bei der Arbeit erschienen.		,737				,113
Aufgrund der Streits/Auseinandersetzungen mit Ihrem Partner (oder Ex-Partner) waren Sie unkonzentriert oder haben eine verminderte Leistung gezeigt.	,158	,726	,173			,112
Aufgrund der Streits/Auseinandersetzungen mit Ihrem Partner (oder Ex-Partner) sind Sie zu spät gekommen oder haben berufliche Termine versäumt.	,221	,719	,145		,116	,112
Aufgrund der Streits/Auseinandersetzungen mit Ihrem Partner (oder Ex-Partner) wurden Sie von Ihrem Vorgesetzten gerügt oder abgemahnt.	,109	,644	,118			
Sie haben langsamer als gewöhnlich gearbeitet (im letzten Monat).		,116	,775	,106		,152
Sie waren bei der Arbeit müde oder erschöpft (im letzten Monat).		,192	,769			,105
Sie hatten Konzentrationsschwierigkeiten (im letzten Monat).		,235	,709	,101		,184
Sie waren zwar am Arbeitsplatz anwesend, haben aber nicht gearbeitet (im letzten Monat).			,641	,240		
Wie viele Tage sind Sie (im letzten Monat) über eine halbe Stunde zu spät gekommen?				,836		
Wie viele Tage sind Sie (im letzten Monat) zwischen einer halben Stunde und einer Stunde zu spät gekommen?				,815		,177
Wie viele Tage sind Sie (im letzten Monat) bis zu einer halben Stunde zu spät gekommen?			,178	,565	,164	,245
Wie viele Tage mussten Sie (im letzten Monat) aufhören zu arbeiten?			,351	,458	,122	

	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Hat Ihr Partner (oder Ex-Partner) Sie bei der Arbeit per Telefon oder Email belästigt/bedroht?	,223	,163			,803	
Ist Ihr Partner (oder Ex-Partner) plötzlich an Ihrem Arbeitsplatz erschienen und hat Sie dort belästigt oder bedroht?	,442				,789	
Hat Ihr Partner (oder Ex-Partner) Sie bei der Arbeit beleidigt oder geschlagen?	,512				,596	
Wie viele Tage haben Sie (im letzten Monat) nicht gearbeitet, um sich um die Gesundheit oder die Versorgung anderer Familienmitglieder zu kümmern?						,718
Wie viele Tage haben Sie (im letzten Monat) nicht gearbeitet, um sich um Ihre körperliche oder mentale Gesundheit zu kümmern?			,199			,660
Wie viele Tage haben Sie (im letzten Monat) nicht gearbeitet, um sich um rechtliche, finanzielle oder persönliche Angelegenheiten zu kümmern?	,112	,165		,112	,153	,609
Wie viele Tage haben Sie in den letzten vier Wochen aus anderen Gründen nicht gearbeitet				,190		,548
Eigenwerte	4,01	2,43	2,41	2,04	1,94	1,85
Erklärte Varianz (%)	16,0	9,7	9,64	8,15	7,78	7,39

Matrixdeterminante = 0,0001; KMO=0,839; X2Bartlett = 6.477,996, gl =300, p<0,001. Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation. Autor: Arístides Vara.

Abbildung 6 zeigt die Faktorstruktur der sechs Skalen für Frauen und Männer und stellt 58,46 Prozent (Frauen) und 55,43 Prozent (Männer) der Varianz von den Originaldaten dar.



Faktorstruktur der Skalen: Männer

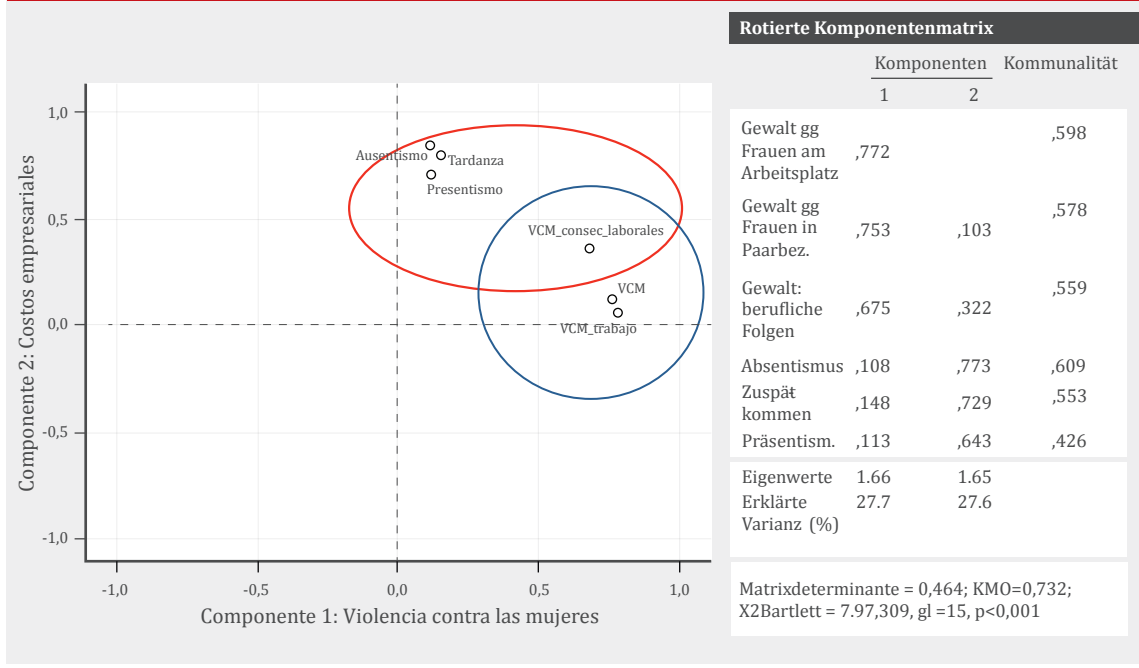


Abbildung 6. Konstruktvalidität der Skalen für Gewalt und Arbeitsproduktivität anhand der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation nach Kaiser (Frauen und Männer)

Quelle: Fragebögen Männer, Fragebögen Frauen. Autor: Arístides Vara.

Wie zu erwarten war, gruppieren sich die Variablen in zwei Komponenten. Die zweite stellt die Kosten der Arbeitsproduktivität dar (Zuspätkommen, Präsentismus und Absentismus), die erste die Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen (Gewalt gegen Frauen, selbst gemeldete berufliche Folgen der Gewalt, Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz). Die Faktorstruktur ist praktisch dieselbe für Männer und Frauen, was die Validität der Skalen belegt, die sich gemäß dem vorgeschlagenen theoretischen Modell verhalten.

3.3.3. Sekundärdaten: ENDES

Die ENDES-2011-Erhebung besteht aus einem Fragebogen, der Frauen im Alter von 15 bis 49 Jahren vorgelegt wurde mit dem Ziel, deren demografische Daten zu den Themen Gesundheit und Kinder festzuhalten. Der Autor hatte Zugang zu den Datenbanken (SPSS-Format), die das INEI (2012a) auf seinem Webportal der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt. Von den erwähnten Datenbanken wurden folgende ausgewählt: Allgemeine Informationen (REC1-REC11), Ehe / Gefährdung (REC51), Eigenschaften des Partners (REC71) und (RECDV) Häusliche Gewalt (INEI, 2012b). Die Fragen wurden mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS tabelliert.

Die Fragen zum Thema Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen wurden in drei Skalen geordnet, die die Indikatoren der vom letzten Ehemann/Partner verübten Gewalt anzeigen. Jeder Variablen wurde gemäß der Theorie der wachsenden Intensität und des zeitlichen Ablaufs/Verlaufs ein Gewicht zugeordnet, das zur Darstellung der Gewaltstufen diente. Die verwendeten Konzepte waren folgende:

- 1. Psychische Gewalt:** Vom aktuellen/letzten Ehemann oder Partner in den letzten zwölf Monaten gegen die Frauen verübte Gewalt als verbaler Angriff, Einschüchterung und Beleidigung.
- 2. Körperliche Gewalt:** Vom aktuellen/letzten Ehemann oder Partner in den letzten zwölf Monaten gegen die Frauen verübte Gewalt als Angriffe mit Teilen des Körpers, Festhalten und Angriffe mit Gegenständen.
- 3. Sexuelle Gewalt:** In den letzten zwölf Monaten von den Frauen erzwungener unerwünschter Geschlechtsverkehr mit oder ohne körperliche Gewalt.

Die folgende Tabelle stellt die Operationalisierung der gewichteten und ungewichteten Gesamtvariablen und der Gewalt insgesamt dar. Es werden nur die Skalen berücksichtigt, bei denen man Jahresprävalenzwerte erhält.

Tabelle 17. Skalen und Gleichung gemäß dem Modul Gewalt gegen abhängig erwerbstätige Frauen in Paarbeziehungen

Gewaltmodule	Gewicht	Gesamtgleichung
Psychische Gewalt (jährliche Prävalenz) P1 Ihr Ehemann/Partner hat Sie vor anderen gedemütigt. P2 Er hat damit gedroht, Sie zu verlassen, die Kinder mitzunehmen oder die finanzielle Hilfe einzustellen. P3 Er hat damit gedroht, Ihnen etwas anzutun. P4 Er hat Sie mit einem Messer/einer Pistole oder einer anderen Waffe bedroht.	1 2 3 4	<i>Psychische Gewalt (nicht gewichtet)</i> $VP(np) = P1 + P2 + P3 + P4$ <i>Psychische Gewalt (gewichtet)</i> $VP(p) = P1 + P2 \times 2 + P3 \times 3 + P4 \times 4$
Körperliche Gewalt (jährliche Prävalenz) F1 Er hat Sie gestoßen, geschüttelt oder hat einen Gegenstand nach Ihnen geworfen. F2 Er hat Sie geohrfeigt. F3 Er hat Sie mit der Faust oder einem harten Gegenstand geschlagen. F4 Er hat Sie getreten oder an Ihnen gezerrt. F5 Er hat versucht, Sie zu strangulieren oder Ihnen Verbrennungen zuzufügen. F6 Er hat Sie mit einem Messer/einer Pistole oder einer anderen Waffe angegriffen.	1 1 2 3 4 5	<i>Körperliche Gewalt (nicht gewichtet)</i> $VF(np) = F1 + F2 + F3 + F4 + F5 + F6$ <i>Körperliche Gewalt (gewichtet)</i> $VF(p) = F1 + F2 + F3 \times 2 + F4 \times 3 + F5 \times 4 + F6 \times 5$
Sexuelle Gewalt (jährliche Prävalenz) S1 Er hat Sie zu unerwünschtem Geschlechtsverkehr gezwungen. S2 Er hat Sie mit körperlicher Gewalt zu Geschlechtsverkehr gezwungen, obwohl Sie das nicht wollten.	1 2	<i>Sexuelle Gewalt (nicht gewichtet)</i> $VS(np) = S1 + S2$ <i>Sexuelle Gewalt (gewichtet)</i> $VS(p) = S1 + S2 \times 2$
Gewalt insgesamt (jährliche Prävalenz)		<i>Gewalt insgesamt (nicht gewichtet) = $VP(np) + VF(np) + VS(np)$</i>

Quelle: INEI-Erhebung zu Demografie und Familiengesundheit (ENDES), mit Änderungen gemäß dem vorgeschlagenen theoretischen Modell. Autor: Aristides Vara.

Reliabilität und Validität der ENDES-Erhebung

Die Zuverlässigkeit des Instruments wurde erreicht durch eine Evaluierung der internen Konsistenz der Gewalt-Skalen. Hierzu wurde die Methode von Cronbachs-Alpha verwendet. Es zeigte sich, dass die internen Konsistenzwerte der Skalen zuverlässig sind, denn ihre Koeffizienten lagen zwischen 0,69 und 0,81 (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18. Reliabilität der Skalen – Interne Konsistenzanalyse – Endes 2011

Skala	Anzahl der Punkte	Cronbachs Alpha
Psychische Gewalt	4	0,698
Körperliche Gewalt	6	0,817
Sexuelle Gewalt	2	0,752

Quelle: Daten der INEI-Erhebung zu Demografie und Familiengesundheit (ENDES). Autor: Arístides Vara.

In Bezug auf die Konstruktvalidität wurde die Faktorzusammensetzung der in den drei Gewalt-Skalen enthaltenen Punkte analysiert. Tabelle 19 zeigt die Faktorgewichte jedes einzelnen Punktes, die 61,45 Prozent der Daten repräsentieren. Obwohl die Originaldaten der Erhebung dichotomisch (0 und 1) und keine Intervalldaten sind, belegen die Ergebnisse die interne Validität der Gewaltskalen.

- Die erste Komponente weist der körperlichen Gewalt ein höheres Faktorgewicht zu (mit Faktorgewichten zwischen 0,78 und 0,61).
- Die zweite Komponente weist der sexuellen Gewalt ein höheres Faktorgewicht zu (mit Faktorgewichten zwischen 0,66 und 0,65), gefolgt von denen der psychischen Gewalt (mit Faktorgewichten zwischen 0,64 und 0,56).
- Die dritte Komponente weist schließlich der extremen körperlichen Gewalt ein höheres Faktorgewicht zu. Hierzu gehört die Verwendung von Messern oder Waffen sowie die Drohung, diese zu verwenden (Faktorgewichte zwischen 0,719 und 0,702). Ebenfalls ein hohes Faktorgewicht erhalten Handlungen, die mit großer Wahrscheinlichkeit körperliche Schäden verursachen (sexueller Missbrauch, Strangulation, Fußtritte).

Tabelle 19. Konstruktvalidität der Gewaltskalenpunkte anhand der Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation nach Kaiser

	Komponente		
	1	2	3
Er hat Sie mit der Faust oder einem harten Gegenstand geschlagen	,782		
Er hat Sie geohrfeigt.	,752	,309	
Er hat Sie gestoßen, geschüttelt oder hat mit einem Gegenstand nach Ihnen geworfen.	,735	,359	
Er hat Sie getreten oder an Ihnen gezerrt.	,712		,310
Er hat versucht, Sie zu strangulieren oder Ihnen Verbrennungen zuzufügen.	,610		,364
Er hat Sie mit körperlicher Gewalt zu Geschlechtsverkehr gezwungen, obwohl Sie das nicht wollten.		,666	,478
Er hat sie zu unerwünschtem Geschlechtsverkehr gezwungen.		,657	,505
Er hat damit gedroht, Sie zu verlassen, die Kinder mitzunehmen oder die finanzielle Hilfe einzustellen.	,397	,643	

	Komponente		
	1	2	3
Ihr Ehemann/Partner hat Sie vor anderen gedemütigt. Er hat damit gedroht, Ihnen etwas anzutun.	,422 ,442	,643 ,561	
Er hat Sie mit einem Messer/einer Pistole oder einer anderen Waffe angegriffen. Er hat Sie mit einem Messer/einer Pistole oder einer anderen Waffe bedroht.			,719 ,702
Eigenwert Erklärte Varianz (%)	3,221 26,84	2,367 19,73	1,785 14,88
Matrixdeterminante =0,009; KMO=0,89; X ² Barlett=18.493,534, gl=66, p<0,001			

Quelle: Daten der INEI-Erhebung zu Demografie und Familiengesundheit (ENDES). Autor: Arístides Vara.

Es besteht eine Korrelation zwischen den Gewalt-Variablen. Körperliche und psychische Gewalt stehen in engem Zusammenhang miteinander (0,614), während sexuelle Gewalt eng mit körperlicher Gewalt (0,488) sowie mit psychischer Gewalt (0,468) zusammenhängt. Situationen der Kontrollausübung über die Partnerin⁶ stehen in direkter Verbindung mit allen Gewalt-Variablen, vor allem mit psychischer Gewalt (0,383). Diese realen Verbindungen entsprechen der Theorie.

Tabelle 20. Korrelationen zwischen den Skalen für Gewalt gegen Frauen aus ENDES

Skala	Rechtfertigung der Gewalt	Kontroll-situationen	Psychische Gewalt	Psychische Gewalt	Sexuelle Gewalt	Körperliche Schäden
Kontrollsituationen	,040*					
Psychische Gewalt	,018	,383**				
Körperliche Gewalt	,017	,256**	,614**			
Sexuelle Gewalt	,015	,228**	,468**	,488**		
Körperliche Schäden	,009	,294**	,229**	,231**	,159**	
Gewalt insgesamt	,020	,356**	,884**	,901**	,624**	,260**

* Die Korrelation weist eine Signifikanz von 0,05 auf ** Die Korrelation weist eine Signifikanz von 0,01 auf

3.4. Verfahren

Die vorliegende Arbeit hielt sich an das allgemein in den Sozialwissenschaften übliche Verfahren. Dieses Verfahren besteht aus vier Phasen: a) Theoretische Begründung, b) Methodischer Aufbau, c) Feldarbeit und d) Auswertung der Daten.

Zunächst wurde die akademische Literatur gesichtet, um eine theoretische Bilanz zu ziehen und den aktuellen Stand des Themas festzustellen. Bevorzugt wurden

6 Rechtfertigung der Gewalt: Meinung der Frauen zur körperlichen Gewalt, die der Mann unter bestimmten Umständen an der Frau verübt; Einverständnis der Frauen oder nicht (ENDES, 2012). **Kontrollsituationen:** Situationen, die Frauen, welche schon einmal verheiratet oder in einer festen Beziehung waren, mit ihrem letzten/aktuellen Ehemann oder Partner erlebt haben. Antwortmöglichkeiten „ja“ oder „nein“, Antworten in Lebenszeitprävalenz (ENDES, 2012).

Körperlicher Schaden: Ergebnis oder Folge der Gewalt, durch den Angriff des Partners hervorgerufene körperliche Schmerzen oder Verletzungen. In ENDES 2011 wurde nur die Lebenszeitprävalenz dieser Variablen gemessen.

wissenschaftliche Artikel aus internationalen Fachzeitschriften, Dokumente und Berichte von internationalen Organisationen, sowie auf Gewalt gegen Frauen spezialisierte Institutionen und nationale Statistiken.

Danach wurde ein theoretisches Modell entworfen, das für den Entwurf der verwendeten Variablen und deren Beziehungen untereinander als Rahmen dient. Das Modell zur Schätzung der Kosten für Unternehmen erforderte zudem ein gründliches Studium des peruanischen Geschäftsumfeldes, der Politik der Unternehmen im Bereich Personalmanagement, der Arbeitsproduktivität und der Dynamik der Gewalt gegen Frauen. Dann wurden die benötigten Messvariablen festgelegt und von Expert/innen in diesem Bereich einer Validitätsprüfung unterzogen. Schließlich wurde der methodische Rahmen gesteckt und die Stichprobennahme sowie die endgültigen Versionen der Instrumente festgelegt. Mit diesem vollständigen Stichprobenrahmen ging man dann zur Feldarbeit über.

3.4.1. Feldarbeit

- **Stichprobenrahmen:** Die für die Studie ausgewählten Unternehmen stammen aus Verzeichnissen des Nationalen Instituts für Statistik und Informatik (INEI), genauer aus dem Vierten Nationalen Wirtschaftszensus aus dem Jahre 2008, der Informationen über die wichtigsten Unternehmen aus der verarbeitenden Industrie und dem Dienstleistungssektor enthält. Diese Basis wurde aktualisiert anhand des Registers für aktuelle Geschäftstätigkeit der Steuerbehörde SUNAT und schließlich telefonisch bestätigt. Eine weitere Methode, Unternehmen ausfindig zu machen, waren die Verzeichnisse der Handelskammern des Landes.
- **Zugang:** Der Zugang zu den Unternehmen verlief in drei Phasen. Zuerst wurde die jeweilige Geschäftsführung oder Personalleitung der ausgewählten Firmen telefonisch kontaktiert. Sie wurden über die Ziele der Studie informiert und um ihre Teilnahme gebeten. Weitere Informationen – die technische Beschreibung der Studie sowie die Fragebogenmodelle – wurden ihnen per Email zugesandt. Interessierte Firmen wurden um ein persönliches Gespräch gebeten, wobei die Studie detailliert vorgestellt wurde. Der Antrag auf Teilnahme erforderte die Genehmigung der Firmenleitung und enthielt zwei Teilanträge: a) Antrag auf ein Interview mit der Personalleitung und b) Zugang zu einer repräsentativen Mitarbeiter/innen-Stichprobe innerhalb des Unternehmens für eine Befragung. Von den 360 kontaktierten Unternehmen waren 211 bereit an der Studie teilzunehmen (58,6 Prozent) und 83 davon akzeptierten sowohl die Interviews als auch die Befragungen der Mitarbeiter/innen (39,33 Prozent); drei (1,42 Prozent) akzeptierten nur die Befragung und 125 (59,24 Prozent) nur die Interviews.
- **Interviews:** Die Interviews wurden in den Räumlichkeiten des Unternehmens durchgeführt und dauerten ungefähr 50 Minuten. Es wurden die Personen interviewt, die für das Personalmanagement zuständig sind. Die Interviews wurden aufgezeichnet (Audioaufnahme) und außerhalb der Firma transkribiert. Gab es Zweifel über die Einzelheiten einer Information, wurden diese telefonisch durch den/die Interviewer/in ausgeräumt.

- **Fragebögen:** Nach vorheriger Koordinierung mit der Geschäftsführung der ausgewählten Unternehmen wurden die Mitarbeiter/innen während ihrer Arbeitszeit befragt. Das Format der Fragebögen diente der Erhebung von Selbstauskünften der Befragten und erforderte keine persönlichen Interviews. Außerdem ermutigte diese Form der Befragung die Teilnehmer/innen zur Ehrlichkeit bei ihren Antworten. Die Teilnahme war freiwillig, anonym und die Vertraulichkeit der Antworten wurde durch Urnen gewährleistet, in die die ausgefüllten Fragebögen eingeworfen wurden. Es wurde auch garantiert, dass die Geschäftsführung keinen Zugang zu den individuellen Daten haben würde. Es wurde zu jedem Zeitpunkt die Anonymität und Vertraulichkeit der Antworten betont. Die Mitarbeiter/innen füllten ihre Fragebögen in durchschnittlich 20 Minuten aus.



Abbildung 7. Ausfüllen der Fragebögen durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
Quelle: Eigene Aufnahmen.

- **ENDES:** Der Autor hatte Zugang zu den Datenbanken (Tabellen) des Moduls Gewalt gegen Frauen in der Erhebung zu Demografie und Familiengesundheit von 2011. Es wurde eine integrierte Datenbank aufgebaut, die die Informationen der folgenden Module zusammenführte: Allgemeine Informationen (REC1-REC11), Ehe/Gefährdung (REC51), Eigenschaften des Partners (REC71) und (RECDV) Häusliche Gewalt. Alle Fälle, die unter die Ausschlusskriterien fielen, wurden herausgefiltert und von der Studie ausgeschlossen (Frauen unter 18 Jahren, unbezahlte Arbeitskräfte, Selbständige, Arbeitslose, Unternehmerinnen).

3.4.2. Datenauswertung

- **Tabellierung:** Die Daten wurden mit der Statistiksoftware SPSS Version 15 tabelliert und ausgewertet. Es wurden vier Tabellierungsmatrizen gebildet: eine für die Interviews, eine für die Fragebögen für Frauen, eine für die Fragebögen für Männer und eine für ENDES. In allen Fällen wurde eine R-Matrix verwendet, in der die Variablen die Spalten bilden und die Fälle die Zeilen. Die Tabellierung wurde dreifach auf ihre Qualität geprüft: a) bei der Eingabe durch Kontrolle der Originalität der Quelle und durch Eliminierung von ungültigen oder zu mindestens 50 Prozent unvollständigen Fragebögen, b) bei der Tabellierung, durch einen zufallsmäßigen Vergleich zwischen Originalquelle und eingegebenen Daten in einem Prozent der Fälle und c) bei den Ergebnissen, durch Prüfung anhand von Häufigkeitstabellen, ob die eingegebenen Werte den festgelegten Kategorien entsprachen, sowie durch Verifizierung der Ausreißer.
- **Statistische Techniken:** Zur Analyse der Reliabilität und Validität der Instrumente wurden die Techniken der klassischen Testtheorien verwendet, darunter die interne Konsistenzanalyse (Reliabilität anhand von Cronbachs Alpha-Koeffizienten und Punkte-Skala-Korrelationen ohne Minderung) sowie die Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation zur Bestimmung der Konstruktvalidität. Für die Auswertung der Ergebnisse wurden deskriptive Techniken zur Darstellung der Häufigkeit verwendet sowie Kontingenztafeln (χ^2), der Vergleich von Durchschnittswerten (T-Test für unabhängige Stichproben unter Annahme ungleicher Varianzen), Mittelwertvergleich mit der univariaten Varianzanalyse (ANOVA anhand von F-Test), die lineare Korrelationsanalyse (r nach Pearson und ρ nach Spearman, je nach Fall) und die Regressionsanalyse mit quadrierten Mindestwerten.
- **Berechnung der Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsproduktivität (verlorene Arbeitstage):** Die Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsproduktivität wurden anhand der in jedem Instrument vorgestellten Algorithmen geschätzt. Die Literatur empfiehlt kontrafaktische Szenarien, um die wirtschaftlichen Folgen der Gewalt zu bestimmen und dabei andere Folgen auszuschließen. In diesem Sinne ist die Existenz einer Kontrollgruppe von Arbeitnehmerinnen, die keine Gewalt erleiden, unabdingbar, um die zufälligen Unterschiede der Auswirkungen zu eliminieren und verzerrte Resultate zu vermeiden. Da es unmöglich ist, *per se* zu wissen, wann eine Person Gewalt erleidet oder nicht, wurden *post hoc*-Maßnahmen ergriffen wie die Schaffung künstlicher Gruppen mit äquivalenter Vergleichsmöglichkeit. Es wurden zwei künstliche Gruppen geschaffen (ohne Gewalt und mit Gewalt, ausschließlich unter Berücksichtigung der Jahresprävalenz), die zum Vergleich dienten, um die Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsproduktivität schätzen zu können. Es wurden zwei Wege gewählt:

Vergleich der Durchschnittswerte (in verlorenen Tagen pro Jahr) von jeder der Variablen im Zusammenhang mit Arbeitsproduktivität (Zuspätkommen, Absentismus, Präsentismus). Die marginale Differenz zwischen diesen Durchschnittswerten ist die Folge der Gewalt, wobei andere Auswirkungen ausgeschlossen werden. Es werden nur die signifikanten Unterschiede berücksichtigt, wofür der Nullhypothesentest mit einer Wahrscheinlichkeit von unter 0,05 verwendet wird.

Vergleich der Durchschnittswerte (in Lohnkosten pro Jahr) von jeder der Variablen im Zusammenhang mit der Arbeitsproduktivität (Zuspätkommen, Absentismus, Präsentismus). Die marginale Differenz zwischen diesen Durchschnittswerten ist die Folge der Gewalt, wobei andere Auswirkungen ausgeschlossen werden. Es werden nur die signifikanten Unterschiede berücksichtigt, wofür der Nullhypothesentest mit einer Wahrscheinlichkeit von unter 0,05 verwendet wird. Dieser Wert vernachlässigt den Produktivitätsfaktor.

Die aufgrund der Gewalt verlorenen Tage bei Frauen, Tätern und Zeug/innen wurden multipliziert mit der Gesamtanzahl von Männern, Frauen und Zeug/innen aus der wirtschaftlich aktiven, angemessen vergüteten Bevölkerung (mit mehr als 30 Wochen-Arbeitsstunden, festem Vertrag und überdurchschnittlichem Einkommen).

- **Schätzung der für die Unternehmen entstehenden Kosten:** Bei der Berechnung der in verlorenen Arbeitstagen ausgedrückten Gewaltfolgen werden alle Kostenkategorien (Absentismus, Präsentismus, Personalfuktuation) und alle Informationsquellen (Opfer, Täter, Zeug/innen) berücksichtigt. Der/die durchschnittliche peruanische Arbeitnehmer/in arbeitet 288 Tage pro Jahr. Ein Verlust dieser Zahl an Tagen würde bedeuten, die gesamte Arbeitskraft des/der Mitarbeiters/in während eines ganzen Jahres zu verlieren. Die Anzahl der aufgrund der Gewalt verlorenen Tage wird daher durch 288 Arbeitstage dividiert. Das Ergebnis ist die durch Gewalt verlorenen gegangene produktive Kraft (pro Person)⁷. Dieses Resultat wird dann mit der durchschnittlichen landesweiten Arbeitsproduktivität multipliziert, die sich auf 72.000 Peruanische Nuevos Soles pro Jahr (für Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes) und 76.963 Peruanische Nuevos Soles (für Handels- und Dienstleistungsunternehmen) beläuft. Der resultierende Wert drückt die Wertschöpfung aus, die die Firmen als Folge der Gewalt gegen Frauen verlieren. Diese Werte werden zu einem Wechselkurs von 2,6 Peruanische Nuevos Soles pro Dollar in US-Dollar umgewandelt.

Tabelle 21. Landesweite Werte, die in die Schätzung der Kosten für die Unternehmen eingehen

Wirtschaftlich aktive Bevölkerung, Frauen, beschäftigt	7.061.177
Wirtschaftlich aktive, erwerbstätige Bevölkerung, Frauen, vergütet (angemessen beschäftigt)	1.940.889
Wirtschaftlich aktive Bevölkerung, Männer, beschäftigt	8.420.148
Wirtschaftlich aktive, erwerbstätige Bevölkerung, Männer, vergütet (angemessen beschäftigt)	3.654.344
Bruttoinlandsprodukt (BIP, Mai 2012)	USD\$ 182.410 Millionen
Arbeitsproduktivität (Landesdurchschnitt 2011) verarbeitendes Gewerbe	S/. 72.000
Arbeitsproduktivität (Landesdurchschnitt 2011) Dienstleistungen und Handel	S/. 76.963
Jährliche Arbeitstage pro Arbeitnehmer/in Vollzeit	288
Wechselkurs Dollar - Soles	USD\$ 2,6

Quelle: INEI, ENAHO, ENDES, 4. Nationaler Wirtschaftszensus, BCRP.

⁷ Es wurde hier das von der OECD (2001) empfohlene Standardkriterium der gearbeiteten Stunden als optimaler Maßstab für den Faktor Arbeit angewandt anstelle der Zahl der Beschäftigten oder der Zahl der Arbeitsplätze. Jeweils 288 Tage effektiver Vollzeitarbeit entsprechen einem produktiven Arbeitsplatz. So werden Doppelbesetzungen, Teilzeitarbeit und Variationen in der durchschnittlichen Wochenstundenzahl vermieden. In früheren internationalen Untersuchungen betrug der Wert für eine Vollzeitstelle 240 Stunden, ausgehend von einer 5-Tage-Woche mit 8 Arbeitsstunden täglich. Im Falle der peruanischen Realität ging man von einer 6-Tage-Woche aus.

4

Gewalt gegen Frauen in Peru und deren Kosten für Unternehmen: Ergebnisse

4.1. Intensität der Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen in Peru

Gewalt gegen Frauen ist weltweit ein soziales Problem. Internationale Studien belegen, dass weltweit jede dritte Frau im Laufe ihres Lebens Opfer von Gewalt wird (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Brown, 2008; Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). In einigen Ländern ist diese Zahl deutlich höher, und innerhalb eines Landes wiederum stellen einige Städte beim Thema Gewalt gegen Frauen einen traurigen Rekord auf.

Eine multizentrische Studie der Weltgesundheitsorganisation (WHO, 2005) zeigt, dass Peru in Bezug auf die Prävalenz physischer Gewalt weltweit an erster Stelle liegt. So wurden in Peru im Durchschnitt mindestens 40 Prozent der Frauen, die schon einmal in einer festen Beziehung waren, von ihren Partnern tödlich angegriffen (ENDES, 2011; Díaz & Miranda, 2010). Für einige Provinzen liegt dieser Anteil noch höher (Güezmes, Palomino & Ramos, 2002). Im Folgenden werden auf der Grundlage von drei verschiedenen Datenquellen die Prävalenz und die Inzidenz der Gewalt gegen Frauen ermittelt. Es werden jedoch nur berufstätige Gehaltsempfängerinnen berücksichtigt. Die Daten stammen aus der Demografischen Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES) und der Selbstauskünfte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

4.1.1. Gewalt gegen Frauen laut der ENDES-Studie 2011

Zwar existieren in Peru verschiedenste Statistiken zum Thema Gewalt gegen Frauen, doch die verlässlichsten Angaben stammen aus der Haushaltsbefragung ENDES, die vom peruanischen Institut für Statistik und Informatik (INEI) durchgeführt wird. Im Rahmen dieser Erhebung wurde die Prävalenz der Gewalt gegen Frauen in peruanischen Haushalten ermittelt; Indikatoren für die Ausübung von Gewalt waren dabei: Situationen, in denen über das Opfer Kontrolle ausgeübt wurde, Bedrohungen, die Ausübung körperlicher und sexueller Gewalt sowie körperliche Verletzungen. Die Längsschnittstudie wird seit 2000 durchgeführt, und es liegen bereits acht Berichte vor (der letzte von 2011).

In der ENDES (2011) wurde zwar die Anzahl der Frauen erfasst, die in Peru unter Gewalt leiden, es wurden dabei jedoch nur drei Variablen verwendet, anhand derer die Jahresprävalenz (jeweils die letzten zwölf Monate) gemessen wurde, während die anderen Variablen (körperliche Verletzungen und Situationen, in denen Kontrolle ausgeübt wurde) in die Ermittlung der Lebenszeitprävalenz einfließen.

Im Folgenden wird die Jahresprävalenz der Gewalt gegen Frauen, die in einer Paarbeziehung leben, nur für jene Frauen dargestellt, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses erwerbstätig sind. In diesen Ergebnissen wurden die Aspekte psychische Gewalt, körperliche Gewalt und sexuelle Gewalt berücksichtigt.

Tabelle 22. Jahresprävalenz der Gewalt gegen erwerbstätige Frauen, nach Departamento, 2011, prozentuale Anteile

	Psychisch	Körperlich	Sexuell	Gewalt gegen Frauen
Amazonas	15,6	8,6	3,9	20,30
Ancash	16,0	7,6	1,5	17,60
Apurímac	28,4	19,8	4,9	30,90
Arequipa	14,7	10,2	2,0	17,30
Ayacucho	27,1	18,0	7,5	30,10
Cajamarca	4,9	8,1	1,6	12,20
Callao	29,7	18,7	0,0	32,80
Cusco	31,7	25,6	11,0	37,80
Huancavelica	14,7	9,3	0,0	17,30
Huánuco	20,0	13,8	3,1	23,10
Ica	19,0	14,2	3,6	22,60
Junín	22,9	23,4	4,7	31,80
La Libertad	9,1	9,1	0,0	14,00
Lambayeque	15,5	10,1	2,0	18,90
Lima	18,3	12,4	2,9	22,00
Loreto	19,5	14,2	4,4	20,40
Madre de Dios	16,2	19,3	3,5	25,00
Moquegua	14,9	13,7	3,4	20,00
Pasco	15,1	18,9	1,9	26,40
Piura	21,1	20,6	3,4	28,60
Puno	18,9	13,7	3,2	25,30
San Martín	16,1	11,9	6,8	17,80
Tacna	22,9	15,9	7,6	28,00
Tumbes	21,0	12,0	2,1	23,20
Ucayali	12,7	10,3	1,8	17,60
Gesamt	18,64	14,376	3,472	23,24

* Die Gewalt insgesamt entspricht der Summe der Ergebnisse für psychische, körperliche und sexuelle Gewalt. Quelle: INEI-Demografische Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES-2011). Daten basieren auf Frauen aus dem Modul Gewalt (N=15.388). Für die vorliegende Studie wurden nur Frauen berücksichtigt, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (n= 5.366) und über 18 Jahre alt sind. Autor: Arístides Vara.

In Bezug auf die insgesamt ausgeübte Gewalt (Summe der drei Unterarten von Gewalt) ergibt sich, dass 23,24 Prozent der in der Erhebung berücksichtigten Frauen im letzten Jahr irgendeiner Form von Gewalt durch ihren Partner ausgesetzt waren. Wie Abb. 8 zeigt, wird aus den Departamentos Cuzco (37,8 Prozent), Callao (32,8 Prozent), Junín (31,8 Prozent), Apurímac (30,9 Prozent) und Ayacucho (30,1 Prozent) am häufigsten über Gewalt berichtet.

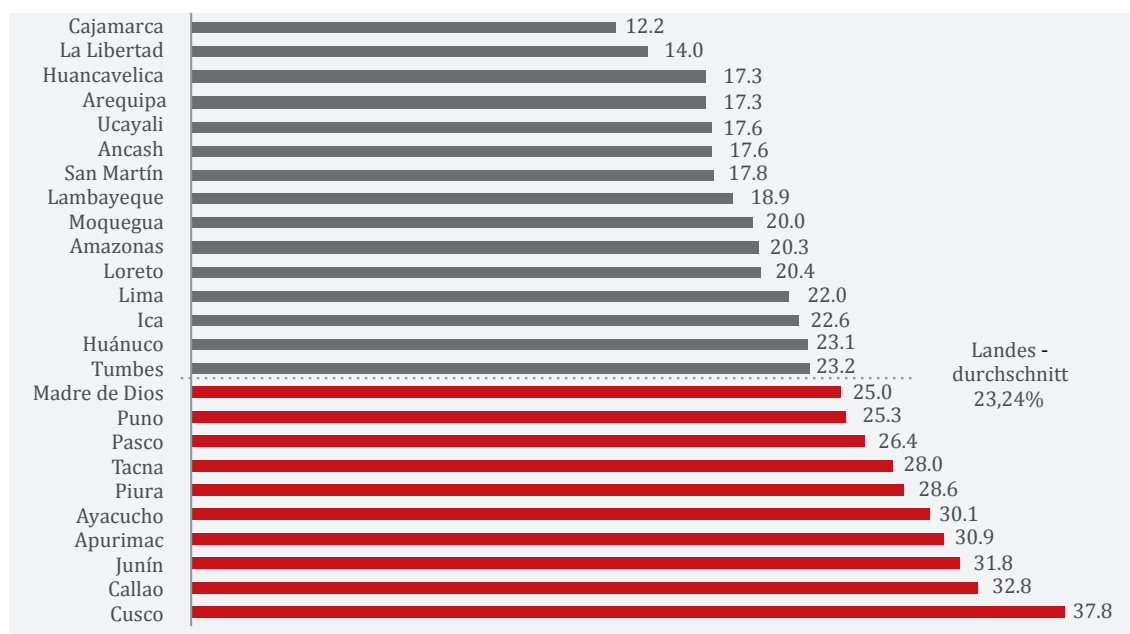


Abbildung 8. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Gewaltopfer insgesamt nach Departamento (Jahresprävalenz)

Quelle: INEI-Demografische Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES-2011). Anmerkung: Daten basieren auf Frauen aus dem Modul Gewalt (N=15.388). Für die vorliegende Studie wurden nur Frauen berücksichtigt, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (n= 5.366) und über 18 Jahre alt sind. Autor: Arístides Vara.

18,64 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen erlitten im vergangenen Jahr mindestens einmal psychische Gewalt durch ihren Partner. Die häufigste Form der psychischen Gewalt sind dabei verbale Angriffe und Demütigungen (11,6 Prozent) sowie die Drohung, die Frau zu verlassen (12,1 Prozent). Abb. 9 zeigt die Departamentos mit der höchsten Prävalenz in Bezug auf Gewalt gegen in einem Angestelltenverhältnis stehende Frauen: Cuzco (31,7 Prozent), Callao (29,7 Prozent), Apurímac (28,4 Prozent) und Ayacucho (27,1 Prozent).

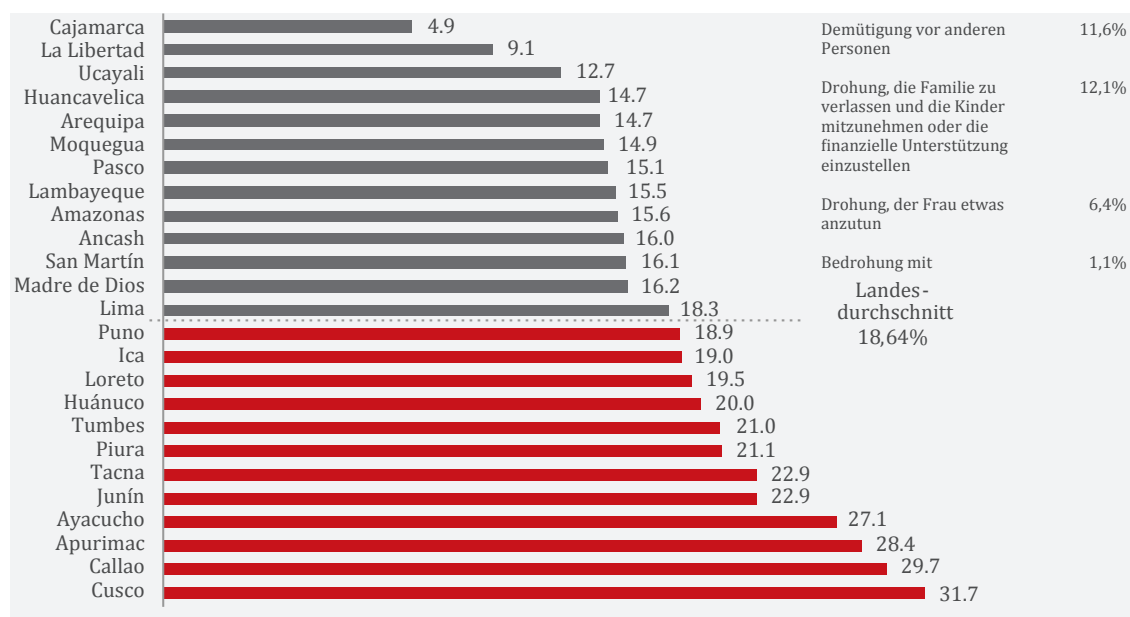


Abbildung 9. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Opfer psychischer Gewalt von Seiten Ihrer Partner, nach Departamento (Jahresprävalenz)

Quelle: INEI-Demografische Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES-2011). Anmerkung: Daten basieren auf Frauen aus dem Modul Gewalt (N=15.388). Für die vorliegende Studie wurden nur Frauen berücksichtigt, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (n= 5.366) und über 18 Jahre alt sind. Autor: Arístides Vara.

Was körperliche Gewalt betrifft, erlitten 14,37 Prozent der erwerbstätigen Frauen im letzten Jahr mindestens einen körperlichen Übergriff seitens ihrer Partner. De häufigsten körperlichen Angriffe sind Stoßen (11,6 Prozent), Ohrfeigen (8,1 Prozent) und Faustschläge (6,5 Prozent). Abbildung 10 zeigt, dass die Departamentos Cuzco (25,6 Prozent), Junín (23,4 Prozent) und Piura (20,6 Prozent) die höchste Prävalenz körperlicher Gewalt aufweisen.

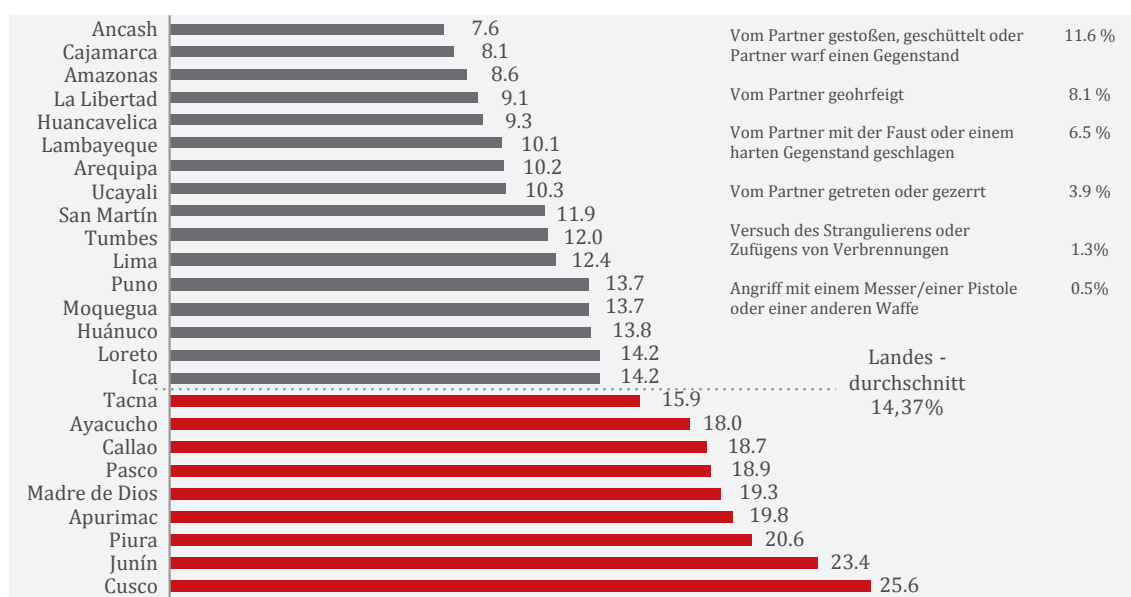


Abbildung 10. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Opfer körperlicher Gewalt von Seiten ihrer Partner, nach Departamento (Jahresprävalenz).

Quelle: INEI-Demografische Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES-2011). Anmerkung: Daten basieren auf Frauen aus dem Modul Gewalt (N=15.388). Für die vorliegende Studie wurden nur Frauen berücksichtigt, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (n= 5.366) und über 18 Jahre alt sind. Autor: Arístides Vara.

3,47 Prozent der befragten Frauen waren im vergangenen Jahr mindestens einmal einem sexuellen Übergriff ihres Partners ausgesetzt. Wie Abb. 11 zeigt, ist die Prävalenz bei sexueller Gewalt in den folgenden Departamentos am höchsten: Cuzco (11 Prozent), Tacna (7,6 Prozent), Ayacucho (7,5 Prozent) und San Martín (6,8 Prozent). Für die Departamentos La Libertad, Huancavelica und Callao wurden laut der ENDES-Studie keine Fälle sexueller Gewalt gemeldet.

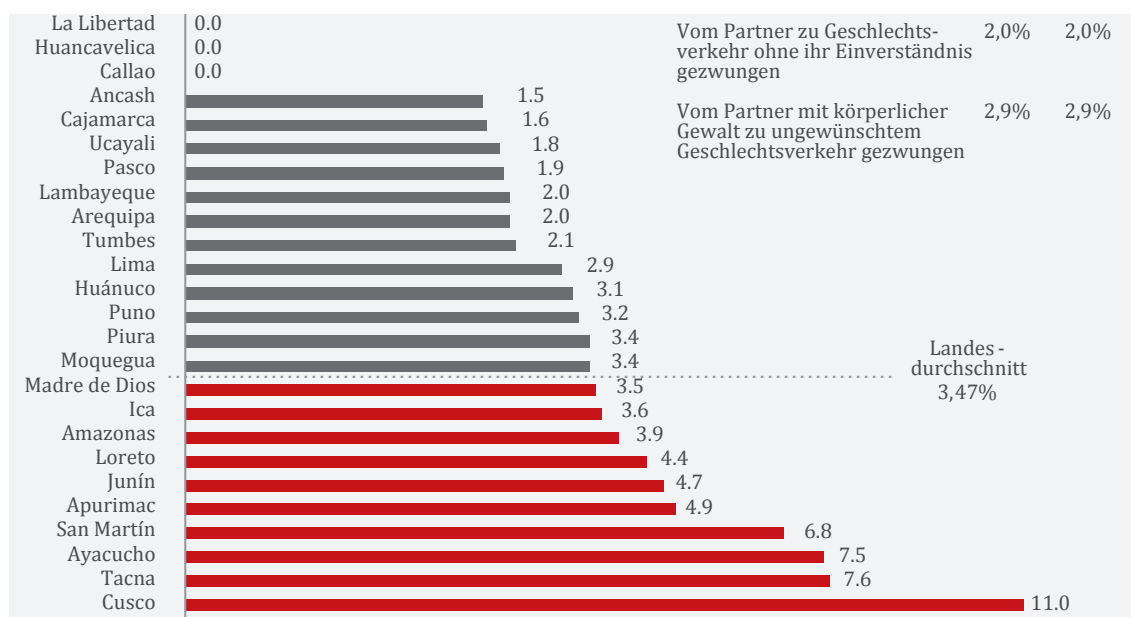


Abbildung 11. Prozentualer Anteil der erwerbstätigen Frauen, Opfer sexueller Gewalt von Seiten ihrer Partner, nach Departamento (Jahresprävalenz).

Quelle: INEI-Demografische Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES-2011). Anmerkung: Daten basieren auf Frauen aus dem Modul Gewalt (N=15.388). Für die vorliegende Studie wurden nur Frauen berücksichtigt, die in einem Angestelltenverhältnis stehen (n= 5.366) und über 18 Jahre alt sind. Autor: Arístides Vara.

4.1.2. Gewalt gegen Frauen aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Aus den Selbstauskünften der Arbeitnehmerinnen ergibt sich bei der Gewalt gegen Frauen folgendes Bild für die Prävalenz: 23,1 Prozent der befragten Frauen gaben an, dass ihr Partner oder Ex-Partner in den letzten zwölf Monaten irgendeine Form von Gewalt gegen sie verübt hat; im Durchschnitt waren es vier Übergriffe pro Jahr. Von allen Frauen, die in den letzten zwölf Monaten irgendeine Form von Gewalt erlitten haben (12-Monats-Prävalenz), wurden 60,4 Prozent von ihren Partnern und 39,6 Prozent von ihren Ex-Partnern angegriffen. Dabei traten psychische Übergriffe am häufigsten auf (Beleidigungen und Bedrohungen 17,7 Prozent; Unterschlagung der Einkünfte des Opfers 4,1 Prozent), gefolgt von körperlicher Gewalt (Angriffe 11,4 Prozent, bewaffnete Angriffe 1,9 Prozent) und sexuellem Missbrauch (5,4 Prozent). Infolge dieser Gewaltausübung erlitten 2,6 Prozent der Opfer körperliche Verletzungen und mussten medizinisch versorgt werden.

Die Häufigkeit, mit der Frauen Opfer von Gewalt werden, liegt zwischen 1 und 25 Malen pro Jahr. Dabei werden 59,8 Prozent der Frauen ein Mal pro Jahr Opfer eines Übergriffs, 26,2 Prozent zwischen zwei und zehn Malen und 13 Prozent häufiger als elf Mal pro Jahr (Abb. 12).

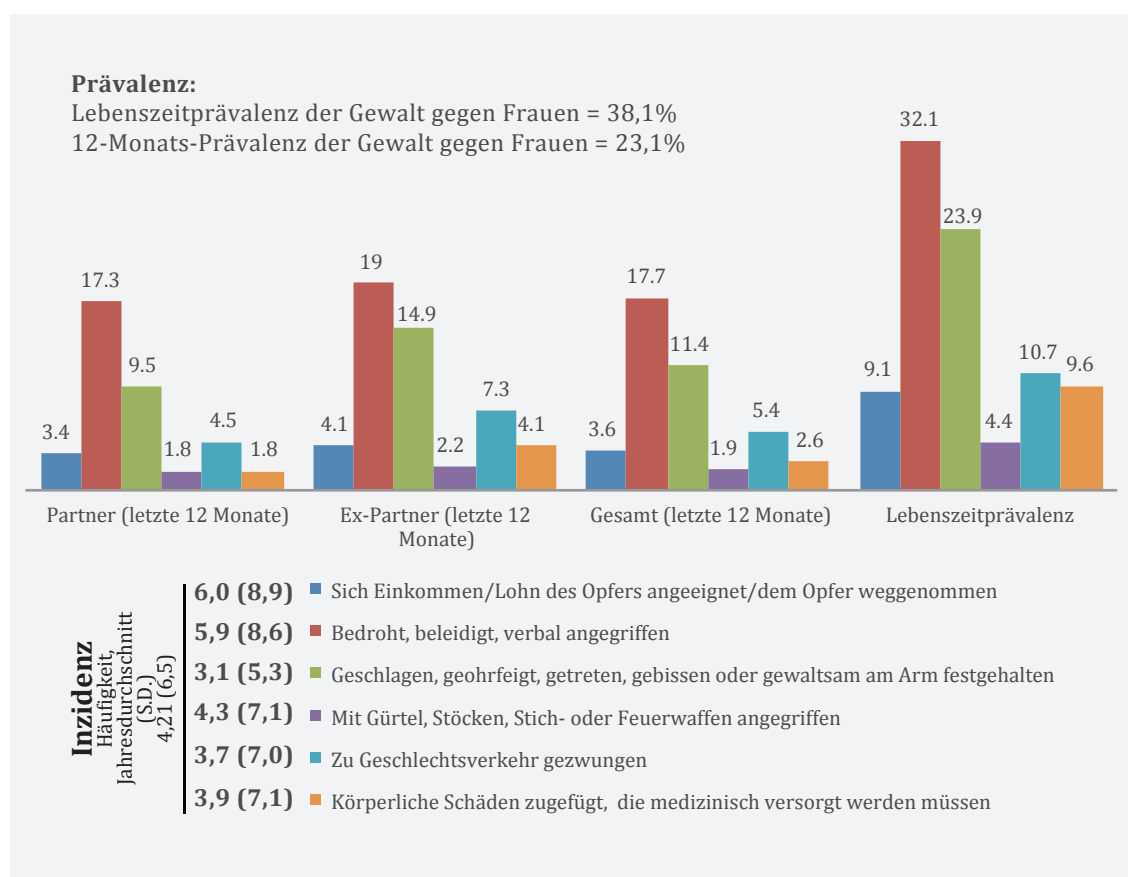


Abbildung 12. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen von Seiten ihrer Partner oder Ex-Partner, gemäß Selbstauskunft der Frauen.

Quelle: Fragebögen Frauen. Autor: Aristides Vara.

Aus den Angaben der Arbeitnehmer ergibt sich für die Prävalenz der Gewalt gegen Frauen folgendes Bild: 25 Prozent der befragten Arbeitnehmer gaben an, in den letzten zwölf Monaten in irgendeiner Form gegen ihre Partnerin oder Ex-Partnerin aggressiv geworden zu sein (durchschnittlich drei Vorfälle pro Jahr). Von allen Männern, die in irgendeiner Form in den letzten zwölf Monaten (aktuelle Prävalenz) Gewalt ausgeübt haben, haben 82 Prozent ihre Partnerin und 18 Prozent ihre Ex-Partnerin angegriffen. Am häufigsten kam es dabei zu psychologischen Übergriffen (Beleidigungen und Bedrohungen 21,4 Prozent; Unterschlagung der Einkünfte des Opfers 1,9 Prozent), gefolgt von körperlicher Gewalt (Angriffe 11,8 Prozent, bewaffnete Angriffe 0,7 Prozent) und sexuellem Missbrauch (2,1 Prozent). Infolge dieser Gewaltausübung wurden 4,4 Prozent der Opfer körperlich verletzt und mussten medizinisch versorgt werden.

Die Häufigkeit, mit der Frauen Opfer von Gewalt werden, liegt zwischen 1 und 25 Malen pro Jahr. Dabei verüben 60,9 Prozent der Täter nur einen Angriff, 29,6 Prozent zwischen zwei und zehn Angriffen und 9,5 Prozent mehr als elf Angriffe pro Jahr (Abb. 13).

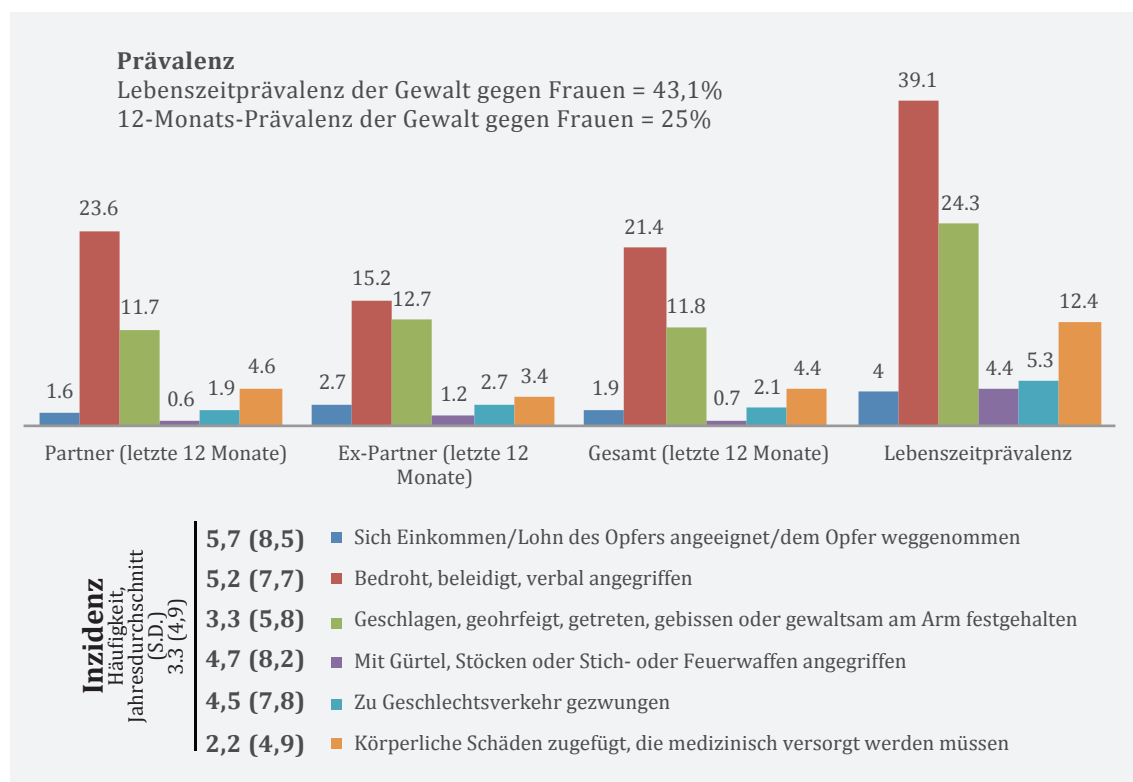


Abbildung 13. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen von Seiten ihrer Partner oder Ex-Partner, gemäß Selbstauskunft der Männer.

Quelle: Fragebögen Männer. Autor: Arístides Vara.

Ein Vergleich der Daten aus den verschiedenen Quellen (ENDES; Angaben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) zeigt eine Übereinstimmung der Werte über Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen insgesamt. So beträgt die Abweichung zwischen der Demografischen Erhebung zur Familiengesundheit (ENDES 2011) und den in den Unternehmen befragten Frauen (Arbeitnehmerinnen-Selbstauskunft) 0,14 Prozent, und zu den Selbstauskünften der Männer 1,76 Prozent. Auch in Bezug auf die verschiedenen Arten von Gewalt lassen alle drei Umfragen ähnliche Tendenzen erkennen (siehe Tabelle 22), was die Repräsentativität der Stichprobe und die Validität der Schätzungen zeigt.

Tabelle 23. Jahresprävalenz der Gewalt gegen erwerbstätige Frauen in Peru gemäß ENDES 2011, Selbstauskunft der Frauen und Selbstauskunft der Männer.

Gewalt	ENDES 2011	Frauen	Männer
Psychisch	18,64	18,2	21,8
Körperlich	14,37	11,6	11,9
Sexuell	3,47	5,4	2,1
Körperliche Verletzungen	-	2,6	4,4
Gewalt gegen Frauen insgesamt (im letzten Jahr)	23,24	23,10	25,0

Autor: Arístides Vara.

Auf dieser Datengrundlage lässt sich demzufolge sagen, dass 23 Prozent aller Arbeitnehmerinnen im letzten Jahr Opfer von Gewalt wurden, die von ihrem Partner (60 Prozent) oder ihrem Ex-Partner (40 Prozent) ausging, wobei die durchschnittliche Inzidenz vier Übergriffe pro Jahr betrug. Betrachtet man nur die in einem ordentlichen Beschäftigungsverhältnis stehenden weiblichen Erwerbspersonen (rd. 1,94 Millionen Frauen), so werden von diesen jedes Jahr etwa 450.000 Opfer von Gewaltakten, die von den jeweiligen Partnern ausgehen.

4.2. Gewalt gegen Frauen in Unternehmen: Berichte der Geschäftsführung

4.2.1. Prävalenz und Inzidenz der Gewalt gegen Frauen in Unternehmen

53 Prozent der befragten Geschäftsführer/innen gaben an, dass ihnen bekannt sei oder sie den Verdacht hätten, dass einige Mitarbeiterinnen des Unternehmens von ihrem Partner misshandelt worden seien. 46,6 Prozent der Befragten erklärten dagegen, dass sie darüber nichts wüssten bzw ihnen darüber keine Informationen vorlägen. Ferner gaben 38 Prozent an, dass in ihrem Unternehmen derzeit Frauen arbeiten, die von ihren Partnern misshandelt werden. Dagegen erklärten 15,4 Prozent, dass es früher Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen gegeben habe, dies jetzt aber nicht mehr der Fall sei. Zur Gewährleistung der Validität der Informationen wurden inhaltlich identische Fragen gestellt, aber mit unterschiedlichen Formulierungen und Schwerpunkten. So sagten 54,4 Prozent der Befragten, dass dem Unternehmen bekannt sei, wenn Mitarbeiterinnen von ihren Partnern misshandelt werden. Am häufigsten erfahren die Unternehmen dies von den Frauen selbst (50 Prozent), durch Aussagen Dritter (25,9 Prozent), durch unmittelbare Beobachtungen (34,8 Prozent) oder durch Indizien (5,4 Prozent).

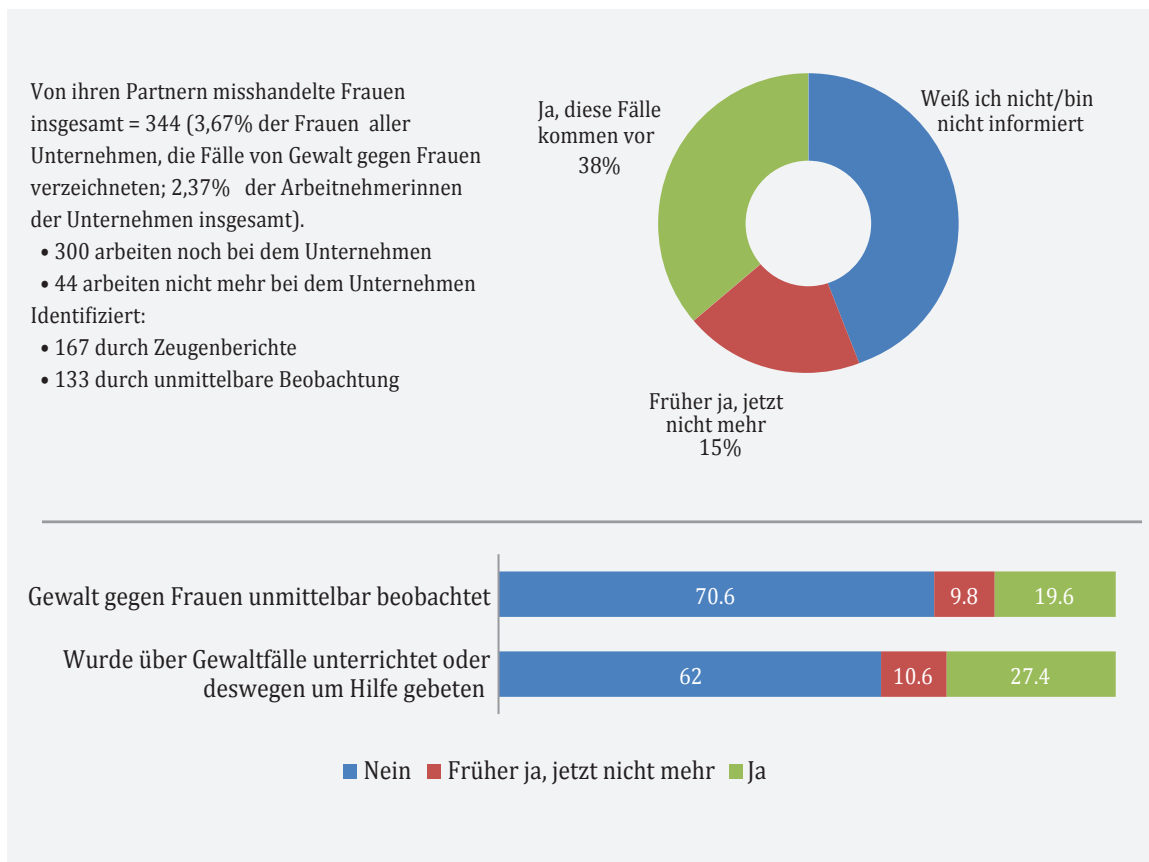


Abbildung 14. Kenntnis über Misshandlungen von Arbeitnehmerinnen durch ihre jeweiligen Partner, nach Informationsquelle.

Quelle: Interview mit den Personalleitern in 208 Unternehmen. Autor: Arístides Vara.

Bei den Unternehmen, in denen nicht über Fälle von Gewalt gegen Frauen berichtet wurde, gaben nur 36,7 Prozent der befragten Geschäftsführer/innen an, dass ihnen bekannt sei, wenn ihre Mitarbeiterinnen von ihren Partnern misshandelt werden. Bei Unternehmen, in denen über Gewalt gegen Frauen berichtet wurde, waren es dagegen 75,9 Prozent der befragten Führungskräfte.

Die Gesamtzahl der Fälle von Gewalt gegen Frauen, die von den Unternehmen gemeldet werden, entspricht nur 2,37 Prozent der insgesamt erwerbstätigen Frauen. Gemäß der ENDES-Studie sowie den Selbstauskünften von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind dies nur etwa zehn Prozent der insgesamt von ihren Partnern misshandelten Frauen. Daraus folgt, dass auf jeden von einem Unternehmen gemeldeten Fall von Gewalt gegen eine Mitarbeiterin etwa zehn Fälle kommen, die unbemerkt bleiben bzw. nicht gemeldet werden.

4.2.2. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Unternehmen: Geschäftsführung

Abbildung 15 (gemeldete Fälle von Gewalt gegen Frauen) zeigt, dass 92,1 Prozent der Unternehmen angaben, dass Gewalt gegen Frauen ihre Produktivität in irgendeiner Form beeinträchtigt. In 75 Prozent der Fälle wurde die Produktivität leicht beeinträchtigt durch Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen. Für 17,1 Prozent der Unternehmen waren die Auswirkungen gravierend und beeinträchtigten die Produktion oder Dienstleistungserbringung, legten die Produktion lahm oder zogen Entlassungen nach sich. Nach Angaben der Geschäftsführungen hatte die Gewalt gegen Frauen verschiedene berufliche Folgen für die Opfer, vor allem eine Minderung der Arbeitsleistung (77,2 Prozent), Fehlzeiten (70,9 Prozent), Personalfluktuaton aufgrund von Entlassungen oder Kündigungen (35,4 Prozent), Verspätungen (60,8 Prozent) sowie Abmahnungen (34,2 Prozent).

Obwohl es offenkundige Unterschiede zwischen den Fehlzeiten in Unternehmen mit und ohne Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz gibt (siehe Tabelle 24 – auf jeden Fehltag in einem Unternehmen ohne gemeldete Gewalt gegen Frauen kommen fünf Fehltage in Unternehmen mit gemeldeter Gewalt gegen Frauen), sind diese jedoch – außer in Fällen von durch Gewalt gegen Frauen hervorgerufenen Absentismus – nach Einschätzung der Unternehmen nicht signifikant. Bei den Verspätungen ergeben sich in Bezug auf die Einschätzung der Unternehmen sehr wohl signifikante Unterschiede im Verhältnis 1 zu 3 zwischen Unternehmen ohne gemeldete Gewalt gegen Frauen und Unternehmen mit gemeldeter Gewalt gegen Frauen. Signifikante Unterschiede zeigen sich ebenfalls in Bezug auf die Personalfluktuaton (Kündigungen und Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen). So kommen auf jede Mitarbeiterin, die in einem Unternehmen ohne gemeldete Fälle von Gewalt gegen Frauen ersetzt werden muss, sieben Mitarbeiterinnen in einem Unternehmen, in dem Fälle von Gewalt gegen Frauen auftreten. Dieser Unterschied wirkt sich auch auf die fluktuationsbedingte Anzahl der unproduktiven, verlorenen Arbeitstage aus (für jeden unproduktiven Tag in Unternehmen ohne gemeldete Fälle von Gewalt gehen in einem Unternehmen mit Gewaltfällen sieben Arbeitstage verloren).

Tabelle 24. Unterschiede in Bezug auf Pünktlichkeit, Absentismus und Personalfluktuaton gemäß dem Kenntnisstand der Unternehmen über Fälle von Gewalt gegen ihre Mitarbeiterinnen

	Gibt es Mitarbeiterinnen in Ihrem Unternehmen, die von ihren Partnern misshandelt werden?								
	Nein / weiß ich nicht / bin nicht informiert			Ja			Gesamt*		
	Mittelwert (S.D.)	N	Summe	Mittelwert (S.D.)	N	Summe	Mittelwert (S.D.)	N	Summe
Absentismus (im letzten Monat)									
Summe der Frauen, die mindestens einen Tag nicht zur Arbeit erschienen sind	3,05 (8,44)	95	3	11,28 (46,52)	,79	891	6,48 (29,86)	206	1.335
Summe der nicht gearbeiteten Tage (akkumuliert)	4,10 (8,08)	88	385	21,53 (92,908)	78	1.679	11,23 (58,48)	204	2.290

Gibt es Mitarbeiterinnen in Ihrem Unternehmen, die von ihren Partnern misshandelt werden?									
	Nein / weiß ich nicht / bin nicht informiert			Ja			Gesamt*		
	Mittelwert (S.D.)	N	Summe	Mittelwert (S.D.)	N	Summe	Mittelwert (S.D.)	N	Summe
Absentismus (%) aufgrund von Gewalt gegen Frauen (Annahme) **	3,38% (16,027)	91	297%	24,13% (37,02)	72	1.737%	11,30% (27,66)	189	2.136%
Verspätungen (im letzten Monat)									
Summe der Frauen, die (mindestens 30 Minuten) zu spät zur Arbeit kamen***	3,41 (9,25)	87	310	9,75 (27,55)	79	770	6,19 (18,95)	201	1.244
Verspätung insgesamt in Stunden (akkumuliert)	4,97 (14,01)	86	432	11,77 (46,82)	77	906	7,42 (31,12)	195	1.446
Verspätung (%) aufgrund von Gewalt gegen Frauen (Annahme) ***	0,19% (1,17)	94	16%	17,63% (32,91)	71	1.252%	6,79% (21,92)	201	242
Fluktuation (im letzten Jahr)									
Summe der entlassenen Frauen ****	0,23 (0,61)	94	22	2,24 (6,40)	75	168	1,20 (4,57)	204	1.355
Summe der Frauen, die gekündigt haben ****	3,16 (15,68)	94	297	12,13 (31,35)	78	946	6,64 (22,51)	201	1.275
Summe der ersetzten Frauen ****	1,67 (3,43)	90	157	13,13 (35,26)	75	985	6,34 (22,32)	192	11.663
Verlorene Tage aufgrund von Personalfuktuation. Summe der unproduktiven Tage****	16,79 (40,53)	97	1.511	117,84 (338,63)	74	8.720	60,74 (221,28)	208	14.474
Wie viele der Angestellten sind Frauen?	52,66 (197,2)		5.108	87,62 (164,04)	79	6.922	69,59 (176,89)		

* Einschließlich der Gruppe, die angab, dass es früher Fälle von Gewalt gegen seine Mitarbeiterinnen gab, aber inzwischen nicht mehr. Signifikante Unterschiede: ** (t= -4,428, gl=92,66, p=0,001); *** (t= -2,064, gl=168, p=0,041; t= -4,464, gl=70,147, p=0,001); **** (t=-2,703, gl=75,08, p=0,008; t= -2,299, gl=108,42, p=0,023; t= -2,804, gl=75,120, p=0,006; t= -2,552, gl=74,721, p=0,013).

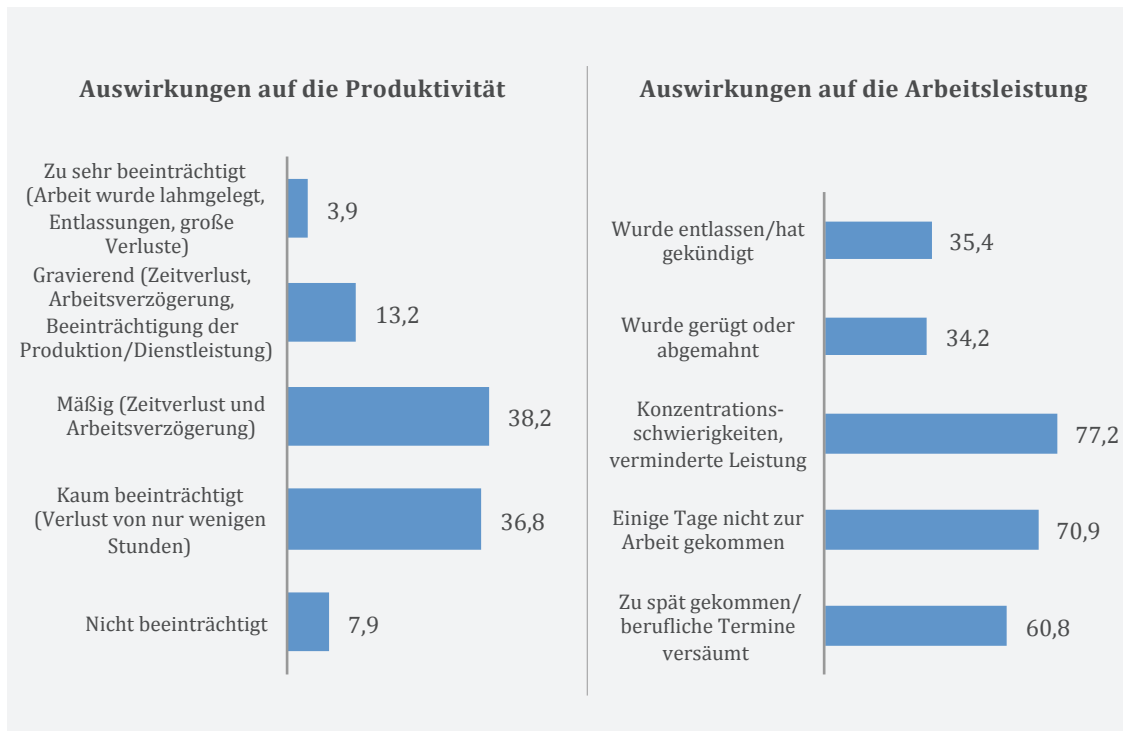


Abbildung 15. Inwieweit hatten diese Fälle von Gewalt gegen Frauen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit/Produktivität des Unternehmens?

(Nur Unternehmen, bei denen im letzten Jahr Fälle von Gewalt gegen Frauen auftraten (n=79). Quelle: Interviews mit Geschäftsführern.

In Bezug auf die Personalfluktuatation lassen die Zahlen in Tabelle 24 die Schätzung zu, dass sich in Unternehmen mit gemeldeten Fällen von Gewalt gegen Frauen die Kosten für die Einstellung neuer Mitarbeiter/innen auf fast 5.000 US-Dollar pro Jahr belaufen, wobei die Kosten pro Mitarbeiterin 430 US-Dollar betragen. Darüber hinaus gehen durch die gewaltbedingte Personalfluktuatation 101 Arbeitstage verloren (durchschnittlich neun pro Mitarbeiterin). Hinzu kommt, dass es im Durchschnitt 3,54 Tage dauert, um eine Mitarbeiterin zu ersetzen, die aufgrund eines Falles von Gewalt gegen Frauen aus dem Unternehmen ausgeschieden ist (siehe Tabelle 25).

Tabelle 25. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Personalfluktuatation

Aufgrund von Gewalt ersetzte Frauen (Jahresdurchschnitt pro Unternehmen) *	11,46
Durchschnittskosten jeder Neueinstellung in Nuevos Soles (US-Dollar) **	1.118 (430)
Kosten der Neueinstellung in Soles für aufgrund von Gewalt ersetzte Frauen (US-Dollar)*	12.809 (4.926,5)
Unproduktive Arbeitstage aufgrund der Fluktuatation (Gesamtdurchschnitt pro Unternehmen)*	101
Dauer der Suche nach einem Ersatz für aufgrund von Gewalt ausgeschiedene Frauen in Tagen (pro Frau)	3,54
Dauer der Suche nach einem Ersatz für aufgrund von Gewalt ausgeschiedene Frauen (Gesamtdurchschnitt pro Unternehmen)	41
Durchschnittliche Zahl der Mitarbeiterinnen pro Unternehmen, die Fälle von Gewalt gegen Frauen gemeldet haben	87,62
Anteil der Mitarbeiterinnen pro Unternehmen, die aufgrund von Gewalt ersetzt wurden	8,4%
Unproduktive Tage pro Frau durch Fluktuatation aufgrund von Gewalt gegen Frauen	9

Quelle: Interview mit Geschäftsführern. Autor: Arístides Vara.

4.3. Gewalt gegen Frauen innerhalb des Unternehmens

Die Gewalt, die im Rahmen von Partnerschaften gegen Frauen verübt wird, geht über das Privatleben hinaus und reicht bis in den Berufs- bzw. Unternehmensalltag hinein und berührt damit auch Arbeitskolleginnen und -kollegen. So kennen 33,4 Prozent aller Arbeitnehmerinnen Kolleginnen, die von ihren Partnern misshandelt werden: 29,4 Prozent haben direkt davon erfahren bzw. hegen einen entsprechenden Verdacht, 24,7 Prozent haben unmittelbar von dem Gewaltopfer von einem Vorfall erfahren und 18,4 Prozent haben im Unternehmen einen Fall von Gewalt gegen Frauen beobachtet. 24,6 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen gaben an, dass in den letzten zwölf Monaten Arbeitskolleginnen Opfer von Gewalt geworden sind (siehe Abb. 16).

Die männlichen Kollegen machten dazu folgende Angaben: 28,7 Prozent der Arbeitnehmer kennen Fälle von Kolleginnen, die von ihren Partnern misshandelt werden: 26,8 Prozent haben direkt davon erfahren bzw. hegen einen entsprechenden Verdacht, 18,7 Prozent haben unmittelbar von dem Gewaltopfer von einem Vorfall erfahren und 15,4 Prozent haben im Unternehmen einen Fall von Gewalt gegen Frauen beobachtet. 21,1 Prozent der befragten Arbeitnehmer gaben an, dass in den letzten zwölf Monaten Arbeitskolleginnen Opfer von Gewalt geworden sind.

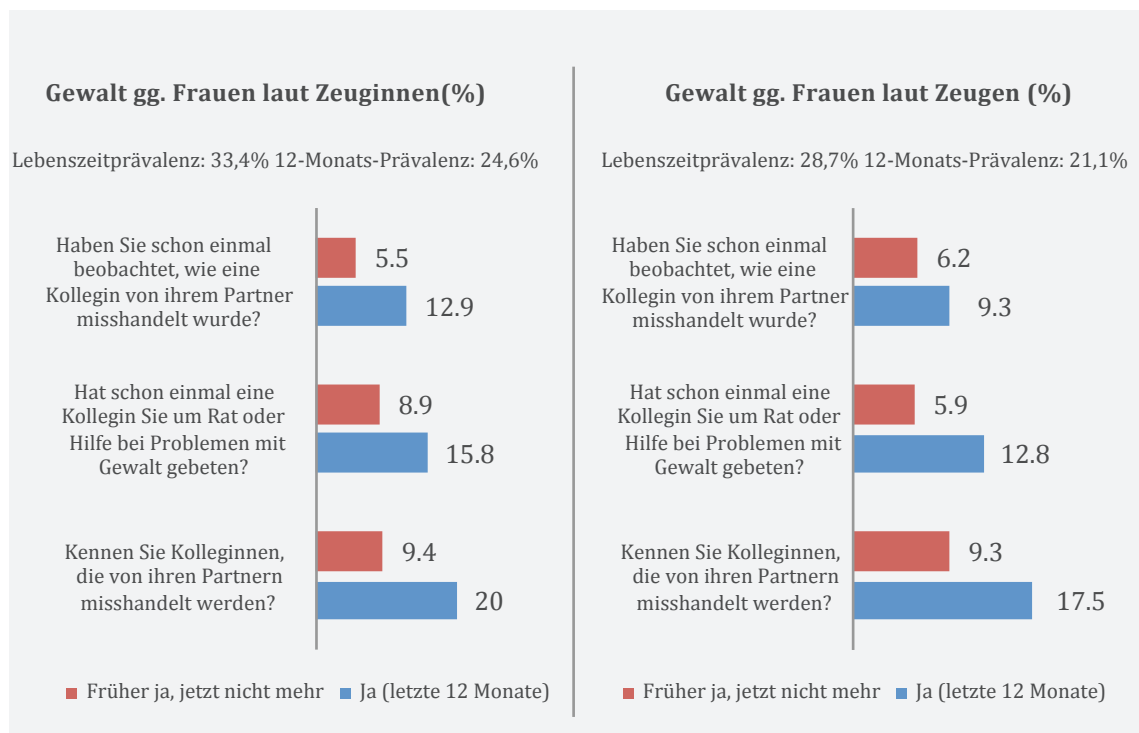


Abbildung 16. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften und ihre Auswirkungen auf die Leistung der Arbeitnehmer/innen gemäß Berichten von Zeuginnen und Zeugen.

Quelle: Fragebogen Frauen, Fragebogen Männer. Autor: Arístides Vara.

Wie aus Abb. 17 hervorgeht, gaben 74,8 Prozent der befragten Frauen an, dass die von ihren Partnern misshandelten Kolleginnen in irgendeiner Form in der Ausübung ihres Berufes beeinträchtigt wurden. Diese Beeinträchtigungen reichten von Arbeitszeitverlusten (31,9 Prozent) über Verzögerungen in der Produktion und bei der Erbringung von Dienstleistungen (38,2 Prozent) bis hin zu erheblichen Verlusten, durch die die Betriebstätigkeit beeinträchtigt wurde und die zu Entlassungen geführt haben (4,6 Prozent). Gewalt gegen Frauen hat nach Aussage der befragten Frauen auch für die Kolleginnen der Opfer erhebliche Auswirkungen. So wurden 60,4 Prozent der Frauen, die von der Gewalt gegen eine Kollegin erfahren haben, ebenfalls in der Ausübung ihres Berufs beeinträchtigt. Bei den befragten Frauen selbst waren es 66,4 Prozent. Von den befragten Männern erklärten 67,7 Prozent, dass die von ihren Partnern misshandelten Kolleginnen in irgendeiner Form in der Ausübung ihres Berufes beeinträchtigt wurden. Diese Beeinträchtigungen reichten von Arbeitszeitverlusten (20 Prozent) über Verzögerungen in der Produktion und bei der Erbringung von Dienstleistungen (38,7 Prozent) bis hin zu erheblichen Verlusten, durch die die Betriebstätigkeit beeinträchtigt wurde und die zu Entlassungen geführt haben (9 Prozent). Gewalt gegen Frauen hat nach Aussage der befragten Männer auch für die Kolleginnen der Opfer erhebliche Auswirkungen. So wurden 62,9 Prozent der Frauen, die von der Gewalt gegen eine Kollegin erfahren haben, ebenfalls in der Ausübung ihres Berufs beeinträchtigt. Bei den Befragten selbst waren es 69,2 Prozent.

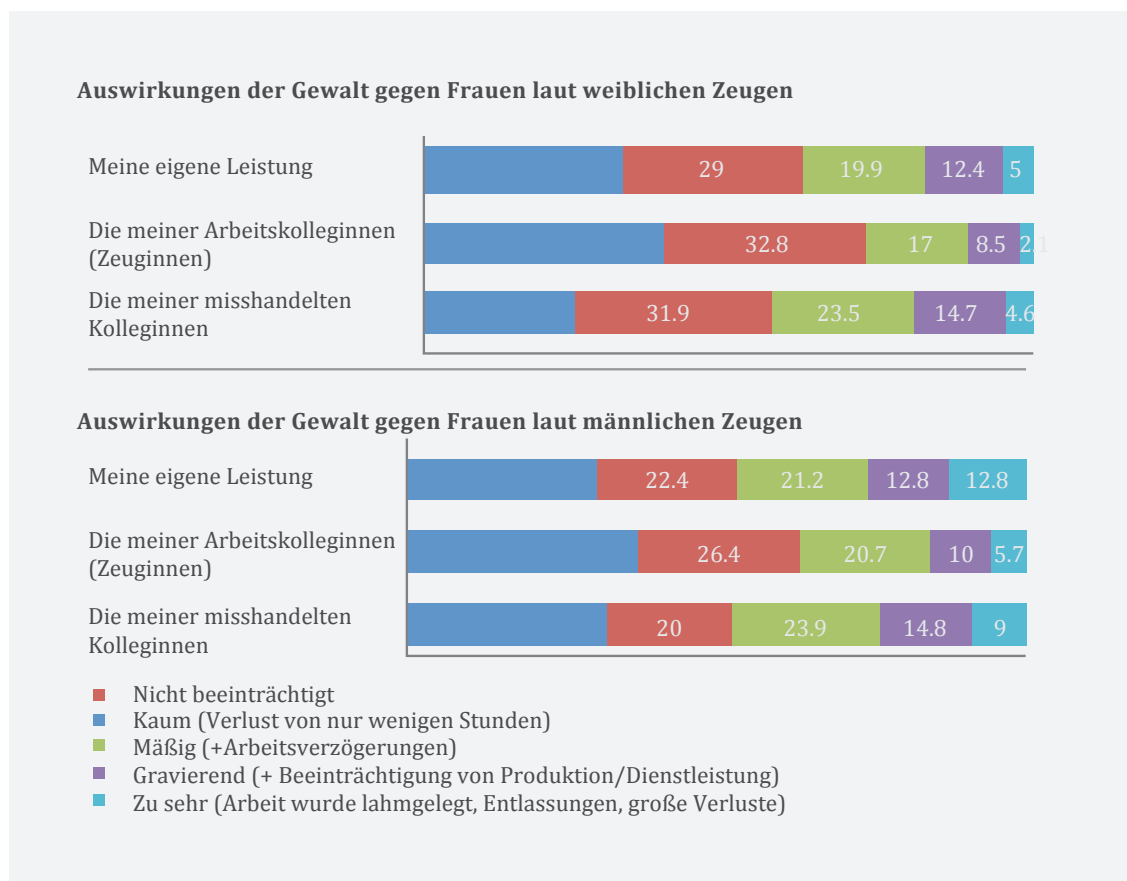


Abbildung 17. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen und ihre Auswirkungen auf die Leistung der Arbeitnehmer/innen, laut Berichten Zeuginnen und Zeugen.

Quelle: Fragebögen Männer, Fragebögen Frauen. Autor: Arístides Vara.

Der hohe Prozentsatz an Kollegen, die am Arbeitsplatz von Gewalt gegen Kolleginnen erfahren, ist ein Indiz dafür, dass auch am Arbeitsplatz Gewalt gegen Frauen verübt wird. So gaben 15,6 Prozent der befragten Frauen an, dass ihre Partner oder Ex-Partner sie bei der Arbeit belästigt hätten. Dabei erschienen die Täter in einigen Fällen am Arbeitsplatz, und es kam zu tätlichen Angriffen. 7,1 Prozent der befragten Frauen gaben an, dass sie in den letzten zwölf Monaten in Einrichtungen des Unternehmens Opfer irgendeiner Form von Gewalt geworden sind. Die durchschnittliche Inzidenz betrug dabei 8,46 Mal pro Jahr und Frau. Von den befragten Männern gaben 9,1 Prozent an, dass sie ihre Partnerin bzw. Ex-Partnerin am Arbeitsplatz belästigt hätten. Dabei erschienen sie in einigen Fällen am Arbeitsplatz der Partnerin, und es kam zu tätlichen Angriffen. 2,1 Prozent der befragten Männer gaben an, dass sie in den letzten zwölf Monaten in Einrichtungen des Unternehmens in irgendeiner Form Gewalt gegen Frauen verübt hätten. Die durchschnittliche Inzidenz betrug dabei 2,2 Mal pro Jahr (siehe Abb. 18).

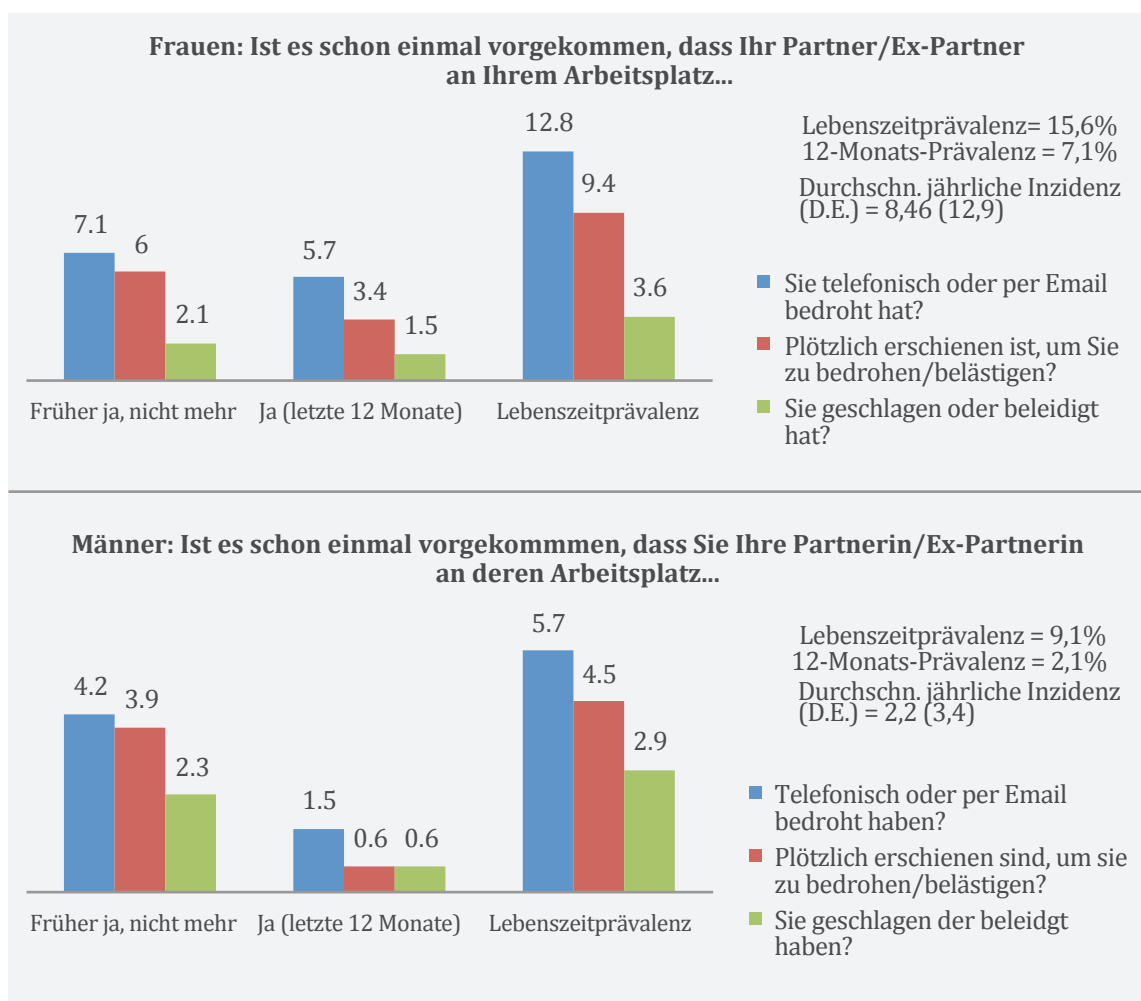


Abbildung 18. Prävalenz der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen bei der Arbeit in den Anlagen des Unternehmens, gemäß Selbstauskünften von Frauen und Männern.

Quelle: Fragebögen Männer, Fragebögen Frauen. Autor: Aristides Vara.

4.4. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsproduktivität

Zwischen der Gewalt gegen Frauen und den beruflichen Auswirkungen, über die die betroffenen Frauen berichten, besteht ein direkter Zusammenhang (X^2 nach Pearson=117,015, $gl=1$, $p<0,001$). 61,6 Prozent der Frauen, die im Laufe des vergangenen Jahres Opfer von Gewalt wurden, erklärten, dass ihnen durch den Vorfall Nachteile im Beruf entstanden seien. So zeigt Abb. 19, dass 41,1 Prozent der befragten Frauen aufgrund der Gewalt unter Konzentrationsschwierigkeiten litten, was sich negativ auf ihre Arbeitsleistung auswirkte. Weitere 30,2 Prozent der befragten Frauen gaben an, dass sie von ihrem Chef oder Vorgesetzten gerügt oder abgemahnt worden seien. In 27,2 Prozent der Fälle kam das Opfer zu spät zur Arbeit oder versäumte berufliche Termine. 20,5 Prozent der Opfer gingen einige Tage lang nicht zur Arbeit und 2,7 Prozent der betroffenen Frauen wurden entlassen oder kündigten. Bei der Befragung der männlichen Täter ergibt sich eine höhere Prävalenz in Bezug auf den Verlust des Arbeitsplatzes durch die Opfer (5,4 Prozent), während die Prävalenz der Fehlzeiten mit 16,3 Prozent ähnlich ausfällt wie bei der Befragung der Frauen. Eine deutlich geringere Prävalenz ergibt sich aus den Aussagen der befragten Männer bei Verspätungen (15,2 Prozent), Abmahnungen (19,2 Prozent) sowie in Bezug auf die verminderte Arbeitsleistung (17,4 Prozent).

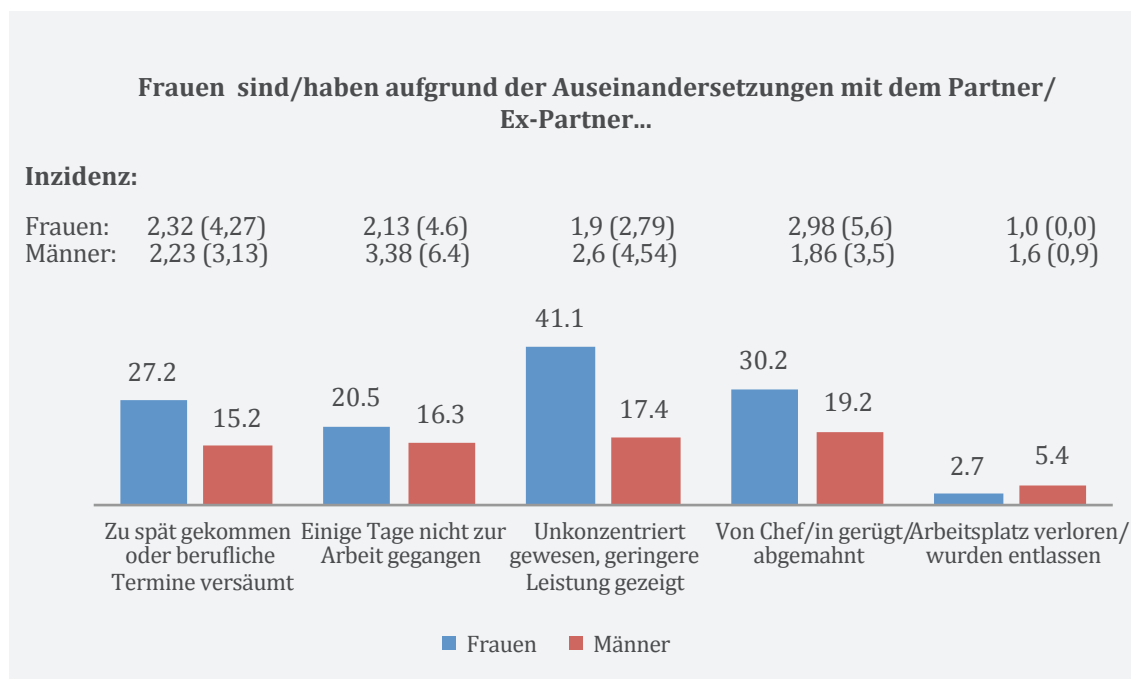


Abbildung 19. Berufliche Folgen der Gewalt für die Frauen in den letzten 12 Monaten, gemäß den Selbstauskünften von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Quelle: Fragebögen Männer, Fragebögen Frauen. Autor: Aristides Vara.

Vergleicht man Frauen, die in den letzten zwölf Monaten Opfer von Gewalt geworden sind, mit Frauen, die nicht Opfer von Gewalt geworden sind, im Hinblick auf Fehlzeiten, pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz und eine geringere Arbeitsleistung in den vergangenen vier Wochen (siehe Abb. 20), so ist festzustellen, dass Gewalt signifikante Auswirkungen auf die Berufsausübung hat. Während nur 33,7 Prozent der Frauen, die

nicht Opfer von Gewalt geworden sind, Fehltag aufwiesen, waren es bei den Opfern von Gewalt 48,2 Prozent. Ein ganz ähnliches Bild ergibt sich für das Zuspätkommen (29,1 Prozent bzw. 39,7 Prozent), die Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (42,3 Prozent bzw. 58,1 Prozent) sowie die Nullproduktivität (6,5 Prozent bzw. 12,3 Prozent). Am größten sind die Unterschiede zwischen beiden Personengruppen in Bezug auf die Aussagen „Ich konnte nicht zur Arbeit gehen“ (6,5 Prozent bzw. 12,3 Prozent) und „Ich bin zwar anwesend, arbeite jedoch nicht.“ (10,8 bzw. 19,2 Prozent).

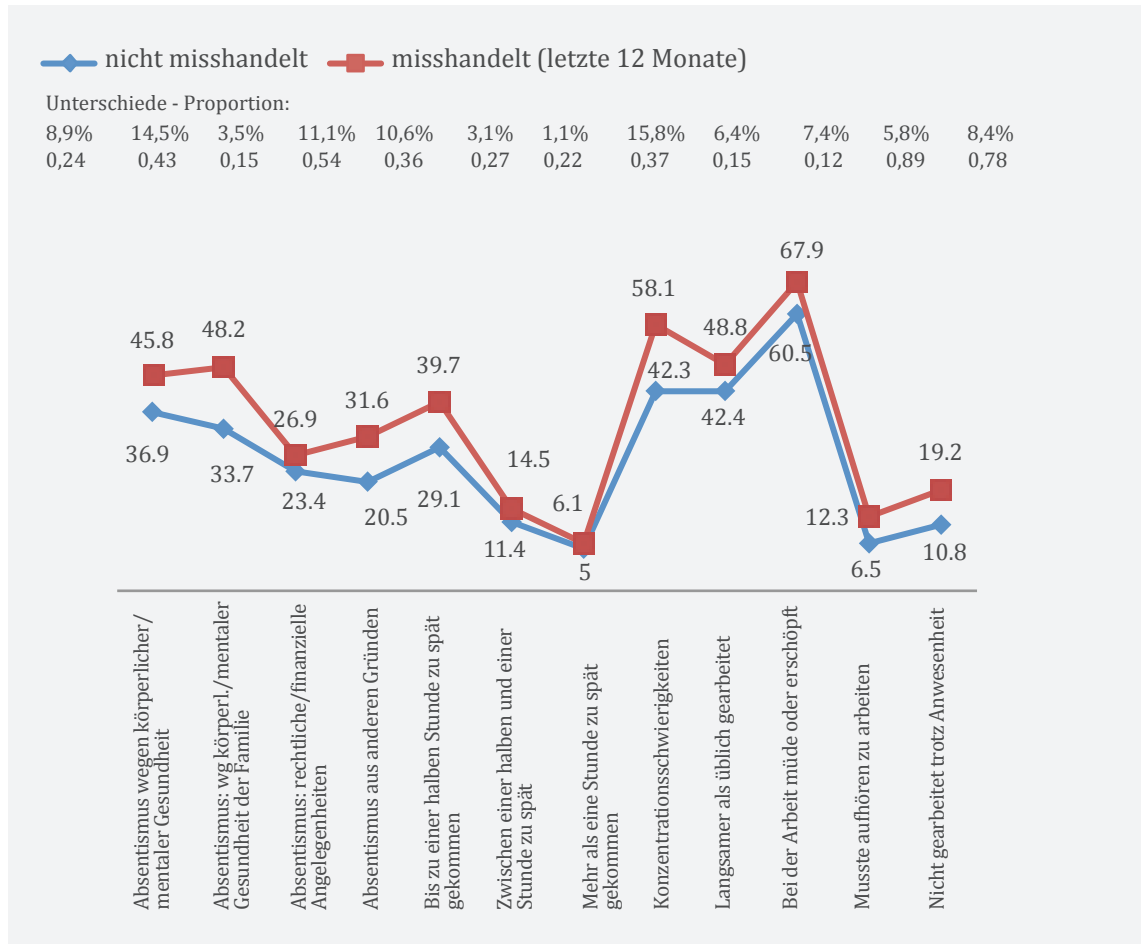


Abbildung 20. Anteil der Frauen, die sich in den letzten vier Wochen in ihrer Leistung beeinträchtigt sahen oder bei der Arbeit gefehlt haben, unterschieden nach Frauen, die in den letzten 12 Monaten von ihren Partnern misshandelt oder nicht misshandelt wurden

Quelle: Fragebögen Frauen (n=1309). Autor: Aristides Vara.

Aus der Befragung der männlichen Täter ergeben sich ähnliche Tendenzen. Vergleicht man Männer, die in den vergangenen zwölf Monaten Gewalt gegen Frauen ausgeübt haben, mit Männern, die keine Gewalt ausgeübt haben, im Hinblick auf Fehlzeiten, pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz und eine geringere Arbeitsleistung in den vergangenen vier Wochen, so ist festzustellen, dass Gewalt signifikante Auswirkungen auf ihre Berufsausübung hat. Während nur 29 Prozent der nicht gewalttätigen Männer Fehltag aufwiesen, waren es bei den Tätern 41,1 Prozent. Ein ganz ähnliches Bild ergibt sich für das Zuspätkommen (23,2 Prozent bzw. 32,3 Prozent), die Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (40,7 Prozent bzw. 65,5 Prozent) sowie für die Nullproduktivität (6,3 Prozent bzw. 12,2 Prozent). Am größten sind die Unterschiede zwischen beiden Personengruppen in Bezug auf Zuspätkommen, Leistungseinbußen und Fehlzeiten aufgrund der Erledigung rechtlicher Angelegenheiten (siehe Abb. 21).



Abbildung 21. Anteil der Männer, die sich in den letzten vier Wochen in ihrer Leistung beeinträchtigt sahen oder bei der Arbeit gefehlt haben, unterschieden nach Männern, die in den letzten 12 Monaten gegenüber ihren Partnerinnen gewalttätig oder nicht gewalttätig waren.
 Quelle: Fragebögen Männer (n=1423). Autor: Arístides Vara.

Nicht nur die Tatsache, dass Gewalt gegen Frauen verübt wird, sondern auch die Intensität der Gewalt beeinträchtigt die Arbeitsleistung und erhöht die Fehlzeiten der Mitarbeiter und damit die Kosten, die dem Unternehmen durch Gewalt gegen Frauen entstehen. In Bezug auf die weiblichen Opfer hat sich gezeigt, dass die höchsten auf Gewalt gegen Frauen zurückzuführenden Kosten dann entstehen, wenn die Gewaltintensität ein sehr hohes Niveau erreicht; dabei werden die Kosten hauptsächlich durch erhöhte Fehlzeiten (Absentismus) und eine geminderte Arbeitsleistung verursacht (siehe Tabelle 26). Im Falle des Zuspätkommens ergibt sich eine bogenförmige (parabelförmige) Kurve, was den Erwartungen entspricht, wenn man die Theorie der Beziehung zwischen leichten Übergriffen und Zuspätkommen berücksichtigt.

Tabelle 26. Jährliche Kosten basierend auf Löhnen (Opfer) nach Intensität der Gewalt gegen Frauen im letzten Jahr

Intensität der gewaltsamen Übergriffe	Jährliche Durchschnittskosten in Nuevos Soles (S.D.)			
	Verringerte Leistung ^a	Nullproduktivität ^b	Zuspätkommen ^c	Absentismus ^d
Keine Gewalt (n=818)	2.001,0 (3.367,3)	399,7 (1.459,2)	61,5 (222,4)	963,6 (2.207,3)
Ein Übergriff (n=165)	2.033,02 (2.397,8)	530,2 (1.176,2)	63,16 (159,3)	1.279,67 (2.698,2)
2-5 Übergriffe (n=58) MD=2,8 Übergriffe	2.302,51 (2.163,4)	487,5 (934,2)	19,4 (30,8)	972,45 1.344,3
Mehr als 6 Übergriffe (n=53) MD=15,7 Übergriffe	3.965,9 (9.653,6)	997,0 (4.835,9)	71,6 (239,5)	2.475,7 (4.651,9)
Gewalt insgesamt (n=276)	2.470,34 (4.800,4)	610,2 (2.327,7)	55,9 (164,1)	1.461,8 (3.048,5)

^a Anova: Zwischengruppenvarianz (F=3,074, p=0,048), Linearität (F=5,336, p=0,002). ^b Anova: Zwischengruppenvarianz (F=0,807, p=0,448). ^c Anova: Zwischengruppenvarianz (F=1,644, p=0,195), Abweichung von der Linearität (F=3,268, p=0,072). ^d Anova: Zwischengruppenvarianz (F=3,75, p=0,025), Linearität (F=4,127, p=0,043), Abweichung von der Linearität (F=3,373, p=0,068). Wert für „keine Gewalt“ wurde als Referenz hinzugefügt, aber nicht in die ANOVA-Berechnungen mit einbezogen.

Im Hinblick auf die Täter gibt es keine lineare Relation zwischen der Intensität der gegen die Frau verübten Gewalt und den auf Löhnen basierenden Kosten (siehe Tabelle 27). Die höchsten gewaltbedingten Kosten durch eine Minderung der Produktivität entstehen bei mittlerer Gewaltintensität (zwei bis fünf Vorfälle), während die Kosten durch Zuspätkommen bei geringerer Gewaltintensität am höchsten ausfallen. In Bezug auf die Kosten durch Fehlzeiten sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Niveaus der Gewaltintensität festzustellen.

Tabelle 27. Jährliche Kosten basierend auf Löhnen (Täter) nach Intensität der Gewalt gegen Frauen im letzten Jahr

Intensität der gewaltsamen Übergriffe	Jährliche Durchschnittskosten in Nuevos Soles (S.D.)			
	Verringerte Leistung ^a	Nullproduktivität ^b	Zuspätkomme ^c	Absentismus ^d
Keine Gewalt (n= 844)*	1.305,6 (2.135,8)	303,3 (960,9)	25,13 (112,7)	686,9 (1.714,1)
Ein Übergriff (n=193)	2.076,1 (2.542,5)	592,5 (1.825,2)	46,9 (152,1)	1.082,8 (2.695,4)
2-5 Übergriffe (n=75) MD=2,7 ataques	2.889,8 (3.388,5)	1.090,9 (2.389,4)	36,1 (76,5)	1.069,6 (2.212,3)
Mehr als 6 Übergriffe (n=49) MD=13,3 Übergriffe	2.270,9 (3.789,1)	629,5 (3.031,3)	43,5 (154,2)	1.048,6 (1.799,4)
Gewalt insgesamt (n=317)	2.297,1 (2.989,5)	714,7 (2.193,7)	43,8 (137,9)	1.073,9 (2.448,7)

^a Anova Zwischengruppenvarianz (F=1,615, p=0,201). ^b Anova: Zwischengruppenvarianz (F=3,226, p=0,041), Abweichung von der Linearität (F=6,416, p=0,012). ^c Anova Zwischengruppenvarianz (F=0,142, p=0,868). ^d Anova Zwischengruppenvarianz (F=0,003, p=0,997). * Wert für „keine Gewalt“ wurde als Referenz hinzugefügt, aber nicht in die ANOVA-Berechnungen mit einbezogen.

Zur Überprüfung der so gewonnenen Daten wird ein Vergleich mit den gewaltbedingt verlorenen Arbeitstagen (Entgeltumrechnung) vorgenommen. Abb. 22 zeigt den Zusammenhang zwischen der Intensität der Gewalt gegen Frauen und der Anzahl der durch Absentismus und Präsentismus verursachten Fehltage (für die vier Variablen nach Tagen aufsummiert). Während der Zusammenhang bei den weiblichen Opfern linear ist (je stärker die erlittene Gewalt, desto mehr Arbeitstage gehen verloren), ergibt sich für den Täter eine nichtlineare Relation (bei mittlerer Gewaltintensität ist die Zahl der verlorenen Arbeitstage am höchsten). Es muss einen Grund für diesen Verlauf der Kurve bei den Tätern geben. Höchstwahrscheinlich existiert eine Kovariante, die zu einer Modulierung der Kurve führt. So wurden für die Gruppe der sehr aggressiven Täter verschiedene Merkmale festgestellt, die diesen Effekt erklären könnten: Die betreffenden Männer haben vielfach geringere Löhne und Gehälter, ihre Partnerin hat häufig einen geringeren Lohn/ ein geringeres Gehalt, die Täter haben meistens eine größere Zahl an Ex-Partnerinnen, sie haben häufiger selbstständige, d.h. nicht abhängig beschäftigte Partnerinnen.

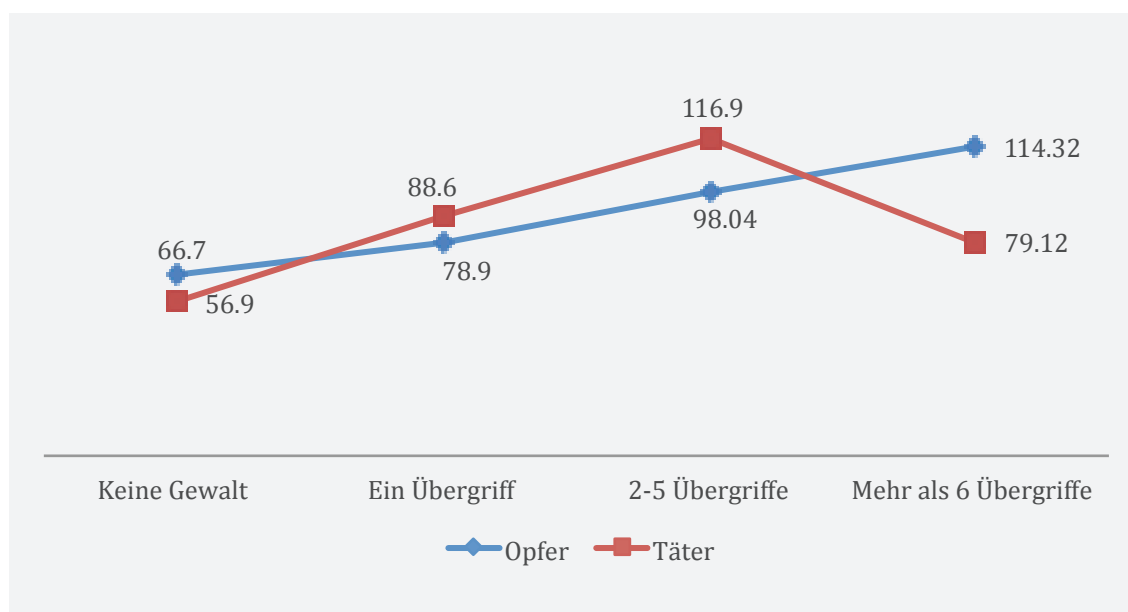


Abbildung 22. Durch Absentismus und Präsentismus verlorene Tage (akkumuliert) nach Intensität der Gewalt. Wert für „keine Gewalt“ wurde als Referenz hinzugefügt, aber nicht in die ANOVA-Berechnungen mit einbezogen. Frauen: Anova Zwischengruppenvarianz ($F=3,721$, $p=0,026$). Männer: Anova Zwischengruppenvarianz ($F=2,418$, $p=0,091$), Abweichung von der Linearität ($F=4,82$, $p=0,029$).

4.4.1. Durch Zuspätkommen, Absentismus und Präsentismus verlorene Arbeitstage: Opfer und Täter

Frauen, die Opfer von Gewalt durch ihren Partner werden, verlieren nicht nur durch Absentismus sondern auch durch Präsentismus Arbeitstage. Wie aus Tabelle 28 hervorgeht, verlieren die weiblichen Gewaltopfer durchschnittlich fast 24 Arbeitstage pro Jahr und damit praktisch einen vollen Arbeitsmonat. Bezogen auf das gesamte Land und nur auf die angemessenen vergüteten Arbeitnehmerinnen, die Opfer von Gewalt werden ($n=450.286$), ergeben sich so pro Jahr hochgerechnet 10.586.224 verlorene Arbeitstage. Dies bedeutet, dass die Frauen in Peru aufgrund der Gewalt, die gegen sie verübt wird, an mehr als zehn Millionen Arbeitstagen pro Jahr nicht arbeiten. Davon entfallen 60,3 Prozent auf Präsentismus und 39,7 Prozent auf Absentismus. In Bezug auf das unpünktliche Erscheinen am Arbeitsplatz ergaben sich keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 28. Tage, die die Arbeitnehmerin durch Absentismus und Präsentismus aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verliert (Durchschnittswert pro Frau und Jahr)

	Zuspät- kommen (Stunden)	Absen- tismus	Nullproduk- tivität (Stunden)	Leistungsein- bußen (Stunden)
Misshandelte Frauen (n=263)	1,01 (8,1)	27,87	12,69 (101,54)	49,32 (394,6)
Nicht misshandelte Frauen (n=876)	0,97 (7,8)	18,54	8,03 (64,23)	39,8 (318,4)
Pro Frau und Jahr aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorene Zeit	0,03 (0,25) ^a	9,33 ^b	4,66 (37,31) ^c	9,52 (76,2) ^d
Aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorene Tage (Jahr)*	Nicht signifikant	4.201.168,38	2.098.332,76	4.286.722,72
Prozentualer Anteil des Verlustes		39,7%	19,8%	40,5%
Summe der aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorenen Tage (Jahr)		10.586.224 Tage		

* Schätzung durch Multiplikation der aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorenen Zeit (pro Frau und Jahr) mit der Zahl von 450.286 misshandelten Frauen, die in Peru mit angemessener Vergütung erwerbstätig sind. Signifikante Unterschiede: ^a F=,020, p=0,886; ^b F=13,646, p=0,001; ^c F=4,956, p=0,026; ^d F=8,074, p=0,005. Autor: Aristides Vara.

Doch auch die Täter verlieren durch die Gewalt, die sie gegen ihre Partnerinnen verüben, Arbeitstage (siehe Tabelle 29). Bei den Tätern wirkt sich die Gewalt mit etwa 35 verlorenen Arbeitstagen sogar stärker aus als bei den Opfern. Von diesen 35 Tagen entfallen 26 Prozent auf das unpünktliche Erscheinen am Arbeitsplatz und Absentismus und 74 Prozent auf Präsentismus. Bezogen auf das gesamte Land und nur auf die angemessenen vergüteten Arbeitnehmer, die Gewalt gegen Frauen ausüben (n=913.586), ergeben sich so pro Jahr hochgerechnet 32.249.586 verlorene Arbeitstage. Dies bedeutet, dass die Männer in Peru aufgrund der Gewalt, die sie an Frauen verüben, an mehr als 32 Millionen Arbeitstagen pro Jahr nicht arbeiten.

Tabelle 29: Tage, die der Täter durch Absentismus und Präsentismus aufgrund von Übergriffen auf seine Partnerin verliert (Durchschnittswert pro Täter und Jahr)

	Zuspät- kommen (Stunden)	Absen- tismus	Nullproduk- tivität (Stunden)	Leistungsein- bußen (Stunden)
Männer - Täter (n=293)	1,13 (9,035)	25,7	14,56 (116,53)	50,85 (406,87)
Männer – keine Täter (n=887)	0,62 (4,985)	17,0	8,59 (68,76)	30,73 (245,87)
Pro Täter und Jahr aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorene Zeit	0,51 (4,05) ^a	8,7 ^b	5,97 (47,77) ^c	20,12 (161) ^d
Summe der von den Tätern aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorenen Tage (Jahr)*	465.928,9	7.948.198,2	5.454.108,42	18.381.350,32
Prozentualer Anteil des Verlustes	1,4%	24,6%	16,9%	57%
Summe der von den Tätern verlorenen Tage (Jahr)		32.249.586 Tage		

Schätzung durch Multiplikation der aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorenen Zeit (pro Täter und Jahr) mit der Zahl von 913.586 Tätern, die in Peru mit angemessener Vergütung erwerbstätig sind. Signifikante Unterschiede: ^a F=11,824, p=0,001; ^b F=13,538, p=0,001; ^c F=8,52, p=0,004; ^d F=45,16, p=0,001. Autor: Aristides Vara.

4.4.2. Durch Zuspätkommen, Absentismus und Präsentismus verlorene Arbeitstage: Zeugen und Zeuginnen

Auch die Arbeitnehmerinnen, gegen die keine Gewalt verübt wird, die aber mitbekommen, dass ihre Kolleginnen Opfer von Gewalt werden, verlieren Arbeitstage. In diesem Fall ist der Arbeitszeitverlust mit insgesamt 17 Tagen pro Jahr ausschließlich auf Präsentismus zurückzuführen. Bezogen auf das gesamte Land und nur auf die angemessenen vergüteten Arbeitnehmerinnen, die zwar nicht selbst Opfer von Gewalt werden, aber mitbekommen, wie Kolleginnen angegriffen werden (n=216.359), ergeben sich so pro Jahr 3.712.720 verlorene Arbeitstage. Dies bedeutet, dass die Frauen in Peru, die zusehen müssen, wie Gewalt gegen ihre Kolleginnen verübt wird, an 3,7 Millionen Arbeitstagen pro Jahr nicht arbeiten (siehe Tabelle 30).

Bei den männlichen Arbeitnehmern, die keine Gewalt gegen Frauen verüben, aber mitbekommen haben, dass Kolleginnen darunter leiden, sind die Auswirkungen geringer als bei den Arbeitnehmerinnen, und sie äußern sich ebenfalls lediglich in Form einer geminderten Arbeitsleistung (Verlust von neun Arbeitstagen pro Jahr). Bezogen auf das gesamte Land und nur auf die angemessenen vergüteten Arbeitnehmern, die zwar nicht selbst Gewalt gegen Frauen verüben, aber mitbekommen, wie Kolleginnen angegriffen werden (n=265.195), ergeben sich so pro Jahr 2.465.826 verlorene Arbeitstage. Dies bedeutet, dass die Männer in Peru, die zusehen müssen, wie Gewalt gegen ihre Kolleginnen verübt wird, an etwa 2,5 Millionen Arbeitstagen pro Jahr nicht arbeiten (siehe Tabelle 31).

Tabelle 30. Durch Präsentismus und Absentismus verlorene Tage bei Arbeitnehmerinnen, die Zeuginnen von gegen Arbeitskolleginnen verübte Gewalt wurden (Durchschnittswerte pro Frau und Jahr)

	Zuspätkommen (Stunden)	Absentismus	Nullproduktivität (Stunden)	Leistungseinbußen (Stunden)
Misshandelte Frauen (n=263)	1,0 (7,97)	19,95	13,72 (109,71)	50,98 (407,84)
Nicht misshandelte Frauen (n=876)	1,1 (8,78)	18,24	6,62 (53,15)	36,91 (295,28)
Verlorene Zeit pro Frau und Jahr – aufgrund des Miterlebens von Gewalt gegen Frauen	- 0,1 (-0,81) ^a	1,71 ^b	7,1 (56,56) ^c	10,06 (112,56) ^d
Aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorene Tage (Jahr)*	Nicht signifikant	Nicht signifikant	1.536.149	2.176.572
Summe der aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorenen Tage (Jahr)		32.249.586 Tage		

* Schätzung durch Multiplikation der aufgrund des Miterlebens von Gewalt gegen Frauen verlorenen Zeit (pro Frau und Jahr) mit der Zahl von 216.359 Frauen, die Zeugen der Gewalt gegen Kolleginnen wurden und die in Peru mit angemessener Vergütung erwerbstätig sind. Signifikante Unterschiede: ^a F=0,119, p=0,73; ^b F=0,373, p=0,119; ^c F=7,903, p=0,005; ^d F=12,871, p=0,001. Autor: Arístides Vara.

Tabelle 31. Durch Präsentismus verlorene Tage bei Arbeitnehmern, die Zeugen von gegen Arbeitskolleginnen verübte Gewalt wurden (Durchschnittswerte pro Mann und Jahr)

	Zuspätkommen (Stunden)	Absentismus	Nullproduktivität (Stunden)	Leistungseinbußen (Stunden)
Zeugen von Gewalt gegen Frauen (n=137)	0,85 (6,83)	21,72	(66,23)	(309,9)
Keine Zeugen von Gewalt gegen Frauen (n=733)	0,58 (4,6)	16,1	(69,86)	(236,6)
Verlorene Zeit pro Frau und Jahr – aufgrund des Miterlebens von Gewalt gegen Frauen	0,27 (2,2) ^a	5,62 ^b	-0,45 (-3,63) ^c	9,16 (73,3) ^d
Aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorene Tage (Jahr)*	Nicht signifikant	Nicht signifikant	Nicht signifikant	2 465 826,2
Summe der aufgrund von Gewalt gegen Frauen verlorenen Tage (Jahr)		2.465.826 Tage pro Jahr		

* Schätzung durch Multiplikation der aufgrund des Miterlebens von Gewalt gegen Frauen verlorenen Zeit (pro Mann und Jahr) mit der Zahl von 269.195 Männern, die Zeugen der Gewalt gegen Kolleginnen wurden, selbst keine Täter sind und in Peru mit angemessener Vergütung erwerbstätig sind. Signifikante Unterschiede: ^a F=2,23, p=0,136; ^b F=0,3826, p=0,051; ^c F=0,033, p=0,857; ^d F=5,498, p=0,019. Autor: Aristides Vara.

4.4.3. Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Personalfluktuation

Die Kosten, die durch die Suche nach neuem Personal entstehen, weil Arbeitnehmerinnen Opfer von Gewalt wurden und deswegen aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, belaufen sich in Peru auf fast 18,5 Millionen US-Dollar pro Jahr; jedes Jahr scheiden knapp 42.800 Frauen aufgrund der gegen sie verübten Gewalt bzw. wegen deren Folgen aus einem Unternehmen aus. Ein Vergleich der Umfragen unter Männern und Frauen führt zu ähnlichen Ergebnissen. 9,5 Prozent der befragten Frauen, die derzeit bei einem der an der Studie teilnehmenden Unternehmen beschäftigt sind, gaben an, zuvor von einem anderen Unternehmen aufgrund von Gewalt entlassen worden zu sein. Dieser Wert stimmt mit den Angaben der Täter überein, von denen 12,5 Prozent erklärten, dass ihre Partnerinnen zuvor aufgrund der Gewalt entlassen worden seien. Die Umfrage unter den Tätern ergab ferner, dass 6,3 Prozent der Partnerinnen sich nach dem Verlust des Arbeitsplatzes selbstständig gemacht haben, 31,3 Prozent eine neue Stelle gefunden haben, aber 62,5 Prozent der Betroffenen noch arbeitslos sind (siehe Tabelle 32).

Tabelle 32. Jährliche Kosten (in US-Dollar) der Neueinstellung von Mitarbeiter/innen aufgrund von Gewalt gegen Frauen, nach Vergleich der Informationen von Männern und Frauen

Informationsquelle	Frauen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Gewalt verloren (%)	Frauen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Gewalt verloren (n)	Jährliche Kosten der Neueinstellung von Mitarbeitern aufgrund von Gewaltfällen in US-Dollar
Weibliche Opfer (100%)	9,5%	42.777	18.389.484
Männliche Täter in einer festen Beziehung (82%)	12,5%	114.198	15.365.974
Hat eine neue Stelle gefunden	31,3%	35.774	
Hat sich selbständig gemacht	6,3%	7.179	
Noch immer arbeitslos	62,5%	71.374	
Männliche Täter, Ex-Partner (18%)	100%	7.700	3.310.107

Im letzten Jahr misshandelte Frauen (n=450.286); Männer, die im letzten Jahr Gewalt gegen Frauen verübt haben (n=913.586). Arbeitsproduktivität =72.000 Nuevos Soles. Wechselkurs US-Dollar=2,6. Kosten der Neueinstellung einer Mitarbeiterin aufgrund von Gewalt gegen Frauen = 430 US-Dollar.
Quelle: Fragebögen Männer, Fragebögen Frauen. Autor: Arístides Vara.

Da laut Umfrage 9,5 Prozent, also 42.777 Frauen aufgrund von Gewalt gegen Frauen ihren Arbeitsplatz verloren haben und von einem anderen Unternehmen eingestellt wurden und da die Unternehmen durch jeden Mitarbeiterwechsel neun Arbeitstage verlieren, gehen in Peru jedes Jahr rund 377 Tausend Arbeitstage verloren. Dies entspricht dem Verlust der jährlichen Arbeitsproduktivität von 1.309 Personen und damit einem Wertschöpfungsverlust für die Unternehmen von mehr als 36 Millionen US-Dollar (siehe Tabelle 33).

Auf der anderen Seite ist nach wie vor ein großer Teil der Frauen, die als Opfer von Gewalt ihren Arbeitsplatz verloren haben, ohne Arbeit. Dadurch bleibt die Arbeitskraft von 71.374 Frauen ungenutzt, was einem Wertschöpfungsverlust⁸ von fast zwei Milliarden US-Dollar entspricht (siehe Tabelle 33).

8 Anm. d. Red.: Hierbei handelt es sich nach Auskunft des Verfassers um Kosten, die den Unternehmen zwar nicht direkt entstehen, die aber letztlich über Kaufkraftverlust durch Arbeitslosigkeit auf die Wirtschaft und damit auch die Unternehmen zurückwirken. Hinzu kommen noch Kosten durch verringerte Arbeitsqualität infolge von arbeitsmarktbedingten Engpässen (Notwendigkeit des Rückgriffs auf minder qualifizierte Arbeitskräfte). In der vorliegenden Studie werden diese Kosten summarisch der Arbeitsproduktivität einer erwerbstätigen Frau (72.000 Nuevos Soles) gleichgesetzt.

Tabelle 33. Verlust an Arbeitstagen, Arbeitskraft und Arbeitsproduktivität durch Personalfluktuatun und Arbeitslosigkeit aufgrund von Gewalt gegen Frauen, nach Vergleich der Informationen von Männern und Frauen

Informationsquelle	Frauen, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Gewalt verloren (n)	Aufgrund von Gewalt verlorene Arbeitstage	Verlust von Arbeitskraft pro Jahr	Kosten für das Unternehmen (Wertschöpfung in US-Dollar)
Weibliche Opfer (100%) Männliche Täter in einer festen Beziehung (82%)	42.777	377.007	1.309	36.250.642
Hat eine neue Stelle gefunden	35.774			
Hat sich selbständig gemacht	7.179			
Noch immer arbeitslos	71.374	20.569.266	71.374	1.976.503.846
Männliche Täter, Ex-Partner (18%)	7.700			

Im letzten Jahr misshandelte Frauen (n=450.286); Männer, die im letzten Jahr Gewalt gegen Frauen verübt haben (n=913 586). Arbeitsproduktivität =72.000 Nuevos Soles. Wechselkurs US-Dollar=2,6. Durchschnittlich pro Jahr und neu eingestellter Frau verlorene Tage = 9 Tage; pro arbeitsloser Frau verlorene Tage = 288.

4.4.4. Langfristige Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen auf die Arbeitsleistung

Gewalt gegen Frauen wirkt sich negativ auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, und zwar selbst dann, wenn es seit mehr als einem Jahr bereits nicht mehr zur Ausübung von Gewalt gekommen ist. So geht aus Tabelle 34 hervor, dass Frauen, die früher von ihren Partnern misshandelt wurden, mehr Arbeitstage verlieren als Frauen, die nie Opfer von Gewalt waren. Das Gleiche gilt für die Männer: Männer, die früher Gewalt gegen ihre Partnerin verübt haben, weisen höhere Fehlzeiten auf als Männer, die nie Gewalt gegen ihre Partnerin verübt haben.

Tabelle 34. Durchschnittlich verlorene Tage (pro Jahr) aufgrund von Absentismus und Präsentismus (Kombination) je nach Auftreten von Gewalt gegen Frauen

Durch Absentismus und Präsentismus verlorene Tage		
	Frauen Mittelwert (SD)	Männer Mittelwert (SD)
Ohne Gewalt gegen Frauen	63,3 (70,3)	50,1 (67,9)
Gewalt gegen Frauen vor mehr als einem Jahr	81,6 (109,7)	79,4 (68,9)
Gewalt gegen Frauen (im letzten Jahr)	89,8 (82,9)	93,6 (97,5)

Frauen: Ohne Gewalt gegen Frauen (61,9%), Gewalt gegen Frauen vor mehr als einem Jahr (13,8%), Gewalt gegen Frauen im letzten Jahr (23,1), Anova (F=10,85, p=0,001). Männer: Ohne Gewalt gegen Frauen (56,9%), Gewalt gegen Frauen vor mehr als einem Jahr (18,1%), Gewalt gegen Frauen im letzten Jahr (25%), Anova (F=32,78, p=0,001).

4.5. Die durch Gewalt gegen Frauen verursachten Kosten für die Unternehmen: eine Schätzung

4.5.1. Methode zur Umrechnung unproduktiver Arbeitstage in den entsprechenden Wertschöpfungsverlust

Zur Schätzung der Kosten, die den Unternehmen durch Gewalt gegen Frauen entstehen, werden die verlorenen Arbeitstage – ausgedrückt als verlorene Arbeitskraft (Arbeitsproduktivität) – in die nicht realisierte Wertschöpfung (finale Kosten) umgerechnet. Wie Tabelle 35 zeigt, gehen fast 70 Millionen Arbeitstage durch Gewalt gegen Frauen verloren. Dies entspricht der jährlichen Arbeitskraft von 242.872 Vollzeitbeschäftigten.

Tabelle 35. Summe der jährlichen Verluste an Arbeitstagen, Arbeitsproduktivität (Anzahl der Personen) und Wertschöpfung (entstandene Kosten) in den Unternehmen

	Frauen (Opfer)	Männer (Täter)	Summe
Zuspätkommen			
Verlorene Arbeitstage	Nicht signifikant	465.929	465.929
Produktivitätsverlust (in Personen)		1.618	1.618
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)		44.800.865	44.800.865
Absentismus			
Verlorene Arbeitstage	4.201.168	7.948.198	12.149.367
Produktivitätsverlust (in Personen)	14.587	27.598	42.185
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	403.958.498	764.249.827	1.168.208.325
Präsentismus			
Verlorene Arbeitstage	6.385.055	23.835.459	30.220.514
Produktivitätsverlust (in Personen)	22.170	82.762	104.932
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	613.947.642	2.291.871.033	2.905.818.675
Zeugen (weder Opfer noch Täter)			
Verlorene Arbeitstage	3.712.320	2.465.826	6.177.860
Produktivitätsverlust (in Personen)	12.891	8.562	21.451
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	356.992.308	237.098.673	594.090.981
Personalfuktuation			
Verlorene Arbeitstage	377.007	Nicht berücksichtigt	377.007
Produktivitätsverlust (in Personen)	1.309		1.309
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	36.250.642		36.250.642
Kosten der Neueinstellung von 42.777 Frauen in US-Dollar	18.389.484		18.389.484
Entlassen und noch immer arbeitslos			
Verlorene Arbeitstage	20.569.266	Nicht berücksichtigt	20.569.266
Produktivitätsverlust (in Personen)	71.374		71.374
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	1.976.503.846		1.976.503.846
Summe			
Verlorene Arbeitstage	35.245.217	34.715.412	69.960.269
Produktivitätsverlust (in Personen)	122.332	120.540	242.872
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	3.406.049.343	3.338.020.398	6.744.069.741

Anmerkung: Produktivität pro Person und Jahr: 288 Tage; Arbeitsproduktivität (geringste Ebene, verarbeitendes Gewerbe) = 72.000 Soles pro Jahr und Person. Wechselkurs = 2,6 US-Dollar.

Die gewaltbedingten Wertschöpfungsverluste der Unternehmen belaufen sich nach dieser Schätzung auf 6,744 Mrd. US-Dollar pro Jahr (siehe Tabelle 36). Dabei fallen die Gesamtkosten für Frauen (3,406 Mrd. US-Dollar) ungefähr genauso hoch aus wie für Männer (3,338 Mrd. US-Dollar). Allerdings bestehen bei den verschiedenen Kostenkategorien signifikante Unterschiede. So scheint alles darauf hinzudeuten, dass männliche Arbeitnehmer, die als Täter auftreten, höhere Kosten für die Unternehmen verursachen als ihre weiblichen Opfer. Dies gilt vor allem für die Kostenkategorien Präsentismus, Absentismus und Zuspätkommen. Aus methodischen Gründen konnten die indirekten Kosten der Personalfluktuations sowie die Arbeitskraftverluste bei männlichen Arbeitnehmern nicht ermittelt werden; diese belaufen sich bei Arbeitnehmerinnen auf zwei Mrd. US-Dollar.

Tabelle 36. Kosten für die Unternehmen durch Minderung der Arbeitsproduktivität aufgrund von Gewalt gegen Frauen (jährliche Kosten in Millionen US-Dollar)

Kostenkategorien	Frauen (Opfer)	Männer (Täter)	Summe
Zuspätkommen	Nicht signifikant	44,8	44,8
Absentismus	404,0	764,2	1.168,2
Präsentismus	613,9	2.291,9	2.905,8
Präsentismus (Zeug/innen) (weder Opfer noch Täter)	357,0	237,1	594,1
Personalfluktuations	54,6	Nicht berücksichtigt	54,6
Entlassen und noch immer arbeitslos	1.976,5	Nicht berücksichtigt	1.976,5
Summe in Millionen US-Dollar	3.406,0	3.338,0	6.744,0

Autor: Aristides Vara.

Der für diese Kostenschätzung verwendete Wert der Arbeitsproduktivität ist konservativ, denn als Referenz wurde der Landesdurchschnitt des verarbeitenden Gewerbes (72.000 Nuevos Soles pro Jahr) angesetzt. Berücksichtigt man jedoch den Landesdurchschnitt der Handels- und Dienstleistungsunternehmen (wo in der Mehrheit weibliche Mitarbeiter beschäftigt sind), dann erhöhen sich die Kosten für die Unternehmen beträchtlich. In diesem Fall beträgt die Arbeitsproduktivität 4.963 Soles mehr pro Person, was zu einem Wertschöpfungsverlust für die Unternehmen von 7.189.300.000 US-Dollar aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften führt.

Damit belaufen sich die durch Gewalt gegen Frauen verursachten Kosten für Unternehmen (Schätzung vom Mai 2012) auf 3,7 Prozent bis 3,9 Prozent vom BIP des Landes. Dieser Prozentsatz ist jedoch noch als niedrig zu betrachten, da die Kosten, die durch Personalfluktuations bei den männlichen Tätern entstehen, nicht in die Kostenschätzung eingeflossen sind.

Eine Gliederung der Gesamtkosten in die einzelnen Kostenkategorien führt zu dem Ergebnis, dass 73 Prozent der direkten Kosten, die den Unternehmen durch Gewalt gegen Frauen entstehen, auf Fälle von Präsentismus zurückgehen. Diese „unsichtbaren Kosten“ haben eine ganz andere Dimension als die Kosten, um die sich die Personalabteilungen normalerweise sorgen (Fluktuations, Zuspätkommen und Absentismus), die jedoch nicht mehr als 27 Prozent der Gesamtkosten betragen (siehe Abbildung 23).

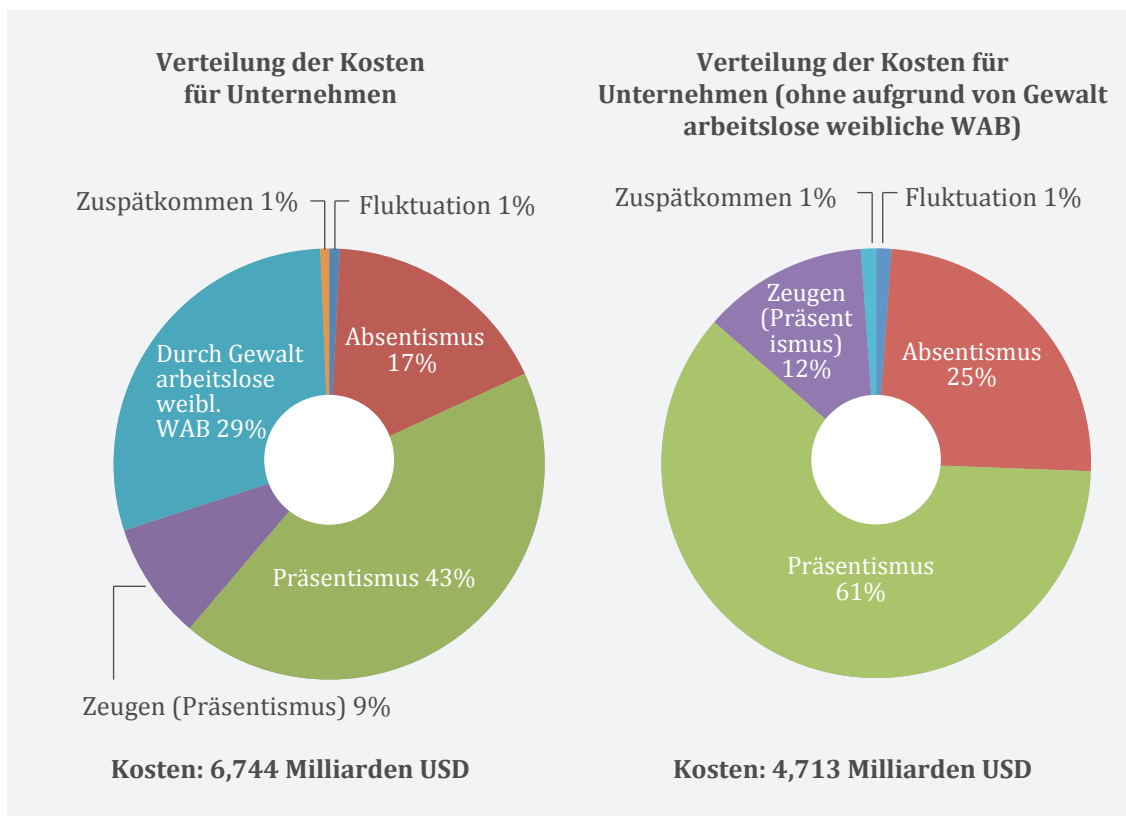


Abbildung 23. Verteilung der Kosten für Unternehmen aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Peru, nach Kostenkategorien.

Autor: Arístides Vara.

Auf den Verlust der Arbeitskraft von 71.374 Frauen entfallen weitere 29 Prozent der Gesamtkosten. Eine weitere, für die Unternehmen nicht sichtbare, indirekte Kostenposition ist der Verlust der Arbeitskraft von 71.374 Frauen, die wegen der Folgen der gegen sie gerichteten Gewalt entlassen wurden, und, einmal arbeitslos geworden, nicht wieder in den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind. Daraus resultiert ein indirekter Wertschöpfungsverlust von beinahe zwei Mrd. US-Dollar (29% der geschätzten Gesamtkosten).

4.5.2. Methode der Lohnkonvertierung

Im Falle der Lohnkonvertierung ist der geschätzte Wert in US-Dollar stets niedriger als der reale Wert, weil bei dieser Methode der Faktor Arbeitsproduktivität unberücksichtigt bleibt. Dieses Verfahren eignet sich gut zur direkten Ermittlung der Opportunitätskosten eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin, denn damit lässt sich ermitteln, wie hoch die Vergütung ist, die dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin durch den gewaltinduzierten Verlust von Arbeitstagen entgeht. Die Methode eignet sich jedoch nicht, um die Kosten der Personalfuktuation zu schätzen, da es sich dabei um Kosten handelt, die dem Unternehmen direkt entstehen und die nichts mit den Löhnen/Gehältern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu tun haben.

Bei alleinigem Rückgriff auf die Methode der Lohnkonvertierung ist festzustellen, dass die geschätzten Wertschöpfungsverluste nur 20 Prozent der Gesamtkosten ausmachen, die

durch die Konvertierung der verloren gegangenen Arbeitstage ermittelt wurden. Diese Differenz lässt sich wie folgt korrigieren: Die insgesamt entgangene Lohnsumme wird durch den durchschnittlichen Jahresverdienst der Stichprobe (zwölf Monatsgehälter) dividiert; das Ergebnis stellt die pro Jahr entgangene Arbeitskraft dar. Diese wird mit dem Arbeitsproduktivitätsfaktor multipliziert, was zu einem Wert führt, der sehr nahe an der durch die Umrechnung der verloren gegangenen Arbeitstage ermittelten Schätzung liegt.

Tabelle 37. Lohnbasierte Kosten aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen (US-Dollar, ohne Berücksichtigung der Kosten der Personalfuktuation und ohne Produktivitätsfaktor)

	Mit Lohnabzügen		Ohne Lohnabzüge		Summe Absentismus + Präsentismus
	Absentismus	Zuspätkommen	Nullproduktivitäts	Verringerte Leistung	
Misshandelte Frauen					
Kosten pro Frau und Jahr	191,7		81,0	180,5	453,1
Gesamtkosten Peru (Jahr)	86.299.044		36.455.847	81.276.623	204.031.514
Männliche Täter					
Kosten pro Täter und Jahr	148,8	7,2	158,2	381,5	695,7
Gesamtkosten Peru (Jahr)	135.983.762	6.535.654	144.522.278	348.497.921	635.539.615
Weibliche Zeugen					
Kosten pro Zeugin und Jahr				119,9	192,3
Gesamtkosten Peru (Jahr)				25.938.116	41.615.822
Männliche Zeugen					
Kosten pro Zeuge und Jahr			72,5	230,5	230,5
Gesamtkosten Peru (Jahr)			15.677.706	62.049.448	62.049.448
Gesamtkosten durch Gewalt gegen Frauen (Jahr)	222.282.806	6.535.654	196.655.831	517.762.107	943.236.398

* Schätzung durch Multiplikation der Lohnabzüge mit der Zahl der männlichen Zeugen (n=269 195), weiblichen Zeugen (n=216 359), weiblichen Opfer (n=450 286) und männlichen Täter (n=913 586), allesamt angemessen vergütete Angestellte in Peru. ** Wechselkurs US-Dollar 2,6

So beläuft sich der gesamte Wertschöpfungsverlust der Unternehmen, der mithilfe der um den Produktivitätsfaktor bereinigten Lohnkonvertierung ermittelt wurde, auf 4,757 Mrd. US-Dollar, während die Umrechnung der verlorenen Arbeitstage für die Unternehmen zu geschätzten Gesamtkosten (durch entgangene Wertschöpfung) von 4,713 Mrd. US-Dollar führte. Der nach der klassischen buchhalterischen Methode ermittelte Arbeitskraftverlust entspricht 170.189 Erwerbspersonen pro Jahr, während diese Zahl nach der Methode der Lohnkonvertierung 171.806 Erwerbspersonen pro Jahr beträgt.

Tabelle 38. Kosten für die Unternehmen aufgrund von Gewalt gegen Frauen, basierend auf Lohnkonvertierung und unter Berücksichtigung des Produktivitätsfaktors (Kosten der Fluktuation nicht berücksichtigt)

Jahreslohn (Soles)	Verlorene Arbeitskraft	Kosten (Wertschöpfungsverlust, Soles)	US-Dollar
14.274,36	171.806	12.370.001.437	4.757.692.860

Durchschnittlicher Monatslohn (Stichprobe) = 1 189,53 Nuevos Soles. Arbeitsproduktivität (geringstes Niveau, verarbeitendes Gewerbe) = 72.000 Soles pro Jahr und Person. Wechselkurs US-Dollar = 2,6
Autor: Aristides Vara.

4.5.3. Schätzung der verlorenen Arbeitstage mithilfe kumulativer Funktionen – sinnvoll oder nicht?

Alternativ und erheblich schneller lässt sich die Anzahl der durch Gewalt gegen Frauen verloren gegangenen Arbeitstage mithilfe kumulativer Funktionen ermitteln. Allerdings sind dafür einige theoretische Präzisierungen notwendig, andernfalls sind die Ergebniswerte ggf. instabil. Ohne diese theoretischen Vorüberlegungen würde eine einfache kumulative Funktion zur Umwandlung des Präsentismus und des Absentismus (nicht getrennt in die Kategorien, Unpünktlichkeit, Absentismus, verminderte Arbeitsleistung, Nullproduktivität) in verlorene Arbeitstage zu deutlich abweichenden Werten führen. Verwendet man einen T-Test oder einfache Regressionsgleichungen zur Gegenüberstellung der Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen (Personen, die Opfer von Gewalt geworden sind, versus Personen, die nicht Opfer von Gewalt geworden sind) ergeben sich insgesamt etwa 55 Millionen verlorene Arbeitstage und damit fast 6 Millionen Tage mehr als in den vorangehenden Schätzungen (siehe Tabelle 39). Diese Abweichung von 12 Prozent ist zu groß und ist darauf zurückzuführen, dass nicht signifikante Unterschiede einfach addiert wurden.

Tabelle 39. Durch Präsentismus und Absentismus aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen verlorene Arbeitstage (Durchschnittswerte pro Person und Jahr)

	Vergleich der Mittelwerte (T-Test)		Nicht standardisierter B-Koeffizient (Regression)	
	Verlorene Tage pro Person und Jahr	Summe der verlorenen Tage (Peru)	Verlorene Tage pro Person und Jahr	Summe der verlorenen Tage (Peru)
Männliche Täter ^a	36,72	33.767.198	36,72	33.767.198
Männliche Zeugen, keine Täter ^b	24,63	6.630.273	24,63	6.630.273
Weibliche Opfer ^c	23,104	10.403.408	23,105	10.403.858
Weibliche Zeugen, keine Opfer ^d	19,13	4.138.948	19,13	4.138.948
Summe der durch Gewalt gegen Frauen verlorenen Tage (Peru)		54.940.277		54.940.277

* Schätzung durch Multiplikation der verlorenen Zeit (pro Person und Jahr) mit der Anzahl an männlichen Zeugen (n=269.195), weiblichen Zeugen (n= 216.359), weiblichen Opfern (n=450286) und männlichen Tätern (n=913.586), allesamt angemessen vergütete Angestellte in Peru.

^a T-Test [t= -5,59, gl=341,5, p=0,001] Regression [R=0,201; R²=0,04; Anova (F=43,9; p=0,001); B=36,72 (5,537); t=6,632, p=0,001]

^b T-Test [t= -3,53, gl=264,4, p=0,001] Regression [R=0,123; R²=0,015; Anova (F=16,3; p=0,001); B=24,637 (6,098); t=4,04, p=0,001]

^c T-Test [t= -3,917, gl=383,7, p=0,001] Regression [R=0,121; R²=0,015; Anova (F=15,3; p=0,001); B=23,105 (5,898); t=3,917, p=0,001]

^d T-Test [t= -2,63, gl=310,3, p=0,001] Regression [R=0,100; R²=0,01; Anova (F=10,7; p=0,001); B=19,134 (5,845); t=3,275, p=0,001]

Da bei dem Phänomen Gewalt von einem Dominoeffekt ausgegangen wird (theoretisches Modell), lässt sich dieser Fehler korrigieren, indem man die Zeug/innen von Gewaltereignissen in einer weiteren Regressionsgleichung berücksichtigt. In diesem Fall beläuft sich die Anzahl der gewaltbedingt verloren gegangenen Arbeitstage auf 48.450.000 und liegt damit sehr nahe an den 49.014.000 Tagen, die zuvor geschätzt worden waren (siehe Tabelle 40); dabei fällt der Fehler mit 1,1 Prozent deutlich geringer aus.

Zwar sind die geschätzten Kosten unter Berücksichtigung der Zeug/innen als Kovarianten sehr ähnlich zu den nach getrennten Kategorien geschätzten Kosten (siehe Abb. 24),

allerdings variieren die Schätzungen der verlorenen Arbeitstage für die einzelnen Kategorien erheblich, vor allem im Falle der männlichen Zeugen. Hier erhöht sich der geschätzte Wert um 100 Prozent (von 9 auf 18 Tage), im Falle der weiblichen Opfer verringert er sich um fünf Tage (von 24 auf 19 verlorene Tage). Es empfiehlt sich, nach Möglichkeit eine Ermittlung der Gesamtkosten getrennt nach Kostenkategorien vorzunehmen und auf eine kumulative Ermittlung zu verzichten.

Tabelle 40. Durch Präsentismus und Absentismus verlorene Tage aufgrund von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen (Durchschnittswerte pro Person und Jahr) in multiplen Regressionsgleichungen und unter Berücksichtigung der Zeug/innen als Kovarianten

	Täter - Opfer		Zeugen	
	Verlorene Tage pro Person und Jahr	Summe der verlorenen Tage (Peru)	Verlorene Tage pro Person und Jahr	Summe der verlorenen Tage (Peru)
Männer (Täter und Zeugen) ^a	33,82	30.897.479	17,97	5.218.345
Frauen (Opfer und Zeuginnen) ^b	19,385	8.728.794	16,666	3.605.839
Summe der verlorenen Tage (Peru) aufgrund von Gewalt gegen Frauen	48.450.457 Tage			

* Schätzung durch Multiplikation der verlorenen Zeit (pro Person und Jahr) mit der Anzahl der männlichen Zeugen (n=269.195), weiblichen Zeugen (n= 216.359), weiblichen Opfer (n=450.286) und männlichen Täter (n=913.586), allesamt angemessen vergütete Angestellte in Peru.

^aRegression [R=0,218; R²=0,047; Anova (F=25,65; p=0,001); Ba=33,82 (5,65), t=5,983, p=0,001; Bt=17,97 (6,216), t=2,89, p=0,004]

^bRegression [R=0,144; R²=0,021; Anova (F=10,8; p=0,001); Bv=19,38 (6,02), t=3,219, p=0,001; Bt=16,6 (5,98), t=2,784, p=0,005]

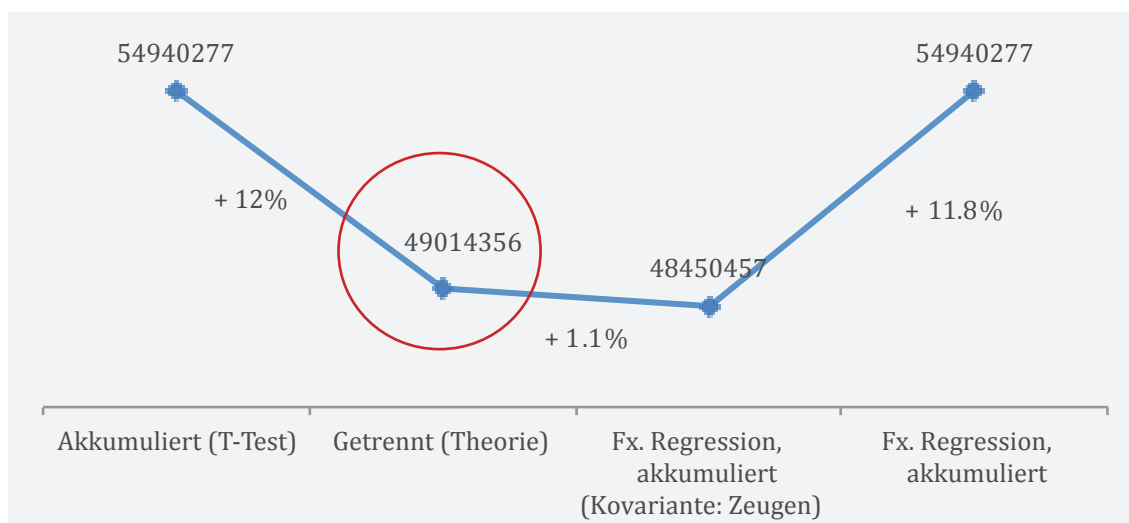


Abbildung 24. Unterschiede zwischen vier verschiedenen Schätzungen der durch Präsentismus und Absentismus als Folge der Gewalt gegen Frauen verlorenen Tage. Nicht berücksichtigt wurden durch Personalfluktuaton verlorene Tage.

Autor: Aristides Vara.

4.6. Wie gehen peruanische Unternehmen mit dem Thema Gewalt gegen Frauen um?

Obwohl nur 12,7 Prozent der Unternehmen erklärten, dass sie über eine Firmenpolitik oder ein Firmenprogramm verfügen, um auf Fälle von Gewalt gegen Frauen zu reagieren (diese bestehen im Wesentlichen aus Informationsgesprächen sowie psychologischen und sozialen Hilfsangeboten), versicherten 68,9 Prozent aller Firmenchefs und -chefinnen, dass ihr Unternehmen Mitarbeiterinnen unterstützt, die Opfer von Gewalt durch ihren Partner werden. Die wichtigsten Formen dieser Unterstützung sind: Rechtsberatung (23,9 Prozent), Unterstützung bei der Anzeige von Übergriffen (44,4 Prozent), Freistellung oder vorgezogene Urlaubstage (24,6 Prozent), psychologische oder soziale Unterstützung (23,3 Prozent), Gehaltsvorschüsse (9,2 Prozent), eine Krankenversicherung (2,8 Prozent), ein Gespräch mit dem Partner, von dem die Gewalt ausging (2,1 Prozent) und die Versetzung der Mitarbeiterin an einen anderen Firmenstandort (1,4 Prozent).

Zwar gaben 32,4 Prozent der Unternehmen an, dass die Vorgesetzten wüssten, wie sie Mitarbeiterinnen, die von ihren Partnern misshandelt werden, unterstützen können, doch nur 12,1 Prozent verfügen über entsprechende Kapazitäten. In der Regel reagieren die Vorgesetzten, indem sie die betroffene Mitarbeiterin an die Personalabteilung verweisen.

37,6 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie auf Fälle von Gewalt gegen Mitarbeiterinnen angemessen reagiert hätten, wenn solche aufgetreten seien. Von den Unternehmen, in denen Fälle von Gewalt gegen Frauen in Berichten erfasst werden, erklärten 69,2 Prozent, dass sie „wissen, wie mit einer derartigen Situation umzugehen ist“; in der Regel erhielten die Betroffenen Beratung und soziale Unterstützung.

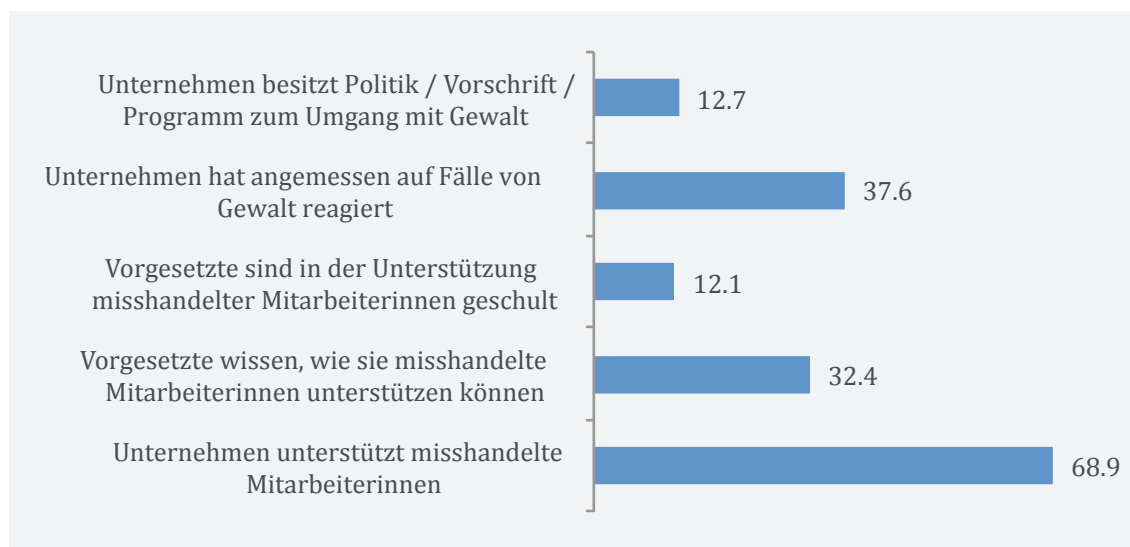


Abbildung 25. Verhalten der Unternehmen im Zusammenhang mit Fällen von Gewalt gegen ihre Mitarbeiterinnen

Quelle: Interviews mit Geschäftsführern (n=208)

Ein großer Teil der Unternehmen zeigte sich zuversichtlich in Bezug auf die erfolgreiche Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen. Die Angaben der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind dagegen nicht so positiv wie die Einschätzung der Unternehmen. So gab jede zehnte Frau an, dass ihr Unternehmen bereits Kolleginnen entlassen habe, die von ihrem Partner misshandelt worden waren. Andererseits glauben umgekehrt zehn Prozent der Frauen, dass ihr Unternehmen weiß, welche Mitarbeiterinnen Opfer von Gewalt in ihrer Partnerschaft sind. Nur zwei von zehn Frauen sind der Meinung, dass ihr Unternehmen die Opfer von Gewalt in einer Partnerschaft unterstütze, und dass ihre Vorgesetzten wüssten, wie sie den Betroffenen helfen können. Jede zehnte Frau erklärte, dass ihr Unternehmen über eine Firmenpolitik, ein Firmenprogramm oder entsprechende Vorschriften verfüge, die den Umgang mit Fällen von Gewalt gegen Frauen regeln, und dass das Unternehmen auf solche Fälle gut reagiert habe. Obwohl die Zahlen für die Antworten der befragten Männer sich davon mehr oder weniger geringfügig unterscheiden, ist die Grundtendenz dieselbe.

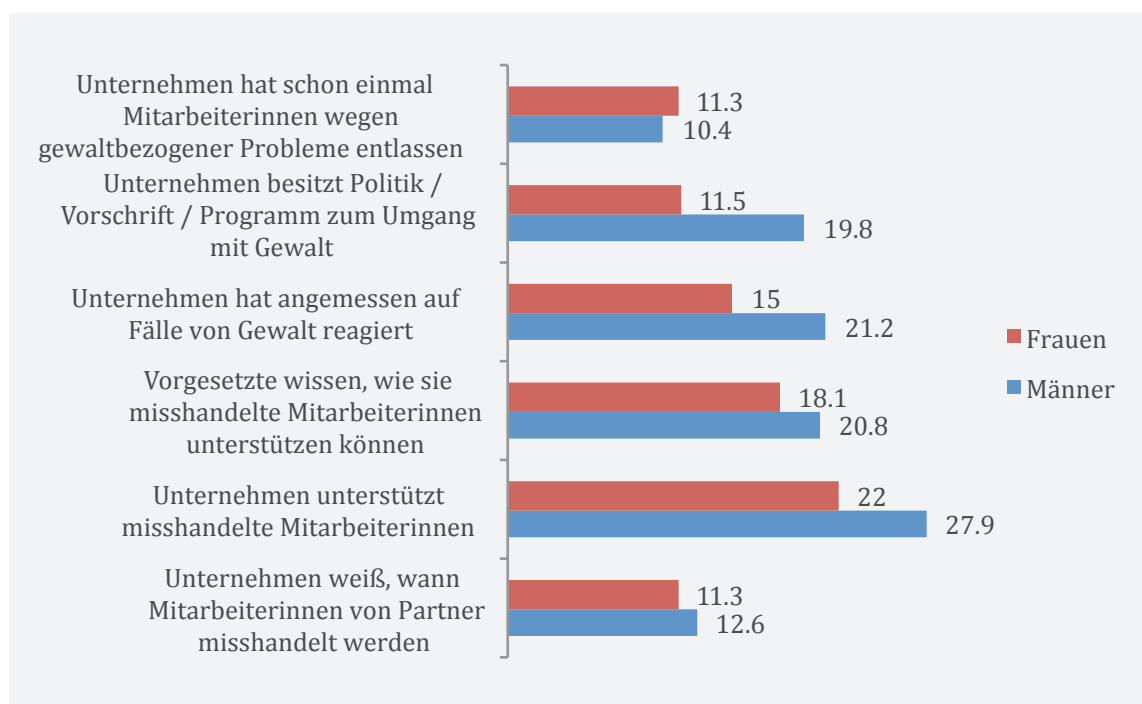


Abbildung 26. Verhalten der Unternehmen im Zusammenhang mit Gewalt gegen ihre Mitarbeiterinnen, laut Selbstausskünften von Männern (n=1423) und Frauen (n=1309).
 Autor: Aristides Vara.

5

Diskussion, Schlussfolgerungen und Empfehlungen

5.1. Zuverlässigkeit der Ergebnisse

Diese Ergebnisse stehen am Ende einer wissenschaftlichen Arbeit, die auf nationaler Ebene dank der folgenden Beiträge realisiert werden konnte: der eigentlichen Forschungsarbeiten seitens der Fakultät für Verwaltungswissenschaften und Personalwesen der Universität San Martín de Porres, der Finanzierung durch das Sektorprogramm Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern und der technischen Unterstützung durch das Programm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in Lateinamerika (ComVoMujer) der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Die vorliegende wissenschaftliche Untersuchung hat die Kosten geschätzt, die für Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen durch deren Partner entstehen. Hierzu wurden verschiedene Quellen genutzt: Angaben der Personalabteilungen der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Sekundärdaten aus nationalen Erhebungen.

Die Größenordnung der Gewalt gegen Frauen, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, ist für Peru aus den folgenden drei Gründen zuverlässig: a) Die auf einer Zufallsstichprobe beruhende ENDES-Umfrage aus dem Jahr 2011 ist eine der zuverlässigsten Quellen, die das Land diesbezüglich zu bieten hat. In den letzten zehn Jahren wurden die Daten der ENDES-Umfrage acht Mal aktualisiert, wodurch die Stichprobenangaben immer präziser wurden. b) Die dank ENDES gewonnenen Schätzwerte wurden mit den Ergebnissen der Befragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verglichen, die in fünf Großstädten des Landes durchgeführt wurden. Die Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen in Bezug auf die Arbeitsproduktivität wurden anhand von Primärdaten erfasst. Hierzu wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in fünf repräsentativen Städten des Landes direkt befragt. c) Der Faktor der Arbeitsproduktivität wurde auf der Grundlage des vierten Nationalen Wirtschaftszensus 2008 berechnet, und zwar sowohl für Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes (INEI, 2010) als auch für Unternehmen aus den Bereichen Dienstleistung und Handel (INEI, 2011). Darüber hinaus wurde die Gesamtzahl der Frauen in abhängiger Erwerbstätigkeit der landesweiten Haushaltsbefragung ENAHO 2010 sowie der Encuesta Permanente de Empleo (ständige Erhebung der Beschäftigungssituation) des Arbeitsministeriums entnommen.

Außerdem entspricht die vorliegende Studie den Mindestanforderungen der Wissenschaft in Bezug auf die Stringenz. Die interne Validität der Studie beruht auf folgenden drei Faktoren:

1. **Zuverlässigkeit und Validität der Instrumente.** Die eingesetzten Instrumente zeigen bei verschiedenen Stichproben ihre Zuverlässigkeit und Validität, die Ergebnisse sind daher ebenfalls zuverlässig und valide. Die gleichen Variablen, die anhand unterschiedlicher Stichproben (Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen, Geschäftsführung) und mittels unterschiedlicher Formate (Interviews, Fragebögen) ermittelt wurden, haben sich in Übereinstimmung mit dem gewählten theoretischen Modell als stabil erwiesen und weisen jeweils die gleichen Tendenzen auf. Valide Instrumente erhöhen das Vertrauen in die Zuverlässigkeit der Ergebnisse, weil sie die Fehlerquote verringern und die Genauigkeit der Schätzungen erhöhen.
2. **Triangulation der Daten.** Die unterschiedlichen Stichproben liefern Ergebnisse, die miteinander im Einklang stehen. Der Vergleich der Angaben der Opfer

und Täter zeigt die innere Kohärenz der Ergebnisse; es sind keine erheblichen Abweichungen zu verzeichnen.

3. **Stichprobennahme.** Die von der ENDES-Studie erhaltenen Ergebnisse sind als Schätzungen auf nationaler Ebene zuverlässig, da ihre Stichproben belastbar sind. Die für die Stichproben verwendeten Primärdaten (Unternehmen) sind ebenfalls zuverlässig, da die ausgewählten Unternehmen eine repräsentative Auswahl darstellen, insofern sämtliche Größen und Branchen berücksichtigt wurden.

Allerdings bedeutet die Zuverlässigkeit der Studie nicht, dass sie auch exakt ist. Die Ergebnisse sind definitiv zu geringe Schätzungen, da sie weder die Kosten der Personalfluktuations und des Verlustes der Arbeitskraft der Täter beinhalten, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, noch die Kosten, die ehemalige weibliche Opfer und ehemalige männliche Täter für die Unternehmen verursachen, bei denen die Gewalt mehr als ein Jahr zurückliegt. Es ist sehr wahrscheinlich, dass hier zusätzliche Kosten von 45 Prozent oder ungefähr drei Milliarden Dollar unberücksichtigt bleiben, da diese durch Einschränkungen der Studie und aus Gründen der Zweckmäßigkeit nicht erfasst werden konnten.

In den vorausgegangenen Untersuchungen war die Berechnung der Kosten der Unternehmen auf die zur Verfügung stehenden Sekundärdaten beschränkt, wobei die Tage berücksichtigt wurden, an denen Männer aufgrund der gegen Frauen ausgeübten Gewalt in Haft waren und an denen Frauen nicht arbeiten konnten, weil sie wegen dieser Übergriffe medizinisch behandelt werden mussten. Diese Werte erfassen jedoch nicht alle weiteren Situationen, mit denen sich Unternehmen konfrontiert sehen, sobald Arbeitnehmerinnen Opfer von Gewalt werden. Diese Situationen werden zwar vielfach in der Fachliteratur beschrieben, es erfolgte bisher aber keine Aufstellung der Folgekosten. Die vorliegende Untersuchung versucht daher, diesen Mangel auf zweierlei Arten zu beheben: Einerseits werden aussagekräftige nationale Erhebungen dazu verwendet, die tatsächliche Gewalt gegen Frauen präzise zu schätzen, andererseits werden die Erfassung und die kontextuelle Gültigkeit der Primärdaten der Unternehmen zur Einschätzung der realen Auswirkungen dieser Gewalttaten genutzt.

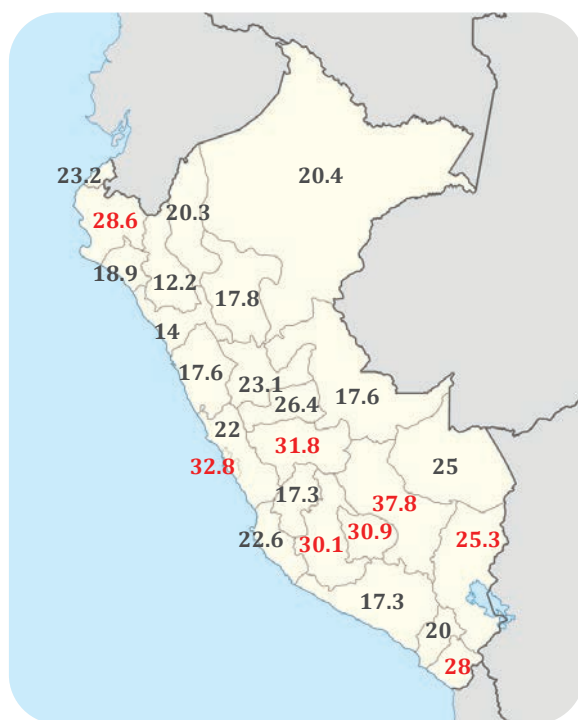
Hierbei liegt der wichtigste Beitrag der Studie in einer Kostenschätzung, die nicht nur Absentismus und Personalfluktuations berücksichtigt, sondern auch eine Variable, die für Unternehmer/innen von größter Bedeutung ist: den Präsentismus. Wie die einschlägige Literatur belegt, werden über zwei Drittel der Kosten durch diesen Faktor verursacht. Es ist ein schwerwiegender Fehler, ihn nicht zu berücksichtigen, denn dies führt zu einer Verzerrung der tatsächlichen Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen in den Unternehmen. Ein anderer wichtiger Vorteil dieser Studie ist die Einbeziehung der Kosten nicht nur im Hinblick auf die Opfer, sondern auch auf die Täter und die Arbeitskolleg/innen, die als Zeug/innen ebenfalls von der Gewalt gegen Frauen betroffen sind.

Ein weiterer Beitrag der Studie ist, dass zur Berechnung der Kosten auf Unternehmensebene die Wertschöpfungsverluste und nicht nur die Gehälter betrachtet werden, die nur einen geringen Prozentsatz des tatsächlichen Verlustes der Unternehmen darstellen. Es geht nicht nur das Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerinnen verloren, sondern auch die durch deren Tätigkeit entstandene Wertschöpfung, die allgemein mit 400 Prozent zusätzlich angesetzt wird.

5.2. Diskussion der Ergebnisse

Ausmaß der Gewalt

In den vergangenen zwölf Monaten wurde knapp ein Viertel der Arbeitnehmerinnen in Peru durchschnittlich vier Mal Opfer von irgendeiner Form von Gewalt seitens ihrer Partner; vier von zehn betroffenen Frauen wurden von ihren Ex-Partnern angegriffen. Mit anderen Worten: In peruanischen Unternehmen arbeiten rund 450.000 Arbeitnehmerinnen, die im vergangenen Jahr mindestens einmal von ihren Partnern misshandelt wurden.



Erwerbstätige Frauen

- Jahresprävalenz USMP-GIZ: 23,1%
- Jahresprävalenz ENDES: 23,24%
- Summe der Opfer pro Jahr: 450.286
- Zeugen der Gewalt (keine Opfer): 216.359
- 4 Übergriffe pro Jahr (Durchschnitt)

Personalleitungen

- Jahresprävalenz beobachtete Gewalt: 2,37%
- Summe beobachtete Opfer pro Jahr: 45.999
- Zeug/innen von Gewalt pro Jahr: Geschäftsführung in 38 von 100 Firmen
- Entlassen und neu eingestellt: 42.777
- Entlassen und noch immer arbeitslos: 71.374

Erwerbstätige Männer

- Jahresprävalenz der Gewalt gegen Frauen: 25%
- Summe Täter: 913.586
- Zeug/innen der Gewalt (keine Täter): 269.159
- 3 Übergriffe pro Jahr (Durchschnitt)

Abbildung 27. Gewalt gegen abhängig erwerbstätige Frauen in Paarbeziehungen. Basis der Berechnungen sind 5.366 erwerbstätige Frauen über 18 Jahren. Quelle: ENDES – 2011. Analyse: Arístides Vara.

Zu den Angestellten der Unternehmen gehören nicht nur die Opfer der Gewalt, sondern auch die Täter. Von je 100 Angestellten haben 25 ihre Partnerin (80 Prozent) bzw. Ex-Partnerin (20 Prozent) im letzten Jahr durchschnittlich drei Mal angegriffen. Damit haben hochgerechnet mehr als 900.000 Arbeitnehmer ihre Partnerinnen angegriffen. Darüber hinaus wurde ein erheblicher Prozentsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfasst, die zu Zeugen von Gewalt gegen Frauen wurden. Insgesamt wurden mehr als 215.000 Frauen und knapp 270.000 Männer Zeug/innen von Gewalt gegen Frauen in Unternehmen, was sich negativ auf ihre Arbeitsleistung auswirkte.

Angesichts der Tatsache, dass Gewalt zyklisch und manchmal saisonal auftritt und, wie Studien (z. B. Fishman Et al., 2010; Jones et al., 2006; Varcoe et al., 2011) belegen, auch nach ihrem Ende noch langfristig wirken kann, ist darauf hinzuweisen, dass es innerhalb der Gruppe der Nicht-Täter rund 660.000 ehemalige Täter gibt, die aus dem Betrachtungszeitraum der letzten zwölf Monate herausfallen. Ebenso gibt es innerhalb der Gruppe der Frauen, die nicht zu den Opfern zählen, fast eine dreiviertel Million Frauen, die derzeit zwar nicht unter Gewalt leiden, aber in den Jahren davor von ihren Partnern misshandelt wurden (siehe Abb. 28). Die Kosten, die von diesen Gruppen der ehemaligen Opfer und der ehemaligen Täter verursacht wurden, sind nicht in die Berechnung der den Unternehmen entstehenden Gesamtkosten eingeflossen.

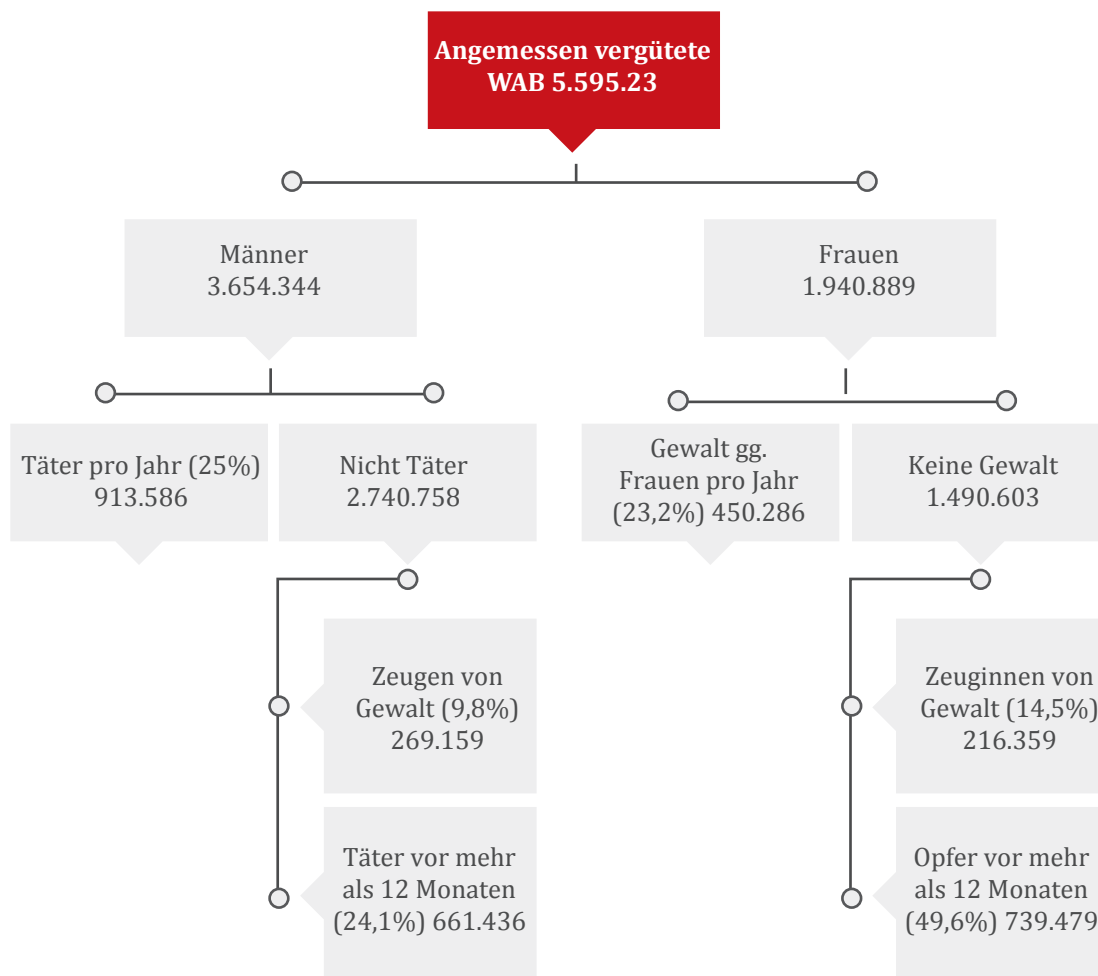


Abbildung 28. Verteilung der wirtschaftlich aktiven, angemessen vergüteten Bevölkerung (WAB) in Peru (abhängig erwerbstätig), nach Geschlecht und Jahresprävalenz der Gewalt gegen Frauen.
 Autor: Arístides Vara

In einer aktuellen Studie von Ponce & Vara (2012) wurden anhand der Daten von ENDES 2011 ähnliche Gesamt-Prozentsätze (21,87 Prozent) im Hinblick auf die Jahresprävalenz von Gewalt gegen Frauen in selbstständiger Tätigkeit (Selbstständige und Inhaberinnen eigener Unternehmen) errechnet. Bei der Betrachtung der einzelnen Departamentos im Hinblick auf die Gewalt gegen Frauen zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede.

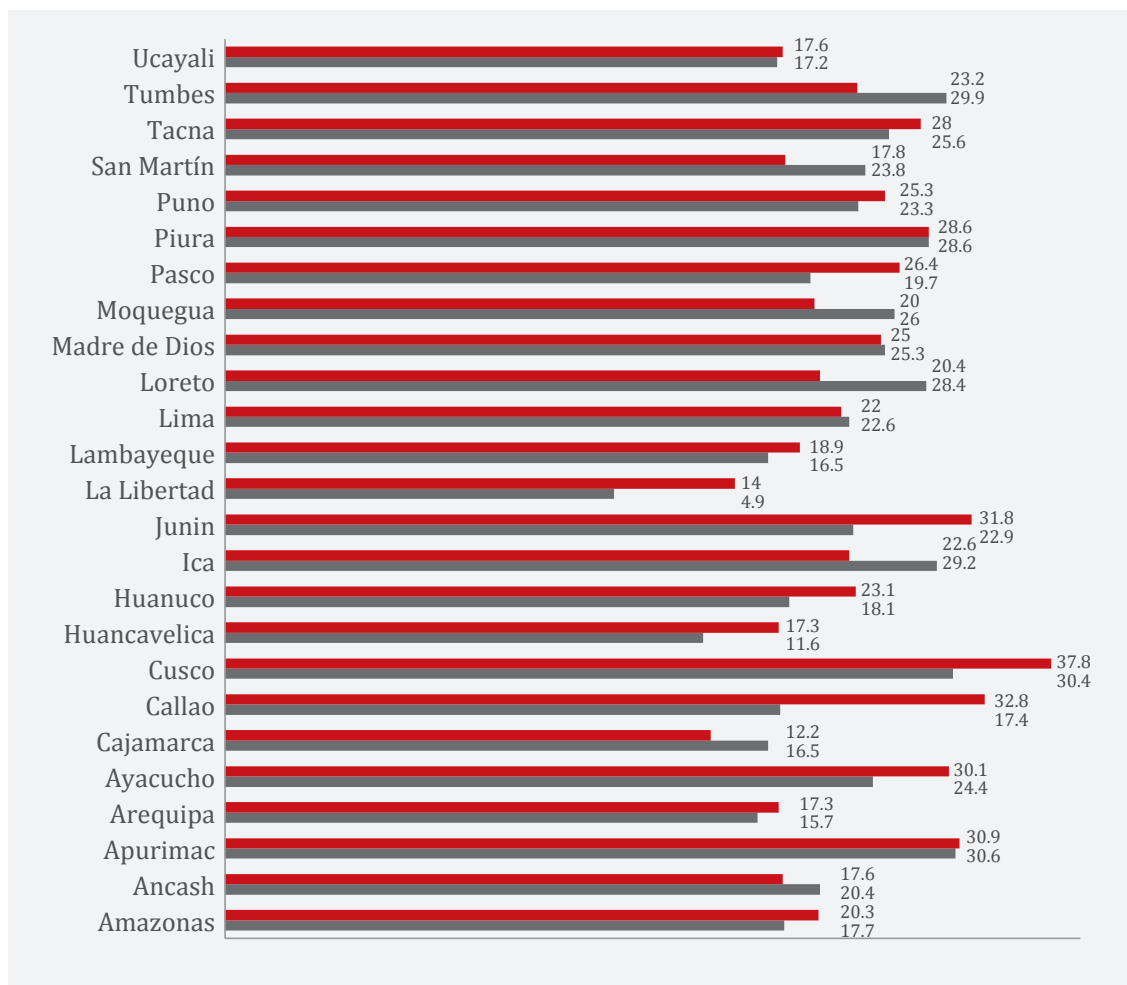


Abbildung 29. Jahresprävalenz der Gewalt gegen Frauen im Angestelltenverhältnis und in selbstständiger Erwerbstätigkeit nach Departamentos

Quelle: Daten basierend auf ENDES 2011 (Vara, 2012; Ponce & Vara, 2012)

Wie Abb. 29 zu entnehmen ist, gibt es in den folgenden Departamentos einen merklich höheren Anteil an Gewalt gegen Selbstständige: Callao (15,4% Differenz), La Libertad (9,1%), Junín (8,9%), Cuzco (7,4%), Pasco (6,7%) Ayacucho und Huancavelica (jeweils 5,7%) und Huánuco (5%). Im Gegensatz hierzu ist die Gewalt gegen selbstständig erwerbstätige Frauen in folgenden Departamentos signifikant höher: Loreto (8%), Tumbes (6,7%), Ica (6,6%) Moquegua und San Martín (6%) und Cajamarca (4,3%). Für die Prävalenz ergeben sich in allen Departamentos ähnliche Werte.

Wenn man nur die körperliche Gewalt betrachtet, sind Frauen in abhängiger Beschäftigung dieser in höherem Maße ausgesetzt (14,37%) als selbstständig erwerbstätige Frauen (12,8%) oder als im Vergleich zu den landesweiten Ergebnissen (12,6%) (ENDES, 2012). Allerdings wurden selbstständig tätige Frauen vor allem in folgenden Departamentos Opfer von tätlichen/körperlichen Angriffen: Cuzco (25,6%), Junín (23,4%) und Piura (20,6%). Bei Gewalt gegen Unternehmerinnen lagen dagegen Apurímac (19,4%), Tumbes (17,8%) und Loreto (17,8%) an der Spitze. Laut ENDES (2012) traten diese Fälle vor allem in Junín (19,8%), Cusco (19,5%) und Loreto (17,4%) auf.

Die Spitze des Eisbergs

Wenn man einen Gegenstand aus mehreren Blickwinkeln beleuchtet, erhält man ein überzeugenderes Ergebnis, denn die Realität wird umfassender wahrgenommen, und man kann deswegen das Problem in seiner ganzen Tragweite erfassen. Unter diesem Gesichtspunkt ist festgestellt worden, dass in den Unternehmen nur jeder zehnte Fall von Gewalt gegen Frauen erkannt wird. Häufig sind dies die gravierendsten Fälle, bei denen zahlreiche Komplikationen am Arbeitsplatz zu negativen Folgen geführt haben.

Mindestens die Hälfte aller Unternehmen hat Fälle von Gewalt gegen ihre Arbeitnehmerinnen festgestellt, und in einem Drittel der Unternehmen sind Frauen angestellt, die zurzeit der Gewalt ihrer Partner ausgesetzt sind. Dieser Wert (38 Prozent) liegt weit über den Angaben für die USA, wo 24,1 Prozent der Unternehmen angegeben haben, dass eine Jahresprävalenz der von Gewalt betroffenen Frauen in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis vorliegt (Bureau of Labor Statistics, 2006).

92,1 Prozent der betroffenen Firmen unternehmen nichts dagegen, wenn die Arbeitnehmerinnen ihre Leistungsfähigkeit einbüßen, mehrere Tage in Folge nicht am Arbeitsplatz erscheinen oder häufig zu spät kommen und dadurch der Anteil an freiwilligen Kündigungen oder Entlassungen steigt.

Das Fazit ist eindeutig: Gewalt gegen Frauen zerstört die wertvollste Ressource, über die Unternehmen verfügen: die Arbeitskraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aber unabhängig von der Frage, ob nun Unternehmen über Gewalt gegen ihre Arbeitnehmerinnen informiert sind oder ob sie nicht informiert sind, die Ergebnisse sind erdrückend. Auf jede Frau, die aus Gründen, die nichts mit Gewalt zu tun haben, nicht am Arbeitsplatz erscheint, kommen fünf Frauen, die aufgrund der gegen sie verübten Gewalt nicht zur Arbeit kommen (das Verhältnis ist 1 zu 5). Bei Verspätungen liegt das Verhältnis bei 1 zu 3. Und beim Anteil der freiwilligen Kündigungen und Entlassungen beträgt das Verhältnis 1 zu 7. Auf jede Frau, die aus sonstigen Gründen kündigt oder entlassen wird, kommen sieben Arbeitnehmerinnen, die kündigen oder entlassen werden, weil sie Opfer von Gewalt durch ihren Partner geworden sind. Dies ist jedoch nur die Spitze des Eisbergs, denn diese Angaben entsprechen nur den Fällen, die von den Unternehmen erfasst wurden. Wenn die Arbeitnehmerinnen gefragt werden, ob ihre Partner ihnen gegenüber gewalttätig werden, steigen die Werte um das Zehnfache, und dieser Wert stimmt mit den Aussagen von Männern überein, die gefragt wurden, ob sie ihren Partnerinnen gegenüber gewalttätig geworden sind.

Erfassung

Die Schätzung der Kosten, die durch Gewalt gegen Frauen entstehen, beruhten in vorausgegangenen Studien (z. B. CDC, 2003; Henderson, 2000; Nectoux et al, 2010; Cruz & Kingler, 2011) auf Fehltagen als Folge der durch die Gewalt gegen Frauen entstandenen Schäden (Absentismus). In die vorliegende Untersuchung sind darüber hinaus noch die Kosten für Unternehmen eingeflossen, die aufgrund des Zuspätkommens, des Präsentismus und der Personalfluktuations bei den Opfern, den Zeug/innen von Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz und den Tätern verursacht werden.

Die Tatsache, dass frühere Untersuchungen zur Schätzung der durch Gewalt gegen Frauen entstandenen Kosten zwar den durch Absentismus verursachten Ausfall der Arbeitszeit, aber nicht den Präsentismus berücksichtigt haben, ist verständlich, weil frühere Kostenschätzungen auf Sekundärdaten allgemeiner Umfragen über familiäre Gesundheit beruhten und weil bei diesen Umfragen auf nationaler Ebene keine Daten

über Präsentismus erfasst werden. In der Fachliteratur ist jedoch belegt, dass durch Präsentismus viel höhere Kosten verursacht werden als durch Absentismus – das Verhältnis beträgt 70 zu 30 (siehe z. B. Collins et al, 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D'Abate & Eddy, 2007; Goetzel et al, 2004). Die vorliegende Studie bestätigt diese Erkenntnis: Mit einem Anteil von 73 Prozent werden durch Präsentismus weitaus höhere Kosten verursacht als durch Absentismus, verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz und Personalfuktuation zusammen. Präsentismus ist eine Variable, die im Personalwesen bisher wenig behandelt wurde. Sie ist schwer zu erfassen und zu bewerten, weswegen sie in der Kostenstruktur der Gewalt gegen Frauen veranschaulicht werden muss.

Außerdem wurden in den meisten Studien Männer aus der Schätzung der durch die Gewalt gegen Frauen verursachten Kosten ausgeschlossen. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Täter für die Unternehmen teurer als die Opfer sind, unter anderem deshalb, weil es mehr Arbeitnehmer als Arbeitnehmerinnen gibt und weil sie über ein höheres Einkommensniveau verfügen. Hieraus ergibt sich, dass Männer (Täter sowie Zeugen von Gewalt gegen Frauen, die selbst keine Gewalt anwenden) 50 Prozent der Kosten für peruanische Unternehmen verursachen, d. h. fast 3,4 Milliarden US-Dollar pro Jahr, was knapp 35.000 Arbeitstagen entspricht, die dadurch verloren gehen, dass es zur Gewalt von Tätern gegen ihre Partnerinnen kam.

Schließlich zeigen die negativen Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen in Form des Präsentismus der Zeugen, dass eine Kostenschätzung systematisch angegangen werden muss. Wenn das Unternehmen die Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz nicht aktiv zu verhindern versucht, wenn betroffene Frauen nicht betreut werden und auf die Situation nicht angemessen reagiert wird, werden aufgrund des Präsentismus von Zeuginnen und Zeugen dieser Gewalt Kosten verursacht, die sich auf zwölf Prozent der Gesamtkosten oder auf fast 600 Millionen US-Dollar belaufen.

Durch Ex-Partner verursachte Gewalt

Die Untersuchung ergab, dass vier von zehn Arbeitnehmerinnen von ihren Ex-Partnern angegriffen wurden, wobei eine höhere Prävalenz von extremer Gewalt (sexueller Missbrauch, Angriffe mit Gegenständen, Beeinträchtigung der körperlichen Unversehrtheit) zu verzeichnen war. Hotton (2001) fand zwar deutlich geringere Werte in Kanada (28 Prozent), zeigte aber, dass Gewalt von Ex-Partnern noch fünf Jahre nach der Trennung verübt wird, und dass die Täter dabei häufig noch brutaler vorgehen. Weitere Studien zeigen, dass die Gewalt tatsächlich nicht mit dem Ende der Beziehung aufhört, sondern dass sie weiterhin auftritt und dass die Angriffe sogar häufiger als während der Beziehung stattfinden und heftiger sind (Brownridge et al. 2006, 2008; DeKeseredy, Rogness & Schwartz, 2004; Thiara & Gill, 2012; Hotton, 2001).

Des Weiteren wurde festgestellt, dass Gewalt gegen Frauen langfristige negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat. Dies gilt sowohl für Frauen, die zu Opfern geworden sind, als auch für ehemalige Täter. So zeigen einige Untersuchungen (z.B. Fishman et al., 2010; Jones et al. 2006; Varcoe et al., 2011), dass der langfristige wirtschaftliche Schaden mitunter bis zu drei Jahre nachdem die Gewalt aufgehört hat, anhält. Diese (langfristigen) Kosten wurden in der vorliegenden Gesamtkostenschätzung nicht berücksichtigt.

Auswirkungen auf die Arbeitsleistung

Frühere Untersuchungen haben die negativen Auswirkungen von Gewalt gegen Frauen auf deren Arbeitsleistung belegt (Patel & Taylor, 2011; Franzway, 2008; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Brown, 2008; Sorooptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al., 2005; Potter & Banyard, 2011; Lisboa et al., 2008). Die vorliegende Untersuchung bestätigt diesen Sachverhalt und zeigt auf, in welchem großem Umfang es zu negativen Auswirkungen kommt (Absentismus, Zuspätkommen, Leistungsminderung und Personalfuktuation).

Es wurde festgestellt, dass Gewalt gegen Frauen durch den Partner durchschnittlich zu 24 Fehltagen pro Frau und Jahr führt. Dieser Wert liegt unter den für die USA angegebenen 33,9 Tagen (CDC, 2003; Arien & Corso, 2005; Karpeles, 2004). Zwar können für die Fehltag von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern viele Gründe angeführt werden, die vorliegende Untersuchung führt jedoch 17 Prozent aller Fehltag auf die Gewalt gegen Frauen und ihre Folgen zurück.

Díaz & Miranda (2010) schätzen anhand der Daten von ENDES-2007, dass in Peru Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind, mit einem jährlichen Einkommensverlust zwischen 1150 und 1500 Nuevos Soles (ca. 410- 530 US-Dollar) rechnen müssen, wobei Haushalte, die nicht als arm gelten, weniger stark betroffen sind. Diese Werte sind vergleichbar mit den Schätzungen für Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind (1117 Nuevos Soles, ca. 396 US-Dollar), da die Fehltag vom Gehalt der Arbeitnehmerinnen abgezogen werden.

In Bezug auf Fehltag waren keine signifikanten Unterschiede zwischen Opfern und Tätern festzustellen (9,3 vs. 8,7 Tage). Mit Ausnahme des Mutterschaftsurlaubs belegen Studien für Lateinamerika keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen (Abramo & Todaro, 2002); im Falle der Gewalt gegen Frauen ist ebenfalls kein signifikanter Unterschied zu erwarten. Während die Beeinträchtigung der Gesundheit bei den Frauen zu Fehltag führen kann, ist der Absentismus bei Männern mit Gerichtsvorladungen oder Gefängnisaufenthalt zu erklären. In anderen Fällen begleiten die Männer die Frauen bei Verletzungen zum Arzt oder ins Krankenhaus.

Bei Frauen waren zwischen den von Gewalt betroffenen und den nicht betroffenen Frauen keine Unterschiede hinsichtlich des Zuspätkommens festzustellen, obwohl der Trend in der Gruppe der Opfer stärker ausgeprägt ist. Dass es keine signifikanten Unterschiede gibt, kann damit erklärt werden, dass die Unternehmen sehr streng auf verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz reagieren und schon bei geringen Verspätungen der gesamte Arbeitstag als Fehltag gewertet wird. Mit anderen Worten: Die durch Zuspätkommen entstandenen Kosten würden in den durch Absentismus verursachten Kosten aufgehen. Außerdem stimmt dies mit den Ergebnissen aus den Berichten des Personalmanagements überein, die belegen, dass in Bezug auf Verspätungen unter den Arbeitnehmerinnen keine signifikanten Unterschiede in der Häufigkeit festgestellt werden können. Bei den männlichen Arbeitnehmern gab es jedoch sehr wohl signifikante Unterschiede.

Abgesehen von Absentismus und Verspätungen gibt es versteckte Kosten, die nicht erfasst werden: Diese werden durch Präsentismus verursacht und haben erheblichen Anteil an den Gesamtkosten. Frühere Untersuchungen über die durch Präsentismus verursachten Kosten (z. B. Collins et al., 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D'Abate & Eddy, 2007) zeigen, dass diese höher sind als die durch Absentismus entstandenen Kosten. Diese Erkenntnis wurde durch die vorliegende Untersuchung bestätigt. In diesem Zusammenhang ergab die Befragung der Geschäftsführung der daran beteiligten Unternehmen, dass sich Gewalt gegen Frauen besonders durch Präsentismus (77,2%) und Absentismus (70,9%) bemerkbar macht. Diese Reihenfolge stimmt mit den

Selbstauskünften der Arbeitnehmerinnen überein, wo als Hauptfolge der Gewalt eine Abnahme der Leistungsfähigkeit genannt wird (41,1%).

Die Untersuchung belegt, dass der Präsentismus Opfer, Täter, aber auch Zeugen und Zeuginnen der Gewalt gegen Frauen betrifft. Insgesamt können 73 Prozent der Kosten auf dieses Phänomen zurückgeführt werden.

Darüber hinaus wurde auch festgestellt, dass Gewalt gegen Frauen erheblichen Einfluss auf die Personalfluktuation hat, denn auf jede Arbeitnehmerin, die in einem gewaltfreien Unternehmen ersetzt wird, kommen sieben Frauen, die in Unternehmen ersetzt werden, in denen Gewalt gegen Frauen vorkommt. Diese Zahlen könnten eine Erklärung für die hohe Personalfluktuation auf dem peruanischen Arbeitsmarkt sein. Von den über 60.000 Arbeitsplatzwechseln, die im Dezember 2011 allein von Unternehmen in Lima registriert wurden, gehen fast die Hälfte auf freiwillige Kündigungen, Entlassungen aus Disziplinargründen, auslaufende Verträge etc. zurück. Dies ist vor allem deshalb eine interessante Information, weil eine der in dieser Untersuchung festgestellten Hauptursachen für die Fluktuation die Gewalt gegen Frauen durch ihre Partner ist.

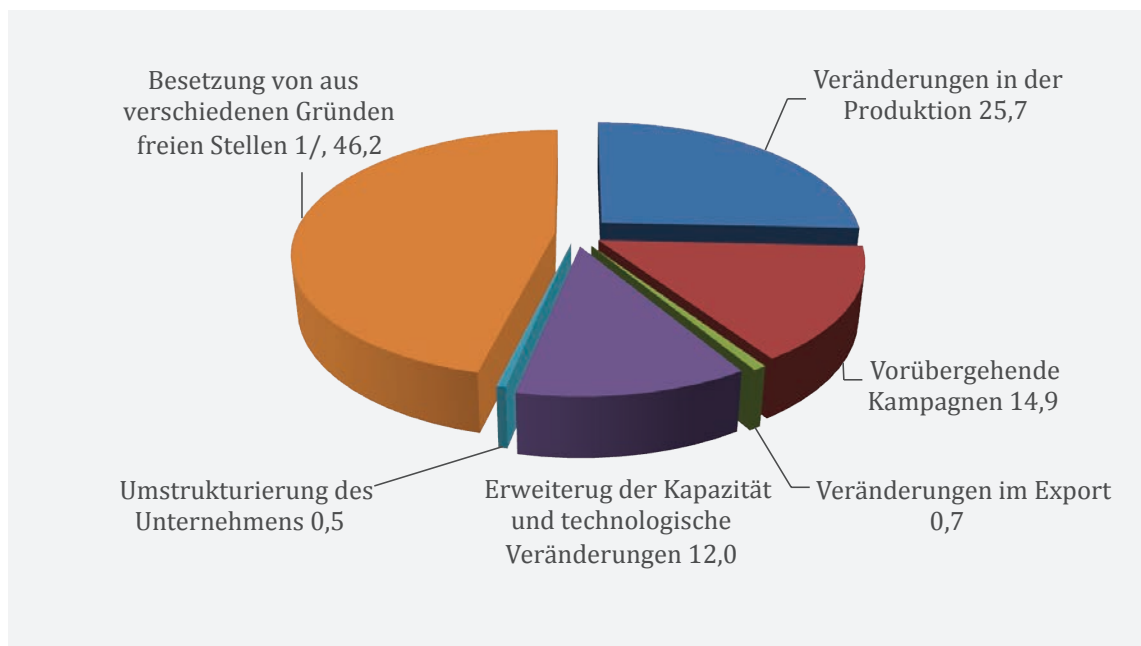


Abbildung 30. Gründe für Arbeitsplatzwechsel in Unternehmen im Großraum Lima (Dezember 2011) (Prozentangaben)

Die durch Fluktuation verursachten Kosten sind sehr hoch, und durch die Gewalt gegen Frauen erhöht sich der Betrag noch einmal um fast 5.000 US-Dollar (vgl. Tab.25). Auf nationaler Ebene belaufen sich die direkten Kosten der durch Gewalt gegen Frauen verursachten Personalfluktuation jährlich auf fast 18,4 Millionen US-Dollar; hinzu kommen aufgrund der entsprechenden Verfahren 377.000 verlorene Arbeitstage – die diesbezüglichen Zusatzkosten betragen 36.250.000 US-Dollar. Neben den Kosten für Neueinstellungen und verlorene Arbeitstage gehen den Unternehmen 71.374 Arbeitnehmerinnen verloren, die als Gewaltopfer entlassen wurden und immer noch arbeitslos sind. Diese Gruppe steht für einen Verlust von 20.569.000 Arbeitstagen und eine Wertschöpfung von fast 2 Mrd. US-Dollar pro Jahr.

Es ist daher beunruhigend, dass die Unternehmen nicht auf Gewalt vorbereitet sind, die sich gegen ihre eigenen Arbeitnehmerinnen richtet. Da die Unternehmen dies als ein privates Problem betrachten, das außerhalb ihres Einfluss- und Verantwortungsbereichs liegt (O’Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Randel & Wells, 2003), kümmern sie sich nur vereinzelt um die bekannt gewordenen Fälle. Dabei handeln die Firmen zwar nach bestem Wissen und Gewissen, doch es fehlt an den erforderlichen Kenntnissen. Abgesehen von den 12,7 Prozent der Unternehmen, die über entsprechende Programme verfügen, bestehen keine ausgearbeiteten und fundierten Maßnahmen, um der Gewalt gegen Frauen vorzubeugen oder die Opfer zu betreuen.

Kosten für die Unternehmen

Peruanische Unternehmen müssen versteckte, aber nichtsdestotrotz vorhandene Kosten tragen, die auf Gewalt gegen Frauen und ihre Folgen zurückgehen. Jährlich gehen fast 70 Millionen Arbeitstage verloren – dies entspricht einem Verlust von mindestens 6,744 Mrd. US-Dollar oder dem Ausfall von 242.872 Vollzeitbeschäftigten. Die Kosten, die die Unternehmen aufgrund von Gewalt gegen Frauen tragen müssen, belaufen sich auf ca. vier Prozent des peruanischen Bruttoinlandsprodukts (Zahlen nach Schätzungen vom Mai 2012).

Um eine Vorstellung von der Größenordnung dieser Kosten zu erhalten, sollen sie hier mit den jährlichen Kosten einiger Sozialprogramme verglichen werden. Tatsächlich sind die Kosten, die Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen tragen müssen, so hoch, dass damit bis zu zehn peruanische Sozialprogramme finanziert werden könnten (siehe Tabelle 41). Das System der mobilen Notfallbetreuung (Samu), das Hilfsprogramm für bedürftige Kleinkinder „Cuna más“, das Programm für ältere Menschen in Not „Pensión 65“, das Gesundheitsprogramm für Mütter mit Neugeborenen „Programa de Salud Materno Neonatal“, die Bildungsprogramme für eine Grundbildung: Sie alle können mit nur 73 Prozent des Betrags finanziert werden, den die peruanischen Unternehmen wegen der Gewalt gegen ihre Arbeitnehmerinnen bzw. durch die Ausübung von Gewalt seitens ihrer männlichen Arbeitnehmer verlieren.

Tabelle 41. Vergleich der Kosten verschiedener Sozialprogramme mit den Kosten, die den Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen entstehen

Sozialprogramme 2011	Millionen US-Dollar	% der Kosten, die die Unternehmen aufgrund der Gewalt gegen Frauen tragen
SAMU (Mobile Notfallversorgung)	15,38	0,2
SMN (Mütter mit Kleinkindern)	538,46	8,0
PAN (Ernährung)	618,08	9,2
Cuna más	73,08	1,1
PELA (Bildung, Kindergarten)	844,23	12,5
PELA (Bildung, Primärstufe)	1635	24,2
PELA (Bildung, Sekundarstufe)	1.089,62	16,2
Jóvenes a la obra	13,08	0,2
Pensión 65	92,69	1,4
Summe	4.919,62	72,9

Quelle: Haushalt der Republik für 2011. Autor: Arístides Vara.

Sollten sich die peruanischen Unternehmen entschließen, zur Prävention der Gewalt gegen Frauen nur ein Prozent der Kosten dieser Sozialprogramme zu investieren, würde dieser Betrag das Budget des Nationalen Programms zur Bekämpfung familiärer und sexueller Gewalt (Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual) um ein Fünffaches übersteigen. Pro Jahr würden 67 Millionen US-Dollar zur Verfügung stehen, um Strategien zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen zu entwickeln. Tatsächlich handelt es sich um versteckte Kosten, durch die die Produktivität der Unternehmen geschwächt wird, die aber in ihrer wahren Größenordnung bisher nicht erkannt worden sind. Wenn die gesamte verlorene Arbeitszeit in die Steigerung der Produktivität investiert würde, könnten die Unternehmen ihre Gewinnspanne maximieren und diesen Gewinn in Fortbildungsmaßnahmen, in den Ausbau ihres Geschäftsmodells und in ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer investieren. Das Steueraufkommen würde steigen, wodurch nicht zuletzt ein größerer Wohlstand für alle Bürgerinnen und Bürger Perus erreicht werden könnte.

5.3. Schlussfolgerungen

1. In den letzten zwölf Monaten wurden insgesamt 23,24 Prozent der Arbeitnehmerinnen in Peru im Durchschnitt vier Mal zu Opfern von irgendeiner Form von Gewalt, die durch ihre Partner ausgeübt wurde. Vier von zehn Opfern wurden von ihren Ex-Partnern angegriffen. Angesichts dieser Zahlen ist es wahrscheinlich, dass mehr als 450.000 in Unternehmen in Peru beschäftigten Frauen mindestens einmal im vergangenen Jahr Opfer von Gewalt wurden.
2. In den letzten zwölf Monaten haben insgesamt 25 Prozent der peruanischen Arbeitnehmer ihre Partnerinnen im Durchschnitt drei Mal tödlich angegriffen. Zwei von zehn Tätern sind gegen ihre Ex-Partnerinnen gewalttätig geworden. Angesichts dieser Zahlen ist es wahrscheinlich, dass mehr als 900.000 der in Unternehmen in Peru beschäftigten Männer mindestens einmal im vergangenen Jahr Gewalt gegen Frauen ausgeübt haben.
3. Ein erheblicher Prozentsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weder zu den Opfern noch zu den Tätern zählen, sind zu Zeugen der Gewalt gegen Frauen geworden. Es handelt sich um mehr als 200.000 Frauen (14,5 Prozent) und rund 270.000 Männer (9,8 Prozent), die in den Unternehmen Gewalt gegen Frauen miterlebt haben und dadurch in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt wurden.
4. Innerhalb der Gruppe der Nicht-Täter gibt es ca. 660.000 ehemalige Täter, die ihre Partnerin vor Beginn des letzten Jahres angegriffen haben (24,1 Prozent). Ebenso gibt es ca. 480.000 Frauen, die derzeit keiner Gewalt ausgesetzt sind, aber während der dem Beobachtungszeitraum vorausgehenden Jahren von ihren Partnern misshandelt wurden (49,6 Prozent).
5. Gewalt gegen Frauen hat am Arbeitsplatz erhebliche Folgen, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst berichten. Als Folge der Gewalt gegen Frauen gehen in Peru jährlich fast 70 Millionen Arbeitstage verloren – dies entspricht einem Verlust von mindestens 6,744 Milliarden US-Dollar oder dem Ausfall von mehr als 240.000 Vollzeitbeschäftigten während eines ganzen Jah-

res. Die Kosten der Unternehmen, die diese aufgrund von Gewalt gegen Frauen tragen müssen, belaufen sich auf 3,7 bis 3,9 Prozent des peruanischen Bruttoinlandsprodukts (Zahlen nach Schätzungen vom Mai 2012).

6. Betrachtet man die Phänomene Absentismus und Präsentismus, schlägt letzterer mit einem Anteil von 73 Prozent an den Gesamtverlusten deutlich höher zu Buche. Die Täter verursachen höhere Kosten durch Präsentismus als die Opfer; die Zeuginnen und Zeugen verursachen durch dieses Phänomen 12 Prozent der Gesamtkosten.
7. Bei den Frauen wurden im Vergleich der Opfer mit den Nicht-Opfern keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf die durch verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz verursachten Kosten festgestellt; dies kann mit der strikten Politik der Unternehmen erklärt werden, bei der selbst geringfügige Verspätungen zur Wertung des gesamten Tages als Fehltag führen. Bei den Tätern gibt es jedoch erhebliche Unterschiede in Bezug auf das Zuspätkommen; sie verlieren jeweils einen Arbeitstag aufgrund der gegen Frauen ausgeübten Gewalt, was einem Gesamtverlust von 466.000 Arbeitstagen pro Jahr entspricht.
8. Gemäß den Angaben der jeweiligen Personalabteilungen haben bzw. hatten 53 Prozent der Unternehmen mindestens einen Fall, in dem eine Arbeitnehmerin von ihrem Partner misshandelt wurde. Im vergangenen Jahr verzeichneten 38 Prozent der Unternehmen Fälle von Gewalt; in 15 Prozent der befragten Unternehmen gab es früher Gewalt gegen Frauen, jetzt jedoch nicht mehr. In Peru haben die Personalabteilungen aller Unternehmen im vergangenen Jahr insgesamt 46.000 Fälle von Gewalt gegen Frauen registriert. Allerdings kommen auf jeden Fall von Gewalt gegen Frauen, der den Personalabteilungen bekannt wird, durchschnittlich zehn Fälle, die im Verborgenen bleiben. Offenbar wurden primär Fälle der Gewalt gegen Frauen in Extremsituationen bekannt, in denen das Problem eine solche Dimension angenommen hatte, dass die Folgen nicht mehr ignoriert werden konnten.
9. In den bekannt gewordenen Fällen der Gewalt gegen Frauen bestätigen die Personalabteilungen, dass die Produktivität der Unternehmen hauptsächlich durch Absentismus (70,9 Prozent) und Präsentismus (77,2 Prozent) beeinträchtigt wurde. Bei Absentismus kommen auf jeden Fehltag, bei dem Gewalt keine Rolle spielt, fünf Fehltage aufgrund von Gewalt gegen Frauen. Im Falle des Zuspätkommens ist das Verhältnis 1 zu 3.
10. Gewalt gegen Frauen hat einen erheblichen Einfluss auf die Personalpolitik, insbesondere auf die Fluktuation, denn auf jede Frau, die ein Unternehmen verlässt, in dem keine Gewalt gegen Frauen verzeichnet wird, kommen sieben Frauen, die aus einem Unternehmen ausscheiden, in dem diese Form der Gewalt verzeichnet wurde. Die direkten Kosten der durch Gewalt gegen Frauen verursachten Fluktuation (d. h. durch Neueinstellungen) belaufen sich jährlich auf 18,4 Millionen US-Dollar; hinzu kommen aufgrund der entsprechenden Verfahren 377.000 verlorene Arbeitstage – die diesbezüglichen Zusatzkosten betragen 36,3 Millionen US-Dollar. Es war nicht möglich, einen entsprechenden Kostenvergleich für die Täter zu erstellen.
11. Neben den Kosten für Neueinstellungen und verlorene Arbeitstage gehen den Unternehmen 71.374 Arbeitnehmerinnen direkt verloren, die als Gewaltopfer entlassen wurden und immer noch arbeitslos sind. Diese Gruppe steht für ei-

nen Verlust von 20,6 Millionen Arbeitstagen und eine entgangene Wertschöpfung von fast zwei Milliarden US-Dollar pro Jahr. Leider konnte kein entsprechender Kostenvergleich für die Täter erstellt werden.

12. Die Unternehmen sind nicht darauf vorbereitet, der Gewalt gegen ihre Arbeitnehmerinnen vorzubeugen. Nur 12,7 Prozent der Unternehmen verfügen über entsprechende Programme, außerdem bestehen keine ausgearbeiteten und fundierten Maßnahmen zur Gewaltprävention oder zur Betreuung der Opfer. Lediglich jedes zehnte Unternehmen verfügt über eine entsprechende Präventionspolitik, und nur 40 Prozent der Unternehmen konnten ihre Gewaltopfer sachgerecht betreuen. Ob diese von den Unternehmen genannte Zahl stimmt, bezweifeln allerdings die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

5.4. Empfehlungen

Empfehlungen für die Unternehmen

1. Die Unternehmen müssen eine eigene Politik zur Vermeidung von Gewalt gegen Frauen entwickeln. Es hat sich gezeigt, dass die Geschäftsführung jeweils nur die Spitze des Eisbergs sieht, denn trotz des Umstands, dass die Hälfte aller Unternehmen angibt zu wissen, wann ihre Arbeitnehmerinnen zu Opfern von Gewalt werden, wird diese Behauptung von den jeweiligen Angestellten verneint. Die Unternehmen bemerken nur jeden zehnten Fall, allerdings erst dann, wenn es für präventive Maßnahmen schon zu spät ist und wenn die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Betroffenen bereits beeinträchtigt sind.
2. Obwohl das Thema relativ neu ist und entsprechende Präventionsmaßnahmen und die Betreuung der Opfer von Gewalt gegen Frauen noch in den Kinderschuhen stecken, haben die Unternehmen die Chance, Veränderungen herbeizuführen. Kapitel 1.3 weist auf interessante Initiativen zur mittelfristigen Anwendung hin. Allerdings ist es ratsam, für die strategische Umsetzung auf externe Berater/innen und Spezialist/innen zurückzugreifen.
3. Hieraus ergibt sich, dass alle Investitionen zur Lösung dieses Problems erheblich zur Verbesserung der Arbeitsproduktivität und der Reputation der Unternehmen bei den Stakeholdern beitragen werden. Ein erster Schritt kann darin bestehen, das Siegel „Empresa Segura“ (Sicheres Unternehmen) zu erwerben, das vom Frauenministerium und dem Programm ComVoMujer der GIZ verliehen wird. Ein zweiter Ansatz könnte in der Bildung eines Konsortiums bestehen, das sich der Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen widmet und zu diesem Zweck entsprechende Richtlinien ausarbeitet, *best practices* fördert und Anreize für die Wissenschaft setzt, damit diese neue Strategien erarbeitet und Fachwissen vermittelt. Dieses Konsortium könnte sich aus Vertretern der Handelskammern, der Sociedad Nacional de Industrias (Verband der peruanischen Industrie) und anderer einschlägiger Organismen zusammensetzen.
4. Für Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen Management, Gender und Gewalt können die Unternehmen Steuervergünstigungen in Anspruch nehmen,

die durch das Gesetzesdekret 1120 erheblich ausgeweitet wurden und ab Januar 2013 in Kraft treten. Durch dieses Dekret sollen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, deshalb gibt es für die diesbezüglichen Freibeträge keine Obergrenze mehr. Das Ziel dieser Änderung besteht darin, die Arbeitsproduktivität und damit das zu versteuernde Einkommen zu steigern.

Empfehlungen für die Wissenschaft

5. Es gilt, eine Forschungsrichtung ins Leben zu rufen, das die neuen Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle der Gewalt gegen Frauen und zur Betreuung der Opfer in den Unternehmen experimentell auf ihren Nutzen hin untersucht. Diese Forschungsprojekte sind mehr als notwendig, da die Unternehmen Interesse gezeigt haben, entsprechende Richtlinien und Strategien zu erarbeiten. Die Unternehmen benötigen Management-Technologien, die sie in ihrer Arbeitsorganisation umsetzen können, um die Anzahl der Fälle von Gewalt gegen Frauen und ihre negativen Auswirkungen auf die Produktivität zu verringern. Es gibt zwar wichtige Initiativen im Ausland, die strategische Forschung befindet sich allerdings noch in einem frühen Stadium.
6. Weitere Studien müssten die durch die Fluktuation der Täter entstandenen Kosten sowie die langfristigen Kosten der Gewalt gegen Frauen ermitteln und berücksichtigen. Bei der Schätzung der Gesamtkosten für die Unternehmen wurden in dieser Studie die Fluktuation der Täter und die durch ehemalige Täter und Opfer entstandenen Kosten nicht berücksichtigt. Es ist deshalb wahrscheinlich, dass 45 Prozent der den Unternehmen entstandenen Kosten bisher nicht erfasst wurden.
7. Wenn zur Schätzung der Betriebskosten das Modell zur Lohnkonvertierung verwendet wird, sollte zur Korrektur des Ergebnisses der Faktor „Produktivität“ berücksichtigt werden, da sonst nur etwa 20 Prozent des Wertschöpfungsverlusts für die Unternehmen abgebildet werden.
8. Die Verwendung von Funktionen für kumulierte Werte in Bezug auf die durch Gewalt gegen Frauen verursachten Fehltage ist nicht zu empfehlen, da diese Werte wegen der Berücksichtigung nicht signifikanter Unterschiede häufig überschätzt werden. Die Berechnung auf der Grundlage der Analyse einzelner Kostenkategorien ist zwar aufwändiger, liefert jedoch präzisere Ergebnisse.
9. Die vorliegenden Ergebnisse gelten nur für 29 Prozent der erwerbstätigen Frauen, d. h. nur für zwei von sieben Millionen Peruanerinnen, die einer Erwerbsbeschäftigung nachgehen. Wie stellt sich aber die Situation der Frauen dar, die ein eigenes Unternehmen haben oder selbstständig erwerbstätig sind? Sie machen 43,4 Prozent der weiblichen aktiv erwerbstätigen Bevölkerung aus. Drei Millionen Frauen, die jeden Tag hart dafür arbeiten, dass ihre Unternehmen überleben und wachsen. Obwohl bereits festgestellt wurde, dass sie ebenfalls der Gewalt ihrer Partner ausgesetzt sind (Ponce & Vara, 2012), ist noch nicht bekannt, wie sich diese Gewalt auf ihre Unternehmen und ihre selbstständige Tätigkeit auswirkt. Unterschiede, die sich für die Frauen aus unterschiedlichen Erwerbssituationen ergeben, werfen zahlreiche Fragen auf, die von der Wissenschaft beantwortet werden müssen.

Empfehlungen für die Regierung

10. Obwohl die vorliegenden Ergebnisse eine Grundlage und einen Ausgangspunkt bilden, ist zur Erfassung und Sichtbarmachung von Veränderungen eine fortlaufende Statistik erforderlich. Die ENDES-Erhebung kann wichtige Informationen zur Aktualisierung dieser Ergebnisse liefern. Bereits durch kleine Änderungen im Fragebogen können auf nationaler Ebene jedes Jahr kontinuierliche Statistiken aufgestellt und die Kosten geschätzt werden. Ein weitere wichtige Möglichkeit wäre die Integration der Datenbanken der landesweiten Haushaltsbefragung (Encuesta Nacional de Hogares, ENAHO) in die ENDES-Erhebung. Die Kombination der Informationen aus beiden Erhebungen könnte landesweit wichtige Daten liefern.
11. Von den vier Arten der Gewalt, die Unternehmen verhindern müssen, um die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten, findet der vierte Typ (familiäre Gewalt) die geringste Beachtung, da davon ausgegangen wird, dass es sich um eine private, nur selten vorkommende Angelegenheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen handelt und dass diese keine größeren Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität hat. Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass die Gewalt des Typs 4 sehr viel häufiger vorkommt als man erwartet hat und dass nicht nur die Opfer, sondern auch die Täter und die Zeug/innen dieser Gewalt betroffen sind, was erhebliche negative Auswirkungen auf die Produktivität hat. Hieraus ergibt sich, dass das Ministerium für Arbeit und Beschäftigungsförderung eine wichtige Rolle bei der Verbreitung dieser Erkenntnisse und der umfassenden Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz in Unternehmen spielt.
12. Es wird empfohlen, die Vergabe von Siegeln für gewaltfreie Unternehmen intensiv zu fördern. Eine wichtige Initiative ist das von der GIZ und dem Frauenministerium geförderte Siegel „Empresa Segura“ (Sicheres Unternehmen), mit dem ein Arbeitsumfeld geschaffen werden soll, das frei von Gewalt gegen Frauen ist.

Empfehlungen für Universitäten und die Zivilgesellschaft

13. Die Ergebnisse zeigen, dass die Unternehmen handeln müssen, denn erwiesenermaßen ist Gewalt gegen Frauen der Todfeind der Arbeitsproduktivität. Dies bedeutet, dass die Universitäten und die Zivilgesellschaft ein Bildungsangebot entwickeln müssen, um Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle von Gewalt gegen Frauen in Unternehmen sowie zur Betreuung der Opfer umsetzen zu können. In diesem Zusammenhang gibt es eine Reihe von steuerlichen Vergünstigungen, die genutzt werden können. Ab 2013 entfällt durch das „Gesetz zur Förderung von Investitionen in Humankapital“ die Obergrenze für Freibeträge für Fortbildungsmaßnahmen (Gesetz Nr. 29498). Daraus ergibt sich, dass Unternehmen Investitionen in Fortbildungsmaßnahmen in vollem Umfang steuerlich absetzen können, wodurch neben anderen Vorteilen die Produktivität und die zu versteuernden Einkommen erhöht und die Produktivkraft erhalten werden.
14. Die Universitäten und die Zivilgesellschaft sind darüber hinaus gehalten, akademische und berufliche Ausbildungsangebote zu entwickeln, die die Unternehmensperspektive und einen Genderfokus berücksichtigen. Spezifische Diplom- und Postgraduiertenstudiengänge wären in diesem Zusammenhang sinnvoll. Darüber hinaus wird empfohlen, den Genderfokus in die Lehr- und Studienpläne von Wirtschafts- und Verwaltungsstudiengängen aufzunehmen.

Referenzen

Referenzen

- Abadie, A., Drukker, D., Herr, J. & Imbens, G. (2001). Implementing matching estimators for average treatment effects in Stata. *The Stata Journal* 1(1): 1-18.
- Abramo, L. & Tomaro, R. (Ed.) (2002). Cuestionando un mito: costos laborales entre hombres y mujeres en América Latina. Lima. OIT. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. 413p.
- Access Economics (2004). The cost of domestic violence to the Australian Economy. Parte 1 y 2. Informe preparado para la Australian Government's Office of the Status of Women.
- Acevedo, C. (2008). Los costos económicos de la violencia en El Salvador. *Revista América Latina Hoy*, 50, 71-88.
- Acevedo, D., Biaggil, Y. & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: Acoso sexual y Hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Adams, A. (2009). Economic and mental health effects of job instability for low-income survivors of intimate partner violence: Two studies. Tesis doctoral. Universidad de Michigan.
- Albrecht, S. (1997). Fear and Violence on the Job: Prevention Solutions for the Dangerous Workplace. Durham: Carolina Academic Press.
- Allen, H., Hubbard, D., & Sullivan, S. (2005). The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 658-670.
- Allen, M. (2011). Is there gender symmetry in intimate partner violence? *Child and Family Social Work*, 16(3), 245-254
- Al-Modallal, H., Hall, L. & Andreson, D. (2008). Psychometric Properties of a Modified Version of A Worksite Harassment Tool- Preliminary Findings. *AAOHN Journal*, 56 (7), 309-316.
- Anderson, C. (2002). Past Victim, Future Victim? *Nursing Management*, 33(3), 26-31.
- Arias, I. & Corso, P. (2005). Average cost per person victimized by an intimate partner of the opposite gender: a comparison of men and women. *Violence and Victims*, 20(4): 379-391.
- Australia's CEO Challenge. (2008). Acerca de nosotros. Retrieved from <http://www.ceochallengeaustralia.org>
- Banco Interamericano de Desarrollo BID (1997). El impacto Socio-Económico de la Violencia Doméstica contra la Mujer en Chile y Nicaragua. Unidad de la Mujer en el Desarrollo, BID.
- Banco Mundial (2012). El efecto del poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. Document of the World Bank.

- Beecham, D. (2009). The Impact of Intimate Partner Abuse on Women's Experiences of the Workplace: A Qualitative Study. Tesis doctoral en Sociología. University of Warwick.
- Bell, H. (2003). Cycles within Cycles: Domestic Violence, Welfare and Low Wage Work. *Violence Against Women*, 9(10), 1245-1262.
- Bell, M., Moe, A., & Schweinle, W. (2002). Partner violence. Academy of Management Best Papers Proceedings, 1-27.
- Bhattacharya, M., Bedi, A. y Chhachhi, A. (2009). Marital Violence and Women's Employment and Property Status: Evidence from North Indian Villages. Bonn: Institute for the Study Labor.
- Bonomi, A., Anderson, M., Rivara, F. & Thompson, R. (2009). Health care utilization and costs associated with physical and nonphysical-only intimate partner violence. *Health Service Research*, 44(3): 1052-1067.
- Braaf, R. & Barret-Meyering, I. (2011). Seeking security: promoting women's economic well-being following domestic violence. Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse, Sydney.
- Brandwein, R. & Filiano, D. (2000). Toward real welfare reform: the voice of battered women. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 15(2): 224-243.
- Brown, D., Finkelstein, E. & Mercy, J. (2008). Methods for estimating medical expenditures attributable to intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(12): 1747-1766.
- Brown, J. (2008). The costs of Domestic Violence in the Employment Arena: A call for legal reform and community-based education initiatives. *Virginia Journal of Social Policy & the Law*, 16, 1-45.
- Brownell, P. (1996). Domestic violence in the workplace: An emergent issue. *Crisis Intervention*, 3, 129-141.
- Brownridge, D. A. (2006). Violence against women post-separation. *Aggression and Violent Behavior*, 11(5), 514-530
- Brownridge, D., Ling, K., Hierbert, D., Tiwari, A. Leung, W., Santos, S. (2008). The Elevated Risk for Non-Lethal Post-Separation Violence in Canada. A Comparison of Separated, Divorced, and Married Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(1), 117-135.
- Bureau of Labor Statistics. (2006). The survey of workplace violence prevention. Octubre. USA.
- CAEPV – Corporate Alliance to End Partner Violence (2007). Workplace Statistics. Recuperado el 18 de diciembre de 2011, de www.caepv.org/getinfo/facts_stats.php
- Campbell, R. (2011). The Financial cost of Domestic and Family Violence. Sydney: Australian Domestic & Family Violence Clearing House.
- Campos, I. (2006). Necesidad y posibilidad de la medición de costos económicos asociados a la violencia: una experiencia de la intervención en red. *Revista reflexiones*, 85 (1-2), 65-73.
- Carmo, I. (2006). Custos com a saúde física. En Lisboa, M. (Ed). Prevenir ou Remediar – os custos sociais e económicos da violência doméstica contra as mulheres, (pp. 77-94). Lisboa: Edições Colibri/Socinova.

- Cavanagh, K. (2003). Understanding Women's Responses to Domestic Violence. *Qualitative Social Work*, 2(3), 229-249.
- CDC – Center for Disease Control (2003). Cost of intimate partner violence against women in the United States. Atlanta: CDC, National Center for Disease Control and Prevention.
- Chan, K., & Cho, E. (2010). A review of cost measures for the economic impact of domestic violence. *Trauma, Violence & Abuse*, 11(3), 129-143.
- Coker, A., Reeder, C., Fadden, M. & Smith, P. (2004). Physical partner violence and medical utilization and expenditures. *Public Health Reports*, November – December, 119: 557-571.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., et al. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 547-557.
- ComVoMujer (2011). Criterios para una empresa segura. Lima: Programa Regional Combatir la violencia contra las mujeres en Perú, Ecuador, Bolivia y Paraguay- ComVoMujer/GIZ.
- Concha, A. (2002). Impacto social y económico de la violencia en las Américas. *Revista Biomédica*, 22, 347-361.
- Corporate Alliance to End Partner Violence (CAEPV). (2009). Six Steps for Creating a Successful Workplace Program . Bloomington, IL: Corporate Alliance to End Partner Violence.
- Corporate Alliance to End Partner Violence. (2006). The Results are in. Washington: Corporate Alliance to End Partner Violence.
- CPS – The Crown Prosecution Service (2010). An Employee's guide on violence against women. CPS. United Kingdom.
- Cruz, A. & Klinger, S. (2011). Gender based violence comes at high social and economic cost. Geneva: International Labor Organization.
- Cruz, A. & Klinger, S. (2011b). Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography. Geneva: ILO.
- D'Abate, C. & Eddy, R. (2007). Engaging in personal business on the job: extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18, 361-383.
- Day, T., McKenna, K. & Bowlus, A. (2005). The economic cost of violence against women: An evaluation of the literature. United Nations.
- DeBecker, G. (1997). *The Gift of Fear: Survival Signals That Protect Us from Violence*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
- DeKeseredy, W., Rogness, D. & Schwartz, M. (2004). Separation/divorce sexual assault: the current state of social scientific knowledge. *Aggression and Violent Behavior*, 9, 675-691.
- Del Libano, M. (2011). A journey into the heart of Workaholism: Empirical findings from several multi-sample studies. Universitat Jaume I. España.

- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 50–68.
- Díaz, R. & Miranda, J. (2010). Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia domestica en el Perú. Lima: CIES – Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Dolezal, T., Mc Collum, D., Callaham, M. & Eden P. (2009). Hidden Costs in Health Care: The Economic Impact of Violence and Abuse. Minnesota: Academy on Violence and Abuse.
- Donovan, R., Patterson, D., Francas, M., & Zapelli, R. (2000). Formative research for mass media-based campaigns: Western Australia's Freedom From Fear Campaign targeting male perpetrators of intimate partner violence. *Health Promotion Journal of Australia*, 10(2), 78-83.
- Dougan, S. & Wells, K. (2007). Domestic violence: Workplace policies and management strategies. ABA Commission on domestic violence. CAEPV.
- Duvvury, N., Grown, C. & Redner, J. (2004). Costs of Intimate Partner Violence at the Household and Community Levels. Washington D.C: ICRW y UNFPA.
- Emery, C. (2010). Examining an Extension of Johnson's Hypothesis: Is Male Perpetrated Intimate Partner Violence More Underreported than Female Violence? *Journal of Family Violence*, 25(2), 173-181.
- ENAH0 (2011). Encuesta Nacional de Hogares 2010. Lima: Instituto Nacional de Estadística INEI.
- ENDABUSE (2010). The facts on the Workplace and Domestic Violence. Formerly Family Violence Prevention Fund.
- ENDES (2012). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2011. Informe principal ENDES. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Lima.
- Equality and Human Rights Commission (2011). Domestic abuse is your business. Guidance for developing a workplace policy. United Kingdom.
- Farmer, A. & Tiefenthaler, J. (2004). The employment effects of domestic violence. En Solomon, P. (Ed.). *Accounting for Worker Well-Being (Research in Labor Economics, Volume 23)*, Emerald Group Publishing Limited, pp.301-334
- Fisher, B. & Peek-Asa, C. (2005). Domestic Violence and the Workplace: Do We Know Too Much of Nothing? En Bowie, V., Fisher, B. & Cooper, C. (Ed.). *Workplace Violence: Issues, Trends, Strategies*, 97-120. Willan Publishing. Portland.
- Fishman, P.; Bonomi, A.; Anderson, M.; Reid, R. & Rivara, F. (2010). Changes in health care costs over time following the cessation of intimate partner violence. *Journal of General Internal Medicine*, 25(9), 920-925.
- Franzway, S. (2008). Framing domestic violence: its impact on women's employment. Presented on The annual conference of the Australian Sociological Association. Australia: University of Melbourne.
- Friedman, L.N., & Couper, S. (1987). The cost of domestic violence: A preliminary investigation of the financial costs of domestic violence. New York: Victim Services.

- Gayle, S., & Gzik, J. (1996). Domestic Violence and Employers. Darwin: Office of Women's Policy.
- Goetzel, R., Long, S., Ozminkowski, R., Hawkins, K., Wang, S. & Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-411.
- Güezmes, A., Palomino, N. & Ramos, M. (2002). Violencia sexual y física contra las mujeres en el Perú: Estudio multicéntrico de la OMS sobre la violencia de pareja y la salud de las mujeres. Lima: OMS & Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.
- Gurchiek, K. (2006). Domestic abuse: Serious, hidden workplace problem'. HR Magazine, 51(3), 38.
- Heise, L., Pitanguy, J. & Germain, A. (1994). Violence against women: The hidden health burden. Documento de Trabajo 255 del Banco Mundial. Washington DC.
- Helweg-Larsen, K., Kruse, M., Sorensen, J. y Bronnum-Hansen, H. (2010). The cost of violence Economic and personal dimensions of violence against women in Denmark. Kobenhavn: National Institute of Public Health, University of Southern Denmark and Rockwool Fund Research Unit. Pp 9-15.
- Hemp, P. (2004, Octubre). Presenteeism: At work—But out of it. Harvard Business Review, 82, 49–58.
- Henderson, M. (2000). Impacts and costs of domestic violence on the Australian Business/Corporate Sector. Brisbane: Lord Mayor's Women Advisory Committee. Brisbane City Council.
- Hermelin, F. (1995). Intervention at Work. Working Woman, 20(3), 56.
- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of the a violence/stress-free working environment. Reporte comisionado por la OIT. Manchester, Universidad de Manchester.
- Hotton, T. (2001). Spousal violence after marital separation. Juristat, Canadian Centre for Justice Statistics 85-002-XIE, 21(7), 1-19.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2010). Perú: principales características de los establecimientos de las industrias manufactureras. IV Censo Nacional Económico 2008. Lima. INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2011). Perú: Características económicas financieras de las 1000 principales empresas comerciales informantes a la Encuesta Económica Anual 2009. Lima. INEI.
- INEI. (2012a). Consulta por Encuestas. Obtenido de http://www.inei.gob.pe/srienaho/Consulta_por_Encuesta.asp
- INEI. (2012b). Diccionario de Variables de la Base de Datos - Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. Lima: INEI.
- International Center for Research on Women (2009). Estimating the Costs and Impacts of Intimate Partner Violence in Developing Countries a Methodological Resource Guide. Washington D.C: ICRW y UNFPA.

- International Center for Research on Women (2009b). Intimate Partner Violence- High Costs to Households and Communities. Washington D.C.: ICRW y UNFPA.
- Johns, G. (2009). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Johnson, P., & Indvik, J. (1999). The Organizational Benefits of Assisting Domestically Abused Employees. *Public Personnel Management*, 28(3), 365-375.
- Jones, A., Dienemann, H., Schollenberg, J., Kub, J., O'Campo, P., Carlson G. & Campbell, J. (2006). Long-Term Costs of Intimate Partner Violence in a Sample of Female HMO Enrollees. *Women's Health Issues* 16, 252-261.
- Kar, H. & O'Leary, K. (2010). Gender symmetry or asymmetry in intimate partner victimization? Not an either/or answer. *Partner abuse*, 1(2), 152-168.
- Karamally, L. (2004). Companies try to bring domestic violence issues into the open. *Workforce Management*, 83(9), 60.
- Karpeles, M. (2004). Domestic violence should be workplace concern, too. *Crain's Chicago Business*, 27(40), 11-12.
- Kedjidjian, C. (1996). Work can be murder for women. *Safety & Health*, 153(3), 42-48.
- Kieseker, R. & Marchant, T. (1999). Workplace bullying in Australia: A review of current conceptualizations and existing research. *Australian Journal of Management & Organizational Behaviour*, 2(5), 61-75.
- Kimmel, M. (2002). 'Gender symmetry' in domestic violence: A substantive and methodological research review. *Violence Against Women*, Special Issue: Women's Use of Violence in Intimate Relationships, Part 1, 8(11), November.
- Kinney, J. (1995). When domestic violence strikes the workplace. *HR Magazine*, 40(8), 74.
- Klotz, A. C., & Buckley, M. (2010). 'Where everybody knows your name': Lessons from small business about preventing workplace violence. *Business Horizons*, 53(6), 571-579.
- Koopmanschap, M., Burford, A., Jacob, K., Meerdink, W., Brouwer, W. & Severens, H. (2005). Measuring productivity changes in economic evaluation. *Pharmacoeconomics*, 23(1): 47-54
- Kruse, M., Sørensen, J., Brønnum-Hansen, H., & Helweg-Larsen, K. (2011). The Health Care Costs of Violence Against Women. *Journal Of Interpersonal Violence*, 26(17), 3494-3508.
- Laing, L. & Bobic, N. (2002). Economic costs of domestic violence. Sydney: Australian Domestic and Family Violence.
- Laing, L. (2001). Australian studies of the Economic Costs of Domestic Violence. Sydney: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
- Laurence, L. & Spalther-Roth, R. (1996). Measuring the cost of domestic violence against women and the cost-effectiveness of interventions: An initial assesment and proposal for further research. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.
- Lawson, M. (2012). Workforce productivity: presenteeism and its impact on safety and organisational health. TMS Consulting. Australia.

- Leblanc, M. & Barling, J. (2005). Understanding the Many Faces of Workplace Violence. En: Fox, S. (Ed) & Spector, P. (Ed). Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets, (pp. 41-63). Washington, DC, US: American Psychological Association, vii, 329 pp.
- Lechner, J., & Muñoz, S. (2008). New Florida Law Requires Employers To Provide Domestic Violence Leave. Florida: Greenberg Traurig P.A.
- Lerner, D., Amick III, B., Rogers, W. Malspers, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 39(1), 72-85.
- Lim, K., Rioux, J. & Ridley, E. (2004). Impact of Domestic Offenders on Occupational Safety & Health: A Pilot Study. Maine Department of Labor & Family Crisis Services.
- Lindquist, C. H., McKay, T., Clinton-Sherrod, A., Pollack, K. M., Lasater, B. M., & Walters, J. (2010). The Role of Employee Assistance Programs in Workplace-Based Intimate Partner Violence Intervention and Prevention Activities. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 25(1), 46-64.
- Lisboa, M.; Barros, P. & Cerejo, S. (2008). Custos sociais e económicos da violencia exercida contra as mulheres em Portugal: dinâmicas e procesos socioculturais. Lisboa: V Congresso Português de Sociologia.
- Lisboa, M.; Barros, P.; Cerejo, D.; Barrenho, E.; Alfarroba, A. & Marteleira, J. (2007). Custos economicos da prestação de cuidados de saúde às vítimas de violência. Lisboa: SociNova/FCSH-UNL.
- Lisboa, M., Carmo, I., Vicente, L., Nóvoa, A., Barros, P., Silva, S., Roque, A., Amândio, S. (2006). Prevenir ou Remediar - Os Custos Sociais e Económicos da Violência Contra as Mulheres. Lisboa: Colibri.
- Liz Claiborne, Inc. (1994). Addressing domestic violence: A corporate response. New York: RoperStarch Worldwide.
- Liz Claiborne, Inc. (2002). Corporate leaders on domestic violence: Awareness of the problem, how it's affecting their business, and what they're doing to address it. New York: RoperSASW.
- Liz Claiborne, Inc. (2007). Corporate leaders and American's workforce on domestic violence. New York: Safework.
- Logan, T., Shannon, L., Cole, J. & Swanberg, J. (2007). Partner stalking and implications for women's employment. *Journal of interpersonal violence*, 22(3): 268-291.
- Londoño, J.; Guerrero, R. (1999). Violencia en América Latina Epidemiología y Costos. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Lutzker, J. (2008). Prevención de la violencia. Investigación y estrategias de intervención basadas en evidencias. Manual Moderno. México.
- Marissal, J. & Chevalley, Ch. (2007). Étude de faisabilité d'une évaluation des répercussions économiques des violences au sein du couple en France: rapport au Service des Droits des femmes et de l'égalité. La documentation française, Lille, 126p
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. & Newberry, S. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211-217.

- Merchant, J. & Lundell, J. (2001). Workplace violence intervention research workshop, April 5-7, 2000, Washington DC. Workplace Violence Intervention Research Workshop, April 5-7, 2000, Washington, DC. *American journal of preventive medicine*, 20(2), 135-140.
- Milano, C. (2008). Unhappy Home, Unhappy Workplace. *Risk Management*, 55(11), 42-46.
- Moe, A. & Bell, M. (2004). Abject economics: the effects of battering and violence on women's work and employability. *Violence Against Women*, 10(1): 29-55.
- Morrison, A., Ellsberg, M. & Bott, S. (2005). Cómo abordar la violencia de género en América Latina y el Caribe: Análisis crítico de intervenciones. Banco Mundial y PATH.
- Morrison, A. R. & Orlando, M. B. (1999). Social and Economic Costs of Domestic Violence: Chile and Nicaragua. En: Morrison, A. R. (Ed) & Biehl, M. L. (Ed). *Too Close to Home: Domestic Violence in the Americas*, (pp.51-80). New York: Inter-American Development Bank.
- Morrison, A.; Orlando, M. (2004). The costs and impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and new evidence. Banco Mundial.
- Murray, S., & Powell, A. (2007). Family violence prevention using workplaces as sites of intervention. *Research and Practice in Human Resource Management*.
- Murray, S., & Powell, A. (2008). *Working it out: domestic violence issues*. Melbourne: Australian Domestic & Family Violence Clearinghouse.
- NAESV (2011). *The Costs and Consequences of Sexual Violence and Cost-Effective Solutions*. Washington D.C: NAESV.
- National Coalition Against Domestic Violence (s/f). *Domestic Violence in the Workplace*. Washington D.C: NCADV Public Policy Office.
- National Council to Reduce Violence against Women and their Children (2009). *The Cost of Violence against women and their children*. Commonwealth of Australia: FAHCSIA.
- Nectoux, M., Mugnier, C., Baffert, S., Albagly, M., & Thélot, B. (2010). [An economic evaluation of intimate partner violence in France]. *Santé Publique (Vandoeuvre-Lès-Nancy, France)*, 22(4), 405-416.
- Newman, C., Vries, D., Kanakuse, J. & Ngendahimana, G. (2011). Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality. *Human Resources for Health*, 9: 19.
- NHCADSV (2010). *A Fact Sheet About Domestic Violence*. New Hampshire: NH Coalition Against Domestic and Sexual Violence.
- Ñopo, H. (2012). New century, old disparities. Gender and ethnic earnings gaps in Latin American and Caribbean. Banco Interamericano de Desarrollo & Banco Mundial. Washington.
- Nova Scotia Department of Justice policy, Planning and Research (2010). *A statistical portrait of intimate partner violence: Nova Scotian and Canadian Perspectives*. Halifax: Government of Nova Scotia, Pp 21-23.
- O'Leary, A.; Lean, E.; Reeves, C. y Randel, J. (2009). *Coming into the Light: Intimate Partner Violence and its effects at work*. Arkansas: National Institute of Justice y the Women's Giving Circle at the University of Arkansas.

- OECD (2001). Measuring Productivity. OECD Manual. Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth. OECD Publications.
- OHSCO. (2010). Domestic Violence Doesn't Stop When Your Worker Arrives at Work: What Employers Need to know to help. Ontario: Occupational Health & Safety Council of Ontario.
- OMS– Organización Mundial de la Salud (2005). Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica. Primeros resultados sobre prevalencia, eventos relativos a la salud y respuestas de las mujeres a dicha violencia. Geneva: WHO.
- Patel D. & Taylor, R. (2011). Social and Economic Costs of Violence: The value of prevention. Washington: The National Academies Press.
- Pennsylvania Coalition Against Domestic Violence (s/f). The Impact of Domestic Violence on the Workplace. Pennsylvania: PCADV.
- Perrin, N., Yragui, N., Hanson, G. & Glass, N. (2011). Patterns of Workplace Supervisor Support Desired by Abused Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(11), 2264-2284.
- Philbrick, Jane Hass; Sparks, Marcia R.; Hass, Marsha E. y Arsenault, Steven (2003). Workplace Violence: The Legal Costs Can Kill You. EBSCO, 84-70 pp.
- Pita, P. (2008). Gender and violence: An economic approach. Nova School of Business and economics. Presentación disponible en internet: <http://momentoseconomicos.files.wordpress.com/2011/06/violence-ppb.pdf>
- Pita, P.; Barrenho, E., Lisboa, M., & Cerejo, D. (2008). Health care costs of domestic violence against women evidence from Portugal. Portuguese Health Ministry.
- Pollack, K. M., Austin, W., & Grisso, J. (2010). Employee Assistance Programs: A Workplace Resource to Address Intimate Partner Violence. *Journal Of Women's Health* (15409996), 19(4), 729-733.
- Ponce, J. & Vara, A. (2012). Niveles de violencia contra las mujeres emprendedoras en el Perú: Un análisis basado en ENDES 2011. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Potter, S. & Banyard, V. (2011). The victimization experiences of women in the workforce: Moving beyond single categories of work or violence. *Violence and Victims*, 26(4), 513-532.
- Public Services Health & Safety Association (PSHSA). (2010). Addressing Domestic Violence in the Workplace: A Handbook. Canada: Health Force Ontario, ESAO, Municipal Health and Safety Association.
- Raju, P. (2012). Different Manifestations of Presenteeism at Workplace: A Study of Behavior of Employees in I.T. Sector in India (April 15). Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2039848>
- Randel, J. & Wells, K. (2003). Corporate approaches to reducing intimate partner violence through workplace initiatives. *Clinics in Occupational and Environmental Medicine*, 3, 821-841.
- Reece, L. (2006). Understanding the impact of domestic violence on the workplace. *Employment Relations Today (Wiley)*, 33(1), 49-56.

- Reeves, C. & O’Learly-Kelly, A. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3): 327-344.
- Reeves, C. & O’Leary-Kelly, A. (2009). Study of the Effects of Intimate Partner Violence on the Workplace. Fayetteville: Department of Management University of Arkansas. Pp 1-57.
- Revicki, D., Irwin, D., Reblando, J. & Simon, G. (1994). The accuracy of self reported disability days. *Medical Care*, 32, 401-404.
- Ribero, R. & Sánchez, F. (2005). Determinants, effects and costs of domestic violence. Documento CEDE 2005-38. Junio.
- Rivara, F., Anderson, M., Fishman, P., Bonomi, A., Reid, R., Carrel, D. & Thompson, R. (2007). Health care utilization and costs for women with history of intimate partner violence. *American Journal of Preventive Medicine*, 32(2):89-96.
- Robertson, J. (2005). Intimate partner violence: Gender symmetry and the victim perpetrator overlap. Tesis de doctorado. Universidad de Otago. Nueva Zelanda.
- Rothman, E., Hathaway, J., & Stidsen, A. (2007). ‘How Employment Helps Female Victims of Intimate Partner Violence: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136-143.
- Rothman, E.; Stidsen, A; Hathaway, J. & De Vries, H (2007). How Employment Helps Female Victims of Intimate Partner Violence: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136-143.
- Ruíz-Jarabo, C. & Blanco, P. (2004). La violencia contra las mujeres. Prevención y detección. Cómo promover desde los servicios sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas. Díaz de Santos. España.
- Saltzman, L. , Fanslow, J. , McMahon, P. & Shelley, G. (2002). Intimate partner violence surveillance: Uniform definitions and recommended data elements. Atlanta, GA: Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Injury Prevention and Control.
- Samuel, L., Tudor, C., Weinstein, M., Moss, H., Glass, N. (2011). Employers’ Perceptions of Intimate Partner Violence among a Diverse Workforce. *Safety Health Work*, 2(3), 250-259.
- Schmidt, M. & Barnett, A. (2012). Effects of Domestic Violence on the Workplace: A Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs. Burlington, VT: University of Vermont, Center for Rural Studies.
- Shea, S., Juon, H., Ensminger, M., Burrell, L., McFarlane, E. & Duggan, A. (2011). Concurrent and Long-Term Impact of Intimate Partner Violence on Employment Stability. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(6), 1282-1304.
- Sherve, M. (2004). Employer response important in dealing with domestic abuse. *Business Insurance*, 38(35), 4-11.
- Soroptimist International of the Americas (2011). White Paper: Domestic Violence as a Workplace Concern. Philadelphia: Soroptimist. Pp 1-13.
- Stewart, W., Ricci, J., Chee, E., Hahn, S., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 289, 3135–3144.

- Straus, M. & Gelles, R. (1987). The cost of family violence. *Public Health Reports*, 102: 638-641.
- Straus, M. (2006). Future research on Gender Symmetry in physical assaults partners. *Violence Against Women*, 12(11), 1086-1097.
- Straus, M. (2007). Conflict Tactics Scales. En: Encyclopedia of Domestic Violence. Ed. Nicky Ali Jackson. New York, London: Routledge.
- Swanberg, J. & Macke, C. (2006). Intimate Partner Violence and the Workplace: Consequences and Disclosures. *Journal of Women and Social Work*, 21(4), 391-406.
- Swanberg, J. Ojha, M. & Macke, C. (2012). State Employment Protection Statutes for Victims of Domestic Violence. Public Policy's Response to Domestic Violence as an Employment Matter. *Journal of Interpersonal Violence*, 27(3), 587-619.
- Swanberg, J., & Logan, T. (2005). Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.
- Swanberg, J., Logan, T. & Macke, C. (2005). Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace: Consequences and Future Directions. *Trauma, Violence & Abuse*, 6(4), 286-312.
- Swanberg, J., Macke, C. & Logan, T. (2006). Intimate Partner Violence, Women, and Work: Coping on the Job. *Violence & Victims*, 21(5), 561-578.
- Swanberg, J., Macke, C., & Logan, T. (2006). Intimate Partner Violence, Women, and Work: Coping on the Job'. *Violence & Victims*, 21(5), 561-578.
- Swanberg, J., Macke, C., & Logan, T. (2007). Working Women Making It Work: Intimate Partner Violence, Employment, and Workplace Support. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 267-292.
- Tanha, M., Beck, C., Figueredo, A. & Raghavan, Ch. (2010). Sex differences in intimate partner violence and the use of coercive control as a motivational factor for intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 20(10), 1-19.
- Taylor, B. (2004). Training, Domestic violence and the workplace:. Canberra: Office of Status of Women.
- Tennessee Economic Council on Women (2006). The Impact of Domestic Violence on the Tennessee Economy. Nashville: State of Tennessee Economic Council on Women.
- Thiara, R. & Gill, A. (2012). Domestic violence, child contact, post-separation violence. Experiences of South Asian and African-Caribbean Women and Children. The University of Warwick, NSPCC & University of Roehampton.
- Tolman, R. & Wang, H. (2005). Domestic Violence and Women's Employment: Fixed Effects Models of Three Waves of Women's Employment Study Data. *American Journal of Community Psychology*, 36(1 y 2), 147-158.
- Tolman, R. (2011). Impact of Intimate Partner Violence on Economic Well-Being. Wisconsin: Center of Financial Security.
- Ulrich, Y. C., Cain, K. C., Sugg, N. K., Rivara, F. P., Rubanowice, D. M., & Thompson, R. S. (2003). Medical care utilization patterns in women with diagnosed domestic violence. *American Journal of Preventive Medicine*, 24(1), 9-15.
- United Nations (2006). Ending violence against women: from words to action Study of the Secretary-General. United Nations.

- URCOT (2003). Analysis of workplace violence research frameworks. Office Women Policy Department of Victorian Communities. Pp 1-23.
- URCOT (2005). Safe at work? Women's Experience of Violence in the Workplace. Office of Women's Policy Department of Victorian Communities.
- Van Barneveld, K. & Jowett, R. (2005). Violence, harassment, and bullying at work: How Does the Australian Rail Industry Compare and What can be done? *Journal of Public Transportation*, 8(3), 117-134.
- Varcoe, C., Hankivsky, O., Ford-Gilboe, M., Wuest, J., Wilk, P., Hammerton, J., & Campbell, J. (2011). Attributing Selected Costs to Intimate Partner Violence in a Sample of Women Who Have Left Abusive Partners: A Social Determinants of Health Approach. *Canadian Public Policy*, 37(3), 359-380.
- Versola-Russo, J., & Russo, F. (2009). When Domestic Violence Turns into Workplace Violence: Organizational Impact and Response. *Journal Of Police Crisis Negotiations*, 9(2), 141-148.
- Vic Health (2004). The health costs of violence measuring the burden of disease caused by intimate partner violence. Victoria: Victorian Health Promotion Foundation.
- Vicente, L. (2006). Custos psicológicos nas mulheres vítimas de violência doméstica. En Lisboa, M. (Ed). Prevenir ou Remediar – os custos sociais e económicos da violência doméstica contra as mulheres, (pp. 95-109). Lisboa: Edições Colibri/Socinova.
- Victorian Community Council Against Violence (VCCAV). (2004). Family Violence IS a Workplace Issue: Workplace Models to Prevent. Melbourne : Victorian Community Council Against Violence.
- Walby, S. (2004). The cost of domestic violence, National statistics, Women and equality unit. University of Leeds, 117p.
- Walker, D. et al (2010). Evaluating the Impact of Intimate Partner Violence on the Perpetrator: The Perceived Consequences of Domestic Violence Questionnaire. *Journal of Interpersonal Violence*, 25(9), 1684–1698.
- Ward, E.; McCartney, T.; Brown, DW; Grant, A; BUTCHART, A; Taylor, M y Otros (2009). Results of an exercise to estimate the costs of interpersonal violence in Jamaica. *West Indian Medical Journal*, 58(5), 446-451.
- WHO – World Health Organization (2007). Manual for estimating the economic cost of injuries due to interpersonal and self directed violence. Geneva: WHO.
- WHO Department of injuries and Violence prevention (2004). The economic dimensions of interpersonal violence. Geneva: WHO
- Widiss, D. (2008). Domestic Violence and the Workplace: The Explosion of State Legislation and the Need for a Comprehensive Strategy. Faculty Publications. Paper 18. Indiana University.
- Yodanis, C.; Godenzi, A. & Stanko, E. (2000). The benefits of studying costs: a review and agenda for studies on the economic costs of violence against women. *Journal of the Policy Studies Institute*, 21(3), 263-276.
- Zachary, M.-K. (2000). Labor law for supervisors: Domestic violence as a workplace issue. *Supervision*, 61(4), 23-26.

Anhänge

Anhang 1. Interviewmodell (Geschäftsführung)

Tiefeninterview mit Personalleitern/innen, Personalchefs/innen oder Personen in äquivalenten Positionen über Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen

Sehr geehrte/r Herr/Frau..

Wir führen derzeit eine Untersuchung zur Bestimmung der Kosten durch, die für Unternehmen entstehen aufgrund von Gewalt, die die Arbeitnehmerinnen zu Hause erleiden. Dies ist eine sehr wichtige Studie, da diese Form der Gewalt den Unternehmen weltweit bedeutende Kosten verursacht. Die Informationen, die Sie uns zur Verfügung stellen können, würden durch eine anonyme Befragung unter Ihren Arbeitnehmern/innen ergänzt. Antworten Sie bitte so ehrlich wie möglich. Denken Sie daran, dass all Ihre Antworten vertraulich behandelt und nicht weiter verbreitet werden. Die Unternehmensleitung ist mit dieser Studie einverstanden und unterstützt sie, weshalb Sie autorisiert sind, bei dieser Untersuchung mitzuwirken.

I. Allgemeine Informationen

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
1	Name des Unternehmens	
2	Was ist Ihre Position im Unternehmen?	
3	Wie lange arbeiten Sie schon für das Unternehmen? Wie viele Personen sind bei Ihrem	☐ Seit weniger als einem Jahr ☐ Seit 1-3 Jahren ☐ Seit 4-7 Jahren ☐ Seit 8-10 Jahren ☐ Seit mehr als 10 Jahren
4	Unternehmen beschäftigt? (ungefähre Angaben)	_____ insgesamt _____ feste Verträge _____ Dienstleistungsverträge _____ Zeitverträge / andere Arten von Verträgen B. Wie viele davon sind Frauen?

II. Zeugen/innen der Gewalt gegen Frauen

Manchmal kann sich Gewalt, die zu Hause verübt wird, auch auf den Arbeitsplatz ausweiten. Viele Arbeitnehmerinnen können Opfer von Gewalt seitens ihrer Partner (in der Ehe, einer Liebesbeziehung, einer eheähnlichen Gemeinschaft) oder Ex-Partner werden. Beantworten Sie bitte die nachfolgenden Fragen gemäß Ihrer Erfahrung in diesem Unternehmen.

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
5	Wissen Sie, ob Mitarbeiterinnen Ihres Unternehmens von ihren Partnern misshandelt werden, oder haben Sie einen dahingehenden Verdacht?	☐ Weiß ich nicht / bin nicht informiert ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja, diese Fälle kommen vor Wie viele ungefähr (bitte Anzahl der Personen angeben) _____ Personen
6	Hat Ihnen schon einmal eine Ihrer Mitarbeiterinnen von solchen Erfahrungen erzählt oder hat Sie um Hilfe/Rat wegen eines Gewaltproblems mit ihrem Partner gebeten?	☐ Nein ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja Wie viele ungefähr (bitte Anzahl der Personen angeben) _____ Personen
7	Haben Sie schon einmal beobachtet, wie Mitarbeiterinnen Ihres Unternehmens von ihren Partnern misshandelt wurden / dass Ihnen Gewalt angetan wurde? Z.B.: • Sie wurden belästigt / bedroht (telefonisch, per Email, auf andere Weise). • Sie wurden am Arbeitsplatz beleidigt oder geschlagen.	☐ Nein ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja, ich habe solche Situationen beobachtet Wie häufig ungefähr? (bitte angeben, wie viele Male) _____ Male
8	In welchem Maße haben die Misshandlungen der Partner die Leistung Ihrer Mitarbeiterinnen gemäß Ihren Beobachtungen beeinträchtigt? (bitte alles Zutreffende ankreuzen) (bitte angeben wie viele Fälle pro Option)	☐ Sie sind zu spät zur Arbeit erschienen oder haben berufliche Termine versäumt ☐ Sie sind einige Tage nicht zur Arbeit erschienen ☐ Sie litten unter Konzentrationsschwierigkeiten, zeigten eine verminderte Arbeitsleistung ☐ Sie wurden von Ihnen oder einem Vorgesetzten gerügt oder abgemahnt ☐ Sie wurden entlassen oder haben gekündigt
9	Inwieweit schlugen sich diese Fälle in der Leistung / Produktivität des Unternehmens nieder?	☐ Wurde nicht beeinträchtigt ☐ Wurde wenig beeinträchtigt (es handelt sich nur um wenige verlorene Stunden) ☐ Wurde mäßig beeinträchtigt (es gab Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen) ☐ Wurde gravierend beeinträchtigt (es gab Zeitverluste, Arbeitsverzögerungen, und die Produktion/Dienstleistungserbringung wurde beeinträchtigt) ☐ Wurde zu sehr beeinträchtigt (die Arbeit wurde lahmgelegt, was zu beträchtlichen Verlusten oder Entlassungen führte)

III. Arbeitsleistung

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
10	Wie viele Mitarbeiterinnen sind im Durchschnitt in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) (mindestens einen Tag lang) nicht zur Arbeit erschienen?	A. Gesamtzahl der Frauen:
		B. Summe der nicht gearbeiteten Tage (akkumuliert):
		C. In wie vielen Fällen (%) war der Grund für die Fehltage Ihrer Meinung nach Gewaltanwendung (die Frauen kümmerten sich um ihre körperliche oder mentale Gesundheit oder um die Gesundheit oder Versorgung anderer Familienmitglieder oder erledigten rechtliche Angelegenheiten)? Prozentualer Anteil:
11	Wie viele Mitarbeiterinnen sind im Durchschnitt in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) (mindestens 30 Minuten) zu spät gekommen?	A. Gesamtzahl der Frauen:
		B. Verspätung insgesamt in Stunden (akkumuliert):
		C. In wie vielen Fällen (%) war der Grund für die Verspätung Ihrer Meinung nach Gewaltanwendung (die Frauen kümmerten sich um ihre körperliche oder mentale Gesundheit oder um die Gesundheit oder Versorgung anderer Familienmitglieder oder erledigten rechtliche Angelegenheiten)? Prozentualer Anteil:
12	Wie viele Mitarbeiterinnen wurden im Durchschnitt (im letzten Jahr) entlassen? Wie viele haben gekündigt und wie viele wurden ersetzt? Wie hoch war der Zeit- und Kostenaufwand für jeden Ersatz? (bitte alle Gründe berücksichtigen, nicht nur Gewalt).	A. Summe der entlassenen Frauen:
		B. Summe der Frauen, die gekündigt haben:
		C. Summe der ersetzten Mitarbeiterinnen:
		D. Durchschnittlicher Zeitaufwand der Suche nach einer neuen Mitarbeiterin, von der Rekrutierung bis zur Einstellung Anzahl an Tagen:
		E. Durchschnittliche Kosten der Neueinstellung pro Mitarbeiterin (inklusive Rekrutierung, Auswahl und Einstellung). Nuevos Soles:
		F. Wie viele Tage hat das Unternehmen durch diese Personalfluktuaton (Entlassung/Kündigung/Einstellung) verloren, während derer der Posten unproduktiv war? Anzahl der unproduktiven Tage:

IV. Unternehmenspolitik gegen Gewalt

Nr.	Einstellung des Unternehmens zur Gewalt gegen Frauen	Antwortmöglichkeiten
13	Weiß das Unternehmen, wie viele seiner weiblichen Angestellten zu Hause misshandelt werden? Wenn ja, woher?	
14	Unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiterinnen, die zu Gewaltopfern wurden? Wenn ja, wie?	
15	Wissen die Vorgesetzten, wie sie misshandelte Mitarbeiterinnen unterstützen können? Wurden sie dafür geschult?	
16	Wusste das Unternehmen, wie man angemessen auf Fälle von Gewalt gegen seine Mitarbeiterinnen reagiert? Wie wurde reagiert?	
17	Gibt es im Unternehmen eine Politik/Vorschrift/ein Programm zum Umgang mit Gewalt gegen Mitarbeiterinnen? Worin besteht sie/es? Seit wann besteht sie/es?	
18	Hat das Unternehmen schon einmal eine Mitarbeiterin wegen Problemen im Zusammenhang mit Paargewalt entlassen? Können Sie uns über den wichtigsten dieser Fälle berichten?	
Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Die Information, die Sie uns zur Verfügung gestellt haben, sind sehr wichtig, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern. Zusätzliche Bemerkungen:		

Anhang 2. Fragebogenmodell (Frauen)

Anonymer und vertraulicher Fragebogen

Sehr geehrte Arbeitnehmerin,

wir führen derzeit eine Untersuchung über die Realität der erwerbstätigen Frauen in Peru durch, um auf dieser Grundlage Vorschläge zur Verbesserung ihres Wohlbefindens und ihrer Lebensqualität machen zu können. Wir möchten Sie eindringlich bitten, uns in dieser Sache zu unterstützen, indem Sie diesen Fragebogen so ehrlich wie möglich ausfüllen.

Wir versichern Ihnen, dass dieser Fragebogen anonym und vertraulich ist. Versehen Sie ihn bitte nicht mit Ihrem Namen. **Alle Informationen, die Sie uns zur Verfügung stellen, werden streng vertraulich behandelt, und niemand wird erfahren, was Sie persönlich geantwortet haben.** Antworten Sie bitte frei und in vollem Vertrauen, ohne Angst, kritisiert oder bestraft zu werden. Wir möchten uns im Voraus für Ihre Teilnahme bedanken.

Anweisungen:

1. Schreiben Sie weder Ihren Vornamen noch Ihren Nachnamen auf den Fragebogen.
2. Beantworten Sie alle Fragen so ehrlich wie möglich.
3. Sollte Ihnen etwas unklar sein, heben Sie bitte die Hand und fragen Sie die Interviewerin unter vier Augen.
4. Wenn Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt haben, werfen Sie ihn bitte in den Kasten neben der Interviewerin.

I. Allgemeine Informationen

Beantworten Sie bitte die nachfolgenden Fragen durch Ankreuzen der zutreffenden Antwortmöglichkeit.

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
1	Wie alt sind Sie?	_____ Jahre
2	Haben Sie Kinder?	☐ Nein (wenn keine Kinder, weiter mit Frage 4) ☐ Ja _____ Kinder
3	Für wie viele Kinder haben Sie das Sorgerecht oder wie viele stehen unter Ihrer Obhut?	☐ Keine Ich habe _____ Kinder unter meiner Obhut

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
4	Wie lange arbeiten Sie schon bei diesem Unternehmen?	☐ Seit weniger als einem Jahr ☐ Seit 1-3 Jahren ☐ Seit 4-7 Jahre ☐ Seit 8 - 10 Jahren ☐ Seit mehr als 10 Jahren
5	Wieviel verdienen Sie im im Monat? Wie hoch ist Ihr Monatslohn insgesamt ohne Abzüge?	_____Nuevos Soles
6	Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche?	_____Stunden wöchentlich (ungefähr)
7	In welchem Arbeitsverhältnis stehen Sie?	☐ Dienstleistungsvertrag (auf Honorarbasis) ☐ Fester, befristeter Arbeitsvertrag ☒ Fester, unbefristeter Arbeitsvertrag
8	In wie vielen Unternehmen haben Sie in den letzten 5 Jahren gearbeitet (seit 2007)?	☐ Dieses ist das einzige ☐ In einem weiteren Unternehmen ☐ 3-5 ☐ 6-10 ☒ Mehr als 10
9	Sind Sie derzeit in einer festen Beziehung?	☐ Nein (wenn nein, bitte weiter mit Frage 16) ☒ Ja
10	Leben Sie mit Ihrem Partner zusammen?	☐ Nein ☒ Ja
11	Wie lange sind Sie schon mit Ihrem Partner zusammen?	☐ Seit weniger als einem Jahr ☐ Seit 1-2 Jahren ☐ Seit 3-5 Jahren ☐ Seit 6-10 Jahren ☒ Seit mehr als 10 Jahren
12	Was ist die derzeitige berufliche Situation Ihres Partners?	☐ Er ist arbeitslos (wenn arbeitslos, bitte weiter mit Frage 16) ☐ Er hat ein eigenes Unternehmen ☒ Er arbeitet bei einem Unternehmen
13	Wie viele Stunden arbeitet Ihr Partner pro Woche?	☐ Er arbeitet nicht ☐ Teilzeit (halbtags) ☒ Vollzeit (ganztags)
14	Wie lange arbeitet Ihr Partner schon bei diesem Unternehmen?	☐ Seit weniger als einem Jahr ☐ Seit 1-3 Jahren ☐ Seit 4-7 Jahren ☐ Seit 8-10 Jahren ☒ Seit mehr als 10 Jahren
15	Wieviel verdient Ihr Partner im Monat? (Monatslohn insgesamt ohne Abzüge)	_____ Nuevos Soles, ungefährender Wert

II. Zeugen/innen der Gewalt gegen Frauen

Manchmal kann sich Gewalt, die zu Hause verübt wird, auch auf den Arbeitsplatz ausweiten. Viele Arbeitskolleginnen können Opfer von Gewalt seitens ihrer Partner (in der Ehe, einer Liebesbeziehung, eheähnlicher Gemeinschaft) oder Ex-Partner werden. Beantworten Sie bitte die nachfolgenden Fragen gemäß Ihrer Erfahrung in diesem Unternehmen.

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
16	Wissen Sie, ob es in Ihrem Unternehmen Arbeitskolleginnen gibt, die von ihren Partnern misshandelt werden, oder haben Sie einen dahingehenden Verdacht?	☐ Weiß ich nicht / bin nicht informiert ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja, diese Fälle kommen vor Wie viele ungefähr (bitte Anzahl der Personen angeben) _____ Personen
17	Hat Ihnen schon einmal eine Ihrer Arbeitskolleginnen von solchen Erfahrungen erzählt oder hat Sie um Hilfe/Rat wegen eines Gewaltproblems mit ihrem Partner gebeten?	☐ Nein ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja Wie viele ungefähr (bitte Anzahl der Personen angeben) _____ Personen
18	Haben Sie schon einmal beobachtet, wie Arbeitskolleginnen von ihren Partnern misshandelt wurden / dass Ihnen Gewalt angetan wurde?	☐ Nein ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja, ich habe solche Situationen beobachtet Wie häufig ungefähr? (bitte angeben, wie viele Male) _____ Male
19	In welchem Maße haben die Misshandlungen der Partner die Leistung Ihrer Arbeitskolleginnen gemäß Ihren Beobachtungen beeinträchtigt?	☐ Wurde wenig beeinträchtigt (es handelt sich nur um wenige verlorene Stunden) ☐ Wurde mäßig beeinträchtigt (es gab Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen) ☐ Wurde gravierend beeinträchtigt (es gab Zeitverluste, Arbeitsverzögerungen, und die Produktion/Dienstleistungserbringung wurde beeinträchtigt) ☐ Wurde zu sehr beeinträchtigt (die Arbeit wurde lahmgelegt, was zu beträchtlichen Verlusten oder Entlassungen führte)
20	Inwieweit haben diese Fälle der Gewalt Ihre eigene Leistung beeinträchtigt (aus Sorge, Angst, weil Sie den Opfern Zeit gewidmet haben, aus Unsicherheit, aufgrund von Gerüchten usw.)?	☐ Wurde nicht beeinträchtigt ☐ Wurde wenig beeinträchtigt (es handelt sich nur um wenige verlorene Stunden) ☐ Wurde mäßig beeinträchtigt (es gab Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen) ☐ Wurde gravierend beeinträchtigt (es gab Zeitverluste, Arbeitsverzögerungen, und die Produktion/Dienstleistungserbringung wurde beeinträchtigt) ☐ Wurde zu sehr beeinträchtigt (die Arbeit wurde lahmgelegt, was zu beträchtlichen Verlusten oder Entlassungen führte)
21	Inwieweit wurde die Leistung von Arbeitskollegen/innen beeinträchtigt, die ebenfalls Zeugen wurden?	☐ Wurde wenig beeinträchtigt (es handelt sich nur um wenige verlorene Stunden) ☐ Wurde mäßig beeinträchtigt (es gab Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen) ☐ Wurde gravierend beeinträchtigt (es gab Zeitverluste, Arbeitsverzögerungen, und die Produktion/Dienstleistung wurde beeinträchtigt) ☐ Wurde zu sehr beeinträchtigt (die Arbeit wurde lahmgelegt, was zu beträchtlichen Verlusten oder Entlassungen führte)

III. Persönliche Erfahrungen mit Gewalt

Im Folgenden stellen wir Ihnen eine Reihe von Verhaltensweisen vor, die Sie bei Ihrem Partner oder Ex-Partner (z.B. in der Ehe, einer Liebesbeziehung, in eheähnlicher Gemeinschaft) im letzten Jahr beobachtet haben könnten. Antworten Sie bitte so ehrlich wie möglich. Denken Sie daran, dass all Ihre Antworten geheim bleiben werden.

Nr.	Ihr aktueller Partner / Ihr Ex-Partner...	Antwortmöglichkeiten (auf die letzten 12 Monate beziehen)						
22	Hat sich Ihrer Einkünfte ermächtigt / hat Ihnen Ihre Einkünfte oder Ihren Lohn weggenommen	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
23	Hat Sie bedroht, beleidigt oder verbal angegriffen	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
24	Hat Sie geschlagen, geohrfeigt, getreten, gebissen oder gewaltsam am Arm festgehalten	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
25	Hat Sie mit einem Gürtel, Stöcken, Stichwaffen oder Feuerwaffen angegriffen	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
26	Hat Sie zu Geschlechtsverkehr ohne Ihr Einverständnis gezwungen	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
27	Hat Ihnen körperliche Schäden zugefügt (schwere blaue Flecke, Verstauchungen, Knochenbrüche, Wunden, Schnittwunden), die medizinische Versorgung oder Ruhezeiten erforderten.	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
28	Hat Sie schon einmal bei der Arbeit telefonisch oder per Email belästigt/bedroht	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
29	Ist plötzlich an Ihrem Arbeitsplatz erschienen, um Sie zu belästigen oder zu bedrohen	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
30	Hat Sie an Ihrem Arbeitsplatz beleidigt oder geschlagen	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
Nr.	Es ist schon einmal vorgekommen, dass Sie aufgrund der Streits/ Auseinandersetzungen mit Ihrem Partner (oder Ex-Partner)...	Antwortmöglichkeiten (auf die letzten 12 Monate beziehen)						
31	Zu spät zur Arbeit kamen oder berufliche Termine versäumt haben	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
32	Einige Tage nicht zur Arbeit erschienen sind	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
33	Konzentrationsschwierigkeiten hatten und eine verminderte Arbeitsleistung zeigten	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
34	Von Ihrem Vorgesetzten gerügt oder abgemahnt wurden	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
35	Ihren Arbeitsplatz verloren haben oder entlassen wurden	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal

IV. Arbeitsumfeld

Wir alle haben Phasen, in denen wir produktiver sind und Phasen, in denen unsere Produktivität geringer ist als üblich. Geben Sie bitte an, wie viele Male Ihre Leistung im letzten Monat (in den letzten vier Wochen) abgesunken ist, Sie zu spät kamen oder aus verschiedenen Gründen nicht zur Arbeit gegangen sind.

Nr.	Wie viele Tage sind Sie in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) nicht zur Arbeit gegangen...	Antwortmöglichkeiten					
36	Um sich um Ihre körperliche oder mentale Gesundheit zu kümmern	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage
37	Um sich um die Gesundheit oder die Versorgung anderer Familienmitglieder zu kümmern	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage
38	Um rechtliche, finanzielle oder persönliche Angelegenheiten zu regeln	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage
39	Aus anderen Gründen	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage

Nr.	Wie viele Tage sind sie in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) zu spät gekommen?	Antwortmöglichkeiten					
40	Bis zu einer halben Stunde zu spät	Nie	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage
41	Eine halbe Stunde bis eine Stunde zu spät	Nie	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage
42	Mehr als eine Stunde zu spät	Nie	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage

Nr.	Ist es in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) vorgekommen, dass...	Antwortmöglichkeiten				
43	Sie Konzentrationsschwierigkeiten hatten?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
44	Sie langsamer als üblich gearbeitet haben?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
45	Sie bei der Arbeit müde oder erschöpft waren?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
46	Sie nicht gearbeitet haben, obwohl Sie am Arbeitsplatz anwesend waren?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
47	Sie zu arbeiten aufhören mussten?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)

Nr.	Einstellung des Unternehmens zum Thema Gewalt gegen Frauen	Antwortmöglichkeiten		
48	Weiß das Unternehmen davon, wenn Mitarbeiterinnen zu Hause misshandelt werden?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
49	Unterstützt das Unternehmen Arbeitnehmerinnen, die Opfer von Gewalt wurden?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
50	Wissen die Vorgesetzten, wie sie misshandelte Mitarbeiterinnen unterstützen können?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
51	Weiß das Unternehmen, wie man angemessen auf Fälle der Gewalt gegen seine Mitarbeiterinnen reagiert?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
52	Gibt es im Unternehmen eine Politik/Vorschrift/ein Programm zum Umgang mit Gewalt gegen seine Mitarbeiterinnen?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
53	Hat das Unternehmen schon einmal eine Mitarbeiterin aufgrund von Problemen im Zusammenhang mit Paargewalt entlassen?	Ja	Nein	Weiß ich nicht

Anhang 3. Fragebogenmodell (Männer)

Anonymer und vertraulicher Fragebogen

Sehr geehrter Arbeitnehmer,

wir führen derzeit eine Untersuchung über die Realität der erwerbstätigen Frauen in Peru durch, um auf dieser Grundlage Vorschläge zur Verbesserung ihres Wohlbefindens und ihrer Lebensqualität machen zu können. Wir möchten Sie eindringlich bitten, uns in dieser Sache zu unterstützen, indem Sie diesen Fragebogen so ehrlich wie möglich ausfüllen.

Wir versichern Ihnen, dass dieser Fragebogen anonym und vertraulich ist. Versehen Sie ihn bitte nicht mit Ihrem Namen. **Alle Informationen, die Sie uns zur Verfügung stellen, werden streng vertraulich behandelt, und niemand wird erfahren, was Sie persönlich geantwortet haben.** Antworten Sie bitte frei und in vollem Vertrauen, ohne Angst, kritisiert oder bestraft zu werden.

Wir möchten uns im Voraus für Ihre Teilnahme bedanken.

Anweisungen:

- ☐ Schreiben Sie weder Ihren Vornamen noch Ihren Nachnamen auf den Fragebogen.
- ☐ Beantworten Sie alle Fragen so ehrlich wie möglich.
- ☐ Sollte Ihnen etwas unklar sein, heben Sie bitte die Hand und fragen Sie die Interviewerin unter vier Augen.
- ☐ Wenn Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt haben, werfen Sie ihn bitte in den Kasten neben der Interviewerin.

I. Allgemeine Informationen

Beantworten Sie bitte die nachfolgenden Fragen durch Ankreuzen der zutreffenden Antwortmöglichkeit.

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
1	Wie alt sind Sie?	_____ Jahre
2	Haben Sie Kinder? Wie viele?	☐ Nein (wenn keine Kinder, weiter mit Frage 4) ☐ Ja _____ Kinder
3	Für wie viele Kinder haben Sie das Sorgerecht oder wie viele stehen unter Ihrer Obhut?	☐ Keine Ich habe _____ Kinder unter meiner Obhut

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
4	Wie lange arbeiten Sie schon bei diesem Unternehmen?	☐ Seit weniger als einem Jahr ☐ Seit 1-3 Jahren ☐ Seit 4-7 Jahre ☐ Seit 8 - 10 Jahren ☐ Seit mehr als 10 Jahren
5	Wieviel verdienen Sie im im Monat? Wie hoch ist Ihr Monatslohn insgesamt ohne Abzüge?	_____ Nuevos Soles
6	Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche?	_____ Stunden wöchentlich (ungefähr)
7	In welchem Arbeitsverhältnis stehen Sie?	☐ Dienstleistungsvertrag (auf Honorarbasis) ☐ Fester, befristeter Arbeitsvertrag ☒ Fester, unbefristeter Arbeitsvertrag
8	In wie vielen Unternehmen haben Sie in den letzten 5 Jahren gearbeitet (seit 2007)?	☐ Dieses ist das einzige ☐ In einem weiteren Unternehmen ☐ 3-5 ☐ 6-10 ☒ Mehr als 10
9	Sind Sie derzeit in einer festen Beziehung?	☐ Nein (wenn nein, bitte weiter mit Frage 16) ☒ Ja
10	Leben Sie mit Ihrer Partnerin zusammen?	☐ Nein ☒ Ja
11	Seit wie vielen Jahren sind Sie schon mit Ihrer Partnerin zusammen?	☐ Seit weniger als einem Jahr ☐ Seit 1-2 Jahren ☐ Seit 3-5 Jahren ☐ Seit 6-10 Jahren ☒ Seit mehr als 10 Jahren
12	Was ist die derzeitige berufliche Situation Ihrer Partnerin?	☐ Er ist arbeitslos (wenn arbeitslos, bitte weiter mit Frage 16) ☐ Er hat ein eigenes Unternehmen ☒ Er arbeitet bei einem Unternehmen
13	Wie viele Stunden pro Woche arbeitet Ihre Partnerin?	☐ Er arbeitet nicht ☐ Teilzeit (halbtags) ☒ Vollzeit (ganztags)
14	Wie lange arbeitet Ihre Partnerin schon bei diesem Unternehmen?	☐ Seit weniger als einem Jahr ☐ Seit 1-3 Jahren ☐ Seit 4-7 Jahren ☐ Seit 8-10 Jahren ☒ Seit mehr als 10 Jahren
15	Wieviel verdient Ihre Partnerin im Monat? (Monatslohn insgesamt ohne Abzüge)	_____ Nuevos Soles, ungefähr

II. Zeugen der Gewalt gegen Frauen

Manchmal kann sich Gewalt, die zu Hause verübt wird, auch auf den Arbeitsplatz ausweiten. Viele Arbeitskolleginnen können Opfer von Gewalt seitens ihrer Partner (in der Ehe, einer Liebesbeziehung, eheähnlicher Gemeinschaft) oder Ex-Partner werden. Beantworten Sie bitte die nachfolgenden Fragen gemäß Ihrer Erfahrung in diesem Unternehmen.

Nr.	Fragen	Antwortmöglichkeiten
16	Wissen Sie, ob es in Ihrem Unternehmen Arbeitskolleginnen gibt, die von ihren Partnern misshandelt werden, oder haben Sie einen dahingehenden Verdacht?	☐ Weiß ich nicht/bin nicht informiert ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja, diese Fälle kommen vor Wie viele ungefähr? (Bitte Anzahl der Personen angeben) _____ Personen
17	Hat Ihnen schon einmal eine Ihrer Arbeitskolleginnen von solchen Erfahrungen erzählt oder hat Sie um Hilfe/Rat wegen eines Gewaltproblems mit ihrem Partner gebeten?	☐ Nein ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja Wie viele ungefähr? (Bitte Anzahl der Personen angeben) _____ Personen
18	Haben Sie schon einmal beobachtet, wie Arbeitskolleginnen von ihren Partnern misshandelt wurden / dass Ihnen Gewalt angetan wurde?	☐ Nein (wenn nein, bitte weiter mit Frage 22) ☐ Früher ja, aber jetzt nicht mehr ☐ Ja, ich habe solche Situationen beobachtet Wie häufig ungefähr? (Bitte angeben, wie viele Male) _____ Male
19	In welchem Maße haben die Misshandlungen der Partner die Leistung Ihrer Arbeitskolleginnen gemäß Ihren Beobachtungen beeinträchtigt?	☐ Wurde nicht beeinträchtigt ☐ Wurde wenig beeinträchtigt (es handelt sich nur um wenige verlorene Stunden) ☐ Wurde mäßig beeinträchtigt (es gab Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen) ☐ Wurde gravierend beeinträchtigt (es gab Zeitverluste, Arbeitsverzögerungen, und die Produktion/Dienstleistungserbringung wurde beeinträchtigt) ☐ Wurde zu sehr beeinträchtigt (die Arbeit wurde lahmgelegt, was zu beträchtlichen Verlusten oder Entlassungen geführt hat)
20	Inwieweit haben diese Fälle der Gewalt Ihre eigene Leistung beeinträchtigt (aus Sorge, Angst, weil Sie den Opfern Zeit gewidmet haben, aus Unsicherheit, aufgrund von Gerüchten usw.)?	☐ Wurde nicht beeinträchtigt ☐ Wurde wenig beeinträchtigt (es handelt sich nur um wenige verlorene Stunden) ☐ Wurde mäßig beeinträchtigt (es gab Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen) ☐ Wurde gravierend beeinträchtigt (es gab Zeitverluste, Arbeitsverzögerungen, und die Produktion/Dienstleistungserbringung wurde beeinträchtigt) ☐ Wurde zu sehr beeinträchtigt (die Arbeit wurde lahmgelegt, was zu beträchtlichen Verlusten oder Entlassungen geführt hat)
21	Inwieweit wurde die Leistung von Arbeitskollegen/innen beeinträchtigt, die ebenfalls Zeugen wurden?	☐ Wurde nicht beeinträchtigt ☐ Wurde wenig beeinträchtigt (es handelt sich nur um wenige verlorene Stunden) ☐ Wurde mäßig beeinträchtigt (es gab Zeitverluste und Arbeitsverzögerungen) ☐ Wurde gravierend beeinträchtigt (es gab Zeitverluste, Arbeitsverzögerungen, und die Produktion/Dienstleistungserbringung wurde beeinträchtigt) ☐ Wurde zu sehr beeinträchtigt (die Arbeit wurde lahmgelegt, was zu beträchtlichen Verlusten oder Entlassungen geführt hat)

III. Persönliche Erfahrungen mit Gewalt

Im Folgenden stellen wir Ihnen eine Reihe von Verhaltensweisen vor, die Sie bei Ihrer Partnerin oder Ex-Partnerin (z.B. in der Ehe, einer Liebesbeziehung, in eheähnlicher Gemeinschaft) im letzten Jahr beobachtet haben könnten. Antworten Sie bitte so ehrlich wie möglich. Denken Sie daran, dass all Ihre Antworten geheim bleiben werden.

Nr.	Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin)...	Antwortmöglichkeiten (auf die letzten 12 Monate beziehen)						
22	Hat Sie bedroht, beleidigt oder verbal angegriffen	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
23	Hat Sie geschlagen, geohrfeigt, getreten, gebissen oder mit Gegenständen angegriffen (mit Stöcken, Stichwaffen oder Feuerwaffen usw.)	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
24	Hat Ihnen körperliche Schäden zugefügt (schwere blaue Flecke, Verstauchungen, Knochenbrüche, Wunden, Schnittwunden), die medizinische Versorgung oder Ruhezeiten erforderten.	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal

Andererseits stellen wir Ihnen nun eine Reihe von Verhaltensweisen vor, die Sie als aktueller Partner oder Ex-Partner (z.B. in der Ehe, einer Liebesbeziehung, in eheähnlicher Gemeinschaft) im letzten Jahr gezeigt haben könnten.

Nr.	Ist es schon einmal vorgekommen, dass...	Antwortmöglichkeiten (auf die letzten 12 Monate beziehen)						
25	Sie Ihrer aktuellen Partnerin (oder Ex-Partnerin) ihre Einkünfte oder ihren Lohn weggenommen haben?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
26	Sie Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin) bedroht, beleidigt oder verbal angegriffen haben?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
27	Sie Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin) geschlagen, geohrfeigt, getreten, gebissen oder gewaltsam am Arm festgehalten haben?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
28	Sie Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin) mit einem Gürtel, Stöcken, Stichwaffen oder Feuerwaffen angegriffen haben?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
29	Sie Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin) zu Geschlechtsverkehr ohne ihr Einverständnis gezwungen haben?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
30	Sie Ihrer aktuellen Partnerin (oder Ex-Partnerin) körperliche Schäden zugefügt haben (schwere blaue Flecken, Verstauchungen, Knochenbrüche, Wunden, Schnittwunden), die medizinische Versorgung und Ruhezeiten erforderten?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal		6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
31	Sie Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin) an deren Arbeitsplatz telefonisch oder per Email belästigt/bedroht haben?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
32	Sie plötzlich am Arbeitsplatz Ihrer aktuellen Partnerin (oder Ex-Partnerin) erschienen sind, um sie zu belästigen oder zu bedrohen?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
33	Sie Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin) an deren Arbeitsplatz beleidigt oder geschlagen haben?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal

Nr.	Ist es schon einmal vorgekommen, dass Ihre aktuelle Partnerin (oder Ex-Partnerin) aufgrund von Streits/Auseinandersetzungen mit Ihnen...	Antwortmöglichkeiten (auf die letzten 12 Monate beziehen)ziehen						
34	Zu spät zur Arbeit kam oder berufliche Termine versäumt hat?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
35	Einige Tage nicht zur Arbeit erschienen ist?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
36	Konzentrationsschwierigkeiten hatte oder eine verminderte Arbeitsleistung gezeigt hat?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
37	Von ihrem Chef gerügt oder abgemahnt wurde?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal
38	Ihren Arbeitsplatz verloren hat oder entlassen wurde?	Nie	Kam früher vor, aber jetzt nicht mehr	Ein oder zwei Mal	3-5 Mal	6-10 Mal	11-20 Mal	Mehr als 20 Mal

IV. Arbeitsumfeld

Wir alle haben Phasen, in denen wir produktiver sind und Phasen, in denen unsere Produktivität geringer ist als üblich. Geben Sie bitte an, wie viele Male Ihre Leistung im letzten Monat (in den letzten vier Wochen) abgesunken ist, Sie zu spät kamen oder aus verschiedenen Gründen nicht zur Arbeit gegangen sind.

Nr.	Wie viele Tage sind Sie in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) nicht zur Arbeit gegangen...	Antwortmöglichkeiten						
39	Um sich um Ihre körperliche oder mentale Gesundheit zu kümmern	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage	
40	Um sich um die Gesundheit oder die Versorgung anderer Familienmitglieder zu kümmern	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage	
41	Um rechtliche, finanzielle oder persönliche Angelegenheiten zu regeln	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage	
42	Aus anderen Gründen	Einen halben Tag	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage	

Nr.	Wie viele Tage sind sie in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) zu spät gekommen?	Antwortmöglichkeiten						
43	Bis zu einer halben Stunde zu spät	Nie	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage	
44	Eine halbe Stunde bis eine Stunde zu spät	Nie	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage	
45	Mehr als eine Stunde zu spät	Nie	1 Tag	2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	Mehr als 10 Tage	

Nr.	Ist es in den letzten vier Wochen (im letzten Monat) vorgekommen, dass...	Antwortmöglichkeiten				
46	Sie Konzentrationsschwierigkeiten hatten?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
47	Sie langsamer als gewöhnlich gearbeitet haben?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
48	Sie bei der Arbeit müde oder erschöpft waren?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
49	Sie nicht gearbeitet haben, obwohl Sie am Arbeitsplatz anwesend waren?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)
50	Sie zu arbeiten aufhören mussten?	Nie (0%)	Manchmal (25%)	Die Hälfte der Zeit (50%)	Die meiste Zeit (75%)	Die ganze Zeit (100%)

Nr.	Einstellung des Unternehmens zum Thema Gewalt gegen Frauen	Antwortmöglichkeiten		
51	Weiß das Unternehmen davon, wenn Mitarbeiterinnen zu Hause misshandelt werden?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
52	Unterstützt das Unternehmen Arbeitnehmerinnen, die Opfer von Gewalt wurden?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
53	Wissen die Vorgesetzten, wie sie misshandelte Mitarbeiterinnen unterstützen können?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
54	Weiß das Unternehmen, wie man angemessen auf Fälle der Gewalt gegen seine Mitarbeiterinnen reagiert?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
55	Gibt es im Unternehmen eine Politik/Vorschrift/ein Programm zum Umgang mit Gewalt gegen seine Mitarbeiterinnen?	Ja	Nein	Weiß ich nicht
56	Hat das Unternehmen schon einmal eine Mitarbeiterin aufgrund von Problemen im Zusammenhang mit Paargewalt entlassen?	Ja	Nein	Weiß ich nicht

Anhang 4. Liste der mit der Analyse des Studieninhalts und der Validierung der Instrumente befassten Spezialisten

Experte/ in	Position – Fachgebiete – Erfahrung
Marcela Patricia Huaita Alegre	Position: Vize-Frauenministerin. Ministerium für Frauen und Anfällige Bevölkerungsgruppen. Fachgebiet: Anwältin. Tätig in Forschung, Lehre, Beratung auf internationaler Ebene, Expertin in den Bereichen Gender, Menschenrechte und öffentliche Politik. Forschung: Studien in den Themenbereichen häusliche Gewalt, politische Rechte der Frau, Recht auf Gesundheit, reproduktive Rechte sowie die wichtigsten rechtlichen Hindernisse für die Frau in der Region Lateinamerika. Ihre Arbeiten wurden unter anderem veröffentlicht in verschiedenen Publikationen des Lateinamerikanischen Instituts der Vereinten Nationen für Verbrechensprävention und Umgang mit Straftätern (ILANUD) und des Washington College of Law (US-Universität). haben zur Entwicklung wichtiger Bildungsinitiativen zur Berücksichtigung der Genderperspektive im Rechtsbereich beigetragen. Sie ist außerdem Dozentin in den Bereichen Menschenrechte, Gender und öffentliche Politik an der Universidad Nacional Mayor de San Marcos und der Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) und war Gastdozentin an der Universität Cayetano Heredia sowie am Nationalen Institut für Öffentliche Gesundheit in Mexiko. Ihre Artikel und Bücher werden als Lehrtexte in Aufbaustudiengängen an Universitäten in mehreren Ländern eingesetzt. Berufliche Erfahrung: Frau Alegre war bei Institutionen wie Proética, der Frauenabteilung der Ombudsbehörde und Constella Futures (The Futures Group) tätig. 2003 wurde sie in den Beraterstab der Präsidentin des Ministerrates berufen und war 1996 Hauptberaterin der Frauenkommission des Kongresses der Republik Peru.

Marie Christine Brendel	Position: Regionaldirektorin des Programms ComVoMujer – Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen in Peru, Bolivien, Ecuador und Paraguay – der Deutschen Entwicklungszusammenarbeit-GIZ, mit dem Ziel der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren bei der Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt besonders gegen Frauen in ländlichen Gebieten, indigene Frauen und afroperuanische Frauen. Berufliche Erfahrung: Ihr beruflicher Werdegang begann 1983 in Westafrika, seit 1988 arbeitet sie in Lateinamerika. Bis 2002 arbeitete sie in mehr als 10 lateinamerikanischen Ländern in den Bereichen Demokratieförderung, Gender, Unternehmensentwicklung sowie im Bereich Planung, Überwachung und Evaluierung von Projekten. Sie war in Deutschland für das Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, die Deutsche Entwicklungszusammenarbeit, den Deutschen Entwicklungsdienst und InWent tätig (2002/04). 2004-2007 arbeitete sie in und von Washington aus. Sie war Leiterin des Genderprogramms am Sitz der GIZ in Deutschland und ist seit 2009 Mitglied des Direktoriums des DAC-Netzwerks Gendernet der OECD.
María del Carmen Panizzo	Position: Landeskoordinatorin Peru des Programms zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen / GIZ - Deutsche Gesellschaft für Entwicklungszusammenarbeit. Fachgebiet: Anwältin der PUCP, Master in Politikwissenschaften, Diplome in Genderstudien und Sozialer Verantwortung. Berufliche Erfahrung: Beraterin beim Programm „Gobernabilidad e Inclusión“ der Deutschen Technischen Zusammenarbeit - GTZ. Rechtsberaterin des Produktionsministeriums. Coautorin bei Publikationen der Konrad-Adenauer-Stiftung. Beraterin der IFES (International Foundation for Electoral Systems). Rechtsberaterin der peruanischen Wahlbehörde ONPE. Mitglied der Verwaltung der Red Científica Peruana.
María Jennie Dador Tozzini	Position: Leiterin der Bewegung „Manuela Ramos“. Fachgebiet: Anwältin mit Abschluss der Universidad Nacional Federico Villarreal. Diplom in Gender-Studien und Master in Politikwissenschaft, Schwerpunkt Öffentliche Politik und Zivilgesellschaft an der Pontificia Universidad Católica del Perú. Kürzlich erlangte sie an der Universidad de Chile ein Diplom im Bereich Menschenrechte und Demokratisierungsprozesse. Berufliche Erfahrung: Direktorin des Nationalen Programms zum Kampf gegen Familiäre und Sexuelle Gewalt. Gastdozentin an der UNMS und der Universidad Austral de Chile. Stellvertretende Koordinatorin des Observatorio del derecho a la salud-CIES. Forschung: <i>La igualdad esquiwa. Una mirada de género a las Elecciones Generales 2006.</i> IDEA Internacional y Asociación Civil Transparencia. Lima, 2007. <i>El otro lado de la historia. Violencia sexual contra hombres. Perú 1980-2000.</i> PCS. Lima, 2007. <i>Construyendo la equidad de género: propuestas de políticas.</i> CIES MESAGEN. Perú, Lima, 2006. <i>Feminicidio en el Perú. Expedientes Judiciales.</i> Dador Jennie und Gonzáles. DEMUS, Lima, 2006. <i>La Discriminación de Género en la Aplicación de la Legislación Civil sobre Violencia Familiar.</i> Dador Jennie und Yañez Gina. Defensoría del Pueblo. Lima, 2000.

Silvia Roxana Vásquez Sotelo	Position: Anwältin mit Abschluss der PUCP. In der Forschung tätig. Unabhängige Beraterin. Berufliche Erfahrung: Frau Vásquez Sotelo ist Gründungsmitglied von CLADEM. Sie hat verschiedene Projekte koordiniert wie die Kampagne für das Interamerikanische Übereinkommen über Sexuelle und Reproduktive Rechte. Sie war zuständig für das Bildungsprogramm von CLADEM. Gründungsmitglied und aktuelles Mitglied von DEMUS. Mitglied von APRODEH.
Dr. Maruja Barrig	Position: Tätig in der Forschung mit Schwerpunkt Gender. Unabhängige Beraterin. Berufliche Erfahrung: Frau Barrig studierte Literatur und Journalismus an der Pontificia Universidad Católica del Perú, Magister in Sozialpolitik an der Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Mehr als zwei Jahrzehnte lang arbeitete sie als Dozentin im Diplomstudiengang Gender-Studien an der PUCP und als Beraterin für Entwicklungsprojekte in den Bereichen Planung, institutionelle Evaluierung und Genderfokus für verschiedene Agenturen für internationale Zusammenarbeit in Peru und anderen lateinamerikanischen Ländern. Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Mitglied des Direktivrates des Peruanischen Zentrums für Sozialstudien (CEPES). Forschung: Breites Spektrum an Forschungsarbeiten über Frauen im Berufsleben, Lokalentwicklung und Frauenorganisationen. Aktualisierte Liste der Veröffentlichungen: <i>Perú: Políticas sobre Derechos Sexuales y Reproductivos. Estrategias para su Promoción.</i> Fundación ANESVAD. Bilbao - España, 2009. <i>El financiamiento para la Igualdad de Género y la Nueva Arquitectura de la Ayuda. El Caso de Perú.</i> Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional, Fundación Carolina. Madrid 2007. <i>Tendencias en el Mercado Laboral Peruano.</i> Organización Internacional del Trabajo. OIT – Oficina Regional. Lima, 2004. <i>Los Discursos sobre la Mujer Andina desde los Proyectos de Desarrollo Rural y desde el Feminismo.</i> Persönliches Forschungsstipendium. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires, 1999-2000; u.v.a.
Liz Ivett Meléndez López	Position: Beraterin. Centro de la Mujer Peruana – Flora Tristán Soziologin mit Abschluss der UNMSM. Aufbaustudium an der Universidad Complutense de Madrid. Forschung: Studie zu Frauen- und Kinderhandel in acht peruanischen Städten. Flora Tristán. Landesbericht über Feminizide in Peru (2008).
Ramón Díaz Vásquez	Position: Wirtschaftswissenschaftler mit Abschluss der PUCP. Forschung für das Institut für Peruanische Studien. Forschung: Mehrere sozioökonomische Studien, zum Bereich Gewalt etwa: <i>Aproximación al costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú.</i> 2010.
Ana María Alejandra Mendieta Trefogli	Position: Anwältin. Direktorin des Nationalen Programms gegen Familiäre und Sexuelle Gewalt PNCVFS. Ministerium für Frauen und Anfällige Bevölkerungsgruppen.

Patricia Ruíz Bravo López	Position: Professorin; Akademische Direktorin für Soziale Verantwortung (DARS) der Pontificia Universidad Católica Del Perú. Forschung: Promotion in Sozialwissenschaften an der Universität Leuven, Belgien. Forschung und Lehre in der Abteilung für Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Gender, Bildung und Entwicklung. Beraterin mit Fachgebiet Evaluierung von Projekten zu ländlicher Entwicklung und Gender. Mehr als 55 akademische Publikationen.
Mónica de las Casas Alegre	Position: Unabhängige Beraterin. Anwältin mit Abschluss der PUCP. Berufliche Erfahrung: Diplom in Sozialer Verantwortung, Erfahrung in Menschenrechten aus einer Genderperspektive, internationales öffentliches Recht, Verfassungsrecht und Arbeitsrecht sowie institutionelle Stärkung von sozialen Organisationen. Forschung: Forschung mit Schwerpunkt Gender und soziale Verantwortung. Arbeiten im Zusammenhang mit der Erarbeitung und Durchführung von Projekten der internationalen technischen Zusammenarbeit, NGOs und Sozialprojekten des Privatsektors.



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Verantwortlich

Dr. Daniel Valera Loza

Dekan der Fakultät für Verwaltungswissenschaften
und Personalwesen der Universität San Martín de Porres (USMP)
dvaleral@usmp.pe

Jr. Las Calandrias 151
Santa Anita / Lima43
Tel.: (51-1) 362-3566 / 362-0064



Veröffentlicht von

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Verantwortlich

Christine Brendel

Leiterin des Regionalprogrammes zur Bekämpfung
der Gewalt gegen Frauen in Lateinamerika – ComVoMujer – (GIZ)
Christine.brendel@giz.de

Editorial

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Regionalprogramm ComVoMujer
Bernardo Alcedo 150, Edificio Peruval, 4. Etage
San Isidro, Lima 27 / Peru
Tel.: (51-1) 442-1101 oder 442-0736
Fax: (51-1) 442-2010

 canal libre de violencia

 canal libre de violencia

 @ComVoMujer

www.giz.de

Gestaltung und Layout

Erika Hidrovo
miauva@hotmail.com

2014, dt. Übersetzung
(auf der Grundlage der Daten der 2013
veröffentlichten Publikation in spanischer Sprache)

Die Gewalt gegen Frauen und die finanziellen Folgen für Unternehmen in Peru

„Eine Schätzung der Folgen von Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen für die Arbeitsproduktivität peruanischer Unternehmen.“

In Peru existieren bisher keine Schätzungen der für Unternehmen entstehenden Kosten der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen.

Anhand eines integrativen systemischen Designs und in einer landesweiten, repräsentativen Umfrage (systemisch-integrative Methode) von 211 Unternehmen wurden Personalleiter/innen interviewt und 1.881 Arbeitnehmer und 1.309 Arbeitnehmerinnen befragt. Das Ziel war die Berechnung der Kosten, die den Unternehmen in Peru durch den Verlust der Arbeitsproduktivität als Folge der Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen entstehen.

Fast ein Viertel (23,24 Prozent) der weiblichen Vollzeit-Erwerbstätigen im formellen Sektor in Peru waren in den letzten 12 Monaten durchschnittlich vier Mal Opfer irgendeiner Form von Gewalt von Seiten ihrer Partner oder Ex-Partner. Es ist wahrscheinlich, dass in Peru etwa 450.000 vollzeiterwerbstätige Frauen mindestens ein Mal im Verlauf Laufe des Jahres 2012 zu Opfern von Gewalt geworden sind. Eine Folge der Gewalt gegen Frauen ist der Verlust von 70 Millionen Arbeitstagen pro Jahr, das entspricht einem Wertschöpfungsverlust von mindestens 6,744 Milliarden US-Dollar oder 3,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP).