

# Wissenschaftliche Studie zur Evaluation der Implementierung des Workplace Policy Konzeptes in Berlin



© Yuri Arcurs

Herausgeberin: TERRE DES FEMMES e.V., Juni 2010

AutorInnen: Serap Altinisik, Mathias Bartsch, Anne Lenz, Torsten Schaak



**TERRE DES FEMMES**

Menschenrechte für die Frau e.V.

Gleichberechtigt, selbstbestimmt und frei

[www.frauenrechte.de](http://www.frauenrechte.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Das Konzept und seine Geschichte</b> .....	<b>7</b>
2.1 Geschichte.....	7
2.2. Allgemein: Workplace Policy als Konzept.....	8
<b>3. Das Untersuchungskonzept</b> .....	<b>9</b>
3.1 Das Forschungskonzept.....	9
3.2 Methoden, Instrumente und Datenlage.....	9
3.3 Fragestellungen/Hypothesen .....	11
3.4 Möglichkeiten der wissenschaftlichen Begleitung.....	12
<b>4. Auswertung</b> .....	<b>12</b>
4.1 Bezirksamt Reinickendorf.....	12
4.1.1 Kurzgeschichte Implementierung.....	12
4.1.2 Qualitative Auswertung.....	13
4.1.2.1 Amtsträger.....	13
4.1.2.2 Expertin.....	15
4.1.3 Quantitative Auswertung.....	17
4.1.4 Zwischenfazit.....	20
4.2.  Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf.....	21
4.2.1 Kurzgeschichte der Implementierung.....	21
4.2.2 Qualitative Auswertung.....	21
4.2.2.1 Amtsträger.....	21
4.2.2.2 Expertin.....	23
4.2.3 Quantitative Auswertung.....	26
4.2.4 Zwischenfazit.....	29
4.3. BARMER GEK.....	30
4.3.1 Kurzgeschichte der Implementierung.....	30
4.3.2 Qualitative Auswertung.....	31
4.3.2.1 Amtsträger.....	31
4.3.2.2 Expertin.....	34
4.3.3 Quantitative Auswertung.....	36
4.4  THE BODY SHOP.....	39
4.4.1 Kurzgeschichte der Implementierung.....	39
4.4.2 Quantitative Auswertung.....	39
4.4.3 Zwischenfazit.....	40

<b>5. Empfehlungen zur Workplace Policy/Handbuch.....</b>	<b>41</b>
5.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews/Bilanz.....	41
5.2 Quantitative Auswertung der Grundgesamtheit der Daten.....	46
5.3 Prüfung der aufgestellten Hypothesen.....	53
5.4 Offene Fragen/Diskussionsbedarf.....	58
<b>6. Anhang.....</b>	<b>59</b>
6.1 Leitfaden Expert/innen-Interviews.....	59
6.2 Leitfaden Kurzinterviews mit Amtsträger/innen.....	60
6.3 Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens in den Berliner Bezirksämtern Charlottenburg-Wilmersdorf und Reinickendorf.....	61
6.4 Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens für Barmer GEK.....	62
6.5 Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens für THE BODY SHOP.....	63
6.6 Fragebogen für Berliner Bezirksämter Charlottenburg-Wilmersdorf und Reinickendorf....	64
<b>7. Literatur.....</b>	<b>68</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ist Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit?.....	18
Abbildung 2: Trägt eine Workplace Policy zu größerem Wissen über Häusliche Gewalt bei? .....	19
Abbildung 3: Beteiligung an der Studie nach Geschlecht.....	26
Abbildung 4: Bewertung der Workplace Policy nach Geschlecht.....	27
Abbildung 5: Hat die Workplace Policy dazu beigetragen, dass man Betroffenheit von Häuslicher Gewalt eher bemerkt?.....	37
Abbildung 6: Waren Sie selbst irgendwann einmal von körperlicher Häuslicher Gewalt betroffen?.....	38
Abbildung 7: Finden Sie es richtig, dass Häusliche Gewalt ein Thema am Arbeitsplatz ist?...	40
Abbildung 8: Beteiligung an der Studie nach Geschlecht.....	46
Abbildung 9: Altersklassen aller Befragten .....	47
Abbildung 10: Bekanntheit der Workplace Policy unter den Befragten .....	47
Abbildung 11: Ist Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit? .....	50
Abbildung 12: Kennen Sie Mitarbeitende, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind oder waren? .....	52



## I. Einleitung

Der hiermit vorgelegte Endbericht präsentiert die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation der Implementierung des Workplace Policy Konzeptes in Berlin. Die Workplace Policy ist ein Instrument zur Selbstverpflichtung von Unternehmen, sich vor allem intern gegen Häusliche Gewalt<sup>1</sup> zu positionieren und über das Thema aufzuklären. Die dieser Studie zugrunde liegende Leistungsbeschreibung der auftraggebenden Behörde für Wirtschaft, Technologie und Frauen in Berlin nennt **drei Untersuchungsdimensionen**, die im Rahmen dieser Evaluation empirisch analysiert werden:

- Die Analyse des Implementierungsprozesses mit dem Augenmerk auf den Wissenszuwachs bei den Beschäftigten hinsichtlich des Themas Häusliche Gewalt und die Eigenerfahrung mit Häuslicher Gewalt.
- Die Analyse des Implementierungsprozesses in Hinblick auf die Gewinnung von Kooperationspartner/innen und die Zustimmung zur Workplace Policy in den Unternehmen.
- Die Analyse des Implementierungsprozesses in Bezug auf die Effizienz der Workplace Policy bei Betrachtung des Kosten- und Nutzenfaktors.

Dieser Bericht gliedert sich einschließlich der Einleitung in fünf Kapitel. Ausgehend von der Begriffsdefinition befasst sich das zweite Kapitel mit der Verortung des Konzeptes der Workplace Policy. Weiterhin dient dieses Kapitel vor allem der Beschreibung der Geschichte des Konzeptes und wie sie in Verwaltungen und Unternehmen eingebettet wird. Das dritte Kapitel beschreibt explizit das Forschungskonzept, d.h. die Methoden, Instrumente und Datenlagen, um auf die Ziele dieser Evaluation hinzuweisen. Das vierte Kapitel stellt die Berichte der Ergebnisse der Evaluation in den Mittelpunkt. Es werden sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Erhebungen vorgestellt. Das abschließende fünfte Kapitel bietet eine Bewertung zentraler Untersuchungsergebnisse und unterbreitet auf der Basis dieser Resultate Vorschläge zu einer Optimierung der Workplace Policy und die Vorteile einer Umsetzung der Workplace Policy in Unternehmen und Verwaltungen bei der Bekämpfung und Enttabuisierung von Häuslicher Gewalt. Nach Grundlage dieser Evaluation stellt es auch ein weiteres Instrument im Schutz von Betroffenen von Häuslicher Gewalt dar.

Mit den Arbeiten an dieser Studie wurde sofort nach der Auftragsvergabe im Juni 2009 begonnen. Der vorläufige Endbericht wurde zum vereinbarten Abgabetermin Anfang Juni 2010 zur Abstimmung vorgelegt.

Wir möchten uns auf diesem Wege bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen in Berlin sehr herzlich für die Zusammenarbeit bedanken. Insbesondere bei Frau Dr. Gabriele Kämper, Frau Gabriela Illgens und bei Frau Gabriele Kriegs (Frauenhaus der Caritas), die uns als Mitglieder des Beirats, bei Nachfragen und Diskussionsbedarf stets hilfreich und unterstützend zur Seite standen.

Unser großer Dank gilt ebenfalls den Funktionsträgern und Expertinnen der Betriebe und Verwaltungen, Frau Petra Gansert-Dahms, Frau Christine Rabe, Frau Kowas und Herr Axel Wiedemann, Herr Joachim Krüger und Herr Peter Senftleben.

---

<sup>1</sup> Die der gesamten Studie zugrunde liegende Definition von Häuslicher Gewalt lautet folgendermaßen: „Der Begriff „häusliche Gewalt“ beschreibt Verletzungen der physischen und psychischen Integrität, die in Partnerschaften bzw. durch Ex-Partnerinnen und Ex-Partner begangen werden“ (vgl. BMFSFJ 2004). „Das Wort „häuslich“ beschreibt, in welchem Kontext die Gewalt auftritt. Die Spannbreite der Deutungsmuster ist hier aber noch größer als bei dem Gewaltbegriff.“

Auf der einen Seite des Kontinuums kann unter häuslicher Gewalt jegliche Gewalt im sozialen Nahraum verstanden werden [...] Im weitesten Sinne fällt auch Stalking darunter, sofern es von einem ehemaligen Partner ausgeht“ (vgl. BISS Niedersachsen 2005)

Ebenfalls möchten wir uns herzlich bei allen Mitarbeiter/innen der Bezirksämter von Charlottenburg/Wilmersdorf und Reinickendorf und der Unternehmen von THE BODY SHOP und der Barmer/GEK bedanken.

Wir würden uns sehr freuen, wenn diese Studie zur weiteren Verbreitung des Konzeptes der Workplace Policy und somit zur Optimierung der Hilfen für Opfer Häuslicher Gewalt beitragen könnte.

Berlin, Juni 2010

Serap Altinisik, Mathias Bartsch, Anne Lenz, Torsten Schaak

Mitarbeit: Gina Horst und Kerstin Horak

## 2. Das Konzept und seine Geschichte

### 2.1 Geschichte

Das Konzept der Workplace Policy hat seinen Ursprung im angelsächsischen Raum und stellt ein Instrument der Personalpolitik dar, welches Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz in den Fokus nimmt.

Die so genannte Workplace Policy ist eine Selbstverpflichtung von Arbeitgeber/innen sich sowohl intern als auch extern gegen Häusliche Gewalt zu positionieren. Mitte der 1990er Jahre hielt dieses Konzept seinen Einzug in den angelsächsischen Raum und fand rasch seinen Weg in viele Unternehmen und Verwaltungen. Beispielhaft stehen hierfür American Express, Vodafone, British Telecom oder auch diverse britische, australische und amerikanische Verwaltungen. Arbeitgeber/innen sahen darin sowohl ihre Fürsorgepflicht für betroffene Mitarbeiter/innen gewährleistet als auch die Chance die Qualitäten der Mitarbeiter/innen vollends für ihr Unternehmen zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Vor allem US-Amerikanische Studien heben hervor, dass ca. 20 – 25 % der Arbeitsausfälle von Frauen auf Häusliche Gewalt zurückzuführen sind und dass 75 % der betroffenen Frauen an ihrem Arbeitsplatz gestalkt werden. Die Workplace Policy ist also nicht nur ein Instrument, um betroffenen Frauen eine wirksame Hilfestellung zu sein, sondern auch volkswirtschaftlich von enormem Vorteil. Denn die direkten und indirekten Kosten für die Gesellschaft sind beträchtlich, die sich z.B. durch Polizeieinsätze und medizinische Versorgung der Betroffenen ergeben. Nicht zu letzt aber eben auch für jedes einzelne Unternehmen. Hier zeigen Studien aus Großbritannien auf, dass wirtschaftliche Produktionsverluste durch Häusliche Gewalt mit 2,7 Milliarden Pfund beziffert werden können.<sup>2</sup> Studien erfolgten auch in Unternehmen, die Maßnahmen der Workplace Policy umsetzten. Diese lieferten bereits wertvolle Aufschlüsse über die Wirkung und Einstellung der Führungskräfte und Mitarbeiter/innen bezüglich der Workplace Policy Maßnahmen.

Hierbei ließ sich erkennen, dass die Maßnahmen eine breite Anerkennung fanden, sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter/innen erkannten eine Verbindung zwischen dem Arbeitsplatz und Häuslicher Gewalt und der Beeinträchtigung ihrer betroffenen Kolleg/innen. Mittlerweile gibt es speziell für die Verbreitung der Workplace Policy viele englischsprachige Best-Practice Beispiele, Broschüren und Agenturen, die den interessierten Arbeitgeber/innen professionelle Fortbildungen und Unterstützungen in der Umsetzung von Arbeitsplatzmaßnahmen anbieten.

Mit den Unternehmen beteiligt sich ein weiterer gesellschaftlicher Akteur in der Bekämpfung und Enttabuisierung von Häuslicher Gewalt. Auch Deutschland erlebt seit etwa einem Jahrzehnt einen stetigen Paradigmenwechsel in Bezug auf Häusliche Gewalt. Durch neue Gesetzgebungen, wie beispielsweise dem Gewaltschutzgesetz (2002) und dem Stalkinggesetz (2007) beziehungsweise den beiden Aktionsplänen der Bundesregierung gegen Gewalt an Frauen wird gewaltbetroffenen Frauen effektiver geholfen.

Viele gesellschaftliche Akteure sind in den letzten Jahren aktiv geworden oder wurden über Aufklärungskampagnen und Fortbildungen sensibilisiert. Die erste repräsentative Studie zu Gewalt an Frauen mit dem Titel: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland wurde 2004 herausgebracht, Hierin offenbarte sich deutlich das Ausmaß von Häuslicher Gewalt. Die Studie zeigt auf einen Satz verkürzt auf, dass rund 25 Prozent der Frauen im Alter von 16 bis 85 Jahren,

---

<sup>2</sup> Walby S., The Cost of Domestic Violence, Women and Equality Unit September 2004. Es sind sowohl Männer als auch Frauen eingerechnet. Zahlen beziehen sich auf Zeitspanne von 1 Jahr in Wales und England (2001).

körperliche oder sexuelle Gewalt - oder auch beides - in der Beziehung durch Beziehungspartner mindestens ein- oder auch mehrmals erlebt haben.<sup>3</sup>

Somit müssten natürlich auch jede/r deutsche Arbeitgeber/innen betroffene Mitarbeiter/innen in ihrer Belegschaft haben. Schaut man sich in diesem Zusammenhang die Beschäftigungszahlen der Bundesrepublik Deutschland an, wird schnell klar, wie viele potentiell betroffene Frauen man mit einer Workplace Policy unterstützen kann. So befinden sich rund 26,2 Millionen Frauen und Männer in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (Stand 2007). Etwa die Hälfte hiervon sind Frauen, wonach sich eine Zahl von 13 Millionen Frauen ergibt, die man im Idealfall mit der Workplace Policy erreichen kann.<sup>4</sup>

TERRE DES FEMMES erkannte die Chance über die Workplace Policy einen weiteren Akteur in den Zusammenschluss von betroffenen Berufsgruppen gegen Häusliche Gewalt einzubinden. Das Kosmetikunternehmen THE BODY SHOP war 2007 noch der einzige Betrieb in Deutschland, der eine Workplace Policy umsetzte. Dies liegt darin begründet, dass der Hauptsitz des Unternehmens in England ist und der Einsatz von Arbeitgeber/innen gegen Häusliche Gewalt in Großbritannien wie bereits erwähnt weit verbreitet war. Vergleichsweise schnell konnte TERRE DES FEMMES ein weiteres Unternehmen in Deutschland von diesem Konzept überzeugen und zwar die Rösch GmbH, die ihren Sitz in Tübingen hat. Der erste Schritt war getan. Die Auftaktveranstaltung zu diesem Konzept, die in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert wurde, erreichte eine große Resonanz.

Im Besonderen engagierten sich hiernach die Landesarbeitsgemeinschaft der Berliner Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen in Berlin, BIG – Hotline und TERRE DES FEMMES im Verbund, damit weitere Arbeitgeber/innen zu einer Allianz gegen Häusliche Gewalt gewonnen werden konnten.

Es folgten weitere Berliner Unternehmen und Verwaltungen, die sich der Strategie der Workplace Policy annahmen und innerbetrieblich gegen Häusliche Gewalt bekannten. Wie sehen jedoch Workplace Policy Maßnahmen von Arbeitgeber/innen aus und was sind die Grundpfeiler einer Workplace Policy?

Diese beiden Fragen werden im folgenden Absatz behandelt.

## **2.2. Allgemein: Workplace Policy als Konzept**

Das Konzept der Workplace Policy beinhaltet folgende Maßnahmen und Bereiche.

Vorerst ist das Ziel einer Workplace Policy Unternehmen zu ermutigen, Häusliche Gewalt anzusprechen, erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen, sowie die Konsequenzen für den Arbeitsplatz aufzuzeigen. Es soll zu einer Selbstverpflichtung führen, d.h. sowohl zu einer externen als auch internen Positionierung der Arbeitgeber/innen.

Die Überprüfung bereits existierender Maßnahmen ist ein weiterer Punkt. Denn in Unternehmen sollen Strukturen etabliert werden, die Betroffenen Hilfe und Unterstützung bieten. Dies beinhaltet beispielsweise, dass Informationen und Orientierungshilfen geboten werden, um Häusliche Gewalt zu identifizieren und darauf reagieren zu können. Hierzu können Schulungen und Trainingsprogramme gegen Häusliche Gewalt für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durchgeführt und/oder Informationen, Broschüren und Plakate zum Thema Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zugänglich gemacht werden. Die Entwicklung von Richtlinien am Arbeitsplatz gegen Häusliche Gewalt stellt ebenfalls eine Möglichkeit der Implementierung dar.

---

<sup>3</sup> Vgl. Schröttler/Müller in BMFSFJ 2004.

<sup>4</sup> Vgl. <http://www.ahkungam.hu> (Stand 28.05.2010)

Für die Umsetzung des Konzepts ist Vertraulichkeit eine der zentralen Vorgaben. Betroffene Frauen, die sich Personen im Unternehmen offenbaren, sollten sich absolut sicher sein können, dass ihr Gespräch vertraulich behandelt wird. Selbstverständlich können Arbeitgeber/innen auch Ansprechpartner/innen zur Verfügung stellen. All diese Implementierungen sind abhängig von der Größe und den Ressourcen der jeweiligen Unternehmen und Verwaltungen.

Ein weiterer zentraler Punkt ist, dass Unternehmen nur Hilfeleistungen anbieten können und sollen, die in ihren Möglichkeiten stehen, d.h. die professionelle Beratung und Begleitung der Mitarbeiterinnen übernehmen Beratungsstellen und Schutzeinrichtungen, die flächendeckend in Deutschland in Anspruch genommen werden können.

Ein wichtiges Element der Workplace Policy ist, dass sie in jedem Betrieb und jeder Verwaltung an die vorhandenen Strukturen angepasst und umgesetzt werden kann. Betriebe und Verwaltungen haben unterschiedliche Infrastrukturen, so dass Arbeitgeber/innen verschiedene Maßnahmen für die Kommunikation der Workplace Policy einsetzen können. Die Workplace Policy ist flexibel, aber auch von den Ressourcen und Kapazitäten der jeweiligen betrieblichen Strukturen abhängig.

Im Folgenden werden die Studie und ihr Untersuchungskonzept dargestellt.

### **3. Das Untersuchungskonzept**

#### **3.1 Das Forschungskonzept**

Die wissenschaftliche Begleitung sah sich vor drei Aufgaben gestellt:

- Dokumentation

Die vorliegende Studie ist die erste Evaluation der Workplace Policy in Deutschland. Diese Tatsache machte es, neben der für die Workplace Policy typischen Nutzung bereits existierender betrieblicher Strukturen, erforderlich, die eingeführten Maßnahmen jedes teilnehmenden Betriebes zu beschreiben.

- Perspektive der Implementierenden

Zum zweiten war es erforderlich, die Perspektive der beteiligten Institutionen und ihrer Vertreter/innen zu erheben. Hierbei erschien es uns wichtig, sowohl diejenigen Vertreterinnen zu hören, die Workplace Policy in den Betrieb geholt haben, als auch diejenigen Personen, denen durch ihre Position im jeweiligen Betrieb eine Schlüsselfunktion im Implementierungsprozess zukam.

- Perspektive der Mitarbeiter/innen

Zum Dritten war es zentral, die Wahrnehmungen und Bewertungen der Empfänger/innen der Workplace Policy Maßnahmen, also der Mitarbeiter/innen, zu erheben.

Die Einführung von Workplace Policy ist ein Prozess, in dem sich die einzelnen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt bereits unterschiedlich lang befanden. Die Erhebungsinstrumente mussten sowohl diese Unterschiedlichkeiten messen können, als auch eine gewisse Vergleichbarkeit gewährleisten.

#### **3.2 Methoden, Instrumente und Datenlage**

Die im Rahmen der Workplace Policy eingeführten Maßnahmen wurden je Betrieb aufgenommen und beschrieben. Um den anderen beiden Aufgaben nachzukommen, wurden quantitative und qualitative Erhebungsmethoden eingesetzt. Die Perspektive der Implementierenden wurde erhoben,

indem zwei ähnliche Interview-Leitfäden entwickelt wurden. Derjenige, der sich an die „Expertinnen“ richtete, zielte darauf ab, Motivation und Einschätzung der Personen zu erfragen, die die Workplace Policy in ihrem Betrieb anregten. Es wurden drei Interviews dieser Art geführt, die zwischen 70 und 90 Minuten dauerten. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und anschließend ausgewertet.

Derjenige Frageleitfaden, der sich an die „Funktionsträger“ richtete – an Personen, die qua Amt statt qua Motivation zur Workplace Policy kamen - zielte darauf ab, herauszufinden, welche Argumente als überzeugend empfunden wurden, wie der jeweilige Implementierungsprozess begonnen wurde oder auch wie Mehrheiten geschaffen wurden. Es wurden drei Interviews dieser Art geführt, die zwischen 40 und 55 Minuten dauerten. Auch hier wurden die Interviews vollständig transkribiert und anschließend ausgewertet.

Die deskriptive Darstellung der jeweils ergriffen Maßnahmen wurde gemeinsam mit den beiden je Betrieb geführten Interviews zunächst als eigenständige Erzählung behandelt und erst in einem zweiten Schritt unter relevanten Aspekten verglichen.

Um die Einschätzung der Mitarbeiter/innen zu erfragen, wurde ein vierseitiger, anonymer Fragebogen entwickelt, der zu unterschiedlichen Zeitpunkten in den Betrieben verteilt wurde. Der Fragebogen umfasst sowohl die Bewertung der im eigenen Betrieb implementierten Maßnahmen durch den/die jeweilige Mitarbeiter/in als auch deren Einschätzung zur Wirkung der betreffenden Maßnahmen. Darüber hinaus fragt er nach eigener Gewalterfahrung sowie nach Alter und Geschlecht. Es wurden zwei Vollerhebungen und zwei Stichproben durchgeführt. Die Fragebögen wurden, je nach Betrieb, vor Ort eingesammelt oder postalisch zurückgesandt, stets unter strikter Wahrung der Anonymität. Die Antworten wurden tabellarisch erfasst, um dann mithilfe des Programms SPSS von unserem Kooperationspartner Torsten Schaak (Büro für Sozialpolitische Beratung in Bremen) ausgewertet zu werden.

#### Beirat

Beratende Begleitung, ebenso wie ein Feedback „von außen“ erfuhren wir im Erhebungsprozess durch den zu Beginn der Erhebung berufenen Beirat - bestehend aus:

Frau Dr. Gabriele Kämper (Senatsverwaltung Wirtschaft Technologie und Frauen)

Frau Gabriela Illigens (Senatsverwaltung Wirtschaft, Technologie und Frauen)

Frau Gabriele Kriegs (Frauenhaus der Caritas)

An den Sitzungen nahmen jeweils auch Frau Serap Altinisik und Frau Anne Lenz (TERRE DES FEMMES - Referat Häusliche Gewalt) teil. Der Beirat tagte dreimal im Laufe der Datenerhebung an Entscheidungseckpunkten wie zum Beispiel der letzten Besprechung des Fragebogens.

#### Datenlage

Die Daten für die vorliegende Studie wurden zwischen September 2009 und Januar 2010 erhoben. Insgesamt wurden 2832 Fragebögen verteilt. Der Gesamtrücklauf beläuft sich auf 513 Fragebögen und liegt damit bei 18,2 Prozent der verteilten Bögen. Verteilung und Rücklauf der Fragebögen sind je nach Betrieb differenziert zu betrachten:

#### Bezirksamt Reinickendorf

Die 463 im Bezirksamt Reinickendorf verteilten Fragebögen wurden auf der Personalvollversammlung im November 2009 persönlich an die einzelnen Mitarbeiter/innen ausgegeben. Sie konnten am selben Tag in zur Verfügung stehenden Boxen oder später über das Büro der Frauenbeauftragten zurückgegeben werden. Der Rücklauf belief sich auf 114 Bögen bzw. 24,62 Prozent.

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf

Im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf erfolgte eine Vollerhebung, entsprechend 2257 Fragebögen. Sie wurden an den Lohnnachweis jedes/r einzelnen Mitarbeiter/in Anfang Dezember 2009 geheftet. Ein Rückumschlag an TERRE DES FEMMES lag bei. Der Rücklauf betrug mit 345 Bögen 15,29 Prozent.

BARMER GEK

Die bei der BARMER GEK durchgeführte Stichprobe bezog sich auf die 35 Führungskräfte der Geschäftsstelle Berlin/Brandenburg. Diese erhielten den Fragebogen durch die Gleichstellungsbeauftragte des Hauses Ende September 2009. Ein Rückumschlag an ihr Büro lag bei; mit 16 Stück lag der Rücklauf bei 45,71 Prozent.

THE BODY SHOP

Im Rahmen der Vollbefragung von THE BODY SHOP Berlin wurden 77 Fragebögen verteilt. Sie wurden von TERRE DES FEMMES persönlich in den neun Berliner Filialen im September 2009 abgegeben. Ein Rückumschlag an TERRE DES FEMMES lag bei. Jede Mitarbeiterin hatte zwei Wochen Zeit zur Rücksendung. Der Rücklauf lag mit 34 Stück bei 44,16 Prozent.

### 3.3 Fragestellungen/Hypothesen

Fragestellungen

Folgende Fragen waren für uns ausschlaggebend:

Warum greifen deutsche Unternehmen Workplace Policy auf? Welche Wirkungen für den eigenen Betrieb werden erwartet? Welche Wirkungen treten ein?

Was macht die Implementierung von Workplace Policy „erfolgreich“? Gelingen Kooperationen und Kommunikation innerhalb des Betriebes? Wie wird der Arbeitsaufwand beurteilt?

Wird die Implementierung der Workplace Policy von den Arbeitnehmer/innen wahrgenommen? Wie reagieren die Mitarbeiter/innen? Wie werden einzelne Maßnahmen bewertet und wie effizient sind sie?

Hypothesen

Im Zusammenhang mit der Fragestellung ergaben sich für uns zu Beginn der Untersuchung folgende Hauptaussagen, die es zu beweisen oder zu widerlegen galt:

**Die Implementierung von Workplace Policy trägt signifikant zur Aufklärung über Häusliche Gewalt und zu ihrer Enttabuisierung bei.**

**Eigene Betroffenheit oder Konfrontation mit der Betroffenheit anderer beeinflusst die Einstellung gegenüber auch niedrigrschwelliger Implementierungsmaßnahmen.**

**Workplace Policy kann sehr gut an bestehende, betriebsinterne Strukturen angepasst werden und bedeutet demzufolge einen geringen Mehrarbeitsaufwand ebenso wie geringe Kosten.**

### 3.4 Möglichkeiten der wissenschaftlichen Begleitung

Die vorliegende Studie zielt zum einen auf die Bestätigung der oben genannten Hypothesen. Zum anderen will sie, in und durch ihren Pilotcharakter, eine erste Einschätzung vom Engagement betrieblicher Akteure gegen Häusliche Gewalt in Deutschland geben. Sie untersucht, was ein solches Engagement gegen Häusliche Gewalt für den/die Arbeitgeber/in bedeutet und zeigt gleichzeitig Tendenzen auf, welche Maßnahmen wie wahrgenommen werden und wie wirkungsvoll diese sein können. Verschiedene Faktoren bestimmen die Genauigkeit der Erhebung. So zum Beispiel der uns angetragene Wunsch nach dem „Kurzhalten“ des Fragebogens. Die Studie leistet erklärtermaßen keine sozialstatistische Erhebung von Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Die Datenerhebung ist zeitlich eingegrenzt und weist einen Anfangs- und Endpunkt auf. Nur innerhalb dieses Zeitraumes können Maßnahmen betrachtet, Wirkungen gemessen und bewertet werden.

## 4. Auswertung

### 4.1 Bezirksamt Reinickendorf

#### 4.1.1 Kurzgeschichte Implementierung

Den klaren Satz „Nein zu Gewalt an Frauen“ hörten und sahen am 25.11.2008 ohne Frage alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Morgen das Bezirksamt Reinickendorf betraten. So erhielten die Angestellten beispielsweise gleich zu Beginn ein Schlüsselband geschenkt, auf dem die Botschaft zu lesen war. Der beschriebenen Information der Mitarbeiter/Innen über das neue Instrument der Workplace Policy, zu der an diesem Tag auch erklärende Worte des jeweiligen Abteilungsleiters gehörten, war im Vorfeld eine intensive Vorbereitungszeit vorangegangen. Besonders die kontinuierliche Arbeit einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Personalratsvorsitzendem, Personalmanagement, der Frauenvertreterin sowie der Frauenbeauftragten, ermöglichte das Zustandekommen des umfassenden Informationstages. Unterstützung in ihrem Bemühen, die Workplace Policy im Bezirksamt Reinickendorf zu implementieren, erfuhr die Arbeitsgruppe vor allem in der Startphase durch die Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES e.V. Die Arbeit der Gruppe ist aber auch nach dem Informationstag nicht weniger geworden, denn aktuell erarbeitet sie beispielhaft einen Dienstvereinbarungsentwurf zu Häuslicher Gewalt. Zudem wurden alle Mitglieder der Arbeitsgruppe durch eine Plakataktion im Haus als Ansprechpartner/Innen für Betroffene vorgestellt. Federführend bei der zweijährigen Einführungsphase der Workplace Policy war die Gleichstellungsbeauftragte Brigitte Kowas. Sie zeichnete sich für die Information der verschiedenen Ebenen im Bezirksamt über das Konzept der Workplace Policy verantwortlich. Außerdem agierte sie auf der Fachtagung „Das Private ist betrieblich II - Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“ am 23. November 2009 als Experte, auf der sie in Zusammenarbeit mit Herrn Krüger vom Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf einen Workshop zum Thema „Workplace Policy in der Praxis“ leitete. Schlussendlich nimmt das Bezirksamt an der vorliegenden Mitarbeiter/Innenbefragung teil. Die Distribution der Fragebögen erfolgte auf der Personalvollversammlung, auf der es auch einen Informationsstand zu Häuslicher Gewalt von TERRE DES FEMMES e.V. gab.



## 4.1.2 Qualitative Auswertung

### 4.1.2.1 Amtsträger

#### Peter Senftleben: Aufklären und unterstützen



Peter Senftleben (SPD) ist seit 1999 Bezirksstadtrat in Reinickendorf. Er ist außerdem stellvertretender Bezirksbürgermeister und Leiter der Abteilung Jugend und Familie. In dieser Position war er auch schon vor seinem Erstkontakt mit dem Workplace Policy-Konzept mit Häuslicher Gewalt konfrontiert: „Häusliche Gewalt ist natürlich im Bereich des Jugendamtes immer ein Thema.“ Vor eineinhalb Jahren machte ihn dann die Frauenbeauftragte des Bezirksamtes – Frau Brigitte Kowas – auf die Workplace Policy aufmerksam. Er beschreibt seinen ersten Eindruck des Konzepts als „einsichtig“: „Wir haben dann nicht allzu lange darüber diskutiert ob ja, sondern (ich) war recht schnell überzeugt und es lief dann zum Glück ja auch sehr sehr schnell.“ Er beschreibt einen zügigen Prozess, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass es für „so eine reine Information wie hier“ keinen Beschluss braucht: „Ich habe es im Bezirksamt meinen Kollegen erklärt, die dann gesagt haben, können wir nachvollziehen, gute Sache‘ und dann war eben die Grundlage gelegt (...)“. Er betont sowohl die parteipolitische Unabhängigkeit von Häuslicher Gewalt als auch den geringen Aufwand der Erstimplementierung:

**„Häusliche Gewalt ist ein Thema, das von der politischen Wirkung her einvernehmlich gesehen wird und da gibt es keine parteipolitischen Präferenzen (...) Wichtig ist, dass die Beteiligten anerkennen, dass das ein wichtiges Thema ist und das Projekt ohne großen Aufwand umgesetzt werden kann. Also Ansprechpartner benennen oder eine Schulung der Betroffenen, die Ansprechpartner sind. Denen eben immer wieder ins Gedächtnis rufen: ‚Es gibt hier die Möglichkeit, Euch oder andere beraten zu lassen‘ (...)“**

Herr Senftleben stellte die Workplace Policy im Bezirksamt vor und Frau Kowas übernahm die Vorstellung in den einzelnen Abteilungen. „Im Bezirksamt gab es keinen in verantwortlicher Stelle, der gegen eine Umsetzung war.“ Es gab also auf der Durchsetzungsebene „keine Widersprüche zu überwinden und alle waren überzeugt von der Notwendigkeit der Aktion“. Bedeutet dies also, ein

Bezirksstadtrat muss das losstreten? „Im Grunde ja. Man muss die Sache losstreten. Und je nach dem welche Qualität das hat, entsprechend kommunizieren.“

Als Gründe für Workplace Policy ergeben sich für Herrn Senftleben vor allem „dass man durch dieses Instrument eine Möglichkeit schafft, ein individuelles Problem so transportieren zu können, dass es einerseits nicht in die Richtung geht ‚ich muss mich jetzt hier öffentlich outen was ich zuhause für Probleme habe‘. Und andererseits darüber Informationen zu verkaufen.“ Als Beispiel beschreibt er, dass dann:

„relativ still und geräuschlos die eine oder andere Maßnahme zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgen kann. Zum Beispiel bei Telefonterror: Die Person bekommt eine andere Telefonnummer und das muss nicht begründet werden. Und auch die Tatsache, dass häufigere Fehlzeiten auftreten, ist leichter erklärbar. Man kann damit besser umgehen, wenn man die Hintergründe kennt.“

Auf die Frage, warum dieses Schutz- und Präventionsangebot in die Zuständigkeit des Arbeitgebers fällt, antwortet er:

„Durch Häusliche Gewalt entsteht auch dem Arbeitgeber ein Schaden. Es entstehen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz. Das heißt, dass die Arbeit nicht gemacht werden kann, dass Arbeit sich ansammelt. Insofern sind es da eben materielle Verluste. Oder aber die Qualität der Arbeit durch den Betroffenen oder die Betroffene verringert sich, weil sie den Kopf mit anderen Dingen voll haben. Und von daher muss der Arbeitgeber schon ein Interesse daran haben, dass seine Mitarbeiter/innen, auch im familiären Umfeld möglichst wenig Probleme haben. Und wenn man da als Arbeitgeber helfen kann, nutzt das allen Beteiligten. Jedem aus seiner Sicht, aber immerhin! Das ist ja vielleicht ein wichtiger Baustein.“

Und später:

„In so einer schwierigen häuslichen Situation einen Rückhalt beim Arbeitgeber zu haben, der dann gewisse Dinge verstehen und akzeptieren kann und in der Tat mithelfen kann, etwas zu stabilisieren, indem er eben zum Beispiel Arbeitszeiten anders regelt, ist wichtig (...). Von daher ist es schon einsichtig, dass der Arbeitgeber ein großes Interesse daran haben muss, dass die Mitarbeiter/innen in ihrer Leistungsfähigkeit insgesamt nicht beeinträchtigt werden.“

Peter Senftleben betont im Interview eine problemlose Durchsetzung. Er macht das Thema dafür verantwortlich: es provoziert keine parteipolitischen Präferenzen, sondern generelle Anerkennung. Senftleben hebt die Rolle von Arbeitgeber/innen im Zusammenhang mit Häuslicher Gewalt hervor und stellt die Implementierung von Workplace Policy als gewinnbringend für beide Seiten dar. Wichtig dabei ist es, die Balance zu halten: Es sollen zwar Informationen verkauft werden und Verantwortung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin übernommen werden, es darf jedoch zu keinem Offenbarungszwang für Betroffene kommen. Er spricht von einer großen Entlastung bei kleinen Maßnahmen und setzt auf die Verselbständigung und Selbstverständlichkeit bestimmter Schutzmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### 4.1.2.2 Expertin

##### Brigitte Kowas: Neue Perspektive entwickelt



Seit 2005 ist Frau Kowas als Gleichstellungsbeauftragte des Bezirksamts Reinickendorf angestellt. Die diplomierte Sozialpädagogin erfuhr im Jahr 2007 von dem Konzept der Workplace Policy auf der Fachtagung „Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“ in der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin. Zwar arbeitete Frau Kowas innerhalb ihrer Position in der Vergangenheit bereits zu Themen wie Häuslicher Gewalt, doch die Verbindung von Häuslicher Gewalt und Maßnahmen am Arbeitsplatz stellten für sie nach eigenen Worten eine „neue Perspektive“ dar. Überzeugt von diesem Ansatz besprach sie das Instrument der Workplace Policy zunächst im Rahmen der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Berlin. Dort entstand die Idee, dass man das neue Konzept, in eine bereits seit 2003 bestehende Kampagne gegen Gewalt mit dem Titel „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ integriert. Bei dieser Kampagne werden immer am 25. November des Jahres, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, verschiedene Werbeträger mit dem Slogan „Nein zu Gewalt an Frauen“ verteilt. Beispielsweise werden Brötchentüten mit dem Schriftzug ausgegeben oder auch Schlüsselanhänger. An dieser Aktion beteiligen sich diverse Unternehmen aus dem Raum Berlin. Unterstützung fand Frau Kowas durch die Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES e.V., die wichtige Grundzüge der Workplace Policy vorstellte. Neben dem Ziel, so viele Unternehmen wie möglich mit dem Instrument der Workplace Policy vertraut zu machen, versuchte Frau Kowas gleichzeitig, das Konzept in der eigenen Bezirksverwaltung in Reinickendorf einzuführen.

Thema auf politischer Ebene setzen

Bezüglich der Vorgehensweise einer Implementierung sieht sie dabei das Top-Down-Prinzip als beste Option an:

„Für mich war klar, ich muss hier zunächst erst einmal Personen in Schlüsselfunktionen dafür gewinnen. Ich habe es strategisch so begonnen, dass ich zunächst darüber gesprochen habe. Ich bin zum Bezirksstadtrat für Jugend und Familie, Peter Senftleben gegangen, mit ihm stehe ich im engen fachlichen Austausch, und habe von dieser Strategie berichtet. Dann passierte erst einmal gar nichts, bis der

Stadtrat dann selbst auf mich zukam und diese Idee neu in die Diskussion brachte. Dadurch konnte ich dann ansetzen und genauere Infos geben. Auch habe ich gesagt, dass ich es gerne versuchen würde, die Workplace Policy hier umzusetzen. Woraufhin ich eine positive Reaktion bekam.“

Als nächstes wendete sich Frau Kowas nun an den Bezirksdirektor:

„Er ist sozusagen die rechte Hand der Bürgermeisterschaft, eine Schnittstelle zwischen Politik und Behörde. In einem Gespräch, an dem auch Vertreterinnen von TERRE DES FEMMES e.V. teilnahmen, konnten wir die Idee der Workplace Policy gewinnbringend vorstellen. Der folgende Schritt sah vor, es in die Bezirksamtsitzung zu bringen, ein Gremium, in dem die Stadträte und der Bürgermeister/in gemeinsam beraten. Im Vorfeld haben wir Materialien zugearbeitet, beispielsweise eine Broschüre etc. und damit das Thema erst einmal auf die politische Ebene gesetzt.“

Informationsgespräche mit Abteilungsleitern

Der folgende Schritt auf dem Weg zur Einführung des Konzeptes Workplace Policy sah die Unterrichtung der einzelnen Abteilungen des Bezirksamtes Reinickendorf vor. Die jeweiligen Abteilungsleiter wurden im Rahmen der routinemäßig angesetzten Leitungsbesprechungen persönlich über den Ansatz informiert. Die Resonanz dieser Informationsgespräche beschreibt sie folgendermaßen:

„Wir sind überhaupt nicht abgewiesen worden, also wir haben keinerlei Ignoranz mitbekommen. Ganz im Gegenteil. Wir haben versucht klarzumachen, dass eine Firma/Verwaltung ein Interesse daran haben sollte, Häusliche Gewalt zu thematisieren, weil da unter anderem die Produktivität der Arbeitskraft in Verbindung steht. Es bestand nur die Sorge, dass direkte Beratungsangebote bereitgestellt werden sollten. Dies ist ja aber nicht Ziel der Kampagne. Stattdessen werden Beratungsorganisationen wie TERRE DES FEMMES oder BIG HOTLINE von Seiten der Stadt diese Aufgabe übernehmen. Interne Hilfeangebote könnten z.B. der Wechsel der Telefonnummer sein, ein vorübergehend anderes Zimmer, Hausverbote, individuelle Vereinbarungen u.v.m. Wir haben außerdem darauf hingewiesen, dass ein Arbeitsausfall eben auch den Hintergrund der Häuslichen Gewalt beinhalten kann. Wichtig ist somit vor allem eine Sensibilisierung für das Thema.“

Insgesamt zeigte sich Frau Kowas erfreut über die Aufgeschlossenheit der Abteilungsleiter: „Wir haben teilweise den Zeitrahmen gesprengt, weil so viele Nachfragen kamen. Man hat gemerkt, das auch was in den Köpfen passierte. So nach dem Motto: ‚Ach ja, das kann ja auch so sein, dieser Zusammenhang kann ja auch bestehen!‘ So viel Aufgeschlossenheit und Interesse hätten wir nicht erwartet.“ Kritisch erwähnt Frau Kowas den Punkt, dass sie keine Studien über den Zusammenhang von Häuslicher Gewalt und den Folgen für die Arbeitskraft vorzeigen konnte. Ein Manko in Deutschland, das in anderen Ländern längst der Vergangenheit angehört, da beispielsweise in den USA oder auch Großbritannien solche Studien vorliegen.

Hürden auf dem Weg zur Betriebsvereinbarung

Am 25. November 2008 wurden dann Schlüsselanhänger mit der Aufschrift „Nein zu Gewalt an Frauen“ an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Dies geschah durch den jeweiligen

Abteilungsleiter, der neben der Übergabe auch das Konzept der Workplace Policy vorstellte. Plakate an zentralen Stellen wiesen die internen Ansprechpartner/innen aus. Eine Startmeldung, die jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter beim Hochfahren des PCs erreichte, informierte in kurzen Stichworten über die Kampagne „Nein zu häuslicher Gewalt - Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“. Dieser Titel kennzeichnet die Strategie der Workplace Policy im BA Reinickendorf. Darüber hinaus erhielten alle Beschäftigten weitere Infos über die Mittelungen des Personalrates. Zudem wurde im Vorfeld dieses Tages eine Arbeitsgruppe gegründet, die bei eventuellen Hilfesuchen von Frauen als Ansprechpartner fungieren und die getroffenen Maßnahmen vorbereiten sollte. Die Arbeitsgruppe wurde in der folgenden Zeit auch genutzt, um eine Betriebsvereinbarung zum Thema Häusliche Gewalt zu erarbeiten. Das Ziel ist laut Frau Kowas, dass die Bekämpfung von Häuslicher Gewalt zur „Unternehmensphilosophie“ wird. Bei dem Punkt der Betriebsvereinbarung spricht Frau Kowas allerdings von Schwierigkeiten, die ihrer Meinung darin begründet sind, dass eine Betriebsvereinbarung den Arbeitgeber auch an bestimmte Maßnahmen bindet. Beispielsweise würden Schulungen veranstaltet werden, die mit einem gewissen finanziellen Aufwand verbunden sind. Hier sind noch Widerstände zu überwinden. Die Kosten von Schulungen sind jedoch überschaubar und sollten kein Hindernis darstellen. Als zusätzliche Maßnahme sind Workshops geplant, in denen die Abteilungsleiter zu dem Thema Häusliche Gewalt weiterführend informiert werden.

In der Zusammenfassung des Interviews mit Frau Kowas wird vor allem deutlich, dass der erste Schritt zu einer Implementierung der Workplace Policy in der Bezirksverwaltung Reinickendorf politischer Natur war. So wurde die Idee zunächst den politisch Handelnden vorgetragen, beispielsweise dem Bezirksstadtrat für Jugend und Familie oder auch dem Bezirksdirektor. Anschließend wurde eine Top-Down-Strategie innerhalb der Verwaltung eingesetzt, indem zunächst alle Abteilungsleiter mit der Thematik vertraut gemacht wurden. In Folge fand eine betriebsinterne Aktion statt, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Thema Häusliche Gewalt informiert worden. Insgesamt wird die Aufnahme des Themas Workplace Policy als positiv beschrieben. Jedoch werden auch Widerstände sichtbar, beispielsweise bei der Durchsetzung einer Betriebsvereinbarung. Eine Dienstvereinbarung oder die Festschreibung einer Unternehmensphilosophie wäre jedoch ein klares Signal.

#### 4.1.3 Quantitative Auswertung

Die Befragung im Reinickendorfer Bezirksamt stützt sich auf die Antworten von 114 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Die Aufteilung nach dem Geschlecht ergibt dabei eine Verteilung von 81,6 % Frauen und 18,4 % Männern. Das durchschnittliche Alter der Befragten liegt bei 48 Jahren. Die Auflistung nach Altersgruppen ergibt wiederum einen Wert von 2,6 % für die Kohorte der 17 bis unter 30 Jahren alten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und von 6,6 % für die Spannbreite von 30 bis unter 40 Jahre. Den höchsten Wert erzielt die Gruppe 40 bis unter 50 Jahre mit 50 %, gefolgt von der Altersgruppe 50 bis 63 Jahre mit 40,8 %. Geschlechtsspezifische Auswertungen der Fragen sind nicht möglich, da die Fallzahlen hinsichtlich der Männer zu gering sind.

Zunächst ist als Ergebnis der Studie festzuhalten, dass man die Bekanntheit der Workplace Policy unter den Befragten als hoch bezeichnen kann. So ergab die Frage nach der Bekanntheit, dass 72,3 % der Befragten das Konzept Workplace Policy beziehungsweise über diesbezügliche Maßnahmen im Bezirksamt Reinickendorf bereits etwas gehört haben. Hierbei lassen sich 2 Gruppen aufschlüsseln, die erste Gruppe mit einem Anteil von 45,5 % gab an, etwas darüber gehört zu haben, aber trotzdem nicht viel über die Workplace Policy zu wissen. Die zweite Gruppe (26,8 %) erklärte ebenfalls, dass sie die Maßnahmen innerhalb der Implementierung der Workplace Policy im Bezirksamt kennen würden und zusätzlich auch etwas darüber wissen. Völlig unbekannt waren die bisher ergriffenen Maßnahmen bei 27,7 % der Befragten, die deshalb auch an den folgenden Befragungen nicht teilnahmen.

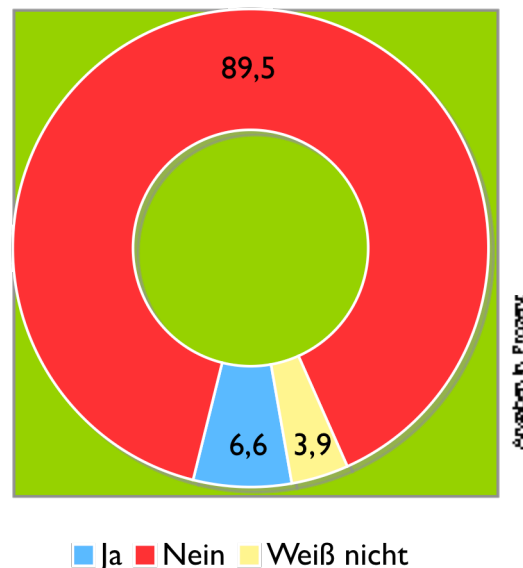
## Ausgewogenes Urteil der Befragten über die ergriffenen Implementierungsaktionen

Die Beurteilung der bisherigen Maßnahmen im Bezirksamt fallen sehr ausgeglichen aus. Die Angabe der Bewertung erfolgte in Schulnoten und der Mittelwert weist einen Wert von 3,41 auf. Die Zusammenfassung der beiden besten Noten 1 (9,6 %) und 2 (21,9 %) ergibt einen Wert von 31,5 %. Ein Wert, der sich fast identisch aber auch bei der Addition der beiden schlechtesten Bewertungen 5 (26 %) und 6 (4,1 %) ergibt, hierbei kommt man auf 30,1 %. Der Rest der Befragten verteilt sich mit 20,5 % auf die Note 3 und mit 17,8 % auf die Benotung 4. Vergleicht man die Benotung mit dem bisherigen Wissen über die Workplace Policy wird aber ein klarer Unterschied deutlich. So kann man feststellen, dass die Befragten mit einem höheren Wissen über das Konzept, auch eine stärkere Zustimmung zu den Maßnahmen besitzen. Diese Gruppe kommt beim Zusammenfassen der Benotungen 1 und 2 auf einen Wert 43,3 %. Während die Befragten mit einem geringeren Kenntnisstand über die Workplace Policy hierbei nur einen Wert von 23,3 % erzielt. Ein Unterschied also von genau 20 %, der zwischen den beiden Gruppen festzuhalten ist. Untermauert wird der Unterschied noch, wenn man sich die negativen Benotungen anschaut. So vergeben die Befragten mit geringeren Kenntnissen zu 37,2 % die Note 5 und zu 7 % die Note 6. Während die Befragten mit mehr Wissen über die Workplace Policy nur zu 10 % die Note 5 vergeben und die Note 6 gar nicht.

## Einheitliches Bild bei der Einschätzung von Häuslicher Gewalt als gesellschaftliche Aufgabe

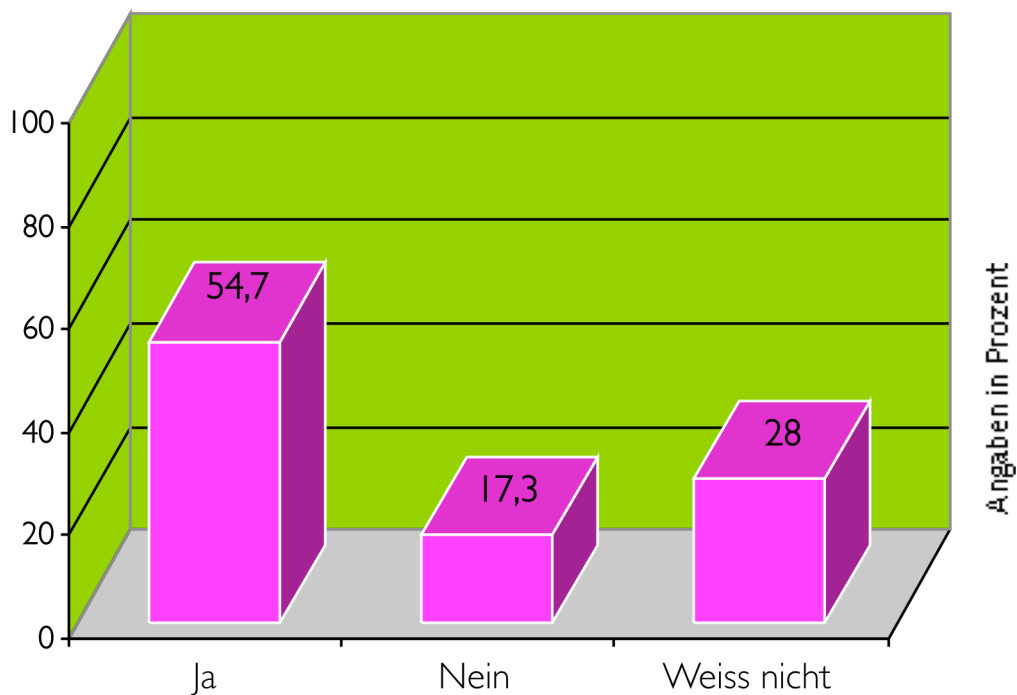
Ein absolut klares Bild liefert die Frage, ob Häusliche Gewalt als privates oder gesellschaftliches Problem anzusehen ist. Hierzu äußern nur 6,6 %, dass Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit ist. Demgegenüber sagt die überwältigende Mehrheit von 89,5 %, dass es sich dabei um keine Privatsache handelt. Keine Meinung zu der Frage haben 3,9 % der Befragten.

Abbildung 1: Ist Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit?



Ebenso klar wird die Meinung vertreten, dass die Maßnahmen der Workplace Policy zu einem verbesserten Wissen über das Thema Häusliche Gewalt führen. Mehr als die Hälfte (54,7 %) schließen sich dieser Meinung an und nur 17,3 % äußern sich gegenteilig. Allerdings ist der Anteil der Befragten, die diese Frage nicht beantworten können, mit 28 % recht hoch.

Abbildung 2: Trägt eine Workplace Policy zu größerem Wissen über Häusliche Gewalt bei?



Mehrheitlich negativ wird die Frage beantwortet, ob die Workplace Policy dazu geführt hat, dass unter den Mitarbeitern mehr über Häusliche Gewalt gesprochen wird. Diesen Punkt bejahen nur 5,3 % der Befragten, stattdessen sehen es 81,3 % aller Befragten nicht gegeben. Dafür geben aber 5,3 % bei der folgenden Frage an, dass die Workplace Policy stark dazu beigetragen hat, dass man jetzt die Betroffenheit einer Kollegin eher bemerkt als früher. Zumindest etwas beigetragen zu einer besseren Betroffenheitserkennung sagen 27,6 %, wodurch man zusammenfassen kann, dass fast ein Drittel der Befragten in der Workplace Policy ein Mittel ansieht, dass die Sensibilität für das Thema erhöht. Dem stehen die Gruppen gegenüber, die der Workplace Policy diesen Nutzen absprechen. So sagen 35,5 % der Befragten, dass die Workplace Policy nicht diesen Mehrwert besitzt und 31,6 % antworten auf diese Frage mit einem „Weiß nicht“. Auf die Frage, ob Häusliche Gewalt ein Problem ist, dass sich nur in bestimmten Gruppen entdecken lässt, antworten 90,8 % mit Nein und lediglich 9,2 % mit Ja.

#### Workplace Policy erhöht Ansprechbereitschaft

Die Workplace Policy befördert die Bereitschaft eine Kollegin bei Verdacht auf Häusliche Gewalt anzusprechen. Diese Einschätzung ergibt sich auf Grundlage der Frage, ob man heute eher eine Kollegin bei Verdacht auf Häusliche Gewalt ansprechen würde. Immerhin rund ein Drittel, nämlich 32 % bejahen diese Frage, während 44 % antworten, dass sie dies auch ohne die Aktionen der Workplace Policy unternehmen würden. Keine Meinung darüber haben 21,3 % der Befragten und 2,7 % würden die Kollegin auch bei Verdacht einer Betroffenheit von Häuslicher Gewalt nicht ansprechen. Die überwiegende Mehrheit von 86,4 % sieht zudem in der Workplace Policy ein geeignetes Mittel, um Betroffene am Arbeitsplatz zu unterstützen. Nur 6,2 % glauben nicht, dass die Workplace Policy diesen Nutzen mit sich bringt und 7,4 % können hierüber keine Angaben machen. Noch höher ist der Prozentsatz von 41,3 % der Befragten, die keine Meinung angeben können, bei der Frage, ob die Workplace Policy dazu beiträgt, dass sich Betroffene an einen Vorgesetzten oder Vorgesetzte beziehungsweise Kollegen oder Kollegin wenden. Nur 16,3 % der Befragten beantworten diese Frage mit einem Ja und 7,5 % mit Nein. Mehr als ein Drittel (35 %) können sich



diese Folge der Workplace Policy nach eigener Aussage „kaum vorstellen“. Ein ausgeglichenes Meinungsbild liefert die Frage danach, ob die Befragten sich bei einer eigenen Betroffenheit von Häuslicher Gewalt an einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte oder Kollegen wenden würden. So antworten 13,8 % mit einem „Ja, davon bin ich überzeugt“ und 28,8 % mit „Ja, ich glaube schon“. Die Mehrzahl von 38,8 % verneint aber diese Frage und glaubt nicht, sich bei Betroffenheit an einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte oder Kollegen(Kollegin zu wenden. Keine Angaben hierüber können wiederum 18,8 % geben.

#### Betroffene glauben an Wirksamkeit der Workplace Policy

Kollegen oder Kolleginnen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind oder waren, kennen 27,6 % der Befragten. Auf die Frage, ob man selbst schon einmal von körperlicher Häuslicher Gewalt betroffen war, antworten 20 % mit einem Ja. Diese Gruppe an Befragten äußert zu 100 %, dass eine Workplace Policy ein Mittel darstellt, womit den Betroffenen am Arbeitsplatz geholfen werden kann. Hierdurch lässt sich ein klarer Unterschied zu der Gruppe der nicht betroffenen Befragten feststellen, die bei dieser Frage nur auf einen Wert von 84,4 % kommen. Ebenfalls lässt sich ein tendenzieller Zusammenhang zwischen der eigenen Betroffenheit und der Beurteilung der bisherigen Implementierungsmaßnahmen entdecken. So bewerten Betroffene die bisherigen Maßnahmen weniger negativ als nicht betroffenen Befragte. Betroffene vergeben beispielsweise die beiden schlechtesten Benotungen 5 und 6 nur zu 26,7 %, verglichen mit dem Wert von 31 % bei den nicht von Häuslicher Gewalt betroffenen Angestellten. Eine weitere Frage war, ob man in der Vergangenheit auch von psychischer Häuslicher Gewalt betroffen war. Hierauf antwortete ein gutes Drittel mit Ja, wobei der genaue Wert bei 34,7 % liegt.

#### 4.1.4 Zwischenfazit

Die befragten Angestellten im Bezirksamt Reinickendorf zeigen eine hohe Quote bei der Bekanntheit der Workplace Policy. Denn 72,3 % der Befragten geben an, dass sie die Workplace Policy kennen. Die Benotung der erfolgten Maßnahmen innerhalb der Implementierung der Workplace Policy im Bezirksamt Reinickendorf fällt sehr ausgeglichen aus und erreicht auf der Schulnotenskala einen Mittelwert von 3,41. Allerdings lässt sich ein Unterschied feststellen, wenn man die Bewertung vor dem Hintergrund des bereits vorhandenen Wissens über die Workplace Policy betrachtet. Denn hierbei lässt sich erkennen, dass die Befragten mit einem höheren Wissen über das Konzept auch eine stärkere Zustimmung zu den Maßnahmen bekunden. Ein einheitliches Bild liefert die Frage danach, ob Häusliche Gewalt ein privates Problem ist. Dies verneint eine klare Mehrheit von knapp 90 %. Ebenfalls erklären die Befragten mehrheitlich, dass die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt führt.

Fast ein Drittel der Befragten sieht in der Workplace Policy ein Mittel, dass die Sensibilität für das Thema erhöht, da man nun die Betroffenheit von Kollegen und Kolleginnen besser erkennt. Ferner erklären 32 % der Befragten, dass die Workplace Policy dazu führt, dass man nun bei einem Verdacht von Häuslicher Gewalt bei einem Kollegen oder einer Kollegin eher das Gespräch mit der betreffenden Person sucht. Rund 90 % der Befragten geben weiterhin an, dass für sie Häusliche Gewalt kein Problem darstellt, das nur bestimmten Gruppen zugeschrieben werden kann. Für die meisten Befragten, konkret für 86,4 % steht außerdem fest, dass die Workplace Policy ein geeignetes Mittel ist, um Betroffenen am Arbeitsplatz eine Unterstützung zu geben. Allerdings glaubt wiederum nur ein Prozentsatz von 16,3 %, dass die Workplace Policy dazu führt, dass sich Betroffene nun eher an einen Vorgesetzten oder Vorgesetzte beziehungsweise Kollegen oder Kollegin wenden. Die eigene Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt bekunden 20 % der Befragten. Auffällig ist, dass diese Personen prozentual häufiger in der Workplace Policy ein geeignetes Instrument ansehen, dass Betroffenen am Arbeitsplatz als Hilfestellung dient. Zudem kann man festhalten, dass die Gruppe der betroffenen Angestellten die bisherigen Maßnahmen der Workplace Policy positiver beurteilt, verglichen mit der Gruppe der nicht von körperlicher Häuslicher Gewalt betroffenen Angestellten.



## 4.2. Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf

### 4.2.1 Kurzgeschichte der Implementierung

Ein ganzes Bündel an Aktionen bildete die Basis für die Einführung der Workplace Policy im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf. Die erste Information über das Konzept erhielten die Mitarbeiter im November 2008 in Form eines Faltblattes. Es enthielt Hinweise zur Workplace Policy sowie Telefonnummern von Beratungsstellen und war an die jeweilige Gehaltsabrechnung der Mitarbeiter/Innen geheftet. Mit dem Slogan „Nein zu Häuslicher Gewalt - Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz!“ startete ab Januar 2009 die zweite Informationsaktion. Ein halbes Jahr lang wurde dieses Bekenntnis als Bildschirmschoner für alle Mitarbeiter auf ihren Computern sichtbar. Begleitet wurde die Aktion am Einführungstag von einem Mitteilungsblatt, das den Hintergrund des Slogans und die Idee der Workplace Policy erklärte. Die Steuerung der Implementierung organisierte eine neu gegründete Arbeitsgruppe im Bezirksamt, bestehend aus dem Fortbildungsmanagement, der Frauenvertreterin, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Bezirksstadtrat und einer Vertreterin von TERRE DES FEMMES e.V. Diese Arbeitsgruppe übernahm auch die Gestaltung eines zweitägigen Infostandes zu den Themen Häusliche Gewalt und Workplace Policy auf den Berliner Gesundheitstagen im Juni 2009. Eine von TERRE DES FEMMES e.V. durchgeführte Fortbildungsveranstaltung für Mitarbeiter/Innen bildet im September 2009 ein weiteres Glied in der Kette der Maßnahmen. Zudem nimmt das Bezirksamt an der vorliegenden Mitarbeiter/Innenbefragung teil. Um eine Vollerhebung zu gewährleisten, wurden die Fragebögen, wie bereits im Jahr 2008 die erwähnten Faltblätter, an die Gehaltsabrechnungen geheftet. Auf der Fachtagung „Das Private ist betrieblich II - Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“ am 23. November 2009 leitete der Bezirksstadtrat Krüger in Zusammenarbeit mit Frau Kowas vom Bezirksamt Reinickendorf zusätzlich einen Workshop zum Thema „Workplace Policy in der Praxis“.

### 4.2.2 Qualitative Auswertung

#### 4.2.2.1 Amtsträger

#### Joachim Krüger: Vorlebefaktor und persönlicher Gewinn



Joachim Krüger ist seit Dezember 2001 Bezirksstadtrat für Bürgerdienste, Ausbildungsförderung und Personal in Charlottenburg-Wilmersdorf. Ebenso wie bei Herrn Senftleben, gab es bei Herrn Krüger schon vorher Berührungspunkte mit dem Thema: „Mit Häuslicher Gewalt habe ich das erste Mal Kontakt gehabt während meiner Lehreraufbahn. Und zwar immer wieder in der

Auseinandersetzung mit Eltern, mit Schülern“. Er beschreibt drei Möglichkeiten, wie das Bezirksamt auf Themen von außen aufmerksam werden kann: Über die Politik, über die Personalvertretung oder von seiner Stelle aus. Das Thema Häusliche Gewalt hat Herr Krüger, gemeinsam mit Frau Rabe, der Gleichstellungsbeauftragten des Hauses, angestoßen:

„Frau Rabe und ich waren die ersten hier im Rathaus, die dann auch sehr schnell eine Strategie, sehr gemeinschaftlich, entwickelt haben. Wie wir das hier ins Rathaus als Thema hineintragen (..) Irgendwann kam der Punkt, wo Frau Raabe gesagt hat, ‚also jetzt müssen wir uns mal überlegen, wie kriegen wir das hier im Rathaus irgendwie zum Thema‘ Und das waren unsere gemeinsamen Gespräche und dann kam ja sehr schnell Ihre Kollegin von TERRE DES FEMMES und aus dieser Trias sind dann alle unsere Dinge entstanden, die gelaufen sind.“

Häusliche Gewalt wurde also auch in Charlottenburg-Wilmersdorf zur „Chefsache“. Dabei ist die Erfahrung zentral, dass:

„Was man nicht selbst macht, passiert auch nicht. Das heißt, man muss solche Dinge, wenn man sie anstoßen will, wirklich nicht nur selbst in die Hand nehmen, sondern selbst leben. Möglichst verbindlich, möglichst noch drei Ecken mehr tun als die anderen, damit überhaupt erstmal akzeptiert wird: der meint das ernst.“

Als Beispiel nennt Krüger die Fortbildungsveranstaltung zu der alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bezirksamtes eingeladen waren:

„Wenn ich da nicht hingegangen wäre, die Veranstaltung hätte trotzdem stattgefunden, kein Problem. Aber der Effekt, dass die Leute sehen: der Stadtrat gibt da selbst Zeit rein und geht da hin und diskutiert mit. Und ich hoffe, dass auch rüber kommt, dass ich das ernst meine, das ist enorm wichtig.“

Er bezeichnet diese eigene Überzeugung als „Vorlebefaktor“, folgend der Devise: „Wenn ich es nicht vormache, dann kann ich doch nicht erwarten, dass die anderen es praktizieren.“ Und weiter: „Wenn Sie sagen ‚macht mal‘, das ist eine Beerdingung erster Klasse.“ Er rät vielmehr: „Sie müssen sagen ‚da mach ich mit und ich stelle mich an die Spitze und ich mache das und das mit‘ (...)“

Strategisch besonders wichtig sei es, so Krüger, unterschiedliche Ebenen in das Thema mit einzubeziehen: Die Stadträte einschließlich der Bürgermeisterin, die Personalvertretung und die Führungsrunde der Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen. Letztere wirkt in seinem Fall katalysatorisch, weil sie die Thematik in die verschiedenen Abteilungen trägt. Klare Kommunikation in Bezug auf die eigene Position zum Thema und geplante Maßnahmen wie Bildschirmschoner, eine Fortbildungsveranstaltung und die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschreibt er als ebenso zentral wie das „immer wieder einplätschern lassen“ der Thematik bei verschiedenen Gelegenheiten. Deswegen habe er auch „Front gemacht gegen den englischen Begriff“, so dass sich in Charlottenburg-Wilmersdorf der Slogan „Nein zu Häuslicher Gewalt - Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz!“ durchgesetzt hat. „Weil Sie sonst auf Barrieren stoßen, die völlig unnötig sind, in dem Augenblick, in dem man mal die Thematik am Schlafittchen hat. So ist es viel leichter über etwas zu sprechen, als wenn es so durch Begriffe fast ins Abseits gerückt wird.“

Die Reaktionen seiner Kollegen und Kolleginnen erlebte Krüger zunächst als „zurückhaltend“. Aber:

„das ist ein langsamer Prozess. Und ich bin fest davon überzeugt, dass so ein langsames Eindringen in eine Thematik in einer Gruppe viel erfolgreicher ist, als wenn ich jetzt sagen würde: ‚ab heute beschäftigen wir uns mit dem Thema XY‘, da sagen alle: ‚Mein Gott!‘ (...) irgendwie nicken sie alle, weil es ist doch logisch, was bleibt ihnen denn anderes übrig als zu nicken, wenn ich eine Vorgabe mache (...) aber was nützt es mir, wenn die alles nur geschäftsmäßig abnicken?“

Er betont sowohl die Wichtigkeit von Bündnissen als auch die Geduld im Implementierungsprozess:

„Das ist immer wichtig, dass man auch innerhalb der Gruppe drei, vier Leute hat, auf die man sich verlassen kann. Und die dann durchaus erkennen, dass es was Wesentliches ist und dann einem selbst auch ein Stück Rückendeckung geben, indem sie auch mit dabei sind. (...) Nur so geht's. Und sie können nehmen was sie wollen hier, in so einem öffentlichen Dienst, können sie es eben nur langsam und dezent einführen.“

Krüger beschreibt das Thema Häusliche Gewalt auch als Herausforderung, von der er persönlich profitiert hat:

„Nun, ich habe viel profitiert, von dem was ich von Ihnen in den Vorträgen gehört habe. Auch als ich bei der Tagung war letztes Jahr. Das habe ich natürlich wieder eingebaut, in was ich beim Verband referiert habe und in Artikeln schreibe. Also das eine profitiert vom Anderen. Das ist natürlich sehr schön. (...) auf Grund dieser ganzen Aktionen von TERRE DES FEMMES lese ich in der Presse viel bewusster (...) ich lese die Thematik heute mit anderen Augen(...) Mich interessiert zum Beispiel im Moment brennend, sagen wir mal so, wie das in anderen Ländern gemacht wird.“

Herr Krüger betont seine Rolle als diejenige Führungskraft, die sich der Thematik Häusliche Gewalt annimmt: Es ist an ihm, Verantwortung für das Thema zu übernehmen, eigenes Wissen zu akkumulieren und das Thema immer wieder strategisch an bestimmten Punkten einfließen zu lassen. Zu diesem „Vorlebefaktor“ gehört auch die Notwendigkeit, Bündnisse zu schließen.

#### 4.2.2.2 Expertin

#### Christine Rabe: Workplace Policy als Brücke zwischen Arbeit und Privatleben



Seit 2003 arbeitet Frau Christine Rabe als Gleichstellungsbeauftragte im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin. Die gelernte Diplom-Informatikerin war vor ihrer heutigen Tätigkeit bereits ehrenamtlich in dem Feld der Frauenrechte engagiert. Beispielsweise war sie eine der Initiatoren, die das Frauenhaus in Berlin-Marzahn planten. Mit dem Konzept der Workplace Policy kam Frau Rabe durch die Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES e.V. in Berührung. Um die Idee in die eigene Bezirksverwaltung zu tragen wandte sie sich zunächst an ihre Vorgesetzte: „Ich habe Bündnisse gesucht auf der allerhöchsten Leitungsebene. Ich habe als erstes deshalb mit der

Bezirkbürgermeisterin darüber gesprochen.“ In diesem Gespräch schlug die Bürgermeisterin vor, das Konzept auch dem zuständigen Stadtrat für Personal vorzustellen. Deshalb folgte kurze Zeit später ein weiteres Gespräch mit dem Bezirksstadtrat für Personal, in dem die Workplace Policy nochmals als Idee vorgeschlagen wurde. Hierüber äußert sich Frau Rabe folgendermaßen:

„Wenn ich bei ihm die Spur einer Ablehnung empfunden hätte, dann hätte ich es nicht gemacht. Er hat aber sofort ja gesagt. Das war ein Glücksfall, sonst hätte ich mich hier regelrecht abstrampeln können. Ich denke so ein Thema geht nur mit starken Verbündeten, mit denen, die auch Verantwortung haben. Ich als Gleichstellungsbeauftragte kann nur initiieren und anregen, Verantwortung haben aber eben die politisch gewählten Vertreter. Und das höchste Gremium hier in der Verwaltung ist das Bezirksamt mit 6 Abteilungsleitungen, die unterschiedliche Aufgabengebiete besitzen. Die Bezirksbürgermeisterin und der Bezirksstadtrat für Personal haben das Thema dann gemeinsam in die Bezirksamtsitzung eingebracht.“

In der erwähnten Bezirksamtsitzung fand der Vorschlag eine Workplace Policy für die Bezirksverwaltung Charlottenburg-Wilmersdorf zu etablieren eine breite Mehrheit. Über den Ansatz, das Thema in einer Top-Down-Strategie zu platzieren, sagt Frau Rabe:

„Workplace Policy geht nur Top-Down. Der Ansatz ist ja, dass sich der Betrieb dazu bekennt und damit ein Klima für die Angestellten schafft, das sagt, wir schützen Euch, wir sind für Euch da. Wir haben erkannt, Häusliche Gewalt ist ein gesellschaftliches Phänomen und kein privates Problem. Somit kann man ein Klima der Anerkennung des Themas schaffen, es aus der Tabuzone nehmen und der dritte wichtige Aspekt ist, wir bieten der Mitarbeiterin Schutz an. Wir unterstützen sie dabei sich zu wehren. Und dieses Klima muss von Oben geschaffen werden. So dass viele andere dann auch sagen, also beispielsweise die Mitarbeiterin auch ihrer Kollegin gegenüber sagt, ‚dass ist doch ein gesellschaftliches Problem‘, also, dass sie das aufgreift. Ich bin davon überzeugt, dass das notwendige Klima von der Leitung geschaffen wird.“

### Arbeitsgruppe als Orientierungshilfe

Nachdem die Einführung der Workplace Policy als personalpolitisches Instrument beschlossen war, folgte eine Phase der Orientierung. Viele Fragen stellten sich zu diesem Zeitpunkt, unter anderem: Welche Maßnahmen können ergriffen werden? Wie soll die Umsetzung erfolgen? Diese Fragestellungen wurden dann innerhalb einer neu gegründeten Arbeitsgruppe diskutiert, die sich - neben Frau Rabe - aus dem Bezirksstadtrat, der Frauenvertreterin, einer interessierten Bezirksverordneten und der Verantwortlichen für Fortbildungen zusammensetzte. Aus der Rückschau bedauert Frau Rabe, dass nicht auch noch der Personalrat hinzugezogen wurde. Dazu argumentiert sie: „Ich würde beim nächsten Mal auch noch den Personalrat mit einbeziehen, das habe ich versäumt. Der ist ganz wichtig. Er besitzt eine Stärke im Haus und sie fühlten sich nicht beteiligt. Dann kam auch von der Seite der erste Widerstand.“ Dieser Widerstand äußerte sich in der Fragestellung, ob Häusliche Gewalt einen solchen Raum als Thema benötigt, verglichen mit weiteren Themen, die als Probleme ebenfalls existieren.

### Informierender Bildschirmschoner als Startpunkt

Das erste Ergebnis der Arbeitsgruppe war die Formulierung eines Slogans, mit dem die Workplace Policy den Angestellten näher gebracht werden sollte. Hierbei einigte man sich auf den Spruch „Nein zu häuslicher Gewalt - Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz!“ Dieser Leitsatz war gleichzeitig der zentrale Inhalt der ersten Maßnahme von Seiten der Bezirksverwaltung. So wurde am 1. Januar 2009 und in den folgenden Wochen auf allen Bildschirmen der Mitarbeiter der Slogan als Bildschirmschoner gezeigt. Zusätzlich wurden gleichzeitig noch zwei weitere Maßnahmen ergriffen, um das Thema publik zu machen. Denn die Angestellten fanden an ihren Gehaltsnachweisen auch einen Flyer zu dem Thema Workplace Policy und ein erklärendes Mitteilungsblatt. Der nächste

Schritt sah die Durchführung von Schulungen vor, dem eine Mitteilung an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorausging. Die Schulungen wiederum beinhalteten eine zweistufige Vorgehensweise. Zunächst wurden die Führungskräfte lediglich über die Workplace Policy informiert. Dies geschah durch den Bezirksstadtrat, der diesen Punkt innerhalb einer Sitzung durchführte. Die eigentlichen Schulungen erfolgten später, aber nicht nur explizit für Führungskräfte, sondern waren an alle Angestellten gerichtet. Etwas unschlüssig äußert sich Frau Rabe hinsichtlich des Erfolgs der Schulung der Führungskräfte, konkret sagt sie dazu:

**„Ich gehe davon aus, dass Führungskräfte die Fakten wissen. Was ich noch als Defizit in unserem Prozess erlebe, ist die Frage, ob die Führungskräfte sich wirklich selbst Zeit und Raum nehmen es gezielt umzusetzen. Das kann ich schwer beurteilen. Und ich denke, es hängt auch nicht immer nur an der Führungskraft, sondern eben auch ein Stück weit an den Beschäftigten, also wie das Vertrauen zwischen beiden entwickelt werden kann. Und ob man das über eine Schulung erreicht, da bin ich mir noch unsicher. Ich denke, das hängt auch von der Fähigkeit, den Möglichkeiten und den zeitlichen Ressourcen der Führungskräfte ab.“**

### Breite politische Unterstützung

Beim Punkt der Ansprechpartner für den Fall, dass sich Angestellte in Fällen von häuslicher Gewalt Hilfe suchen möchten, arbeitet die Bezirksverwaltung mit TERRE DES FEMMES e.V. und der Organisation „BIG Hotline – Hilfe bei häuslicher Gewalt gegen Frauen“ zusammen. Die Hotline ist ein Unterstützungsangebot für alle Frauen und deren Kinder, die in ihrer Beziehung Gewalt erleben, nach ihrer Trennung immer noch von ihrem Ex-Partner bedroht und belästigt werden oder Übergriffen ausgesetzt sind. Frau Rabe sieht diese Zusammenarbeit als zielführender an, da ihrer Meinung nach die Hemmschwelle bei einem externen Ansprechpartner geringer ist. Bilanzierend über die bisherigen Erfahrungen mit der Workplace Policy äußert sich Frau Rabe vor allem zufrieden über die Eigendynamik des Themas. Denn nach der Initiierung von ihr, waren es verschiedene Ebenen, die sich mehr oder weniger eigenständig mit der Workplace Policy auseinandergesetzt und Maßnahmen entwickelt haben. Sie benennt hierbei die Tatsache, dass sich „das Bezirksamt und das oberste Gremium in drei Sitzungen mit dem Thema beschäftigt haben.“ Außerdem waren mehrere Bezirksstadträte in die Einführung der Workplace Policy involviert. Dadurch konnte das Thema etabliert werden, denn es gelang schnell aus dem Status eines reinen Gleichstellungsprojekts heraus. Hierzu nochmals Frau Rabe:

**„Das finde ich immer super, wenn ich in meinem Job etwas anrege und weitere Akteure übernehmen es. Das ist genau mein Ansatz. Man hat immer den Eindruck, wenn eine Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte etwas organisiert, dann ist es ein Projekt und dann wird es eben einmal gemacht, aber dann ist es aber auch wieder vorbei. Wenn die politische Ebene es aber selbst übernimmt, dann hat es noch mehr Gewicht.“**

### Grenzen der Wirksamkeit einer Workplace Policy

Außerdem sieht sie es als notwendig an, dass eine Einführung der Workplace Policy immer eine umfassende Information aller Angestellten zur Voraussetzung hat. Als ratsam betrachtet sie auch, dass die Implementierung nicht als losgelöstes Thema geschehen sollte, sondern vielmehr in eine allgemeine Debatte über die Atmosphäre am Arbeitsplatz integriert werden sollte. Sie sieht die Workplace Policy als Bestandteil einer Diskussion über das „Spannungsfeld“ von Arbeit und Privatleben. Für sie ist klar, dass „das persönliche Wohlbefinden sich auch auf die Arbeitsleistung auswirkt und umgedreht.“ Positiv sieht sie auch die wachsende Akzeptanz der Gesellschaft, sich mit dem Missstand der häuslichen Gewalt gegen Frauen zu beschäftigen. Dadurch wird ihrer Meinung nach die Implementierung einer Workplace Policy erleichtert. Grenzen sieht sie aber in ihrer Arbeit und auch der Workplace Policy hinsichtlich der Erreichbarkeit von Männern, hier mahnt sie eine stärkere Reflexion von Seiten der Männer an:

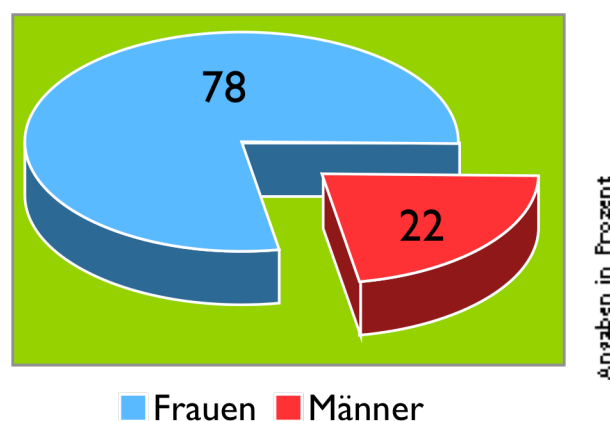
„Das kann ich nicht bearbeiten als Frau, da muss noch mehr Männerarbeit geleistet werden. Ich habe allgemein große Schwierigkeiten mit diesem Phänomen Gewalt beziehungsweise Autorität. Dass sozusagen Männer nicht reflektieren, wie es zu ihrer Gewalttätigkeit kommt. Klar ist aber auch, dass in der Institution ja auch die Täter sind. Es können meiner Meinung nach nur die klar vermitteln, die eine klare Position zu diesem Thema besitzen. Als Gleichstellungsbeauftragte kann ich diesen Punkt aber nicht beeinflussen. Aber ich maße mir durchaus an zu erkennen, wenn ein Mann, eine Führungspersönlichkeit klar damit umgeht, dass er dann auch nicht davon betroffen ist. Dass ist jetzt zugegeben eine schwierige Schlussfolgerung, aber ich kann aus dem Umkehrschluss natürlich nicht sagen, die mit dem Thema nicht umgehen wollen, es somit nicht zu ihrer Führungsaufgabe machen wollen, die sind Täter beziehungsweise sind nicht in der Lage sich von Tätern zu distanzieren. Das kann ich mir natürlich nicht anmaßen. Aber der Verdacht ist nah. Oder diese Männer erkennen es einfach nicht, warum auch immer. Ich glaube es ist für eine Frau aber eine große Sicherheit, wenn sie spürt, dass ein Mann als Führungskraft eine klare Position bei diesem Thema bezieht.“

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die erfolgreiche Implementierung von Elementen der Workplace Policy vor allem auf die breite politische Unterstützung der Idee zurückgeführt wird. Zudem wird der Top-Down-Ansatz hervorgehoben, der aus Sicht von Frau Rabe notwendig ist, um ein positives Klima für die Workplace Policy zu schaffen. Problematisch wird aber die Erreichbarkeit von Männern als eventuellen Tätern betrachtet, die laut Frau Rabe, auch mit einer Workplace Policy nur schwer zu erreichen ist. Sie betont zudem, dass für den Erfolg einer Einführung immer die Einbindung möglichst vieler Akteure beziehungsweise Ebenen notwendig ist.

#### 4.2.3 Quantitative Auswertung

An der Befragung zur Workplace Policy haben sich insgesamt 345 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beteiligt. Hinsichtlich der Geschlechteraufteilung zeigt sich dabei eine Aufteilung von 78 % Frauen und 22 % Männern.

Abbildung 3: Beteiligung an der Studie nach Geschlecht

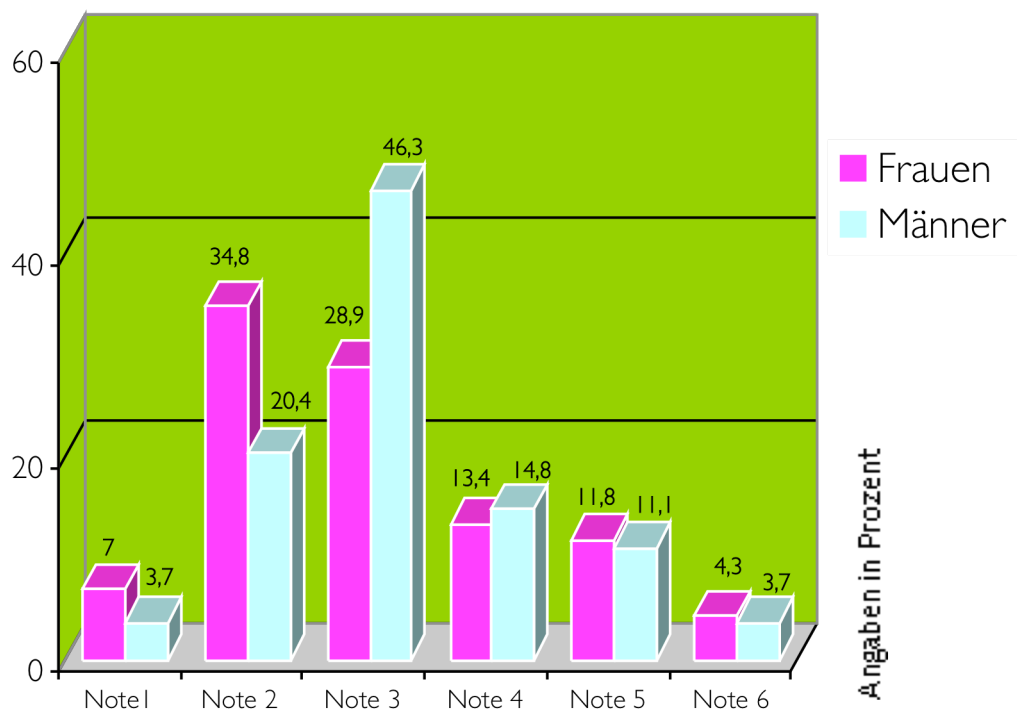


Das durchschnittliche Alter (arithmetischer Mittelwert) lag bei den Frauen bei 45,29 Jahren und bei den Männern bei 46,07 Jahren. Die Befragung ergab zunächst einmal einen hohen Wert der Bekanntheit der Workplace Policy. So gaben rund 80 % der Befragten an, dass sie das Konzept bereits kennen. Wobei 52,6 % der Befragten anführen, dass sie über die Maßnahmen der Workplace Policy im Bezirksamt etwas gehört haben, aber nicht viel darüber wissen. Wiederum 29,7 % antworteten, dass sie ebenfalls die Maßnahmen im Rahmen der Workplace Policy registriert haben und zudem auch etwas über den Inhalt der Workplace Policy wissen.

## Positivere Einschätzung der Implementierungsmaßnahmen von Seiten der Frauen

Frauen stehen den bisher erfolgten Maßnahmen im Rahmen der Implementierung der Workplace Policy positiver gegenüber. Dies kann man ableiten, wenn man sich das Zahlenmaterial bei dieser Frage anschaut, bei der die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Beurteilung Schulnoten vergeben sollten. Hierbei bewerteten 7 % der Frauen die Maßnahmen mit der Note 1 und wiederum 34,8 % mit der Benotung 2. Zusammen ergibt sich damit ein Wert von 41,8 % der Frauen, die die bisherige Implementierung mit sehr gut oder gut bezeichnen. Dem gegenüber bewerteten nur 3,7 % der Männer die Maßnahmen mit sehr gut (Note 1) und 20,4 % mit gut (Note 2). Dadurch lässt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern ausmachen, denn die positive Bewertung der Frauen liegt bei dieser Fragestellung rund 17 % höher. Kein Unterschied kann aber bei der negativen Einschätzung festgestellt werden. So vergeben Frauen und Männer die Noten 5 und 6 in gleichem Ausmaß, nämlich jeweils rund 15 %. Den höchsten Wert auf der Seite der Frauen erreichte die Benotung 2 mit 34,8 % und auf Seiten der Männer die Note 3 mit 46,3 %. Der Mittelwert aller Befragten liegt bei 3,09 und der Median<sup>5</sup> bei 3,00.

Abbildung 4: Bewertung der Workplace Policy nach Geschlecht



## Bessere Resonanz der jüngeren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Abgefragt wurde bei der Benotung der Maßnahmen im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf auch das Alter der antwortenden Person. Hierbei ergibt sich, dass die Alterskohorte 17 bis unter 30 Jahre den Maßnahmen am positivsten gegenübersteht. Insgesamt 50 % dieser Gruppe vergeben die Note 1 oder 2. Die weiteren Gruppen lassen sich wie folgt prozentual beschreiben, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwischen 30 bis unter 40 Jahre erreichen bei der Zusammenfassung der beiden besten Noten einen Wert von 44,1 %, zwischen 40 bis unter 50 Jährige kommen hierbei auf

<sup>5</sup> Der statistische Wert Median, oft auch Zentralwert genannt, halbiert eine Verteilung mittig. Somit liegen 50 % der beobachteten Werte jeweils über und unter dem Median. Vgl. Wittenberg, Reinhard / Cramer, Hans (1998) S. 123 ff.

32,3 % und die älteste Gruppe zwischen 50 und 63 Jahre auf 37,8 %. Am negativsten werden die Maßnahmen der Implementierung von den Angestellten zwischen 40 bis unter 50 Jahre bewertet, so ergibt die Summe der Noten 5 und 6 einen Wert von 20,8 %, gefolgt von der Gruppe der 30 bis unter 40 Jahre mit 14,7 %. Die beste Resonanz auf die Maßnahmen lässt sich auch bei diesem Vergleich der negativen Äußerungen für die Gruppe der 17 bis unter 30 Jahre alten Befragten feststellen, denn nur 4,5 % dieser Personen vergibt als schlechteste Benotung eine 5.

#### Vorhandene Kenntnisse bewirken positiven Effekt

Eine klare Tendenz lässt sich bei der Beurteilung der bisherigen Implementierungsmaßnahmen ablesen, wenn man die Ergebnisse mit der Frage nach den bereits vorhandenen Kenntnissen der Person über die Workplace Policy spiegelt. Der Frage nach dem Kenntnisstand ergab, dass 52,6 % angaben, das Konzept der Workplace Policy zu kennen, aber nicht viel darüber wüssten. Zudem geben 29,7 % der Befragten an, dass sie die Workplace Policy kennen und auch etwas darüber wissen. Nur 17,7 % der befragten Personen erklärten, die Workplace Policy nicht zu kennen. Vergleicht man nun nur die Personen, die die Workplace Policy bereits kennen, dann wird deutlich, dass die Gruppe mit dem höheren Wissensstand die erfolgten Maßnahmen klar positiver beurteilt. So kommt die Gruppe mit den geringeren Kenntnissen auf einen Wert von 28,7 %, wenn man die Benotungen sehr gut und gut zusammenfasst. Während die Gruppe mit höheren Kenntnissen hierbei einen Wert von 51,6 % erzielt und somit fast die doppelte Prozentzahl, verglichen mit den Werten der Gruppe mit dem niedrigeren Kenntnisstand. Der beschriebene Zusammenhang lässt sich auch aus den Werten für die negativen Benotungen 5 und 6 ablesen. Hier ergibt sich ein Wert von 21,6 % für die Gruppe mit geringeren Kenntnissen und von nur 9,3 % für die Gruppe mit mehr vorhandenem Wissen über die Workplace Policy.

#### Häusliche Gewalt eine private Angelegenheit?

Auf die gestellte Frage, ob Häusliche Gewalt ein rein privates Problem ist, antworteten 86,3 % der Frauen mit Nein und 6,6 % mit Ja. Ein Ergebnis, das sich in ähnlicher Form auch bei den Männern der Befragung wieder findet, denn 85 % beantworten hier die Frage mit einem Nein und 8,3 % mit Ja. Rund 7 Prozent beider Geschlechter haben diese Frage wiederum mit einem „Weiß nicht“ beantwortet. Stellt man einen Vergleich zwischen der Frage und der jeweiligen Benotung der bisherigen Maßnahmen an, fällt vor allem ins Auge, dass die Note 6 von 19 % der Personen vergeben wird, die Häusliche Gewalt als privates Problem bezeichnen. Stattdessen wird die Benotung 6 nur von 3,8 % der Befragten gewählt, die Häusliche Gewalt nicht als Privatproblem ansehen.

#### Workplace Policy fördert Wissensstand über Häusliche Gewalt

Die Frage danach, ob die Maßnahmen der Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt unter den Kolleginnen und Kollegen beigetragen hat, beantwortet die Mehrheit positiv. Konkret geben dies 42 % der Befragten an, während 26,4 % diese Frage verneinen. Unschlüssig darüber äußern sich wiederum 31,6 %. Als Indiz für das verbesserte Wissen über Häusliche Gewalt kann auch die Frage herangezogen werden, ob Häusliche Gewalt auf bestimmte soziale Gruppen beschränkt ist oder vielmehr ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt. Hierauf antworteten lediglich 7,7 %, das sie der Meinung sind, Häusliche Gewalt sei kein Problem in allen sozialen Schichten. Die überwältigende Mehrheit von 89,3 % verneint die Frage. Dieser Wert von knapp 90 % ist sehr hoch und widerspricht der allgemein herrschenden Deutung von Häuslicher Gewalt als spezifisches Schichtenproblem. Die Informationen durch die Workplace Policy haben hierbei also bereits gefruchtet und zu einer realistischen Einschätzung geführt. Eine Meinung, die sich zudem etwa gleichwertig in allen Altersgruppen wieder finden lässt. Außerdem werden die Maßnahmen der Workplace Policy als Hilfestellung für betroffene Frauen anerkannt, denn die Mehrheit schätzt die Workplace Policy als Instrument ein, mit dem Betroffenen geholfen werden kann. Insgesamt 81,7 % der Angestellten vertreten diese Sichtweise und nur 6,2 % sehen in der



Workplace Policy kein Mittel um betroffenen Frauen zu helfen. Mit 4,8 % ist der Anteil von Personen sehr gering, die die Workplace Policy als Thema am Arbeitsplatz für verfehlt halten, während 7,3 % hierüber keine Meinung haben. Den höchsten Wert bei der positiven Einschätzung erreichen die Befragten in der Altersgruppe 17 bis unter 30 Jahre mit 95,5 %. Den niedrigsten Wert in der Zustimmung, dass die Workplace Policy eine Hilfe darstellt, besitzen die Befragten zwischen 30 bis unter 40 Jahre mit 69,4 %. Trotzdem gibt nur eine Minderheit an, dass die Workplace Policy dazu führt, dass sich betroffene Frauen eher an einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte beziehungsweise an einen Kollegen oder eine Kollegin wenden werden. Dies sehen nur 15,2 % durch eine Workplace Policy gewährleistet. Stattdessen sagen 36,8 %, dass sie sich diese Folge nicht vorstellen können und 39,4 % haben zu diesem Punkt keine Meinung. Ob man sich selbst bei Betroffenheit an einen Vorgesetzten beziehungsweise Kollegen oder eine Kollegin wenden würde, bejahen wiederum 5,5 % und 40,1 % können sich diese Vorgehensweise zumindest vorstellen. Fast 40 %, (39,3 %), glauben aber, dass sie sich bei einer Betroffenheit nicht an einen Angestellten wenden würden. Keine eindeutige Antwort auf diese Frage geben 15,1 % der Befragten.

Allgemeine Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt spiegelt sich fast exakt im BA Charlottenburg-Wilmersdorf wieder

Die Anteil der Befragten, die einen oder auch mehrere Kollegen beziehungsweise Kolleginnen kennen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind oder waren, beträgt 19,8 %. Während 80,1 % diese Frage der Studie verneinen. Die Befragung nach Erfahrungen von Häuslicher Gewalt in der Vergangenheit zeigt auf, dass die allgemeine Betroffenheit von Häuslicher Gewalt sehr nah an dem Ergebnis dieser Befragung liegt, wonach jede vierte Frau in Deutschland von Häuslicher Gewalt betroffen ist oder war. Bei der Befragung im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf geben 30,2 % der Frauen und 8,5 % der Männer an, in ihrer Vergangenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt betroffen gewesen zu sein. Den höchsten Wert im Altersvergleich erreicht dabei die Gruppe der 30 bis unter 40 Jahre alten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit 33,3 %. Den niedrigsten Wert weist die Altersgruppe 17 bis unter 30 Jahre mit 18,2 % auf. Die Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt hat dabei einen prozentualen Einfluss auf die Einschätzung, ob Workplace Policy ein Thema für den Arbeitsplatz sein sollte oder nicht. Denn nicht betroffene Befragte verneinen diese Frage zu 6,3 %, während Betroffene dies nur zu 2,8 % angeben.

Psychische Häusliche Gewalt noch verbreiteter anzutreffen

Auf die Frage nach der Betroffenheit von psychischer Häuslicher Gewalt in der Vergangenheit lassen sich folgende Ergebnisse anführen: 36,2 % der Frauen und 18,6 % der Männer antworten mit Ja. Zudem lässt sich bei den Betroffenen feststellen, dass sie die Frage, ob Häusliche Gewalt ein Thema am Arbeitsplatz sein sollte, tendenziell mehr mit Ja beantworten, verglichen mit den von psychischer Gewalt nicht betroffenen Befragten. So antworten mit Ja 86,2 % der Betroffenen, während diese Frage von den nicht betroffenen Angestellten nur von 79,2 % positiv beantwortet wird. Hinsichtlich der Altersgruppen kann bei der Betroffenheit von psychischer Gewalt bei den Frauen kein erwähnenswerter Unterschied festgestellt werden. Denn der höchste Wert von 33,3 % bei der Altersgruppe 50 bis 63 Jahre unterscheidet sich nur um weniger als 3 % von der Gruppe der 40 bis 50 Jahre alten Befragten, die den niedrigsten Wert mit 30,5 % aufweisen.

#### 4.2.4 Zwischenfazit

Unter den Befragten der Studie lässt sich eine hohe Bekanntheit der Workplace Policy feststellen, denn 80 % geben an, das Konzept der Workplace Policy, wenn auch in unterschiedlichem Maße, zu kennen. In der Bewertung der bisherigen Maßnahmen unterscheiden sich aber die Geschlechter, so bewerten Frauen die Implementierung prozentual positiver. Ebenfalls kann ein Unterschied in der Bewertung hinsichtlich des Alters der Befragten ausgemacht werden. Hierbei zeigt sich, dass die jüngsten Studienteilnehmer (Altersgruppe 17 bis unter 30 Jahre) die Maßnahmen am besten bewerten. Eine weitere abzulesende Tendenz ist, dass der bisherige Wissensstand über die

Workplace Policy die Beurteilung beeinflusst. So kann man grob feststellen, dass je höher das bereits vorhandene Wissen über die Workplace Policy ist, desto positiver auch die Beurteilung der Maßnahmen ausfällt. Ein klares Meinungsbild zeigt sich auch bei der Frage, ob Häusliche Gewalt ein privates Problem darstellt. Diese Meinung vertritt nur eine Minderheit und es gibt auch keine Unterschiede bezüglich der Geschlechter zu beobachten. Allerdings weist die Altersgruppe der 30 bis unter 40 Jahre alten Angestellten bei dieser Frage einen abweichenden Wert auf, denn sie beurteilen Häusliche Gewalt wesentlich häufiger als privates Problem, verglichen mit den anderen Altersgruppen. Einigkeit zeigt sich aber bei der bejahenden Einschätzung, dass die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt führt. Zudem wird die Workplace Policy als sinnvolles Mittel angesehen, das Betroffenen am Arbeitsplatz eine Hilfestellung geben kann. Allerdings vertritt nur eine Minderheit von 15,2 % die Meinung, dass die Workplace Policy dazu führt, dass sich Betroffene stärker an Vorgesetzte beziehungsweise Kollegen/Kolleginnen mit ihrem Problem wenden. Die eigene Betroffenheit von körperlicher Gewalt in der Vergangenheit bekunden 30,2 % der Frauen und 8,5 % der Männer. Hinsichtlich der Altersgruppen lässt sich ferner erkennen, dass besonders die Gruppe 30 bis unter 40 Jahre betroffen ist, denn diese Befragten erreichen hierbei einen Wert von 33,3 %. Von psychischer Gewalt in der Vergangenheit betroffen gewesen zu sein, geben wiederum 36,2 % der Frauen und 18,6 % der Männer an. Somit lässt sich hierbei ein wesentlich höherer Wert bei den Männern feststellen, verglichen mit der Frage nach körperlichen Gewalterfahrungen in der Partnerschaft. Ein wichtiger Effekt, der sich durch Antworten auf die eigene Betroffenheit von psychischer Häuslicher Gewalt aufzeigen lässt, ist die unterschiedliche Bewertung der Workplace Policy. Denn Betroffene beantworten tendenziell eher zustimmend auf die Frage, ob Häusliche Gewalt ein Thema für den Arbeitsplatz sein soll.

### 4.3. BARMER GEK

#### 4.3.1 Kurzgeschichte der Implementierung

Neugierig und gespannt versammelten sich rund 40 Führungskräfte der Berliner Regionalgeschäftsstelle der BARMER GEK für Berlin und Brandenburg im Juni 2009, um an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema Häusliche Gewalt teilzunehmen. Die Veranstaltung wurde von Frau Altinisik, der Leiterin des Referats Häusliche Gewalt bei der Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES e.V. geleitet und stellte gleichzeitig auch den Startpunkt für die Einführung einer Workplace Policy dar. Im Fokus der Fortbildung stand eine erste Sensibilisierung der Abteilungsleiter/Innen für das Thema Häusliche Gewalt. Die verpflichtende Schulung konzentrierte sich dabei auf die mittlere Führungsebene, um so den direkten Kontakt zu den Mitarbeiter/Innen zu garantieren. Der Fortbildung vorausgegangen war aber bereits ein Infotisch zu Häuslicher Gewalt am Stand der Gleichstellungsbeauftragten auf den Berliner Gesundheitstagen im April 2009. Auf diese beiden Aktionen folgte im November 2009 auf der Personalvollversammlung ein Vortrag über die Workplace Policy, gehalten von der Gleichstellungsbeauftragten Frau Gansert-Dahms. Zusätzlich wurde von dem Gleichstellungsteam ein Artikel über das innovative Konzept in der internen bundesweiten Firmenzeitschrift „Women“ platziert. Aber natürlich stellt auch die Teilnahme an der vorliegenden Mitarbeiter/Innenbefragung ein Element der Implementierung dar. Genau so wie die Durchführung eines Workshops mit dem Titel „Workplace Policy in der Praxis“, der von Frau Gansert-Dahms im November 2009 auf der Fachtagung „Das Private ist betrieblich II - Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“ durchgeführt wurde. Hierin berichtete die Gleichstellungsbeauftragte über die bisher gemachten Erfahrungen im Zuge der Einführung der Workplace Policy.

## 4.3.2 Qualitative Auswertung

### 4.3.2.1 Amtsträger

#### Axel Wiedemann: Führung als komplexer Prozess



Axel Wiedemann ist seit 2001 Geschäftsführer bei der BARMER Ersatzkasse Berlin, jetzt: BARMER GEK. Das Thema Häusliche Gewalt passt, so Wiedemann, gut in diesen Rahmen „zumal wir erstens ein Unternehmen sind mit einer Frauenquote von 73 % und zweitens natürlich auch in unserer beruflichen Profession ganz schnell damit zu tun haben können.“ Ihn überzeugten „bestimmte prozentuale Argumente“, die eine „Ereigniswahrscheinlichkeit“ unter seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen „nicht gering“ aussehen lassen. Er bezeichnet Gewalt gegen Familienmitglieder sogar als „omnipräsentes Thema“. Besondere Relevanz erhält das Thema Häusliche Gewalt zudem, da „ja in der Belegschaft eine hohe Krankschreibungsquote psychischen Hintergrund hat. Also wenn wir sie kennen. Da, wo wir sie kennen ist sie sehr oft psychisch (bedingt).“

Er verspricht sich von der Sensibilisierung für Häusliche Gewalt als Problemfeld und der Enttabuisierung des Themas Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die Grundstimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit die Arbeitseffizienz:

„Ich erwarte mir eigentlich, dass normale Spannungen nicht noch aufgeladen werden durch dieses Themenfeld. Also wir haben ja in den Teams Arbeitsbelastung, Belastung hinsichtlich der zwischenmenschlichen Komponente. (...) da schwingen immer Stimmungen in ganz unterschiedlicher Art und Weise mit. Aber wenn diese Stimmungen dann noch mal gestört werden, weil da jemand ist, der zuhause ernsthafte Probleme hat. Die dann solcher Art sind, dass man sie nicht nennen will, dann wirkt das zweifelsohne auf die Arbeitsleistung.“

Darüber hinaus beschreibt er den spezifischen Zusammenhang von Häuslicher Gewalt und Arbeitsplatz im Gesundheitswesen als

„wesentlich diffiziler als anderswo, weil sich Leute mit gesundheitlichen Problemen an meine Mitarbeiter wenden. In der Hoffnung, dass ihnen geholfen wird. Was passiert also, wenn der oder diejenige, die sich um Rat an uns wendet auf jemanden trifft, der oder die selber nicht Herr seines Arbeitsplatzes/Herr seines Wissens/Herr seiner eigenen Problemwelt ist. Das heißt die Folgen bleiben ja nicht auf den Mitarbeiter alleine beschränkt, sondern die Folgen können sich ja, im schlechtesten Fall, auf unsere Klientel auswirken. Das ist ja nicht so wie wenn ich einen Verwaltungsjob mache (...), sondern bei uns hängen immer Menschen da

dran, die in Notsituationen sind, in gesundheitlichen Notsituationen (...). Und das setzt voraus, dass jemand auch helfen kann. Und das kann er nur, wenn er mindestens frei von eigenen Problemfeldern ist. Von allzu großen Problemfeldern.“

Aufmerksam auf das Thema Workplace Policy wurde Axel Wiedemann 2007 durch die Gleichstellungsbeauftragte der Geschäftsstelle Frau Gansert-Dahms. Es entspricht der Politik des Hauses, ein Weiterbildungsangebot für Führungskräfte anzubieten, das über den klassischen Bereich von Beratung und Schulung hinausgeht. Frau Gansert-Dahms kam in diesem Kontext auf ihn zu und brachte Workplace Policy als eine Weiterbildungsmöglichkeit ins Gespräch. Die BARMER GEK bedient sich hier meist externer Schulungspartner – in diesem Fall TERRE DES FEMMES. In den Schulungen geht es darum, relevante Themen aufzugreifen, die noch keiner Dienstvereinbarung unterliegen. Die Entscheidungsbefugnis zur Themenauswahl liegt bei Herrn Wiedemann selbst: Sie steht „mit unseren beruflichen Momenten im Kontext, also mit unseren Führungsmomenten.“

Versteht man Führung als komplexen Prozess, so Wiedemann, hat der oder die jeweilige Vorgesetzte die Aufgabe, das Arbeitspensum und die -effektivität seiner oder ihrer Abteilung zu halten, sensibel für Informationen zu sein und

„diese Informationen richtig zu verarbeiten. Das ist ja auch die Kunst und da sind wir ja auch bei dem Thema. Dass ich dann sage ‚jetzt habe ich schon von verschiedenen Richtungen gehört da ist irgendwas, jetzt habe ich mir das auch schon zwei, dreimal selber angeguckt - jetzt muss ich mir Gedanken machen: Was könnte denn sein? Krach in der Familie? Häusliche Gewalt? Alkoholproblem?‘ (...) Ich muss ja anfangen, für mich selbst als Führungskraft auch zu sagen ‚wie gehe ich denn auf diejenige oder denjenigen zu?‘ (...) Ich muss eine Vermutung äußern. Ich muss ja sagen: ‚Also hören Sie mal, jetzt habe ich Sie eine ganze Zeit beobachtet. Sie waren bis vor einem viertel Jahr eine meiner besten Mitarbeiterinnen, Fehlerquote minimal. Was ist denn da jetzt los?‘ Und was würde sie mir antworten? ‚Na ja, man kann ja nicht immer gut drauf sein.‘ Das ist dann die Stunde des Vorgesetzten, sich immer weiter einem Thema zu nähern (...) Und dann müssen Sie eben gucken: Ist irgendwas? Kann ich ihr irgendwie helfen? Und dazu gehört dann für mich das Thema Häusliche Gewalt. Dazu müssen Sie in der Lage sein. Das kriegen Sie in keinem Fortbildungsseminar über Führung. Das kriegen Sie eigentlich, wenn Sie Führung als komplexen Prozess sehen und da immer ein paar Bausteine und Mosaik-Momente mit reinlegen.“

Vorgesetzte sind also in einer Schlüsselposition zum Thema Häusliche Gewalt. Sie befinden sich allerdings auch in einer „mehrfachen Sandwichposition“. Er konkretisiert:

„Immer verbunden damit, dass man dann sagt, Vorgesetzte sind keine Samariter. Vorgesetzte stehen in einem Spannungsfeld, dass sie motivierte Mitarbeiter haben, dass sie Mitarbeiter führen und sie stehen auf der anderen Seite in dem Spannungsfeld, dass sie unternehmerische Interessen umsetzen. (...) ich kann eigentlich die Erwartungen an mein Team seitens der Kunden, seitens des Unternehmens nur erfüllen kann, wenn meine Mitarbeiter das Höchstmaß an Leistungsfähigkeit bringen. Und wenn mir da bei zwanzig zwei Leute rausbrechen, dann sind das zehn Prozent. Und wenn mir das noch mal passiert mit zweien, dann sind es zwanzig Prozent und wenn dann noch irgendwo einer dabei ist, dann sind es 25 Prozent. Das heißt, ein Viertel meiner Belegschaft bringt nicht die Leistung, die es bringen müsste, um meine Aufgaben, die ich vom Unternehmen her zu erfüllen habe, zu erfüllen.“

An den Schulungsveranstaltungen nehmen demnach dienstliche Vorgesetzte verschiedener Stufen teil, die durch ihre Führungsarbeit mit dem entsprechenden Thema konfrontiert sein können. Die Schulungen sind verpflichtend. „Und im Ergebnis einer solchen externen Veranstaltung stimmen wir uns dann im gehobenen Führungskreis, also meine Abteilungsleiter mit der Geschäftsführung, über die weitere Verfahrensweise ab.“ Den Inhalt der Fortbildungsveranstaltung zu Workplace Policy beschreibt Herr Wiedemann wie folgt:

„(Da) ging es ja erstmal darum, wie erkenne ich jetzt den Bereich Häusliche Gewalt, also was sind Indizes dafür, dass es sich da um bestimmte Auffälligkeiten handelt. Zweitens, wie gehe ich das als dienstlicher Vorgesetzter an, wie reagiere ich eigentlich darauf und drittens, wenn ich dann reagiert habe, mit welchen Konsequenzen?“

Am dritten Punkt - der Frage nach den Konsequenzen - setzt seine Kritik an. Er problematisiert:

„Das war ja zum Beispiel sehr interessant, auch in den Ausführungen, dass wir keinerlei Konsequenzen für uns ableiten können. Wir können ja nur Hilfe vermitteln. Das hat unsere Vorgesetzten ein bisschen irritiert, weil (...) natürlich der Anspruch von Vorgesetzten so ist, dass wenn sie ein Problem erkennen, möglichst nicht da stehen zu bleiben, dass das Problem erkannt ist und Hilfe in Aussicht gestellt wird, sondern auch eigentlich eher selbst geholfen werden will.“

Die Irritation der Schulungsteilnehmer/Innen bezüglich ihrer Handlungsoptionen ordnet Wiedemann in den Kontext anderer wenig restriktiver Reaktionen auf Problemfelder ein:

„Wir können ja zum Beispiel bei Sucht am Arbeitsplatz zwar ein bisschen mehr restriktiv vorgehen, indem wir jemanden vom Arbeitsplatz verweisen oder nachhause bringen. Aber wir bleiben dann auch beim Hilfsangebot stehen, dass es Selbsthilfegruppen gibt oder Institutionen, wo man sich als Abhängiger oder Co-Abhängiger hinwenden kann. Das ist also nicht fremd.“

Dennoch bleibt der Handlungsspielraum in Bezug auf (sanktionierendes) Eingreifen für Vorgesetzte im konkreten Fall größer als bei Alkoholismus oder Mobbing. Wiedemann vergleicht:

„Wenn jemand trinkt und seine Arbeitsleistung nicht erbringt, dann kann ich ihn suspendieren, ich kann ihn verpflichten, wenn er keine Hilfe annimmt, kann ich ihn sogar arbeitsrechtlich belangen. Wenn jemand jemanden mobbt ist es das gleiche in grün. Was mache ich jetzt aber wenn jemand Häusliche Gewalt erfährt, ich ihm Hilfe angeboten habe und er sie nicht annimmt?“

Die Tatsache, dass man in der Unterstützung Betroffener von Häuslicher Gewalt professionelle Beratungsstellen empfiehlt, anstatt das Problem als Vorgesetzter der betroffenen Person lösen zu wollen, beschreibt er als „ein bisschen verwirrend“. Auf die Frage, ob genau dieser Umstand nicht auch eine Entlastung für die Führungskräfte bedeuten kann:

„Nein, ich sehe das eigentlich nicht als Entlastung, weil (...) ich möchte ja, dass jemandem geholfen wird und dass ich dieses Thema nicht länger als ein Problem bei mir habe. So. Und das kann ich aber dann, wenn ich es nicht mehr in den eigenen Händen habe, nicht ausschließen. Wird Hilfe angenommen? Wird Hilfe gesucht? Das ist nicht lösungsorientiert. Das ist problemorientiert.“

Herr Wiedemann bezieht sich auf die besondere Position einer Krankenkasse, die als Körperschaft des öffentlichen Rechts bestimmten Regularien unterliegt und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu großen Teilen im direkten Kontakt mit Klienten und Klientinnen stehen. Für die Beratungsgespräche müssen sie „Herr ihrer eigenen Problemwelt sein“, wie Wiedemann betont. Im Interview stellt er die Auseinandersetzung mit Häuslicher Gewalt als Teil von Führung als komplexem Prozess dar. Es geht also darum, als Vorgesetzter oder Vorgesetzte ein möglichst breites Feld von sensibilisierten Themen aufzuweisen. Häusliche Gewalt ist für ihn darin ein wichtiger Baustein. Er problematisiert, dass für Vorgesetzte hierbei auf das Erkennen von Betroffenheit lediglich ein Hilfsangebot folgen kann. Für ihn stellt dieses Verfahren insofern ein „konsequenzloses Konzept“ dar, als dem oder der Vorgesetzten die Hände für weitere Schritte gebunden sind. Er oder sie muss darauf vertrauen, dass die Betroffene sich irgendwann selbst an professionelle Beratung wendet und so ihre Situation und auch ihre Arbeitsleistung verbessert.

#### 4.3.2.2 Expertin

##### Petra Gansert-Dahms: Ein Thema für innen und außen



Seit knapp 27 Jahren ist Frau Gansert-Dahms bei der Geschäftsstelle der BARMER GEK in Berlin angestellt. Die gelernte Sozialarbeiterin, die ein Sozialarbeiterinnen- und Sozialpädagogik- Studium absolvierte, ist seit etlichen Jahren als Mitarbeiterin im Gleichstellungsteam der BARMER GEK tätig. Zudem ist sie auch Vertrauensfrau für Schwerbehinderte und Mitarbeiterin der Rehabilitation-Servicestelle der BARMER GEK.

Den ersten Kontakt mit dem Thema Häusliche Gewalt erlebte Frau Gansert-Dahms noch in ihrer Tätigkeit als Beraterin für Versicherte mit psychosozialen Problemen. Innerhalb dieser Gespräche erlebte sie oftmals, dass ihre Klientinnen neben diversen Suchtproblemen auch von Häuslicher Gewalt betroffen waren. Der eigentliche Anstoß, um sich mit dem Thema Häusliche Gewalt und Arbeitsplatz zu beschäftigen, war aber die Einladung zu der Fachtagung „Unternehmen sagen Nein zu Häuslicher Gewalt“, die von der Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES initiiert wurde. Durch die Teilnahme an der Fachtagung wurde ihr schnell klar: „dass, das ein Thema für uns nach innen für Kolleginnen sein sollte.“ Aber auch in Hinblick auf die Versicherten, erklärt Frau Gansert-Dahms, dass Häusliche Gewalt ein sehr relevantes gesundheitliches Problem darstellt: „Natürlich denke ich aber auch immer an unsere Versicherten, denn wir sind eine Frauenkasse. Wir haben zu 70 % weiblich Versicherte, d.h., das Problem betrifft natürlich auch unsere Versicherten. Von daher kann ich mir das gut als Thema nach innen und nach außen vorstellen.“

#### Integration der Workplace Policy in bestehende Fortbildungsstruktur

Um das Thema Häusliche Gewalt und Maßnahmen am Arbeitsplatz innerhalb der BARMER GEK zu platzieren, suchte Frau Gansert-Dahms zunächst das Gespräch mit der Ebene der Geschäftsführung, konkret mit dem Regionalgeschäftsführer. Innerhalb dieses Gesprächs regte sie an, dass man das Thema als Teil einer Fortbildung für Führungskräfte etablieren könnte. Denn, die BARMER GEK bietet bereits seit längerem für die eigenen Führungskräfte eine Schulung an, in der keine fachspezifischen Themen vermittelt werden, sondern das Verhalten bei Suchterkrankungen oder psychischen Problemen von Kolleginnen und Kollegen in den Fokus gestellt wird. Hierbei spricht Frau Gansert-Dahms von einem „Spannungsbogen“, in dem man auch Häusliche Gewalt thematisieren kann. Als unterstützend bei der Überzeugung der Geschäftsleitung führt Frau Gansert-Dahms noch folgendes an:

„Hilfreich dabei waren sicherlich die Materialien, die wir aus der Tagung mitbekommen haben und die Möglichkeit, einige Medien zum Thema herunter zu laden. Dadurch konnte sich mein Chef dann schnell auch selber mit dem Thema befassen. Beispielsweise die ersten einführenden Zahlen, dass also jede vierte Kollegin oder Frau von Gewalt betroffen ist. So etwas sagt ja doch eine Menge aus und dann weiß unser Chef ja auch, dass er hier überwiegend Mitarbeiterinnen hat und kann sich ausrechnen, wenn die Zahl annähernd stimmt, dann ist ein Teil der Kolleginnen hier unter Umständen auch bereits Opfer.“

Durch die positive Reaktion der Geschäftsführung auf den Vorschlag von Frau Gansert-Dahms konnte der Ansatz, dass man Häusliche Gewalt und Maßnahmen dagegen am Arbeitsplatz innerhalb einer Schulung für Führungskräfte anspricht, recht schnell verwirklicht werden. Zur Vorbereitung der angestrebten Fortbildung erfolgte ein Gespräch mit Frau Altinisik, der Referatsleiterin für Häusliche Gewalt bei TERRE DES FEMMES. Hierbei wurden die Inhalte der Veranstaltung diskutiert. Der Personenkreis für die Schulung umfasste dabei auch die mittlere Führungsebene, ein Punkt, auf den Frau Gansert-Dahms im Gespräch explizit hinweist:

„Es gab eine Information an alle Führungskräfte über die Veranstaltung. Ganz wichtig war, dass wir bis zur mittleren Führungsebene eingeladen haben. Also wir haben Abteilungen, die von Abteilungsleitern geleitet werden und dann haben wir in den einzelnen Arbeitsteams eine verantwortliche Sachgebietsleitung. Das sind bei uns Kolleginnen und Kollegen, die eine kleinere Gruppe, zwischen 10 und 20 Kollegen und Kolleginnen betreuen. Die also hautnahen, täglichen Kontakt zu ihrem Team haben. Die sind uns sehr, sehr wichtig weil einfach Veränderungen im Verhalten, in der Arbeitsleistung oder im Aussehen da am ehesten auffällig werden.“

#### Top-Down-Strategie für Implementierung

Über die Vorgehensweise, dass Thema Häusliche Gewalt und Arbeitsplatz von oben nach unten im Unternehmen einzuführen, bestand bei Frau Gansert-Dahms kein Zweifel:

„Das war uns klar, weil aus unserer Sicht die Führungskräfte die Schnittstelle sind. Wenn dort Dinge auffällig werden, dann gibt es direkt eine Ansprache an die Kollegin, an den Kollegen. Auf kollegialer Ebene ist mir persönlich auch wichtig, dass ich grundsätzlich alle Beschäftigten für das Thema sensibilisiere. Aber die Führungskräfte aus meiner Sicht sind noch mal anders wichtig, weil sie einfach eine Fürsorgepflicht für Kolleginnen und Kollegen haben. Ich, als Kollegin habe meiner Kollegin gegenüber natürlich auch eine Verantwortung, aber die Führungskraft ist hier anders gefordert. Die soll handeln, die kann nicht und darf nicht wegsehen.“

Daneben stehen für sie aber auch die Kollegen und Kolleginnen im Fokus der Information über die Problematik Häusliche Gewalt, die im direkten Kundenkontakt stehen. Denn diese Mitarbeiter sollen nun in die Lage versetzt werden, dass sie beim Ansprechen von Häuslicher Gewalt durch die versicherte Person mit Hilfsangeboten weiterhelfen können. Beispielsweise mit Adressen von Beratungsstellen oder Kontaktdaten für ein Frauenhaus.

Als Ziel formuliert Frau Gansert-Dahms im weiteren Gespräch die Vorstellung, dass die Führungskräfte zukünftig als Ansprechpartner für Fälle von häuslicher Gewalt wahrgenommen werden. Hierzu führt sie aus:

„Mein Wunsch ist jetzt dass die Führungskräfte, wenn sie angesprochen werden dieses ‚Thema‘ als Thema kennen. Dass sie auch wissen, wo sie Hilfestellung bekommen können, sie selber als Führungskraft. Und welche Maßnahmen sie aber auch in direktem Kontakt mit der Kollegin oder dem Kollegen anbieten können an Hilfe und Unterstützung - sozusagen ein 2-Wege Hilfsangebot.“

Die Durchführung der Weiterbildung beurteilt Frau Gansert-Dahms überwiegend positiv. So bezeichnet sie die Fortbildung als „zielführend“ und „richtungweisend“. Auch das Feedback der Teilnehmer sieht sie in der Mehrzahl als Bestätigung an. Sie spricht beispielsweise davon, dass: „die Veranstaltung durchweg positiv aufgenommen worden ist von den Führungskräften. Es war eine sehr praktische Veranstaltung.“ An Kritikpunkten, die auf der Veranstaltung aufkamen, erwähnt sie lediglich vereinzelte Meinungen von Teilnehmern, die vor dem vermeintlichen Mehraufwand zurückschreckten.

Geringer finanzieller Aufwand

Neben der Maßnahme der Fortbildung sieht Frau Gansert-Dahms aber noch weitere Möglichkeiten, das Thema in das Unternehmen zu tragen. So antwortet sie auf die Frage, ob Häusliche Gewalt auch innerhalb einer Dienstvereinbarung thematisiert werden kann:

„Also ich kann mir viel vorstellen. Aber die BARMER ist ein bundesweites Unternehmen, das heißt eine Dienstvereinbarung wäre dann bundesweit. Und der Sitz unserer Hauptverwaltung ist in Wuppertal und unsere Dienstvereinbarungen werden zwischen dem Vorstand und dem Personalrat abgeschlossen. Das heißt die nächste Stufe wäre jetzt, dass ich mit diesem Thema, zu unserer bundesweiten Gleichstellungsbeauftragten gehe.“

Zudem plant sie die Publikation eines Artikels über Häusliche Gewalt in der bundesweit erscheinenden Firmenzeitung des Gleichstellungsteams der BARMER GEK. Auf die abschließende Frage nach Tipps für andere Unternehmen, die eine Implementierung des Themas Häusliche Gewalt und Arbeitsplatz planen, antwortet sie:

„Erst einmal bin ich erstaunt, dass man um so ein Thema auf den Weg bringen zu können, tatsächlich überhaupt kein Geld braucht! Denn, dies war am Anfang meine Sorge, als ich gehört habe, wie andere Firmen mit aus meiner Sicht recht großem finanziellem Aufwand so ein Thema begleiten. Da habe ich gedacht, Geld in dem Sinne für Einführungen neuer Themen haben wir nicht, denn wir sind ein Sozialversicherungsträger. Die Beiträge unserer Versicherten müssen wir für Leitungen zur Verfügung stellen und nicht für Informationsveranstaltungen, aus diesem Grund war ich auch sehr dankbar, dass es tatsächlich so ein spontanes kostenfreies Angebot von TERRE DES FEMMES gab, hierher zu uns zu kommen. Dieser Punkt des geringen Kostenaufwands sollte jedes Unternehmen ermuntern über dieses Thema einmal nachzudenken und es lohnt sich allein deshalb, wenn wir Kolleginnen Leid und Druck nehmen können. Wir wollen untereinander keine Gewalt und wenn wir verhindern können, dass eine Kollegin gewalttätig behandelt wird, dann umso besser. Mein Tipp für andere Unternehmen ist, dass sie sich einfach mutig dem Thema widmen sollen und durch die Widerstände, die da auch kommen können, nicht entmutigen lassen.“

Das Gespräch mit Frau Gansert-Dahms zeigte auf, dass die Implementierung von Elementen der Workplace Policy in der Berliner Geschäftsstelle der BARMER GEK weitgehend problemlos gelang. Als Gründe hierfür sieht sie vor allem die Unterstützung durch die örtliche Geschäftsleitung und die Hilfe von TERRE DES FEMMES. Außerdem führt sie an, dass die ergriffenen Maßnahmen mit nur geringem finanziellen Mehraufwand zu realisieren waren.

#### 4.3.3 Quantitative Auswertung

Die Grundgesamtheit der Befragung von Führungskräften innerhalb der Regionalgeschäftsstelle der BARMER GEK für Berlin und Brandenburg umfasst 16 Personen. Das Geschlecht verteilt sich auf 28,6 % Frauen und 71,4 % Männer. Der Altersdurchschnitt der Befragten beträgt 43,36 Jahre (Arithmetischer Mittelwert). Die Verteilung nach Altersklassen ergibt folgendes Bild, so sind 35,7 % 30 bis unter 40 Jahre alt, 50 % sind 40 bis unter 50 Jahre alt und 14,3 % lassen sich in die Spanne 50 bis 63 Jahre einordnen. Die Bekanntheit der Workplace Policy liegt bei den Teilnehmern der Studie

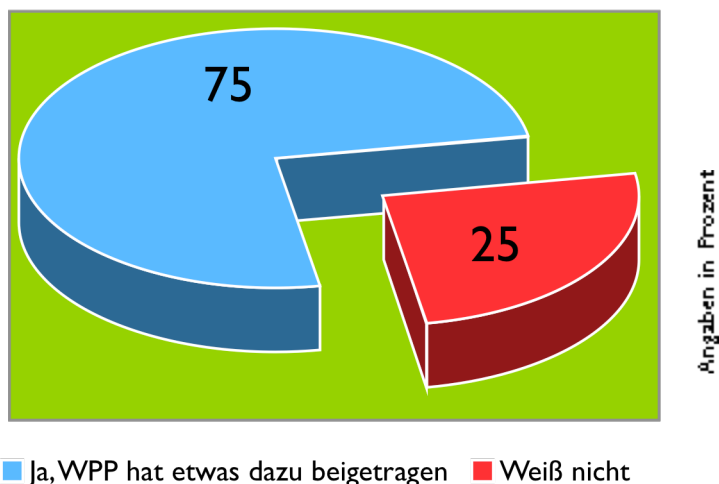


bei 100 %, wobei 25 % bekunden, nicht viel darüber zu wissen und die restlichen 75 % sagen, dass sie „etwas“ darüber wissen. Die bisherigen Implementierungsmaßnahmen werden hauptsächlich mit den Noten 2 (37,5 %) und 3 (37,5 %) bewertet. Als schlechteste Bewertung wird zu 12,5 % die Note 5 vergeben. Einigkeit herrscht bei der Einschätzung von Häuslicher Gewalt, so geben 93,8 % an, dass sie Häusliche Gewalt nicht als Privatproblem betrachten.

### Workplace Policy führt zu mehr Wissen über Häusliche Gewalt

Eine ebenfalls klare Mehrheit erklärt, dass die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt führt. Dieser Meinung sind insgesamt 81,3 % der Befragten. Nur 12,5 % sehen diesen Nutzen nicht durch die Workplace Policy garantiert und wiederum 6,3 % äußern sich nicht zu diesem inhaltlichen Punkt. Auf die weiterführende Frage, ob aufgrund der Workplace Policy mehr über Häusliche Gewalt innerhalb des Kollegiums gesprochen wird, antworten 18,8 % mit einem Ja und die Hälfte der Befragten verneint diese Frage. Ein knappes Drittel in Gestalt von 31,3 % hat hierzu keine Meinung. Ein klareres Meinungsbild zeigt aber die Frage danach, ob sich Häusliche Gewalt auf bestimmte Gruppen beschränkt. Denn nur 6,3 % der Befragten vertreten diese Ansicht. Erfreulich ist ferner die Einschätzung, dass man als Resultat der Workplace Policy nun eine Betroffenheit von Häuslicher Gewalt bei Kollegen und Kolleginnen eher bemerkt. Diesen Punkt sehen 75 % der Befragten als gegeben an.

Abbildung 5: Hat die Workplace Policy dazu beigetragen, dass man Betroffenheit von Häuslicher Gewalt eher bemerkt?



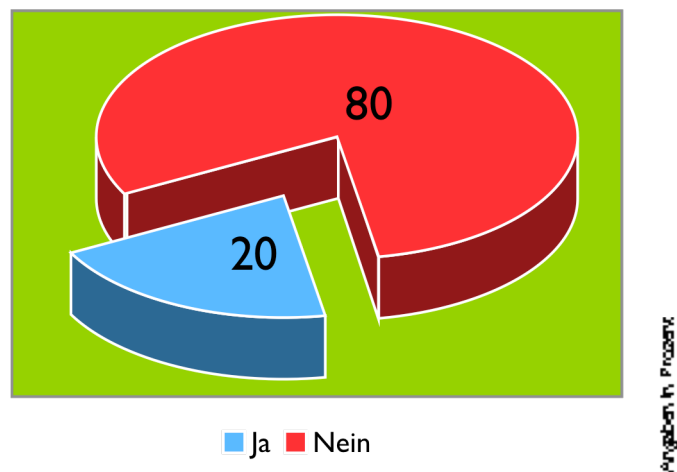
Auch der Effekt auf die gestiegene Bereitschaft, einen Kollegen oder eine Kollegin bei Verdacht auf Häusliche Gewalt anzusprechen, ist unter den Befragten ersichtlich. Denn 62,5 % erklären, dass sie nun eher diesen Schritt gehen würden. Auch ohne eine Workplace Policy würden 31,3 % einen Kollegen oder eine Kollegin bei Verdacht auf Betroffenheit von Häuslicher Gewalt ansprechen.

### Eigene Betroffenheit von Häuslicher Gewalt

Zu 100 % erklären die Befragten, dass Häusliche Gewalt ein Thema für den Arbeitsplatz und die Workplace Policy ein Mittel ist, das Betroffenen helfen kann. Unschlüssig sind sich die Befragten aber bei der Einschätzung darüber, ob die Workplace Policy ein geeignetes Instrument dafür ist, dass sich Betroffene stärker an einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte beziehungsweise an einen Kollegen oder eine Kollegin wenden. Hierüber können sich 43,8 % keine Meinung bilden und 37,5 % können

sich diesen Effekt der Workplace Policy „kaum vorstellen“. Für 6,3 % ist dieses Resultat ausgeschlossen und nur 12,5 % glauben, dass die Workplace Policy die Bereitschaft von Betroffenen, sich einem Vorgesetzten oder Kollegen anzuvertrauen, steigen lässt. Auf die Frage, ob man sich bei eigener Betroffenheit von Häuslicher Gewalt an einen Mitarbeiter oder auch Vorgesetzten wenden würde, bekunden 43,8 %, dass sie dies „glauben“. Davon überzeugt sind wiederum nur 6,3 % der Befragten und 37,5 % „glauben“, dass sie sich nicht so verhalten würden. Zusätzlich haben 12,5 % hierüber keine Meinung. Die Frage danach, ob man Kollegen kennt, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, beantworten wiederum 6,3 % mit Ja. Eine eigene Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt geben 20 % der Befragten an und 13,3 % erklären, dass sie in der Vergangenheit von psychischer Häuslicher Gewalt betroffen waren.

Abbildung 6: Waren Sie selbst irgendwann einmal von körperlicher Häuslicher Gewalt betroffen?



#### 4.3.4 Zwischenfazit

Die Befragung von 16 Führungskräften innerhalb der BARMER GEK zeigte auf, dass alle Befragten das Konzept der Workplace Policy kennen. Hierbei gibt ein Viertel an, nicht viel darüber zu wissen und die restlichen 75 % geben an, dass sie „etwas“ darüber bereits wissen. Die bisherigen Implementierungsmaßnahmen werden überwiegend mit den Schulnoten 2 (37,5 %) und 3 (37,5 %) bewertet. Zudem geben über 90 % der Befragten an, dass sie Häusliche Gewalt nicht als privates Problem ansehen. Mehrheitlich wird auch erklärt, dass die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt führt. Positiv ist anzumerken, dass eine Mehrheit von 75 % glaubt, dass sie als Folge der Workplace Policy nun eine Betroffenheit von Häuslicher Gewalt bei Kollegen und Kolleginnen eher bemerkt. Außerdem bekunden die Befragten zu 62,5 %, dass sie nun auch bei Verdacht auf Häusliche Gewalt bei einem Kollegen oder einer Kollegin eher bereit sind, ein Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen. Einigkeit besteht zusätzlich zu 100 % unter den Befragten, dass Häusliche Gewalt ein Thema für den Arbeitsplatz und die WPP ein passendes Instrument ist, welches betroffenen Angestellten hilft. Allerdings lässt sich bei den Befragten ein unklares Meinungsbild bei der Frage feststellen, ob die Workplace Policy dazu führt, dass sich Betroffene stärker an einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte beziehungsweise an einen Kollegen oder eine Kollegin wenden. Über die Beantwortung dieser Frage können sich 43,8 % keine Meinung bilden beziehungsweise 37,5 % können sich diesen Effekt der Workplace Policy „kaum vorstellen“.

## 4.4 THE BODY SHOP

### 4.4.1 Kurzgeschichte der Implementierung

Das Unternehmen THE BODY SHOP kann ohne Frage zu den Vorreitern auf dem Gebiet der Workplace Policy gezählt werden. Denn bereits seit etlichen Jahren hat man bei THE BODY SHOP in vielfältiger Art und Weise das Thema aufgegriffen und frühzeitig in diverse Maßnahmen umgesetzt. Beispielsweise wurde der Aufbau eines Referats für Häusliche Gewalt bei der Frauenrechtsorganisation TERRE DES FEMMES durch eine Spende im Jahr 2005 von Seiten des Unternehmens ermöglicht. Außerdem wurde die Kampagne „Stoppt Häusliche Gewalt in Deutschland“ durch THE BODY SHOP 2004 ins Leben gerufen. So konnte man Plakate darüber in allen Filialen der Kosmetikkette entdecken. Zusätzlich spendete THE BODY SHOP einen festen Betrag von dem Verkauf verschiedener Produkte, unter anderem Lippenstifte, für die Kampagne „NEIN zu Häuslicher Gewalt - Frauen schlägt Mann nicht“ von TERRE DES FEMMES. An konkreten Maßnahmen im eigenen Unternehmen wurden beispielsweise aber auch regelmäßig Fortbildungen über das Thema Häusliche Gewalt für die Angestellten durchgeführt. Zudem entwarf das Unternehmen genaue Leitlinien, in denen man festlegte, wie man sich als Arbeitgeber unterstützend verhält, wenn Mitarbeiter/innen von Häuslicher Gewalt betroffen sind.

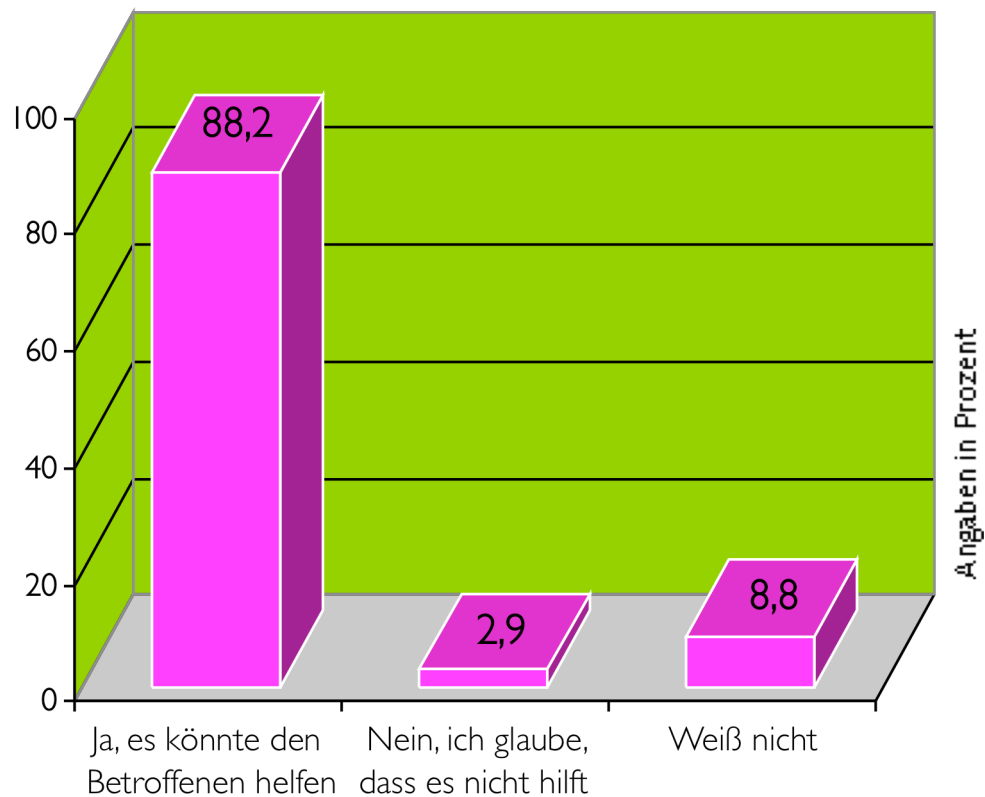
### 4.4.2 Quantitative Auswertung

An der Befragung im Unternehmen THE BODY SHOP haben sich insgesamt 34 Personen beteiligt. Wovon 97 % weiblich als Geschlecht angaben. Der Altersdurchschnitt der Befragten (Arithmetischer Mittelwert) liegt bei 32,38 Jahre. Die Altersgruppen verteilen sich folgendermaßen, 53,1 % der Befragten sind zwischen 17 und unter 30 Jahre alt, 18,8 % sind 30 bis unter 40 Jahre und 28,1 % sind 40 bis unter 50 Jahre alt. Alle Befragten gaben an, dass sie die Workplace Policy kennen. Die klare Mehrheit von 88,2 % äußerte hierzu, dass sie die Workplace Policy kennen und auch „etwas darüber wissen“ und 11,8 % gaben an, dass sie die Workplace Policy kennen, aber „nicht viel“ darüber wissen. Die bisher erfolgten Maßnahmen im Rahmen der Implementierung einer Workplace Policy werden von der Mehrheit positiv beurteilt. So vergeben hierbei 12,5 % die Note 1 und 43,8 % die Benotung 2. Lediglich 3,1 % bewerten die Maßnahmen mit einer Schulnote 5 und niemand nahm die Benotung 6 vor. Die Frage, ob Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit ist, beantwortet die klare Mehrheit von 97,1 % mit einem Nein. Ebenfalls bekunden 70,6 % der Befragten, dass die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt führt. Verneint wird dieser Punkt von 14,7 % der Befragten. Recht eindeutig fällt auch die Einschätzung aus, dass seit der Einführung der Workplace Policy im Kollegium mehr über Häusliche Gewalt gesprochen wird. So bejahen diesen Sachverhalt 33,3 %, aber zwei Drittel (60,6 %) sehen dies nicht als gegeben an. Eine deutliche Mehrheit (97,1 %) gibt ferner an, dass Häusliche Gewalt nicht auf bestimmte Gruppen beschränkt ist.

### Workplace Policy erfährt hohe Akzeptanz

Ob die Workplace Policy dazu beigetragen hat, dass man eine Betroffenheit von Häuslicher Gewalt unter Kollegen und Kolleginnen jetzt eher bemerkt, sehen 5,9 % der Befragten als „stark“ gegeben. Dass die Workplace Policy hierzu zumindest „etwas“ beigetragen hat bekunden wiederum 38,2 %. Keinen Einfluss der Workplace Policy postulieren aber 26,5 % und 29,4 % haben über diesen möglichen Zusammenhang keine Meinung. Einen anderen Effekt sehen aber 41,2 % der Befragten, sie sagen, dass die Workplace Policy dazu geführt hat, dass sie heute eher eine Kollegin oder einen Kollegen ansprechen, wenn Sie glauben, dass diese(r) von Häuslicher Gewalt betroffen ist. Etwas mehr bekunden, nämlich 47,1 %, dass sie das Gespräch auch ohne die Workplace Policy suchen würden. Einigkeit besteht unter den Befragten bei der Einschätzung, ob Häusliche Gewalt ein Thema für den Arbeitsplatz ist. Hier geben 88,2 % an, dass sie die Workplace Policy am Arbeitsplatz für sinnvoll halten, da sie Betroffenen helfen kann.

Abbildung 7: Finden Sie es richtig, dass Häusliche Gewalt ein Thema am Arbeitsplatz ist?



Allerdings glauben parallel nur 9,1 %, dass die Workplace Policy dazu beiträgt, dass sich von Häuslicher Gewalt Betroffene an Vorgesetzte oder andere Mitarbeitende wenden. Diesen Nutzen sprechen 18,2 % der Befragten der Workplace Policy ab beziehungsweise sagen 33,3 %, dass sie sich dies „kaum vorstellen“ können. Die Mehrheit bei dieser Frage (39,4 %) bilden aber die Personen, die hierüber kein Urteil abgeben möchten oder können.

#### Eigene Betroffenheit

Bei einer eigenen Betroffenheit von Häuslicher Gewalt geben 14,7 % der Befragten an, dass sie überzeugt davon sind, sich an einen Vorgesetzten oder an andere Mitarbeitende zu wenden. Außerdem geben 32,4 % an, dass sie zumindest „glauben“, sich in einem solchen Fall so zu verhalten. Wiederum 38,2 % bekennen, dass sie nicht glauben, dass sie sich dann an einen Vorgesetzten oder an andere Mitarbeitende wenden würden. Knapp 40 % der Befragten (38,3 %) erklären, dass sie einen beziehungsweise mehrere Kollegen oder Kolleginnen kennen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind. Die eigene Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt wird von 44,1 % der Befragten angegeben. Ein vergleichsweise hoher Wert, der in ähnlicher Form auch auf die Frage nach persönlicher Betroffenheit von psychischer Gewalt auftritt, hierbei erklären 42,4 %, dass sie diesbezügliche Gewalterfahrungen in der Vergangenheit gemacht haben.

#### 4.4.3 Zwischenfazit

Alle Teilnehmer der Befragung geben an, dass sie die Workplace Policy kennen. Zudem bewertet eine Mehrheit die bisherigen Maßnahmen klar positiv und bekundet außerdem, dass Häusliche Gewalt kein privates und gruppenspezifisches Problem darstellt. Zusätzlich erklärt eine Majorität,

dass die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt führt. Nur ein Drittel schätzt aber, dass seit der Einführung der Workplace Policy im Kollegium mehr über Häusliche Gewalt gesprochen wird. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten gibt ferner an, dass man eine Betroffenheit von Häuslicher Gewalt unter Kollegen und Kolleginnen jetzt eher bemerkt. Einen weiteren Effekt sehen wiederum 41,2 % der Befragten, in dem sie erklären, dass die Workplace Policy dazu geführt hat, dass sie heute eher eine Kollegin oder einen Kollegen ansprechen, wenn Sie glauben, dass diese Person von Häuslicher Gewalt betroffen ist. Eine deutliche Mehrheit sieht die Workplace Policy auch als geeignetes Mittel, um Betroffenen am Arbeitsplatz zu helfen. Dass sich aufgrund der Workplace Policy Betroffene jetzt eher an einen Vorgesetzten oder an Angestellte wenden, sehen aber nur 9,1 % als gegeben an. Die Anzahl von 33,3 % der Befragten erklärt hierzu, dass sie sich diesen Nutzen „kaum vorstellen“ kann und 39,4 % können zu dieser Frage kein Urteil abgeben. Die eigene Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt wird von 44,1 % der Befragten angegeben. Ein Wert, der bei der Frage nach Erfahrungen mit psychischer Häuslicher Gewalt, nur knapp geringer mit 42,4 % ausfällt.

## 5. Empfehlungen zur Workplace Policy/Handbuch

### 5.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews/Bilanz

Top-Down-Prinzip

#### Verantwortung anerkennen – Häusliche Gewalt als Thema für Arbeitgeber/innen

Herr Senftleben macht deutlich, dass eine Implementierung wie die der Workplace Policy durchaus von Seiten der Führungsebene ernst gemeint sein muss. Die Mitarbeiterschaft müsse merken, dass „da ein Wille dahintersteht“. Auch Herr Krüger macht die Rolle als Führung stark, durch die „die ein oder andere Tür“ geöffnet werden könne. Die interviewten Amtsträger stimmen darin überein, dass es Aufgabe der Führungskräfte ist, ein Thema wie Häusliche Gewalt in ihre Verantwortung zu nehmen. Herr Krüger betont über diese Verantwortung für das Arbeitsumfeld hinaus, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft die Probleme von zu Hause mit in den Beruf tragen. Die Folgen sind mangelnde Konzentration und schlechtere Arbeitsleistung, was dann zentrales Interesse der „Dienstherren“ wird.

#### Wie weit geht Top-Down?

Herr Senftleben nimmt aber auch die Mitarbeiter/innenschaft in die Verantwortung: auch das Kollegium sollte auf das Thema „geeicht“ sein, um so konkrete Unterstützung zu ermöglichen. Er plädiert dafür, das Kollegium breit zu schulen. Herr Wiedemann hingegen sieht die Verantwortung rein in der Fürsorgepflicht des beziehungsweise der Vorgesetzten und spricht sich explizit gegen ein „roll out“ auf die Belegschaft aus. Für ihn ist klar: Wenn ein/e Mitarbeiter/in die Aufgaben nicht mehr erfüllt, ist das ein Thema für die Führungsarbeit. Im Vergleich mit Alkoholabhängigen verdeutlicht er seine Auffassung, dass er ein „mündiges Ansprechen“ von Betroffenen durch eine Kollegin oder einen Kollegen für „illusorisch“ hält.

Häusliche Gewalt als Thema auf politischer Ebene zu setzen und in diesem Zusammenhang strategisch Schlüsselpersonen – und das von oben nach unten – einzubinden, beschreiben auch die befragten Expertinnen als Strategie. Frau Kowas benennt ihre Vorgehensweise explizit als Top Down Prinzip: Vom Stadtrat zum Bezirksdirektor, in die Bezirksamtsitzung und in die Informationsgespräche mit Abteilungsleiter/innen. Auch Frau Rabe stellt fest: „Workplace Policy geht nur Top-Down“. Sie argumentiert explizit mit der Verantwortung des/der Arbeitgebers/in für das entsprechende Klima. Dieses kann nur von ihm/ihr und muss durch ihn/sie geschaffen werden. Frau Gansert-Dahms differenziert die Zuständigkeiten: „Auf kollegialer Ebene ist mir persönlich auch wichtig, dass ich grundsätzlich für das Thema sensibilisiere. Aber die Führungskräfte sind, aus meiner

Sicht, noch mal anders wichtig, weil sie eine Fürsorgepflicht für Kolleginnen und Kollegen haben. Ich, als Kollegin habe meiner Kollegin gegenüber natürlich auch eine Verantwortung, aber die Führungskraft ist hier anders gefordert. Die soll handeln, die kann nicht und darf nicht wegsehen.“

Unumstritten:  
Häusliche Gewalt fällt in die Verantwortung der Führungsebene

Umstritten:  
Schulung der ganzen Mitarbeiter/innenschaft

## Hürden und Widerstände

Zwei der befragten Amtsinhaber äußern, dass sie keine Widersprüche erfahren haben: Bei Herrn Wiedemann ist dies auf seine Position innerhalb der BARMER GEK zurückzuführen: Die Entscheidungsbefugnis, zu welchen Themen die Führungskräfte fortgebildet werden, liegt bei ihm. Seine Auswahl erfolgt, so Wiedemann, „im Kontext der beruflichen Momente“ der BARMER GEK. Auch Herr Senftleben beschreibt den Implementierungsprozess aus seiner Warte als widerstandsfrei, da alle von der Notwendigkeit der Implementierung von Workplace Policy überzeugt waren. Er führt das auf den „unpolitischen“ Gehalt des Themas zurück und erklärt, Häusliche Gewalt sei ein Thema, das von der politischen Wirkung her „völlig einvernehmlich gesehen“ werde, unabhängig von „parteilichen Präferenzen“. Herr Krüger beschreibt zunächst zurückhaltende Reaktionen und eine gewisse „Ferne“ zum Thema.

Der Punkt Betriebsvereinbarung kann, so auch Frau Kowas, Schwierigkeiten hervorrufen, die unter anderem darin begründet liegen, dass sie den/die Arbeitgeber/in an bestimmte Maßnahmen bindet. Beispielsweise müssten Schulungen veranstaltet werden, die mit einem gewissen finanziellen Aufwand verbunden sind.

Unumstritten:  
Häusliche Gewalt ist ein wichtiges Thema, das politisch keine Widerstände provoziert

Umstritten:  
Bindende Maßnahmen, die eventuell Kosten verursachen, können Widerstände hervorrufen

## Bündnisse/Arbeitsgruppe

Um Widerstände zu umgehen oder von Vorneherein zu vermeiden, beziehen sowohl Herr Senftleben als auch Herr Krüger unterschiedliche Ebenen der Verwaltung mit ein. Herr Krüger betont die Notwendigkeit, das entsprechende Thema gut verständlich und transparent zu machen und dann sei es wichtig, vertrauensvolle Leute zu haben, die Häusliche Gewalt als ein wesentliches Thema anerkennen und auch „Rückendeckung“ geben.

Auch die Expertinnen sprechen sich für Allianzen aus. Frau Rabe erklärt, sie habe Bündnisse auf der Leitungsebene gesucht und als allererstes mit ihrer Chefin über das Thema gesprochen. „Ich denke, so ein Thema geht nur mit starken Verbündeten, mit denen, die auch Verantwortung haben.“ Auch Frau Kowas besprach die Workplace Policy zunächst in der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Berlin (LAG). Des Weiteren gründete sich eine Arbeitsgruppe im Bezirksamt Reinickendorf.

Sowohl Frau Kowas als auch Frau Rabe beziehen ihren Rückhalt aus (betriebsinternen) Arbeitsgruppen, in denen gemeinsam geeignete Maßnahmen diskutiert werden. Frau Rabe resümiert: „alle Personen an einen Tisch zu holen und gemeinsam zu beraten, welche Ideen es gibt. Das war sehr sehr hilfreich, diese kleine Arbeitsgruppe.“ Den Einbezug der Personalvertretung hebt

sie hierbei als relevant hervor. Frau Gansert-Dahms äußert sich nicht zu Bündnissen, bezieht sich aber auf die Entscheidungsstruktur innerhalb der BARMER GEK. Dort seien die Entscheidungswege für derartige Themen kurz: „Wenn es mir gelingt, meinen Chef zu überzeugen, ist die Hälfte der Miete bezahlt. Weil wenn er sagt ‚das machen wir‘, dann können wir das Thema hier auch platzieren.“

Unumstritten:  
Bündnisse sind im Implementierungsprozess unerlässlich  
Das strategische Platzieren des Themas ist hilfreich

Warum implementieren?

Motivational stehen für die Amtsträger die Arbeitseffektivität und „das Menschliche“ im Vordergrund. Es geht sowohl darum, die Abteilungsleistung zu sichern als auch darum, Menschen in der schwierigen Situation von Gewalterfahrung zu unterstützen.

Sowohl Peter Senftleben als auch Axel Wiedemann beschreiben eine zweifache Motivation, Häusliche Gewalt in ihre Verantwortung zu nehmen: die Möglichkeit, tatsächlich Unterstützung zu bieten und die Arbeitseffektivität ihrer Mitarbeiter/innen. Herr Senftleben spricht dabei von „materiellen Verlusten“. Herr Wiedemann bestätigt, dass Häusliche Gewalterfahrung „zweifelsohne stark auf die Arbeitsleistung wirkt“. Herr Krüger expliziert seine duale Motivation:

„Erstmal ist uns die menschliche Seite außerordentlich wichtig. Weil ohne alles mitzudenken, was den Einzelnen über seinen Beruf hinaus beschäftigt, kann man kein gutes Arbeitsumfeld herstellen. ... Und beide Seiten: das ist die menschliche Seite, aber auch die einer Arbeitseffektivität. (...) Ich möchte erstmal demjenigen, der davon betroffen ist, die Chance geben, in seinem Umfeld angstfrei zu sprechen, soviel Informationen wie möglich zu erhalten, um selbst aus der Situation herauszufinden. Kontaktpartner, Kontaktadressen finden und womöglich auch Ansprechpartner; wir wollen ja nicht alles selbst lösen, können wir auch nicht. Dass man über TERRE DES FEMMES oder über andere Organisationen, die ähnliches machen, jemandem wenigstens einen Weg anzeigen kann, wie man sich herausbringen kann aus so einer Situation, das ist das erste. Und das zweite ist dann natürlich die Hoffnung, dass das Ganze auch eine positive Rückwirkung auf den Menschen selbst und damit auf das Arbeitsumfeld hat.“

Unumstritten:  
Häusliche Gewalt beeinflusst die Arbeitseffektivität der einzelnen Mitarbeiter/innen direkt  
Die Verantwortungsübernahme des/r Arbeitgebers/in für das Thema schafft eine win-win Situation

Langfristige Perspektive

Herr Senftleben will die „Erfahrungen abwarten“ und setzt ein erstes Auswertungstreffen auf sechs Monate nach Implementierungsbeginn. Auch Frau Kowas findet: „Das ist ein langsamer Prozess, den man am laufen halten muss.“ Herr Krüger betont die Langfristigkeit des Prozesses und kennzeichnet Häusliche Gewalt als ein Thema, auf das kontinuierlich verwiesen werden muss. Herr Wiedemann betont, dass die Implementierung von Workplace Policy ein langsamer Prozess ist. Zum einen, weil potenzielle Betroffene langsam Vertrauen aufbauen müssen und zum anderen, weil die entsprechende Führungskraft sich, ebenfalls langsam, sensibilisieren muss: „Das ist ja etwas, das erstmal reifen muss und für das ich meinen Blick und meine Sinne schärfe.“ Er bezieht sich auf den gewohnten Turnus von zwei Jahren, nachdem sich der Führungszirkel dem Thema erneut zuwendet: „zum Auffrischen“.

## Erfolg oder Misserfolg?

Auf die Frage, welche Erfahrungen als Erfolg beziehungsweise Misserfolg gewertet werden, antwortet Frau Gansert-Dahms, dass der Rücklauf der Fragebögen für sie einen „kleinen Erfolg“ darstellt, weil es sich hierbei um ein freiwilliges Engagement zum Thema handelt. Wenn sie irgendwann einmal von einer Betroffenen oder einer Führungskraft explizit auf das Thema angesprochen werden sollte, würde auch das für sie einen Erfolg darstellen. Für Frau Rabe bedeutet Erfolg in Bezug auf die Workplace Policy über ein breites und umfangreiches Wissen der Mitarbeiter/innenschaft hinaus, eine gesamtgesellschaftliche Perspektive: „dass immer mehr Männer angezeigt werden und die Dunkelziffer zurückgeht“. Ihre Erwartung ist, dass ein Großteil der durch die Workplace Policy angestoßenen Prozesse im Verborgenen ablaufen wird. Es handelt sich somit um ein „Tätigkeitsfeld, wo ich keine Erfolge verbuchen kann. (...) Also dieser Erfolg, der wird nicht zu messen sein.“ Frau Kowas definiert Erfolg über den Wissenstand der Führungskräfte: Wenn diese „wissen, was sie zu tun haben“. Sichtbar wird Erfolg dann, wenn „uns mehr Leute kontaktieren würden und sich mehr outen würden“. Mit solchen Offenbarungen rechnet sie durchaus, da es auch in der Vergangenheit schon Beratungsgespräche in diese Richtung gab. Später ergänzt sie, dass eine Dienstvereinbarung ein „irrer Erfolg“ wäre.

Unumstritten:  
Langfristiger, langsamer Prozess

Umstritten:  
Gibt es „Erfahrungen“? Was ist Erfolg und ist er messbar?

Häusliche Gewalt wird in den vorliegenden Daten als ein Thema anerkannt, das auch in der eigenen Belegschaft Betroffene findet. Workplace Policy wird als Maßnahme verhandelt, die explizit im Interesse des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin steht. Es geht um Arbeitsatmosphäre und -effizienz. Beides wirkt auf die Leistung der Mitarbeiter/innen. Das wiederum stellt das zentrale Interesse von Vorgesetzten dar. Der Implementierungsaufwand wird sowohl in Bezug auf Mehrarbeit als auch in Bezug auf die entstehenden Kosten als gering bewertet. Die Perspektive der Implementierung wird als langfristig eingeschätzt. Eindrucksvoll und kreativ werden bestehende Strukturen genutzt, um das Thema Publik zu machen.

## Ratschläge

Auf die Frage nach Ratschlägen für Unternehmen, die am Anfang eines Implementierungsprozesses stehen, hebt Joachim Krüger nochmals hervor, dass es sich um einen langsamen Sensibilisierungsprozess handelt und beschreibt darin die eigene Rolle als (implementierende) Führungskraft:

„So unentkrampft wie möglich und unter so wenig Zeitdruck wie möglich. Nicht denken, dass muss man jetzt innerhalb von vier Wochen irgendwie durchsetzen oder man muss jetzt auf Teufel komm raus dafür werben, dass alle sofort umkippen. Nein, sich ruhig und behutsam der Thematik nähern und auch selbst genau wissen, was man will. Sich selbst auch erstmal informieren.“

Herr Senftleben findet:

„Da gibt es eigentlich nur den Rat: ‚Leute, es ist ein begrenzter Aufwand, der notwendig ist und ich kann nur raten, das umzusetzen‘. Weil es ein weiteres Teilchen im Puzzle ist, ein weiterer Baustein ... Wie gesagt, der Aufwand ist gering: Man muss für Öffentlichkeit sorgen und für das Thema sensibilisieren. Also drauf



aufmerksam machen, dass es so was gibt und dass das ein Thema für das Bezirksamt ist.“

Herr Wiedemann hält sich an die Zahlen:

„Ja, zu allererst überhaupt mal zu sagen ‚das ist ein Thema‘. Man könnte zum Beispiel sagen, dass fünf Prozent der Belegschaft kriminelle Energie haben. Und bei meinen 500 Mitarbeitern haben fünf Prozent kriminelle Energie das sind 25. Fünf weitere Prozent haben ein Problem mit Alkohol, das sind noch mal 25. Fünf Prozent haben vielleicht ein Problem mit Häuslicher Gewalt, sind 75. Also ich habe dann 75 Mitarbeiter, die ein wie auch immer geartetes Problem haben und wenn ich das dann immer weiter spinne und wenn ich dann immer die fünf Prozent ansetze dann kann es passieren, dass dann jeder zweite in meiner Dienst Einheit irgendein Problem hat. So darf ich es nicht sehen. Aber ich würde raten das Thema Häusliche Gewalt ernst zunehmen weil es ein verdecktes Thema ist, das nie wirklich transparent ist. Und wenn es transparent geworden ist, ist viel körperliches und menschliches Leid dabei.“

Er bezieht sich auf die übliche Berichterstattung, in der Häusliche Gewalt als „Familiendrama“ dargestellt wird und folgert „dann kann ich mir vielleicht als Vorgesetzter die Vorwürfe machen, dass ich nicht schnell genug reagiert habe oder mir mal in einer stillen Stunde die Frage stellen, was ich übersehen habe oder was ich nicht registriert habe oder was ich vielleicht gar nicht auf meinem Radar hatte.“ Und beschließt:

„Also Fazit ist, dieses Thema immer so zu behandeln, dass es ein latentes Thema sein könnte. Die Vorgesetzten so zu schärfen, dass sie es in der komplexen Betrachtungsweise des Führens mit aufnehmen und - wie ich es geschildert habe - dann auch so vorgehen, um einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter helfen zu können oder von ihm die erwartete Leistung einzufordern. Dabei muss ich sehr komplex vorgehen und da ist jede Hilfestellung, die ich als Führungskraft erhalte, mal im Rahmen einer Weiterbildung oder eines Themennachmittages nur hilfreich. Die wird meine Facette des Näherkommens an meine Mitarbeiter entsprechend erhöhen. Es ist kein Aufwand, es ist mit geringen bis gar keinen Kosten verbunden.“

Bilanzierend über die bisherigen Erfahrungen bei der Einführung der Workplace Policy und als Ratschlag für andere Organisationen, die einen solchen Schritt planen, sagt Frau Kowas:

„Wichtig ist, die Leidenschaft nicht zu verlieren und sich nicht entmutigen zu lassen, wenn etwas nicht gleich so klappt. Gewinnbringend arbeiten, sich nicht unter den Druck zu setzen, ich muss jetzt alles schaffen. Sondern mal gucken wo Widerstände sind, mit den Widerständen sprechen, zusehen wie man die Personen auf seine Seite bekommt und dabei immer die Leidenschaft behalten.“

Und Frau Gansert-Dahms auf die Frage, ob sie anderen Unternehmen denn etwas raten könne:

„Ja! Also erstmal bin ich erstaunt, dass man um so ein Thema auf den Weg zu bringen tatsächlich überhaupt kein Geld braucht! Denn das war ja am Anfang so meine Sorge (...) Also das finde ich sollte jedes Unternehmen ermuntern über dieses Thema nachzudenken und es lohnt sich, wenn wir einer Kollegin auch nur ein bisschen Leid und Druck nehmen können - dann hat sich all das einfach gelohnt. Unternehmen sollen sich mutig dem Thema widmen und sich durch die Widerstände, die da kommen könnten, nicht entmutigen lassen. (...) Dadurch dass unser Chef diese Schulung als Pflichtveranstaltung deklariert hat kann sich keiner entziehen – auch wenn er zunächst meint, das sei nicht unbedingt sein Thema. Jeder muss sich das anhören. Mag sich jetzt rigide anhören aber es zumindest führt es dazu, dass alle mal mit dem Thema Kontakt hatten.“

Frau Rabe rät:

„Punkt eins ist die umfassende Information an alle Menschen im Betrieb, um zu zeigen, welche Position die Geschäftsleitung hat. Zu informieren und das Thema einzubauen in eine Debatte über die Atmosphäre am Arbeitsplatz. In Verbindung mit anderen Themen. Also eine Debatte darüber, was gute Arbeit ist. Sie ist ein so großer Teil unseres Lebens und wir müssen, denke ich, ohnehin dieses Spannungsfeld zwischen Privatem und Arbeit regeln. Das sind nicht mehr zwei getrennte Welten. Und die Erkenntnis ist ja da, dass das persönliche Wohlbefinden sich ganz stark auch auf die Arbeitsleistung auswirkt und umgekehrt. Ich finde, das Thema dort einzubauen, das ist sehr erfolgversprechend.“

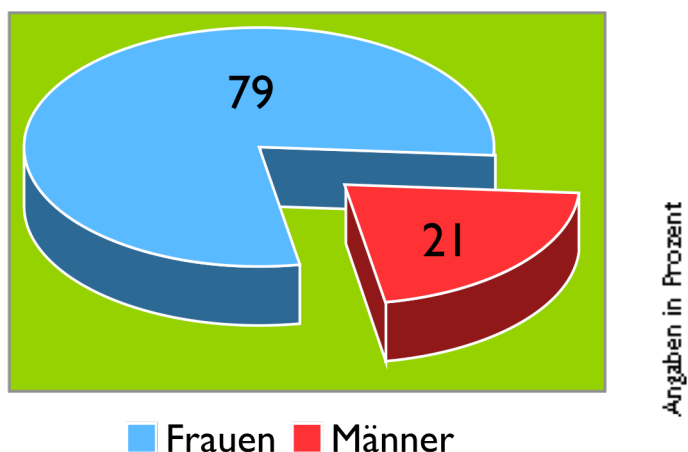
Und was muss man persönlich mitbringen, wenn man mit so einem Thema arbeiten will?

„Keine Ideologie, sondern Fakten, Klarheit, Mut und Strategie. Also mit den Menschen, mit denen man das gemeinsam voranbringen kann. Jede Institution ist da anders. Und ich denke, dass es nicht schwer ist das Thema irgendwo anzubringen, weil es inzwischen eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz gibt - so erlebe ich das. Also diese Akzeptanz, dass es unmöglich ist, dass Frauen Häusliche Gewalt erleben müssen. Dieses Wissen hat sich etabliert.“

## 5.2 Quantitative Auswertung der Grundgesamtheit der Daten

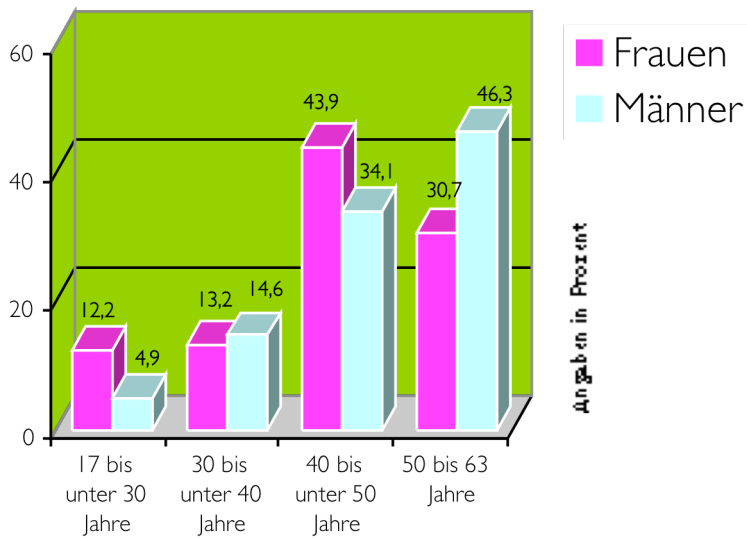
Die statistische Auswertung aller Befragten umfasst 513 Teilnehmer. Den höchsten Anteil daran hat das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf mit 345 Befragten, gefolgt vom Bezirksamt Reinickendorf mit 114 Teilnehmern und 54 Befragten, die bei der Berliner Geschäftsstelle der Barmer GEK oder dem Unternehmen THE BODY SHOP angestellt sind. Hinsichtlich der Geschlechterverteilung der Befragten ergibt sich hierbei, dass 78,6 % weiblich und 21,4 % männlich sind.

Abbildung 8: Beteiligung an der Studie nach Geschlecht



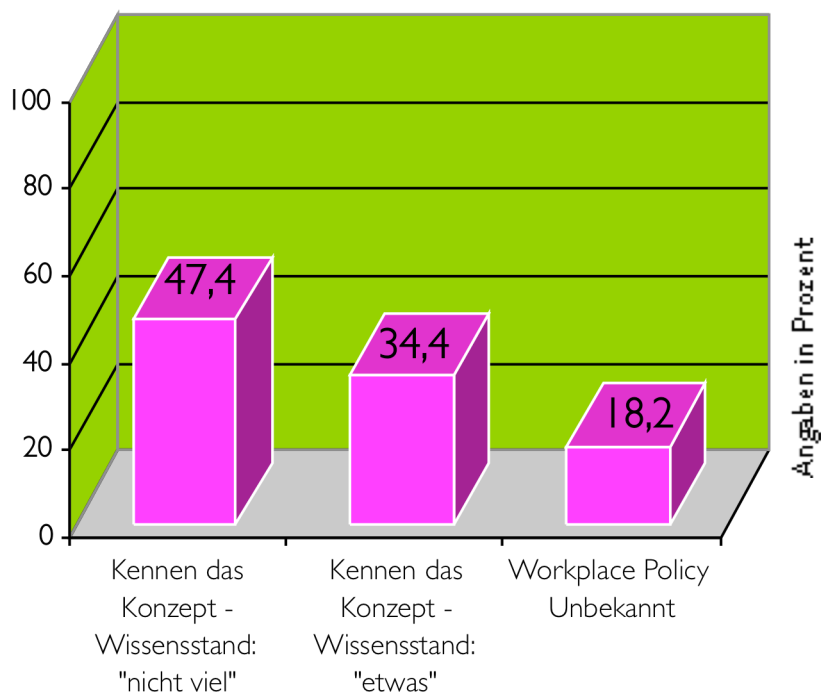
Der Altersdurchschnitt - in Form des arithmetischen Mittelwertes – beträgt bei den Frauen 44,19 Jahre und bei den Männern 46,99 Jahre.

Abbildung 9: Altersklassen aller Befragten



Grundsätzlich kann man feststellen, dass die Bekanntheit der Workplace Policy als Strategie gegen Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz einen hohen Wert erreicht. So geben 47,4 % an, dass sie schon einmal etwas über die in Ihrem Betrieb durchgeführte Workplace Policy gehört haben, aber nicht viel darüber wissen. Ein gutes Drittel (34,4 %) gibt ferner an, dass es die Workplace Policy kennt und auch „etwas“ darüber weiß. Nur 18,2 % sagen, dass ihnen das Konzept gänzlich unbekannt ist. Diese Gruppe wurde deshalb zu den folgenden Befragungen nicht herangezogen.

Abbildung 10: Bekanntheit der Workplace Policy unter den Befragten



## Bekanntheit unter Frauen und Männern gleich

Sieht man sich den Wissensstand über die Workplace Policy genauer an, dann kann man erkennen, dass es hierbei keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Denn in der Gruppe der Befragten, die angeben, das Konzept zu kennen, aber nicht viel darüber zu wissen, lassen sich 58,8 % Frauen und 56,5 % Männer verorten. Lediglich 2,3 % beträgt hierbei also der Unterschied zugunsten der Frauen. In der Gruppe, die bereits etwas über die Workplace Policy weiß, kann man stattdessen einen kleinen prozentualen Vorsprung der Männer erkennen, konkret geben diese Antwort 41,2 % der Frauen und 43,5 % der Männer. Die Frage, wie man auf das Konzept der Workplace Policy aufmerksam geworden ist, war als offene Frage gestellt. Dies bedeutet, dass sich hierbei sehr unterschiedliche Antworten ergeben haben, beispielhaft sind die folgenden und am meisten genannten Antworten aufgeführt:

- Bildschirmschoner
- Body Shop Werbematerial
- Flyer am Arbeitsplatz
- Informationen durch die Frauenbeauftragte
- Informationen während der Berliner Gesundheitstage
- Personalversammlung
- Vortrag im Bezirksamt

## Geteilte Einschätzung der Bekanntheit unter Kollegen und Kolleginnen

Die Antwort auf die Frage, wie viel Prozent der Kollegen und Kolleginnen die Workplace Policy noch nicht kennen, fällt sehr gemischt aus. Den höchsten Wert auf Seiten der Frauen erhält aber die Antwortvorgabe 30 bis 39 %, die von 14,3 % der Frauen angegeben wird. Männer schätzen insgesamt die Unbekanntheit unter den Angestellten etwas höher ein, bei ihnen stellt die Antwortkategorie 50 bis 59 % mit 15,8 %, die am häufigsten genommene Vermutung dar. Zudem erreichen die Männer in den beiden höchsten Kategorien, nämlich 80 bis 89 bzw. 90 bis 100 % einen Wert von 22,3 %, während nur 13 % der Frauen diese beiden Antwortkategorien gewählt haben. Die Frage nach Verbesserungsvorschlägen, um die Workplace Policy effizienter durchzuführen, war ebenfalls als offene Frage formuliert. Hierbei ergibt sich eine Vielzahl von Vorschlägen, die im Folgenden beispielhaft aufgelistet werden:

- großflächig gestaltete Poster über das Thema verwenden
- kürzer gefasste Informationsbroschüren
- Flyer auf Toiletten mit Angaben zu Beratungsstellen
- Thema in das Personalmanagement übernehmen
- mehr Arbeit an der Basis der Beschäftigten bzw. mehr Engagement der Vorgesetzten
- wechselnde Infos über Bildschirmschoner

## Geschlechterbezogene Unterschiede in der Bewertung

Die Beurteilung der jeweiligen Maßnahmen im Rahmen der Workplace Policy zeigen auf, dass hierbei die Benotung 2 am häufigsten vergeben wird. Fasst man Männer und Frauen zusammen, kommt man auf einen Wert von 30,8 % für die Benotung 2 und mit 30,2 % aber nur unwesentlich weniger auf die Benotung 3. Der Mittelwert für beide Geschlechter liegt bei 3,09 und der Median bei 3. Geschlechterspezifisch betrachtet ergibt sich allerdings ein Unterschied, denn bei den Männern ist die Benotung 3 mit 41,6 % am meisten gewählt worden. Bei den Frauen stellt dagegen die Note 2 mit 33,6 % den Spitzenwert in der Beurteilung der bisherigen Maßnahmen dar. Überhaupt kann man ablesen, dass Frauen der Workplace Policy gegenüber positiver eingestellt sind. Denn addiert man die beiden besten Benotungen 1 und 2 zusammen, kommen die Frauen auf einen Wert von 41,5 % (Note 1: 7,9 % und Note 2: 33,6 %).

Ein klar höherer Wert, verglichen mit den Männern, die bei dieser Addition der Noten auf 27,3 % kommen (Note 1: 6,5 % und Note 2: 20,8 %).

### Jüngere Befragte bewerten Workplace Policy positiver

Interessant ist aber auch ein Blick auf die Verteilung der Benotungen unter Berücksichtigung des Alters der Befragten. Denn hierbei wird deutlich, dass besonders die jungen Befragten aus der Altersgruppe 17 bis unter 30 Jahre der Workplace Policy positiver gegenüberstehen. Sie kommen bei der Addition der besten Benotungen 1 und 2 auf einen Wert von 51,3 % (Note 1: 10,3 % und Note 2: 41,0 %). Eine Einschätzung, die sich auch daran ablesen lässt, dass dieser Wert mit steigendem Alter immer weiter abfällt, so kommen die 30 bis unter 40 Jahre alten Angestellten bei der Addition auf 42,0 % (Note 1: 14,0 % und Note 2: 28,0 %), die 40 bis unter 50 Jahre alten Befragten aber nur noch auf einen Wert von 34,9 % (Note 1: 6,8 % und Note 2: 28,1 %). Auch die älteste Alterskohorte von 50 bis 63 Jahre weist nur einen Wert von 36,9 % (Note 1: 5,4 % und Note 2: 31,5 %) auf. Untermauert wird diese Tendenz von dem Blick auf die beiden schlechtesten Benotungsmöglichkeiten 5 und 6. Hier weist die Altersgruppe 17 bis unter 30 Jahre einen Wert von 5,1 % (Note 5: 5,1 % und Note 6: 0,0 %) auf. Dieser liegt in der Gruppe der 30 bis unter 40 Jahre alten Befragten schon bei 18 % (Note 5: 12,0 % und Note 6: 6,0 %). Noch höher fällt der Wert für die Angestellten in dem Altersspektrum 40 bis unter 50 Jahre aus, diese erreichen in der Addition einen Prozentsatz von 21,9 % (Note 5: 20,5 % und Note 6: 1,4 %). Nur die älteste Angestelltenengruppe, die 50 bis 63 Jahre alt sind, fällt heraus, denn bei ihnen fällt der Wert wieder auf 14,4 % (Note 5: 9,9 % und Note 6: 4,5 %). Ein Wert, der aber immer noch um knapp 10 % höher liegt, verglichen mit den jüngsten Befragten.

### Gegenüberstellung der Bezirksämter

Ein Vergleich der Bewertungsnoten zwischen den Bezirksämtern in Charlottenburg-Wilmersdorf und Reinickendorf ergibt zudem das folgende Bild. Das BA Reinickendorf weist hierbei einen Mittelwert von 3,41 auf. Zudem lassen sich die Benotungen 1 und 2 zu 31,5 % vorfinden, während sich die beiden schlechtesten Noten 5 und 6 zu 30,1 % entdecken lassen. Im BA Charlottenburg-Wilmersdorf zeigt sich wiederum dass der Mittelwert der Bewertungen bei 3,09 liegt und die beiden besten Noten „1“ und „2“ vereinen 37,7 % auf sich. Die Noten 5 und 6 wurden stattdessen von 15,7 % der Befragten vergeben.

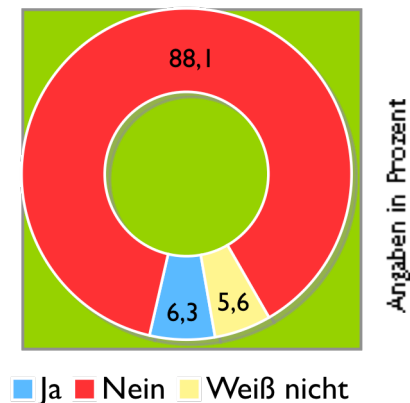
### Wissen steigert positive Bewertung der Workplace Policy

Auch in der Grundgesamtheit aller Befragten wird der Zusammenhang zwischen Wissensstand über die Workplace Policy und der Bewertung der bisherigen Maßnahmen in der jeweiligen Verwaltung oder Unternehmen deutlich. So bewertet die Gruppe mit geringeren Kenntnissen die Maßnahmen bezüglich des Konzepts der Workplace Policy weniger positiv. Abzulesen ist dies beispielsweise an der Addition der beiden besten Noten 1 und 2, die man im Fragebogen für die Bewertung der Maßnahmen abgeben konnte. Hierbei erreicht die Gruppe mit weniger Kenntnissen einen Wert von 27,6 % (Note 1: 5,4 % und Note 2: 22,2 %). Demgegenüber kommt die Gruppe mit größeren Kenntnissen über das Konzept der Workplace Policy auf einen mehr als doppelt so hohen Wert von 51,2 % (Note 1: 9,5 % und Note 2: 41,7 %). Auch die weiteren Benotungen zeigen diesen Unterschied in der Bewertung auf, summiert man zum Beispiel die beiden schlechtesten Noten 5 und 6, dann erreicht die Gruppe mit einem geringeren Kenntnisstand den Wert 26,1 % (Note 5: 21,2 % und Note 6: 4,9 %). Wesentlich geringer fällt die negative Bewertung der bisherigen Maßnahmen in der zweiten Gruppe aus, die einen höheren Wissensstand besitzt, hier liegt der Wert bei nur 8,4 % (Note 5: 4,8 % und Note 6: 3,6 %).

## Häusliche Gewalt kein privates Problem

Eine ähnlich hohe Zustimmung wie in den Einzelauswertungen kann man auch bei der Frage ablesen, ob Häusliche Gewalt ein privates Problem ist. Dies sehen nur 6,3 % der Befragten gegeben. Auch ein geschlechtsspezifischer Hintergrund ist bei dieser Fragestellung nicht abzulesen, denn die Frage wird von 88,1 % der Frauen und dem gleichen Wert von 88,1 % der Männer verneint.

Abbildung 11: Ist Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit?



Ob die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt unter den Kolleginnen und Kollegen beiträgt, beantwortet knapp die Hälfte der Befragten (48,2 %) mit einem Ja. Lediglich 23,1 % sehen dies gegenteilig und 28,7 % haben hierauf keine Antwort. Männliche Befragte sehen den Nutzen der Workplace Policy in diesem Zusammenhang stärker gegeben als Frauen, denn Männer (55,4 % antworten mit Ja) erreichen bei dieser Frage einen knapp 10 % höheren Wert verglichen mit den Frauen (46,3 %). Während zahlreiche Befragte der Workplace Policy diesen Nutzen zusprechen, erkennen sie aber gleichzeitig nicht, dass durch die Workplace Policy mehr über das Thema Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz gesprochen wird. Nur 10,3 % schreiben diese Wirkung der Workplace Policy zu, während mehr als 2/3 (oder zwei Drittel) (75,4 %) dies nicht angeben. Keine Meinung zu haben geben wiederum 14,4 % der Befragten an. Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich bei dieser Frage nicht erkennen. Ein einheitliches Bild liefert auch die Frage, ob sich Häusliche Gewalt auf bestimmte Gruppen beschränkt. Nur eine Minderheit von 7,6 % ist dieser Ansicht und 90,1 % sehen dies als nicht gegeben.

## Bessere Erkennung der Betroffenheit von Kollegen und Kolleginnen?

Ob die Workplace Policy auch dazu beigetragen hat, dass man nun eine Betroffenheit von Kollegen eher bemerkt, können rund 30,3 % der Befragten bestätigen/bejaen. So geben 1,8 % der Angestellten an, dass die Workplace Policy dazu stark beigetragen hat und 28,5 % sagen, dass die Workplace Policy etwas hierzu beigetragen hat. Ein knappes Drittel (32,1 %) sieht diesen Effekt nicht und 37,7 % haben darüber keine bekundete Meinung. Ein Zusammenhang lässt sich aber problemlos ablesen, wenn man die Ergebnisse vor dem Hintergrund der jeweiligen Beurteilung der Maßnahmen der Workplace Policy betrachtet: Man erkennen, dass Befragte, die die bisherigen Maßnahmen eher positiv beurteilen, auch den Nutzen einer besseren Erkennung von betroffenen Kollegen stärker sehen. So erreicht beispielsweise die Gruppe mit der Aussage, dass die Workplace Policy etwas zur besseren Betroffenheitserkennung beigetragen hat bei der Notenbewertung 1 einen Wert von 37,0 % und bei der Note 2 einen Wert von 40,2 %. Demgegenüber kann man die Gruppe, die keine bessere Erkennung ableitet, nur zu 18,5 % der Note 1 und zu 23,2 % der Note 2 anteilig zurechnen.

Stattdessen lässt sich die Note 5 zu 58 % und die Note 6 zu 43,8 % der Gruppe zuordnen, die keine verbesserte Erkennung der Betroffenheit von Häuslicher Gewalt konstatiert. Vergleicht man diese Werte mit der Gruppe, die aussagt, dass die Workplace Policy eine bessere Erkennung bewirkt, wird der Unterschied zusätzlich deutlich. Denn diese Gruppe hat nur einen Anteil von 14 % an der Note 5 beziehungsweise von 12,5 % an der Note 6.

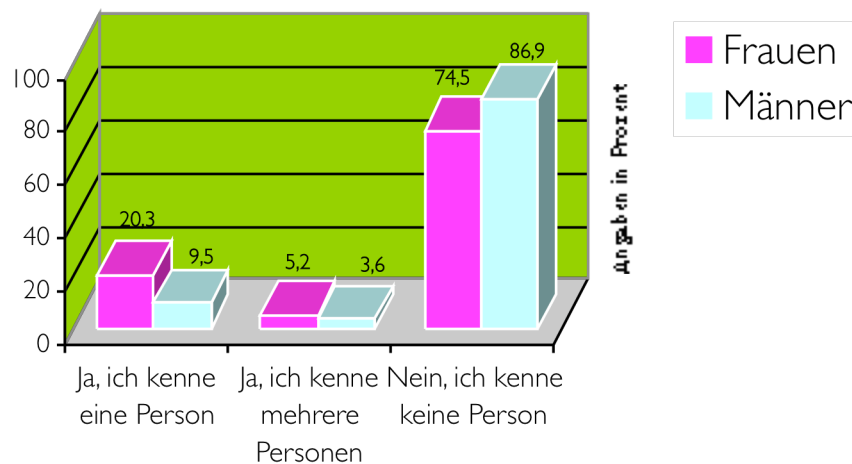
### Hohe Akzeptanz der Workplace Policy

Auf die Frage, ob man durch die Workplace Policy heute eher einen Mitarbeitenden bei Verdacht auf Häusliche Gewalt ansprechen würde, antworten 23,7 % mit einem Ja. Wobei Männer bei dieser Antwort einen höheren Wert aufweisen, sie bekunden diese Meinung zu 31 % und Frauen zu 21,8 %. Die Mehrheit von 57,1 % gibt aber an, dass sie dies auch ohne eine Workplace Policy unternehmen würden. Bei dieser Gruppe lässt sich nur ein leichter Prozentunterschied zwischen den Geschlechtern feststellen, so weisen die Frauen hierbei einen Wert von 58,8 % und die Männer einen Wert von 51,2 % auf. 4,8 % geben auf die Frage ein Nein als Antwort und 14,3 % können sich zu keiner Einschätzung entschließen. Eine Mehrheit findet zudem, dass Häusliche Gewalt als Thema am Arbeitsplatz berechtigt ist. So glauben 84,1 % der Befragten (Frauen: 82,6 % und Männer: 89,4 %), dass die Workplace Policy den Betroffenen hilft und nur 5,8 % verneinen den Punkt der Hilfestellung. Ebenfalls gering fällt die Anzahl an Befragten (3,3 %) aus, die bekunden, dass das Thema Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz nichts zu suchen hat. Hierbei wird also eine große Akzeptanz der Workplace Policy unter den Befragten deutlich. Keine klare Meinung haben die Befragten zu der Frage, ob die Workplace Policy dazu beiträgt, dass sich Betroffene verstärkt an Vorgesetzte oder Mitarbeitende wenden. Mehr als ein Drittel (39,7 %) können sich hierbei nicht festlegen und 36,4 % sagen sogar, dass sie sich diesen Effekt „kaum“ vorstellen können. Mit Ja antworten wiederum 14,9 % der Befragten, wobei die Männer mit 17,9 % gegenüber den Frauen mit 14,1 % einen leicht höheren Wert aufweisen. Uneinheitlich gestaltet sich auch das Meinungsbild zu der Frage, ob man sich an Mitarbeiter oder Vorgesetzte wenden würde, wenn man selbst von Häuslicher Gewalt betroffen wäre. Davon überzeugt, sich dann an einen Kollegen oder eine Kollegin zu wenden, geben lediglich 7,9 % an. Während aber 37,8 % sagen, dass sie „glauben“ sich so zu verhalten und 38,8 % „nicht glauben“, dass sie bei einer eigenen Betroffenheit sich an einen Mitarbeiter oder Vorgesetzten wenden würden. Eine Minderheit von 15,5 % möchte sich hierzu wiederum nicht äußern. Bei dieser Frage kann man einen leichten Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen, denn Männer weisen hierbei eine leicht höhere Bereitschaft auf, sich bei einer eigenen Betroffenheit an einen Vorgesetzten oder Kollegen zu wenden.

### Betroffenheit beeinflusst Bewertung der Maßnahmen

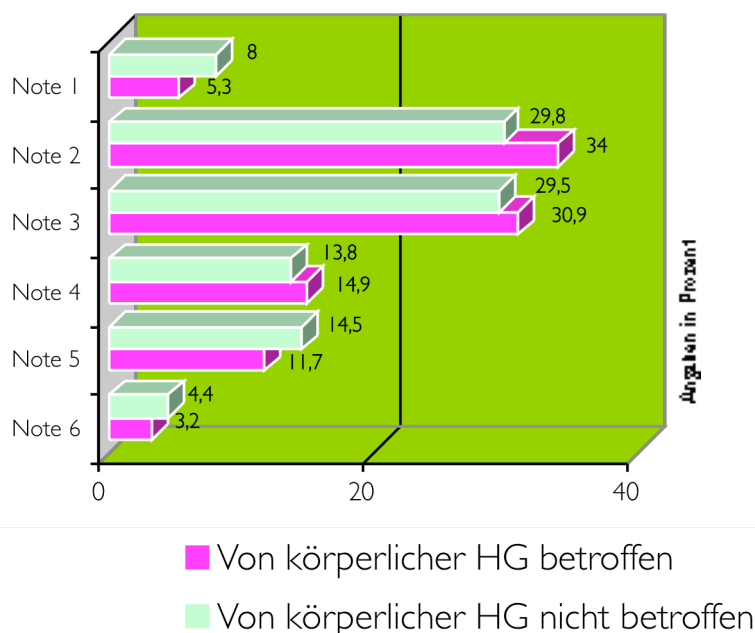
Wie verbreitet Häusliche Gewalt im eigenen Kollegenkreis ist, zeigt die Frage danach, ob man Mitarbeitende kennt, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind oder waren. Hierzu äußern 18 %, dass sie eine Person kennen und 4,8 % geben an, dass sie sogar mehrere Kollegen oder Kolleginnen kennen. Die Mehrheit von 77,2 % sagt, dass sie keine Person in der Belegschaft kennt, die von Häuslicher Gewalt betroffen ist. Auffällig sind hierbei die geschlechterbezogenen Unterschiede, denn während 20,3 % der Frauen angeben, dass sie eine Person kennen, behaupten dies nur 9,5 % der Männer. Auch bei der Antwortmöglichkeit, dass man mehrere Personen kennt, wird ein tendenzieller Unterschied bemerkbar, hier geben 5,2 % der Frauen und 3,6 % der Männer an, dass sie mehrere betroffene Personen kennen.

Abbildung 12: Kennen Sie Mitarbeitende, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind oder waren?



Die eigene Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt in der Vergangenheit geben 30,1 % der Frauen und 8,3 % der Männer an. Auf die Altersgruppen bezogen zeigt sich, dass besonders die beiden jüngsten Alterskohorten eine höhere Betroffenheit aufweisen, so gibt die Gruppe 17 bis unter 30 Jahre zu 34,1 % an, dass sie von Häuslicher Gewalt betroffen ist. Ein Wert, der auch bei den Befragten zwischen 30 bis unter 40 Jahre mit 34,6 % fast identisch ist. Weniger Betroffenheit geben die 40 bis unter 50 Jahre alten Befragten an, sie kommen hierbei auf einen Wert von 24,4 % und die Gruppe 50 bis 63 Jahre auf einen Wert von 19,4 %. Die eigene Betroffenheit nimmt dabei einen Einfluss auf die Beurteilung der erfolgten Maßnahmen der jeweiligen Workplace Policy. So zeigt die negative Beurteilung der Noten 5 und 6 ein höheres Vorkommen in der Gruppe der Befragten auf, die bisher keine körperliche Häusliche Gewalt erfahren haben. Diese Gruppe vergibt die Note 5 zu 14,5 % und die Note 6 zu 4,4 %. Demgegenüber benoten die betroffenen Befragten nur zu 11,7 % die Maßnahmen mit einer 5 und zu 3,2 % mit einer Note 6.

Abbildung 13: Bewertung der Maßnahmen vor dem Hintergrund der eigenen Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt





Die eigene Betroffenheit von psychischer Häuslicher Gewalt in der Vergangenheit bekunden insgesamt 36,7 % der Frauen und 19 % der Männer. Die Beurteilung der bisherigen Maßnahmen wird von der psychischen Betroffenheit weniger beeinflusst, verglichen mit der körperlichen Betroffenheit. Hierbei lässt sich ein leichter Unterschied in der Vergabe der Note 1 feststellen, die von den Betroffenen zu 8,8 % vergeben wird, im Gegensatz zu dem Wert von 7,1 %, den die Gruppe, der nicht von psychischer Gewalt betroffenen Befragten aufweist. Eine leicht positivere Einstellung der Betroffenen gegenüber den Befragten ohne Erfahrungen mit psychischer Häuslicher Gewalt lässt sich auch bei der Frage ablesen, ob es richtig ist, dass Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz in Form einer Workplace Policy thematisiert wird.

### Zusammenfassung quantitative Auswertung der Grundgesamtheit

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die Workplace Policy einen hohen Bekanntheitsgrad aufweist. Lediglich 18,2 % geben an, das Konzept bisher nicht zu kennen. Geschlechterdifferenzierte Unterschiede lassen sich hierbei nicht feststellen. Die bisherigen Maßnahmen im Rahmen der Implementierung einer Workplace Policy werden durchschnittlich mit 3,09 (arithmetischer Mittelwert) auf einer Schulnotenskala bewertet. Frauen bewerten die Maßnahmen aber tendenziell positiver als Männer. Ebenfalls lässt sich ein Unterschied in der Bewertung ablesen, wenn man die Ergebnisse vor dem Hintergrund des Alters der Befragten auswertet. Dabei lässt sich feststellen, dass die jüngste Altersgruppe, zwischen 17 und unter 30 Jahre alt, der Workplace Policy am positivsten gegenübersteht. Ein Faktor, der die Bewertung ebenfalls beeinflusst, ist der bereits vorhandene Wissensstand über die Workplace Policy. Hierbei lässt sich bilanzieren, dass ein größeres Wissen zu einer positiveren Bewertung der Maßnahmen führt. Einigkeit herrscht aber bei der Einschätzung, dass Häusliche Gewalt kein privates Problem ist. Jeweils 88,1 % der Frauen und der Männer geben diese Meinung ab. Rund die Hälfte der Befragten gibt ferner an, dass die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt unter den Kolleginnen und Kollegen beiträgt. Ein Drittel wiederum erklärt, dass die Workplace Policy auch dazu beigetragen hat, dass man jetzt eine Betroffenheit von Kollegen und Kolleginnen eher erkennt. Ein Effekt lässt sich erkennen, wenn man die Ergebnisse vor dem Hintergrund der jeweiligen Beurteilung der Maßnahmen der Workplace Policy beleuchtet. Hierbei wird deutlich, dass Befragte mit einer positiven Einschätzung der bisherigen Maßnahmen, auch den Nutzen einer schnelleren Erkennung von betroffenen Kollegen und Kolleginnen stärker postulieren. Eine Mehrheit der Befragten findet außerdem, dass Häusliche Gewalt als Thema am Arbeitsplatz berechtigt ist. So glauben 84,1 % der Befragten (Frauen: 82,6 % und Männer: 89,4 %), dass dies den Betroffenen helfen kann. Ein gemischtes Bild an Antworten zeigt die Frage auf, ob die Workplace Policy dazu beiträgt, dass sich Betroffene verstärkt an Vorgesetzte oder Mitarbeitende wenden. Hierauf antwortet ein gutes Drittel, dass es sich diesen Effekt „kaum“ vorstellen kann und 39,7 % geben bei dieser Frage keine Einschätzung ab. Lediglich 14,9 % der Befragten sehen diesen Nutzen durch die Workplace Policy garantiert, hierbei weisen die Männer mit 17,9 % gegenüber den Frauen mit 14,1 % einen leicht höheren Wert auf. Die eigene Betroffenheit von körperlicher Häuslicher Gewalt in der Vergangenheit erklären 30,1 % der Frauen und 8,3 % der Männer. Von psychischer Häuslicher Gewalt in der Vergangenheit betroffen sind 36,7 % der Frauen und 19 % der Männer. Bei der körperlichen Betroffenheit lässt sich hierbei ein tendenzieller Effekt ablesen. Dieser äußert sich in einer weniger negativen Bewertung der Maßnahmen, verglichen mit nicht betroffenen Befragten.

### 5.3 Prüfung der aufgestellten Hypothesen

Die vorliegende Pilotstudie zum Konzept der Workplace Policy entstand vor allem aus dem Anliegen heraus endlich auch für Deutschland auf empirisch belegbare Zahlen zurückgreifen zu können. So soll eine erste Einschätzung darüber geliefert werden, wie die Umsetzung der Maßnahmen sowohl von Seiten der Arbeitgeber/innen als auch der Mitarbeiter/innen angenommen worden ist. Hierzu gehört auch die Frage, ob im Vergleich zu angelsächsischen Studien zur Workplace Policy ähnliche Zahlen und Reaktionen in den deutschen Betrieben und Verwaltungen zu erkennen sind. Ebenfalls soll geklärt werden, ob die Workplace Policy eine weitere Maßnahme

durch die Einbindung des gesellschaftlichen Faktors Wirtschaft darstellt, die zur Aufklärung, Enttabuisierung und zur Unterstützung von Betroffenen von Häuslicher Gewalt beiträgt. Innerhalb des folgenden Abschnitts wird zudem eine Überprüfung, der vor der Studie aufgestellten Hypothesen vorgenommen. Die eruierten Ergebnisse sollen dabei eine Momentaufnahme sein und als eine Anleitung für den weitergehenden Einsatz sowohl für die an der Workplace Policy schon teilnehmenden Arbeitgeber/innen als für interessierte, neue Unternehmen und Verwaltungen begriffen werden.

### Starke Beteiligung von Frauen

Basierend auf der Auswertung sowohl der qualitativen als auch der quantitativen Interviews ist zunächst festzustellen, dass es eine überproportional große Teilnahme von Frauen innerhalb der quantitativen Befragung gab. Denn nach einem Rücklauf von 513 Fragbögen, d.h. einer Teilnahme von 18,2 % der Befragten und der Teilnahme zu 50 % von Frauen und 50 % Männer an den qualitativen Interviews, ist bei der quantitativen Befragung eine klare Geschlechterverteilung zu erkennen. So sind 78,6 % der Befragten weiblich, ein Wert, der knapp 4/5 der Teilnehmenden an der Studie abdeckt. Ein Grund hierfür ist sicherlich der höhere Anteil der weiblichen Beschäftigten in den teilnehmenden Einheiten. Bezüglich des hohen Rücklaufs kann man grundsätzlich feststellen, dass es ein großes Interesse an der Befragung und somit auch der Workplace Policy gibt. Kommen wir nun zur Überprüfung der ersten Hypothese, diese lautete:

### **Persönliche Betroffenheit oder Gewalterfahrung beeinflusst die Wahrnehmung auch niedrigschwelliger Implementierungsmaßnahmen.**

Die Beantwortung dieser Hypothese erfolgt unter der Berücksichtigung von weiteren Fragestellungen, beispielsweise der Frage, ob es geschlechterspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung der Workplace Policy sprich zur Thematik Häusliche Gewalt gibt. Ebenfalls wird die Hypothese vor dem Hintergrund untersucht, wie die Maßnahmen insgesamt bewertet werden.

Anhand der quantitativen Auswertung ist ersichtlich, dass die teilnehmenden Frauen in einer Gesamtschau der Workplace Policy gegenüber positiver eingestellt sind. Denn summiert man die beiden besten Benotungen 1 und 2, kommen die Frauen auf einen Wert von 41,5 % (Note 1: 7,9 % und Note 2: 33,6 %). Ein erheblich höherer Wert, verglichen mit den Männern, die bei dieser Addition der Bewertungen auf 27,3 % kommen (Note 1: 6,5 % und Note 2: 20,8 %). Gleichzeitig lassen die Daten erkennen, dass die Betroffenheit von Frauen ebenfalls höher liegt. So ergibt sich im Hinblick auf eigene Erfahrungen mit Häuslicher Gewalt folgende Verteilung: Frauen geben zu 30,1 % an, dass sie in der Vergangenheit körperliche Häusliche Gewalt erfahren haben. Diese Angabe lässt sich bei den Männern bei 8,3 % der Befragten wieder finden. Ein ähnliches Bild lässt sich zeichnen bei der Befragung nach Erfahrungen mit psychischer Häuslicher Gewalt. Deshalb kann die Hypothese, dass die eigene Betroffenheit die Beurteilung der Maßnahmen der Workplace Policy beeinflusst, als bestätigt angesehen werden. Denn die Bewertung der Maßnahmen weist eine klare geschlechterbezogene Differenz aus, der aus der jeweilig unterschiedlichen Betroffenheit abzuleiten ist. Ferner kann man sagen, dass die eigene Betroffenheit zu einer positiveren Wahrnehmung der Workplace Policy führt. Dies zeigt auf, dass die Workplace Policy durchaus als Hilfestellung von den Betroffenen empfunden wird. Außerdem wird ein Zusammenhang deutlich zwischen den Variablen der Bewertung und der Frage, ob man Betroffene in der Belegschaft kennt. Hierbei wird deutlich, dass Frauen wesentlich häufiger angeben, eine oder auch mehrere Personen im Kreis der Kolleg/innen zu kennen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind. Deshalb kann man zusätzlich die Aussage treffen, dass nicht nur die eigene sondern auch die Betroffenheit von anderen Personen zu einer positiveren Beurteilung der Workplace Policy führen.

## Workplace Policy als langfristiger Prozess

Inhaltlich kann man zusätzlich anführen, dass auch der bisherige Wissenstand über das Thema Workplace Policy zu unterschiedlichen Bewertungen führt. Wenn man sich hierbei die vorab gestellte Fragestellung: „Wie werden einzelne Maßnahmen bewertet und wie effizient sind sie?“ nochmals ins Gedächtnis ruft und diese mit der Auswertung in Verbindung setzt, wird deutlich, dass das Wissen über das Konzept und die damit einhergehenden Maßnahmen ebenfalls für die Beurteilung eine große Rolle spielen. Denn ein höher ausgeprägter Wissensgrad steigert ebenfalls die positive Bewertung der Maßnahmen. Daraus folgend kann man sagen, dass die Workplace Policy unter den Befragten als sinnvolles und in der Bekämpfung von Häuslicher Gewalt als zielführendes Instrument betrachtet wird. So zeigt die Studie, dass die Gruppe mit größeren Kenntnissen über das Konzept der Workplace Policy auf einen mehr als doppelt so hohen Wert von 51,2 % (Note 1: 9,5 % und Note 2: 41,7 %) kommt. Während im Vergleich die Befragten, die angeben etwas darüber gehört zu haben, aber „nicht viel darüber wissen“, nur zu 27,6 % die beiden besten Noten vergeben.

Besonders deutlich wird die erwähnte Korrelation, wenn man die Auswertung für die THE BODY SHOP Filialen näher betrachtet. Die klare Mehrheit von 88,2 % äußerte hierzu, dass sie die Workplace Policy kennt und auch „etwas darüber weiß“ und 11,8 % geben an, dass sie die Workplace Policy kennen, aber „nicht viel darüber wissen“. Zusammen ergibt sich also, dass sämtliche Befragten das Konzept kennen. Parallel beurteilen 56,3 % der Befragten die vorgenommenen Maßnahmen der Workplace Policy mit den Noten 1 und 2. Im Vergleich zur Grundgesamtheit aller Befragten liegt die Beurteilung der Maßnahmen bei den Notenvergaben zwischen 1 und 2 aber nur bei insgesamt 38,4 %. Anhand dieser Zahlen lässt sich ein weiterer interessanter Rückschluss ziehen, und zwar dass die höhere Bekanntheit sicherlich darauf zurückzuführen ist, dass das Konzept der Workplace Policy in diesem Unternehmen am längsten implementiert ist. Weil THE BODY SHOP als Unternehmen seit vielen Jahren Kampagnen zum Thema Häusliche Gewalt unterstützt und auch die Workplace Policy in seinem Unternehmen bereits seit über 5 Jahren umsetzt. Es wird also auch an diesem Beispiel offensichtlich, ähnlich wie es vorhergehend in den Antworten der Amtsträger abzulesen war, dass die Workplace Policy im Sinne einer erfolgreichen Implementierung immer auch als langfristiger Prozess betrachte werden sollte. Anders formuliert lässt sich also sagen, je häufiger und länger das Konzept der Workplace Policy die Mitarbeiter/innen erreicht und in den Betrieben und Verwaltungen vorgestellt und umgesetzt wird, desto eher sind die Mitarbeiter/innen von den Maßnahmen und ihren Auswirkungen überzeugt. Aufklärung & Enttabuisierung von Häuslicher Gewalt

Eine zweite Hypothese, die es zu überprüfen gilt, lautet folgendermaßen:

### **Die Implementierung einer Workplace Policy trägt signifikant zur Aufklärung über Häusliche Gewalt und zu ihrer Enttabuisierung bei.**

Um diese Hypothese entweder zu verifizieren oder auch zu falsifizieren, wurden in die Erhebung Fragen eingearbeitet, die vor allem auf das Wissen der Befragten in Bezug auf die gesamtgesellschaftliche Verbreitung von Häuslicher Gewalt und auch auf „typische Vorurteile“ zu dieser Thematik abzielen. Im Besonderen zielt diese Studie auch darauf ab, ob die Informationen, die jeweils in den Betrieben und Verwaltungen an Zahlen und Fakten zu Häuslicher Gewalt verbreitet wurden, sich auch in dem Wissen der Belegschaft wieder finden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Fragestellung, ob daraus schlussfolgernd die Angestellten auch einen Zusammenhang zwischen Häuslicher Gewalt und den negativen Folgen für den Arbeitsplatz herleiten können, d.h., findet über die Wissensvermittlung eine Aufklärung statt und führt dies zu einer Enttabuisierung? Bei der Überprüfung der Hypothese und der Beantwortung der aufgeführten Fragen kann man zunächst einmal festhalten, dass die Frage ob Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit darstellt, nur von 6,3 % der Befragten bejaht wird. Die fast absolute Mehrheit der Befragten sieht Häusliche Gewalt nicht als eine Privatangelegenheit an. Auch die Frage, ob sich Häusliche Gewalt nur auf bestimmte

Gruppen beschränkt, wird von einer überwältigenden Mehrheit verneint. Somit kann festgestellt werden, dass die Befragten die erwähnten Stereotypen über Häusliche Gewalt nicht teilen. Dies ist mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die Workplace Policy und deren Informationen über das Ausmaß und die soziale Verteilung von Häuslicher Gewalt zurückzuführen. In diese Interpretation passt auch die Beantwortung der Frage, ob die Workplace Policy zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt unter den Kolleginnen und Kollegen beiträgt. Eine Frage, die knapp die Hälfte der Befragten (48,2 %) mit einem Ja beantworteten. Lediglich 23,1 % der Befragten sehen dies gegenteilig und 28,7 % haben hierauf keine bekundbare Meinung. Auch hier zeigt die Auswertung einen Mehrgewinn an Wissen der Befragten zur Thematik der Häuslichen Gewalt. Alle Fragen verbindend zeigt sich auf, dass aufgrund der Implementierungen der Workplace Policy eine Aufklärung innerhalb der Belegschaft stattgefunden hat. Die Hypothese, dass die Implementierung der Workplace Policy signifikant zur Aufklärung über Häusliche Gewalt und zu ihrer Enttabuisierung beiträgt, kann deshalb an dieser Stelle zumindest für den Punkt der Aufklärung als verifiziert betrachtet werden.

### Zum Sachverhalt der Enttabuisierung

In diesem Abschnitt sollen nun die Ergebnisse dargestellt werden, die eine mögliche Enttabuisierung durch die Workplace Policy betreffen. So erklärt eine Mehrheit, dass Häusliche Gewalt als Thema am Arbeitsplatz berechtigt ist. Des Weiteren geben 84,1 % der Befragten (Frauen: 82,6 % und Männer: 89,4 %) an, dass die Workplace Policy den Betroffenen hilft und nur 5,8 % verneinen den Punkt der Hilfestellung. Ebenfalls gering fällt die Anzahl mit 3,3 % der Befragten aus, die bekunden, dass das Thema Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz deplatziert ist. Hinsichtlich der Hypothese, ob die Workplace Policy zur Aufklärung und Enttabuisierung bei der Belegschaft führt, können nun auf den Punkt der Enttabuisierung bezogen folgende Aussagen getroffen werden: Die Arbeitgeber/innen haben mit ihren Maßnahmen die Belegschaft insofern erreicht, als dass die Mitarbeiter/innen ein Mehrwissen über Häusliche Gewalt durch die Workplace Policy konstatieren. Die Umsetzungen und somit die Workplace Policy erscheinen für die Befragten als ein probates Mittel, um Betroffenen Unterstützung am Arbeitsplatz zu gewährleisten. In Bezug auf die Enttabuisierung müssen die Auswertungen aber differenzierter in Betracht gezogen werden. Natürlich kann man den höheren Informationsgrad der Angestellten als Teil einer Enttabuisierung betrachten. Aber, wenn man den Begriff in Verbindung mit der Einschätzung der Befragten bringt, ob durch die Workplace Policy mehr über das Thema Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz gesprochen wird, stellt sich heraus, dass nur 10,3 % der Befragten diese Wirkung der Workplace Policy zu schreiben. Die Mehrheit erkennt zwar an, dass die Workplace Policy für Betroffene von Nutzen sein kann und es wird auch als Konzept am Arbeitsplatz für richtig erachtet; aus der Datenlage kann jedoch nicht herausgelesen werden, dass die Workplace Policy dazu führt, dass Kolleg/innen untereinander mehr über Häusliche Gewalt sprechen. Ein weiterer wichtiger Hinweis, ob eine Enttabuisierung des Themas stattfindet, kann über die Frage hergeleitet werden, ob die Befragten die Kolleg/innen bei Verdacht auf Häusliche Gewalt ansprechen würden.

23,7 % beantworten diese Frage mit einem Ja. Wenn knapp  $\frac{1}{4}$  der Befragten angeben, dass sie aufgrund der Workplace Policy sich nun eher trauen Kolleg/innen anzusprechen als zuvor, spricht die Datenlage für eine Enttabuisierung. In diesem Fall gibt jedoch eine Mehrheit von 57,1 % an, dies auch ohne eine Einführung der Workplace Policy zu unternehmen. Hierbei ist aber relativierend anzumerken, dass wie in vielen anderen sozial-empirischen Befragungen auch, bei dieser Fragestellung die soziale Norm eine besonders wichtige Rolle spielt. Dies beinhaltet das Problem, dass die so genannte *Soziale Erwünschtheit* das Antwortverhalten bei Befragungen beeinflusst. Soziale Erwünschtheit liegt immer dann vor, wenn Befragte Antworten geben, von denen sie glauben, sie trafen eher auf Zustimmung als die korrekte Antwort, bei der sie soziale Ablehnung befürchten.<sup>6</sup>

Grenzen der Enttabuisierung durch die Workplace Policy sind speziell auch bei der nächsten Frage zu erkennen. Denn keine klare Meinung haben die Befragten, ob die Workplace Policy dazu beiträgt,

---

<sup>6</sup> Schnell, Hill, Esser (1995) S. 328 ff.

dass sich Betroffene verstärkt an Vorgesetzte oder Mitarbeitende wenden. Mehr als ein Drittel (39,7 %) kann sich hierbei nicht festlegen und 36,4 % sagen sogar, dass sie sich diesen Effekt „kaum“ vorstellen können. Mit Ja antworten wiederum 14,9 % der Befragten. Abschließend kann zu dieser Hypothese festgehalten werden, dass das Konzept der Workplace Policy zu einer Aufklärung über Häusliche Gewalt führt. Tendenziell findet auch eine Enttabuisierung statt, so dass die Befragten im Umgang mit Häuslicher Gewalt und den betroffenen Personen eine offenere Haltung zeigen.

Das Konzept erfordert kaum Mehraufwand und ist flexibel

Die dritte, im Untersuchungskonzept angeführte, Hypothese lautete:

**Workplace Policy kann sehr gut an bestehende, betriebsinterne Strukturen angepasst werden und bedeutet demzufolge einen geringen Mehrarbeitsaufwand ebenso wie geringe Kosten.**

Zur Eruiierung dieser Hypothese werden die qualitativen Befragungen herangezogen, da im quantitativen Teil hierzu keine Erhebung stattfindet. Die Reflexion dieser Hypothese lässt sich aus der qualitativen Befragung der Expertinnen, vor allem aber der Funktionsträger ableiten: Ohne direkt im Leitfaden nach mit der Workplace Policy verbundenen Kosten gefragt zu werden, beziehen sich sowohl Frau Gansert-Dahms als auch Frau Kowas initiativ auf die geringen Kosten der Implementierung als Pro-Argument. Auffallend ist dabei auch, dass alle drei befragten Expertinnen, die den Implementierungsprozess maßgeblich gestalteten, diesen als integrativen Bestandteil ihrer Arbeitsplatzdefinition verstehen und einen geringen Mehrarbeitsaufwand konstatieren. Die Funktionsträger wurden im Interview (Leitfaden Punkt 5) direkt nach den Extrakosten ebenso wie nach dem Mehrarbeitsaufwand gefragt.

Peter Senfleben antwortet bezüglich der anfallenden Kosten: „Nein, keine Kosten. Außer für die Schlüsselanhänger; so als kleine Aufmerksamkeit. Aber das ist ja sehr überschaubar.“ Herr Krüger stimmt zu: „(...) das Alltagsgeschäft mit dieser Thematik ist nichts, was uns enorm viel Geld kostet. Im Gegenteil, es geht ja um das Aufmerksam machen auf ein Thema, das eher eine Sache ist, die nicht zu den finanzaufwendigen gehört, da ist mehr Kopf gefragt oder die Dauerhaftigkeit des Engagements.“ Auch bei der BARMER GEK sind durch die Führungskräftebildungen keine Kosten entstanden, so Herr Wiedemann: „Schulungen sind Bestandteil unserer Arbeit.“ In der anschließenden Frage wird ein „geringer Mehrarbeitsaufwand“ einstimmig bestätigt. Herr Krüger bemerkt, er fände innerhalb seines 12 bis 16 Stunden-Tages „immer für so was Zeit“. Herr Wiedemann bewertet den Mehrarbeitsaufwand als „gering“. Durch die „wachsame Begleitung in der Führungsarbeit“ entstünden nicht automatisch weitere Aufgaben.

Sowohl die Expertinnen als auch Funktionsträger sehen in der Workplace Policy ein Konzept, welches mit geringem Aufwand umgesetzt werden kann. Des Weiteren wird die Hypothese, dass die Implementierung der Workplace Policy flexibel gestaltet werden kann und diese einen geringen Kostenaufwand darstellt, bestätigt.

Sehr positiv hervorzuheben ist, dass das Konzept der Workplace Policy ein Instrument der Personalpolitik für Arbeitgeber/innen darstellt, um sich an die Belegschaft mit einem noch weit verbreiteten Tabuthema zu wenden. Zudem ist die Workplace Policy geeignet, um den Angestellten aufzuzeigen, dass Häusliche Gewalt Mitarbeiter/innen bis in die Sphäre des Arbeitsplatzes verfolgt. Über die Positionierung des Unternehmens oder auch der Verwaltung und die Kommunikation der Maßnahmen zur Unterstützung von betroffenen Mitarbeiter/innen über niedrigschwellige Angebote kann ein weiterer gesellschaftlicher Akteur zur Aufklärung und ein Stückweit zur Enttabuisierung des Themas beitragen. Die Auswertung hat klar herauskristallisiert, dass die Befragten die Workplace Policy als Hilfestellung für betroffene Kolleg/innen begreifen und eine Verbindung von erlebter Gewalt in ihrem Zuhause und den daraus resultierenden Problemen für den Arbeitsbereich bestätigen.

## 5.4 Offene Fragen/Diskussionsbedarf

Die Studie zeigt eindrücklich auf, dass mehrheitlich die Implementierungen und somit das Engagement der Arbeitgeber/innen seitens der Mitarbeiter/innen honoriert wird. Allein die hohe Teilnahme an der Befragung und die zum größten Teil positiv beurteilten Maßnahmen und die positive Bewertung der Workplace Policy als ein Instrument welches den betroffenen Kolleg/innen Hilfestellung anbietet, zeigen diesen Punkt auf. Diskussionsbedarf im Bezug auf die Ergebnisse, die die Studie gezeitigt hat, besteht in erster Linie aber noch in der Eruiierung, ob das Top-Down-Prinzip, welches von allen Amtsträgern als auch Expertinnen als der bestmögliche Ansatz der Workplace Policy Implementierung postuliert worden ist, an bestimmte Grenzen stößt. Beispielsweise in den Ergebnissen der Frage, ob sich aufgrund der Workplace Policy verstärkt Betroffene vertrauensvoll an Kolleg/innen als auch an Vorgesetzte wenden. Hierbei wird deutlich, dass dieses Ziel der Maßnahmen nur bedingt erfüllt wird. Die Schlussfolgerung ist, dass für eine Erfüllung dieses Anspruches andersartige Schritte notwendig sind. Maßnahmen, die weitere Ebenen mit einbeziehen, die stärker einer horizontaleren Aufklärung und Informationspolitik verpflichtet sind. Außerdem ist auch die bisherige noch recht kurze Zeitspanne der Implementierung zu beachten. So zeigen die Ergebnisse tendenziell auf, dass eine langfristige Strategie der Workplace Policy als optimal und am besten geeignet für einen erfolgreichen Prozess anzusehen ist.

Im Umkehrschluss muss aber auch die Frage gestellt werden, ob das Konzept der Workplace Policy das erwähnte Ziel einer stärkeren Mitteilungsbereitschaft bei persönlicher Betroffenheit von Häuslicher gegenüber den Vorgesetzten und Kollegen überhaupt leisten kann beziehungsweise soll. Die Fragestellung also, ob dieser Anspruch an die Workplace Policy, überhaupt dem Konzept immanent ist. Denn die Workplace Policy versteht sich ja in erster Linie nicht als Beratungsinstrument, sondern beispielsweise als probates Mittel, um Betroffenen Kontaktstellen für eine externe Beratung zu vermitteln. Arbeitgeber/innen sollen sich also mit Hilfe der Workplace Policy an der Enttabuisierung des Themas beteiligen. Sie sollen sich gegen Häusliche Gewalt positionieren und zeigen, dass sie keine Privatangelegenheit ist, sondern gesamtgesellschaftlich geächtet wird. Die Begleitung und Betreuung der Betroffenen ist aber eben die ausschließliche Aufgabe von professionellen Berufsgruppen.

## 6. Anhang

### 6.1 Leitfaden Expert/innen-Interviews

#### I. Persönlich

##### I.1 Persönlicher Hintergrund

- Alter
- Arbeitsstelle (angestellt in welcher Position und seit wann?)
- Ausbildung

##### I.2 Motivation/Überzeugung

- Hatten Sie sich bereits – bevor Sie das erste Mal von WPP gehört haben - mit Häuslicher Gewalt befasst?
- Wie wurden Sie auf das Thema Häusliche Gewalt aufmerksam?
- Warum halten Sie es für wichtig, Häusliche Gewalt gezielt als Thema am Arbeitsplatz zu behandeln?
- Wie und wo haben Sie das erste Mal vom WPP-Konzept gehört?

#### 2. „Jeder Fall eine eigene (anekdotische) Geschichte“

##### 2.1 Einschätzung über Implementierung

- Wie haben Sie die Reaktionen im Vorhinein eingeschätzt?
- Was waren Ihre Erwartungen?

##### 2.2 WPP-Implementierungsprozess

- Was waren die ersten Schritte der Implementierung?/Wie haben Sie es angefangen?
- Welche Reaktionen haben Sie erfahren?
- Wie haben Sie (wichtige) Leute für sich gewonnen?
- Was waren die Schwierigkeiten?
- Gab es (unerwartete) positive Erfahrungen? Wenn ja, welche?

##### 2.3 Entwicklung

- Wie hat sich der Implementierungsprozess entwickelt?

##### 2.4 Konsequenzen

- Rechnen Sie mit sichtbaren Ergebnissen? Gibt es Ergebnisse?
- Woran messen Sie „Erfolg“ oder „Misserfolg“ der Implementierung?
- Was würden Sie anders machen?
- Was würden Sie Anderen raten?

## 6.2 Leitfaden Kurzinterviews mit Amtsträger/innen

### 1. Persönlich

- Alter
- Funktion (seit wann tätig?)

Erstkontakt mit WPP:

- Wie und über wen?
- Was war Ihr erster Eindruck?

### 2. Motivation

- Welches Interesse haben Sie daran, WPP zu implementieren?

### 3. Durchführung

- Welche Wege geht eine solche Implementierung in Ihrem Unternehmen/Ihrer Verwaltungseinheit?
- *Evtl:* Welche vergleichbaren Positionierungen / Implementierungen / Dienstvereinbarungen gibt es in Ihrem Unternehmen (zu Gesundheit, Familie und Beruf, Sucht)?
- Welche Maßnahmen haben Sie durch- bzw. umgesetzt?
- Wie haben Sie / wie wurden Mehrheiten gewonnen?
- Was waren die Schwierigkeiten?
- Gab es (unerwartete) positive Erfahrungen? Wenn ja, welche?

### 4. Konsequenzen

- Was würden Sie anders machen?
- Was können Sie Anderen raten?

### 5. Kosten

- Fielen Extrakosten an?
- Wie bewerten Sie den Mehr-Arbeitsaufwand?



6.3 Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens in den Berliner Bezirksämtern  
Charlottenburg- Wilmersdorf und Reinickendorf

### Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

## **Erfahrungen mit der Aktion 'Nein zu Häuslicher Gewalt. Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz'**

**Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,**

TERRE DES FEMMES e.V. führt die folgende Befragung im Auftrag der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen in mehreren Berliner Betrieben und Verwaltungseinheiten durch. Ziel dieser Erhebung ist, die Maßnahmen und Darbietungen von Aktionen gegen Häusliche Gewalt zu optimieren. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie also einen sehr wertvollen Beitrag! Wir freuen uns über ihre Unterstützung.

TERRE DES FEMMES e.V. ist eine Menschenrechtsorganisation, die sich international für die Rechte von Frauen und Mädchen einsetzt. Die gesamte Studie wird 2010 als Broschüre veröffentlicht werden; die Ergebnisse für Ihren eigenen Betrieb / Ihre Verwaltung erhalten Sie Anfang nächsten Jahres.

Zum Umgang mit dem Fragebogen:

Die Beantwortung des Fragebogens ist **freiwillig** und unterliegt **absoluter Anonymität**. Die ausgefüllten Fragebögen werden ausschließlich bei TERRE DES FEMMES gelesen, ausgewertet und nach der Dateneingabe vernichtet.

**Jede einzelne Antwort ist wichtig** für uns, deshalb bitten wir Sie, den Bogen auch dann auszufüllen, wenn sie das Gefühl haben, wenig beitragen zu können. Für den Fall, dass Sie noch nichts von der Aktion gehört haben, brauchen Sie nur die erste Frage zu beantworten. Auch das ist für uns ein wertvolles Ergebnis! Fragen, die Sie nicht beantworten möchten, können Sie einfach auslassen - fahren Sie dann mit der nächsten Frage fort.

Bitte geben Sie den ausgefüllten Fragebogen in den beigelegten Umschlag und dann in die Hauspost oder direkt ins Büro der Gleichstellungsbeauftragten. Das Bezirksamt unterstützt diese Befragung ausdrücklich in dem Interesse, die durchgeführten Aktionen zu evaluieren.

Für Anmerkungen, Kritik sowie Rückfragen stehen wir sehr gerne zur Verfügung

TERRE DES FEMMES e.V. Büro Berlin  
Serap Altinisik und Anne Lenz  
Referat Häusliche Gewalt  
Merseburgerstraße 3  
D-10823 Berlin  
Tel.: 030 / 40 50 46 99 - 1 oder 3  
[gewaltschutz@frauenrechte.de](mailto:gewaltschutz@frauenrechte.de)

Vielen herzlichen Dank für Ihre Bemühungen!!

## 6.4 Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens für Barmer GEK

### Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

#### **„Erfahrungen mit 'Workplace-Policy' gegen Häusliche Gewalt“**

##### **Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,**

TERRE DES FEMMES e.V. führt die folgende Befragung im Auftrag der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen in mehreren Berliner Betrieben und Verwaltungseinheiten durch. Ziel dieser Erhebung ist, die Maßnahmen und Darbietungen von Aktionen gegen Häusliche Gewalt zu optimieren. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie also einen sehr wertvollen Beitrag! Wir freuen uns über ihre Unterstützung.

TERRE DES FEMMES e.V. ist eine Menschenrechtsorganisation, die sich international für die Rechte von Frauen und Mädchen einsetzt. Die gesamte Studie wird 2010 als Broschüre veröffentlicht werden; die Ergebnisse für Ihren eigenen Betrieb erhalten Sie Anfang nächsten Jahres.

Zum Umgang mit dem Fragebogen:

1. Die Beantwortung des Fragebogens ist **freiwillig** und unterliegt **absoluter Anonymität**. Die ausgefüllten Fragebögen werden ausschließlich bei TERRE DES FEMMES gelesen und ausgewertet werden, wo sie nach der Dateneingabe vernichtet werden.
2. **Jede einzelne Antwort ist wichtig** für uns, deshalb bitten wir Sie, den Bogen auch dann auszufüllen, wenn sie das Gefühl haben, wenig beitragen zu können. Wenn Sie noch nichts von der Aktion gehört haben, brauchen Sie nur die erste Frage zu beantworten. Auch das ist für uns ein wertvolles Ergebnis. Wenn Sie eine oder mehrere Fragen nicht beantworten möchten, lassen Sie sie gerne aus und fahren Sie mit der nächsten Frage fort.
3. Bitte geben Sie den ausgefüllten Fragebogen in den beigelegten Umschlag und dann in die Hauspost oder direkt an die Mitarbeiterin des Gleichstellungsteams Frau Petra Gansert-Dahms. Die Regionalgeschäftsstelle unterstützt diese Befragung ausdrücklich in dem Interesse, die durchgeführten Aktionen zu evaluieren.
4. Für Anmerkungen, Kritik sowie Rückfragen stehen wir sehr gerne zur Verfügung

TERRE DES FEMMES e.V. Büro Berlin  
Merseburgerstraße 3  
D-10823 Berlin  
Tel.: 030 / 40 50 46 99 - 0  
[gewaltschutz@frauenrechte.de](mailto:gewaltschutz@frauenrechte.de);

Vielen herzlichen Dank für Ihre Bemühungen!!

## 6.5 Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens für THE BODY SHOP

### Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

#### **Erfahrungen mit der Aktion „Stoppt häusliche Gewalt!“**

##### **Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,**

TERRE DES FEMMES e.V. führt die folgende Befragung im Auftrag der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen in mehreren Berliner Betrieben und Verwaltungseinheiten durch. Ziel dieser Erhebung ist, die Maßnahmen und Darbietungen von Aktionen gegen Häusliche Gewalt zu optimieren. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie also einen sehr wertvollen Beitrag! Wir freuen uns über ihre Unterstützung.

TERRE DES FEMMES e.V. ist eine Menschenrechtsorganisation, die sich international für die Rechte von Frauen und Mädchen einsetzt. Die gesamte Studie wird 2010 als Broschüre veröffentlicht werden; die Ergebnisse für Ihren eigenen Betrieb erhalten Sie Anfang nächsten Jahres.

THE BODY SHOP hat TERRE DES FEMMES mit der Aktion „Stoppt häusliche Gewalt!“ von 2004 bis 2009 durch den Verkauf von Charity-Produkten unterstützt.

Zum Umgang mit dem Fragebogen:

1. Die Beantwortung des Fragebogens ist **freiwillig** und unterliegt **absoluter Anonymität**. Die ausgefüllten Fragebögen werden ausschließlich bei TERRE DES FEMMES gelesen und ausgewertet werden, wo sie nach der Dateneingabe vernichtet werden.
2. **Jede einzelne Antwort ist wichtig** für uns, deshalb bitten wir Sie, den Bogen auch dann auszufüllen, wenn sie das Gefühl haben, wenig beitragen zu können. Für den Fall, dass Sie noch nichts von der Aktion gehört haben, brauchen Sie nur die erste Frage zu beantworten. Auch das ist für uns ein wertvolles Ergebnis! Fragen, die Sie nicht beantworten möchten, können Sie einfach auslassen - fahren Sie dann mit der nächsten Frage fort.
3. Bitte geben Sie den ausgefüllten Fragebogen in den beigelegten frankierten Umschlag und stecken sie diesen dann in den Briefkasten.
4. Für Anmerkungen, Kritik sowie Rückfragen stehen wir sehr gerne zur Verfügung

TERRE DES FEMMES e.V. Büro Berlin  
Merseburgerstraße 3  
D-10823 Berlin  
Tel.: 030 / 40 50 46 99 - 0  
[gewaltschutz@frauenrechte.de](mailto:gewaltschutz@frauenrechte.de)

Vielen herzlichen Dank für Ihre Bemühungen!!

Bitte senden Sie uns den Fragebogen bis spätestens zum 12. Oktober zurück.



**Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
zu ihren Erfahrungen mit der Aktion  
„Nein zu Häuslicher Gewalt.  
Mut zum Gespräch am Arbeitsplatz“**

0. **Wo sind Sie beschäftigt?**

Bezirksamt Reinickendorf  (1)      Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf  (2)

1.1 **Haben Sie schon einmal etwas über die in Ihrem Betrieb durchgeführte Aktion „Nein zu Häuslicher Gewalt“ gehört?**

Ja, ich habe etwas darüber gehört, weiß aber nicht viel darüber  (1)

(→ weiter mit Frage 1.2)

Ja, ich habe etwas darüber gehört und weiß auch etwas darüber  (2)

(→ weiter mit Frage 1.2)

Nein, ich habe noch nichts davon gehört  (3)

	(→ Wir danken für Ihre Auskunftsbereitschaft! Sie brauchen keine weiteren Fragen zu beantworten.)
--	---

1.2 **Wie sind Sie auf die Aktion „Nein zu Häuslicher Gewalt“ aufmerksam geworden?**

Freitext: \_\_\_\_\_

1.3 **Was schätzen Sie: Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Betrieb, die noch nichts von der Aktion „Nein zu Häuslicher Gewalt“ gehört haben?**

Ich schätze, dass dieser Anteil bei \_\_\_\_\_ Prozent liegt.

1.4 **Wie beurteilen Sie die Darbietungen der Aktion „Nein zu Häuslicher Gewalt“ in Ihrem Betrieb anhand von Schulnoten?**

Sehr gut (1)  (1)

Gut (2)  (2)

Zufriedenstellend (3)  (3)

- Ausreichend (4)  (5)
- Mangelhaft (5)  (4)
- Unbefriedigend (6)  (6)

1.5 **Haben Sie Vorschläge, wie man die Aktion noch attraktiver oder wirkungsvoller gestalten könnte?**

Ja, ich habe folgende Vorschläge: \_\_\_\_\_

Nein  (2)

2.1 **Glauben Sie, dass Häusliche Gewalt eine Privatangelegenheit ist?**

Ja  (1)      Nein  (2)      Ich weiß nicht  (3)

2.2 **Glauben Sie, dass die Aktion „Nein zu Häuslicher Gewalt“ zu einem größeren Wissen über Häusliche Gewalt unter Ihren Kolleginnen und Kollegen beiträgt?**

Ja  (1)      Nein  (2)      Ich weiß nicht  (3)

2.3 **Wird seither unter Ihren Kolleginnen und Kollegen mehr über Häusliche Gewalt gesprochen als vorher?**

Ja  (1)      Nein  (2)      Ich weiß nicht  (3)

2.4 **Glauben Sie, dass sich Häusliche Gewalt auf bestimmte soziale Gruppen beschränkt oder betrifft das Problem alle Bevölkerungsgruppen?**

Ja, es beschränkt sich auf bestimmte Gruppen  (1)      Nein, es betrifft alle sozialen Gruppen  (2)

Ich weiß nicht  (3)

2.5 **Hat die Aktion dazu beigetragen, dass man es jetzt eher bemerken würde, wenn eine Kollegin oder ein Kollege von Häuslicher Gewalt betroffen ist?**

Ja, dazu hat die Aktion stark beigetragen  (1)      Ja, dazu hat die Aktion etwas beigetragen  (2)

Nein, dazu hat die Aktion bisher nicht beigetragen  (3)      Ich weiß es nicht  (4)

2.6 **Würden Sie heute eher eine Kollegin oder einen Kollegen ansprechen, wenn Sie glauben, dass diese Person von Häuslicher Gewalt betroffen ist?**

Ja, das würde ich heute eher tun als vorher  (1)      Nein, das würde ich auch ohne diese Aktion tun  (2)

Nein, ich würde es nicht tun  (3)      Ich weiß es nicht  (4)

**2.7 Finden Sie es richtig, dass Häusliche Gewalt ein Thema am Arbeitsplatz ist, um den Betroffenen auch im Arbeitsleben Unterstützung anbieten zu können?**

Ja, es könnte den Betroffenen helfen

 (1)

Nein, ich glaube, dass es den Betroffenen nicht hilft

 (2)

Nein, das Thema hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen

 (3)

Ich weiß es nicht

 (4)

**2.8 Trägt die Aktion dazu bei, dass von Häuslicher Gewalt betroffene Kolleginnen und Kollegen sich an Vorgesetzte oder andere Kolleginnen und Kollegen wenden?**

Ja

 (1)

Nein

 (2)

Das kann ich mir kaum vorstellen

 (3)

Ich weiß es nicht

 (4)

**2.9 Wenn Sie selbst von Häuslicher Gewalt betroffen wären: Könnten Sie sich vorstellen, sich an Vorgesetzte oder andere Kolleginnen und Kollegen zu wenden?**

Ja, davon bin ich überzeugt

 (1)

Ja, ich glaube, schon

 (2)

Nein, das glaube ich nicht

 (3)

Ich weiß es nicht

 (4)

**2.10 Kennen Sie Kolleginnen oder Kollegen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind oder waren?**

Ja, ich kenne eine Person

 (1)

Ja, ich kenne mehrere Personen

 (2)

Nein, ich kenne keine Person

 (3)

Physische (körperliche) Häusliche Gewalt beinhaltet jede Form von physischer Kontrolle über den Partner oder die Partnerin oder zwischen Ex-Partnerinnen und Ex-Partnern. Die Gewaltanwendung kann zum Beispiel folgende Formen annehmen: Gebrauch von Waffen, Würgen, Schubsen, Schlagen, Treten etc.

**3.1 Haben Sie selbst innerhalb der letzten zwölf Monate irgendeine der oben aufgelisteten Formen von Häuslicher Gewalt erfahren?**

Ja

 (1)

Nein

 (2)

**3.2 Haben Sie selbst irgendwann in Ihrem Leben irgendeine der oben aufgelisteten Formen von Häuslicher Gewalt erfahren?**

Ja

 (1)

Nein

 (2)

Nicht-physische (nicht-körperliche) Häusliche Gewalt beinhaltet jede Form von Kontrolle durch den Partner oder die Partnerin oder zwischen Ex-Partnerinnen und Ex-Partnern und tritt zum Beispiel in folgenden Formen auf: den Anderen sich schlecht fühlen lassen; den Anderen behandeln, als wäre er dumm; das Geld des Anderen kontrollieren; den Anderen beschimpfen; den Anderen überwachen; den Anderen davon abhalten, irgendwohin zu gehen; dem Anderen androhen, Ihm die Kinder wegzunehmen etc.

**3.3 Haben Sie selbst innerhalb der letzten zwölf Monate irgendeine der oben aufgelisteten Formen von Häuslicher Gewalt erfahren?**

Ja  (1) Nein  (2)

**3.3 Haben Sie selbst irgendwann in Ihrem Leben irgendeine der oben aufgelisteten Formen von Häuslicher Gewalt erfahren?**

Ja  (1) Nein  (2)

**4.1 Geschlecht**

Weiblich  (1) Männlich  (2)

**4.2 Wie alt sind Sie?**

Jahre

---

Vielen Dank für Ihre wertvollen Bemühungen!

## 7. Literatur

Wittenberg, Reinhard/Cramer, Hans (1998): Datenanalyse mit SPSS für Windows 95/NT. Lucius & Lucius. Stuttgart

Müller, Ursula/Schröttle, Monika (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (2005): Mit BISS gegen häusliche Gewalt – Evaluation des Modellprojekts „Beratungs- und Interventionsstellen (BISS) für Opfer häuslicher Gewalt. Hannover

Walby Sylvia (2004): The Cost of Domestic Violence. Women and Equality. Leeds

Helfferrich, Cornelia (2004): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. VS Verlag für Sozialwissenschaften (Wiesbaden), Wiesbaden

Schnell, Rainer/Hill, Paul/Esser, Elke: (1995): Methoden der empirischen Sozialforschung. R. Oldenbourg Verlag. München Wien