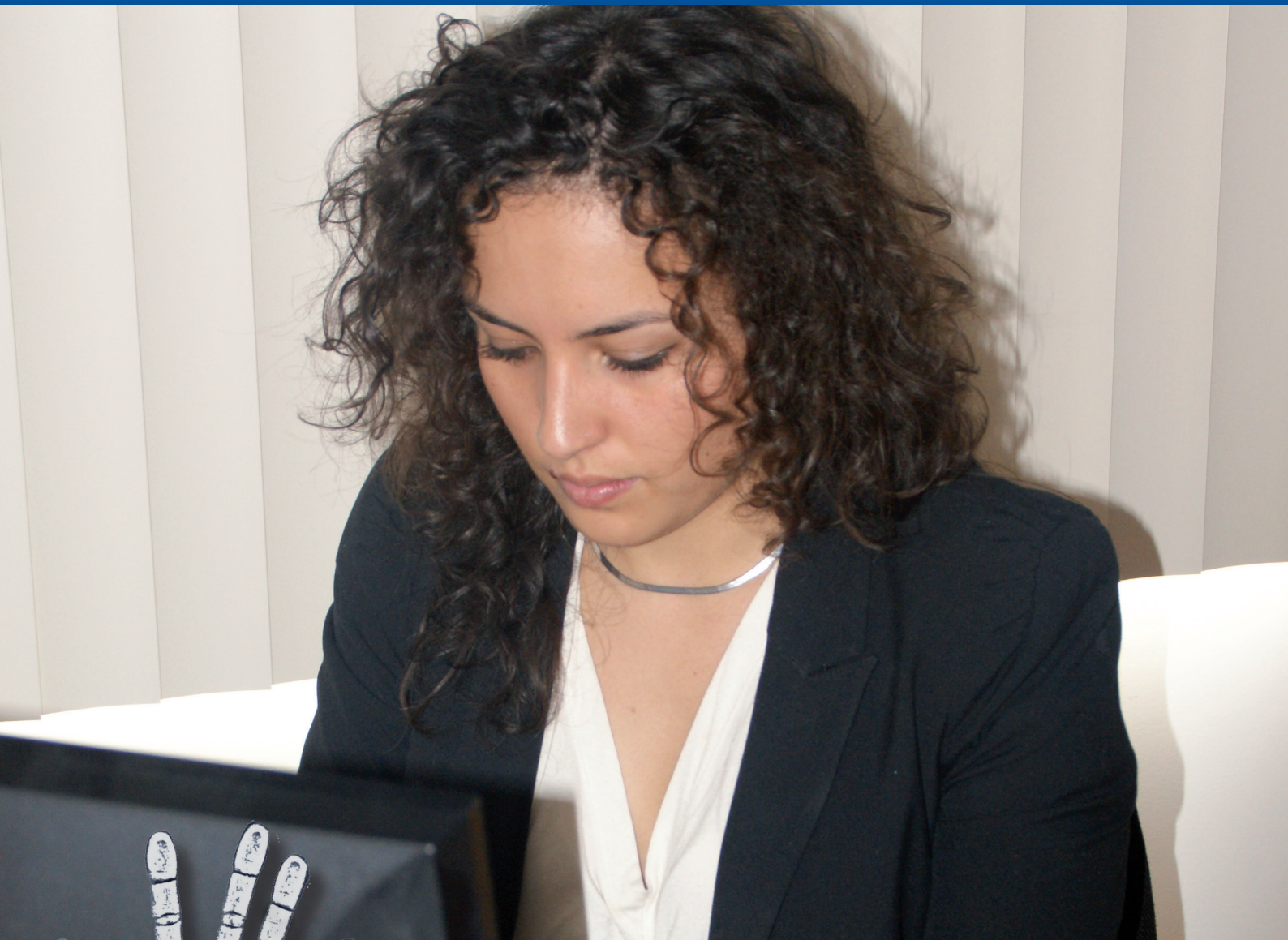


Zusammenfassung



**Gewalt gegen Frauen und
ihre finanziellen Folgen
für Unternehmen in Peru**



Durchgeführt von



Strategischer Partner



Herausgeber

Fakultät für Verwaltungswissenschaften
und Personalwesen

Universität von San Martín de Porres
Jr. Las Calandrias 151, Santa Anita,
Lima/Perú

T +51 1 362 0065

F +51 1 362 5474

I www.usmp.edu.pe

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Regionalprogramm Bekämpfung von
Gewalt gegen Frauen in Peru, Ecuador,
Bolivien und Paraguay (ComVoMujer)
Bernardo Alcedo 150,
Edificio Peruval, Piso 4,
San Isidro, Lima 27/Perú

T +51 1 442 1101 oder 442 0736

F +51 1 442 2010

I www.giz.de

Unter Mitwirkung des

Sektorprogramms Gleichberechtigung
und Frauenrechte fördern

Postfach 5180

65760 Eschborn, Deutschland

T +49 6196 79 1521

F +49 6196 79 801521

I www.giz.de

Verantwortlich

Dr. Daniel Valera Loza

Dekan

Fakultät für Verwaltungswissenschaften
und Personalwesen

dvalera@usmp.edu.pe

Christine Brendel
Leiterin Regionalprogramm
Bekämpfung von Gewalt gegen
Frauen in Peru, Ecuador, Bolivien
und Paraguay (ComVoMujer)
christine.brendel@giz.de

Sabine Gürtner
Leiterin Sektorprogramm
Gleichberechtigung und
Frauenrechte fördern
sabine.guertner@giz.de

Kurzfassung auf Grundlage von

„Los Costos Empresariales de la Violencia
contra las Mujeres en el Perú”

Dr. Aristides Alfredo Vara Horna

Erste Ausgabe, Lima 2013

Technische Unterstützung

Karsten Leckebusch, Berater der GIZ

Alexandra Bleile, Mitarbeiterin im
Programm ComVoMujer

Design

Ira Olaleye, Eschborn

Lektorat, deutsche Fassung

Andreas Vollmer

Titelbild

ComVoMujer, Ecuador

Druck

Editorial y Gráfica EBRA E.I.R.L.

Deutsche Fassung

Eschborn, November 2013

Rechte vorbehalten

Der Nachdruck dieses Textes im Ganzen oder in Teilen ist, ohne ausdrückliche Genehmigung der Herausgeber, untersagt.

Die Ideen, Meinungen und Ansichten, die in dieser Veröffentlichung geäußert wurden, unterliegen der Verantwortung der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Meinung der GIZ wider.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Einleitung	6
Methodik der Studie	8
Folgen von Partnergewalt für Unternehmen	11
Wichtigste Ergebnisse der Studie	13
Empfehlungen für die Unternehmen	16

Vorwort

Gewalt gegen Frauen ist ein Übel, das überall anzutreffen ist. Und es ist möglicherweise so alt wie die Menschheit selbst. Aber gerade heute, im 21. Jahrhundert, erleben wir furchtbare Gewalttaten, die Millionen von Frauen und ihren Familien unsägliches Leid zufügen. Es ist unvorstellbar, dass 30 % der Frauen weltweit unter Partnergewalt leiden.

Wir sind der Meinung, dass Unternehmen mächtige Verbündete sein können, um der Gewalt an Frauen zu begegnen. Sie verfügen über die notwendigen Ressourcen und haben wirksame Mittel zur Prävention und Bekämpfung. Dafür ist es allerdings unerlässlich, sie für das Thema zu gewinnen. Aber damit das Engagement auch nachhaltig ist, reicht es nicht aus, an Menschenliebe und den guten Willen zu appellieren. Vielmehr ist es notwendig aufzuzeigen, dass Gewalt nicht nur die Frauen selbst betrifft, sondern auch Auswirkungen auf die Produktivität der Unternehmen hat. Gewalt hat einen negativen Dominoeffekt auf die ganze Gesellschaft, und Unternehmen sind dabei keine Ausnahme.

Deshalb konnte die *Universität von San Martin de Porres (USMP)*, eine peruanische Universität mit einer über 50-jährigen Geschichte, deren Leitbild von Werten wie Respekt und Würde geprägt ist, dieses Problem nicht außen vor lassen. Offensiv an Tabus herangehend, forscht sie, technisch und finanziell von der *Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH* und ihren Programmen „Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern“ sowie „Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in Lateinamerika“ (ComVoMujer) unterstützt, u.a. im Bereich geschlechtsspezifischer Gewalt, namentlich zum Problem der enormen wirtschaftlichen Auswirkungen von Gewalt, und entwickelt Strategien zu deren Bekämpfung.

Zusammen mit den GIZ-Programmen „Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern“ sowie ComVoMujer führten wir 2012 die Untersuchung „Gewalt gegen Frauen und ihre finanziellen Folgen für Unternehmen in Peru“ durch. Ergebnis war eine (nicht nur für die Region) wegweisende Studie, die anhand konkreter Zahlen die latenten, gleichwohl realen Kosten sichtbar machte, die den Unternehmen – aufgrund der erlittenen Partnergewalt seitens ihrer Arbeitnehmerinnen als auch der aktiven Gewalt durch die männlichen Arbeitnehmer (Täter) – entstehen.

Diese wichtige Studie stellt nur ein weiteres Bindeglied der Kette engagierter Zusammenarbeit zwischen der USMP und ComVoMujer dar:

- Bereits 2011 veröffentlichten wir gemeinsam unter dem Titel „Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen – ein Thema für Unternehmen?“ den konzeptionellen Rahmen für die Zusammenarbeit mit dem Privatsektor, der den Konnex zwischen Gewalt und der Produktivität eines Unternehmens deutlich machte.

- Am Ende des gleichen Jahres wurden die „Kriterien für ein sicheres Unternehmen“ erstellt, deren Relevanz darin lag, dass hier der Privatwirtschaft eine Perspektive geboten wurde, auf Grundlage der Einhaltung von Standards der sozialen Verantwortung (CSR), gesetzlichen Normen und internationalen Menschenrechtskonventionen, Gewalt gegen Frauen vorzubeugen.
- In 2012 führten wir dann das o.g. Forschungsprojekt „Gewalt gegen Frauen und ihre finanziellen Folgen für Unternehmen in Peru“ durch. Mit dem dort erbrachten Nachweis, dass Unternehmen, als Folge von Gewalt an Frauen, fast 7 Milliarden Dollar pro Jahr verlieren, endet unser Engagement indessen nicht. Wir wissen, dass diese Studie nur eine erste Diagnose und somit lediglich ein Ausgangspunkt für Veränderungen ist.
- Deshalb haben wir im Anschluss an die Studie weitere Maßnahmen innerviert: Als gemeinsame Aktion von Internationaler Zusammenarbeit, Staat, Unternehmen und Universität entstanden Initiativen wie das Gütesiegel „Sicheres Unternehmen frei von Gewalt und Diskriminierung an Frauen“ (unter Federführung des Frauenministeriums); wurden Forschungsprojekte zu gewaltpräventiver Unternehmensführung ins Leben gerufen; wurde ein internationaler Wettbewerb für BWL-StudentInnen zur Erforschung der Thematik ausgeschrieben sowie neues Datenmaterial für eine regionale Baseline zum aktuellen Stand von Präventionsstrategien gesammelt. All diese Aktivitäten verdanken sich einerseits dem erheblichen Engagement, das unsere Universität besonders hinsichtlich ihrer sozialen Verantwortung leitet, andererseits der strategischen Zusammenarbeit mit ComVoMujer.

Vor diesem Hintergrund freue ich mich, die Kurzfassung der Studie vorstellen zu dürfen. Sie enthält deren wichtigste Ergebnisse und fasst die finanziellen Folgen von Partnergewalt gegen Frauen für Unternehmen in Peru zusammen – Kosten, die fast 4 % des jährlichen Bruttoinlandsprodukts erreichen. Auf den folgenden Seiten finden Sie beeindruckende Belege für die riesigen wirtschaftlichen Verluste, die, von den sozialen und moralischen Schäden ganz zu schweigen, auf die Unternehmen jedes Jahr zukommen.

Dr. Daniel Hernán Valera Loza

*Dekan der Fakultät für Verwaltungswissenschaften und Personalwesen
Universität von San Martín de Porres*

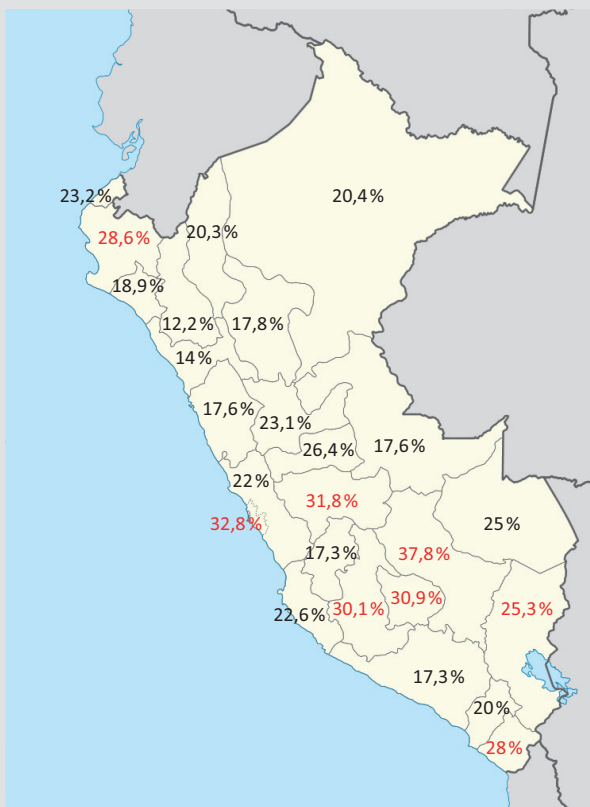
Einleitung

Die Studie „Gewalt gegen Frauen und ihre finanziellen Folgen für Unternehmen in Peru“ geht der Frage nach, wie stark gegen Arbeitnehmerinnen gerichtete Gewalt das Handeln von Unternehmen beeinträchtigt und wie hoch dementsprechend deren finanzielle Einbußen sind.

Gewalt gegen Frauen ist auch in Lateinamerika ein großes Problem. In den traditionell männlich geprägten Gesellschaften kommt Gewalt, v.a. an Frauen, häufig vor und wird meist nur als Kavaliersdelikt gewertet. Dass Männer frei über ihre Frauen verfügen können, ist, abgesehen von einer kleinen, aufgeklärten Gruppe, eine Selbstverständlichkeit.

Die aktuellen Zahlen zur Gewalt gegen Frauen in Peru zeigen deutlich, wie wichtig die Auseinandersetzung mit dem Thema ist: In den vergangenen 12 Monaten (berechnet ab dem Zeitpunkt der Befragung) wurde etwa ein Viertel aller fest angestellten peruanischen Arbeitnehmerinnen Opfer von Gewalt durch ihren Partner oder Ex-Partner. Im Durchschnitt erlitt das Opfer vier Übergriffe pro Jahr.

Partnergewalt gegen Frauen mit einer festen Beschäftigung



Erwerbstätige Frauen

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

Personalleitungen


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

Erwerbstätige Männer

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

Jahresprävalenzen bei erwerbstätigen Frauen bezogen auf die jeweiligen Regionen. Basis der Berechnungen sind 5.366 erwerbstätige Frauen über 18 Jahren.

Quelle: ENDES – 2011



Die Gesetzeslage in Peru ist zwar eindeutig: Gewalt gegen Frauen wird strafrechtlich verfolgt. Dennoch wird diese Straftat häufig nicht angezeigt. Frauen schämen sich, befürchten Repressalien oder den Verlust ihrer wirtschaftlichen Sicherheit.

Dass Gewalt gegen Frauen nicht nur ein physisches und psychisches Problem ist, dürfte klar sein. Internationale Studien zeigen nämlich sehr deutlich, dass Gewalt gegen Frauen zudem hohe monetäre Kosten verursacht. Sie belastet u.a. das Gesundheitssystem und verursacht großen wirtschaftlichen Schaden, nicht nur bei den Frauen und ihren Familien selbst, sondern auch bei den Unternehmen, bei denen die Frauen angestellt sind.

Zwar existieren Studien, die versuchen, die Kosten für Unternehmen zu beziffern; jedoch beziehen sich diese Untersuchungen hinsichtlich der Auswirkungen von Partnergewalt vor allem auf Nordamerika und Australien. Die Ergebnisse sind somit nicht ohne weiteres auf Peru übertragbar. Erstens unterscheidet sich die Struktur des Arbeitsmarktes in Peru grundlegend von seinem nordamerikanischen oder australischen Pendant, zweitens ist, Gewalt gegen Frauen in einer sehr männerzentrierten Gesellschaft wie der in Peru weiter verbreitet und gesellschaftlich kaum geächtet. Drittens untersuchen diese Studien – ein weiteres Manko – lediglich Teilaspekte der Gewaltfolgen für Unternehmen. Soweit bekannt, hat keine der Untersuchungen das Problem „Gewaltfolgen für Unternehmen“ in toto erforscht.

Eines hat jedoch jede einzelne der Analysen ans Licht gebracht: Gewalt gegen Frauen verursacht Unternehmen enorm hohe Kosten, die für jedes einzelne Land in die Milliarden gehen. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) geht für die USA von jährlichen Kosten von bis zu 67 Milliarden US-Dollar aus.

Diese Problemlage war der Auslöser für die Durchführung der vorliegenden Untersuchung in Peru. Ihr ambitioniertes Ziel war es, eine Gesamtkostenrechnung für peruanische Unternehmen, unter Einbeziehung sämtlicher kostenverursachender Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen, zu erstellen. In diesem Sinne betritt die Studie, soweit bekannt, absolutes Neuland. Überdies konzentrierte sie sich dabei ausschließlich auf die von Partnern und Ex-Partnern verübte Gewalt, also die sogenannte Partnergewalt.

Methodik der Studie

Ausgehend von den vier verschiedenen Gewaltfolgen (Absentismus, Präsentismus, d.h. Erscheinen am Arbeitsplatz trotz Unpässlichkeit, Personalfuktuation und Organisationskosten – siehe hierzu das nächste Kapitel), die sich wirtschaftlich auf die Unternehmen auswirken, entwickelte die Studie ein Modell zur Berechnung der Gesamtkosten. Die Untersuchung stützte sich bei der Berechnung auf zweierlei Datenquellen. Zum einen wurden – als Sekundärdatenquelle – die Daten einer 2011 durchgeführten Haushaltsbefragung verwendet (ENDES-2011), bei der 5.366 Frauen nach ihren Erfahrung mit Gewalt innerhalb der vergangenen 12 Monate befragt wurden:

Psychische Gewalt

- Ihr Ehemann/Partner hat Sie vor anderen gedemütigt.
- Er hat damit gedroht, Sie zu verlassen, die Kinder mitzunehmen oder die finanzielle Unterstützung einzustellen.
- Er hat damit gedroht, Ihnen etwas anzutun.
- Er hat Sie mit einem Messer/einer Pistole oder einer anderen Waffe bedroht.

Körperliche Gewalt

- Er hat Sie gestoßen, geschüttelt oder hat einen Gegenstand nach Ihnen geworfen.
- Er hat Sie geohrfeigt.
- Er hat Sie mit der Faust oder einem harten Gegenstand geschlagen.
- Er hat Sie getreten oder an Ihnen gezerrt.
- Er hat versucht, Sie zu strangulieren oder Ihnen Verbrennungen zuzufügen.
- Er hat Sie mit einem Messer/einer Pistole oder einer anderen Waffe angegriffen.

Sexuelle Gewalt

- Er hat Sie zu unerwünschtem Geschlechtsverkehr gezwungen.
- Er hat Sie mit körperlicher Gewalt zu Geschlechtsverkehr gezwungen, obwohl Sie das nicht wollten.



Foto: © Thomas J. Müller/SPDA

Die Primärdaten stammen aus einer umfangreichen Befragung von 211 Unternehmen in fünf wirtschaftlich wichtigen Städten Perus:

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

Quelle: Feldarbeit. Berechnung: Dr. Aristides Vara

Dank der ausgewogenen geografischen Verteilung (Küste, Anden, Tiefland) und der vor allem im Vergleich zu anderen Studien außerordentlich hohen Stichprobenanzahl gilt die Befragung als repräsentativ. Die befragten Firmen sind vor allem im Dienstleistungs- und Industriesektor tätig. Berücksichtigt wurden vor allem große und mittelständische Unternehmen, weil diese weitaus zuverlässigere Aussagen zu Fehlzeiten, Entlassungen und beobachteter Gewalt machen konnten als kleinere Firmen.

Für die Interviews mit der Unternehmensleitung wurde die für Personalangelegenheiten zuständige Person ausgewählt. Wenn es keine Personalabteilung gab, wurde das Interview mit der Geschäftsführung oder anderen mit Personalfragen beauftragten Personen durchgeführt. Abgefragt wurden folgende Punkte:

- 1. Allgemeine Angaben** zu Unternehmensgröße, Branche, Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen etc.
- 2. Fälle von Partnergewalt im Unternehmen:** Sind der Firma Fälle von Gewalt im Unternehmen bekannt? Wenn ja, wie viele Fälle gab es? Hat das Opfer selbst berichtet? Gab es Gewalt auf dem Gelände der Firma?
- 3. Folgen der Gewalt:** In welchem Ausmaß hat die Gewalt die Produktivität (durch Zuspätkommen, Fehltag, Unkonzentriertheit, Entlassung) beeinflusst?
- 4. Absentismus:** Anzahl der Frauen, die innerhalb der vergangenen vier Wochen mindestens einen Tag nicht zur Arbeit kamen.
- 5. Personalfluktuatation:** Wie viele Frauen haben im Verlauf der letzten 12 Monate gekündigt oder wurden entlassen? Geschätzte Höhe der Kosten für Neueinstellung etc.?

6. Direkte Investitionen aufgrund von Gewalt: Unterstützt das Unternehmen Mitarbeiterinnen, die Partnergewalt erfahren? Weiß das Unternehmen, wie man angemessen reagiert?

Die Belegschaft erhielt einen standardisierten Fragebogen zum Thema Partnergewalt. Sämtliche Arbeitnehmerinnen in den befragten Unternehmen beantworteten folgende Fragen:

1. **Allgemeinen Angaben und berufliche Informationen:** Alter, Familienstand, Position im Unternehmen, berufliche Erfahrung.
2. **Lohn:** Anhand dieser Angabe zum durchschnittlichen Monatslohn wurde der durchschnittliche Stundenlohn ermittelt.
3. **Erfahrungen mit Gewalt:** Ermittelt wurde hier, ob und in welchem Maße die Frauen Erfahrungen mit Partnergewalt haben. Auf einer Skala von 1 bis 6 wurde die Art der Gewalt gemessen, die Häufigkeit wurde auf einer weiteren Skala von 1 bis 7 erfragt.
4. **Gewalt am Arbeitsplatz:** Hat der Partner Gewalt am Arbeitsplatz ausgeübt? Wenn ja, welche Art von Gewalt, und wie oft?
5. **Folgen der Gewalt:** Welche Folgen hat die Partnergewalt auf die Arbeitnehmerin? Möglich waren Antworten von „zu spät gekommen“ bis „entlassen“. Auch hier wurde die Häufigkeit ermittelt.
6. **Kosten des Absentismus:** Wie viele Tage hat die Arbeitnehmerin gefehlt, um Verletzungen auszukurieren, zum Arzt zu gehen etc.?
7. **Kosten des Zuspätkommens:** Wie oft ist die Arbeitnehmerin aufgrund von Partnergewalt zu spät zur Arbeit gekommen? Und wie groß war die Verspätung?
8. **Kosten des Präsentismus:** Gab es in den vergangenen vier Wochen Phasen während der Arbeit, während derer die Arbeitnehmerin zwar anwesend, aber nicht produktiv war? Waren diese Phasen auf Partnergewalt zurückzuführen?
9. **Zeugen und Zeuginnen von Gewalt:** Hat jemand unmittelbar gesehen, wie Gewalt verübt wurde? Oder wurde nur davon erzählt? Welche Auswirkung hatte dies auf die eigene Produktivität?
10. **Investitionen des Unternehmens:** Hat das Unternehmen Kenntnis davon, dass Mitarbeiterinnen misshandelt werden? Was tut das Unternehmen dagegen? Reagiert es angemessen? Gibt es eine standardisierte Vorgehensweise?

Männer erhielten einen ähnlichen Fragebogen, der ihre Rolle als Täter thematisierte und der ebenfalls die Anzahl versäumter Arbeitsstunden durch Präsentismus und Absentismus erfragte sowie die Häufigkeit und Art angewandter Gewalt.

Abschließend wurden die im Rahmen der Befragung ermittelten Fehlstunden in den 211 untersuchten Unternehmen auf die Gesamtzahl der in Peru beschäftigten Arbeitnehmer/-innen hochgerechnet. Das Ergebnis wurde durch die gesetzliche Tagesarbeitszeit (acht Stunden) sowie die jährliche Zahl der Arbeitstage bei Vollzeitbeschäftigung (288 Tage) dividiert und dann mit der durchschnittlichen jährlichen Produktivität einer Arbeitskraft in Peru (72.000 Soles für Unternehmen des verarbeitenden Sektors und 77.000 Soles für das Dienstleistungsgewerbe) multipliziert.

Folgen von Partnergewalt für Unternehmen

Wenn auch die These einer Kausalkorrelation zwischen Gewalt an Frauen und Arbeitsproduktivität von Unternehmen allgemein zutrifft (s.o.), so muss doch noch eine Differenzierung stattfinden. Denn die den Unternehmen entstehenden Verluste sind spezifisch unterschiedlich je nach Art der Folgen der Gewalt. Ganz grob lässt sich ein vierteiliges Schema der verschiedenen Gewaltfolgen, mit unterschiedlichen wirtschaftlichen Auswirkungen auf Unternehmen, erstellen:

Folgen von Partnergewalt für Unternehmen

Absentismus	Personalfluktuaton	Präsentismus	Negative Folgen für die Organisation
Zuspätkommen	Entlassungen, Kündigungen	Verminderte Leistungsfähigkeit	Intern: MitarbeiterInnen als Zeugen der Gewalt gegen Frauen
Unentschuldigtes Unentschuldigtes Fehlen	Neueinstellung	Nullproduktivität	
Plötzliches Freinehmen	Unproduktive Tage	Arbeitsunfälle	Externes Klientel: Prestigeverlust
Schichtwechsel	Schulungskosten	Verringerte Qualität	

Erstellt von: Dr. Aristides Vara

Absentismus drückt sich in den Fehlzeiten des Gewaltopfers aus. Krankschreibungen, Fehltage und verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz führen unmittelbar zu wirtschaftlichen Verlusten. Und: Je höher die hierarchische Stellung des Opfers, desto größer sind die Kosten für das Unternehmen. Studien aus den USA zeigen, dass bei Gewaltopfern durchschnittlich mit knapp 34 verlorenen Arbeitstagen pro Jahr zu rechnen ist.

Personalfluktuaton verursacht dadurch Kosten, dass Gewaltopfer, wenn sie entlassen werden, ersetzt werden müssen. Und die Neueinstellungen erzeugen gewisse Produktivitätseinbußen, denn die neu eingestellte Arbeitskraft muss eingearbeitet bzw. (um-)geschult werden, und die Rekrutierung des neuen Personals ist auch nicht umsonst. All das schlägt sich voll und ganz auf der Sollseite des Unternehmens nieder.

Präsentismus ist eine bisher eher wenig untersuchte Folge der Gewalt gegen Frauen. Der Begriff bezieht sich auf das Erscheinen am Arbeitsplatz trotz reduzierter Leistungsfähigkeit bzw. verminderter Arbeitsproduktivität (das Gewaltopfer kann seine Aufgaben aufgrund der körperlichen oder mentalen Gewaltfolgen nur mit deutlich geringerer Qualität oder Geschwindigkeit erfüllen). Auch Kolleginnen und Kollegen sind von der Gewalt betroffen. Sie setzen sich ebenso, mehr oder weniger intensiv, mit den Taten des Täters und den Folgen für das Opfer auseinander. Dies beeinträchtigt, insofern hierbei sehr intensive Emotionen zum Ausbruch kommen, die Produktivität aller Beteiligten. Damit wäre schon der nächste Punkt angeschnitten:

Schäden für die Organisation entstehen auch durch interne atmosphärische Störungen oder extern durch Ansehensverlust des Unternehmens. Das erste Phänomen verdankt sich einer Art Kollateral-Depression seitens anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angesichts der Gewalt gegen ihre Mitkollegin, das zweite entsteht, wenn Fälle von Gewalt im Kundenkreis des Unternehmens bekannt werden.

Allerdings sind diese vier kostenverursachenden Komplexe nicht nur opferspezifisch. Sie sind, in gleichem oder gar, je nach Kategorie, höherem Maße, ebenso täterspezifisch, insofern auch erhebliche Kosten durch die Täter entstehen. Wenn ein Mann seine Frau zur Behandlung zum Arzt bringen muss oder wenn er vor Gericht oder bei einer Polizeidienststelle erscheint, dann führt dies ebenso zu Fehlzeiten. Gleichermaßen leidet die Produktivität des Täters, wenn er sich während der Arbeit im Geiste mit seinen Taten auseinandersetzt oder die Arbeitszeit dafür nutzt, seiner Frau nachzustellen – noch dazu mit den Mitteln des Unternehmens wie Telefon oder Email.



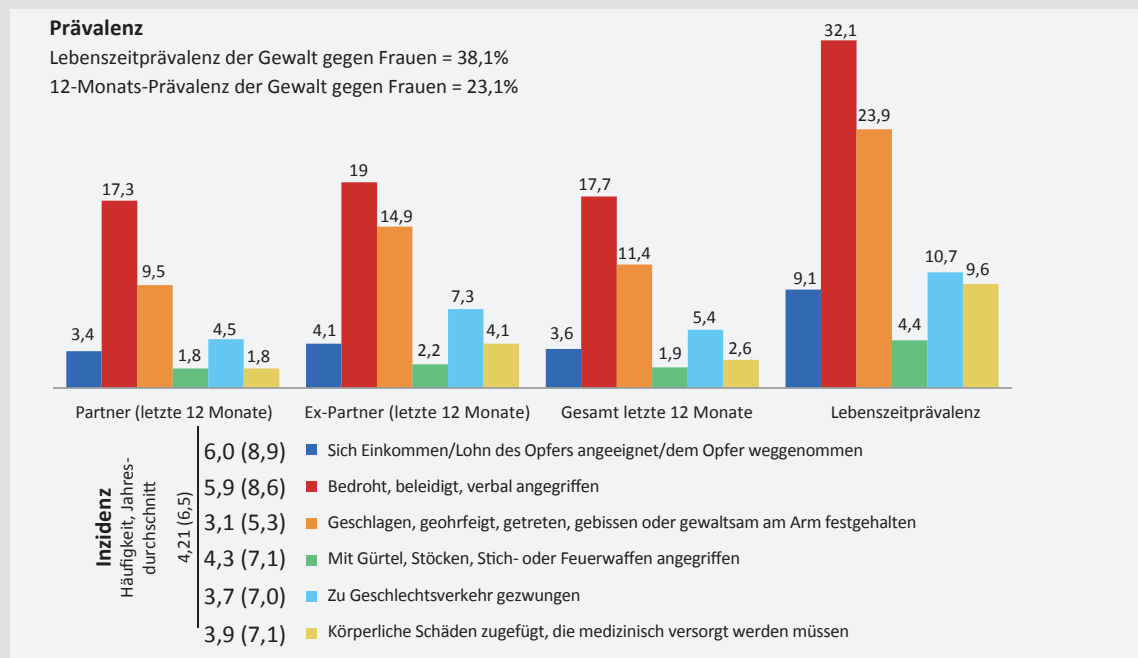
Foto: © ComVoMujer

Wichtigste Ergebnisse der Studie

Aus dem Folgenden geht überdeutlich hervor, welche hohen Kosten Partnergewalt an Frauen für Unternehmen erzeugt und wie die Arbeitsproduktivität von Opfern, Tätern sowie Kolleginnen und Kollegen in Mitleidenschaft gezogen wird.

Die **Relevanz des Themas für die Unternehmen** steht angesichts der nachfolgenden Aussagen und Zahlen außer Frage. Fast ein Viertel aller Frauen in Peru war laut Fragebogen der Arbeitnehmerinnen im vergangenen Jahr mindestens einmal Gewalt durch ihren Partner ausgesetzt (diese Zahlen sind denen des Berichts des Nationalen Instituts für Statistik und Informatik aus dem Jahre 2011 sehr ähnlich). Ein Viertel der männlichen Arbeitnehmer gab an, Gewalt gegenüber der Partnerin ausgeübt zu haben. Rechnet man diese Ergebnisse auf das gesamte Land um, ergibt dies für das vergangene Jahr geschätzte 450.000 Opfer und 910.000 Täter. Außerdem gaben zusätzliche 15 % der Arbeitnehmerinnen an, nicht im vergangenen, aber sehr wohl in früheren Jahren Opfer von Gewalt durch ihre Partner gewesen zu sein.

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



Anhand von repräsentativen Daten ermittelte die Studie, dass Gewalt gegen Frauen in Peru zu einer jährlichen Einbuße von **mehr als 6,7 Milliarden US-Dollar** aufgrund von 70 Millionen verlorener Arbeitstage führt. Diese beachtliche Zahl ist einem **Verlust von 3,7 % beim Bruttoinlandsprodukt** gleichzusetzen.

Kosten für die Unternehmen durch Minderung der Arbeitsproduktivität aufgrund von Gewalt gegen Frauen (jährliche Kosten in Millionen US-Dollar)			
Kostenkategorien	Frauen (Opfer)	Männer (Täter)	Summe
Zuspätkommen	Nicht signifikant	44,8	44,8
Absentismus	404,0	764,2	1.168,2
Präsentismus	613,9	2.291,9	2.905,8
Präsentismus (Zeugen, weder Opfer noch Täter)	357,0	237,1	594,1
Personalfluktuaton	54,6	Nicht berücksichtigt	54,6
Entlassen und noch immer arbeitslos	1.976,5	Nicht berücksichtigt	1.976,5
Summe in US-Dollar	3.406,0	3.338,0	6.744,0

Quelle: Berechnungen. Dr. Aristides Vara.

Der genannte Wert spiegelt vor allem die Produktivitätsminderung der Unternehmen wider. Wie schon weiter oben angedeutet, ist bemerkenswert, dass die Kosten der Partnergewalt nicht alleine durch die Opfer verursacht werden, sondern in gleichem Maße (3,34 Milliarden US-Dollar) auch von den Tätern.

Durch **Zuspätkommen**, **Absentismus** und **Präsentismus** verloren die weiblichen Gewaltopfer fast 24 Arbeitstage pro Jahr und damit praktisch einen vollen Arbeitsmonat. Bezogen auf die im gesamten Land in den beobachteten Branchen fest beschäftigten Frauen (etwa 450.000) ergibt dies pro Jahr hochgerechnet etwa 10,5 Millionen Arbeitstage, an denen Frauen aufgrund von Partnergewalt nicht arbeiteten. Etwa zwei Drittel davon gehen aufgrund von Präsentismus verloren und ein Drittel durch die Fehlzeiten der Gewaltopfer.

Bei den Männern sieht das Bild ähnlich aus, wobei die von ihnen verübte Gewalt mit 35 verlorenen Arbeitstagen pro Jahr sogar stärkere Auswirkung hat als bei den Frauen. Drei Viertel dieser Zeit gehen aufgrund des Präsentismus verloren, reine Fehlzeiten machen ein Viertel aus. Peruweit gehen damit mehr als 32 Millionen Arbeitstage verloren.

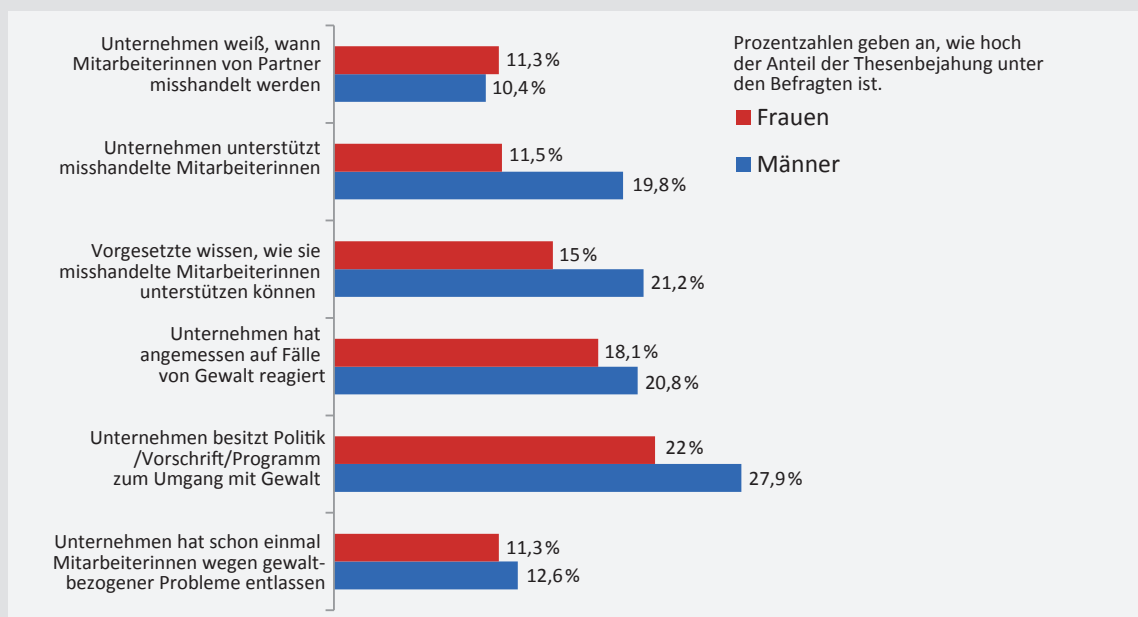
Anhand der Sekundärdaten der ENDES-Studie und der Umfragen in den Unternehmen lassen sich auch die anderen produktivitätsmindernden Gewaltfolgen recht präzise berechnen. Addiert man alle Arbeitstagverluste – a) durch (wie oben berechnet) Absentismus/Zuspätkommen/Präsentismus, b) bedingt durch die Indisponiertheit der Gewaltzeugen und c) aufgrund der Personalfluktuaton – zusammen, verlieren die Unternehmen in Peru jährlich fast 70 Millionen Arbeitstage durch Partnergewalt.

Summe der jährlichen Verluste an Arbeitstagen, Arbeitsproduktivität (Anzahl der Personen) und Wertschöpfung (entstandene Kosten) in den Unternehmen			
	Frauen (Opfer)	Männer (Täter)	Summe
Zuspätkommen			
Verlorene Arbeitstage	Nicht signifikant	465.929	465.929
Produktivitätsverlust (in Personen)		1.618	1.618
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)		44.800.865	44.800.865
Absentismus			
Verlorene Arbeitstage	4.201.168	7.948.198	12.149.367
Produktivitätsverlust (in Personen)	14.587	27.598	42.185
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	403.958.498	764.249.827	1.168.208.325
Präsentismus			
Verlorene Arbeitstage	6.385.055	23.835.459	30.220.514
Produktivitätsverlust (in Personen)	22.170	82.762	104.932
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	613.947.642	2.291.871.033	2.905.818.675
Zeugen (weder Opfer noch Täter)			
Verlorene Arbeitstage	3.712.320	2.465.826	6.177.860
Produktivitätsverlust (in Personen)	12.891	8.562	21.451
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	356.992.308	237.098.673	594.090.981
Personalfluktuation			
Verlorene Arbeitstage	377.007	Nicht berücksichtigt	377.007
Produktivitätsverlust (in Personen)	1.309		1.309
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	36.250.642		36.250.642
Kosten der Neueinstellung von 42.777 Frauen in US-Dollar	18.389.484		18.389.484
Entlassen und noch immer arbeitslos			
Verlorene Arbeitstage	20.569.266	Nicht berücksichtigt	20.569.266
Produktivitätsverlust (in Personen)	71.374		71.374
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	1.976.503.846		1.976.503.846
Summe			
Verlorene Arbeitstage	35.245.217	34.715.412	69.960.269
Produktivitätsverlust (in Personen)	122.332	120.540	242.872
Kosten in US-Dollar (Wertschöpfung)	3.406.049.343	3.338.020.398	6.744.069.741
Anmerkung: Produktivität pro Person und Jahr: 288 Tage; Arbeitsproduktivität (geringste Ebene, verarbeitendes Gewerbe) = 72.000 Soles pro Jahr und Person; Wechselkurs = 2,6 US-Dollar			

Empfehlungen für die Unternehmen


Diese Zahlen fordern die Unternehmen zum Handeln auf. Für sie ist die Gewalt gegen Frauen im höchsten Maße renditeschädigend. Während fast 70 % der Firmen versicherten, ihr Unternehmen würde Gewaltopfer angemessen unterstützen, gaben die Mitarbeiterinnen von nur jedem fünften Unternehmen an, ihre Firma habe auf Gewaltfälle gut reagiert. Laut Eigenauskunft verfügen auch nur 12,7 % aller Unternehmen, also etwa jedes zehnte, über eine standardisierte Vorgehensweise um auf Gewalt gegen Frauen adäquat zu reagieren.

Verhalten der Unternehmen im Zusammenhang mit Gewalt gegen ihre Mitarbeiterinnen, laut Selbstauskunft von Männern (n = 1.423) und Frauen (n = 1.309)



Quelle: Berechnung: Dr. Aristides Vara

Die vorstehende Grafik zeigt eindrucksvoll den Handlungsbedarf für die Unternehmen und die Diskrepanz zwischen der Eigenwahrnehmung aus der Chefetage heraus und dem Blick der MitarbeiterInnen auf das Unternehmen (wobei die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Wahrnehmung ebenfalls bemerkenswert ist).



Eine aktive Unternehmenspolitik, die sich gegen Partnergewalt in der eigenen Firma richtet, hat viele Vorteile. Jede Investition in die Verminderung der Gewalt gegen Frauen im eigenen Unternehmen wird mit erheblichem Produktivitätszuwachs mehr als zurückgezahlt. Und einmal abgesehen von der moralischen Verpflichtung eines verantwortlichen Unternehmens, eine belegschaftsorientierte Unternehmenskultur zu schaffen, dürften die rein monetären Anreize einer Unternehmenspolitik, die sich der Prävention von Gewalt gegenüber Frauen verschrieben hat, Grund genug sein, diese möglichst schnell in der eigenen Firma einzuführen.

