



# **ARBEITEN IN AUTONOMEN FRAUENHÄUSERN**

PARTIZIPATIVES FORSCHUNGSPROJEKT ZU  
ARBEITBELASTUNGEN VON MITARBEITER\*INNEN  
AUTONOMER FRAUENHÄUSER

**ABSCHLUSSBERICHT VON  
HEIKE BECK UND UTE ZILLIG**

(FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES)

[www.autonome-frauenhaeuser-zif.de](http://www.autonome-frauenhaeuser-zif.de)

# Projektbeteiligte

**Forschungsgruppe:** Heike Beck, Hilke Droege-Kempf, Carola Dröse, Anette Geis, Ute Zillig

**Projektleitung:** Heike Beck (Schwerpunkt: Forschungssupervision) und Ute Zillig (Schwerpunkt: Sozialforschung)

**Mitforschende Frauenhausmitarbeiterinnen:**

Hilke Droege-Kempf, Carola Dröse, Anette Geis, Susanne Reuther

**Mitforschende MA-Studierende im Lehrforschungsprojekt:** Marlene Blöthner, Jens Eckhardt, Lea Grimm, Katharina Joos, Carina Kipper, Tanja Oberfell

**Studentische Mitarbeiterin:** Lea Grimm

# 1. ARBEITEN IN AUTONOMEN FRAUENHÄUSERN. EINFÜHRUNG, PROZESSVERLAUF UND METHODISCHES VORGEHEN

## Einführung

Das Forschungsprojekt ‚Arbeiten in Autonomen Frauenhäusern‘ entstand vor dem Hintergrund eines konkreten Forschungsanliegens der hessischen Autonomen Frauenhäuser. Die gesamte Projektarbeit wurde ohne jede finanzielle Förderung und damit ausschließlich durch das Engagement und die größtenteils ehrenamtliche Arbeit aller Projektbeteiligten realisiert. Der vorliegende Abschlussbericht bündelt die erarbeiteten Ergebnisse, wirft Fragen auf und kann sowohl in der Praxis wie auch in der Sozialforschung als Grundlage für weitere Aktivitäten genutzt werden.

## Projektverlauf

Der gut zweijährige Projektzeitraum erstreckte sich von Januar 2022 bis Februar 2024. Anfang 2022 kontaktierten Mitarbeiter\*innen der hessischen Landesarbeitsgemeinschaft der Autonomen Frauenhäuser Ute Zillig mit dem Anliegen, das Arbeiten im Autonomen Frauenhaus, insbesondere die spezifischen Arbeitsbelastungen und Schutzfaktoren in diesem Zusammenhang, einmal genauer zu betrachten. Welchen spezifischen Arbeitsbelastungen sind Mitarbeiter\*innen Autonome Frauenhäuser ausgesetzt? Und wie kann diesen spezifischen Arbeitsbelastungen im Arbeitsalltag der Frauenhausmitarbeiter\*innen gut begegnet werden? Im März 2022 fand ein erstes Arbeitstreffen statt und eine Forschungsgruppe bestehend aus Hilke Droege-Kempf, Carola Dröse, Anette Geis (Vertreter\*innen der Frauenhäuser), Heike Beck (Forschungssupervision) und Ute Zillig (Sozialforschung) wurde gegründet.

Ein partizipativer Charakter der Zusammenarbeit besaß für alle Beteiligten von Beginn an hohe Priorität. Mit einer partizipativen Forschungshaltung wird die Perspektive der Beforschten – hier also die Frauenhausmitarbeiter\*innen – ins Zentrum der Arbeit gestellt. Partizipative Forschung bemüht sich darum, „die Kontrolle an diejenigen, über oder eben mit denen sie forschen will“ (Flick/Herold 2021a: 11) zu übergeben und auf diese Weise „eine Veränderung innerhalb der Forschungsbeziehung“ (ebd.) zu etablieren. Vor dem Hintergrund der sehr begrenzten Zeit- und Personalressourcen auf allen Seiten vereinbarte die Forschungsgruppe, den partizipativen Forschungsansatz in den Phasen Konzeption, Erhebung und Auswertung soweit als möglich zu realisieren, die abschließende Bündelung der Ergebnisse sowie die Erstellung des Abschlussberichts dann an Heike Beck und Ute Zillig zu übertragen.

Aus dem ersten Arbeitstreffen der Forschungsgruppe im März 2022 heraus wurde zunächst eine niedrigschwellige Online-Befragung innerhalb der hessischen Autonomen Frauenhäuser initiiert. Hierfür wurden im Frühjahr 2022 die Mitarbeiter\*innen der hessischen Autonomen Frauenhäuser entlang eines kurzen Fragebogens per E-Mail zu alltäglichen Arbeitsbelastungen sowie zu beruflichen und privaten Entlastungsmöglichkeiten befragt. Die Forschungsgruppe erhielt Antworten aus etwa zehn hessischen Frauenhäusern.

Im Juni 2022 verständigte sich die Forschungsgruppe dann auf die Durchführung eines größeren narrativen Gruppeninterviews mit Frauenhausmitarbeiter\*innen auf der im September 2022 anstehenden bundesweiten Jahrestagung der Zentralen Informationsstelle Autonomer Frauenhäuser (ZIF). Das Gruppeninterview zu Arbeitsbelastungen in Autonomen Frauenhäusern wurde von Ute Zillig und Heike Beck durchgeführt. Es nahmen 17 Mitarbeiter\*innen Autonome Frauenhäuser aus ganz Deutschland teil.

Im März 2023 traf sich die Forschungsgruppe zu einer offenen Forschungswerkstatt, in der das transkribierte Gruppeninterview gemeinsam ausgewertet wurde. Die

Forschungswerkstatt war auch für andere interessierte Kolleg\*innen aus den Autonomen Frauenhäusern offen.

Parallel zur dieser Auswertungsarbeit führten Ute Zillig und Heike Beck ein zweisemestriges Lehrforschungsprojekt mit Studierenden des Master-Studiengangs Forschung in der Sozialen Arbeit an der Frankfurt University of Applied Sciences durch. Entlang des Gruppeninterviews als empirisches Ausgangsmaterial konzipierten Studierende hier jeweils eigene kleine Forschungsprojekte im Themenfeld „Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in der Sozialen Arbeit“. In diesem Zusammenhang wurden weitere Einzelinterviews mit Mitarbeiter\*innen aus Autonomen Frauenhäusern geführt.

Im Januar 2024 stellten Heike Beck, Lea Grimm und Ute Zillig dann erste Ergebnisse des Forschungsprojektes auf einem bundesweiten Arbeitstreffen von Frauenhausmitarbeiter\*innen der Autonomen Frauenhäuser zur Diskussion. Der vorliegende Abschlussbericht bündelt die bis Februar 2024 erarbeiteten Ergebnisse und Schlussfolgerungen.

## **Empirisches Material und Auswertung**

Als empirisches Material des Forschungsprojektes diente insbesondere das Transkript des Gruppeninterviews im Kontext der ZIF-Jahrestagung im September 2022. Grundsätzlich wurde im Projekt im Paradigma Interpretativer Sozialforschung gearbeitet. Damit richteten die Forschenden den Fokus auf alltägliche Wissensbestände von Frauenhausmitarbeiter\*innen und



sich darin befindende Deutungs- und Sinnstrukturen (vgl. Berger/Luckmann 2010). Entlang der intensiven Auswertung eines Einzelfalls – das Gruppeninterview – zielte die Forschungsgruppe darauf ab, Aussagen über die soziale Wirklichkeit im Kontext des Forschungsgegenstandes „Arbeiten in Autonomen Frauenhäusern“ zu treffen. Die Auswertung des empirischen Materials erfolgte entlang eines rekonstruktiven Verfahrens. Das bedeutet, dass die Forschenden das ihnen vorliegende Material nicht vorab festgelegten Kategorien oder Themen unterordneten, sondern ihren Fokus auf die gesamte Gestalt des Interviews, auf sich darin befindende Kommunikationsmuster und sich im Zuge der Auswertung zeigende inhaltliche Besonderheiten richteten (vgl. Glaser/Strauss 2008, Rosenthal 1995, 2008).

In Anlehnung an die von Gabriele Rosenthal (2008) formulierte Text- und thematische Feldanalyse stellten die Forschenden an das Gruppeninterview folgende Fragen: Welche spezifischen Modi der Kommunikation und Aushandlung aller Gesprächsteilnehmer\*innen lassen sich grundsätzlich rekonstruieren und inwieweit finden sich darin Hinweise auf die spezifischen Arbeitsbelastungen in Autonomen Frauenhäusern? Wieso präsentieren sich die Redner\*innen so und nicht anders? Welche Themen tauchen im Gruppeninterview auf und welche nicht und auf welche Weise werden einzelne Themen eingeführt?

Anschließend an die fallrekonstruktive Auswertung des Gruppeninterviews wurden die Rückmeldungen aus der offenen E-Mail-Befragung der Frauenhausmitarbeiter\*innen inhaltsanalytisch ausgewertet und mit den Ergebnissen des Gruppeninterviews in Bezug gesetzt. Die seitens der Studierenden zusätzlich geführten Einzelinterviews wurden

entlang der von Gabriele Rosenthal formulierten Methode der Biografischen Fallrekonstruktion (vgl. Rosenthal 2008) ausgewertet und ebenfalls auf die Ergebnisse des Gruppeninterviews bezogen. Da der inhaltliche Fokus der studentischen Projekte jedoch überwiegend alternative Themenfelder in den Blick nahm, gingen deren Ergebnisse nur vereinzelt in die Projektergebnisse ein.

## 2. FORSCHUNGSERGEBNISSE

### Allgegenwärtiges ‚Wir‘ als Selbstvergewisserung nach innen und nach außen

Im Gruppeninterview mit den Frauenhausmitarbeiter\*innen zeigt sich durchgängig ein allgegenwärtiges ‚Wir‘ auf das Bezug genommen wird. Als Gruppe von Frauenhausmitarbeiter\*innen ein gemeinsames Anliegen zu verfolgen, wird wiederholt als Moment sinnstiftender Erwerbsarbeit beschrieben und auch als Grund genannt, weshalb Frauenhausmitarbeiter\*innen – trotz niedriger Löhne und hoher Arbeitsbelastung – diese herausfordernde Arbeit langfristig leisten. Auf ein solches ‚Wir‘ wird sich auch bezogen, wenn beschrieben wird, dass sich die Einzelne im Zweifelsfall auf die Kolleg\*innen im eigenen Haus und auch in anderen Frauenhäusern verlassen kann.

„Trotz Krisen dieser enorme Zusammenhalt (...)“

also wenn’s richtig Mist ist dann stehen wir alle zusammen, dann schaffen wir das also da fällt keine letztendlich runter“.

Die Frauenhausmitarbeiter\*innen unterstreichen im Gruppeninterview weiterhin durchgängig, dass das Arbeiten im Autonomen Frauenhaus ohne eine Bezugnahme auf die politische Geschichte der Frauenhausbewegung und auf feministische Positionierungen nicht zu denken ist. In diesem Zusam-

menhang ist die Bezugnahme auf das gemeinsame ‚Wir‘ auch als eine – historisch gewachsene – notwendige Strategie zu verstehen, mit vergangenen und immer noch vorherrschenden Abwertungen der Frauenhausarbeit sowie mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung umzugehen. Das ‚Wir‘ der Mitarbeiter\*innen der Autonomen Frauenhäuser fungiert hier gewissermaßen als Positionierung gegenüber Anderen, gegenüber dem gesellschaftlichen Außen.

**„In den Zeiten wo wir abgewertet wurden, als Projekt, als Frauenhäuser abgewertet worden sind, das fand ich sehr schlimm, immer gegen etwas ankämpfen zu müssen, ich find das arbeitsbelastend weil ich mich sehr identifiziere mit dem Projekt und auch das Gefühl hab sehr viel mitzudenken in die Zukunft, Verantwortung zu tragen das ist manchmal auch viel“.**

Das im Zitat erwähnte „gegen etwas ankämpfen“, das jahrzehntelange Einstehen für eine bedarfsgerechte Finanzierung des Unterstützungssystems für gewaltbetroffene Frauen und das stetige Ringen um die eigene Daseinsberechtigung trägt zum Bedürfnis eines starken ‚Wir‘ bei.

Das allgegenwärtige ‚Wir‘ wirkt also sowohl nach innen in die kollegialen Zusammenhänge einzelner Frauenhäuser oder in die Zusammenarbeit von Frauenhäusern untereinander als auch nach außen.

Der unbedingte Fokus auf die verbindenden Momente in der Arbeit, auf das gemeinsame ‚Wir‘ erscheint vor diesem Hintergrund notwendig und sinnvoll. Gleichzeitig macht das Gruppeninterview auch deutlich, dass mit einer solchen Fokussierung bestimmte Schwierigkeiten verbunden sind. Es zeigt sich, dass die Betonung der ‚gemeinsamen Sache‘ dazu führt, dass bestehende Differenzen ganz unterschiedlicher Art innerhalb der Gruppe der Mitarbeiter\*innen der Autonomen Frauenhäuser weniger leicht zu besprechen sind.



Im Gruppeninterview werden verschiedene Themen – z.B. unterschiedliche Erfahrungen sozialer Ungleichheit im Team, Konflikte in der Teamarbeit, individuell stark variierende Bewältigungsstrategien mit den eigenen Belastungen im Kontext der Gewaltthematik oder auch unterschiedliche Haltungen gegenüber Autonomen Trägerstrukturen – zwar vereinzelt und dann vage in den Raum gestellt, es entsteht jedoch das gesamte Gruppeninterview über kein näheres Eingehen auf eines dieser Themen. Eine kleinschrittige Analyse des Gesprächs zeigt, dass stattdessen immer wieder auf das ‚Wir‘, die gemeinsame Arbeit der Autonomen Frauenhäuser recurriert wird.

Der wiederkehrende Bezug auf das ‚Wir‘ und das damit letztlich verbundene Auslassen einer detaillierteren Thematisierung von Differenzen und damit verbundenen herausfordernden Themen ist dabei nicht notwendig so zu verstehen, dass über einzelne Themen nicht gesprochen werden soll oder kann. Deutlich wird aber, dass im Zusammensein von Mitarbeiter\*innen Autonomer Frauenhäuser die Selbstvergewisserung nach innen – also gegenüber anderen Kolleg\*innen – und nach außen – sei es gegenüber Geldgeber\*innen oder der gesellschaftlichen Wahrnehmung der Frauenhausarbeit allgemein – zunächst einmal adressiert werden muss bevor überhaupt ein Möglichkeitsraum entstehen kann, auch Differenzen und konfliktthaftere Themen innerhalb der Gruppe der Frauenhausmitarbeiter\*innen zu thematisieren.



## Existenzielle Bedeutung der Teamarbeit

Im Kontext der Herstellung des beschriebenen ‚Wir‘ sind jeweils die Kolleg\*innen bzw. das Team und die Teamarbeit der zentrale Bezugspunkt.

„Dieses Team, dieses immer wieder auch reden miteinander, das ist, natürlich gibt es in Gruppen auch immer Macht und Strukturen, aber dieses doch immer wieder im Team miteinander streiten, reden und sich aber letztendlich aufeinander verlassen können“.

„Dieses drauf zählen können, also das ist wirklich die größte Stütze“.

Im Gruppeninterview ebenso wie in den Einzelmeldungen der E-Mail-Befragung wird das jeweilige Team immer wieder als eine Art ‚Mega-Ressource‘ beschrieben. Ein gut funktionierender kollegialer Zusammenhalt unter den Frauenhausmitarbeiter\*innen zeigt sich als entscheidende Entlastungsmöglichkeit in Hinblick auf die Arbeitsbelastungen im Frauenhaus. Weiterhin sprechen Mitarbeiter\*innen von der Lebendigkeit ihrer Teams als eine Ressource und von sie jeweils entlastenden und energiebringenden Diskussionskulturen in ihren Teams.

Die starke Betonung der positiven Aspekte der Teamarbeit in Autonomen Frauenhäusern ist an dieser Stelle keineswegs überraschend, denn der eigene Anspruch der Autonomen Frauenhausbewegung an flache Hierarchien und weitgehend selbstverwaltete Arbeitsabläufe setzt die Zusammenarbeit im Team notwendigerweise ins Zentrum der Autonomen Frauenhausarbeit. Dies führt auch dazu, dass die Teamarbeit in Autonomen Frauenhäusern eine gewissermaßen existenzielle Bedeutung einnimmt.

Zugespißt formuliert: Wenn die Arbeit im Team nicht gut funktioniert, steht die Funktionalität des gesamten Frauenhauses auf dem Spiel.

Vor diesem Hintergrund nachvollziehbar ist dann, dass Schwierigkeiten, Belastungen und Herausforderungen in der Teamarbeit im Gruppeninterview kaum und erst ganz zum Ende sehr knapp angesprochen werden.

**„In der Frauenhausarbeit also es hat auch schon Schattenseiten wenn man so eng im Team arbeitet [schmunzelt] also nicht nur [lacht] so dieses äh, positive“.**

Im Gruppeninterview wird diese Aussage ebenso wie eine weitere kurze Erwähnung konfliktreicher Aspekte der Teamarbeit von den anderen Anwesenden nicht aufgegriffen und weiter ausgeführt, sondern jeweils als lose Aussagen im Raum stehen gelassen.

In den Rückmeldungen der E-Mail-Befragung – also einem Einzelsetting – werden die auch belastenden Aspekte der Teamarbeit deutlicher. Hier wird die konkrete Teamarbeit neben zahlreichen bereichernden Aspekten auch als eine Quelle von Arbeitsbelastungen beschrieben: „Wenig Entscheidungs-klarheit“, „chaotische Teamstrukturen und Aufgabenverteilung“, „Umgang mit Differenzen und verschiedenen Arbeitsweisen“, „Umgang mit (lang) jährigen Konflikten“ oder die „Diskussionskultur in Teamsitzungen“. Die Thematisierung eher konfliktgeladenerer Themen scheint also im kollegialen Zusammensein des Gruppengesprächs eine größere Hürde zu sein. Dies ist einerseits verständlich, da das Ansprechen von eher schwierigen Themen in einem Gruppensetting immer eine herausfordernde Situation ist. Andererseits, vor dem Hintergrund der existenziellen Bedeutung von Teamarbeit in Autonomen Frauenhäusern, stellt sich hier eine wichtige Frage: Inwieweit sind in der auch häuserübergreifenden Arbeit der Autonomen Frauenhäuser bereits ausreichend Raum und methodische Kompetenzen vorhanden, um

herausfordernde Themen wie Teamkonflikte, Machtstrukturen unter Kolleg\*innen, etablierte Team- und Diskussionskulturen, Aufgabenverteilungen uvm. angemessen bearbeiten und weiterentwickeln zu können? Welche hausinternen oder auch häuserübergreifenden Arbeitsgruppen und Kommunikationsstrukturen wären hier hilfreich und sinnvoll?

## **Gewalterfahrungen der Zuflucht suchenden Frauen als Arbeitsbelastung**

Inwiefern die Gewalterfahrungen der im Frauenhaus Zuflucht suchenden Frauen und Kinder eine Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter\*innen der Frauenhäuser darstellen, war eine Frage, die insbesondere den Praxisvertreter\*innen der Forschungsgruppe des Projekts ein wichtiges Anliegen war. Vor diesem Hintergrund entstand auch das Thema des Eröffnungsvortrags der ZIF-Jahrestagung „Umgang mit Arbeitsbelastungen und Traumatisierungen in der Frauenhausarbeit“.

Im Gruppeninterview mit den Frauenhausmitarbeiter\*innen, das am gleichen Tag wie der Vortrag stattfand, wird das Thema dann interessanterweise erst zum Ende hin und nach expliziter Nachfrage der Moderatorinnen aufgemacht. Eine Interviewte erzählt von den massiven Belastungen, die sie mehrere Jahre zuvor erlebte, nachdem eine gewaltbetroffene Frau, deren Bezugsbetreuung sie innehatte, vom Ex-Partner ermordet wurde. Sie beschreibt, dass aus ihrer Sicht die Auswirkungen der tödlichen Gewalt gegen die Frauenhausbewohnerin auf sie selbst als Bezugsbetreuerin und auch auf ihre Kolleg\*innen damals viel zu wenig adressiert wurden. Sie geht davon aus, dass diese Praxis letztlich zur Erkrankung von Frauenhausmitarbeiter\*innen führte:



„Es war so, dass wir einfach weiter gearbeitet haben (nach dem Tod der Frau: HB und UZ), wir sind am nächsten Tag wieder hin, wir haben einfach weiter gearbeitet und das gar nicht (1) also [atmet schwer aus] ja, wahrgenommen, als ich das war, das war komisch ja, also es wurde drüber geredet aber, es wurde dann nur über den Fall geredet und ich glaube auch, (...) dass das heute schon anders ist und (2) ja, [atmet laut aus] dass wir uns da eher Zeit nehmen, aber noch nicht so wie ich mir das eigentlich wünschen würde, ist eigentlich auch noch zu wenig aber früher war das sehr sehr krass kann ich sagen, also wir sind über Grenzen gegangen, haben zugelassen, dass über unsre Grenzen gegangen wird (1) und haben das gar nicht richtig reflektiert also das haben wir ausagiert irgendwie indem wir krank wurden“.

Die Frauenhausmitarbeiterin teilt im Zitat außerdem ihre Beobachtung, dass sich diesbezüglich in der Frauenhausarbeit einiges geändert habe, jedoch das Thema Folgen der massiven Gewalterfahrungen der Bewohner\*innen auf die eigene psychische Gesundheit weiterhin nicht immer den Stellenwert einnimmt, den es eigentlich benötige.

Im Gruppeninterview selbst nimmt das Thema dann im weiteren Verlauf trotz der obigen eindrücklichen Thematisierung kaum Raum ein. Im Unterschied dazu finden sich in den geführten Einzelinterviews sowie auch in den Einzelmeldungen der E-Mail-Befragung zahlreiche weitere Erwähnungen und Ausführungen zur belastenden Präsenz der immer wieder massiven Gewalterfahrungen der Frauenhausbewohner\*innen. Mehrfach wird beispielsweise das Anhören von detaillierten Gewalterfahrungen als belastendes Moment der Frauenhausarbeit beschrieben. Und auch in



diesem Zusammenhang – wie schon oben im Zitat angedeutet – wird betont, wie wichtig es sei, dass auch die eigene Belastung im Kontext der Gewalterfahrungen der Bewohner\*innen einen Raum im kollegialen Austausch erhält. Als Entlastungsmöglichkeit neben dem kollegialen Austausch werden auch bestimmte Tätigkeiten wie beispielsweise gemeinsam mit einer Kollegin eine Aussage vor Gericht tätigen, genannt. Hierbei ist ein wichtiger (entlastender?) Aspekt, dies gemeinsam mit einer anderen Person zu tun, das heißt, damit also nicht alleine zu sein.

Erneut wird damit auch bei der Betrachtung der (psychischen) Auswirkungen der Gewalterfahrungen der Frauenhausbewohner\*innen auf die Fachkräfte die elementare Bedeutung des Teams und der Qualität der Teamarbeit deutlich. Vor diesem Hintergrund erscheint es einmal weniger überraschend, dass Differenzen oder auch Konflikte in der Teamarbeit eine große Herausforderung für alle Kolleg\*innen darstellen. Schließlich berühren derartige Konflikte eine ganz entscheidende Grundlage der eigenen Arbeit, insbesondere auch eine Grundlage für einen selbstfürsorglichen Umgang mit den spezifischen Belastungen der Frauenhausarbeit.

An dieser Stelle stellt sich die Frage, wie die vergleichsweise geringe Thematisierung der individuellen Belastungen im Kontext der Gewalt im Gruppeninterview zu erklären ist. Im Einzelsetting thematisieren fast alle Mitarbeiter\*innen spezifische Belastungen im Kontext der Gewaltthematik wohingegen das Thema im Gruppensetting letztlich unterbelichtet bleibt. Das Setting eines recht großen Gruppengesprächs kann hier sicherlich als ein Grund genannt werden oder auch, dass der Vortrag am Vormittag das Thema bereits ausführlicher in den Blick nahm. Ebenso mag es sein, dass in dieser spezifischen Gesprächssi-

tuation den Anwesenden weitere Belastungsfaktoren der eigenen Arbeit dringlicher erschienen. Darüber hinaus kann hier auch die Frage aufgeworfen werden, ob es für das Thematisieren der individuellen und auch auf das gesamte Team bezogenen Belastungen durch die Gewalterfahrungen der Frauenhausbewohner\*innen ausreichend Raum in der gegenwärtigen Praxis und im gegenwärtigen Selbstverständnis der Frauenhausmitarbeiter\*innen gibt. Inwiefern könnte es Frauenhausmitarbeiter\*innen erleichtert werden, diese Themen auch im Team und in häuserübergreifenden Zusammenkünften zu platzieren? Wie könnte sich diesen belastenden Momenten des gemeinsamen Arbeitens stärker auch gemeinsam – und nicht nur individuell im privaten Kontext – gewidmet werden?

## **Generationenwechsel als Engführung für herausfordernde Themen im Arbeitsalltag**

Bereits in den Arbeitssitzungen der Forschungsgruppe im Vorfeld des Gruppeninterviews wurde der Generationenwechsel in den Autonomen Frauenhäusern durch die Praxisvertreter\*innen als ein wichtiges Thema im Kontext von Arbeitsbelastungen gesetzt. Im Gruppeninterview war das Thema dann ebenfalls sehr präsent, obwohl die Gesprächsteilnehmer\*innen gar nicht direkt dazu befragt wurden. Da das Thema also offensichtlich eine besondere Bedeutung für die Frauenhausmitarbeiter\*innen besitzt, wurde in der Auswertungsarbeit noch einmal konkreter den Fragen nachgegangen: Wann wird der Generationenwechsel als Thema gesetzt und von wem? Was konkret wird damit verbunden und begründet und inwiefern ist das Thema im Kontext von Arbeitsbelastungen zu verstehen?

Es zeigt sich, dass der Generationenwechsel im Gruppengespräch zunächst ausschließlich von erfahreneren Kolleg\*innen als Thema, jeweils im Kontext der Beschreibung von Arbeitsbelastungen, aufgemacht wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass mit dem Begriff Generationenwechsel ganz unterschiedliche Herausforderungen im Arbeitsalltag beschrieben werden. Das heißt, dass der

Generationenwechsel im Gruppeninterview letztlich nicht als eigenständiges Thema verhandelt, sondern vielmehr an verschiedenen Stellen dazu genutzt wird, andere – schwerer zu fassende oder zu thematisierende – Arbeitsbelastungen zu umschreiben.

„Also erstmal gabs Generationenwechsel und dann gabs auch Veränderung. Das ist glaub ich auch noch nicht so ganz (1) wir haben noch Vertretungen, Krankheitsvertretung, Schwangerschaftsvertretung“.

„Auch vor dem Hintergrund Generationenwechsel das ist unglaublich schwer aktuell neue Kolleginnen zu finden (...) wieder eine die ist jetzt erkrankt jetzt fällt sie weg die andere geht in Ruhestand also momentan ist wirklich so das Thema wie können wir damit umgehen (...) wie können wir was anders strukturieren wie können wir mit den Themen anders umgehen“.

Die beiden Zitate zeigen das Nutzen des Themas Generationenwechsel um verschiedene strukturelle Belastungen im Kontext der Personalsituation der Autonomen Frauenhäuser zu adressieren. Es geht hier unter anderem um Belastungen der Mitarbeiter\*innen im Kontext von Erkrankungen anderer Kolleg\*innen, Herausforderungen bei Personalwechsel und der Einarbeitung von neuen Kolleg\*innen, der Notwendigkeit von Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen, die Auswirkungen des bestehenden Personalmangels und immer wieder um das grundsätzliche Problem zu geringer Ressourcen im Personalbereich.

Mit dem Begriff Generationenwechsel werden darüber hinaus auch allgemeine Veränderungen in der Arbeitswelt thematisiert.



„Da hat sich vieles verändert, die ist viel komplexer die Aufgabenstellung, dann kommt hinzu, dass wir früher ja nicht am Computer gearbeitet haben aber dass wir heute sehr sehr viele Stunden davor verbringen, was auch die Arbeit mit den Frauen sehr verändert hat (...) und dann die neue Generation, aber der Generationenwechsel hat bei uns schon stattgefunden. Es gibt bei uns eigentlich nur noch wenig Alte und die anderen gehören der anderen Generation an, was wir schön finden und trotzdem stehen beide Generationen auch manchmal fassungslos voreinander und denken was ist denn das jetzt“.

Hier beschreibt eine erfahrenere Frauenhausmitarbeiterin Veränderungen der Arbeitswelt im Bereich der Digitalisierung und damit auch die Professionalisierung der Frauenhausarbeit sowie allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte. Ebenfalls erwähnt sie, dass sich die Arbeit mit den Zuflucht suchenden Frauen stark verändert hat. Dies wird dann jedoch nicht weiter ausgeführt. Stattdessen geht die Interviewte zum Thema Generationenwechsel auf Teamebene über und beschreibt, dass es die einen und die anderen gibt und diese beiden Gruppen manchmal fassungslos voreinander stehen. Es bleibt unklar wie die beiden Gruppen genau definiert werden, wer also genau zu welcher Gruppe gehört und inwieweit die Zugehörigkeit zu einer der Gruppen etwas mit dem Thema Digitalisierung oder veränderten Rahmenbedingungen in der Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen oder der Generation der Mitarbeiter\*innen im Frauenhaus zu tun hat.



Als weiteres Beispiel kann gezeigt werden, dass das Thema Generationenwechsel auch dazu genutzt wird, unterschiedliche Arbeitsweisen im Team bzw. in einzelnen Teams vorhandene Wertekonflikte zu Themen wie Arbeitszeiten, Überstunden sowie der Trennung von Privatleben und Erwerbsarbeit anzudeuten. Die Interviewten nutzen, unabhängig der Länge ihrer Berufstätigkeit im Autonomen Frauenhaus, dabei die Einteilung in Generationen also das Aufmachen zweier Gruppen dazu, konflikthafte Themen im Team anzudeuten. Auch hier finden dann jedoch keine detaillierteren Ausführungen oder Erklärungen zu den angedeuteten Wertekonflikten statt.

**„Die Kolleginnen, die schon über 30 Jahre dabei sind, und die, die neu sind, also das ist ein Unterschied zu gucken wo sind da meine Prioritäten und wann lass ich den Stift auch einfach mal fallen, und sag, das ist jetzt hier mein Job und nicht mein zu Hause“.**

Hier spricht eine im Gruppenvergleich jüngere Kollegin über einen Wertekonflikt in ihrem Team, nämlich die Priorisierung bzw. Einordnung der Arbeit und des Privaten bei Frauenhausmitarbeiter\*innen. Sie geht jedoch nicht weiter auf den Wertekonflikt ein, sondern bezieht sich relativ festgelegt auf „die Kolleginnen, die schon über 30 Jahre dabei sind, und die, die neu sind“ und schreibt damit bestimmte Werte ausschließlich den Alten und andere Werte ausschließlich den Jungen zu.

**„Bei uns hat die junge Generation das reingebracht, in der Mittagspause wollen die nicht über die Arbeit reden, überhaupt nicht, haben die kein Bock drauf, und aber auch der Einblick ins Private ist bedeutend weniger geworden. Also bei uns in dem alten Team war das wie eine Familie (...) aber das hat sich heute verändert, also trotz aller Sympathie für einander und auch Interesse ist es trotzdem eine Zeitenwende“.**

Hier wird das Thema Generationenwechsel von einer erfahreneren Kollegin dafür genutzt, unterschiedliche Arbeitsweisen und Haltungen zu den Themen Selbstsorge, Abgrenzung der Erwerbsarbeit zum Privatleben sowie Freundschaften innerhalb des Teams und kollegiale Abläufe in der Frauenhausarbeit anzureißen. Durch die Rahmung der einzelnen Themen mit dem Generationenwechsel schwingen – ähnlich wie im vorherigen Zitat – dann schnell Verallgemeinerungen wie „die Alten leben nur für ihre Arbeit“ und „die Jungen wollen nicht mehr arbeiten“ mit. Damit werden die angedeuteten Wertekonflikte auf das Thema Generationenwechsel eingeführt.

Trotz der ausgeführten Themen hinter dem Begriff Generationenwechsel spielen Aspekte wie Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und/oder Generationenzugehörigkeit im Gruppeninterview zweifelsohne eine wichtige Rolle:

**„Auch mit diesem Generationswechsel (...) viele neue Kolleginnen sind dazu gekommen und da der Wissenstransfer, das ist sehr viel und auch sehr belastend und mit dem Teamwechsel geht auch viel wieder verloren (...) viele Dinge müssen ausgesprochen werden und (...) nochmal festgeschrieben werden um nicht noch einmal von neu anzufangen“.**

In der Gesamtschau stellt sich bei der Auswertung des Gruppeninterviews jedoch immer wieder die Frage, inwiefern der Rekurs auf das Thema Generationenwechsel nicht jeweils die genauere Ausführung von anderen, häufig sehr herausfordernden Themen im Arbeitsalltag erschwert und damit auch eine gemeinsame Betrachtung und Lösungssuche verhindert. Möglicherweise könnten die hier aufgeführten Themen ohne den Bezug zum Generationenthema und den damit einhergehenden Verallgemeinerungen differenzierter besprochen und zielführender weiterentwickelt werden.

### 3. FAZIT UND AUSBLICK

Zusammenfassend können die Ergebnisse des Projekts hier noch einmal aufgeführt werden.

Ein allgegenwärtiges ‚Wir‘ Frauenhausmitarbeiter\*innen ist im Kontext gesellschaftlicher Nicht-Anerkennung und dem Kampf um Ressourcen eine wichtige Selbstvergewisserung in der Autonomen Frauenhausarbeit. Um herausfordernde Themen innerhalb der Gruppe der Frauenhausmitarbeiter\*innen anzugehen, zeigt sich gleichzeitig auch die Bedeutung eines Blickes auf Vielfältigkeit, Differenzen und Brüche im gemeinsamen ‚Wir‘.

Das Team und die Teamarbeit lässt sich als für die Autonome Frauenhausarbeit notwendige ‚Mega-Ressource‘ bezeichnen und ist gleichzeitig auch Quelle unterschiedlicher belastender Momente der Arbeit. Um die Teamarbeit als Ressource stabil und dauerhaft nutzen zu können, könnte – auch häuserübergreifend – ein stärkerer Fokus auf Methoden für Teamkommunikation und Konfliktfähigkeit sowie auf häuserübergreifende Unterstützung in der Teamarbeit gelegt werden.

Der individuelle und kollegiale Umgang von Frauenhausmitarbeiter\*innen mit den oft massiven Gewalterfahrungen der Zuflucht suchenden Frauen wird vor allem im Einzelsetting thematisiert. Kollektive Bewältigungsstrategien und Formen der Besprechbarkeit könnten in den einzelnen Teams sowie in hausübergreifenden Arbeitstreffen noch stärker in den Blick genommen werden.

Hinsichtlich des Themas Generationenwechsel zeigt sich, dass es an verschiedenen Stellen hilfreich sein könnte, Generationenzugehörigkeit als Bezugspunkt punktuell zu vernachlässigen und sich stärker den dahinterliegenden und herausfordernden Themen zu widmen. Ein solches Vorgehen könnte es im Team oder auch in häuserübergreifenden Arbeitsgruppen erleichtern zunächst zu verstehen, worum es bei einzelnen belastenden Themen jeweils genau geht, und anschließend alle in





## **Autor\*innen**

Heike Beck: Diplom Pädagogin und Supervisorin (DGsv), Frankfurt am Main

**Kontakt:** [mail@heikebeck.de](mailto:mail@heikebeck.de)

Ute Zillig: Professorin für Traumasensible Soziale Arbeit, Frankfurt University of Applied Sciences

**Kontakt:** [zillig@fb4.fra-uas.de](mailto:zillig@fb4.fra-uas.de)



## Literaturverzeichnis

Berger, Peter/Luckmann, Thomas (2010): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt am Main: Fischer TB.

Flick, Sabine/ Herold, Alexander (Hrsg.) (2021): Zur Kritik der partizipativen Forschung. Forschungspraxis im Spiegel der Kritischen Theorie. Weinheim: Beltz Juventa.

Flick, Sabine/ Herold, Alexander (2021a): Zur Kritik der partizipativen Forschung. Eine Einleitung, in: Flick, Sabine/ Herold, Alexander (Hrsg.): Zur Kritik der partizipativen Forschung. Forschungspraxis im Spiegel der Kritischen Theorie. Weinheim: Beltz Juventa, S. 7 – 16.

Glaser, Barney/Strauss, Anselm (2008): Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. Bern: Hans Huber.

Rosenthal, Gabriele (2008): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim: Juventa.

Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt am Main: Campus.



ZENTRALE INFORMATIONSTELLE  
AUTONOMER FRAUENHÄUSER

E-Mail: [info@zif-frauenhaeuser.de](mailto:info@zif-frauenhaeuser.de)  
[www.autonome-frauenhaeuser-zif.de](http://www.autonome-frauenhaeuser-zif.de)

MAI 2024

