



BAG WfbM

Bundesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Handreichung Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen

Diese Handreichung gibt Handlungsempfehlungen für Werkstätten für behinderte Menschen zur bestmöglichen Unterstützung der Arbeit von Frauenbeauftragten. Das Dokument wird regelmäßig durch die BAG WfbM aktualisiert.

Stand vom 14. Februar 2020



Vorwort	3
1 Grundvoraussetzungen für die Arbeit von Frauenbeauftragten in Werkstätten.....	5
1.1 Akzeptanz der Situation	5
1.2 Anerkennung und Sensibilisierung gegenüber der Vielschichtigkeit von Grenzüberschreitungen.....	5
1.3 Einbindung der Frauenbeauftragten in allen relevanten Bereichen.....	5
2 Konkrete Handlungsempfehlung für Werkstätten für behinderte Menschen.....	6
2.1 Schaffung der erforderlichen Infrastruktur	6
2.2 Wahl der Vertrauensperson	6
2.3 Freistellung von der Arbeit – Sprechzeiten	7
2.4 Bekanntheit von Frauenbeauftragten	7
2.4.1 Informationsmaterialien über das Angebot der Frauenbeauftragten	8
2.4.2 Veranstaltung von Angeboten für Frauen.....	8
2.5 Bildung und Weiterbildung	8
2.5.1 Auf – und Ausbau von Beratungskompetenz.....	8
2.5.2 Theoretische Kenntnisse zu frauenspezifischen Themen	9
2.5.3 Kenntnisse über Rechte und Pflichten des Amtes	9
2.6 Schutz vor Überforderung.....	9
2.7 Netzwerke schaffen.....	9
2.7.1 Vernetzung mit Beratungsstellen.....	10
2.7.2 Vernetzung mit anderen Frauenbeauftragten	10
2.7.3 Vernetzung mit anderen Gremien	10
2.7.4 Kooperation mit dem Werkstattrat.....	10
2.7.5 Kooperation mit der Werkstattleitung.....	11
2.8 Einrichtung einer Vermittlungsstelle.....	11
3 Finanzierung	12
4 Anhang 1 – Checkliste über die Ausstattung und Arbeit der Frauenbeauftragten	13



Vorwort




Warum gibt es Frauenbeauftragte in Werkstätten?

Frauen mit Behinderungen erfahren besonders häufig Gewalt. 58 bis 75 Prozent der Frauen mit Behinderungen haben im Erwachsenenalter körperliche Gewalt erlebt. Das sind fast doppelt so viele Frauen wie im Bevölkerungsdurchschnitt. Von sexueller Gewalt im Erwachsenenleben waren sie, laut einer Befragung der Universität Bielefeld, etwa zwei- bis dreimal häufiger betroffen (21 bis 44 Prozent), als der weibliche Bevölkerungsdurchschnitt. Zudem erleben sie signifikant häufiger geschlechtsspezifische Diskriminierungen, Grenzüberschreitungen und Strukturen, die Gewalt begünstigen als Männer (vgl. Studie der Universität Bielefeld „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigung und Behinderungen in Deutschland“, 2013).

Frauenbeauftragte in Werkstätten und anderen Einrichtungen der Behindertenhilfe können dem entgegenwirken: Indem sie den Betroffenen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und sie dabei unterstützen, ihre Rechte selbst wahrzunehmen. Durch die Vorbildfunktion der Frauenbeauftragten werden Frauen in Einrichtungen gestärkt und unterstützt, für die Wahrung ihrer Rechte und die Verwirklichung von Gleichberechtigung einzutreten.

In Werkstätten sind Frauenbeauftragte gesetzliche Pflicht. Die Unterstützung ihrer Arbeit ist Aufgabe der Werkstätten. Werkstätten wiederum bekommen die Unterstützung vom jeweiligen Leistungsträger vergütet. Mit Hilfe der Frauenbeauftragten haben Werkstätten die Möglichkeit, die weiblichen Werkstattbeschäftigten deutlich zu stärken. So kann eine Arbeitsatmosphäre geschaffen bzw. erhalten werden, die für alle Beschäftigten frei von Belastungen ist.

Nach § 39 a Absatz 1 WMVO sind die wesentlichen Aufgaben der Frauenbeauftragten folgende: Die Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der in der Werkstatt beschäftigten Frauen mit Behinderungen gegenüber der Werkstattleitung, insbesondere in den Bereichen:

-  Gleichstellung von Frauen und Männern,
-  Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung und
-  Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt.



Wozu dient diese Handreichung?

Die ersten gewählten Frauenbeauftragten sind im Amt. Anhand von Berichten und Befragungen lassen sich bereits erste Erfahrungen zusammenfassen und Problemfelder identifizieren.

Besonders deutlich hat sich gezeigt: Zur erfolgreichen Umsetzung der Aufgabe der Frauenbeauftragten braucht es den Rückhalt und die Unterstützung der Leitungsebene der Werkstatt.

Diese Handreichung richtet sich an Werkstatt-Geschäftsführungen und soll als Anleitung dienen, wie sie mit der neuen Aufgabe umgehen und die gewählten Frauenbeauftragten unterstützen können. Sie soll einen Überblick über die Aufgaben sowohl von Werkstätten als auch der Frauenbeauftragten bieten und thematisiert die wichtigsten Problemfelder. Die Handreichung wird regelmäßig aktualisiert. Bei weitergehenden Fragen wenden Sie sich gerne an:

Katharina Bast
Referentin Europa
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen
Telefon +49 69 94 33 94-27
Fax +49 69 94 33 94-25
E-Mail k.bast@bagwfbm.de



1 Grundvoraussetzungen für die Arbeit von Frauenbeauftragten in Werkstätten

Neben den praktischen Voraussetzungen für die Arbeit einer Beschäftigtenvertretung, wie die entsprechende Unterstützung und Ausstattung, gibt es einige Grundvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Frauen mit Behinderungen geschützt und gestärkt werden können.

1.1 Akzeptanz der Situation

Die oben genannte Studie hat gezeigt, dass es eine besondere Gefahr von sexueller Gewalt und Belästigungen für Frauen mit Behinderungen gibt. Dies muss ernst genommen werden. Davon sind potenziell auch Frauen in Werkstätten betroffen. Werkstätten können nur selten vollkommen sicher sein, dass es dort zukünftig nicht oder in der Vergangenheit noch nie zu entsprechenden Vorfällen gekommen ist.

Besonders häufig wird dem Anspruch auf eine Frauenbeauftragte die Forderung nach einem Männerbeauftragten entgegengesetzt. Natürlich kann jede Werkstatt eine solche zusätzliche Beratungsstelle einführen. Jedoch sollte damit nicht unterschlagen werden, dass Frauen und insbesondere Frauen mit Behinderungen einen besonderen Bedarf haben, bei der Wahrnehmung ihrer Rechte auf Freiheit von Gewalt und Belästigung unterstützt zu werden. Um die Akzeptanz der Frauenbeauftragten zu stärken, sollte dies auch klar gegenüber dem Fachpersonal und den Werkstattbeschäftigten kommuniziert werden.

1.2 Anerkennung und Sensibilisierung gegenüber der Vielschichtigkeit von Grenzüberschreitungen

Die bisherige Nicht-Anzeige von Übergriffen in einer Werkstatt kann bedeuten, dass es dort noch zu keiner Situation einer Grenzüberschreitung gekommen ist. Anders herum ist die Anzeige eines solchen Vorfalls kein Zeichen für eine schlechte Arbeitsatmosphäre oder ein Organisationsversagen. Vielmehr sollte überall dort wo Menschen zusammenarbeiten eine gewisse Sensibilität dafür herrschen, dass es zu Grenzverletzungen bis hin zur Gewalt kommen kann.

Dabei ist zu beachten, dass Grenzüberschreitungen vielschichtig sind und ihre Opfer häufig verunsichert. Oft ist ihnen im ersten Moment nicht bewusst, dass eine Handlung eine Grenzverletzung darstellt. Später führen Scham oder auch Unsicherheit, wie angemessen zu reagieren sei, dazu, dass diese Erlebnisse nicht offengelegt und aufgearbeitet werden. Insbesondere Vorfälle, die eher in die Kategorie einer Belästigung fallen und nicht Gewalt im engeren Sinne darstellen, sollen aus Sicht des Opfers nicht immer gleich an „die große Glocke“ gehängt werden. Oft bestehen trotz Grenzverletzungen Sympathien zum Täter oder der Täterin, so dass eine Anzeige beim Fachpersonal oder gar der Werkstatteleitung - mit allen daraus resultierenden Konsequenzen - unüberschaubar sind oder als zu übertriebenes Mittel angesehen werden.

Trotzdem kann das Opfer unter der Situation leiden. Durch sein Schweigen kann ein Klima entstehen, in dem weitere Übergriffe ermöglicht werden. Um dem entgegen zu wirken und eine Atmosphäre zu schaffen oder beizubehalten, in der sich alle Werkstattbeschäftigten wohl fühlen und in der Grenzüberschreitungen offen thematisiert werden, kann das Angebot einer Frauenbeauftragten beitragen.

1.3 Einbindung der Frauenbeauftragten in allen relevanten Bereichen

Es muss zum Selbstverständnis einer Werkstatt gehören, der Frauenbeauftragten genauso wie dem Werkstatttrat den angemessenen Raum zu geben. Nur wenn die Frauenbeauftragte bei allen



relevanten Themen eingebunden ist und erwähnt wird, erhalten ihre Funktion und die beauftragten Personen den notwendigen Bekanntheitsgrad beim Fachpersonal und den Werkstattbeschäftigten.

2 Konkrete Handlungsempfehlung für Werkstätten für behinderte Menschen

Die Kompetenzen, die eine Mitwirkung und Interessenvertretung ermöglichen, können nicht bei allen Menschen mit Behinderungen gleichermaßen vorausgesetzt werden. Daher müssen Maßnahmen ergriffen werden, die die Frauenbeauftragte für die Amtsübernahme und -ausübung sowie die erforderlichen Anforderungen stärken. Die folgenden Empfehlungen geben Anregungen, wie dem Unterstützungsbedarf der Frauenbeauftragten entsprochen und ihre Handlungskompetenz entwickelt und gefördert werden kann.

2.1 Schaffung der erforderlichen Infrastruktur

Frauenbeauftragte benötigen für Ihre Arbeit eine Mindestausstattung, um die direkte Kontaktaufnahme mit den Frauen, ungestörte Sprechzeiten und eine sichere datenschutzkonforme Dokumentation zu ermöglichen. Dazu gehört mindestens der Zugang zu einem Büroraum mit entsprechender Ausstattung wie Telefon, Computer und abschließbaren Schränken.

Die Kontaktmöglichkeit über ein gemeinsames Telefon oder ein gemeinsames Postfach mit dem Werkstattrat bzw. über Email-Adresse oder Telefonanschluss einer Gruppenleitung empfiehlt sich nicht. Dadurch können hilfeschende Frauen leicht abgeschreckt werden. Auch kann dies zu Problemen mit dem Datenschutz der Frauen führen. Frauenbeauftragte haben bezüglich ihres Amtes Schweigepflicht.¹ Das bedeutet, dass Dritte grundsätzlich weder die Identität der ratsuchenden Frauen noch den Inhalt der Beratungen kennen dürfen. Auch wenn aufgrund der räumlichen Gegebenheiten in einer Werkstatt ein eigener Raum nicht dauerhaft zur Verfügung gestellt werden kann, sollten ein eigenes Telefon und eine eigene Email-Adresse eingerichtet werden. Für die Zeit der Sprechzeiten sollte zudem niemand anderes die entsprechenden Räumlichkeiten nutzen können.

2.2 Wahl der Vertrauensperson

Ein entscheidender Beitrag zum Gelingen der Arbeit der Frauenbeauftragten ist die Zusammenarbeit mit ihrer Vertrauensperson.

Diese kann von der Frauenbeauftragten selbst gewählt werden und muss nicht zwingend in der Werkstatt beschäftigt sein.² Meist wird es sich dabei um eine Person aus der Belegschaft handeln, die die Frauenbeauftragte schon kennt. Bei der Vertrauensperson sollte es sich um eine Frau handeln, um ein möglichst niedrigschwelliges Angebot zur Beratung in frauenspezifischen Themenbereichen sicher zu stellen. Auch wenn die Frauenbeauftragte selbst sich mit einer männlichen Vertrauensperson wohl fühlt und diese auch selbst gewählt hat, ist anzunehmen, dass dies nicht unbedingt auch für ratsuchende Frauen gilt. Ein Kompromiss-Vorschlag kann die Aufteilung der Aufgaben sein, so dass zumindest in den Sprechstunden kein Mann anwesend ist, da dies weibliche Werkstattbeschäftigte mit Gewalt- oder Belästigungserfahrungen abschrecken kann. Wenn die gleiche Vertrauensperson für die Frauenbeauftragte und den Werkstattrat zuständig sein soll, sollte dies berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollte für eine Vertrauensperson, die zugleich der

¹ § 39a Abs. 5 S. 4 i. V. m. § 37 Abs. 6 Nr. 1 WMVO

² § 39a Abs. 5 S. 4 i. V. m. § 39 Abs. 3 WMVO



Frauenbeauftragten und dem Werkstattrat besteht, das Verhältnis zwischen diesen beiden Aufgaben genau geregelt werden, um Interessenskonflikte zu vermeiden.

Zu beachten ist, dass es sich auch für die Vertrauensperson der Frauenbeauftragten oft um eine neue Aufgabe handelt. Ihre wichtigste Aufgabe ist es, ihre Unterstützung immer wieder an die Bedürfnisse der jeweiligen Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterinnen anzupassen. Der Spagat, die Frauenbeauftragte in dem, was sie tun möchte zu unterstützen und sie andererseits nicht zu bevormunden, ist dabei oft am schwierigsten. Auch können Interessenkonflikte mit der Werkstatt als Arbeitgeber der Vertrauensperson entstehen, die bearbeitet werden müssen. So sollte die Vertrauensperson ein festes Zeitbudget erhalten und Konflikte sollten frühzeitig offen besprochen werden.

Die nachstehenden Informationen, insbesondere über die Schulungsangebote und die Vernetzung mit anderen Personen mit den gleichen Aufgaben, gelten dementsprechend auch für die Vertrauensperson.

2.3 Freistellung von der Arbeit – Sprechzeiten

Für die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen muss die Freistellung von der Tätigkeit in der Werkstatt für ihre Amtsausübung ohne Minderung des Werkstattentgelts oder andere Nachteile sichergestellt sein.³ Diese Zeit wird in der Regel für Sprechzeiten⁴, die Erarbeitung von Materialien, Gespräche und Vernetzung mit anderen Gremien und (Beratungs-) Stellen sowie für Veranstaltungen für die Frauen in der Werkstatt genutzt.

Es hat sich gezeigt, dass gerade am Anfang das Angebot von regelmäßigen Sprechzeiten nicht oder nur wenig genutzt wird. Hier sollte auch durch die Werkstattleitung klar kommuniziert werden, dass es sich bei den Sprechzeiten um ein Angebot handelt, dessen Nutzungshäufigkeit keine Rückschlüsse auf seine Wichtigkeit zulässt. Regelmäßige Sprechzeiten sollten dementsprechend beibehalten werden. Die Zeit kann ggf. für andere Dinge genutzt werden, zum Beispiel, um die Vernetzung der Frauenbeauftragten⁵ voranzutreiben, Materialien zu erarbeiten oder Aktivitäten zu planen.⁶ Parallel sollte daran gearbeitet werden, dass die Frauenbeauftragte und ihr Angebot bekannter werden.

2.4 Bekanntheit von Frauenbeauftragten

Derzeit noch eines der größten Probleme ist die mangelnde Bekanntheit des Angebotes von Frauenbeauftragten. Damit geht oft die Frustration der Frauenbeauftragten selbst einher, die sich Zeit nehmen und dann häufig das Gefühl haben, ihr Angebot werde nicht angenommen. Dadurch ist es für sie oft schwer, den zeitweisen Arbeitsausfall im Arbeitsbereich der Werkstatt zu verteidigen.

Ein erster Schritt ist daher, in der gesamten Organisationsstruktur, in der Kommunikation mit anderen Werkstattbeschäftigten, aber auch im Gespräch mit dem Fachpersonal zu verdeutlichen, dass es sich bei dem Angebot der Frauenbeauftragten um eine neue Aufgabe handelt, die sich zunächst noch etablieren muss. Als Frauen- beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragte flächendeckend im öffentlichen Dienst und in Unternehmen eingeführt wurden, war ebenfalls eine

³ § 39a Abs. 5 S. 4 i. V. m. § 37 Abs. 3 WMVO

⁴ § 39a Abs. 5 S. 4 i. V. m. § 38 WMVO

⁵ Vgl. 2.6

⁶ Vgl. 2.4



langjährige Etablierung und Rechtfertigung des Amtes nötig, um ausreichend Akzeptanz zu gewinnen. Ebenso wurde das Angebot von Werkstatträtern anfangs wenig genutzt. Die Frauenbeauftragten in Werkstätten stehen derzeit an einem ähnlichen Punkt. Diese Aufgabe muss von der Werkstattleitung übernommen und verantwortet werden. Die Frauenbeauftragten können sich nur mit Rückhalt und Unterstützung durch die Leitung über verschiedene Formen der internen Kommunikation bekannt machen.

2.4.1 Informationsmaterialien über das Angebot der Frauenbeauftragten

Gerade am Anfang gehören dazu Flyer, Aushänge oder Visitenkarten, um alle Frauen in den Werkstätten über das neue Amt und seine Nutzungsmöglichkeiten informieren zu können. Die internen Kommunikationswege von Intranet bis CABito über Werkstatt-Zeitungen oder ähnliche Kommunikationsmittel können hier sehr gut - auch für regelmäßige Informationen - genutzt werden.

Insbesondere, wenn es viele Zweigwerkstätten gibt, empfehlen sich auch regelmäßige Besuche und/oder die Abhaltung der Sprechstunde in zeitlichen Intervallen an verschiedenen Orten.

2.4.2 Veranstaltung von Angeboten für Frauen

Eine gute Möglichkeit zur Vernetzung der Frauenbeauftragten mit den weiblichen Werkstattbeschäftigten ist es, Veranstaltungen für weibliche Beschäftigte abzuhalten. Diese können themenspezifisch sein, wie Selbstverteidigungskurse oder Vorträge in Leichter Sprache. Darüber hinaus eignen sich auch regelmäßige Treffen wie zum Beispiel in Form von Frauen-Cafés, damit sich weibliche Werkstattbeschäftigte untereinander vernetzen und die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen persönlich kennenlernen können.

Soweit möglich, ist es sinnvoll, diese Veranstaltungen zumindest teilweise während der Arbeitszeit im Rahmen der Angebote der Persönlichkeitsentwicklung abzuhalten. Insbesondere Frauen, die auf Fahrdienste angewiesen sind, können sonst oftmals nicht teilnehmen.

2.5 Bildung und Weiterbildung

Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und die Vertrauensperson haben während ihrer Amtszeit Anspruch auf Freistellung ohne Minderung des Arbeitsentgeltes für insgesamt 15 Tage zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. In der ersten Amtszeit beträgt die garantierte Schulungszeit sogar 20 Tage.⁷

2.5.1 Auf – und Ausbau von Beratungskompetenz

Die herausforderndste Aufgabe der Frauenbeauftragten sind Gespräche mit Frauen über deren Erlebnisse. Hier bestehen häufig große Unsicherheiten und wenig Übung. Deswegen sind Fortbildungen, in denen Gesprächsführung thematisiert und erlernt wird, von besonderer Bedeutung. Sie schaffen Sicherheit und verbessern die Qualität der zielgruppenspezifischen Beratung. In Übungen mit Rollenspielen gewinnen insbesondere neue Frauenbeauftragte Sicherheit im Umgang mit verschiedenen Situationen und lernen einzuschätzen, welche Hilfsangebote sie machen können, ohne sich selbst zu überfordern. Beratungsleitfäden mit Beispielen, die von pädagogischen Fachkräften entworfen wurden, können ihnen gerade in der Anfangsphase Halt geben.

⁷ § 39a Abs. 5 S. 4 i. V. m. § 37 Abs. 4 WMVO



2.5.2 Theoretische Kenntnisse zu frauenspezifischen Themen

Frauenbeauftragte werden (neben anderen Themenfeldern) besonders mit Gewalt gegen Frauen konfrontiert werden. Hier besteht ein großer Wissensbedarf seitens der Frauenbeauftragten. Es ist zwingend erforderlich, dass sie innerhalb der relevanten Themenbereiche auch theoretisches Wissen vermittelt bekommen. Der Umgang mit Ratsuchenden, die Gewalt erfahren, ist selbst für erfahrene Fachkräfte oft eine große Herausforderung. Gerade neu gewählte Frauenbeauftragte brauchen daher Schulungen zur theoretischen Auseinandersetzung und zum Umgang mit diesem Thema.

Weitere Themen für Weiterbildungen sollten entsprechend der gesetzlichen Vorgabe aus § 39a WMVO die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und die Gleichstellung von Frauen und Männern sein. Auch die Bereiche Partnerschaft, Freundschaft und Sexualität werden dort thematisiert.

2.5.3 Kenntnisse über Rechte und Pflichten des Amtes

Die Rechte und Pflichten von Frauenbeauftragten entsprechend der WMVO sind eine wichtige Grundlage ihrer Arbeit. Kenntnisse über Schweigepflicht, Amtszeit, Freistellung von der Arbeit, das Recht zur Wahrnehmung von Schulungen, der Zusammenarbeit mit Werkstattrat und Werkstattleitung, die Möglichkeit der Anrufung der Vermittlungsstelle und weitere Aufgabenbereiche sind notwendig, um einerseits gegenüber anderen Gremien selbstbewusst auftreten zu können und andererseits zu wissen, wo die Grenzen der eigenen Arbeit liegen.

2.6 Schutz vor Überforderung

Aufgrund ihrer mangelnden Erfahrung mit Beratungssituationen und den potenziell belastenden Themen, mit denen sie konfrontiert sein können, sind Frauenbeauftragte häufig gefährdet, an ihre Grenzen zu stoßen. Die richtige Einschätzung der eigenen Kompetenzen und Abgrenzung zu den Ratsuchenden sind deshalb wichtige Fähigkeiten, die erlernt werden müssen.

Unabhängig von Schulungen in diesem Bereich sowie Vernetzung und Austausch mit anderen (vgl. 2.7) kann das Angebot von regelmäßigen Supervisionen für Frauenbeauftragte hilfreich sein. Eine Supervision dient der fachlichen und persönlichen Reflexion der Tätigkeit und der Förderung von Kompetenzen bei der Aufgabenbewältigung.

Um vor Überforderung zu schützen und das Bewusstsein über die Aufgaben und Grenzen von Frauenbeauftragten zu stärken, kann zudem ein Aufgabenprofil für Frauenbeauftragte entwickelt werden. Aus diesem kann sich individuell an die jeweilige Werkstatt und Frauenbeauftragte angepasst, klar ergeben, für welche Fragestellungen die Frauenbeauftragte selbst zuständig ist und wann sie hilfesuchende Frauen an andere Stellen verweisen kann. Ebenso kann darin die Zusammenarbeit mit dem Werkstattrat (vgl. 2.7.4) und der Werkstattleitung (vgl. 2.7.5) genauer geregelt sein.

2.7 Netzwerke schaffen

Die Thematiken von Frauenbeauftragten, die in § 39a WMVO genannt werden, Gewalt gegen Frauen, Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind keine neuen Problemfelder in Deutschland. Es beschäftigen sich viele Stellen mit der Verbesserung der Situation und mit der entsprechenden Beratung von Frauen. Diese Netzwerke sollten genutzt werden, um von bereits bestehenden Erfahrungen profitieren zu können. Eine Liste oder sogar eine Netzwerkkarte, in



der die jeweiligen örtlichen Stellen eingetragen sind, kann der Frauenbeauftragten helfen, die Übersicht zu behalten und gegebenenfalls an die richtige Stelle weiter zu verweisen.

2.7.1 Vernetzung mit Beratungsstellen

Frauenbeauftragte sollen ein niedrigschwelliges Angebot sein, um Frauen mit Behinderungen eine Anlaufstelle zu bieten. Sie sollen nicht jedes Problem lösen können, sondern sind häufig eher erste Zuhörerinnen und Vermittlerinnen. Aus einem breiten Wissen über bestehende Netzwerke und Beratungsstellen ergeben sich Weitervermittlungsmöglichkeiten, wenn die von Ratsuchenden vorgebrachten Probleme die Kompetenz der Frauenbeauftragten überfordern sollten. Ein Hilfsmittel kann eine Netzwerkkarte mit den möglichen Partnernetzwerken und Vermittlungsstellen in der Umgebung sein, die sich mit frauenspezifischen Themen beschäftigen. Beispiele sind Frauenberatungsstellen oder Frauennotrufe vor Ort, Ansprechpartner*innen bei der Polizei, spezialisierte Jurist*innen, Präventionsbeauftragte der Freien Wohlfahrt, etc. Wichtig kann dabei auch die Unterstützung der Werkstatt sein, um Kontakte anzubahnen und diese zu pflegen. Dabei empfiehlt sich auch die Möglichkeit persönlicher Treffen zwischen Frauenbeauftragter, ihrer Stellvertreterinnen und Mitarbeiterinnen der Beratungsstellen zu nutzen.

2.7.2 Vernetzung mit anderen Frauenbeauftragten

Neu gewählte Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen fühlen sich trotz Unterstützung durch Vertrauensperson und Werkstattdirektion oft unsicher bzgl. Umfang und Bedeutung ihres Amtes. Ein regelmäßiger Austausch mit Frauenbeauftragten aus anderen Werkstätten und ein Netzwerk aus (regionalen) Partnerwerkstätten können hier eine gute Unterstützung bieten. Die Möglichkeit eines solchen Austauschs auf Augenhöhe dient dem Erfahrungsaustausch und regt zur Entwicklung von Ideen und Lösungen für Probleme an, die im Rahmen des Amtes auftreten. Zur weiteren Vernetzung und für Fragen zur Amtsausübung kann auch das Bundesnetzwerk der Frauenbeauftragten Starke.Frauen.Machen genutzt werden.⁸

2.7.3 Vernetzung mit anderen Gremien

Auch mit Gleichstellungsbeauftragten der örtlichen Unternehmen und der Kommune kann Kontakt aufgenommen werden, um von deren Erfahrungen in der Frauenförderung zu profitieren. Ihre Aufgaben liegen ebenfalls im Bereich der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, der Beratungstätigkeit und der Öffentlichkeitsarbeit.

2.7.4 Kooperation mit dem Werkstattrat

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an den Sitzungen des Werkstattrates und an den Werkstattversammlungen teilzunehmen und dort zu sprechen.⁹ Darüber hinaus können sich die neu gewonnenen Kompetenzen der Frauenbeauftragten und die Erfahrungen des Werkstattrates sehr gut ergänzen. Eine gute Kooperation dieser Gremien ist auch für die Zusammenarbeit mit der Werkstatt sehr gewinnbringend.

Trotzdem hat sich gezeigt, dass in vielen Werkstätten Unklarheit über das Verhältnis von Frauenbeauftragter und Werkstattrat herrscht. Dies kann zu einem Konkurrenzdenken führen. Häufig ist der Werkstattrat der Ansicht, es bedürfe keines neuen Gremiums, da sich die weiblichen

⁸ <https://frauenbeauftragte.weibernetz.de/nachricht/starke-frauen-machen.html>

⁹ § 39a Abs. 3 WMVO hat d



Werkstattbeschäftigten mit den Fragestellungen auch an den Werkstattrat wenden könnten. In Extremfällen kommt es zum Ausschluss der Frauenbeauftragten von Beratungen, an denen sie von Rechts wegen teilnehmen müsste und zum Infragestellen der eigenen Position durch die Frauenbeauftragte selbst. Dabei ist sie in besonderem Maße auf die Unterstützung der Mitglieder des Werkstattrates angewiesen.

Hier ist wieder die Werkstattleitung gefragt: Es ist erforderlich, klar zu kommunizieren, dass es Aufgabe der Frauenbeauftragten ist, eine (zusätzliche) Ansprechpartnerin für weibliche Werkstattbeschäftigte zu sein. Die Zusammenarbeit zwischen Werkstattrat und Frauenbeauftragter sollte durch einen wertschätzenden Umgang der Leitung mit beiden Gremien unterstützt werden.

Jeder und jede Werkstattbeschäftigte kann sich das Mitwirkungsorgan aussuchen, zu dem er*sie mit seinen*ihrer Problemstellungen gehen möchte. Eine gute Zusammenarbeit zwischen den Gremien führt zu einer besseren Koordination der Themen. So kann es auch für die Arbeit des Werkstattrates dienlich sein, wenn sich weibliche Beschäftigte trauen, bei der neuen Frauenbeauftragten über störende bauliche Gegebenheiten oder die Qualität des Mittagessens zu sprechen. Ebenso kann es eine Entlastung bedeuten, wenn nun die Frauenbeauftragte ausführlichere Kenntnisse über die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie hat und sich zu Gunsten aller Werkstattbeschäftigten mit Themen wie dem Gewaltschutzkonzept der Werkstatt beschäftigt.

2.7.5 Kooperation mit der Werkstattleitung

Die Zusammenarbeit mit der Werkstattleitung ist ebenso wichtig und kann für beide Seiten vorteilhaft sein. Die Werkstattleitung soll die Frauenbeauftragte rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise über Entwicklungen und Maßnahmen informieren, die ihre Aufgabenstellungen betreffen könnten. Dies muss natürlich auch in leichter Sprache erfolgen, um dann mit ihr diese Maßnahmen zu erörtern.¹⁰ Zu nennen wären hier beispielsweise das Erarbeiten eines (neuen) Gewaltschutzkonzepts, geplante Präventions- und Aufklärungsmaßnahmen, bauliche oder strukturelle Veränderungen in Arbeitsbereichen, in denen vor allem Frauen arbeiten, etc.

Zudem soll in der Regel einmal im Monat eine gemeinsame Besprechung stattfinden, in der die Frauenbeauftragte ihre Themen vortragen kann.¹¹ Auch wenn gerade in der Anfangszeit seitens der Frauenbeauftragten noch nicht allzu häufig Themen vorgebracht werden, empfiehlt es sich, die monatlichen Treffen trotzdem regelmäßig wahrzunehmen. Ein regelmäßiges Treffen kann helfen, Unsicherheiten über die Relevanz von Themen abzubauen und gemeinsam herauszuarbeiten, wie eine Zusammenarbeit in Zukunft stattfinden kann. Darüber hinaus wird so eine Wertschätzung gegenüber der Frauenbeauftragten und ihrer Aufgabe signalisiert.

2.8 Einrichtung einer Vermittlungsstelle

Die Werkstattleitung und die Frauenbeauftragte sollen in allen von der Frauenbeauftragten vorgebrachten Fällen versuchen, zu einem Einvernehmen zu kommen.¹² Kommt in den Angelegenheiten nach § 39a Abs. 1 S. 1 WMVO kein Einvernehmen zustande, können beide Seiten

¹⁰ § 39a Abs. 2 WMVO

¹¹ § 39a Abs. 1 S. 2 WMVO

¹² § 39a Abs. 2 S. 2 WMVO



die Vermittlungsstelle anrufen,¹³ die einen Vermittlungsvorschlag macht. Die Werkstattleitung entscheidet letztendlich unter Berücksichtigung des Einigungsvorschlags.¹⁴

Damit sowohl Werkstattleitung als auch Frauenbeauftragte bei Konflikten schnell zu einer Lösung finden können, muss eine Vermittlungsstelle bereits vor einem Konfliktfall eingerichtet sein.

3 Finanzierung

Zunächst ist es Aufgabe der Werkstätten, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlichen Mittel bereit zu stellen.¹⁵ Sie hat wiederum einen Vergütungsanspruch gegenüber dem Leistungsträger.¹⁶

Hier ergeben sich einige Schwierigkeiten, denn zum einen ist oft noch nicht abzusehen, welche Kosten wirklich entstehen werden, zum anderen sind einige Leistungsträger nicht bereit, ihrer diesbezüglichen Vergütungspflicht nachzukommen. Dies kann nicht zu Lasten der Frauenbeauftragten gehen, denn deren Anspruch gegen die Werkstatt ist unabhängig von der Refinanzierung durch die Kostenträger. Der Nachweis über die tatsächlichen Kosten kann wiederum ein Argument gegenüber dem Leistungsträger sein, einen entsprechend ausreichenden Satz zu vergüten.

Um sowohl der Frauenbeauftragten und ihrer Vertrauensperson, aber auch der Geschäftsführung das Einreichen jeder Rechnung und die Diskussionen über die Erforderlichkeit einer Maßnahme zu ersparen, empfiehlt sich ein jährliches oder halbjährliches Budget, über das die Frauenbeauftragte jedenfalls teilweise frei verfügen kann. Hierbei sollte zwischen verschiedenen Arten von Kosten differenziert werden. Kosten für Schulungen zuzüglich eventueller Reise- und Übernachtungskosten sowie die (Personal-)Kosten für die Unterstützung durch die Vertrauensperson stehen der Frauenbeauftragten aufgrund der Regelungen der WMVO direkt zu. Sie sollten zwar transparent gemacht werden, jedoch sind es Kosten, über die die Frauenbeauftragte nicht verfügen kann, da sie diese Leistungen selbstverständlich in Anspruch nehmen kann. Dagegen kann es beispielsweise ihr überlassen bleiben, wie viele Veranstaltungen sie initiieren möchte, ob sie dazu (bezahlte) Referentinnen einlädt und ob dort Getränke gereicht werden sollen.

¹³ § 39a Abs. 2 S. 3 WMVO

¹⁴ § 39a Abs. 2 S. 4 WMVO

¹⁵ § 39a Abs. 5 S. 4 i. V. m. § 39 Abs. 1 S. 1 WMVO

¹⁶ § 58 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 SGB IX



4 Anhang 1 – Checkliste über die Ausstattung und Arbeit der Frauenbeauftragten

		Ausstattung/Unterstützung	Vorhanden/ Stattgefunden
I. Büro- Ausstattung	1	Büroraum / Arbeitsraum	
	2	Raum für Sprechzeiten	
	3	Eigener Telefonanschluss ggf. Diensthandy	
	4	Eigener Computer ggf. eigener passwortgeschützter Bereich an einem Computer	
	5	Eigene Email-Adresse Eigenes Postfach	
	6	Möglichkeit, Dokumente für andere unzugänglich aufzubewahren: eigenes abschließbares Büro und/oder abschließbarer Schrank	
	7	Büro-Utensilien (Stifte, Papier, Ordner, etc.)	
II. Vertrauens- person	1	Wahl und zur Verfügungstellung einer Person des Vertrauens zur Unterstützung bei den Aufgaben	
	2	Festes Zeitbudget der Vertrauensperson für die Unterstützung der Frauenbeauftragten	
	3	Möglichkeit und Unterstützung der Vernetzung mit anderen Vertrauenspersonen	
	4	Gespräch und Klärung zwischen Werkstattleitung und Vertrauensperson über mögliches Konfliktpotenzial	
III. Werbung und Information	1	Info-Plakat am schwarzen Brett	
	2	Informationsmaterial in internen Informationsmedien z.B. CABito, etc.	



	3	Flyer - über Angebot der Frauenbeauftragten - über Veranstaltungen	
	4	Visitenkarten	
	5	Möglichkeit für persönliche Vorstellung in Zweigwerkstätten	
IV. Schulungen	1	20 Schulungstage für die Frauenbeauftragte	
	2	20 Schulungstage für die Stellvertreterin(nen) der Frauenbeauftragten	
	3	20 Schulungstage für die Vertrauensperson der Frauenbeauftragten	
V. Veranstaltungen für weibliche Werkstattbeschäftigte	1	Regelmäßige Sprechzeiten der Frauenbeauftragten	
	2	Ggf. Möglichkeit zu Sprechzeiten in Zweigwerkstätten	
	3	Regelmäßige Veranstaltungen z. B. - Frauencafé - Frauentreffs teilweise während der Arbeitszeit	
	4	Informationsveranstaltungen über Angebot der Frauenbeauftragten	
	5	Themenspezifische Veranstaltungen z.B. - Selbstverteidigungskurs - Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen der Werkstatt - Informationsveranstaltungen zu frauenspezifischen Themen	
VI. Vernetzung	1	Möglichkeit und Unterstützung der Vernetzung mit Beratungsstellen für Frauen	
	2	Möglichkeit und Unterstützung der Vernetzung mit Gleichstellungsbeauftragten von örtlichen Unternehmen und Kommunen	
	3	Möglichkeit und Unterstützung der Vernetzung mit anderen	



		Frauenbeauftragten in Werkstätten (regionale Netzwerke und Bundesnetzwerk Starke.Frauen.Machen)	
	4	Möglichkeit der persönlichen Treffen mit Mitgliedern des Netzwerks	
VII. Zusammen- arbeit in der Werkstatt	1	Kommunikationskonzept über Bedeutung und Angebot der Frauenbeauftragten	
	2	Gute Kooperation und Unterstützung durch den Werkstatttratt	
	3	Regelmäßige Treffen mit der Werkstattleitung	
VIII. Sonstiges	1	Angebot der Supervision	
	2	Festes und auskömmliches Jahres-/Halbjahres-Budget für die Frauenbeauftragte	