

Vorlage-Nr. 14/2913

öffentlich

Datum: 14.08.2018
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Frau Esser

Sozialausschuss	11.09.2018	Kenntnis
------------------------	-------------------	-----------------

Tagesordnungspunkt:

BTHG; Bericht über die Umsetzung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beim LVR
--

Kenntnisnahme:

Der Bericht der Verwaltung zu den zwischenzeitlichen Schritten zur Umsetzung des BTHG im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wird gemäß Vorlage 14/2913 zur Kenntnis genommen.
--

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.
--

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.
--

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
---	-----------------------------------

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Zusammenfassung:

Mit Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) im Dezember 2016 wurde gleichzeitig die Umsetzung in mehreren Schritten festgelegt. Erste, insbesondere die Teilhabe am Arbeitsleben betreffende Punkte wurden bereits zum 01.01.2017 bzw. zum 01.01.2018 wirksam. Über die Umsetzung dieser Bereiche beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) soll hiermit informiert werden.

01.01.2017:

Einführung der Funktion der Frauenbeauftragten
Stärkung der Position der Werkstatträte

01.01.2018:

Ergänzung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben um

- Andere Leistungsanbieter und das
- Budget für Arbeit.

Hierzu hat die Verwaltung bereits im September 2017 mit Vorlage 14/2107 informiert bzw. mit Vorlage 14/2065 die Zustimmung der politischen Vertretung eingeholt. Mit dieser Vorlage wird über die weiteren Umsetzungsschritte informiert.

Gleichfalls hat die politische Vertretung im September 2017 mit Vorlage 14/2108 der Fortführung des niedrighwelligen Angebotes ‚Zuverdienst‘, das keinen Eingang in das BTHG gefunden hat, als freiwillige und auf Dauer angelegte Leistung des LVR zugestimmt. Auch hierzu wird nachfolgend berichtet.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2913:

Mit Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) im Dezember 2016 wurde gleichzeitig dessen Umsetzung in mehreren Schritten festgelegt. Erste, insbesondere die Teilhabe am Arbeitsleben betreffende Neuerungen wurden bereits zum 01.01.2017 bzw. zum 01.01.2018 wirksam. Über die Umsetzung dieser Bereiche beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) soll hiermit informiert werden.

Die Vorlage berührt folgende Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

- Z1. Die Partizipation von Menschen mit Behinderung im LVR ausgestalten und
- Z2. Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln.

01.01.2017:

Einführung der Funktion der Frauenbeauftragten

Schnell zeigte sich die Notwendigkeit, Eckpunkte für diese neue Aufgabe innerhalb der Werkstätten aufzustellen, um Interessentinnen auch eine Idee des Aufgabeninhaltes zu geben. Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen, der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, Frauenbeauftragten aus NRW und der LAG der Werkstatträte NRW gebildet, die im Sommer 2017 ihre Arbeit aufnahm und im Dezember 2017 ein Empfehlungspapier mit dem Titel „Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen“ verabschiedete, das in der Anlage beigefügt ist.

Die erstmalige Wahl der Frauenbeauftragten erfolgt im Herbst 2017, parallel zu den Neuwahlen der Werkstatträte.

Der Landschaftsverband Rheinland greift das Thema im ‚Werkstatträte-Workshop 2018‘ für die gewählten Vertreterinnen und Vertreter der 43 rheinischen Werkstätten am 30.08.2018 in einer eigenen AG 1 ‚Frauenbeauftragte in Werkstätten‘ auf.

Insgesamt ist die Stärkung der Position der gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Menschen mit Behinderung der rheinischen Werkstätten dem LVR ein großes Anliegen, dem u.a. auch durch Aufnahme des Themas in die mit den rheinischen WfbM abgeschlossenen Rahmenzielvereinbarung Rechnung getragen wird:

4. Partizipation

Partizipation und aktive Beteiligung der Beschäftigten in ihren persönlichen Angelegenheiten als auch über ihre gewählten Vertretungsorgane in allgemeineren Themenstellungen ist für die Vertragspartner selbstverständliches Handlungs- und Strukturprinzip. In diesem Geiste werden die Vertragspartner die noch zu vereinbarenden Eckpunkte zur Frauenbeauftragten und der erweiterten Beteiligungsrechte des Werkstattrates umsetzen. Sie entwickeln gemeinsam mit den Werkstatträten ein geeignetes Format des Einbezugs des Werkstattrates an der Umsetzung der bilateralen Zielvereinbarungen, beispielsweise über den Einbezug in die Bilanzierungsgespräche.

Die konkrete Ausgestaltung erfolgt in den bilateral mit den einzelnen Werkstätten abzuschließenden Zielvereinbarungen, so dass individuell auf die jeweilige Zielgruppe angepasste Regelungen gefunden werden können.

01.01.2018:

Ergänzung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben um

- Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)

Hierzu hat die Verwaltung bereits im September 2017 mit Vorlage 14/2107 informiert.

Die Zuständigkeit der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe für diese Aufgabe ist im Landesausführungsgesetz NRW zum BTHG geregelt, welches nach Verabschiedung im Parlament am 11.07.2018 mit Veröffentlichung im Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes NRW am 03.08.2018 rückwirkend zum 01.01.2018 in Kraft getreten ist.

Mit dieser Vorlage wird über die zwischenzeitlichen weiteren Umsetzungsschritte informiert.

Info-Veranstaltungen für Interessenten:

- „Teilhabe am Arbeitsleben“ – im November 2017 und Januar 2018
- Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. im Dezember 2017
- Caritasverband für das Bistum Aachen e.V. im Februar 2018
- „Zukunft der Werkstätten“ im März 2018
- Arbeitsgemeinschaft Gemeindepsychiatrie e.V. im April 2018

Im Internet-Auftritt des LVR sind hierzu entsprechende Informationen allgemein zugänglich:

https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstaetten_fuer_behinderte_menschen/andere_leistungsanbieter/inhaltsseite_102.jsp

Anders als bei den Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist für die anderen Leistungsanbieter eine Anerkennung der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesanstalt für Arbeit für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich sowie des zuständigen Landschaftsverbandes (in Form des Abschlusses einer Leistungs- und Prüfungsvereinbarung (LPV) sowie einer Vergütungsvereinbarung) für den Arbeitsbereich erforderlich. Dies macht eine enge Abstimmung sowohl der Inhalte als auch der Verfahren zwischen allen Beteiligten und gegenseitige Information erforderlich, um bei diesem neuen und neu zu gestaltenden Angebot einheitliche Grundsätze zu entwickeln, im Bedarf zu modifizieren und umzusetzen. Insbesondere ist hier darauf zu achten, dass sich die Konzepte für die jeweiligen Bereiche (Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einerseits und Arbeitsbereich andererseits) inhaltlich und räumlich ergänzen, so dass tatsächlich eine Nutzung des Angebotes ermöglicht wird.

Aktuell liegen beim LVR Anfragen von 25 Interessenten/möglichen Anbietern vor. In allen Fällen wurden bereits Beratungsgespräche geführt, die bei 15 Interessenten bereits zur Vorlage konkreter Konzepte führten. Hier folgen weitere Beratungsgespräche zur Konkretisierung bis hin zur Entscheidungsreife. Von den weiteren Interessenten wurden entsprechende Konzepte angekündigt.

- Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)

Der LVR geht bei der Umsetzung dieser nun gesetzlichen Leistung, für die die Zuständigkeit des LVR als Träger der Eingliederungshilfe wie für die ‚Anderen Anbieter‘ erst seit der Veröffentlichung des AG BTHG NRW besteht, in Anlehnung an das bisherige Modellprojekt über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Dazu werden wie bisher ergänzende Finanzierungsmöglichkeiten des LVR-Inklusionsamtes aus der Ausgleichsabgabe genutzt. Hierzu wurde mit Vorlage 14/2065 die Zustimmung der politischen Vertretung eingeholt. Das in der o.a. Vorlage beschriebene Verfahren ist zwischenzeitlich erfolgreich umgesetzt; auch hierzu stehen im Internetauftritt des LVR entsprechende Informationen zur Verfügung:

https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/budget_fuer_arbeit/budget_fuer_arbeit_1h6yuhty056ik_1.jsp

Bislang konnte der Abschluss neuer Vereinbarungen noch über das bis Ende 2018 andauernde Modellprojekt erfolgen. Nach der nun gegebenen Zuständigkeit des Trägers der Eingliederungshilfe erfolgt die Zuordnung der in 2018 abgeschlossenen Vereinbarungen aus dem Modellprojekt in die Regelfinanzierung. Bei den aktuell nicht über § 61 SGB IX ermöglichten Leistungen (z.B. Budget für Ausbildung) bleibt es bei der Finanzierung aus dem Modellprojekt `LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion!´.

Gleichfalls hat die politische Vertretung im September 2017 mit Vorlage 14/2108 der Fortführung des niedrigschwelligen Angebotes ‚Zuverdienst‘, das keinen Eingang in das BTHG gefunden hat, als freiwilliger und auf Dauer angelegten Leistung des LVR zugestimmt. Dies gibt den betroffenen Menschen, aber auch den Arbeitgebern die nötige Sicherheit zur Fortführung und Ausweitung der Angebote. In 2018 konnten bereits 19 neue Zuverdienst-Vereinbarungen umgesetzt werden, weitere sind in Vorbereitung. Auch hierzu wird auf die im Internet bereitgestellten Informationen verwiesen: https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/zuverdienst/zuverdienst.jsp

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen

**Empfehlungen der Spitzenverbände der Freien
Wohlfahrtspflege**

und

**der Landschaftsverbände Rheinland und Westfa-
len-Lippe**

**unter Mitwirkung von Frauenbeauftragten aus
NRW und der LAG der Werkstatträte NRW**

Inhaltsverzeichnis

Kapitel A:

Aufgaben, Anforderungen und Rollenverständnis, Zusammenarbeit mit Werkstattrat und Werkstatt

1. Einführung ins Thema
2. Aufgaben der Frauenbeauftragten in WfbM
 - 2.1. Gleichstellung von Frauen und Männern
 - 2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung
 - 2.3. Schutz vor Gewalt und Belästigung
 - 2.4. Zusammenarbeit Werkstattrat
3. Anforderungen an die Person der Frauenbeauftragten
4. Die Rolle der Frauenbeauftragten und der Stellvertreterinnen
 - 4.1. Stellung in der WfbM
 - 4.2. Stellvertreterinnen

Kapitel B:

Personelle und strukturelle Voraussetzungen; Schulungsinhalte

1. Unterstützung und Vernetzung der Frauenbeauftragten
 - 1.1. Vertrauensperson nach § 39 Abs. 3 WMVO
 - 1.2. Vertretung auf Bundes- und Landesebene
 - 1.3. Schulungen
 - 1.4. Vernetzung
2. Rahmenbedingungen
 - 2.1. Freistellung der Frauenbeauftragten
 - 2.2. Sächliche Ausstattung
 - 2.3. Wahl der Frauenbeauftragten
 - 2.4. Sprechzeiten/ Information
 - 2.5. Assistenz

Kapitel A: Aufgaben, Anforderungen und Rollenverständnis, Zusammenarbeit mit Werkstattrat und Werkstatt

1. Einführung ins Thema

Mit der Neufassung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) zum 01.01.2017 sind die Mitwirkungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) verbessert worden. Wesentlichen Beitrag hierzu hat die Frauenbeauftragte¹, die die Interessen der in der WfbM beschäftigten Frauen gegenüber der Werkstattleitung vertritt.

Als Begründung für die gesetzliche Verankerung dieses Amtes führt der Gesetzgeber an, dass Frauen mit Behinderung, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe arbeiten, besonders häufig Gewalt erfahren und zudem geschlechtsspezifische Diskriminierung, Grenzüberschreitungen und Strukturen, die Gewalt begünstigen, erleben. Frauenbeauftragte können dem entgegenwirken, indem sie 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, auch selbst für die Wahrung der Rechte und die Verwirklichung von Gleichberechtigung einzutreten.

Die nachstehenden Empfehlungen richten sich insbesondere an die Frauenbeauftragten in nordrhein-westfälischen Werkstätten und ihre Stellvertreterinnen sowie an ihre Vertrauenspersonen. Im Weiteren ist das Papier adressiert an die Werkstatträte und Betriebsräte sowie an die Geschäftsführungen und Kostenträger in den anerkannten Werkstätten in Nordrhein-Westfalen. Es beinhaltet Informationen über die Aufgaben von und Anforderungen an Frauenbeauftragte und dient dem Rollenverständnis. Es werden die notwendigen Voraussetzungen für die erfolgreiche Ausübung des Amtes genannt und auch Herausforderungen beschrieben. Insofern werden auch die internen und externen Sozialen Dienste angesprochen und alle Netzwerkpartner und Verbände. Da jede in einer Werkstatt beschäftigte Frau mit Behinderung von der Frauenbeauftragten beraten und vertreten werden kann und alle Frauen im Arbeitsbereich einer Werkstatt auch aktiv und passiv wahlberechtigt sind, ist das Papier grundsätzlich für alle Frauen in Werkstätten von Interesse.

Jeder Beteiligte kann selbst darüber entscheiden, ob und in welcher Form er das Papier weiteren Interessierten zugänglich macht (Gruppenleitungen in WfbM; Angehörigen-Beirat etc.).

Die nachstehenden Empfehlungen beschreiben, wie eine erfahrene Werkstätten-Frauenbeauftragte idealerweise arbeiten sollte und unter welchen Bedingungen. Es wurde somit zum Zeitpunkt der Erstellung des Papiers

¹ Lt. Begründung zum BTHG, Nummer 11b (§ 139), geht es ausdrücklich nicht um Gleichstellungsbeauftragte, denn als Frauenbeauftragte haben die beauftragten Frauen zu den Ratsuchenden einen Zugang auf „Augenhöhe“ und können somit besonders gut der Diskriminierung von Frauen in Einrichtungen im Sinne des Peer Support entgegenwirken.

eine Fiktion formuliert und bewusst durchgehend ein Indikativ gewählt. Der Autoreninnen- und Autorengruppe ist wichtig zu betonen, dass sich das beschriebene System erst entwickeln muss und eine Frauenbeauftragte erst nach erfolgter Schulung und aufgrund einiger Erfahrung in der Lage sein wird, die beschriebenen Anforderungen zu erfüllen.

Eine Version des Textes in leichter Sprache wird noch erstellt.

2. Aufgaben der Frauenbeauftragten in WfbM

Die Frauenbeauftragte ist Ansprechperson für weibliche Werkstattbeschäftigte, vorwiegend in den Angelegenheiten des § 39a Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO).

Gesetzlich werden drei wesentliche Aufgaben einer Frauenbeauftragten beschrieben.

Die Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der in der Werkstatt beschäftigten behinderten Frauen gegenüber der Werkstattdirektion, insbesondere in den Bereichen

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

In der Funktion der Frauenbeauftragten findet sich der Grundgedanke des peer-support wieder, bei dem die Frauenbeauftragte Ansprechpartnerin auf „Augenhöhe“ ist. Sie berät die Frauen insbesondere zu frauenspezifischen Themen. Welche dies sind, ergibt sich aus den Anfragen der Frauen und den im Gesetz beschriebenen Aufgaben. Die Frauenbeauftragte hat grundsätzlich eine offene Haltung gegenüber allen Themen, entwickelt aber auch eine eigene Position und grenzt sich ab.

Die Frauenbeauftragte ist „Ansprechperson“ und damit keine Beraterin oder Therapeutin. Sie kann, soll oder muss die Ratsuchende bei Bedarf an andere Dienste – auch externe – verweisen. Die Frauenbeauftragte kennt Dienste innerhalb und außerhalb der Werkstatt und zieht diese bei Bedarf hinzu. Sie bringt zum Beispiel in Erfahrung, wer bei den verschiedenen Anliegen der Ratsuchenden helfen kann (Anschriften, Dienste) und wie man den Kontakt herstellt. Die Frauenbeauftragte soll durchaus auch auf inakzeptable Verhaltensweisen unter Kollegen oder Angestellten hinweisen. Dabei wird sie ihre eigene Meinung vertreten und vielleicht dazu anregen, Vorgänge in Werkstätten neu zu hinterfragen.

2.1. Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Frauenbeauftragte setzt sich gegenüber der Werkstattdirektion und evtl. auch dem Werkstatttrat für eine Gleichstellung der beschäftigten Frauen ein. Dies betrifft z.B. folgende Bereiche:

- Entgeltordnung (keine Benachteiligungen von Frauen in gleichen Arbeitsfeldern, z.B. Schreinerei)

- Zugang zu männerdominierten Arbeitsfeldern
- Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen, Betriebsferien
- persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitskleidung, Arbeitssicherheit
- arbeitsbegleitende Angebote für Frauen (z.B. Selbstbehauptungstraining)
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Sozialräume insbesondere in Hinblick auf Diskretion, Angstvermeidung und Schutz (z.B. ausreichende Beleuchtung).

Die Frauenbeauftragte informiert die beschäftigten Frauen über ihre Rechte und unterstützt sie bei der Durchsetzung dieser Rechte gegenüber der Werkstattleitung.

2.2. Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung

Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Teilzeitananspruch, Sonderurlaub bei Erkrankung der Kinder, Wiedereinstieg nach Elternzeit). Sie vertritt die Rechte der beschäftigten Frauen zu diesen Themen gegenüber der Werkstattleitung und macht hierfür aufmerksam, z.B. durch Informationsveranstaltungen und Informationsmaterial. Sie leitet die Wünsche und Forderungen der beschäftigten Frauen weiter und ist in die Erarbeitung konkreter Maßnahmen durch die Werkstatt eingebunden.

2.3. Schutz vor Gewalt und Belästigung

Am Arbeitsplatz kann es wie auch in anderen Lebensbereichen zu Situationen körperlicher, seelischer oder sexueller Belästigung und Gewalt kommen. Frauen sind bei Weitem häufiger hiervon betroffen als Männer. Alle Verantwortlichen entwickeln gemeinsam Maßnahmen zur Angstvermeidung und Gewaltschutz. Die Frauenbeauftragte arbeitet zum Thema „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ mit der Werkstatt zusammen (Erarbeitung von Konzepten zur Prävention und im konkreten Fall). Dies schärft bei der Frauenbeauftragten zudem die Erkenntnis von „Gefahr im Verzug“ und hilft ihr in Beratungsgesprächen. Vorbeugende Maßnahmen thematisiert die Frauenbeauftragte in den Gesprächen mit der Werkstattleitung und fordert sie ggf. ein.

Die Frauenbeauftragte nimmt die Anliegen der Ratsuchenden ernst. Sie weiß, an wen sich die Ratsuchende ggf. weiter wenden kann. Auf Wunsch wird sie für die Ratsuchende auch den Kontakt zu weiteren Stellen herstellen oder Informationen einholen. Alle Gespräche unterliegen der Schweigepflicht. Der Name der Ratsuchenden bleibt anonym, wenn sie nicht ausdrücklich erlaubt, dass die Frauenbeauftragte ihn nennt.

Die Frauenbeauftragte ist für die Ratsuchende in solcher Situation Ansprechperson auf Augenhöhe. Durch das besondere Vertrauensverhältnis zu den Ratsuchenden im Sinne des Peer Support kommt der Frauenbeauftragten eine Brückenfunktion zu weiteren Hilfs- und Unterstützungsangeboten zu. Sie kann der Ratsuchenden Möglichkeiten der Unterstützung aufzeigen und sie dabei unterstützen, diese auch wahrzunehmen (z.B. Be-

gleitung zu einer Frauenberatungsstelle). Dabei ist es wichtig, dass die Frauenbeauftragte von Anfang an Kontakte zu einem möglichst breit gefächerten Hilfenetzwerk in der Werkstatt und in der Region hat.

Insbesondere bei dieser Aufgabe benötigt die Frauenbeauftragte Unterstützung durch die Vertrauensperson, aber ggf. auch den Sozialen Dienst der Werkstatt oder einen externen Dienst. Die Frauenbeauftragte ist geschult und wird darin unterstützt, in ihrer Beratung die eigene Bewertung der Situation zurückzunehmen und die Sichtweise der Ratsuchenden anzunehmen. Auch hier wird die Frauenbeauftragte mit zunehmender Erfahrung und durch die Sensibilisierung durch Schulungen/Weiterbildungen im Verlauf ihrer Tätigkeit sicherer.

2.4. Zusammenarbeit Werkstattatrat

Alle in der Werkstatt beschäftigten Frauen werden sowohl von der Frauenbeauftragten als auch dem Werkstattatrat in ihren Belangen vertreten und unterstützt.

Der Werkstattatrat ist für die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsthemen im Hinblick auf alle Geschlechter zuständig. Die Frauenbeauftragte vertritt ausschließlich die Interessen der Frauen in der Werkstatt und kann den Werkstattatrat bei seiner Arbeit unterstützen. Hierbei kann sie z.B. auf verschiedene Problembereiche hinweisen (siehe 2.1 bis 2.3). Der Werkstattatrat kann dann dieses Thema mit seinen Mitbestimmungsrechten gegenüber der Geschäftsführung besser vertreten.

Die Frauenbeauftragte und der Werkstattatrat arbeiten kollegial zusammen und tauschen sich regelmäßig aus. Die Frauenbeauftragte nimmt an allen Sitzungen des Werkstattrates aktiv teil (öffentlicher und nicht öffentlicher Teil), hat aber kein Stimmrecht. Nach § 39a Abs. 3 Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung (WMVO) hat die Frauenbeauftragte das Recht, an den Sitzungen des Werkstattrates teil zu nehmen. Sie ist zu diesen Sitzungen rechtzeitig einzuladen und erhält mit der Einladung die Tagesordnung (§ 32 WMVO). Sie ist ebenso wie der Werkstattatrat zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Werkstattatrat und Frauenbeauftragte haben einen gegenseitigen Umgang, der wertschätzend ist. Sie sind keine Konkurrenten. Beide Parteien ergänzen sich gegenseitig mit ihrem speziellen Wissen und unterstützen sich gegebenenfalls.

Sollte der Werkstattatrat und die Frauenbeauftragte bei einem Thema keinen Konsens bilden, müssen beide selbst ihre Meinung gegenüber der Geschäftsführung vertreten.

Die ratsuchenden beschäftigten Frauen in den WfbM haben das Recht sich an die Frauenbeauftragte und/oder an den Werkstattatrat zu wenden. Beides ist möglich.

3. Anforderungen an die Person der Frauenbeauftragten

Die Etablierung von Frauenbeauftragten in Werkstätten ist ein neues Aufgabengebiet und stellt insbesondere die gewählten Frauenbeauftragten vor große Herausforderungen. Die Frauenbeauftragte ist für ihre Kolleginnen oft die erste Person, der sie sich anvertrauen.

Grundvoraussetzung für eine gelingende Arbeit als Frauenbeauftragte ist daher das Vertrauen der Kolleginnen in der Werkstatt und der Wille der Frauenbeauftragten, sich für die Interessen der Frauen einzusetzen. Dieses Vertrauen ist grundsätzlich zunächst durch die Bestätigung in der Wahl zur Frauenbeauftragten gegeben und muss gefestigt und bestätigt werden. Hierfür begegnet die Frauenbeauftragte den ratsuchenden Frauen auf Augenhöhe, nimmt ihre Probleme und Wünsche ernst und sucht gemeinsam mit ihnen nach Lösungsmöglichkeiten. Die Frauenbeauftragte achtet auf die Einhaltung der Schweigepflicht.

Die Frauenbeauftragte ist gefordert, sich von den Problemen anderer zu distanzieren und sollte sie nicht zu ihren eigenen machen, insbesondere, wenn sie selbst ähnliche Erfahrungen gemacht hat (z.B. bei psychischer, körperlicher oder sexueller Gewalt). Die Frauenbeauftragte achtet darauf, ob und wann sie selber seelische Unterstützung benötigt. Sie bekommt entsprechende Hilfe von der Werkstatt (z.B. Sozialer Dienst oder psychologische Fachkraft), mit der sie sich besser vor Überforderung und Ausnutzung schützen kann.

Die Frauenbeauftragte nimmt aktiv an Gesprächsrunden teil (z.B. Werkstatttrat, Werkstattleitung). Dabei fordert sie gegebenenfalls auch ihre Rechte ein. Sie rechnet damit, dass ihre Arbeit nicht von allen Menschen in der WfbM wertgeschätzt wird.

Die Frauenbeauftragte unterscheidet, ob es sich um ein Thema im Einzelfall oder um ein Interesse im Sinne aller Frauen handelt. In der Bewertung, ob es sich bei einem vorgebrachten Anliegen um ein individuelles oder generelles Thema handelt, wird die Frauenbeauftragte mit zunehmender Erfahrung sicherer. Die Frauenbeauftragte leitet Themen mit genereller Natur an die dafür Verantwortlichen in der Werkstatt weiter.

Um all diese Fähigkeiten zu erwerben oder zu stärken, wird die Frauenbeauftragte geschult und fordert gegebenenfalls Hilfe ein. Die Praxis der Arbeit in diesem Amt bringt eine Reihe an Herausforderungen mit sich und fordert Kompetenzen von der Frauenbeauftragten, die in den speziellen Schulungen erworben und gefestigt werden müssen. Darüber hinaus ist eine qualifizierte Unterstützung sowohl durch die Leitung der Werkstatt, als auch durch die Vertrauensperson unabdingbar.

4. Die Rolle der Frauenbeauftragten und der Stellvertreterinnen

Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin und Person des Vertrauens für ihre Kolleginnen und kann nicht die Rolle einer professionellen Beraterin

rin übernehmen. Sie wird daher eine Ratsuchende ggf. an andere Dienste - auch externe - verweisen müssen (vergl. Kapitel B Ziff. 1.4 „Vernetzung“). Ihr kommt eine wichtige Brückenfunktion zwischen den Ratsuchenden und den verschiedenen professionellen Unterstützungsangeboten zu.

Die Frauenbeauftragte in Werkstätten ist grundsätzlich kein Mitglied des Werkstattrates, sie kann aber sowohl die Funktion der Frauenbeauftragten übernehmen als auch Mitglied des Werkstattrates sein, wenn sie in beide Gremien gewählt wird. In solchen Fällen ist es wichtig, sich selbst und anderen deutlich zu machen, welche Rolle jeweils eingenommen wird. Hinsichtlich der vielen Aufgaben bei beiden Funktionen und zur Vermeidung von Interessenskonflikten sollte eine Ämterdoppelung vermieden werden.

4.1. Stellung in der WfbM

Die Frauenbeauftragte hat in ihrer Funktion eine Sonderstellung in der WfbM und muss daher von Anfang an Zugang zu vielen Informationen und zu unterstützenden Diensten unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen haben, um ihre Aufgaben sinnvoll erledigen zu können. Dabei sollte die Frauenbeauftragte so selbständig wie möglich agieren können, um in der Rolle auch akzeptiert zu werden. Die Vertrauensperson wird sie auf Anforderung beraten und unterstützen und ihr bei der Entscheidung helfen, was wann und wie zu tun ist. Wenn die Frauenbeauftragte diese Entscheidungen ihrer Vertrauensperson überließe, würde diese die Aufgaben der Frauenbeauftragten erfüllen.

Die Frauenbeauftragte ist weder der Werkstatteleitung noch Dritten gegenüber in ihren Entscheidungen weisungsgebunden. Fehlentscheidungen und Unsicherheiten sind dabei insbesondere zu Beginn der Tätigkeit normal und gehören zu einem Rollenfindungsprozess dazu.

Die Werkstätten nehmen die Frauenbeauftragten ernst. Sie unterstützen die Arbeit der Frauenbeauftragten. Das betrifft insbesondere die Freistellungen und die sächliche Ausstattung. Weiterhin sollte die Werkstatt in ihrer Unternehmenskultur die Frauenbeauftragte bei Entscheidungen zu frauenrelevanten Fragen angemessen beteiligen, zum Beispiel in internen Arbeitsgruppen (Arbeitsschutz, Notfallmanagement...). Die Werkstatt unterstützt die Frauenbeauftragte darin, über ihre Arbeit zu informieren.

4.2. Stellvertreterinnen

Die Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten arbeiten mit dieser im Team zusammen, sie übernehmen Aufgaben auf Weisung der Frauenbeauftragten und vertreten diese bei Abwesenheit. Da die Arbeit als Frauenbeauftragte eine große Herausforderung darstellt, und Teamarbeit eine entlastende Funktion hat, wird sie hier ausdrücklich empfohlen. Insbesondere in größeren Werkstätten mit mehreren Standorten kann es sinnvoll sein, dass die Stellvertreterinnen als Frauenbeauftragte an den Standorten fungieren, die die Frauenbeauftragte mit ihren Angeboten nicht erreicht. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die Frauenbeauftragte,

d.h. sie sind auch zur Verschwiegenheit verpflichtet und können im Vertretungsfall alle Aufgaben der Frauenbeauftragten wahrnehmen.

Die Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten übernehmen Aufgaben auf Weisung der Frauenbeauftragten und vertreten sie bei Abwesenheit. Die Frauenbeauftragte kann einzelne Aufgaben an die Stellvertreterinnen delegieren. Wenn ein Thema vom Werkstattrat beraten wird, das in der Zuständigkeit der Stellvertreterin der Frauenbeauftragten liegt, kann sie zu diesem TOP auch an der Sitzung des Werkstattrats teilnehmen. Im Einzelfall kann es auch sinnvoll sein, dass Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin an der gesamten Werkstattratssitzung teilnehmen, z.B. wenn die Frauenbeauftragte bei zukünftigen Werkstattratssitzungen vertreten werden muss.

Die Frauenbeauftragte sollte sich regelmäßig mit ihren Stellvertreterinnen treffen, um sie über aktuelle Themen zu unterrichten und sich über deren Tätigkeit zu informieren, als auch um sich gegenseitig zu beraten.

Die Stellvertreterinnen sollen möglichst die gleichen Kompetenzen entwickeln wie die Frauenbeauftragte. Sie sollten auch an Schulungen und Netzwerktreffen teilnehmen, soweit dies sinnvoll ist.

Kapitel B: Personelle und strukturelle Voraussetzungen; Schulungsinhalte

1. Unterstützung und Vernetzung der Frauenbeauftragten

1.1. Vertrauensperson nach § 39 Abs. 3 WMVO

Die Frauenbeauftragte erhält von der Werkstatt eine geeignete Person ihres Vertrauens, die sie bei ihrer Tätigkeit unterstützt (Vertrauensperson). In Frage kommen Beschäftigte der Werkstatt (Gruppenpersonal oder Sozialer Dienst) oder externe Personen, die nicht in der WfbM arbeiten, aber einen fachlichen Hintergrund haben (z.B. Mitarbeiterinnen aus Frauenberatungsstellen). Sofern sie Mitarbeiterin der Werkstatt ist, wird sie zur Durchführung ihrer Aufgaben nach § 39 Abs. 3 i.V.m. § 37 Abs. 3 WMVO von ihrer Tätigkeit freigestellt.

Nach § 39 Abs. 3 WMVO „stellt die Werkstatt ... eine Person des Vertrauens zur Verfügung“, d.h. die Werkstatt unterstützt die Frauenbeauftragte aktiv bei der Suche nach einer geeigneten Vertrauensperson. Hierfür teilt die Frauenbeauftragte der Werkstatt mit, welche Erwartungen sie an ihre Vertrauensperson stellt. Die Entscheidung für eine Vertrauensperson trifft die Frauenbeauftragte.

Die Vertrauensperson ist immer weiblich, da sie an Gesprächen mit Ratsuchenden teilnimmt, die sich bewusst an die Frauenbeauftragte gewendet haben und durch die Anwesenheit eines Mannes evtl. verunsichert sind. Die Vertrauensperson unterliegt der Schweigepflicht.

Die Vertrauensperson wird auf Wunsch der Frauenbeauftragten tätig, was nicht zwangsläufig bei jeder Aktivität der Frauenbeauftragten der Fall sein muss. Dies kann eine besondere Herausforderung für die Vertrauensperson sein.

Die Vertrauensperson hilft der Frauenbeauftragten bei der Erledigung und Bewältigung der Aufgaben auf Anforderung und nach Absprache mit ihr. Sie unterstützt die Frauenbeauftragte dabei, das eigene Denken und Handeln zu reflektieren. Gemeinsame Termine und Aktivitäten werden vorbereitet und nachträglich aufgearbeitet und die Frauenbeauftragte wird bei einem Konflikt beraten und begleitet.

Die Tätigkeit der Vertrauensperson erfordert, wie auch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten, eine Reihe von Kenntnissen und Kompetenzen, die in speziellen Schulungen und in der Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten erworben und gefestigt werden.

Einige Beispiele hierzu:

- die eigene Rolle hinterfragen und reflektieren (insbesondere bei möglichen Rollenkonflikten als Unterstützerin der Frauenbeauftragten und Mitarbeiterin der Werkstatt)

- Wissen um die Bedeutung von Vertraulichkeit und Schweigepflicht,
- Geduld und Ausdauer beim Verfolgen von Ideen und Anliegen
- Wissen um Handlungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen bei unterschiedlichen Problemlagen (Ungleichbehandlung von Frauen, körperlicher, seelischer, sexualisierter aber auch struktureller Gewalt)
- grundlegende Kenntnisse über die Rechte behinderter Frauen im Allgemeinen und in der Werkstatt
- Methodenvielfalt, um die Frauenbeauftragte in ihren Entscheidungen und Aktivitäten zu stärken und wirkungsvoll zu unterstützen

Darüber hinaus verfügt die Vertrauensperson über

- Professionalität und Sachlichkeit
- persönliche Distanz
- (sozial)pädagogische Kompetenz
- Empathie und Lebenserfahrung.

Die Vertrauensperson ist zu den speziellen Themen der Frauenbeauftragten und zu ihrer Unterstützungsrolle ausgebildet oder hat einschlägige Erfahrungen. Sofern dies nicht der Fall ist, lässt sie sich qualifizieren oder nimmt an einer Weiterbildung teil. Das gilt auch und im ähnlichen Umfang für eine Vertrauensperson, die bisher den Werkstattrat begleitete.

Vertrauenspersonen tauschen sich auch untereinander aus und vernetzen sich, da es sich um eine neue Aufgabe handelt, für die eine kollegiale Beratung unter Gleichen sinnvoll ist.

Die Beziehung zwischen der Vertrauensperson und Angehörigen oder Bezugsbetreuern kann konflikthaft sein (unterschiedliche Bewertungen des Unterstützungsbedarfs). Auch hierauf ist die Vertrauensperson eingestellt und hat sich entsprechend fortgebildet.

Wenn die Vertrauensperson nicht im Haus ist und die nächste Sprechstunde von der Ratsuchenden nicht abgewartet werden kann, sollte auch z.B. der Soziale Dienst die Frauenbeauftragte unterstützen. Dabei sollten aber im Vorfeld Kompetenzen und Grenzen der Unterstützung durch den Sozialen Dienst abgesprochen werden, um die Position der Frauenbeauftragten und ihrer Vertrauensperson nicht zu schwächen.

1.2. Vertretung auf Bundes- und Landesebene

Nach § 39 WMVO² sind die Kosten, die durch die Interessenvertretung auf Bundes- oder Landesebene entstehen, von der Werkstatt zu tragen. Für eine bundes- und landesweite Vernetzung und Vertretung der Frauenbeauftragten sprechen übergeordnete Themen und kollegialer Austausch. Zudem können die Interessen der in Werkstätten beschäftigten Frauen auf politischer Ebene wirksam nur durch einen Sprecherinnenrat oder Delegierte vertreten werden. Die Arbeit außerhalb der WfbM dient auch der

² § 39 gilt auch für Frauenbeauftragte - vergl. § 39a Abs. 5 Satz 5 WMVO

Stärkung der Person und der Funktion. Eine Vernetzung ist gerade für die Frauenbeauftragte elementar wichtig, damit sie informiert wird und informieren kann (Sprechstunde). Eine Organisationsstruktur ähnlich den Werkstatträtern sollte angestrebt und unterstützt werden.

1.3. Schulungen

Qualitativ hochwertige, inhaltlich und methodisch gut durchdachte Schulungen sind eine unabdingbare Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit der Frauenbeauftragten. Sie sollen die Frauenbeauftragte ermutigen und stärken, sowie das nötige Wissen und die Kompetenzen für ihre Aufgabe vermitteln. Frauenbeauftragte erhalten Angebote für eine Aus- und Weiterbildung, sowohl in einfacher wie auch in Alltagssprache. Diese Angebote werden zum einen von der Werkstatt gemacht und zum anderen von externen Organisationen, wie zum Beispiel Bildungseinrichtungen oder Interessenverbänden.

Wichtig sind Schulungen, die von der Frauenbeauftragten und ihrer Vertrauensperson gemeinsam wahrgenommen werden können, damit die Vertrauensperson den Schulungsinhalt mit der Frauenbeauftragten nachbereiten kann und auch das eigene Fachwissen erweitert. Gleichzeitig sollten die Schulungen auch Einheiten vorsehen, die die Frauenbeauftragte unabhängig von ihrer Vertrauensperson wahrnimmt. Nur so ergibt sich die Gelegenheit für die Frauenbeauftragte, sich über die Rolle der Vertrauensperson ohne diese austauschen und schulen lassen zu können.

Es ist im eigenen Interesse der Werkstatt, die Frauenbeauftragte von Anfang an in der Ausübung ihres Amtes zu unterstützen. Hierzu gehört, dass die Werkstatt vor der Wahl ausführlich und für alle Frauen zugänglich über die Arbeit der Frauenbeauftragten informiert und Bewerberinnen im Wahlkampf unterstützt. Zu Beginn der Tätigkeit der Frauenbeauftragten stehen Information, Ausstattung und Schulung in Gesprächsführung im Vordergrund. Im Weiteren werden die persönlichen Kompetenzen der Frauenbeauftragten gefördert, z.B. mit Angeboten zu Selbstorganisation, Selbstbehauptung und Selbstschutz. Dies sind persönlichkeitsfördernde Maßnahmen, die auch als arbeitsbegleitende Maßnahmen in der Werkstatt angeboten und wahrgenommen werden können. Sofern die Werkstatt zu einem speziellen Thema selbst kein Angebot macht, wird der Frauenbeauftragten der Zugang zu externen Angeboten ermöglicht.

Mehrere benachbarte Werkstätten können sich für ein gemeinsames Schulungsangebot für Frauenbeauftragte zusammenschließen. Dies fördert gleichzeitig den Austausch, die Vernetzung und die kollegiale Beratung der Frauenbeauftragten einer Region untereinander und hält den Zeit- und Wegeaufwand für die Teilnehmerinnen gering. Die Lernerfolge in homogenen und immer gleichbesetzten Gruppen sind zudem nachhaltig und förderlich.

Die verschiedenen Themen, die sich aus der Arbeit der Frauenbeauftragten ergeben, sind Schulungsinhalte. Schulungseinheiten werden themenbezogen oder in Blöcken angeboten und über einen längeren Zeitraum (z. B. eine Amtszeit = vier Jahre) verteilt. Das Schulungsmaterial ist auf aktuellstem Stand, übersichtlich und in leichter Sprache (Bilder/Piktogramme). Passend zum jeweiligen Schulungsthema werden Kooperationspartner und externe Dienste besucht (z.B. Frauennotruf, Polizei, Arbeitsschutz) oder Fachreferentinnen und Fachreferenten eingeladen (z.B. Beratungsstellen).

Die Frauenbeauftragte lernt in Schulungen auch persönlichkeitsfördernde/-orientierte Aspekte kennen. Um ihrerseits einen wirkungsvollen peer-support geben zu können, braucht sie ein gutes persönliches Fundament.

Schulungsinhalte zur Vermittlung der notwendigen Kompetenzen von Frauenbeauftragten sind zum Beispiel:

- Grundlagen der Beratung: Zuhören, Nachfragen, den eigenen Standpunkt zurücknehmen (Rollenspiele)
- Wissen um die Bedeutung von Vertraulichkeit und Schweigepflicht
- Durchsetzungsfähigkeit und Selbstvertrauen gegenüber Leitungen, dem Fachpersonal und anderen Verantwortlichen
- Geduld und Ausdauer beim Verfolgen von Ideen und Anliegen
- Wissen um Handlungsmöglichkeiten und Ansprechpersonen bei unterschiedlichen Problemlagen (Ungleichbehandlung von Frauen, körperlicher, seelischer, sexualisierter aber auch struktureller Gewalt)
- grundlegende Kenntnisse über die Rechte von Frauen mit Behinderung im Allgemeinen und in der Werkstatt
- Erkennen von Grenzen der eigenen Kompetenzen aber auch der eigenen Belastbarkeit und die Fähigkeit, sich abzugrenzen und Hilfe und Unterstützung zu holen
- aktive Mitarbeit in Sitzungen und Gremien; Verhandlungen mit der Werkstatt (Rollenspiele, aktives Zuhören)
- Wie geht Werbung und Öffentlichkeitsarbeit?
- Aufbau eines Netzwerks vor Ort außerhalb der Werkstatt (z.B. zu Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung, Frauenberatungsstellen, kommunaler Frauenbeauftragten, Anwältinnen, Polizei, Runde Tische)
- Zusammenarbeit mit verschiedenen Netzwerken und Gremien, auch über die eigene Region hinaus

Die Lehrenden haben als Grundvoraussetzung eine thematisch positive Einstellung. Die Schulungen werden unter Beteiligung von Expertinnen mit Lernschwierigkeiten vorbereitet und durchgeführt. Diese Expertinnen sind positive Rollenvorbilder für die Frauenbeauftragten und „Garant“ für die Passgenauigkeit der Schulungen mit Blick auf die Zielgruppe. Die Inhalte werden auch in leichter Sprache aufbereitet und die Methoden den Bedürfnissen von Frauen mit Lernschwierigkeiten angepasst sein. Die Schulungen bieten Zeit für Austausch und Reflektion. Zwischen den Schulungs-

terminen ist ausreichend Zeit, das Gelernte anzuwenden. Die Vertrauensperson wird in die Schulung mit einbezogen.

1.4. Vernetzung

Die Frauenbeauftragte erfüllt ihre Aufgaben leichter und effektiver, wenn sie sich mit vielen anderen Stellen vernetzt, zum Beispiel mit anderen Frauenbeauftragten in Einrichtungen, mit Frauenberatungsstellen oder Frauennotrufen vor Ort, mit anderen sozialen Beratungsstellen, mit der Polizei und Juristinnen, mit Präventionsbeauftragten der Freien Wohlfahrt und mit der Frauenbeauftragten ihrer Kommune. Wichtig ist dabei die Unterstützung der Werkstatt, um z.B. Kontakte anzubahnen und diese zu pflegen. Sie ermöglicht der Frauenbeauftragten auch, Institutionen außerhalb ihrer Werkstatt aufzusuchen.

Durch die Vernetzung – also die regelmäßige Kontaktpflege mit fachlichem Austausch – erweitert die Frauenbeauftragte ihr Wissen um präventive Maßnahmen und verbessert ihre Fähigkeit, Probleme zu erkennen und zu bewerten. Zudem wird sie durch die Netzwerkarbeit aufmerksam gemacht auf Themen der Gleichstellung und Diskriminierung. Die Frauenbeauftragte sollte in die lokalen Netzwerke eingebunden sein (denkbar wäre z.B. die Teilnahme an kommunalen Runden Tischen zum Thema Gewalt gegen Frauen).

2. Rahmenbedingungen

2.1. Freistellung der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte entscheidet selbst, wann und in welchem Umfang sie für die Tätigkeit als Frauenbeauftragte freigestellt wird. Zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen stehen ihr während der gesamten Amtszeit, für die sie gewählt ist, insgesamt 15 Tage (erstmalig im Amt: 20 Tage) Freistellung zu (s. § 37 WMVO). Eine volle Freistellung von der Beschäftigung ist ab 200 wahlberechtigten Frauen möglich, aber nur auf Antrag der Frauenbeauftragten (§ 39a Abs. 5 WMVO).

Das Recht auf Freistellung einer Frauenbeauftragten ist weiter auszulegen, als zum Beispiel bei Mitgliedern des Betriebsrates/der Mitarbeitervertretung. Gründe, die gegen eine Freistellung der Frauenbeauftragten sprechen, können z.B. nicht in einer Störung des Geschäftsablaufes oder der Erfüllung eines Produktionsauftrages liegen. Einer Freistellung können somit keine wirtschaftlichen oder organisatorischen Interessen der Werkstatt entgegenstehen.

Die Werkstatt und die Frauenbeauftragte regeln, bei wem sich die Frauenbeauftragte von der Arbeit abmeldet, wenn sie ihre Aufgabe als Frauenbeauftragte wahrnimmt. Beispielsweise kann eine Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung oder der Soziale Dienst eine Abmeldung der Frauenbeauftragten von ihrer WfbM-Tätigkeit entgegen nehmen - sie entscheiden allerdings nicht über eine Freistellung. Das Treffen von derartigen Regeln ist

insbesondere dann wichtig, wenn die Frauenbeauftragte spontan um Rat gefragt wird.

Beispiele für eine Freistellung (nicht abschließend):

- Sprechstunden / Beratungen
- Schulungen / Weiterbildungen
- Werkstatttat-Sitzungen
- Sitzungen mit der Werkstatt-Leitung
- Vor- oder Nachbereitung
- Netzwerkarbeit
- Tagungen und Veranstaltungen
- Landes- und Bundestreffen

2.2. Sächliche Ausstattung

Die Frauenbeauftragte wird angemessen ausgestattet werden (Räumlichkeiten, sächliche Mittel), um arbeitsfähig zu sein. Dies gilt insbesondere für die Nutzung von geeigneten Beratungsräumen, in denen eine vertrauensvolle Atmosphäre für eine Ratsuchende geschaffen und auch Diskretion gewahrt werden kann.

Dafür braucht die Frauenbeauftragte in der Regel folgende sächliche Ausstattung:

Ein Büro für ihre Arbeit mit Schreibtisch, Computer (Internet; passwortgeschützt), Telefon und einen abschließbaren Schrank (vertrauliche Unterlagen). Das Büro muss groß genug sein, um Beratungsgespräche durchzuführen (es nehmen i.d.R. drei Personen daran teil: Ratsuchende, Frauenbeauftragte und Vertrauensperson), sofern für diese Gespräche kein besonderer Beratungsraum zur Verfügung steht.

Die Werkstatt übernimmt im angemessenen Umfang die durch die Teilnahme an externe (Bildungs-) Veranstaltungen bedingten Reisekosten der Frauenbeauftragten. Die Bewirtung für die Sprechstunde oder für eine Frauenbeauftragte-Arbeitsgruppe (Frauenbeauftragte mit Stellvertreterinnen, Info-Veranstaltungen, Netzwerktreffen) wird im üblichen Rahmen durch die Werkstatt gestellt, sofern diese Treffen in der Werkstatt stattfinden.

2.3. Wahl der Frauenbeauftragten

Für die Wahrnehmung des Amtes und der Bewerberin als Person ist es wichtig, dass die Wahl der Frauenbeauftragten eigenständig abläuft und keine Vermischung mit der Wahl des Werkstattrates erfolgt (z.B. kann dies durch Nutzung getrennter Stimmzettel sichergestellt werden). Alle Bewerberinnen sollten umfassend zum angestrebten Amt informiert werden, insbesondere, wenn sie sich erstmalig bewerben. Sie werden im Wahlkampf von der Werkstatt unterstützt, z.B. bei der Vorbereitung von Wahlauftritten und bei der Erstellung von Werbematerial. Die Gruppe der Bewerberinnen sollte die in der Werkstatt beschäftigten Frauen widerspiegeln. Die Bewerberinnen haben Lernschwierigkeiten, psychische oder kör-

perliche Behinderungen, wie ihre Kolleginnen in der Werkstatt auch. Frauen mit Lernschwierigkeiten sollten gezielt ermutigt und unterstützt werden, sich für das Amt der Frauenbeauftragten zu bewerben.

2.4. Sprechzeiten/ Information

Die Einführung fester Sprechzeiten ist eine geeignete Maßnahme, damit die in der Werkstatt beschäftigten Frauen wissen, wann und wo die Frauenbeauftragte zu erreichen ist. Sprechzeiten werden barrierefrei zugänglich bekannt gemacht, z.B. am Info-Brett im Eingangsbereich jeder Betriebsstätte.

Alle Menschen in der Werkstatt kennen die Frauenbeauftragte. Es muss ein Selbstverständnis sein, der Frauenbeauftragten genauso wie dem Werkstatttrat in allen Richtlinien der Werkstatt den angemessenen Raum zu geben. Nur wenn die Frauenbeauftragte bei allen relevanten Themen beteiligt und erwähnt wird, erhalten ihre Funktion und die beauftragte Person den notwendigen Bekanntheitsgrad bei den Werkstatt-Beschäftigten.

2.5. Assistenz

Die Frauenbeauftragte erhält eine zusätzliche Assistenz, wenn dies behinderungsbedingt notwendig ist. Wie bei einer Arbeitsassistenz nach § 102 SGB IX ist diese Assistenz die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung der Frauenbeauftragten bei der Ausführung ihrer Aufgabe. Beispiele sind die persönliche Assistenz für schwer körperbehinderte Menschen, ein Gebärdendolmetscher für gehörlose Menschen oder die Vorlesekraft für blinde und stark sehbehinderte Menschen, sowie Menschen die nicht lesen können.

Verantwortlich für den Inhalt sind:

Frau Bongard und Frau Isenrath/ Frau Stolz (Frauenbeauftragte Lebenshilfe Aachen Werkstätten und Service GmbH)

Frau Bräunlein und Frau Jünger (Frauenbeauftragte Stiftung Eben-Ezer, Lemgo)

Herr Conrad (DPWV)

Frau Ehlen (Assistentin der LAG Werkstatträte NRW)

Herr Fonck und Frau Tunger (LVR)

Frau Hasse und Frau Gomez/ Frau Kluge (Weibernetz e.V.)

Frau Hauser (Frauenbeauftragte Frauenheim Wengern)

Herr Linnemann und Frau Smead-Füchte (LAG Werkstatträte NRW)

Herr Moll (VARIUS Werkstätten Grevenbroich)

Frau Schulze-Jansen (Kordinatorin der LAG der Caritas-Werkstatträte in NRW)

Frau Stolte (Gesine Netzwerk Gesundheit.EN/Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW)

Herr Weissenberg (Diakonie RWL)

Frau Wiesemann (LWL)

Herr Zimmermann (Lebenshilfe Aachen Werkstätten und Service GmbH)

unter Mitarbeit der AWO Bezirk Westl.-Westfalen