

Vorlage Nr. 15/1073

öffentlich

Datum: 08.08.2022
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Herr Fonck, Frau Esser

Sozialausschuss	23.08.2022	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	19.09.2022	Kenntnis
Kommission Gleichstellung	03.11.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen - Stand der Umsetzung

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen zum Stand der Umsetzung der Funktion der Frauenbeauftragten in den rheinischen WfbM in Ausführung des Beschlusses über den Antrag 15/22 vom 17.12.2021 werden gemäß Vorlage Nr. 15/1073 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 2025. 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

Worum geht es hier?

In Leichter Sprache

Frauen-Beauftragte sind für die Frauen in der Werkstatt da.

Frauen-Beauftragte machen sich stark für Frauen!



Der LVR hat Frauen-Beauftragte gefragt.

Zum Beispiel:

Haben Sie eine Vertrauens-Person?

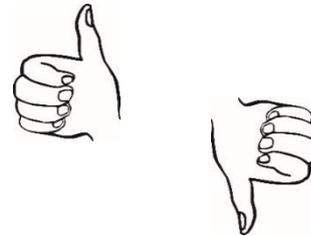
Haben Sie ein Büro und ein Telefon?



In dem Text steht, wie Frauen-Beauftragte in den Werkstätten unterstützt werden.

Manchmal ist die Unterstützung sehr gut.

Manchmal ist die Unterstützung nicht gut.



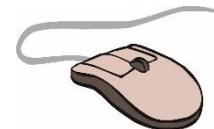
Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2202



Viele Informationen zum LVR in leichter Sprache finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in Leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen.

Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Die Landschaftsversammlung hat am 17.12.2021 mit Beschluss über den Antrag 15/22 die Verwaltung beauftragt, die Situation der Frauenbeauftragten in den rheinischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) unter den dort genannten Aspekten zu überprüfen.

Mit dieser Vorlage berichtet die Verwaltung zum Stand der Umsetzung der Funktion der Frauenbeauftragten in den rheinischen WfbM nach § 222 Abs. 5 SGB IX auf der Grundlage der Ergebnisse einer im Frühjahr 2022 durchgeführten schriftlichen Befragung aller rheinischen Werkstätten und sechs durchgeführten Interviews mit Frauenbeauftragten.

Im Ergebnis ist festzuhalten:

- In allen 44 WfbM wurden Frauenbeauftragte gewählt.
- Die Möglichkeit einer generellen Freistellung von der Tätigkeit in der WfbM wird nur von einer Minderheit der Frauenbeauftragten in Anspruch genommen.
- Die Frauenbeauftragten erhalten Unterstützung durch eine Vertrauensperson. Dies erfolgt in den weitaus meisten Fällen nach Bedarf.
- Frauenbeauftragte nehmen an Schulungen teil. Der Umfang der Schulungen ist allerdings sehr unterschiedlich.
- Die Bereitstellung geeigneter und ausreichender Sachmittel (Büro, Computer, Telefon) erfolgt im Grundsatz. In einigen Fällen werden Sachmittel nicht bereitgestellt.

Die Ergebnisse weisen insgesamt auf einen unterschiedlichen Umsetzungsstand hin. Eine gelingende und wirksame Arbeit einer Frauenbeauftragten ist allerdings nicht voraussetzungslos, sondern benötigt auf den verschiedensten Ebenen (u.a. Infrastruktur, Haltung/Unterstützung durch die WfbM-Leitung, Fachwissen und Wissen um Rechte/Pflichten des Amtes, Vernetzung) entsprechende förderliche Bedingungen und Unterstützung, um eine aktive, gelingende und wirksame Beteiligung zu ermöglichen. Dies ist eine originäre Aufgabe der Werkstatt.

Die Verwaltung wird die Ergebnisse über ihre Gremienstrukturen mit den rheinischen WfbM sowie im Rahmen bilateraler Gespräche mit den jeweiligen WfbM einbringen und die entsprechenden Verbesserungspotentiale bei unzureichender Umsetzung oder mangelnder Unterstützung der Frauenbeauftragten in den jeweiligen Werkstätten thematisieren und einfordern. Zudem wird die Verwaltung die Vernetzung von Frauenbeauftragten untereinander über die Organisation entsprechender Veranstaltungsformate ergänzend zu der zwischenzeitlich erfolgten Gründung einer Bundesvereinigung von Frauenbeauftragten und der Organisation von Frauenbeauftragten auf Länderebene weiter unterstützen.

Die Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Nummer 1 „Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im LVR ausgestalten“ und Nummer 11 „Die Geschlechtergerechtigkeit im LVR als inklusiven Mainstreaming-Ansatz weiterentwickeln“ des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1073:

Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Rechtlicher Hintergrund

In dem Prozess der Entwicklung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wurden die Mitwirkungsrechte der in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) beschäftigten Menschen durch die Einführung von Mitbestimmungsrechten für die Werkstatträte und die Einführung von Frauenbeauftragten in WfbM deutlich gestärkt.

So gilt seit 2017, dass die Werkstatträte beispielsweise in Fragen der Entlohnungsgrundsätze, Festlegung der Arbeitszeiten, Urlaubsplanung und im Bereich der Grundsätze für Fort- und Weiterbildungen nun Mitbestimmungsrechte genießen (§ 5 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung [WMVO]); vorher bestanden ausschließlich Informations- bzw. Mitwirkungsrechte). Außerdem wird in den WfbM eine Frauenbeauftragte gewählt (§ 39a WMVO). In den rheinischen WfbM war die Funktion der Frauenbeauftragten in Umsetzung des Zielvereinbarungsprozesses zwischen dem LVR und den WfbM bereits im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung vorher installiert.

An der Erarbeitung der Empfehlungen der LAG WfbM zu Frauenbeauftragten in Werkstätten für behinderte Menschen (Dezember 2017) war der LVR beteiligt (https://lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/aktuelles_und_service/dokumente/bthg_umstellung/Empfehlung_Frauenbeauftragte_in_WfbM.pdf).

Gesetzlich werden drei wesentliche Aufgaben einer Frauenbeauftragten beschrieben. Die Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der in der Werkstatt beschäftigten Frauen mit Behinderung 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.

Rechtlich ist angelegt, dass je WfbM eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt wird (ab 700 wahlberechtigten Frauen wird eine zweite Stellvertreterin gewählt, ab 1.000 wahlberechtigten Frauen eine dritte Stellvertreterin; § 222 SGB IX). Allein die Diakonische Mitwirkungsverordnung geht über diesen Grundsatz hinaus, in dem auch in Zweigwerkstätten einer WfbM ab 60 beschäftigten Frauen mit Behinderungen eine Frauenbeauftragte gewählt wird (§ 49 Diakonische-Werkstättenmitwirkungsverordnung)¹.

Die Amtszeit der Frauenbeauftragten beträgt vier Jahre und die Wahl der Frauenbeauftragten soll gemeinsam mit der Wahl zum Werkstattrat erfolgen (§ 39b WMVO). Für die Wahl des Werkstattrates legt die WMVO den Zeitraum 01. Oktober bis 31. November fest. Entsprechend fand im Herbst 2017 die erste Wahl von Frauenbeauftragten in den WfbM statt, im Herbst 2021 folgte nach Ablauf der vorgesehenen Amtszeit von vier Jahren zum zweiten Mal eine Wahl von Frauenbeauftragten in den WfbM.

¹ Im Rheinland gehören zwei der 44 Werkstätten der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe an: die Hephata-Werkstätten (Mönchengladbach/Mettmann) und die Fliedner Werkstätten (Mülheim an der Ruhr).

Zunächst wurde die Einführung von Frauenbeauftragten durch Modellprojekte des Bundes und des Landes NRW begleitet und unterstützt; aktuell werden diese Modellprojekte durch die Einführung von Landes- und Bundesarbeitsgemeinschaften abgelöst.

Die Finanzierung der Frauenbeauftragten erfolgt seit 2017 pauschal über den Entgeltsatz der WfbM aus Mitteln der Eingliederungshilfe. Die Höhe der Kosten für Schulungen und Bildungsveranstaltungen, Landes- und Bundesinteressenvertretung, sächliche Ausstattung, Vertrauenspersonen und Fortzahlung von Arbeitsentgelten variiert je nach Größe der WfbM. In 2021 erfolgten seitens des LVR Gesamtausgaben für Frauenbeauftragte und ihre Vertreterinnen in Höhe von ca. 980.000 €.

Sachstand der Frauenbeauftragten in den rheinischen WfbM

Im Nachgang der Wahl zur Frauenbeauftragten in den rheinischen WfbM im Herbst 2021 und nach entsprechender Aktualisierung der Kontaktdaten der gewählten Frauenbeauftragten, hat die Verwaltung im Februar 2022 eine schriftliche Erhebung bei allen 44 Werkstätten zu Aspekten rund um das Amt der Frauenbeauftragten durchgeführt. 41 Werkstätten haben den Fragebogen beantwortet. Parallel hierzu wurden mit sechs Frauenbeauftragten, die bei der Wahl zur Frauenbeauftragten in ihrem Amt bestätigt wurden, Anfang März 2022 individuelle Gespräche geführt².

Auf Grundlage dieser Daten lassen sich folgende Sachstände in den rheinischen WfbM generieren:

Anzahl der Frauenbeauftragten

In allen 44 Werkstätten sind Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin(nen) gewählt worden. Drei Werkstätten geben an, dass keine Stellvertretung aus Mangel an weiteren Bewerberinnen gewählt wurde.

Gut ein Drittel der Frauenbeauftragten gehen in ihre zweite Amtszeit ($n = 15$), über die Hälfte der Frauenbeauftragten ist allerdings neu gewählt ($n = 26$). In fünf Werkstätten wurde die bisherige Stellvertreterin als Frauenbeauftragte gewählt.

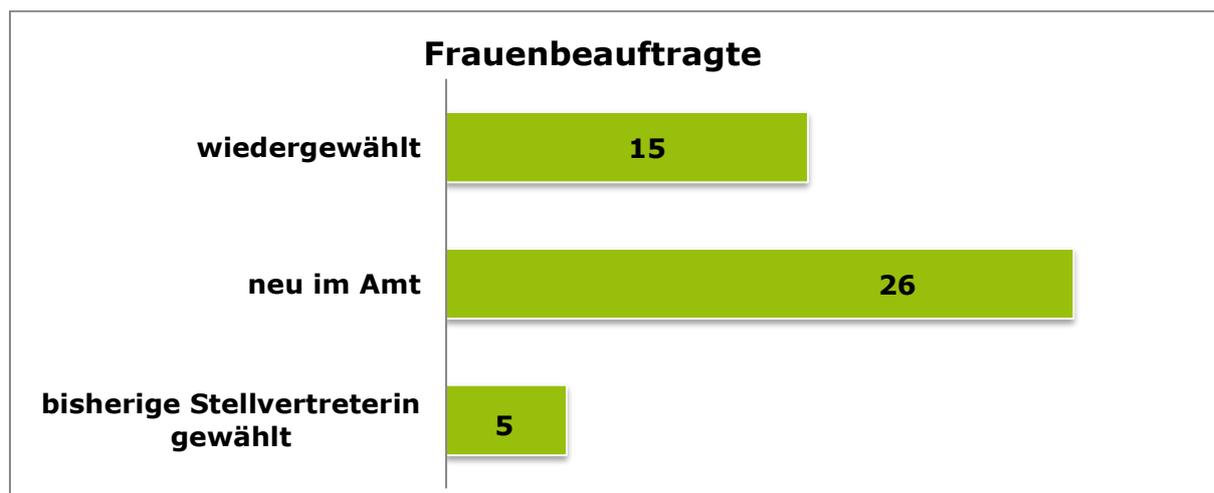


Abbildung 1: Gewählte Frauenbeauftragte (gesamt $n = 46^3$).

² Die Gespräche fanden in Form einer Videokonferenz statt, in zwei Fällen war auf Wunsch der Frauenbeauftragte ihre Vertrauensperson beteiligt.

³ Aufgrund der diakonischen Werkstättenmitwirkungsverordnung wurden in einer diakonischen WfbM drei Frauenbeauftragte gewählt.

Von 22 der 26 WfbM, in denen eine neue Frauenbeauftragte gewählt wurde, liegen Erkenntnisse darüber vor, aus welchem Grund die bisherige Frauenbeauftragte ihr Amt nicht weiterführt: Sieben Frauen traten zur Wahl an, wurden allerdings nicht mit Mehrheit gewählt. Fünf Frauen waren zwischenzeitlich aus der WfbM ausgeschieden und drei Frauen wollten ihr Amt aufgrund mangelndem weiteren Interesse an der Funktion selbst bzw. der kaum vorhandenen Inanspruchnahme der Angebote nicht weiter ausüben. Bei sieben Frauen lag der Grund in einer Überforderung aus den mit dem Amt verbundenen Aufgaben.

Sieben der 41 Frauenbeauftragten⁴ sind auch Mitglied im Werkstattrat der jeweiligen WfbM (rd. 17 %).

Freistellung

Gemäß den Regelungen in der WMVO können sich Frauenbeauftragte in Werkstätten mit mehr als 200 wahlberechtigten Frauen auf Verlangen von der Tätigkeit freistellen lassen. 33 der 41 Werkstätten, die sich an der schriftlichen Erhebung beteiligt haben, erreichen die Schwelle von 200 wahlberechtigten Frauen.

Die Mehrheit der Frauenbeauftragten in diesen Werkstätten nimmt die Möglichkeit einer generellen Freistellung von der Tätigkeit in der WfbM allerdings nicht in Anspruch (n = 29, rd. 87,9 %). Nur eine Minderheit von vier Frauen nutzt diese Möglichkeit einer generellen Freistellung und führt ausschließlich das Amt der Frauenbeauftragten im Rahmen ihrer Arbeitszeit aus.



Abbildung 2: Generell freigestellte Frauenbeauftragte

Aus der Gruppe der interviewten sechs Frauenbeauftragten stammt ein Teil aus WfbM, in denen eine generelle Freistellung von der eigentlich in der Werkstatt ausgeübten Tätigkeit auf Wunsch der Frauenbeauftragten möglich wäre. Keine dieser Frauenbeauftragten nimmt eine generelle Freistellung in Anspruch. Begründet wird dies in allen Fällen mit dem eigenen Wunsch, weiter in dem bisherigeren Tätigkeitsfeld zu arbeiten. Eine Frauenbeauftragte vermerkte hierzu „ganz ohne die Arbeit in der Arbeitsgruppe könnte ich nicht“.

Alle interviewten Frauenbeauftragten berichten, dass sie unabhängig von einer generellen Freistellung von der WfbM-Tätigkeit sich immer die Zeit für die Arbeit als Frauenbeauftragte nehmen könnten. Dies sei „unproblematisch“ (Zitat einer Frauenbeauftragten) möglich.

⁴ Grundgesamtheit: WfbM, die sich an der Befragung beteiligt haben (n = 41).

Vertrauensperson

Der Frauenbeauftragten steht auf deren Wunsch eine Person ihres Vertrauens zur Verfügung, die sie bei ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Werkstatt hat diese Vertrauensperson zu stellen und diese bei der Erfüllung ihrer Aufgabe zu fördern.

In allen 41 Werkstätten steht der Frauenbeauftragten einer Vertrauensperson zur Seite. Die Interviews mit den sechs Frauenbeauftragten zeigen, dass sich die Frauenbeauftragten aus dieser Gruppe aktiv für eine Vertrauensperson entscheiden konnten und entschieden haben. In zwei Fällen schlug die Werkstatt mögliche Kandidatinnen für die Funktion der Vertrauensperson vor, die endgültige Entscheidung lag auch hier bei der Frauenbeauftragten.

Die Wahl einer externen Vertrauensperson ist seit einer entsprechenden Änderung der WMVO in diesem Punkt seit 2017 möglich. Eine Frauenbeauftragte berichtete, dass sie sich eine externe Vertrauensperson gewünscht habe. Die WfbM habe ihr gegenüber aber die von ihr gewünschte externe Vertrauensperson als rechtlich nicht mögliche Variante abgelehnt. Die Verwaltung nimmt dies nun zum Anlass von Gesprächen mit der Geschäftsführung der betroffenen WfbM.

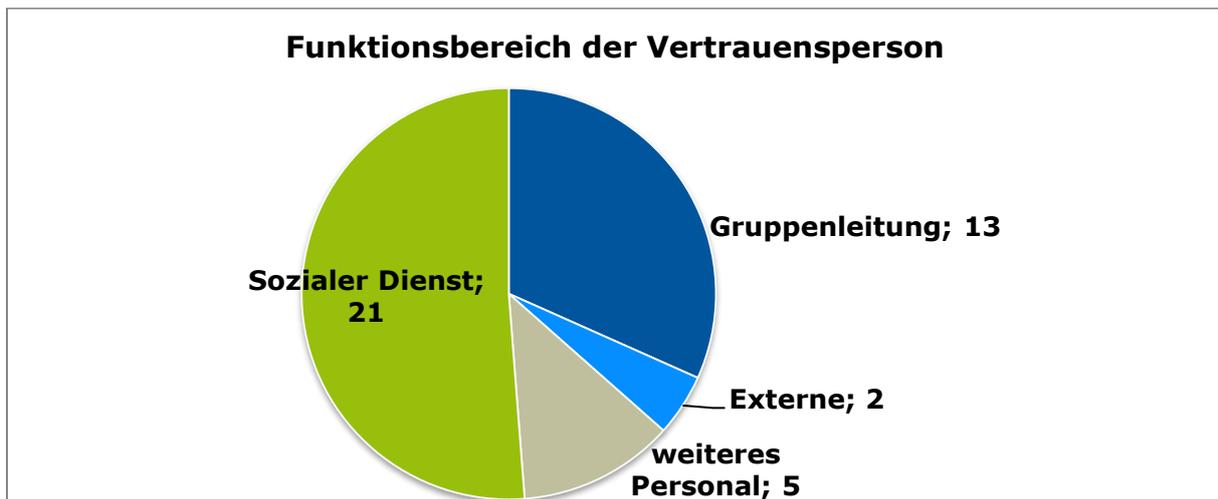


Abbildung 3: Funktionsbereich der Vertrauensperson

Der Großteil der Vertrauenspersonen stammt aus den Sozialen Diensten der WfbM ($n = 21$, vgl. Abbildung 3). 13 Vertrauenspersonen üben in der Werkstatt die Funktion einer Gruppenleitung aus. In zwei Werkstätten wird die Frauenbeauftragte von externen Personen unterstützt. In den übrigen Fällen stammt die Vertrauensperson aus weiteren Bereichen der WfbM ($n = 5$).

Die Unterstützung der Frauenbeauftragten durch ihre Vertrauensperson erfolgt dabei im Wesentlichen bei Bedarf ($n = 28$) und weniger in einem fest vereinbarten zeitlichen Umfang. Solch eine Festlegung besteht insgesamt in 13 WfbM. In neun Werkstätten besteht neben einem festen zeitlichen Rahmen eine ergänzende, bedarfsabhängige Unterstützung ($n = 9$), in vier Werkstätten erfolgt die Unterstützung ausschließlich im festgelegten Rahmen.



Abbildung 4: Unterstützung der Frauenbeauftragten durch die Vertrauensperson

In den Werkstätten, in denen ein zeitlich vereinbarter Rahmen der Unterstützung durch die Vertrauensperson besteht (n = 13), liegt die Spanne der wöchentlichen Unterstützung zwischen 0,25 Stunden und 19 Stunden⁵. Der Median liegt bei 3 Stunden/Woche.

In der Gruppe der interviewten Frauenbeauftragten erfolgt die Unterstützung durch die Vertrauensperson vornehmlich nach Bedarf. Bei zwei Frauenbeauftragten bestehen zusätzlich regelhafte Treffen (einmal wöchentlich). Eine Frauenbeauftragte berichtet, regelhafte Austausche mit ihrer Vertrauensperson zukünftig einrichten zu wollen.

Insgesamt wird die Unterstützung in der Gruppe der interviewten Frauenbeauftragten als ausreichend und auch hilfreich erlebt. Eine Frauenbeauftragte spricht allerdings auch an, dass nicht immer alles gut gelänge. Teilweise bestehen auch auf Seiten der Vertrauensperson Schwierigkeiten, die verschiedenen beruflichen Rollen (Mitarbeiterin im Sozialen Dienst der Werkstatt und Vertrauensperson) miteinander in Einklang zu bringen, „alles ist ganz schön viel“ (Zitat einer Vertrauensperson).

Die Unterstützung erfolgt in den individuellen Fällen in unterschiedlichen Bereichen. Beispielhaft griff die Frauenbeauftragte auf Unterstützung durch die Vertrauensperson bei dem Verstehen von Texten, in der Sprechstunde der Frauenbeauftragten, bei Veranstaltungen oder auch bei organisatorischen Fragestellungen zurück.

Das Verständnis der jeweiligen Rollen „Frauenbeauftragte“ und „Vertrauensperson“ fasst folgendes Zitat einer Frauenbeauftragten treffend zusammen: „Ich versuche vieles allein zu machen. Wenn ich Fragen habe, vereinbarte ich spontan einen Termin – das klappt“. Dies unterstützt die Haltung des LVR ‚soviel Hilfe wie nötig, soviel Selbständigkeit wie möglich‘.

Schulungen

Qualitativ hochwertige und methodisch gut durchdachte Schulungen sind eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit der Frauenbeauftragten. Schulungen sollen die Frauenbeauftragte ermutigen und stärken, sowie das nötige Wissen und die Kompetenzen für ihre Aufgabe vermitteln.

⁵ Die WfbM, die diese beiden Pole markieren, vermerkten in der Befragung keinen zusätzlichen bedarfsabhängigen Unterstützungsrahmen.

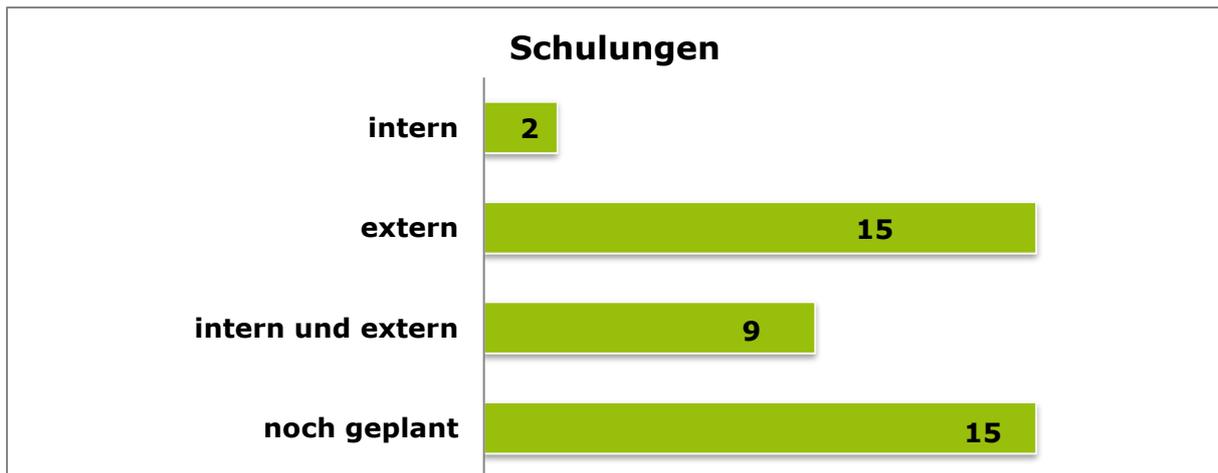


Abbildung 5: Form der von Frauenbeauftragten besuchten Schulungen (noch geplant: Angaben von WfbM, in denen die Frauenbeauftragte neu in ihr Amt gewählt wurde).

In der Mehrheit der an der schriftlichen Erhebung beteiligten WfbM wird in Bezug auf die Schulungen auf externe Anbieter gesetzt: Rd. ein Drittel der Frauenbeauftragten nahmen an einer Schulung eines externen Anbieters teil (n = 15). In zwei Werkstätten (rd. 5 %) erfolgte eine Schulung ausschließlich intern.

Zu den Inhalten der Schulungen, den Anbietern der Schulungen und deren zeitlichem Umfang liegen aus der schriftlichen Erhebung nur beispielhafte Angaben vor. Aus diesen lässt sich ablesen, dass oftmals auf etablierte externe Schulungsanbieter zurückgegriffen wird, die dezidierte Schulungs-Curricula vorsehen. Die Spanne der Angaben markieren eine Schulungsreihe von insgesamt zwölf Tagen und die Angabe einer Fortbildung in Form eines Selbststudiums im Umfang von zehn Stunden. Anbieter von Schulungen sind bspw. weibernetz e.V., die BAG WfbM oder die Verbände der Freien Wohlfahrt.

Die interviewten Frauenbeauftragten berichten in der Mehrheit davon, in ihrer ersten Amtszeit an Schulungen zur Funktion der Frauenbeauftragten teilgenommen zu haben. Eine Frauenbeauftragte monierte, dass es bei einer dreitägigen Schulung in den ersten vier Jahren ihrer Amtszeit geblieben sei. Sie hätte sich mehr Rüstzeug für ihre Arbeit gewünscht. In einem weiteren Fall wurde die durch die Frauenbeauftragte begehrte Schulung durch die Werkstattdleitung gleich gänzlich untersagt – zu teuer. Diese Frauenbeauftragte hat insgesamt an überhaupt keiner Schulung teilgenommen. Auch dies wird seitens der Verwaltung mit der betroffenen WfbM thematisiert, da auch die Kosten für erforderliche Schulungen über die WfbM-Entgelte durch die Eingliederungshilfe finanziert sind.

Aktivitäten der Frauenbeauftragten

Zu den Aktivitäten von Frauenbeauftragten gehört in vielen Fällen das Angebot von festen Sprechzeiten in der Werkstatt. Rd. 90 % der Frauenbeauftragten der an der schriftlichen Erhebung beteiligten WfbM, bieten Sprechstunden an (n = 37). Zu weiteren Aktivitäten der Frauenbeauftragte mit den Zielsetzungen, grundsätzlich für ein Bewusstsein der Funktion zu werben, informell ins Gespräch zu kommen oder durch konkrete Maßnahmen Frauen zu stärken, zählen das Angebot von „Frauen-Cafés“, Aktionen zum Weltfrauentag oder die Initiierung von Selbstverteidigungskursen.

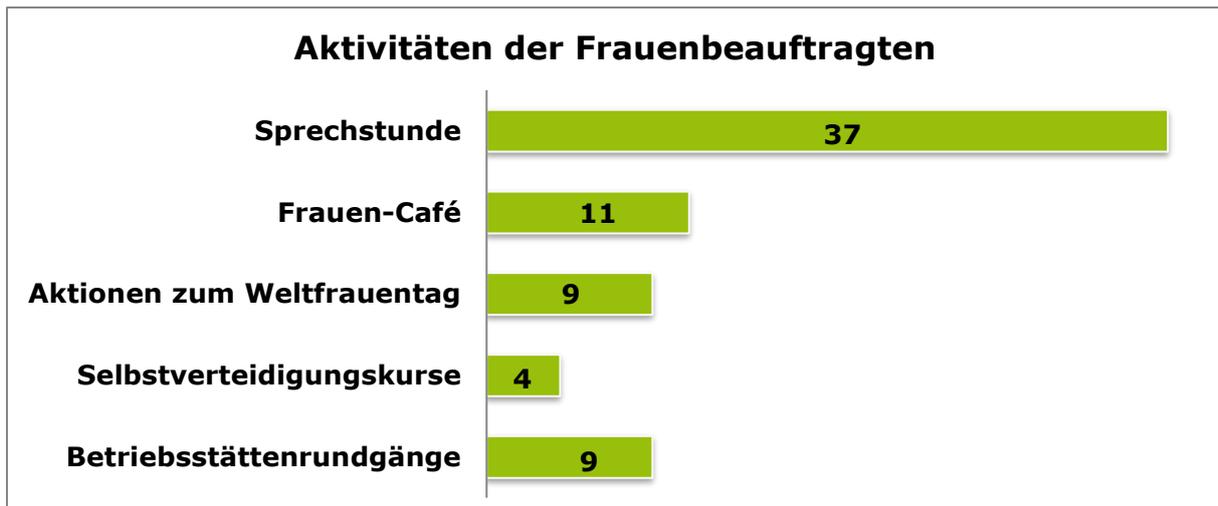


Abbildung 5: Beispielhafte Aktivitäten der Frauenbeauftragten

Der Einbezug der Frauenbeauftragten in Gremien und Arbeitskreise innerhalb der Werkstatt erfolgt in 37 der 41 an der Befragung beteiligten WfbM. Vier Werkstätten verneinen einen solchen Einbezug. In Gesprächen mit den betroffenen WfbM wird hier auch seitens der Verwaltung auf die Einhaltung der gesetzlichen Mitwirkungsregelungen hingewirkt und dies eingefordert. Inhaltlich wird dieser Einbezug mit den meisten Nennungen anhand der Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten mit dem Werkstattrat illustriert⁶ (31 Nennungen). Weitere Beispiele sind die Aspekte „regelmäßige Gespräche mit der Werkstattleitung“ (12 Nennungen), das Thema Gewaltschutz (11 Nennungen) und mit jeweils zwei Nennungen die Bereiche Arbeitsschutz, Hauszeitschrift, arbeitsbegleitende Maßnahmen und Entlohnung⁷.

Die in der Gruppe der interviewten Frauenbeauftragten geäußerten Aktivitäten spiegeln die oben genannten Punkte (vgl. Abbildung 5). Ergänzend berichten einige Frauenbeauftragten darüber, dass sie über die Verteilung von Flyern, Erstellung von Aushängen und/oder eine persönliche Vorstellung in den Arbeitsgruppen der WfbM auf ihr Amt und ihre Funktion aufmerksam machen.

Die Annahme der Angebote wird dabei unterschiedlich erfahren. Während Angebote von Cafés gut angenommen werden, berichtet eine Mehrheit der Frauenbeauftragten von einer eher geringen Inanspruchnahme der angebotenen Sprechstunden. Anfragen von Frauen erreichen die Frauenbeauftragten eher per Telefon oder im persönlichen Kontakt.

Die Themen, mit denen sich die ratsuchenden Frauen an die Frauenbeauftragte wenden, sind vielfältig. Genannt wurden beispielweise Erfahrungen von Mobbing, (sexuelle) Belästigung durch andere Beschäftigte oder auch die mangelnde Unterstützung oder ungerecht erlebte Behandlung durch die Gruppenleitung in der Werkstatt.

Auch in der Gruppe der interviewten Frauenbeauftragten bezieht sich der Einbezug der Frauenbeauftragten in Gremien/Arbeitskreise der Werkstatt oft allein auf den Werkstattrat (vier Nennungen). In zwei Fällen berichtete die Frauenbeauftragte, beim

⁶ Dies ist eigentlich nicht als Einbezug in die originären Gremien der Werkstatt zu werten, da der Werkstattrat ein eigenständiges Organ der WfbM ist. Zudem ist es das Recht der Frauenbeauftragten, an der Sitzung des Werkstattrates teilzunehmen (§ 39 a WMVO).

⁷ Ein deckungsgleiches Bild einer wenig ausgeprägten Beteiligung von Frauenbeauftragten zeigt die Untersuchung von WANSING/SCHREINER/SCHACHLER im Rahmen einer bundesweiten Befragung von WfbM (n = 105) [Wansing, G., Schreiner, M. & Schachler, V.: Befragung von Werkstattleitungen zur Finanzierung der Arbeit der Werkstatträte in den Werkstätten sowie zur Einführung von Frauenbeauftragten im Zuge der reformierten Werkstätten-Mitwirkungs-verordnung (WMVO). Berlin, Magdeburg, Lichtenau 2021.]

Thema Gewaltschutz einbezogen zu sein. Dabei wird ein weitergehender Einbezug von den Frauenbeauftragten mehrheitlich gewünscht, „sie sei aber nie gefragt worden“ (Zitat einer Frauenbeauftragten). Als gewünschte Bereiche, in denen sich einzelne Frauenbeauftragte einen weitergehenden Einbezug wünschen, werden die Punkte „arbeitsbegleitende Maßnahmen“ und „Bewerbungsverfahren“ genannt. Dem entgegen steht die Position einer Frauenbeauftragten, die ihren Schwerpunkt in der Beratung ihrer Kolleginnen sieht und daher der Umfang der bestehenden Einbindung in der Werkstatt ausreicht.

Die Frauenbeauftragte erfüllt ihre Aufgaben leichter und effektiver, wenn sie sich mit anderen Stellen vernetzt, zum Beispiel mit anderen Frauenbeauftragten in Einrichtungen und mit Frauenberatungsstellen in der Kommune⁸.

In der Gruppe interviewten Frauenbeauftragten besteht in einem Fall kein Kontakt zu weiteren Frauenbeauftragten, in den anderen Fällen ist dieser als eher lose zu beschreiben (ein bestehender Kontakt; Kontakte abgebrochen; Kontaktaufnahme geplant). In Bezug auf die Vernetzung bzw. ein Wissen um Beratungsangebote in der Kommune ist das Bild eher heterogen. Während eine Frauenbeauftragte mit der Gleichstellungsstelle ihrer Kommune aktiv zusammenarbeitet, konnten andere bislang eher sporadische Kontakte knüpfen. Ein Wissen um Angebote in der Kommune besteht bei einem Teil der Frauenbeauftragten.

Ausstattung

Die Werkstatt muss der Frauenbeauftragten im erforderlichem Umfang Räume und sächliche Mittel zur Verfügung stellen.

Aus der schriftlichen Erhebung ergibt sich, dass 15 % der Frauenbeauftragten über ein eigenes Büro verfügen. In rd. 43 % der Fälle teilen sich die Frauenbeauftragte und der Werkstattatrat ein gemeinsames Büro. In fünf Werkstätten verfügt die Frauenbeauftragte über keinen selbst genutzten Raum: In vier dieser Fälle verweist die WfbM die Frauenbeauftragte auf die Nutzung von Besprechungsräumen, in einem Fall kann die Frauenbeauftragte den „Computerraum“ nutzen.



Abbildung 6: Raumsituation der Frauenbeauftragten (n = 40)

⁸ BAG WfbM: Handreichung Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin 2021

Alle Frauenbeauftragten verfügen über eine eigene E-Mail-Adresse. 23 Frauenbeauftragte können einen eigenen PC/Notebook nutzen (57,5 %)⁹, 15 Frauen teilen sich den PC/das Notebook mit weiteren Personen (37,5 %). In einem Fall wird die Frauenbeauftragte auf die Nutzung eines PC im „Computerraum“ der Werkstatt verwiesen, in einem weiteren Fall sei behinderungsbedingt die Nutzung eines PC nicht möglich.

Telefonisch ist der Großteil der Frauenbeauftragten durch ein eigenes Telefon erreichbar. Drei Frauenbeauftragte sind nicht direkt telefonisch zu erreichen.

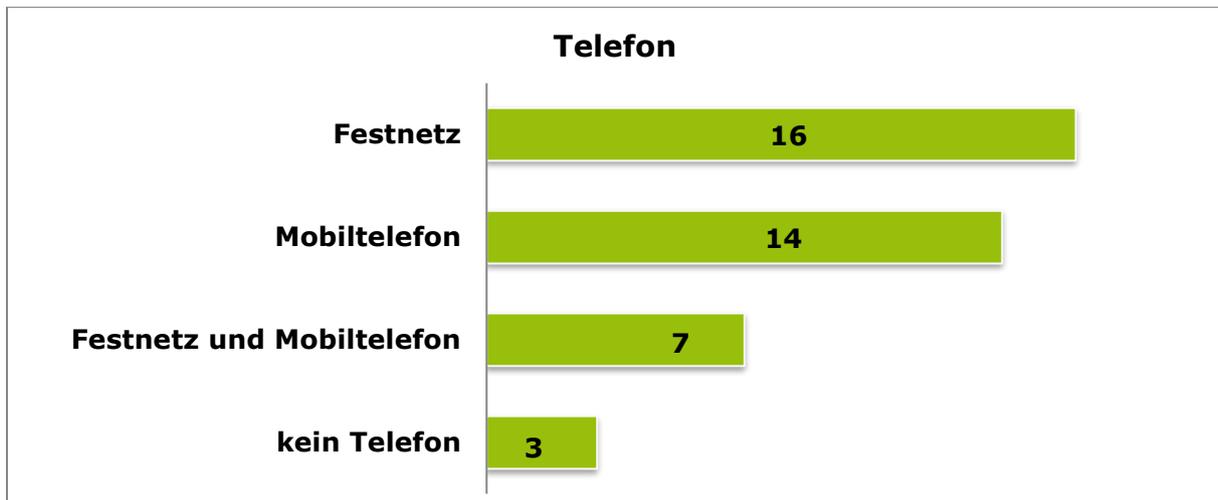


Abbildung 7: Ausstattung Telefon der Frauenbeauftragten (n = 40)

Das in der Befragung deutlich gewordene Bild findet seine Entsprechung in der Gruppe der sechs interviewten Frauenbeauftragten. Nicht alle verfügen über einen eigenen Raum, einen eigenen Computer oder ein Mobiltelefon.

Insgesamt wird aus diesen Gesprächen deutlich, dass auf Seiten der Frauenbeauftragten der Wunsch nach einer adäquaten Ausstattung besteht. So sehen vier Frauenbeauftragte¹⁰ für ihre Arbeit die Notwendigkeit eines eigenen Büros. Eine Frauenbeauftragte fasst es folgendermaßen zusammen: „Einfach unseren eigenen Platz haben“. Eine weitere berichtet, dass es schwierig sei, für Beratungsgespräche einen Raum zu finden. Für eine Frauenbeauftragte, die sich ein Büro teilt, ist diese Lösung hingegen mit Blick auf ihre aktuellen Aktivitäten ausreichend. Sie gibt aber weiter zu bedenken, dass mit steigender Nachfrage ein eigenes Büro sinnvoll wäre.

Auch die Bereitstellung eines Smartphones bzw. eines eigenen Notebooks wird von den Frauenbeauftragten aus dieser Gruppe mehrheitlich als notwendig erachtet. Eine Frauenbeauftragte beschreibt ihre wohl eingeschränkte Möglichkeit der Nutzung eines Computers mit den Worten „wenn man mich mal kurz an den PC lässt“¹¹.

Das Beispiel einer Frauenbeauftragten zeigt, dass die Nutzung von Smartphones mit einer Messenger-App die Zugänglichkeit deutlich erhöht (diese App wird in der betreffenden Werkstatt wohl auch von Seiten der Werkstatt selbst als ein möglicher Kommunikationskanal genutzt).

⁹ Den Werten liegen Angaben von 40 WfbM zugrunde: Eine WfbM fand sich zurzeit der Abfrage noch in Klärung zu diesen Punkten.

¹⁰ Aus der Gruppe der Frauenbeauftragten die kein eigenes Büro nutzen können bzw. sich ein Büro mit dem Werkstattrat teilen.

¹¹ Fünf der sechs interviewten Frauenbeauftragte beschrieben sich selbst als Computer affin, ein Umgang mit dem Computer sei unproblematisch.

Zusammenfassung

Seit 2017 gilt als fachliche Anforderungen an WfbM, eine Frauenbeauftragte einzurichten. Allerdings reicht es nicht aus, das Amt der Frauenbeauftragten für die in WfbM beschäftigten Frauen formal als repräsentative Vertretungsrolle einzurichten, sondern es bedarf entsprechender fördernder Strukturen für eine gelingende Partizipation¹².

Eine gelingende und wirksame Arbeit einer Frauenbeauftragten ist also nicht voraussetzungslos, sondern benötigt auf den verschiedensten Ebenen, u.a.

- Infrastruktur,
- Haltung/Unterstützung durch die WfbM-Leitung,
- Fachwissen und Wissen um Rechte/Pflichten des Amtes,
- Vernetzung sowie

entsprechende förderliche Bedingungen und Unterstützung, um eine aktive, gelingende und wirksame Beteiligung zu ermöglichen¹³. So zeigt SCHACHLER am Beispiel von Werkstatträten den Zusammenhang zwischen Aktivitätsniveau und autonomer Arbeitsweise:

„Statistisch zeigt sich, dass das Aktivitätsniveau und die autonome Arbeitsweise eines Werkstattrats korrelieren. Die Förderung der Autonomie eines Werkstattrats, etwa durch die Bereitstellung eines eigenen Büros wirkt sich förderlich auf das Aktivitätsniveau eines Werkstattrats aus. Gleichfalls trägt ein höheres Aktivitätsniveau zu einer autonomeren Arbeitsweise bei“ (SCHACHLER 2021, S. 351¹⁴).

Gute Rahmenbedingungen wirken sich also positiv auf die möglichen Aktivitäten einer Frauenbeauftragten aus. Insofern sind die oben skizzierten Ergebnisse u.a. bzgl. der zur Verfügung gestellten Ressourcen kritisch zu betrachten. Gleichzeitig ist zu beachten, dass auch die individuellen Sichtweisen der Frauenbeauftragten die jeweilige Ausgestaltung der Rolle beeinflussen¹⁵.

Aus den oben skizzierten Ergebnissen lässt sich nicht abschließend die qualitative Umsetzung und Unterstützung der Funktion der Frauenbeauftragten in den WfbM bewerten. Dennoch geben die zusammengeführten Ergebnisse ein erstes Bild. Deutlich wird aus den geführten Interviews sowie aus der Datenerhebung, dass formal in allen WfbM Frauenbeauftragte bestehen, diese im individuellen Fall sich die notwendige Zeit für ihre Tätigkeit nehmen können und sich hierbei subjektiv gut begleitet fühlen. Gleichzeitig scheint in einzelnen Bereichen ein deutliches Verbesserungspotential zu bestehen. Einige Ergebnisse weisen leider auf eine unzureichende Umsetzung und mangelnde Unterstützung der Frauenbeauftragten hin. Gefragt wären hier Werkstattleitungen, die aktiv eine entsprechende unterstützende Haltung einnehmen¹⁶.

Dieses Bild einer in Teilen guten und förderlichen und in Teilen als deutlich unzureichend zu bewertenden Unterstützung von Frauenbeauftragten bestätigten zwei im Mai und Juni

¹² Zu grundsätzlichen Gelingensfaktoren der Partizipation von Menschen mit Behinderung u.a. DEUTSCHES INSTITUT FÜR MENSCHENRECHTE (Hrsg.): Partizipation barrierefrei gestalten. Berlin 2018.

¹³ Vgl. u.a. BAG WfbM: Handreichung Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin 2021

¹⁴ SCHACHLER, Viviane: Partizipation durch Werkstatträte. Berlin 2021.

¹⁵ Zur Frage der subjektiven Bedeutungsdimension von Interessenvertreter*innen vgl. NIEß, Meike: Beteiligung von Menschen mit Lernschwierigkeiten ermöglichen. Weinheim 2019.

¹⁶ Die BAG WfbM stellt fest: „Besonders deutlich hat sich gezeigt: Zur erfolgreichen Umsetzung der Aufgabe der Frauenbeauftragten braucht es den Rückhalt und die Unterstützung der Leitungsebene der Werkstatt“ (BAG WfbM: Handreichung Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin 2021).

2022 durchgeführte Workshops mit Frauenbeauftragten aus den rheinischen WfbM. Die teilnehmenden Frauenbeauftragten berichteten einerseits von Werkstätten, in denen die Funktion der Frauenbeauftragten mit allen Rechten etabliert und die Frauenbeauftragte in allen maßgeblichen werkstatteigenen Kontexten mit einbezogen sei. In anderen Fällen gab es große Probleme der Akzeptanz bis hin zu einer Verweigerung notwendiger Räumlichkeiten und Hilfsmittel für die Arbeit sowie einer Verweigerung der Arbeitsfreistellung, um Kontakt mit den Beschäftigten aufzunehmen.

Die Verwaltung wird die Ergebnisse über ihre Gremienstrukturen mit den rheinischen WfbM sowie im Rahmen bilateraler Gespräche mit den jeweiligen Werkstätten einbringen und die entsprechenden Verbesserungspotentiale bei unzureichender Umsetzung oder mangelnder Unterstützung der Frauenbeauftragten in den jeweiligen Werkstätten thematisieren und einfordern. Zudem wird die Verwaltung die Vernetzung von Frauenbeauftragten untereinander über die Organisation entsprechender Veranstaltungsformate – wie beispielhaft die bereits in diesem Jahr durchgeführten Workshops mit Werkstatträten und Frauenbeauftragten – ergänzend zu der zwischenzeitlich erfolgten Einführung einer Bundesvereinigung von Frauenbeauftragten¹⁷ und der Organisation von Frauenbeauftragten auf Länderebene weiter unterstützen. Die Aufgabe der überregionalen Vertretungen ist, neben der Sicherstellung einheitlicher Informationen, auch das Hinwirken auf einheitliche Regelungen in allen WfbM sowie für eine Vernetzung Sorge zu tragen. Nach Festlegung der Finanzierungshöhe dieser überregionalen Interessenvertretungen erfolgt diese ebenfalls zukünftig aus Mitteln der Eingliederungshilfe.

In Vertretung

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

¹⁷ Verein „Starke. Frauen. Machen. Bundes-Netzwerk der Frauen Beauftragten in Einrichtungen“