

## **Ausführliche Hintergrundinformationen zur Implementierung von Frauenbeauftragten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)**

von Weibernetz e. V.

**Projekt: Frauenbeauftragte in Einrichtungen. Eine Idee macht Schule.**

Stand: September 2014

Seit mehr als 10 Jahren fordern Frauen mit Lernschwierigkeiten<sup>1</sup> den Einsatz von Frauenbeauftragten in Werkstätten und Wohneinrichtungen. Frauen in Einrichtungen, besonders Frauen mit Lernschwierigkeiten sind in hohem Maße von Gewalt betroffen und werden in vielen Bereichen ihres Lebens benachteiligt.

Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegebene Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ aus dem Jahr 2012 zeigt die erschreckend hohe Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderungen. Frauen mit Behinderungen sind einem sehr viel höherem Maße von körperlicher, sexualisierter, psychischer und struktureller Gewalt betroffen als Frauen ohne Behinderungen. Das gilt im besonderen Maße auch für Frauen mit Lernschwierigkeiten in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse und natürlich auch aus der UN-Behindertenrechtskonvention resultierenden Anforderungen ist die Forderung nach Frauenbeauftragten in den Einrichtungen der Behindertenhilfe aktueller denn je.

In einem von Weibernetz e.V. und Mensch zuerst e.V. durchgeführten und vom BMFSFJ finanzierten Pilotprojekt wurde diese Forderung in der Praxis erprobt. Von 2008 bis 2011 wurden insgesamt 16 Frauen mit Lernschwierigkeiten aus dem gesamten Bundesgebiet zu Frauenbeauftragten in ihren Einrichtungen ausgebildet und beim Start in ihre neue Tätigkeit begleitet und unterstützt.

Die Ergebnisse des Projekts zeigen: Die Idee der Frauenbeauftragten in Werkstätten und Wohneinrichtungen funktioniert. Die Frauen sind Vertrauenspersonen auf Augenhöhe für ihre Kolleginnen und Mitbewohnerinnen, sie schaffen durch ihre Arbeit eine höhere Aufmerksamkeit für die Probleme und Bedürfnisse von Frauen mit Lernschwierigkeiten und nicht zuletzt machen sie mit ihrem Vorbild anderen Frauen in der Einrichtung Mut.

Der nächste Schritt ist nun, Frauenbeauftragte in Werkstätten und Wohneinrichtungen für behinderte Menschen flächendeckend zu implementieren. Dafür braucht es zunächst eine gesetzliche Verankerung der Arbeit von Frauenbeauftragten in Einrichtungen der Behindertenhilfe.

Grundsätzlich sollte die Implementierung von Frauenbeauftragten für alle Einrichtungen geregelt werden, in den Frauen mit Behinderungen arbeiten, wohnen und betreut werden. Für die WfbM lässt sich die gesetzliche Regelung am einfachsten im Rahmen der Novellierung der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) verwirklichen, für die der Bund zuständig ist. In diesem Papier konzentrieren wir uns auf die bundesweite Implementierung von Frauenbeauftragten in WfbM. Für die Implementierungen in Wohneinrichtungen bedarf es Regelungen für die einzelnen Landesgesetze, wobei diese teilweise sicherlich analog dieser Vorschläge ausgestaltet werden können.

Die folgenden Eckpunkte zur Implementierung von Frauenbeauftragten in Werkstätten basieren auf den Ergebnissen des Pilotprojekts „Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Wohneinrichtungen“, dessen Begleitstudie, sowie aus den Erfahrungen der Werkstatträte.

### **Anzahl der Frauenbeauftragten pro WfbM**

In der Bundesrepublik gibt es ca. 700 anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen mit ca. 2.600 Zweigstellen. In diesen Einrichtungen sind ca. 300.000 Menschen mit Behinderungen beschäftigt, der Anteil der Frauen liegt bei etwas mehr als 40 Prozent.

In jeder WfbM in der Frauen beschäftigt sind, sollte es Frauenbeauftragte geben. Analog zur Stafflung für die Werkstatträte in der WMVO sind folgende Zahlen denkbar:

- WfbM mit bis zu 200 Beschäftigten: mindestens eine Frauenbeauftragte
- WfbM mit 201 bis 400 Beschäftigten: mindestens 2 Frauenbeauftragte
- WfbM mit mehr als 400 Beschäftigten: mindestens 3 Frauenbeauftragte

Für Zweigstellen der Werkstätten sollte es jeweils eine eigene Frauenbeauftragte geben, da die Frauen dort aufgrund der räumlichen Distanz sonst keine Interessenvertretung hätten. Wünschenswert wäre außerdem langfristig eine Stellvertreterin für jede Frauenbeauftragte.

### **Zeitplan für die Implementierung**

Für die Einführung des verpflichtenden Einsatzes von Frauenbeauftragten in allen Werkstätten für behinderte Menschen befürwortet Weibernetz e.V. eine Stichtagsregelung für die Implementierung einer Frauenbeauftragten 4 Jahre nach In-Kraft-Treten der entsprechenden Regelung. Für die weitere Implementierung von Frauenbeauftragten in Zweigstellen sowie für die Implementierung von Stellvertreterinnen schlagen wir einen Stufenplan mit klaren zeitlichen Vorgaben vor.

### **Rechte der Frauenbeauftragten**

Grundsätzlich sollten die Rechte der Frauenbeauftragten analog zu den Rechten der Werkstatträte ausgestaltet werden. Das heißt im Einzelnen:

- **Mitwirkung bzw. Mitbestimmung** bei allen Fragen, die die weiblichen Beschäftigten und den Umgang von Frauen und Männern in der Werkstatt betreffen.  
Sollten im Zuge der Novellierung der WMVO Mitbestimmungsrechte oder weitere Rechte eingeführt werden, wie seit längerem von den Werkstatträten und ihren Interessenvertretungen gefordert wird, sind die Rechte der Frauenbeauftragten analog anzupassen. So sollte es z.B. ein Veto-Recht bei wichtigen Belangen geben, die Frauen betreffen.
- Rechtzeitige **Unterrichtung** über alle Fragen in der Werkstatt, welche Frauen betreffen sowie Einsicht in die entsprechenden Unterlagen (ggf. mit Unterstützung) sowie Beteiligung an einrichtungsinternen Gremien.
- Die Frauenbeauftragte hat einen **Anspruch auf fachliche Beratung durch externe Stellen** z.B. Frauenberatungsstellen. (Aufgrund der gegebenen Abhängigkeiten in einer Einrichtung muss eine fachliche Beratung und Unterstützung durch externe Organisationen klar geregelt sein.)

## **Aufgaben der Frauenbeauftragten**

- Die Frauenbeauftragte **informiert** ihre Kolleginnen über ihre Rechte und Möglichkeiten.
- Sie ist **Vertrauens- und Ansprechperson** für die weiblichen Beschäftigten.
- Sie **vertritt die Interessen** ihre Kolleginnen.
- Sie ist **Anlaufstelle bei dem Vorkommen von sexueller Belästigung und Gewalt** (ggf. unter Hinzuziehung von externen Beratungsstellen für Frauen und/oder Mitarbeiterinnen des Fachpersonals). Dieser Bereich kommt in der WMVO für die Frauenbeauftragten in Einrichtungen neu hinzu. Hier müssen innerhalb der Einrichtungen klare Handlungsleitlinien zur Prävention und zum Umgang mit Gewalt erarbeitet werden, welche unter anderem die Rolle, die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten in dieser Funktion klar umreißen.

## **Rahmenbedingungen für die Arbeit der Frauenbeauftragten**

Frauenbeauftragte in Einrichtungen übernehmen eine wichtige Aufgabe, die für alle Beteiligten komplett neu ist. Deshalb sind die Rahmenbedingungen vor Ort von entscheidender Bedeutung für den Erfolg ihrer Arbeit. Dabei geht es einerseits um materielle Bedingungen und die konkrete Ausstattung, andererseits um strukturelle und organisatorische Voraussetzungen für die Arbeit der Frauenbeauftragten.

### **Rahmenbedingungen / Ausstattung**

Für ihre Arbeit benötigen Frauenbeauftragte in Einrichtungen folgende Ausstattung:

- Ein Büro mit einem eigens für sie eingerichteten Arbeitsplatz.  
Dieser Arbeitsplatz sollte mit einem Telefon, einem passwortgeschützten Computer oder mindestens einem eigenen passwortgeschützten Bereich auf dem PC ausgestattet sein. Außerdem benötigt die Frauenbeauftragte einen Internetzugang sowie einen passwortgeschützten E-Mail Account und einen abschließbaren Schrank für vertrauliche Unterlagen. Für Beratung und Gespräche sollte das Büro außerdem über einen Tisch und Stühle bzw. eine Sitzecke verfügen.
- Während ihrer Sprechzeiten muss die Frauenbeauftragte ihr Büro ungestört für persönliche Gespräche und vertrauliche Telefonate nutzen können.
- Die Frauenbeauftragte sollte über ein eigenes Budget verfügen, das z.B. für Materialien oder für Angebote für die Frauen, Reisekosten (z.B. für Treffen mit Frauenbeauftragten anderer Einrichtungen oder Aufsuchen von Beratungsstellen, sowie für die gelegentliche Einladung von Referentinnen genutzt wird.
- Übernahme der Kosten für Aus- und Weiterbildung inklusive Freistellung und Reisekosten

## **Rahmenbedingungen / Struktur**

- Eine fundierte Ausbildung<sup>ii</sup> ist Grundvoraussetzung für die Arbeit der Frauenbeauftragten. Kontinuierliche Weiterbildungsangebote sollten aufbauend angeboten werden.
- Die Frauenbeauftragte benötigt eine Unterstützerin für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Tätigkeit (analog zur Vertrauensperson für Werkstatträte). Diese Unterstützung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen der Frauenbeauftragten. Dabei müssen die Aufgaben und Tätigkeiten der Unterstützerin über eine vertragliche Vereinbarung zwischen der Frauenbeauftragten und der Unterstützerin klar geregelt werden.
- Für die erforderliche Arbeitszeit während der Tätigkeit als Frauenbeauftragte muss die Frauenbeauftragte freigestellt werden (Empfehlung ca. 6 Stunden in der Woche). Das gilt auch für die Unterstützerin, sofern es sich um eine einrichtungsinterne Unterstützerin handelt.
- Die Durchführung von regelmäßigen Sprechstunden, am besten jede Woche oder alle 2 Wochen, muss für die Frauenbeauftragte möglich sein.
- Die Frauenbeauftragte sollte Versammlungen (zum Beispiel der beschäftigten Frauen) initiieren können.
- Der Austausch mit dem Werkstattrat, den Gruppenleitung, der Leitung der Einrichtung, dem Sozialen Dienst etc. ist ebenso ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit.
- Die Frauenbeauftragten verschiedener Einrichtungen sollten sich untereinander vernetzen können und die Möglichkeit haben, sich regelmäßig über ihre Arbeit austauschen.
- Die Beteiligung in einrichtungsinternen Gremien muss der Frauenbeauftragten ermöglicht werden.
- Für die Arbeit als Frauenbeauftragte ist es von größter Wichtigkeit, sich mit anderen Stellen zu vernetzen. Diese könnten zum Beispiel sein: Frauenberatungsstellen, kommunale Frauenbeauftragte, Anwältinnen, Polizei, Runde Tische zum Thema Gewalt, Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung.

### **Weiterführende Fragen zu den Rahmenbedingungen:**

#### **Finanzierung:**

Hier schlagen wir eine Regelung analog zur WMVO vor: Diese bestimmt in § 39 -ohne die Kosten genau festzuschreiben- dass die Kosten für die Arbeit des Werkstattrates von der Werkstatt zu tragen sind. Das gilt auch für Fortbildungen, Ausstattung, sächliche Mittel und die Arbeit einer Vertrauensperson für den Werkstattrat.

#### **Externe oder interne Unterstützerin:**

Mit der Unterstützung der Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit kann eine externe Kraft oder auch eine Mitarbeiterin der Einrichtung betraut werden. Mit beiden Modellen gibt es gute Erfahrungen, beides hat seine Vor- und Nachteile. In erster Linie entscheiden Motivation, Kompetenzen und Interesse über gute Unterstützung. Grundvoraussetzung für eine gute Zusammenarbeit ist allerdings, dass die Frauenbeauftragte ihre Unterstützerin selbst aussuchen kann.

Eine interne Unterstützerin kennt die Situation und die Strukturen in der Einrichtung gut und weiß, wer Ansprechperson für welche Frage ist. Unter Umständen entsteht aber ein Interessenkonflikt zwischen den Belangen der Einrichtung als Arbeitgeberin und den Interessen der Frauenbeauftragten / der Beschäftigten. Möglicherweise fällt es auch Mitarbeiterinnen der Einrichtungen schwerer, zwischen der Rolle als Betreuerin und - für 6 Stunden - der Rolle als (nicht Entscheidungen treffende) Unterstützerin zu wechseln.

Eine externe Unterstützerin dagegen ist unabhängig von den Strukturen der Einrichtung, sie kann also Unterstützung eher aus der Perspektive der Frauenbeauftragten leisten, Interessenkonflikte bei Vorkommen von Gewalt durch Personal der Einrichtung oder durch Beschäftigte sind unwahrscheinlicher. Möglicherweise ist die externe Unterstützerin mit Hilfe- und Unterstützungsangeboten außerhalb der Einrichtung besser vernetzt. Andererseits kennt eine externe Unterstützerin in der Regel die Situation in der Einrichtung nicht so gut. Sie muss sich erst in die Strukturen einfinden und selbst herausfinden, wer die richtigen Ansprechpartner innerhalb der Einrichtung sind.

### **Ausbildung / Schulungen für Frauenbeauftragte:**

Frauenbeauftragte in Werkstätten und Wohneinrichtungen benötigen **qualitativ gute Schulungen**, die sowohl ermutigen und stärken, als auch das nötige Wissen und die Kompetenzen für ihre Aufgabe vermitteln. Hierfür liegen bereits erprobte Schulungskonzepte und Schulungsmaterialien von Weibernetz e.V. und Mensch zuerst e.V. vor.<sup>iii</sup>

Die Referentinnen/Lehrenden dieser Schulungen müssen als Grundvoraussetzung eine **frauenparteiliche Einstellung** sowie die Verwirklichung der **Menschenrechte für Menschen mit Behinderung als Leitgedanken** mitbringen. Die Schulungen müssen unter Beteiligung von Expertinnen mit Lernschwierigkeiten konzipiert und durchgeführt werden. Diese sind unerlässlich sowohl als positive Rollenvorbilder für die zukünftigen Frauenbeauftragten als auch als „Garant“ für die Passgenauigkeit der Schulungen mit Blick auf die Zielgruppe. Die Inhalte müssen in Leichter Sprache aufbereitet sein und die Methoden den Bedürfnissen von Frauen mit Lernschwierigkeiten angepasst sein. Die Schulungen müssen genug Zeit für Austausch und Reflektion bieten. Zwischen den Schulungsterminen sollte genug Zeit sein, das Gelernte in Hausaufgaben anzuwenden. (Wir schlagen innerhalb von 9-12 Monaten insgesamt 6-7 Blöcke á 3 Tage vor.) Die Unterstützerinnen sollten in die Schulung einbezogen werden. Auch brauchen Unterstützerinnen in der Regel eine Schulungseinheit zum Thema „Wie geht gute Unterstützung“. Insbesondere dann, wenn sie innerhalb der Einrichtung regulär als Fachkräfte oder z.B. im Sozialen Dienst arbeiten.

Inhalte der Schulung müssen sein:

- Situation von Frauen in Einrichtungen
- Rechte von Frauen mit Behinderung / Menschenrechte (UN-Behindertenrechtskonvention) und welche Wege gibt es, diese zu erlangen.  
Im Speziellen z.B.: SGB IX, BGG, AGG
- (Sexualisierte) Gewalt  
Was ist das?  
Welche Unterstützung, welche Hilfen gibt es?
- Wie geht eine gute Beratung? (Mit Rollenspieleinheiten und aktivem Einüben von zum Beispiel aktivem Zuhören)  
Schweigepflicht und Vertraulichkeit
- Gespräche mit der Leitung
- Aufbau eines Netzwerks vor Ort außerhalb der WfbM (z.B. zu Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung, Frauenberatungsstellen, kommunaler Frauenbeauftragten, Anwältinnen, Polizei, Runde Tische)

### **Akzeptanz innerhalb der Einrichtung:**

Um der Arbeit einer Frauenbeauftragten den Weg in der Einrichtung zu ebnen, müssen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, die der Akzeptanz ihrer Arbeit förderlich sind. Grundlegend muss in der Einrichtung ein Klima der Offenheit herrschen, das heißt dass der Einsatz einer Frauenbeauftragten von der Leitung, der Gruppenleitung, den Mitarbeitern und dem sozialen Dienst befürwortet und unterstützt wird. Wünschenswert ist auch eine Verankerung der Frauenbeauftragten im **Leitbild der Einrichtung**. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen über die Arbeit der Frauenbeauftragten informiert werden und zur aktiven Unterstützung der Frauenbeauftragten verpflichtet werden. Durch gezielte Werbung und Veranstaltungen sollte die Bekanntmachung der Frauenbeauftragten unterstützt werden, sowie die beschäftigten Frauen ermutigt werden, sich an die Frauenbeauftragte zu wenden.

Bei allen frauenrelevanten Besprechungen und Entscheidungen, aber auch bei Konflikten soll die Frauenbeauftragte hinzugezogen werden. Frauenbeauftragte, Soziale Dienste und Gruppenleitung sollen zum Wohl der beschäftigten Frauen zusammen arbeiten statt sich als Konkurrenz zu betrachten. Die Einrichtung sollte grundsätzlich offen sein gegenüber Hilfe- und Unterstützungssystemen außerhalb der Einrichtung, gerade im Bereich Gewalt. Die Frauenbeauftragte sollte dabei unterstützt werden, sich mit diesen Stellen zu vernetzen.

Nicht zuletzt muss es den beschäftigten Frauen ermöglicht werden, die Frauenbeauftragte während der Sprechstunden unauffällig und vertraulich aufzusuchen. Zum Beispiel müssen Möglichkeiten geschaffen werden, sich diskret von der Arbeitsgruppe abzumelden. (Beschäftigte in Einrichtungen müssen sich immer bei Verlassen ihres Arbeitsplatzes bei der Gruppenleitung abmelden.)

Ricarda Kluge und Beatrice Gómez-Barroso

---

<sup>i</sup> Der Forderung von betroffenen ExpertInnen bei Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e. V. folgend verwenden wir den Begriff „Lernschwierigkeiten“ anstelle „geistiger Behinderung“.

<sup>ii</sup> siehe S. 5, vgl. erprobte Schulungen von Weibernetz e.V. und Mensch zuerst e.V. im Rahmen des Pilotprojekts von 2008-2011

<sup>iii</sup> Veröffentlichung der Schulungsmaterialien für 2015 geplant.