

## Anhang

Anlage I

### Informationsschreiben für die Frauenbeauftragten

Berlin, 17.12.2016

Liebe Frauenbeauftragte,

wir sind Lena Zeller und Almuth Meinert.

Wir wohnen und studieren in Berlin.

In unserer Abschluss-Arbeit  
möchten wir über Frauen-Beauftragte schreiben.  
Sie sind Frauen-Beauftragte.  
Ihre Meinung ist und wichtig.  
Ihre Arbeit finden wir interessant.

Mit Ihnen möchten wir gern ein Interview führen.

Das bedeutet:

Wir unterhalten uns über Ihre Arbeit.

Und stellen Fragen.

Dazu möchten wir uns mit Ihnen treffen.

Von Januar bis März fahren wir durch Deutschland.

Dann sprechen wir mit Frauen-Beauftragten  
über ihre Arbeit.

Möchten Sie uns von Ihrer Arbeit erzählen?

Dann besuchen wir Sie.

Schreiben Sie uns:

- Wenn Sie Fragen haben.
- Wenn wir Sie für ein Interview besuchen dürfen.

Bitte schreiben Sie uns bis zum 15. Januar 2016

- eine E-Mail oder
- einen Brief.

Sie könne auch anrufen.

Hier sind unsere Kontakt-Daten:

E-Mail:     almuth.meinert@web.de  
              zeller.lena@web.de

Post:        XXX

Telefon:    XXX

Wir freuen uns auf Ihre Antwort  
und wünschen Ihnen eine schöne Weihnachts-Zeit!

Lena Zeller und Almuth Meinert

**Datenschutzerklärung in Leichter Sprache<sup>1</sup>**

Almuth Meinert

XXX

almuth.meinert@web.de

**Daten-Schutz-Erklärung**

Liebe Frauen-Beauftragte,

wir sind Lena Zeller und Almuth Meinert.

Wir wohnen und studieren in Berlin.

In unserer Abschluss-Arbeit möchten wir über die Arbeit von Frauen-Beauftragten schreiben.

Sie sind Frauen-Beauftragte.

Ihre Arbeit finden wir interessant.

Ihre Meinung ist uns wichtig.

Mit Ihnen möchten wir ein Interview führen.

Das bedeutet:

Wir unterhalten uns über Ihre Arbeit.

---

<sup>1</sup> Anm.: Das Original umfasst aufgrund einer anderen Formatierung der Seitenränder lediglich zwei Seiten.

Und stellen Fragen.

Wir richten uns nach dem Bundes-Daten-Schutz-Gesetz

§ 4 Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und –nutzung.

In dem Gesetz steht:

Das Interview ist freiwillig.

Sie dürfen entscheiden, ob Sie das Gespräch führen wollen.

Sie dürfen entscheiden, was Sie sagen wollen.

Und Sie dürfen das Gespräch beenden, wann Sie wollen.

Wir machen bei dem Interview Aufnahmen.

Das bedeutet:

Wir benutzen ein Aufnahme-Gerät.

Dann können wir das Gespräch anhören.

Und es aufschreiben.

Das ist wichtig.

Dann können wir das Gespräch für unsere Abschluss-Arbeit nutzen und Artikel schreiben.

Wenn wir unsere Abschluss-Arbeit geschrieben haben, löschen wir die Aufnahmen.

Alle persönlichen Daten werden an-o-ny-mi-siert.

Persönliche Daten sind zum Beispiel:

- Namen
- Geburts-Datum
- Orte
- Adressen
- Telefon-Nummern.

Anonymisieren bedeutet:

keine andere Person erkennt, wer Sie sind.

Das kann zum Beispiel so aussehen:

*Frau A. ist Frauen-Beauftragte in einer Werkstatt.*

Nur auf der Daten-Schutz-Erklärung steht ihr Name.

Das ist dieser Zettel.

Wenn Sie einverstanden sind:

Unterschreiben Sie bitte hier.

---

(Name der Frauen-Beauftragten)

---

(Ort, Datum)

Erinnerungsschreiben für die Frauenbeauftragten

Berlin, 18.01.2016

Liebe Frauen-Beauftragte!

Wir wünschen Ihnen ein schönes neues Jahr!

wir sind Lena Zeller und Almuth Meinert.

Wir wohnen und studieren in Berlin.

Vor Weihnachten haben wir eine E-Mail geschrieben.

Weil wir mit Frauen-Beauftragte sprechen möchten.

Es haben sich schon 2 Frauen gemeldet.

Das ist toll!

Wir möchten gern mit mehr Frauen sprechen.

In unserer Abschluss-Arbeit

möchten wir über Frauen-Beauftragte schreiben.

Sie sind Frauen-Beauftragte.

Ihre Meinung ist und wichtig.

Ihre Arbeit finden wir interessant.

Mit Ihnen würden wir gern ein Interview führen.

Das bedeutet:

Wir unterhalten uns über Ihre Arbeit.

Und stellen Fragen.

Dazu möchten wir uns mit Ihnen treffen.

Von Januar bis März fahren wir durch Deutschland.

Dann sprechen wir mit Frauen-Beauftragten

über ihre Arbeit.

Möchten Sie uns von Ihrer Arbeit erzählen?

Dann besuchen wir Sie.

Schreiben Sie uns:

- Wenn Sie Fragen haben.
- Wenn wir Sie für ein Interview besuchen dürfen.

Bitte schreiben Sie uns bis zum **01. Februar 2016**

- eine E-Mail oder
- einen Brief.

Sie könne auch anrufen.

Hier sind unsere Kontakt-Daten:

E-Mail:     almuth.meinert@web.de  
              zeller.lena@web.de

Post:        XXX

Telefon:     XXX

Wir freuen uns auf Ihre Antwort!

Lena Zeller und Almuth Meinert

Interviewleitfaden in Leichter SpracheInterviewleitfaden

- kurze Infos zum Forschungsprojekt und Ablauf des Interviews
- Zustimmung zur Aufzeichnung des Interviews einholen + Anonymisierung besprechen
- mögliche Rückfragen klären
- Stimmprobe durchführen

Leitfrage/ Erzählimpuls (LS) <sup>2</sup>	Memospalte	Frage zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses (LS)	Notizen
<p><b>Eingangsfrage</b></p> <p><i>(1) Wie Sie wissen, interessieren wir uns für Frauenbeauftragte in Einrichtungen.</i></p> <p><b>Sie sind Frauenbeauftragte. Erzählen Sie doch mal, warum Sie Frauenbeauftragte geworden sind.</b></p> <p><i>Erzählen Sie einfach drauf los, was Ihnen dazu einfällt.</i></p>	<p>Motivation und informierte Entscheidung</p>	<p>[vor der Schulung]</p> <p>-Wie haben Sie erfahren (Woher wussten Sie), dass es die Schulung zur Frauenbeauftragten gibt?</p> <p>-Konnten Sie entscheiden, ob Sie teilnehmen wollen?</p> <p>-Hatten Sie die Möglichkeit, Fragen zu stellen (informierte Entscheidung)?</p> <p>-Hat Ihnen jemand vor der Schulung die Aufgaben von einer Frauenbeauftragten erklärt?</p>	
<p><b>(2) Denken Sie an die Schulung zur Frauenbeauftragten zurück. Erzählen Sie uns: An was können Sie sich gut erinnern?</b></p>	<p>-Wissen: Inhalt</p> <p>-Methode</p> <p>-Setting/ Gruppendynamik</p> <p>-Personen (Trainerinnen, Unterstützerinnen, andere</p>	<p>[Schulung]</p> <p>-Was haben Sie gelernt?</p> <p>→ Gab es Themen, über die Sie viel nachgedacht haben?</p> <p>-Was haben Sie dort gemacht?</p> <p>-Wie haben Sie gelernt (Rollenspiele, Vorträge, Gruppenarbeiten, Gespräche...)?</p>	

<sup>2</sup> Auf die Schreibweise und Formatierung nach den Regeln der Leichten Sprache wurde verzichtet, da die Datenerhebung mündlich durchgeführt wird.

	<p>Frauenbeauftragte)</p> <p>-Reflexionsprozesse</p>	<p>-Haben Sie Materialien bekommen, die Sie behalten durften (Arbeitsmaterialien, Filme, Informationsmaterial)?</p> <p>-Wer war außer Ihnen noch da (andere Frauenbeauftragte, Unterstützerinnen, Weitere)?</p> <p>-Wenn Sie an die Schulung denken: Hat sich etwas für Sie persönlich geändert?</p> <p>→Sind Sie auf neue Ideen gekommen?</p> <p>-Fühlten Sie sich gut vorbereitet auf Ihre Arbeit als Frauenbeauftragte?</p>	
<p><b>(3) Erzählen Sie uns von Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte in Ihrer Werkstatt/Wohneinrichtung.</b></p>	<p>-Infrastruktur/ Unterstützung durch/Ressourcen der Einrichtung: Büro, Geld (z.B. für Öffentlichkeitsarbeit, Schautafeln, Infomaterial), Barrierefreiheit von Büro/Beratungsraum, Homepage</p> <p>-Organisationsstruktur (feste Sprechzeiten, Büro, zeitlicher Aufwand, Freistellung von Arbeitszeit etc.)</p>	<p>[Arbeit als Frauenbeauftragte Selbstwahrnehmung]</p> <p>-<i>Erzählen</i> Sie von Ihrer Arbeit <i>allgemein</i> und/oder <i>im letzten Monat</i>.</p> <p>-An welchem Ort beraten Sie andere Frauen?</p> <p>→Haben Sie ein eigenes Büro?</p> <p>-Wenn nein: Wo beraten Sie die Frauen dann?</p> <p>→Wenn ja: Beschreiben Sie Ihr Büro.</p> <p>-Wann findet die Beratung statt?</p> <p>→Haben Sie feste Sprechzeiten?</p> <p>-Wenn ja, wie oft? Wann?</p> <p>→Wie können die Frauen Sie erreichen?</p> <p>→Haben Sie ein eigenes Telefon/ eine Mailadresse/ einen Briefkasten?</p> <p>-Sprechen Frauen Sie auch</p>	

	<p>-Vernetzung</p> <p>→V. m. der Unterstützerin</p> <p>→V. intern (Werkstattbeirat, Bewohner_innenrat, Geschäftsführung)</p> <p>→V. m. anderen Frauenbeauftragten</p> <p>→V. extern (Beratungsstellen, Frauenhäusern und –notrufen, Frauen-Ärzt_innen etc.)</p> <p>-Eigenes Rollenverständnis: Selbstwahrnehmung und Struktur/Unterstützung für Frauenbeauftragte</p>	<p>außerhalb Ihrer Sprechzeiten an?</p> <p>-Bekommen Sie Geld, um Sachen für Ihre Arbeit zu kaufen?</p> <p>-Beraten Sie innerhalb ihrer Werkstatt-Arbeitszeit?</p> <p>-Wie finden Sie es Frauenbeauftragte zu sein?</p> <p>-Was denken Ihre Kolleg_innen /Mitbewohner_innen über Sie als Frauenbeauftragte?</p> <p>→Wurden Sie von Ihren Kolleginnen/Mitwohnerinnen (oder Kollegen/ Mitbewohnern) gewählt? Oder wurden Sie zur Frauenbeauftragten ernannt?</p> <p>-Wenn Sie Problem haben oder etwas wissen wollen: Wen fragen Sie um Hilfe? Oder wo schauen Sie nach? (wenn Sie etwas nicht wissen)</p> <p>-&gt; Unterhalten Sie sich manchmal/regelmäßig/gelegentlich mit Ihrer Unterstützerin?</p> <p>-&gt; Unterhalten Sie sich mit anderen Frauenbeauftragten? Oder schreiben Sie ihnen E-Mails oder Briefe?</p> <p>-Fühlen Sie sich gut unterstützt?</p> <p>-Arbeiten Sie hier in der Werkstatt/Wohneinrichtung mit dem Werkstatttrat/Heimbeirat oder anderen Gruppen zusammen?</p> <p>-Arbeiten Sie mit Beratungsstellen oder Hilfsangeboten außerhalb der Werkstatt zusammen?</p>	
--	---	---	--

<p><b>(4) Können Sie den Personen helfen, die zu Ihnen kommen?</b></p>	<p>-Rollenverständnis          -Sinn/ Mehrwert der Arbeit          -Mehrwert für Nutzer_innen und Inanspruchnahme          → Unterstützung für Nutzer_innen über Frauenbeauftragte hinaus.          -Werbung für Angebot          -Zufriedenheit mit eigener Arbeit</p>	<p>-Kommen Frauen zu Ihnen?          -Welche Aufgaben haben Sie als Frauenbeauftragte?          -Wie helfen Sie den Frauen (zuhören, beraten, Vermittlung zu Professionellen etc.)?          → Beraten Sie die Frauen? Oder vermitteln Sie weiter?          -Wie viele Frauen kommen zu Ihnen?          →Wer kommt zu den Sprechzeiten? (Kolleg_innen, Mitbewohner_innen, Professionelle)          →Mit welchen Anliegen/Problemen/Fragen kommen Frauen zu Ihnen?          →Kommen auch Männer?          →Wie erfahren die Frauen von Ihrem Angebot? Wie machen Sie Werbung (Schwarzes Brett, Artikel, Internet, Infoveranstaltungen)?          →Kommen alle, die Hilfe brauchen? (Glauben Sie, dass alle kommen... /Haben Sie das Gefühl, dass alle kommen...?)          →Wenn nein: Warum kommen machen Frauen nicht, obwohl sie Probleme haben?          -Sind Sie zufrieden mit Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte?</p>	
<p><b>(5) Stellen Sie sich vor: Sie treffen eine gute Fee. Sie haben drei Wünsche für Ihre Arbeit als Frauenbeauftragte frei. Erzählen Sie uns, was Sie sich</b></p>	<p>-Wünsche          -Punkte, die noch optimiert werden müssen</p>		

<b>wünschen würden.</b>			
<b>Abschlussfrage</b> <b>(6) Gibt es noch etwas, das Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragten wichtig ist? Etwas, worüber wir noch nicht gesprochen haben?</b>	-Ergänzungen		

**Biografiebogen**

Name (ggf. anonymisiert): \_\_\_\_\_

Alter (in Jahren): \_\_\_\_\_

Träger/ Institution (Wohnen):  
\_\_\_\_\_

Mitglied im Bewohner\_innenrat (auch frühere Tätigkeit):  
\_\_\_\_\_

Träger/ Institution (Arbeiten):  
\_\_\_\_\_

Arbeitsfeld: \_\_\_\_\_

Dauer der Beschäftigung: \_\_\_\_\_

Mitglied im Werkstatttrat? (auch frühere Tätigkeit): \_\_\_\_\_

Schulung zur Frauenbeauftragten (Jahr): \_\_\_\_\_

Als Frauenbeauftragte gewählt? \_\_\_\_\_

Mit eigenem Büro? \_\_\_\_\_

Zusätzlich Trainerin? \_\_\_\_\_

Sonstiges: \_\_\_\_\_

Name der Protokollantin:

**Interviewprotokoll**

**Name:**

---

**Anonymisierter Name:**

---

**Ort (z.B. Café, Büro etc.):**

---

**Dauer des Interviews:**

---

**Datum/ Uhrzeit:**

---

**Besondere Bedingungen:**

**Atmosphäre:**

**Besondere Reaktionen:**

**Kurze Einschätzung der Interviewerin:**

**Datenschutzerklärung in schwerer Sprache**

Almuth Meinert  
XXX  
almuth.meinert@web.de  
XXX

Liebe Frauenbeauftragte,

wir sind Lena Zeller und Almuth Meinert und studieren in Berlin.  
In unserer Masterthesis möchten wir über Frauenbeauftragte schreiben.  
Sie sind Frauenbeauftragte. Ihre Meinung ist und wichtig. Ihre Arbeit finden wir interessant. Mit Ihnen würden wir gern ein Interview führen.  
Das bedeutet: Wir unterhalten uns über Ihre Arbeit und stellen Fragen dazu.  
Das Interview ist freiwillig. Das bedeutet, Sie dürfen entscheiden, ob Sie das Gespräch führen wollen und was Sie sagen wollen. Das Gespräch dürfen Sie jederzeit abbrechen. Dafür müssen sie nicht sagen, warum Sie das möchten.  
Das Interview wird mit einem Diktiergerät aufgezeichnet. Das ist wichtig, damit es wissenschaftlich ausgewertet werden kann.  
Alle persönlichen Daten werden anonymisiert. Das bedeutet, dass keine andere Person erkennen kann, wer Sie sind. Nur auf der Datenschutzerklärung steht ihr Name. Während des Interviews werden ggf. Notizen gemacht.

Wenn Sie einverstanden sind, unterschreiben Sie bitte hier.

---

(Name der Frauen-Beauftragten)

---

(Ort, Datum)

## Transkriptionsregeln

nach DRESING und PEHLs *Einfachen Transkriptionssysteme* (2013: 21ff.) mit Ergänzung einzelner Aspekte der Erweiterung zu den Regeln (ebd.: 23f).

Modifizierungen des Einfachen Transkriptionssystems wurden vorgenommen. Diese sind mit \* versehen und *kursiv* hervorgehoben.

1. Es wird wörtlich transkribiert, als nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. [...] \* *ersetzt durch die Ergänzung aus der Erweiterung zu den Regeln wie folgt:*

5. *Dialekte werden so geschrieben, wie sie gesprochen werden.*

*\*Da die jeweilige Redensart in den von uns geführten Gesprächen keine Dialekte beinhaltet und zum Ausdruck der Person gehört, behalten wir diese bei.*

2. Wortverschleifungen werden nicht mit transkribiert, sondern an das Schriftdeutsch angenähert. Beispielsweise: „Er hat noch so´n Buch genannt“ wird zu „Er hatte noch so ein Buch genannt“ und „hamma“ wird zu „haben wir“. Die Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler beinhaltet.

*\*Wurde von uns übernommen, jedoch transkribierten wir Wortverschleifungen wie folgt: „so´n“ wie folgt: „son“ usw..*

3. \* *ersetzt durch die Ergänzung aus der Erweiterung zu den Regeln wie folgt:*

1. Wort- und Satzabbrüche werden mit / markiert: „Ich habe mir Sor/ Gedanken gemacht“. Wortdopplungen werden immer notiert.

*Anm.: Wir glätteten Stottern nicht, um evtl. Ausdrücke emotionaler Erregtheit abbilden zu können. Dementsprechend bildeten wir auch Wortdopplungen ab. Diese können u.a. dazu dienen, um mehr Zeit für eine Antwort zu bekommen.*

4. Interpunktion wird zu Gunsten der Lesbarkeit geglättet, d.h. bei kurzem Senken der Stimme oder uneindeutiger Betonung wird eher ein Punkt als ein Komma gesetzt. Dabei sollen Sinneinheiten beibehalten werden.

5. \* *ersetzt durch die Ergänzung aus der Erweiterung zu den Regeln wie folgt:*

5. Pausen werden ab drei Sekunden die Sekundenanzahl in Klammern vermerkt. Hierbei steht (.) für circa eine Sekunde, (..) für circa zwei Sekunden usw..

6. \* *ersetzt durch die Ergänzung aus der Erweiterung zu den Regeln wie folgt:*

3. Verständnissignale und Fülllaute des Interviewers („mhm, ja, genau, ähm“ etc.) werde transkribiert. Alle Äußerungen des Befragten werden transkribiert. Das bedeutet auch Fülllaute wie Mhm und Ähm. Eine Antwort besteht NUR aus „mhm“ ohne jegliche Ausführung. Dies wird als „mhm (bejahend)“, oder „mhm (verneinend)“ erfasst, je nach Interpretation.

*Anm.: Wir transkribierten die Verständnissignale, um die sprachliche Individualität abbilden zu können. Darüber hinaus können Äußerungen wie „mhm“ oder „aha“ auch dazu dienen, Antwortverzögerungen abbilden zu können.*

7. Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch GROSSSCHREIBUNG (inkl. Betonung durch laute Sprache) gekennzeichnet.

8. Jeder Sprecherbeitrag erhält eigene Absätze. Zwischen den Sprechern gibt es eine freie, leere Zeile. Auch kurze Einwürfe werden in einem separaten Absatz transkribiert. Mindestens am Ende eines Absatzes werden Zeitmarken eingefügt.

*\*Wir setzten alle fünf Minuten einen Zeitmarker wie folgt: [00:10:02], linksbündig.*

9. Emotionale nonverbale Äußerungen der befragten Person und des Interviewers, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwas wie lachen oder seufzen), werden beim Einsatz in Klammern notiert.

10. Unverständliche Wörter werden mit (unv.) gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen sollen möglichst mit der Ursache versehen werden (unv.. Handygeräusche) oder (unv. Mikrofon rauscht). Vermutet man einen Wortlaut, ist sich aber nicht sicher, wird das Wort bzw. der Satzteil mit einem Fragezeichen in Klammern gesetzt. Zum Beispiel (Xylomethanolin?). Generell werden alle unverständlichen Stellen mit einer Zeitmarke versehen, wenn innerhalb einer Minute keine Zeitmarke gesetzt ist.

*\*Wir setzten in diesem Fall keine gesonderte Zeitmarke, da wir alle fünf Minuten eine vorsehen.*

11. Die interviewende Person wird durch ein „I“, Die befragte Person durch ein „B“ gekennzeichnet. Bei mehreren Interviewpartnerinnen (z.B. Gruppendiskussion) wird dem Kürzel „B“ eine entsprechende Kennnummer oder ein Name zugeordnet (z.B. „B1:“, „Peter:“).

12. *\*Entfällt.*

*\*Da wir insgesamt zwölf Frauen in neun Interviews befragten, vergaben wir fortlaufend die Buchstaben „A“ bis „L“, wir als Interviewerinnen haben die Zuordnungen „I1“ und „I2“.*

Ergänzung aus der *Erweiterung zu den Regeln*:

- Wort- und Satzabbrüche werden mit / markiert: „Ich habe mir Sor/  
Gedanken gemacht“. Wortdopplungen werden immer notiert.
- Sprechüberlappungen werden mit // gekennzeichnet. Bei Beginn des  
Einwurfes folgt ein //. Der Text, der gleichzeitig gesprochen wird, liegt  
dann innerhalb dieser // und der Einwurf der anderen Person steht in  
einer separaten Zeile und ist ebenfalls mit // gekennzeichnet.

**Das Werkzeugkasten-Modell der qualitativen Inhaltsanalyse nach Schreier****(2014: 24f.):**

<b>Schritte der Inhaltsanalyse</b>	<b>"Werkzeuge" / Optionen</b>
Festlegen der Forschungsfrage	
Auswahl des Materials	Welches Material? Visuell, verbal, Hypertextstruktur, Dokumente, Interviews, Fokusgruppen, Webseiten usw.
	Welche Auswahlstrategie? Absichtsvoll, Zufallsverfahren, Ad hoc-Auswahl
Erstellen des Kategoriensystems	Welche Basisstrategie? Deduktiv, induktiv, deduktiv-induktiv
	Wenn induktiv: Welche Strategie? Subsumtion, Zusammenfassung, offenes Kodieren, Kontrastierung
	Welche Aspekte des Materials? Inhalte allgemein, Handlungen, Emotionen, Werte, Formaspekte allgemein, Elemente von Erzählungen usw.
	Wie viele Personen? ForscherIn alleine, gemeinsam mit anderen
	Wie viel Material wird einbezogen? Spektrum von wenigen Prozent bis 100%
	Abbruchkriterium? Vorher festgelegt, Sättigung
Unterteilung des Materials in Einheiten	Welche Einheiten? Kodiereinheiten, Kontexteinheiten
	Wie systematisch? Explizites Markieren,

	Markieren und Kodieren in einem Schritt
	Wie viele Personen? ForscherIn alleine, zwei Personen gemeinsam, zwei Personen unabhängig voneinander
	Wie groß ist die Kodiereinheit? Spektrum von einzelnen Wörtern bis hin zum gesamten Text
Probekodierung	Durchführung einer Probekodierung? Ja / nein
	Wenn ja: Wie viele Personen? ForscherIn alleine, zwei Personen gemeinsam, zwei Personen unabhängig voneinander
Evaluation und Modifikation des Kategoriensystems	Art des Kodiervergleichs? Kodierbesprechung, Berechnung eines Interrater-Koeffizienten (welcher?), beides
Hauptkodierung	Wie viele Personen? ForscherIn alleine, zwei Personen gemeinsam, zwei Personen unabhängig voneinander
	Wenn zwei Personen: Aufteilung des Materials? Beide kodieren alles, beide kodieren unterschiedliche Teile und einen kleineren gemeinsamen Teil
	Wenn zwei Personen: Umgang mit unterschiedlichen Kodierungen bei unterschiedlichem Textverständnis: Auslassen der betroffenen Kodiereinheiten, Rücksprache mit dritter Person
	Wenn zwei Personen: Berechnung eines (weiteren) Interrater-Koeffizienten?
Weitere Auswertung und Ergebnisdarstellung	Was geschieht mit den Kodierungen? Anfertigen von Fallbeschreibungen, Beschreibende Darstellung des Kategoriensystems, Kombination mit Typenbildung, Kombination mit der Herausarbeitung von Zusammenhängen,

	Kombination mit Einzelfallanalyse usw.
--	--

**Anwendung des Werkzeugkasten-Modells der qualitativen Inhaltsanalyse in unserer Forschung**

Das Werkzeugkasten-Modell nach SCHREIER (2014: 24f.) sieht übertragen auf unsere Forschung wie folgt aus. Unser Vorgehen ist mit Kursivschrift in die Tabelle eingetragen.

<b>Schritte der Inhaltsanalyse</b>	<b>"Werkzeuge" / Optionen</b>
Festlegen der Forschungsfrage(n)	Welchen Einfluss hat die Schulung zu Frauenbeauftragten auf die Frauen selbst und ihr Umfeld?  <i>Welche fördernden und hemmenden Faktoren für ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte werden von Frauenbeauftragten benannt?</i>  <i>Wie wirken sich diese Faktoren auf die Frauen selbst und ihr Umfeld aus?</i>
Auswahl des Materials	Welches Material?  <i>Interviewtranskripte</i>
	Welche Auswahlstrategie?  <i>absichtsvoll</i>
Erstellen des Kategoriensystems	Welche Basisstrategie?  <i>deduktiv-induktiv</i>
	Wenn induktiv: Welche Strategie?  <i>offenes Kodieren</i>
	Welche Aspekte des Materials?  <i>Inhalte allgemein, Handlungen, Emotionen, Werte</i>

	<p>Wie viele Personen?</p> <p><i>Forscherinnenteam (2 Personen)</i></p>
	<p>Wie viel Material wird einbezogen?</p> <p><i>100%</i></p>
	<p>Abbruchkriterium?</p> <p><i>kein Abbruchkriterium</i></p>
Unterteilung des Materials in Einheiten	<p>Welche Einheiten?</p> <p><i>Codiereinheiten</i></p>
	<p>Wie systematisch?</p> <p><i>Markieren und Codieren in einem Schritt</i></p>
	<p>Wie viele Personen?</p> <p><i>zwei Personen unabhängig voneinander, anschließend vergleichend</i></p>
	<p>Wie groß ist die Codiereinheit?</p> <p><i>Sinneinheiten, im Sinne von komplexen Aussagen, die bei der späteren Analyse auch außerhalb des Kontextes noch verständlich sind (Doppel- und Mehrfachcodierungen möglich).</i></p>
Probekodierung	<p>Durchführung einer Probekodierung?</p> <p><i>ja</i></p>
	<p>Wenn ja: Wie viele Personen?</p> <p><i>Forscherinnen unabhängig, anschließend vergleichend an vier Interviews</i></p>
Evaluation und Modifikation des Kategoriensystems	<p>Art des Codiervergleichs?</p> <p><i>Berechnung der Intercoder-Übereinstimmung und Codierbesprechung</i></p>

Hauptkodierung	<p>Wie viele Personen?</p> <p><i>zwei Personen unabhängig voneinander , dann vergleichend im konsensuellen Prozess</i></p>
	<p>Wenn zwei Personen: Aufteilung des Materials?</p> <p><i>beide kodieren alles</i></p>
	<p>Wenn zwei Personen: Umgang mit unterschiedlichen Kodierungen bei unterschiedlichem Textverständnis:</p> <p><i>konsensuelle Entscheidungsfindung im Forscherinnenteam</i></p>
	<p>Wenn zwei Personen: Berechnung eines (weiteren) Interrater-Koeffizienten?</p> <p><i>Berechnung der Intercoder-Übereinstimmung mit Hilfe von MAXqda:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>-Vorhandensein des Codes im Dokument</i></li> <li><i>-Häufigkeit des Codes im Dokument</i></li> <li><i>-Übereinstimmung der Segmente</i></li> </ul> <p><i>anschließend Diskussion und konsensuelle Einigung sowie gemeinsame Überarbeitung des Kategoriensystems</i></p>
Weitere Auswertung und Ergebnisdarstellung	<p>Was geschieht mit den Codierungen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>-Anfertigen von Fallbeschreibungen nur bedingt möglich, da Anonymisierung gefährdet</i></li> <li><i>-Beschreibende Darstellung des Kategoriensystems und thematische Auswertung</i></li> </ul>

## Anlage XI

<b>Intercoder-Übereinstimmung</b>										
jeweils nach der unabhängigen Codierung berechnet										
(Nur Codes aus dem gemeinsamen Kategoriensystem fließen in die Berechnung ein)										
<b>Interview</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>G</b>	<b>HI</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>K</b>	<b>J</b>	<b>EF</b>	<b>L</b>
(in der Reihenfolge der Auswertung)										
<b>Datum des Vergleichs (2016)</b>	03.07.	03.07.	03.07.	05.07.	14.07.	23.07.	23.07.	23.07.	23.07.	23.07.
<b>Vorhandenseins des Codes im Dokument (%)</b>	78,95	75,44	78,95	68,42	82,72	86,75	85,54	84,34	81,13	85,37
<b>Häufigkeit des Codes im Dokument (%)</b>	47,37	38,60	51,22	45,61	59,26	59,04	62,65	75,90	59,04	81,71
<b>Übereinstimmung der Segmente (90%)</b>	14,29	11,52	10,53	11,49	15,81	22,05	16,90	30,16	23,26	16,67

Kategorienentwicklung

<b>Deduktiv entwickelte Kategorien (I)</b>	<b>induktiv entwickelte Kategorien (II)</b>	<b>induktiv entwickelte Kategorien (III)</b>	<b>endgültiges Kategoriengerüst (IV)</b>
<b>OK 1 Motivation</b>			<b>OK 1: Motivation</b>
UK 1.1 eigene Motivation			UK 1.1 eigene Motivation
UK 1.2 Anfrage von einer dritten Person			UK 1.2 Anfrage von einer dritten Person
	UK 1.3 Rollenverständnis vor Schulung		UK 1.3 Rollenverständnis vor Schulung
<b>OK 2 Wissen</b>			<b>OK 2 Wissen</b>
UK 2.1. Rahmenbedingungen für gute Arbeit von Frauenbeauftragten in Einrichtungen			UK 2.1. Rahmenbedingungen für gute Arbeit von Frauenbeauftragten in Einrichtungen
UK 2.1.1 Ausstattung			<i>(zusammengeführt in UK 2.1)</i>
UK 2.1.2 Unterstützung und Verbündete			<i>(zusammengeführt in UK 2.1)</i>
UK 2.1.3 Selbstbewusstsein			<i>(zusammengeführt in UK 2.1)</i>
UK 2.1.4 Vernetzung			<i>(zusammengeführt in UK 2.1)</i>
UK 2.2 Gewalt gegen Frauen			UK 2.2 Gewalt gegen Frauen
UK 2.2.1 Beratung			<i>(zusammengeführt in UK 2.2)</i>

UK 2.2.2 Handlungsstrategien			<i>(zusammengeführt in UK 2.2)</i>
UK 2.3 Sex, Verhütung und Kinderwunsch			<i>(aufgelöst)</i>
UK 2.3.1 Selbstbestimmung			<i>(aufgelöst)</i>
UK 2.3.2. Homosexualität			<i>(aufgelöst)</i>
UK 2.3.3 Verhütung			<i>(aufgelöst)</i>
UK 2.3.4 Recht auf Familie			<i>(aufgelöst)</i>
UK 2.4 Rechte von Frauen in Einrichtungen			UK 2.3 Rechte von Frauen in Einrichtungen
UK 2.5 Über die Arbeit von Frauenbeauftragten			UK 2.4 Über die Arbeit von Frauenbeauftragten
UK 2.5.1 Auftrag			<i>(zusammengeführt in UK 2.4)</i>
UK 2.5.2 Rechtlicher Rahmen (UN-BRK)			<i>(zusammengeführt in UK 2.4)</i>
UK 2.5.3 Zielgruppe			<i>(zusammengeführt in UK 2.4)</i>
UK 2.5.4 Recherche von Infos und Adressen			<i>(zusammengeführt in UK 2.4)</i>
	UK 2.6 Selbsterfahrung		<i>(aufgelöst)</i>

<b>OK 3 Lehr- und Lernmethoden</b>			<b>OK 3 Lehr- und Lernmethoden</b>
UK 3.1 Rollenspiele			UK 3.1 Rollenspiele
UK 3.2 Frontalunterricht			<i>(aufgelöst)</i>
UK 3.3 Gruppenarbeit			UK 3.2 Gruppenarbeit
UK 3.4 Exkursionen			UK 3.3 Exkursionen
UK 3.5 Gastvortrag			UK 3.4 Gastvortrag
		UK 3.5 WenDo	UK 3.5 WenDo
		UK 3.6 Tätigkeitserprobung	UK 3.6 Tätigkeitserprobung
UK 3.6 Material			UK 3.7 Material
	UK 3.7 Sonstige		UK 3.8 Sonstige
<b>OK 4 Schulungssetting</b>			<b>OK 4 Schulungssetting</b>
	UK 4.1 Schulung durch Weibernetz		UK 4.1 Rahmenbedingungen
	UK 4.1.1 Unterstützerin während der Schulung		UK 4.2 Andere Frauenbeauftragte i.A. <i>(veränderte Position)</i>
	UK 4.1.2 andere Frauenbeauftragte i.A. (in Ausbildung)		UK 4.3 Unterstützerinnen <i>(veränderte Position)</i>
	UK 4.2 Schulung im WfbM-Kontext		<i>(jetzt OK 12 Nachhaltigkeit)</i>

		UK 4.4 Trainerinnen	UK 4.4 Trainerinnen
<b>OK 5 Reflexionsprozesse</b>			<b>OK 5 Reflexionsprozesse</b>
UK 5.1 Veränderung durch Schulung			UK 5.1 Veränderung durch Schulung
UK 5.2 Vorbereitet auf Arbeit			UK 5.2 Vorbereitet auf Arbeit
<b>OK 6 Ressourcen durch Einrichtung</b>			<b>OK 6 Ressourcen durch Einrichtung</b>
UK 6.1 Raum und Möbiliar			UK 6.1 Raum und Möbiliar
UK 6.2 Technische Ausstattung			UK 6.2 Technische Ausstattung
UK 6.3 Personelle Ausstattung (Unterstützerin)			UK 6.3 Personelle Ausstattung (Unterstützerin)
UK 6.4. Finanzielle Ausstattung			UK 6.4. Finanzielle Ausstattung
<b>OK 7 Organisationsstruktur</b>			<b>OK 7 Organisationsstruktur</b>
UK 7.1 Freistellung von Arbeit			UK 7.1 Freistellung
UK 7.2 Arbeitsumfang			UK 7.2 Arbeitsumfang
UK 7.2.1 Sprechzeiten			<i>(jetzt UK 8.1)</i>
UK 7.2.2 Vor- und Nachbereitung			<i>(jetzt UK 8.2)</i>

UK 7.2.3 Zusammenhangsarbeit			<i>(jetzt UK 8.4)</i>
	UK 7.2.4 Werbung		<i>(jetzt UK 8.3 Werbung)</i>
			<b>OK 8 Tätigkeiten</b>
			UK 8.1 Sprechzeiten
			UK 8.1.1 Organisation der Sprechzeiten
			UK 8.1.2 Ablauf der Beratung
			UK 8.1.3 Themen der Nutzer_innen
			UK 8.1.4 Rat wird an anderer Stelle gesucht
			UK 8.2 Vor- und Nachbereitung
			UK 8.3 Werbung
			UK 8.4 Zusammenhangsarbei t
<b>OK 8: Vernetzung</b>			<b>OK 9 Vernetzung</b>
UK 8.1. intern			UK 9.1 intern
	UK 8.1.1 Werkstatt-/ Bewohnerrat		UK 9.1.1 Werkstatt-/ Bewohnerrat
	UK 8.1.2 Sonstige		UK 9.1.2 Sonstige
UK 8.2 Andere Frauenbeauftragte			UK 9.2 Andere Frauenbeauftragte
UK 8.3 Extern			UK 9.3 Extern
<b>OK 9</b>			<b>OK 10 Reflexion/</b>

<b>Rollenverständnis</b>			<b>Bewertung</b>
		UK 10.1 Handlungsmaxime	UK 10.1 Handlungsmaxime
UK 9.1 Sinn der Tätigkeit			UK 10.2 Sinn der Tätigkeit
	UK 9.1.1 generell		<i>(aufgelöst)</i>
	UK 9.1.2 in eigener Einrichtung		<i>(aufgelöst)</i>
			UK 10.3 Mehrwert für Nutzer_innen
UK 9.2 Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit			UK 10.4 Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit
	UK 9.3 Thema der Frauenbeauftragten		UK 10.5 Thema der Frauenbeauftragten
		UK 9.3.1 Stärken	UK 10.5.1 Stärken
		UK 9.3.2 Schwächen	UK 10.5.2 Schwächen
		UK 9.3.3 Akzeptanz/Wertschätzung	UK 10.5.3 Akzeptanz/Wertschätzung
<b>OK 10 Beratungstätigkeit</b>			
UK 10.1 Art der Unterstützung durch die Frauenbeauftragte			<i>(jetzt UK 8.1.2 Ablauf der Beratung)</i>

UK 10.2 Themen der Nutzer_innen			<i>(jetzt UK 8.1.3)</i>
UK 10.3 Mehrwert für Nutzer_innen			<i>(jetzt 10.3; OK 10 Reflexion/Beratung)</i>
	UK 10.4 Rat wird an anderer Stelle gesucht		<i>(jetzt UK 8.1.4)</i>
<b>OK 11 Wünsche</b>			<b>OK 11 Wünsche</b>
		<b>OK 12 Nachhaltigkeit</b>	<b>OK 12 Nachhaltigkeit</b>
	<b>OK 12 Leichte Sprache</b>		<b>OK 13 Leichte Sprache</b>
			<b>OK 14 Weitere Zielgruppen</b>
			UK 14.1 Gehörlose Menschen
			UK 14.2 Männer
			UK 14.3 Sonstige
	<b>OK 13 Politik</b>		<i>(jetzt OK 16)</i>
	UK 13.1 WMVO		<i>(zusammengeführt in OK 16)</i>
	UK 13.2 Sonstiges		<i>(zusammengeführt in OK 16)</i>
	<b>OK 14 Zielgruppen</b>		<i>(jetzt OK 14 Weitere Zielgruppen)</i>
	UK 14.1 Gehörlose Menschen		<i>(jetzt UK 14.1; OK 14 Weitere Zielgruppen)</i>
	UK 14.2 Männer		<i>(jetzt UK 14.1; OK 14 Weitere Zielgruppen)</i>
	UK 14.3 Personen mit hohem		<i>(zusammengeführt in UK 14.3)</i>

	Förderbedarf		
	UK 14.4 Personen mit Migrationshinter grund		<i>(zusammengeführt in UK 14.3)</i>
	UK 14.5 Personen mit psychischer Erkrankung		<i>(zusammengeführt in UK 14.3)</i>
	<b>OK 15 Peer</b>		<b>OK 15 Peer</b>
			<b>OK 16 Politik</b>

### **Deduktive Kategorienbildung – ausführliche Erläuterung**

-Die Oberkategorie (OK) 1 *Motivation* haben wir aus unserer Eingangsfrage bzw. dem Erzählimpuls „Sie sind Frauenbeauftragte. Bitte erzählen Sie doch mal, warum Sie Frauenbeauftragte geworden sind“ abgeleitet und die Unterkategorien (UK) basieren auf unseren Vorannahmen, dass die Frauen intrinsisch motiviert waren (UK 1.1 *eigene Motivation*) und/oder gefragt wurden, ob sie die Schulung besuchen möchten (UK 1.2 *Anfrage von einer dritten Person*).

-Die OK 2 *Wissen* bezieht sich auf Inhalte, die auch Jahre nach der Schulung noch erinnert werden und knüpft an die zweite Leitfrage des Interviews „Denken Sie an die Schulung zur Frauenbeauftragten zurück. Erzählen Sie uns: An was können Sie sich gut erinnern?“ an. Die zahlreichen Unterkategorien sind nach den Überschriften aus dem Schulungsordner benannt und den Definitionen sind Zusammenfassungen der Schulungsinhalte zu entnehmen.

-Mit der zweiten Leitfrage wollten wir nicht nur erfahren, *was* gelernt wurde, sondern auch *wie* gelernt wurde. Aus diesem Grund haben wir OK 3 *Lehr- und Lernmethoden* gebildet. Abgeleitet ist diese Oberkategorie aus den Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses: „Wie haben Sie gelernt (Rollenspiele, Vorträge, Gruppenarbeiten, Gespräche ...)?“ und „Haben Sie Materialien bekommen, die Sie behalten durften (Arbeitsmaterialien, Filme, Informationsmaterial)?“ Die Unterkategorien (UK 3.1 bis 3.6) sind aufgrund von Vorannahmen, einem Gespräch mit einer der Trainerinnen und dem Schulungsmaterial, in welches wir vor der Befragung Einsicht hatten, entstanden.

-Mit der OK 4 *Schulungssetting* werden Textstellen codiert, die u.a. Aussagen zu der Gruppenkonstellation beinhalten. Diese OK ist abgeleitet aus der Frage zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses: „Wer war außer Ihnen noch da (andere Frauenbeauftragte, Unterstützerinnen, Weitere)?“.

-Mit der zweiten Leitfrage und den Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses: „Wenn Sie an die Schulung zurückdenken: Hat sich etwas

für Sie persönlich geändert?“, „Sind Sie auf neue Ideen gekommen?“ und „Fühlten Sie sich gut vorbereitet auf Ihre Arbeit als Frauenbeauftragte?“ wollten wir einen Reflexionsprozess anstoßen. Aus diesen Fragen abgeleitet bildeten wir die OK 5 *Reflexionsprozesse* mit den UK 5.1 *Veränderungen durch Schulung* und OK 5.2 *Vorbereitet auf Arbeit*. Während OK 1 - 4 überwiegend der Beschreibung der Schulung dienen, bildet OK 5 den Einfluss der Schulung auf die Frauenbeauftragten selbst deutlich ab.

-In der OK 6 *Ressourcen durch Einrichtung* wird der Wechsel von der Erinnerung an die Schulung hin zur aktuellen Tätigkeit als Frauenbeauftragte vollzogen. Abgeleitet ist diese Oberkategorie von dem dritten Erzählimpuls: „Erzählen Sie uns bitte von Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte in Ihrer Werkstatt/ Wohneinrichtung.“ Die Unterkategorien bilden die Voraussetzungen ab, die Weibernetz e.V. für eine gelingende Tätigkeit als Frauenbeauftragte benennt (vgl. Weibernetz e.V. 2011: 15f.). Das Vorhandensein beziehungsweise Fehlen dieser Ressourcen wird von den befragten Frauen benannt und bewertet, sodass wir zur Beantwortung unserer Forschungsfragen Informationen zu fördernden und hemmenden Faktoren für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten erhalten.

-Ebenso dient OK 7 *Organisationsstruktur* der Identifikation fördernder und hemmender Faktoren. Auch hier sind die deduktiv gebildeten Unterkategorien eng an den Schulungsordner und die Forderungen von Weibernetz e.V. angelehnt (vgl. Weibernetz e.V. 2011:15f.).

-Da die Themen *Vernetzung* und die *Suche von „Verbündeten“* in der Schulung eine wichtige Rolle spielen und die Frauenbeauftragten in ihrer Tätigkeit mit unterschiedlichen Parteien interagieren und kooperieren, haben wir die OK 8 *Vernetzung* gebildet. Entsprechende Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses sind: „Unterhalten Sie sich mit anderen Frauenbeauftragten? Oder schreiben Sie ihnen E-Mails oder Briefe?“, „Arbeiten Sie hier in der Werkstatt/ Wohneinrichtung mit dem Werkstattatrat/ dem Heimbeirat oder anderen Gruppen zusammen?“ und „Arbeiten Sie mit Beratungsstellen oder Hilfsangeboten außerhalb der Einrichtung zusammen?“. Aus diesen Fragen wurden die Unterkategorien UK 8.1 *intern*, UK 8.2 *andere Frauenbeauftragte* und UK 8.3 *extern* abgeleitet.

-OK 9 *Rollenverständnis* bildet eine reflektierte Sicht der Frauenbeauftragten auf ihre eigene Tätigkeit ab. Diese Oberkategorie ist abgeleitet aus der vierten Leitfrage „Können Sie den Personen helfen, die zu Ihnen kommen?“ und insbesondere aus der Frage zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses „Sind Sie zufrieden mit Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte?“. Auch Nachfragen zur Art und Weise der Tätigkeit als Frauenbeauftragte, werden mit Handlungsbeschreibungen und zugrundeliegenden Werten beantwortet, die gemeinsam das Rollenverständnis der jeweiligen Frauenbeauftragten bilden.

-OK 10 *Beratungstätigkeit* erfragt den Mehrwert für Nutzer\_innen der Beratung durch die Frauenbeauftragten und ist sowohl beschreibend (UK 10.1 *Art der Unterstützung durch die Frauenbeauftragte* und UK 10.2 *Themen der Nutzer\_innen*) als auch bewertend (UK 10.3 *Mehrwert für Nutzer\_innen*) zu verstehen. Abgeleitet ist diese Oberkategorie von dem Erzählimpuls „Erzählen Sie uns bitte von Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte in Ihrer Werkstatt/ Wohneinrichtung“ und der Leitfrage „Können Sie den Frauen helfen, die zu Ihnen kommen?“.

-OK 11 *Wünsche* ist abgeleitet aus der „Gute-Fee-Frage“, die jedes unserer Interviews abgeschlossen hat. Hier wurden im Vorfeld von uns keine Unterkategorien definiert, um völlig offen mit den Antworten der Befragten umgehen zu können.

## Induktive Kategorienbildung – ausführliche Erläuterung (II)

Die induktive Kategorienbildung erfolgte zunächst unabhängig voneinander und wurde anschließend im Rahmen der konsensuellen Auswertung diskutiert.

### **Ergebnisse des Vergleichs der induktiv gebildeten Kategorien**

Kategorien, die wir unabhängig voneinander bildeten:

- Leichte Sprache
- Werbung
- WMVO
- Männer

Begründungen und Diskussionsergebnisse:

- Da *Leichte Sprache* sowohl in der Schulung durch Weibernetz e.V. als auch in der Beratungstätigkeit der Frauenbeauftragten eine wichtige Rolle spielt, nahmen wir *Leichte Sprache* als weitere Oberkategorie (OK 12) auf.
- *Werbung* ordneten wir als weitere Unterkategorie (UK 7.2.4) neben *Sprechzeiten* etc. der OK 7 *Organisationsstruktur* zu.
- Wir bildeten die neue Oberkategorie *Politik* (OK 13), da neben der WMVO auch weitere, möglicherweise relevante, politische Themen in den Interviews thematisiert wurden. Um die WMVO hervorzuheben, bildeten wir die Unterkategorien UK 13.1 *WMVO* und UK 13.2 *Politik Sonstiges*.
- In den Interviews wurde deutlich, dass nicht nur Frauen, sondern auch Männer das Angebot der Frauenbeauftragten nutzen oder nutzen wollen. Da es jedoch auch weitere Zielgruppen gibt, die von den Frauenbeauftragten in besonderer Weise hervorgehoben wurden, bildeten wir OK 14 *Zielgruppen* als weitere Oberkategorie und ergänzten diese im Laufe der konsensuellen Auswertung um die Unterkategorien UK 14.1 *gehörlose Personen*, UK 14.2 *Männer*, UK 14.3 *Personen mit hohem Förderbedarf*, UK 14.4 *Personen mit Migrationshintergrund* und UK 14.5 *Personen mit psychischer Erkrankung*. Wir benutzten den Begriff *Personen* an Stelle von *Nutzer\_innen*, da es sich sowohl um *Nutzer\_innen* als auch um

Personen handelt, die aus strukturellen oder individuellen Gründen vom Beratungsangebot der Frauenbeauftragten ausgeschlossen sind.

Kategorien, die jeweils eine von uns bildete<sup>3</sup>:

- Peer-Teaching und Peerberatung
- Aufnahme der Tätigkeit als Frauenbeauftragte
- gehörlose Personen
- UK 7.3 Wahl zur Frauenbeauftragten
- UK 7.4 Fortbildung für die Frauenbeauftragte
- UK 9.2.1 Frauen kommen nicht in Beratung
- UK 9.3 Verständnis vor der Schulung
- UK 9.4 eigene Grenzen
- UK 9.5 Mehrfachrollen
- UK 10.4 Schweigepflicht
- UK 10.5 Barrieren für mögliche Nutzerinnen
- Akzeptanz innerhalb der eigenen Einrichtung
- strukturelle Grenzen

Begründungen und Diskussionsergebnisse:

- Da Peers sowohl in der Schulung eine Rolle spielten (Peer-Teaching) als auch in der Tätigkeit der Frauenbeauftragten (Peer-Beratung), einigten wir uns darauf, eine weitere Oberkategorie, die OK 15 *Peer* einzuführen.
- Eine befragte Frau schildert, wann sie die Tätigkeit als Frauenbeauftragte in ihrer Einrichtung aufgenommen habe und wie sich die Übergangszeit zwischen Schulung und der Aufnahme der Tätigkeit gestaltete. Diese Information konnte nicht in dem bestehenden Kategoriensystem codiert werden, da das System lediglich die Komponenten *Schulung* und *Arbeit* der Frauenbeauftragten enthält. Aus diesem Grund wurde die Kategorie *Aufnahme der Tätigkeit als Frauenbeauftragte* als Bindeglied zwischen der Schulung und der Tätigkeit als Frauenbeauftragte eingeführt.

---

<sup>3</sup> In der Anlage Kategorienentwicklung werden nur gemeinsame Ergebnisse und keine individuellen Zwischenschritte der Diskussion dargestellt.

- Die Kategorie *gehörlose Menschen* wurde gebildet, da dieser Personenkreis sowohl in den Interviews als potentielle Nutzer\_innen benannt wird als auch in der Studie (vgl. Müller/Schröttle et al. 2013) als besonders vulnerable Gruppe hervorgehoben wird. Daher ergänzten wir die neugebildete OK 14 *Zielgruppe* um UK 14.1 *gehörlose Menschen*.
- *UK 7.3 Wahl zur Frauenbeauftragten* wurde gebildet, da keine Kategorie für Politisches vorlag. Da die Tatsache, ob eine Frauenbeauftragte innerhalb der Einrichtung gewählt wurde, zu den organisatorischen Rahmenbedingungen zählt, wurde diese Kategorie entwickelt. Diesen Aspekt nahmen wir unter OK 13 *Politik* auf und bildeten UK 13.2 *Sonstiges*.
- *UK 7.4 Fortbildung für die Frauenbeauftragte* wurde als fördernder bzw. hemmender Faktor für die Arbeit der Frauenbeauftragten entwickelt. Diese UK zielt auf das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein von Fortbildungsmöglichkeiten ab, die von der jeweiligen Einrichtung gefördert werden. Diesen Aspekt berücksichtigten wir mit UK 9.2 *Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit*, sofern die Frauenbeauftragte Fortbildungen als Mehrwert für sich bewertet. Nimmt die Frauenbeauftragte keine Bewertung vor, wird dieser Aspekt in UK 7.2.3 *Zusammenhangsarbeit* codiert.
- UK 9.2.1 *Frauen kommen nicht in Beratung* zielt auf die Reflexion mit der Rolle als Frauenbeauftragte in der jeweiligen Einrichtung ab. Hier setzt sich die Frauenbeauftragte mit der Frage auseinander, warum ihre Beratung nicht in Anspruch genommen wird und die Frauen sich an andere Personen wenden. Es wurde UK 10.4 *Rat wird an anderer Stelle gesucht* unter OK 10 *Beratungstätigkeit* eingeführt.
- UK 9.3 *Verständnis vor der Schulung* wurde entwickelt, da mehrere Frauen sich darüber äußerten, ob sie bereits vor der Schulung wussten, was die Aufgaben einer Frauenbeauftragten sind. Da hier eine Reflexion mit der Rolle als Frauenbeauftragte stattfindet, wurde diese Kategorie unter OK 9 *Rollenverständnis* verortet. Da sich diese Unterkategorie auf die Schulung bezieht, einigten wir uns darauf, diesen Aspekt in UK 1.3 *Rollenverständnis vor der Schulung* anzusiedeln.
- Eine Frauenbeauftragte schildert persönliche Grenzen, an die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte stößt. Da sich die jeweilige Frau mit ihrer eigenen Person im Bezug als Frauenbeauftragte auseinandersetzt, wurde UK 9.4 *eigene Grenzen* als neue UK 9.3 *Thema der Frauenbeauftragten* ebenfalls unter OK 9 *Rollenverständnis* verortet.
- Mehrere Befragte schilderten, dass sie neben der Tätigkeit als Frauenbeauftragte ebenfalls andere Schlüsselfunktionen innerhalb der Einrichtung bekleiden, z.B. das Amt einer Werkstatträtin. Um

dieses Phänomen vergleichen zu können, ist UK 9.5 *Mehrfachrollen* in der neuen UK 8.1.1 *Werkstatt-/ Bewohnerrat* berücksichtigt worden.

- Es wird geäußert, dass die Frauen während ihrer Beratungstätigkeit der Schweigepflicht obliegen. Da das Kategoriengerüst lediglich Inhalte erfasst, die als Faktenwissen aus der Schulung genannt werden oder die einen Mehrwert für Nutzer\_innen und/oder Frauenbeauftragte benannt werden, wurde zunächst UK 10.4 *Schweigepflicht* gebildet. In UK 2.2.2 *Handlungsstrategien* wird dieser Aspekt berücksichtigt, indem die Definition der Kategorie um den Aspekt der Schweigepflicht ergänzt wurde.
- Eine Frauenbeauftragte schildert, dass es möglicherweise Frauen gibt, die sich keine Hilfe holen, obwohl sie Bedarf haben. Die UK 10.5 *Barrieren für mögliche Nutzerinnen* wurde OK 10.3 *Mehrwert für Nutzer\_innen* zugeordnet. Nach diesem Schritt umfasst die Kategoriendefinition neben tatsächlichen Nutzer\_innen auch potentielle Nutzer\_innen.
- Des Weiteren wurde die Kategorie *Akzeptanz innerhalb der eigenen Einrichtung* - ohne Zuordnung zu einer Oberkategorie - entwickelt, da Frauen beschrieben, dass sie das Gefühl haben, innerhalb der eigenen Einrichtung nicht oder nicht genügend unterstützt werden, sodass ihre Arbeit hierdurch gehemmt wird. Die Kategorie *strukturelle Grenzen* wurde entwickelt, um abbilden zu können, welche hemmenden Faktoren ggf. strukturell bedingt sind und nicht durch einzelne Personen behoben werden können. Beide Kategorien wurden in UK 9.3 *Thema der Frauenbeauftragten* zusammengefasst.

### Bildung weiterer Unterkategorien

Anhand der Zuordnung unzähliger Textstellen zu bestehenden Oberkategorien sowie aufgrund von Zuordnungsschwierigkeiten, bildeten wir weitere Unterkategorien:

- Ergänzung um UK 2.6 *Selbsterfahrung* (OK 2 *Wissen*)
- Ergänzung um UK 3.7 *Sonstige* (OK 3 *Lehr- und Lernmethoden*)
- Ergänzung um UK 4.1 *Schulung durch Weibernetz*, UK 4.1.1 *Unterstützerin*, UK 4.1.2 *andere Frauenbeauftragte i.A.* (in Ausbildung) und UK 4.2 *Schulung im WfbM-Kontext* (OK 4 *Schulungssetting*)
- Unterteilung der UK 9.1 *Sinn der Tätigkeit* in UK 9.1.1 *generell* und UK 9.1.2 *in eigener Einrichtung* (OK 9 *Rollenverständnis*).

Übersicht über Codierungen nach Abschluss des konsensuellen Auswertens

Name der Kategorie	Definition	Anzahl der Codierung	Anzahl der Interviews innerhalb der Codierung	Konsequenz (falls Änderung der Kategorie)
<b>OK 1 Motivation</b>	Schilderung und Begründung für die Teilnahme an der Schulung zur Frauenbeauftragten.			
UK 1.1 eigene Motivation	Die Motivation basierend auf Erfahrungen und möglichen Zukunftsperspektiven (intrinsisch).	17	7	
UK 1.2 Anfrage von einer dritten Person	Der Frau wurde von einer dritten Person vorgeschlagen, an der Schulung teilzunehmen (extrinsisch).	22	9	
UK 1.3 Rollenverständnis vor Schulung*	Es lag ein Verständnis darüber vor, was es bedeutet Frauenbeauftragte zu sein.	14	10	
<b>OK 2 Wissen</b>	Thematische Schulungsinhalte können wiedergegeben werden und ggf. mit der Praxis verknüpft			

	sein.			
UK 2.1. Rahmenbedingungen für gute Arbeit von Frauenbeauftragten in Einrichtungen	Aspekte, die für die Ausübung der Tätigkeit von Frauenbeauftragten notwendig sind.	4	3	zusammenlegen
UK 2.1.1 Ausstattung (Raum, Mobiliar, technische Hilfsmittel, Budget etc.)	Voraussetzungen technischer, räumlicher und finanzieller Art.	7	5	
UK 2.1.2 Unterstützung und Verbündete	Notwendigkeit einer internen oder externen Unterstützerin sowie weiteren Personen, welche der Frau zur Seite stehen.	3	3	zusammenlegen
UK 2.1.3 Selbstbewusstsein	Für die Tätigkeit als Frauenbeauftragte ist es wichtig, sich etwas zuzutrauen und über eigene Grenzen Bescheid zu wissen. Dies kann mit Hilfe verschiedener Übungen erlernt werden.	14	7	
UK 2.1.4	Wissen über Funktion, Aufbau und Aufrechterhaltung von Netzwerken.	5	4	

Vernetzung	Herausforderungen können ggf. nicht alleine überwunden werden, sodass die Frauenbeauftragte sich ggf. Unterstützung hinzuholen kann.			
UK 2.2 Gewalt gegen Frauen	Verständnis von sexualisierter, körperlicher, seelischer und struktureller Gewalt liegt vor.	8	5	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 2.2.1 Beratung	Beratungsstrategien im Umgang mit von gewaltbetroffenen Frauen, die Gewalterfahrungen gemacht haben. Bei Bedarf kann Kontakt zum professionellen Hilfesystem hergestellt werden.	1	1	zusammenlegen
UK 2.2.2 Handlungsstrategien		12	5	
UK 2.3 Sex, Verhütung und Kinderwunsch	Es liegt ein differenziertes Verständnis von Sexualität vor. Hierzu zählt Wissen über sexuelle Selbstbestimmung ebenso wie Wissen über Verhütung und ggf. der Kinderwunsch einer Frau. Des Weiteren wurde erlernt, über			auflösen

	Sexualität zu sprechen.			
UK 2.3.1 Selbstbestimmung	Jede Person hat das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, ob und mit wem sie Sex haben möchte, sofern ein gegenseitiges Einverständnis vorliegt.	1	1	auflösen
UK 2.3.2. Homosexualität	Es ist Wissen über Homosexualität als sexuelle Orientierung neben Heterosexualität vorhanden.	0		auflösen
UK 2.3.3 Verhütung	Es sind verschiedene Verhütungsmittel bekannt und die Frau weiß, wie sie an Informationen kommen kann.	0		auflösen
UK 2.3.4 Recht auf Familie	Jede Frau darf Kinder haben, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung hat. Die Möglichkeit begleiteter Elternschaft wurde thematisiert.	1	1	auflösen
UK 2.4 Rechte von Frauen in Einrichtungen	Frauen mit Behinderung haben die gleichen Rechte, wie nicht behinderte Frauen. Behinderten Frauen wird lt. Gesetz ein besonderer Schutz zuteil (AGG, UN-BRK, SGBs).	6	4	Zwar sechs Codierungen, aber ohne Inhalt (nur Wissen, dass es Rechte gibt).

UK 2.5 Über die Arbeit von Frauenbeauftragten	Aufgaben der Frauenbeauftragten und deren Organisation.	11	9	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 2.5.1 Auftrag	Der Auftrag von Weibernetz e.V. an die Frauenbeauftragten in Ausbildung besteht darin, darauf zu achten, dass Frauen die gleichen Rechte wie Männer haben. Sie sollen darauf achten, dass es den Frauen gut geht.	10	4	Zwar zehn Codierungen vorhanden, aber ohne Inhalt.
UK 2.5.2 Rechtlicher Rahmen (UN-BRK)		2	2	streichen bzw. zusammenlegen
UK 2.5.3 Zielgruppe		4	3	streichen bzw. zusammenlegen
UK 2.5.4 Recherche von Infos und Adressen		1	1	streichen bzw. zusammenlegen
UK 2.6 Selbsterfahrung*		3	3 (O32, O17,	streichen bzw. zusammenlegen

			O1_1)	
<b>OK 3</b> <b>Lehr- und Lernmethoden</b>	Besonders einprägsame Methoden aus der Schulung.			
UK 3.1 Rollenspiele	Auf spielerische Art erprobte Gesprächssituation.	8	6	
UK 3.2 Frontalunterricht		1	1 (O8)	streichen bzw. zusammenlegen
UK 3.3 Gruppenarbeit	Ein Teil der Gruppe setzt sich mit einem bestimmten Thema auseinander. Es handelt sich um einen gegenseitigen Austauschprozess untereinander, der ggf. eine kreative Bearbeitung beinhaltet.	7	5	
UK 3.4 Exkursionen	Der Unterrichtsort wird gemeinsam mit den anderen Personen verlassen, um einen Einblick in die Praxis zu erhalten.	3	3	streichen bzw. zusammenlegen
UK 3.5 Gastvortrag	Externe Referent_innen geben am Schulungsort einen Input.	11	7	

UK 3.6 Material	Ein Schulungsordner und weitere Materialien werden ausgehändigt. Diese werden teilweise in der zukünftigen Tätigkeit als Frauenbeauftragte verwendet.	25	10	
UK 3.7 Sonstige*	Erinnerung an weitere Methoden, Übungen und/oder Medien.	5	3	
<b>OK 4</b> <b>Schulungssetting</b>	Beschreibung der Rahmenbedingungen der Schulung. Diese Kategorie umfasst folgende Faktoren: Gruppenkonstellation, Schulungsort, zeitlicher Rahmen und Aktivitäten außerhalb der Schulungszeiten.	10	3 (O1_1, O1_2, O17)	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 4.1 Schulung durch Weibernetz*	Informationen zu den Schulungen 2008 -2010 in Frankfurt und Mainz.	28	9	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 4.1.1 Unterstützerin während der Schulung*	Anwesenheit von Unterstützerin sowie die Art und Weise der Hilfestellung durch diese.	16	8	

UK 4.1.2 andere Frauenbeauftragte i.A. (in Ausbildung)*	Anwesenheit von anderen in Ausbildung und Interaktion untereinander.	3	3 (O9, O5, O22)	streichen bzw. zusammenlegen
UK 4.2 Schulung im WfbM- Kontext*	Es findet eine werkstattinterne Schulung durch eine weitere Frauenbeauftragten und deren Unterstützerin anhand des Ordners von Weibernetz e.V. statt.	13	3	
<b>OK 5</b> <b>Reflexionsprozesse</b>	Schulung regt zu einer Auseinandersetzung mit der eigenen Person, Schulungsinhalten und/oder der eigenen Tätigkeit innerhalb der Einrichtung an.			
UK 5.1 Veränderung durch Schulung	Die Schulung setzt Veränderungsprozesse in Gang, welche einen Mehrwert darstellen.	15	8	
UK 5.2 Vorbereitet auf Arbeit	Eigenes Empfinden der Schulungsteilnehmerin darüber, ob sie sich gut auf ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte vorbereitet fühlte.	9	8	

<b>OK 6</b> <b>Ressourcen durch Einrichtung</b>	Die Bereitstellung von Infrastruktur/Unterstützung in Form von räumlichen, technischen, personellen und finanziellen Ressourcen durch die Einrichtung sowie die Bewertung dessen durch die Frauenbeauftragte.			
UK 6.1 Raum und Mobiliar	Bereitstehen eines eigenen und barrierefreien Büros, in dem vertrauensvolle Beratungsgespräche ungestört möglich sind. Weitere Ausstattung mit einem abschließbaren Schrank sowie mit Tisch und Stühlen.	43	9	
UK 6.2 technische Ausstattung	Vorhandensein eines passwortgeschützten Computers, Telefons, Druckers und E-Mail-Accounts.	30	9	
UK 6.3 personelle Ausstattung (Unterstützerin)	Vorhandensein einer Unterstützerin, auf welche die Frauenbeauftragte zurückgreifen kann. Diese kann sowohl einrichtungsintern als auch extern sein.	58	9	
UK 6.4.	Vorhandensein eines Budgets für	19	9	

finanzielle Ausstattung	Tätigkeiten der Frauenbeauftragten.			
<b>OK 7</b> <b>Organisationsstruktur</b>	Der Tätigkeitsumfang der Frauenbeauftragten, nach Möglichkeit in Stunden gemessen sowie die mit der Einrichtung vereinbarte Freistellung.			
UK 7.1 Freistellung von Arbeit	Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten wird innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit in der WfbM ausgeübt.	17	9	
UK 7.2 Arbeitsumfang	Stundenumfang der Tätigkeit der Frauenbeauftragten pro Woche sowie Abgrenzung von Arbeit und Privatem.	<u>23</u>	7	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 7.2.1 Sprechzeiten	Definition von Sprechzeiten sowie deren Rahmenbedingungen, u.a. Zeitumfang, Regelmäßigkeit, Inanspruchnahme und Koordination der Nutzer_innen.	62	9	
UK 7.2.2 Vor- und Nachbereitung	Organisation der Sprechzeiten sowie Reflexion und Dokumentation der	11	7	

	Beratungsgespräche.			
UK 7.2.3 Zusammenhangsarbeit	Alle weiteren Tätigkeiten der Frauenbeauftragten ausgenommen von Sprechzeiten, Vor- und Nachbereitung und Werbung.	58	9	
UK 7.2.4 Werbung*	Bekanntmachung des Angebots der Frauenbeauftragten.	32	9	
<b>OK 8</b> <b>Vernetzung</b>	Gelingende Kooperationen und Netzwerke sowohl werkstattintern als auch extern sowie eventuelle Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit.			
UK 8.1. intern	Zusammenarbeit innerhalb der Einrichtung.	2	2 (O1_2, O17)	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 8.1.1 Werkstatt-/ Bewohnerrat*	Zusammenarbeit mit dem Werkstatttrat/ Bewohner_innenbeirat bzw. eigene Mitgliedschaft.	12	7	
UK 8.1.2	Zusammenarbeit innerhalb der	35	8	

Sonstige*	Einrichtung, mit der Einrichtungsleitung, den Gruppenleiter_innen und/oder dem Sozialen Dienst.			
UK 8.2 andere Frauenbeauftragte	Zusammenarbeit mit anderen, von Weibernetz e.V. geschulten, Frauenbeauftragten.	22	9	
UK 8.3 extern	Zusammenarbeit mit Akteur_innen und Institutionen außerhalb der Einrichtung.	28	8	
<b>OK 9</b> <b>Rollenverständnis</b>	Auseinandersetzung mit der Rolle als Frauenbeauftragte und deren Beurteilung.	19	5 (O9, O5, O32, O22, O16)	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 9.1 Sinn der Tätigkeit	Notwendigkeit von Frauenbeauftragten in Einrichtungen.	1	1 (O1_1)	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 9.1.1 generell*		8	4 (O9, O17, O16, O1_2)	Zusammenlegung, da nicht eindeutig abgrenzbar.

UK 9.1.2 in eigener Einrichtung*		5	4 (O9, O5, O12, O1_1)	Zusammenlegung, da nicht eindeutig abgrenzbar.
UK 9.2 Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit (Anm.: jetzt: Tätigkeit)	Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Umsetzung der eigenen Arbeit in der Einrichtung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen.	41	8	
UK 9.3 Thema der Frauenbeauftragten*	Auseinandersetzung mit Aspekten, die die Frauenbeauftragte in besonderer Weise beschäftigen. Diese persönlichen Themen werden an unterschiedlichen Stellen im Interview zum Ausdruck gebracht.	58	8	
<b>OK 10</b> <b>Beratungstätigkeit</b>				
UK 10.1 Art der Unterstützung durch die Frauenbeauftragte	Beschreibung der einzelnen Schritte innerhalb einer Beratung. Zum Teil erfolgt die Beschreibung anhand von Beispielen.	41	8	
UK 10.2	Individuelle Belange, welche die Nutzer_innen an die	50	9	

Themen der Nutzer_innen	Frauenbeauftragte herantragen.			
UK 10.3 Mehrwert für Nutzer_innen	Die Frauenbeauftragte versetzt sich in die Nutzer_innen hinein. Sie bewertet/reflektiert aus deren Perspektive die Unterstützung.	24	8	
UK 10.4 Rat wird an anderer Stelle gesucht*	Die Ratsuchende wendet sich mit Frauenthemen nicht an die Frauenbeauftragte, sondern an andere Personen/Gremien innerhalb der Einrichtung.	15	7	
<b>OK 11</b> <b>Wünsche</b>	Wünsche der Frauenbeauftragten für ihre Tätigkeit.	20	10	
<b>OK 12</b> <b>Leichte Sprache*</b>	Leichte Sprache wird im Zusammenhang mit der Schulung und/oder Tätigkeit der Frauenbeauftragten beschrieben.	<b>19</b>	5	
<b>OK 13</b> <b>Politik*</b>	Prozesse, Praktiken und Inhalte, welche die Implementierung und Steuerung von Frauenbeauftragten auf struktureller Ebene betreffen.			
UK 13.1	Infos und Meinungen bezüglich der Reform der Werkstätten-	12	5	

WMVO*	Mitwirkungsverordnung (WMVO) und der Implementierung von Frauenbeauftragten in Einrichtungen innerhalb dieser.			
UK 13.2 Sonstiges*	Sonstige politische Themen und Statements.	9	4	Aufgelöst, da für Forschungsfrage nicht relevant.
<b>OK</b> <b>14 Zielgruppe*</b>	Tatsächliche und potentielle Nutzer_innen, die andere Konzepte und Handlungsstrategien erfordern.	<b>2</b>	1 (O32)	[Hier dürften keine Codes zugeordnet sein, da die Kategorie weiter ausdifferenziert ist.]
UK 14.1 gehörlose Menschen*	Gehörlose Menschen, die in Einrichtungen arbeiten und/oder leben.	9	4	
UK 14.2 Männer*	Männer, die in Einrichtungen arbeiten und/oder leben.	14	9	
UK 14.3 Personen mit hohem Förderbedarf*	Personen, die im Förderbereich der WfbM arbeiten.	6	5	Zusammenlegung da wenige Codierungen.
UK 14.4 Personen mit	Menschen mit Migrationshintergrund, die in Einrichtungen arbeiten und/oder	<b>1</b>	1 (O17)	Zusammenlegung da wenige Codierungen.

Migrationshintergrund*	leben.			
UK 14.5 Personen mit psychischer Erkrankung*	Menschen mit psychischen Erkrankungen, die in Einrichtungen arbeiten und/oder leben.	1	1 (O12)	Zusammenlegung da wenige Codierungen.
<b>OK 15 Peer*</b>	Alle Peeraspekte werden in dieser Kategorie zusammengefasst.	<b>10</b>	7	

Anmerkung: Die mit \* gekennzeichneten Kategorien sind induktiv im Rahmen des Auswertungsprozesses entstanden, sie *können* daher nicht in allen Interviews erhalten sein. **Grau** markierte Zahlen sind im weiteren Strukturierungs- und Organisationsprozess besonders zu beachten, da sie <5 sind oder es sich um Zuordnung zu Kategorien handelt, die in weitere Unterkategorien codiert wurden.

## Anlage XVI

### Kategoriensystem

Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Regeln
<b>OK 1 Motivation</b>	Schilderung und Begründung für die Teilnahme an der Schulung zur Frauenbeauftragten.		Betrifft die Frauenbeauftragten in Ausbildung (O8 und O17) Bei in OK1 Motivation und bei hypothetischen Aussagen (z.B. potentielle Nutzer_innen und Wünsche für zukünftige Arbeit als Frauenbeauftragte codieren).
UK 1.1 Eigene Motivation	Die Motivation basierend auf Erfahrungen und möglichen Zukunftsperspektiven (intrinsisch).	<u>L: 10 – 16</u> L Puh. Also, ich ähm, weil ich habe halt als Kind/ als Kind habe ich halt auch/ meine Mutter und mein Vater haben mich halt auch geschlagen und so und ähm, kann halt auch sein, dass ich auch sexuell missbraucht wurde. Aber das ist nicht so ganz klar. Ich lebe seit 18 Jahren in einer Pflegefamilie und ähm, deswegen finde ich es einfach sehr wichtig, dass man solchen Menschen hilft und das/ die halt einen	

		Ansprechpartner haben, wo die dann hingehen können und wo die dann hilft.	
UK 1.2 Anfrage von einer dritten Person	Der Frau wurde von einer dritten Person vorgeschlagen, an der Schulung teilzunehmen (extrinsisch).	<u>HI: 11 – 20</u> H Mich haben sie gefragt (...) weil sie hier noch keine hatten. [...] Mich hat der äh Werkstatttrat/ und dann kam die auf mich zu, die U12, ob ichs machen tät. Und da habe ich gleich ja gesagt. (...) Seit dem bin ich da.	
UK 1.3 Rollenverständnis vor Schulung	Es lag ein Verständnis darüber vor, was es bedeutet Frauenbeauftragte zu sein.	<u>EF: 100 – 104</u> I2 Super. Und wussten Sie vor Ihrer Schulung schon, was eine Frauenbeauftragte überhaupt macht? E Nein, ich konnte das Wort noch nicht mal aussprechen. [...] (lacht) Ich habe das immer so runtergeleiert.	
<b>OK 2 Wissen</b>	Thematische Schulungsinhalte können wiedergegeben werden und ggf. mit der Praxis verknüpft sein.		OK 2 wird codiert, wenn explizit der Zusammenhang zur Schulung durch Weibernetz e.V. von der Befragten oder uns hergestellt wurde. OK 2 wird nur codiert, wenn ohne Ordner erinnert wurde oder wenn mit Hilfe des Ordners erinnert wurde und eine

			weitere Ausführung/Verknüpfung stattfindet.
UK 2.1 Rahmenbedingungen für gute Arbeit	Voraussetzungen, die für gute Arbeit von Frauenbeauftragten notwendig sind.	<p><u>L: 123 - 131</u></p> <p>I1 Und haben Sie in der Schulung schon besprochen, was ne Frauenbeauftragte in Ihrer Einrichtung so braucht?</p> <p>L Wie meintest/?</p> <p>I2 Also, ob es ein Büro geben wird/</p> <p>L Ja, darüber haben wir schon gesprochen.</p> <p>I2 Was/ was ist denn so Ihre Idee oder was haben Sie so besprochen?</p> <p>L Ich äh/ erst mal einen Raum, wo man sich äh unter vier Augen unterhalten kann. Ähm, einen Tisch, Stühle, einen Computer vielleicht. Ähm, Whats/ äh, oder ein Handy, wo man mich erreichen kann.</p>	
UK 2.2 Gewalt gegen Frauen	<p>Verständnis von sexualisierter, körperlicher, seelischer und struktureller Gewalt liegt vor.</p> <p>Beratungsstrategien im Umgang mit von gewaltbetroffenen Frauen. Bei Bedarf kann Kontakt zum professionellen Hilfesystem hergestellt</p>	<p>B: 180 – 188</p> <p>I1 Und ich bin jetzt gerade in Gedanken nochmal bei der Schulung zur Frauenbeauftragte: Gab es da Themen, die Sie besonders interessant fanden? Die Ihnen besonders im Kopf geblieben sind?</p> <p>B Naja, es ging, es ging ja hauptsächlich um die sexuellen Übergriffe. Da konnte ich gar nichts mit anfangen.</p> <p>[...] Und das wurde dann da auch diskutiert, also erzählt und dann da, wie das ist und was passieren KANN. Und nicht. Und das haben wir dann alles gelernt.</p>	

	werden.		
UK 2.3 Rechte von Frauen in Einrichtungen	Frauen mit Behinderung haben die gleichen Rechte, wie nicht behinderte Frauen. Behinderten Frauen wird lt. Gesetz ein besonderer Schutz zuteil (AGG, UN-BRK, SGB).	<u>B: 24 – 26</u> B [...] Und dass ist das, was ich möchte: Dass die Frauen GENAUSO behandelt werden wie die Männer. Das ist eine Gleichstellung, sei es arbeitsmäßig oder sonstwas.	
UK 2.4 Über die Arbeit von Frauenbeauftr agten	Aufgaben der Frauenbeauftragten und/oder deren Organisation. Die Frau weiß, dass sie sich bei ihrer Tätigkeit an gewisse Vorgaben halten muss. Die Frau weiß, welcher Personenkreis zu ihrer Zielgruppe gehört. Der Auftrag von Weibernetz e.V. an die Frauenbeauftragten in Ausbildung besteht darin, darauf zu achten, dass Frauen die gleichen Rechte wie	<u>A: 1254 – 1258</u> So äh, das, was zu der Zeit an Frauenbeauftragte schon da war, wurde hier zusammengefasst und dann als Plakat/ Und da steht eben auch, was wir eben vorhaben. Den Frauen Mut machen, den zuzuhören und wir sind für die Frauen da. Das ist ganz wichtig, dass wir für die Frauen da sind.	

	Männer haben. Sie sollen darauf achten, dass es den Frauen gut geht.		
<b>OK 3 Lehr- und Lernmethode n</b>	Besonders einprägsame Methoden aus der Schulung.		
UK 3.1 Rollenspiele	Auf spielerische Art erprobte Gesprächssituation.	<p><u>D: 286 – 297</u></p> <p>D Oder wo dann auch mal öfters schöne Spiele gemacht, wie das denn machen, wenn wir so zum Chef hingehen, dass wir uns dann da abmelden oder dann mal, wie wir denn anrufen können. Das haben wir dann auch alles gelernt.</p> <p>I2 Ah, so Rollenspiele?</p> <p>D Ja, so.</p> <p>I1 Ah, okay. Und wie fanden Sie das?</p> <p>D Das fand ich auch immer interessant. Das war immer gut.</p> <p>I1 Und haben Sie selber auch mal gespielt?</p> <p>D Ja, das haben wir/ Wir mussten ja alle immer mitspielen. [...] Jeder musste mal etwas Anderes spielen.</p>	
UK 3.2 Gruppenarbeit	Ein Teil der Gruppe setzt sich mit einem bestimmten Thema auseinander. Es handelt	<p><u>A: 142 – 144</u></p> <p>A Und dann, ähm, ja, dann ging das los. Dann wurde die große Gruppe aufgeteilt. In kleinere Gruppen und dann wurde damit/ Ja dann wurde ebenso,</p>	

	sich um einen gegenseitigen Austauschprozess untereinander, der ggf. eine kreative Bearbeitung beinhaltet.	bearbeitet.	
UK 3.3 Exkursionen	Der Unterrichtsort wird gemeinsam mit den anderen Personen verlassen, um einen Einblick in die Praxis zu erhalten.	<u>C: 34 – 36</u> C Dann haben wir/ äh, dann waren wir auch mal bei einer Beratungsstelle. Dann waren wir noch woanders.	
UK 3.4 Gastvortrag	Externe Referent_innen geben am Schulungsort einen Input.	<u>L: 33 – 37</u> L Hm. Ich glaube, das war vorletztes Mal, ähm, da waren dann ne ähm ne Anwältin da. Die hatte dann ne ähm einen Vortrag gehalten und da hatte sie ein paar Sachen erzählt, die ich auch noch nicht wusste. Ja, das war interessant so zu gucken, wie das Anwälte auch machen. Also, die ähm, müssen sich damit ja auch auseinandersetzen. Hm. Das war interessant.	
UK 3.5 WenDo	Konzept zur Stärkung der Selbstbehauptung und Selbstverteidigung, um gezielt Grenzüberschreitungen und Gewalt begegnen zu können. Es wird anhand von	<u>K: 174 – 204</u> 1 Und nochmals auf die Schulung zurück: Wie haben Sie da noch gelernt? Also ein/ Sie hatten vorhin von Rollenspielen erzählt, was wurde da noch gemacht? K WenDo-Kurs, WenDo. WenDo. I1 Ach, WenDo. I2 Das ist doch diese/ Ist das dieser Selbstverteidigungs/ K Ja, ja, ja, ja, WenDo.	

	<p>Selbstverteidigungstechniken und Verhaltensstrategien das Selbstbewusstsein gestärkt.</p>	<p>I1 Und, das haben Sie dann auch selber gemacht, oder/  K Ne, ne, ne, da kam, da haben die dann jemanden eingeladen, eine WenDo-Lehrerin und die hat uns dann/ Bretter durchgeschlagen und so.  I1 Ah, Sie haben ein Brett durchgeschlagen?  K Na ja, verstehen Sie, WenDo, wenn/  I1 Wow.  K Nicht wahr? WenDo. Mhm, mhm, das ist, das war auch ganz gut. WenDo war eigentlich auch gut, also tun sich/ Zum Beispiel, drüben und drüben sitzen/ Ist eine ganze Schlange und alle sagen blöde Worte zu dir und du musst da durch. Verstehst du? Hin und zurück. Verstehst du? Ich weiß nicht, das haben sie/ Also eine Reihe und dann haben sie eben böse Worte gesagt und du musst eben durch. Also, das war sehr (.) schwer.  I1 Die anderen haben böse Wörter zu Ihnen gesagt?  K Ja, ja, //ja, ja//  I1 //Und da// musste eine Frau immer durch.  K Ja, ja, da musste/ Das war sehr schwer. Verstehen Sie, was ich meine? Oder, was weiß ich, irgendwie so etwas/  I1 Und fällt Ihnen da noch mehr ein? Das klingt total spannend. [...]  K Jedenfalls, ja, WenDo und dann/ Das fand ich ganz gut.</p>	
<p>UK 3.6 Tätigkeitserprobung</p>	<p>Die Tätigkeit zur Frauenbeauftragten in der eigenen Einrichtung wird aufgenommen.</p>	<p><u>A: 68 – 76</u>  A Und ähm, dann äh, äh, wurde immer Erfahrungsaustausch/ ausgetauscht. Also äh/ Jede Frau hat erzählt, was sie so in ihrer Sprechzeit/ [...] Komme</p>	

	<p>Etablierung erster Strukturen, die für die zukünftige Tätigkeit benötigt werden. Auch Aufträge, welche die Frauen innerhalb der Schulung für die Umsetzung in ihrer Einrichtung bekommen, zählen hierzu. Die ersten Erfahrungen werden Gruppe reflektiert.</p>	<p>ich jetzt zuerst mal/ Ich habe Sprechzeiten. Jeden/ Und äh, ja, da haben wir eben uns gegenseitig erzählt, wie die Sprechzeiten waren. Natürlich nicht welche Frau und was sie erzählt hat, sondern nur so, was man eben so für die Erfahrung braucht. Äh (.) und haben uns gegenseitig Tipps gegeben, wie wir damit umgehen können.</p>	
<p>UK 3.7 Material</p>	<p>Ein Schulungsordner und weitere Materialien werden ausgehändigt. Diese werden teilweise für ihre zukünftige Tätigkeit als Frauenbeauftragte verwendet.</p>	<p><u>C: 75- 92</u> I1     Erinnern Sie sich noch, wie Sie dort gelernt haben? C     Ja, also manches kann ich im Kopf behalten. Wir haben so einen Ordner mitgehabt. Wir haben immer so solche Blätter mitgekriegt, nee. Ich habe die dann immer mitgenommen. Wir haben dann so einen Ordner gehabt, da steht dann Frauenbeauftragte drauf. Und da haben wir das dann immer so halbwegs drin eingeklebt. [...] Und was man dann so nachgucken kann. So in Stichworten. Also, da weiß ich jetzt nicht, wie man/ wie man/. Also, ne. Auch wenn da Einer kommt zu mir und dann sagt, ich möchte gern ´ne Pflegerin haben, anstatt einen Pfleger/, ne. [...] Steht alles in meinem Ordner drin. Da war immer alles/ wenn man in Schulung war/ da</p>	

		immer alles zum Nachlesen gekriegt und das sollte dann immer in unseren Ordner rein. Mussten wir auch immer mitnehmen.	
UK 3.8 Sonstige	Erinnerung an weitere Methoden, Übungen und/oder Medien.	<u>B: 69 – 69</u> B Äh, erinnern kann ich mich gut an diese Filme.	
<b>OK 4 Schulungssetting</b>	Beschreibung der Rahmenbedingungen der Schulungen 2008 - 2010 in Frankfurt und Mainz. Diese Kategorie umfasst folgende Faktoren: Gruppenkonstellation, Schulungsort, zeitlicher Rahmen und Aktivitäten außerhalb der Schulungszeiten.		
UK 4.1 Rahmenbedingungen	Informationen zu organisatorischen Aspekten und Kommunikationsregeln.	<u>K: 34 – 49</u> K Die erste Schulung war in SO2. [...] In SO2 war die erste Schulung. In SO2. Und, wie gesagt, da sind wir nach SO2 gefahren. Von den netten Kolleginnen, also die waren von den ganzen Bundesländern und wir haben wir uns gleich gut befreundet, angefreundet und/ [...] Das war alles ganz gut. Drei, drei, also, also drei Tage à sechsmal hin, innerhalb von/ alle zwei Monate. Durchschnittlich, ja durchschnittlich. [...] Ist die Schulung gewesen, doch schon ein bisschen. Ja, doch schon ordentlich. Ach, drei	

		<p>Tage immer. Die erste, die erste, die war, die erste, da musste ich mit, mit Unterstützerin kommen, weil das war die erste Vorstellung war. Und da sind wir gleich nach SO2, das habe ich ganz gut hinbekommen, deswegen, hat die mich, deswegen wusste ich dann bescheid, warum sie mich ausgewählt hat. Wegen dem Fahren. Das hat ja auch ganz gut geklappt und so.</p>	
<p>UK 4.2 Andere Frauenbeauftragte i.A.</p>	<p>Anwesenheit von anderen in Ausbildung und Interaktion untereinander.</p>	<p><u>C: 22 – 27</u> C Jaaa, also wir haben ja wir waren dann ja verschiedene, also ich war ja nicht alleine. Wir haben die Schulung äh aus äh verschiedenen Städten/ aus O1 kam die Eine. Die eine kam aus O10, ne. Die Andere kam dann aus O1. Mit denen hab ich mich dann immer getroffen auch. Mit der U4 und mit der P7 haben wir uns dann/ ich war ja schon drin und ich habe mich dann in O9 dann immer mit denen getroffen. (lacht)</p>	
<p>UK 4.3 Unterstützerinnen</p>	<p>Anwesenheit von Unterstützerin sowie die Art und Weise der Hilfestellung durch diese.</p>	<p><u>A: 204 – 218</u> I1 Wir waren ja bei der Unterstützerin. Ich hatte ja gefragt, wie das für Sie war, dass Ihre Unterstützerin bei der Schulung mit dabei war. A Ja, es gab mir auf der einen Seite ein Stück Sicherheit. Auf der anderen Seite dachte ich, für/ Ich sitze jetzt hier die ganze Zeit mit einer Unterstützerin und die anderen, die nicht. Die müssen sich ja auch irgendwie darüber, darüber unterhalten. Und die müssen sich ja auch erinnern. Und da gab es auch andere Frauen, die da, glaube ich, äh, (.) Schwierigkeiten sicher hatten, sich richtig zu erinnern. Das war schon ein bisschen/ ja, (.) auf der anderen Seite war es gut für</p>	

		<p>mich. Ich dachte ja, da kann ich meine Arbeit gut machen. Aber auf der anderen Seite, da ich ja auch/ so, Gleich/ einen großen Gleichberechtigungssinn hatte/ äh, habe. Habe ich gedacht, ähm, nicht so ganz fair (lacht). Aber es waren auch viele Frauen dabei, die ja wirklich gut, gut Dinge behalten konnten.</p>	
<p>UK 4.4 Trainerinnen</p>	<p>Rolle der Trainerinnen von Weibernetz e.V. sowie die Art und Weise der Schulungsgestaltung durch diese.</p>	<p>G: 82 – 95 I1 Wer war noch da, außer Ihnen? G Na die/ Wer war denn da? Die Frau ähm, ähm P6. [...] Ja, und die (...) Na, die P6, die (..) Ach, jetzt weiß ich es im Moment nicht. I1 Okay. G Also (...) och, ich weiß es jetzt gerade nicht, wie sie hieß. I1 Also was für eine Aufgabe hatten die Frauen? Also P6, ähm/ G Die P6 hat das geleitet und (...) die eine, die war ihr Assistent. [...] Und (.) die andere, die war vom Weibernetz. Die hat das auch so ein bisschen mitgeleitet. Ja.</p>	
<p><b>OK 5 Reflexionsprozesse</b></p>	<p>Schulung regt zu einer Auseinandersetzung mit der eigenen Person, Schulungsinhalten und/oder der eigenen Tätigkeit innerhalb der Einrichtung an.</p>		

<p>UK 5.1 Veränderung durch Schulung</p>	<p>Die Schulung setzt Veränderungsprozesse in Gang, welche einen Mehrwert darstellen.</p>	<p><u>K: 558 – 562</u> I1 Mich würde noch einmal interessieren, bei den Schulungen, hat sich dadurch bei Ihnen etwas verändert? K ICH, ICH habe mich da verändert. ICH, ICH habe mich verändert. Ich war auch mal so klein und zierlich, wie/ Wirklich. ICH habe mich verwandelt, das haben viele/ Ich habe mich verändert, ich bin stärker geworden.</p>	
<p>UK 5.2 Vorbereitet auf Arbeit</p>	<p>Eigenes Empfinden der Schulungsteilnehmerin darüber, ob sie sich gut auf ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte vorbereitet fühlte.</p>	<p><u>A: 251-259</u> I1 Und, haben Sie sich nach der Schulung insgesamt gut auf Ihre Arbeit als Frauenbeauftragte vorbereitet gefühlt? A (..) (atmet laut) Es war/ (.) Das kann ich gar nicht so mit ja oder nein beantworten. Also es war ja alles ganz neu und ich mu/ musste ja erst einmal, mhm, sagen: So, ich bin Frauenbeauftragte und ich möchte meine Arbeit aufnehmen. Und dann kam der erste Satz so: Ach, das lass mal, das ist zu schwer für dich. So. Weil, äh, es wurde früher damit ganz anders umgegangen als heute. Und, mhm, ich habe dann meine Arbeit doch aufgenommen und so Schritt für Schritt würde/ bin ich an mein Ziel gekommen.</p>	
<p><b>OK 6</b> <b>Ressourcen</b> <b>durch</b> <b>Einrichtung</b></p>	<p>Die Bereitstellung von Infrastruktur/Unterstützu ng in Form von räumlichen, technischen, personellen und</p>		

	<p>finanziellen Ressourcen durch die Einrichtung. Sowie die Bewertung dessen durch die Frauenbeauftragte.</p>		
<p>UK 6.1 Raum und Möbiliar</p>	<p>Bereitstehen eines eigenen und barrierefreien Büros, in dem vertrauensvolle Beratungsgespräche ungestört möglich sind. Weitere Ausstattung mit einem abschließbaren Schrank sowie mit Tisch und Stühlen.</p>	<p><u>(positiv)</u> D: 442 – 445 D Den hatte ich hier von Anfang an den einen Raum. Das fand ich dann schön. Außerdem einen Schreibtisch habe ich nicht, ich habe so einen normalen Tisch da, aber einen Schrank habe ich, das ist optimal, dass ich den von Anfang an abschließen konnte. Und ein eigenes Postfach habe ich unten auch.</p> <p><u>(negativ)</u> C: 170 – 188 C So, äh und beim letzten Mal, ja, es mir/ brauchen/ ist ja nicht so mein Büro, ne. [...] Das ist ja eher/ eher ein Besprechungsraum und Notfallraum. So. Äh, habe ich manchmal das Gefühl, dass die dann so reinkommen, als ob dann nicht gewesen wäre. Beim letzten Mal, da wollten die bei uns essen kurz nach dem Feierabend. I2 Wer kommt da rein? C Also, wir haben/ ich hatte ja mal ein Büro bei den W2, ja. So. Aber das musste ich ja leider räumen, weil da dann jemand anderes rein wollte. So, und ich finde, als Frauenbeauftragte braucht man auch ein/ ein</p>	

		<p>eigenes Büro. Also, es muss ja nicht ein eigens Büro sein, ne. Ähm, weil das so ein Besprechungsraum ist, ne. Äh, denn kommen da so alle rein und denn, äh. Ja, wir dürfen da nicht essen und dann kriegst du da dann gleich so eine patzige Antwort, ne. So, und dann haben wir dann bei letzten Mal, wo man (unv.) sagte denn, ja äh, wir wollen essen (unv.) und beim Essensraum, da/</p> <p>I2 Und kommen da dann andere Frauen rein oder kommen dann da andere Männer rein?</p> <p>C Äh, letztes Mal waren da auch mal Männer drin. (lacht)</p>	
UK 6.2 Technische Ausstattung	Vorhandensein eines passwortgeschützten Computers, Telefons, Druckers und E-Mail- Accounts.	<p><u>(positiv)</u> <u>D: 358 – 365)</u></p> <p>D Ich habe einen Laptop, habe ich da jetzt drin.</p> <p>I1 Ah, haben Sie auch.</p> <p>I2 Einen eigenen?</p> <p><u>D</u> Einen eigenen. Der ist jetzt wohl jetzt noch der Werkstattrat mit dabei, aber die schließen ihn auch mit ab. Ich habe eigentlich ein eigenes Passwort, damit die dann nicht reingehen können mit ihrem Kennwort, aber das haben wir dann/ Das ist auch schon gut, dass die anderen nicht nachschauen können, was ich da [...] reinschreibe oder so. Das ist optimal.</p>	
UK 6.3 Personelle Ausstattung	Vorhandensein einer Unterstützerin, auf welche die Frauenbeauftragte zurückgreifen kann.	<p><u>(positiv)</u> <u>B: 49 – 55</u></p> <p>Dann habe ich eine Unterstützung, die ist vier Stunden abgestellt für mich. Mit der habe ich einen Vertrag, ein Jahr lang. Also das läuft ganz gut.</p>	

	<p>Diese kann sowohl einrichtungsintern als auch -extern sein.</p>	<p>I2 Das hört sich ja so an, als ob das gut läuft.  B Ja, so, aus meiner Sicht ja. Ich habe auch meine Differenzen mit ihr, aber da muss sie durch. Ich habe den Vertrag mit IHR und sie nicht mit MIR. Und wenn ICH sie kündige, dann kündige ich sie. So steht es drin.</p> <p><u>(negativ)</u>  <u>G: 350 - 354</u></p> <p>I1 Und hattest du oder hast du bei der Arbeit Unterstützung gehabt? Also, du hast ja erzählt, du hattest erst eine andere Unterstützungsperson.  G Also so richtige Unterstützung hatte ich nicht. Die hat immer gehofft, dass es von MIR aus geht, aber das bekomme ich nicht hin und das, das hat mich eben auch ein bisschen frustriert.</p>	
<p>UK 6.4.  Finanzielle Ausstattung</p>	<p>Vorhandensein eines Budgets für Tätigkeiten der Frauenbeauftragten.</p>	<p><u>A: 457 – 465</u></p> <p>I2 Und haben Sie denn Geld zur Verfügung, um zum Beispiel so Vorträge/  A Ja, ich habe eine be/ bestimmtes Budget. Es gibt verschiedene Aufgaben. Das ist so/ ich habe ein Budgetplan und dann äh, haben wir für diese, für, zum Beispiel für Fortbildungen oder für äh, Gespräche oder ähä, für Seminare. Ganz verschiedene (.) Töpfe. Oder auch wenn ich Gäste habe. Ich hätte es jetzt auch anders machen können, dass ich mir jetzt hier eine Kanne, eine Kaffeekanne Tee oder so, äh, und äh/ Habe ich dafür auch ein Budget. Also so für ganz verschiedene Geschichten. Oder eben, wenn ich auch</p>	

		Materialien brauche äh, dafür habe ich auch ein Budget.	
<b>OK 7 Organisation sstruktur</b>	Der Tätigkeitsumfang der Frauenbeauftragten, nach Möglichkeit in Stunden gemessen sowie die mit der Einrichtung vereinbarte Freistellung.		
UK 7.1 Freistellung	Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten wird innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit in der WfbM ausgeübt.	<p><u>(positiv)</u>  <u>D: 711 – 724</u></p> <p>I2 Und das machen Sie in Ihrer Arbeitszeit?  D Ja, in der Arbeitszeit. Da werde ich dann immer fre/, frei/, freigestellt, dass ich dann immer hier oben sein kann.  I2 Ah, schön. Und das wissen alle hier?  D Das wissen alle, dass ich dann immer montags/  I1 Wie viele Stunden haben Sie so als Frauenbeauftragte?  D Immer montags für anderthalb Stunden.  I1 Und, also haben Sie auch Vorbereitungs- oder Nachbereitungszeit?  D Nein, das mache ich dann alles in dieser kurzen Zeit oder ich gehe dann immer vorher schon hoch. Also ich gehe dann immer in der Pause hoch, weil ich habe dann immer die zweite Pause und dann gehe ich schon immer früher schon hoch, dass ich dann den Computer anmache und dass ich dann meine Bücher und äh, das alles dann dahin lege. Das mache ich dann vorher</p>	

		<p>schon alles.</p> <p><u>(negativ)</u>  <u>G: 237 – 248</u></p> <p>I2 Kannst du denn so etwas auch während der Arbeitszeit organisieren?</p> <p>G Das funktionierte die ganze Zeit schlecht.</p> <p>I2 Mhm.</p> <p>G Die haben zwar gesagt, wir bekommen im/ Also ich bekomme freigestellt die Zeit, aber so richtig funktioniert das nicht.</p> <p>I2 Ah, da wurde also erwartet, dass du das dann in deiner Freizeit/</p> <p>G Ne, das wurde nicht erwartet, aber (..) Also mir war das nachher mit der Zeit zu viel. Ich hätte gern etwas gemacht (.), aber alleine bekomme ich das nicht hin, weil (..) unsere Arbeit, die ist ja auch da. Die muss ja auch gemacht werden und da kann man nicht einmal sagen: Jetzt gehe ich mal (..) eine Stunde oder zwei. Deswegen, wegen Frauenbeauftragte irgendwo hin. So. Das hat mich schon ein bisschen angekotzt.</p>	
UK 7.2 Arbeitsumfang	Stundenumfang der Tätigkeit der Frauenbeauftragten pro Woche sowie Abgrenzung von Arbeit und Privatem.	<p><u>D: 543 – 547</u></p> <p>D Und ich mache das nur hier in der Firma. Ich sollte das erst in, in, in dem Wohnheim mitmachen, aber das, das schaffe ich nicht. Dann wäre ich den ganzen Tag unterwegs und morgens dann erst arbeiten und abends dann noch da hin. Das ist mir dann auch, auch zu viel.</p>	

<b>OK 8 Tätigkeiten</b>	Beschreibung aller Aktivitäten der Frauenbeauftragten innerhalb und außerhalb der Einrichtung.		
UK 8.1 Sprechzeiten	Beratung und Unterstützung von Nutzer_innen. Die Art und Weise der Sprechzeit wird von der Frauenbeauftragten selbst definiert.		Vorrang gegenüber UK 8.4 Zusammenhangsarbeit.
UK 8.1.1 Organisation der Sprechzeiten	Definition von Sprechzeiten sowie deren Rahmenbedingungen, u.a. Zeitumfang, Regelmäßigkeit, Inanspruchnahme und Koordination der Nutz D: 358 – 365) D Ich habe einen Laptop, habe ich da jetzt drin. I1 Ah, haben Sie auch. I2 Einen eigenen?	<u>(positiv)</u> <u>K: 661 – 667</u> I2 Na dann erzählen Sie uns bitte von Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte hier in der Werkstatt. Also, da hatten Sie ja schon angefangen. K Ja. Wie gesagt, mein Büro ist jeden Dienstag auf und dann kann jeder Zeit jemand rein. Es sei denn, es sei denn, es kommt jetzt mal eine Frau zu mir und sagt: ‚K., ich möchte GANZ dringend mit dir sprechen‘. Also dann geht das auch mal zwischendurch. Dann geht das ja NICHT hier. Dann sage ich: ‚Gut, in zehn Minuten, dann kommst du in mein Büro‘. Dann sind sie meistens da. (...)  <u>(negativ)</u> <u>HI: 398 – 406</u>	

		<p>I2 Und haben Sie auch sowas wie Sprechzeiten?</p> <p>H Nein.</p> <p>I2 Wo Frauen zu Ihnen kommen können?</p> <p>H Hatte ich/hatten wir schon einmal, aber da kam keiner.</p> <p>I2 Achso. Gibt es denn hier einfach keine Probleme in der Werkstatt? (...)</p> <p>I Hm, manchmal gibt's Probleme, aber dann gehen wir zum Gruppenleiter. Wenn man nicht weiter weiß.</p> <p>I2 Hm. Und die Frauen wissen aber alle, dass Sie Frauenbeauftragte sind?</p> <p>H Ja.</p>	
UK 8.1.2 Ablauf der Beratung	Beschreibung der einzelnen Schritte innerhalb einer Beratung. Zum Teil erfolgt die Beschreibung anhand von Beispielen.	<p><u>D: 698 – 705</u></p> <p>I2 Erzählen Sie uns bitte von Ihrer Arbeit als Frauenbeauftragten hier vor Ort. Also, wenn wir jetzt in Ihre Sprechstunde kommen, wie sieht das aus?</p> <p>D Also, dann sage ich erstmal ‚Guten Morgen‘ und stelle mich dann nochmal richtig vor, dass ich Frauenbeauftragte bin, dass ich dann aber auch nichts weiter/, nichts weitersagen darf. (..) Und dann erzählen sie über ihre Probleme und (..) das ist dann schon optimal und dann, also, schaue ich auch immer direkt in die Augen und dann höre ich mir das an und dann gebe ich immer einen Tipp, was sie dann machen kann.</p>	
UK 8.1.3 Themen der Nutzer_innen	Individuelle Belange, welche die Nutzer_innen an die Frauenbeauftragte	<p><u>D: 926 – 929</u></p> <p>I1 Und mit was für Problemen kommen die Frauen so zu Ihnen?</p> <p>D Och, das ist immer ein und dasselbe. Dass sie</p>	Nur das Thema wird codiert (ein Wort) oder ggf. noch Zusatzinformationen,

	herantragen.	meist immer angepackt werden oder auch wenn sie zuhause Schwierigkeiten haben und dann sage ich immer zuhause und in der Werkstatt, da können wir reden.	die das Problem näher beschreiben, aber nicht in Ablauf der Beratung (UK 8.1.2) codiert wurden (z.B. Frau aus Russland, deren Schwestern alle Partner haben dürfen).
UK 8.1.4 Rat wird an anderer Stelle gesucht	Die Ratsuchende wendet sich mit Frauenthemen nicht an die Frauenbeauftragte, sondern an andere Personen/Gremien innerhalb der Einrichtung.	<u>G: 145 – 150</u> G Also, nach der Schulung, da habe ich ja immer (..) Sprechzeiten gehabt. Und da kamen auch immer Leute. (...) Und da habe ich mich halt mit denen unterhalten, aber so richtige Probleme hatten wir nicht gehabt. (...) Weil ich glaube, bei einem richtigen Problem, gehen sie dann doch lieber zum Sozialdienst. Jetzt, das waren nicht so Probleme, wie (..) also wie die/ Weil es Liebeskummer war oder Ärger mit anderen.	
UK 8.2 Vor- und Nachbereitung	Organisation der Sprechzeiten sowie Reflexion und Dokumentation der Beratungsgespräche.	<u>D: 445 – 452</u> D Und ein eigenes Postfach habe ich unten auch. Wenn die Frauen Beschwerden haben, dass sie dann Zettel darein machen. Dass ich dann einmal in der Woche da reinschaue und auch während der Arbeitszeit gehe ich dann mal kurz hoch und schaue, ob ein Zettel drin ist. Dass ich dann mal mit den Frauen darüber rede. I1 Und den Schlüssel, wo bewahren Sie den auf? D Den Schlüssel habe ich immer bei mir behalten,	Vorrang gegenüber UK 8.4 Zusammenhangsarbeit.

		dass ich dann jedes Mal nachschauen kann.	
UK 8.3 Werbung	Bekanntmachung des Angebots der Frauenbeauftragten.	<p><u>B: 584 – 620</u></p> <p>I1 Und woher wissen die Frauen, dass es Sie gibt?</p> <p>B Das wissen sie aus dem Grunde, dass/ Erst einmal habe ich mir, habe ich ja Flyer gebaut gehabt. Und die haben wir dann rumgeschickt. Dann gab es eine Betriebsversammlung, die der Werkstattrat ja jedes Jahr machen MUSS. Und da wurde es bekannt gegeben. (..) Ja. Und dann gab es Visitenkarten.</p> <p>I1 Und die Flyer, wie werden die verschickt?</p> <p>B Das macht U1 alles. Die macht das. Und dann werden sie verteilt. Oder man kann sie auch per Mail verschicken.</p> <p>I1 Achso, es gibt zwei Formen?</p> <p>B Joa, entweder man macht das so, also Papier ist ja immer so ein Haufen, aber das kann man auch per Mail verschicken. Sie macht das fertig, ich schaue mir das an und dann sage ich immer sie kann es wegschicken.</p> <p>I1 Ah okay.</p> <p>B Das kann sie ja nicht ohne mich machen.</p> <p>I1 Und wo werden die hingeschickt oder wo werden die verteilt?</p> <p>B Die werden hier im Haus verteilt.</p> <p>I1 Also, die, die werden/ Wer bekommt die E-Mails?</p> <p>B Alle Sozialpädagogen, [...]</p> <p>I1 Ah, okay. (..) Jetzt bin ich gerade ein bisschen/</p>	Vorrang gegenüber UK 8.4 Zusammenhangsarbeit.

		<p>Genau, also die E-Mails/  B Also die werden hier im Haus verschickt. Das geht an die Sozialpädagogen. Das geht an die Gruppenleiter, also das heißt jetzt nicht mehr Gruppenleiter, das heißt jetzt (unv.). Da werden die hingeschickt. Und DIE sollen sie verteilen.  I1 Und machen die das auch?  B Also zum größten Teil ist es gemacht worden. Ich werde das auch immer wiederholen auf der Betriebsversammlung. Auch die Flyer und sowas alles sind verschickt worden. Diese Information, das hängt ja draußen auch im Schaukasten. Und, und (.) das geht (unv.).  [00:35:09]  I1 Und werden auch Papierflyer irgendwie ausgelegt oder ausgehängt?  B Wenn wir welche basteln. Wir haben ja ein einziges Mal einen Papierdings gemacht gehabt, die sind mir SO schnell weggegangen. Weil wir dann hierherkamen, dann haben wir das nachher irgendwie vergessen. Aber wir werden, wir werden neue bauen.</p>	
<p>UK 8.4  Zusammenh  ngsarbeit</p>	<p>Alle weiteren Tätigkeiten der Frauenbeauftragten ausgenommen von Sprechzeiten, Vor- und Nachbereitung und Werbung.</p>	<p><u>G: 266 – 278</u>  I2 Und, du hattest, bevor ich das Aufnahmegerät eingeschaltet habe, schon erwähnt, irgendwie Frauentagscafé, was war das?  G Naja, es war eben Frauentag. Da haben wir sie alle zum Kaffee eingeladen und das war RICHTIG gemütlich. Da haben wir etwas vorgelesen und, wenn es</p>	<p>UK 8.1 Sprechzeiten, UK 8.2 Vor- und Nachbereitung und 8.3 Werbung haben Vorrang.</p>

		<p>Kaffee und Kuchen gibt, dann kommt ja jeder (lacht). Da kommen sie gerne. Und danach haben wir uns eben noch ein bisschen hingesezt und unterhalten, aber nicht über Arbeit, sondern über Privates. Über Urlaub und (..) Freizeit und so weiter. Und das fand ich schön. Und ich finde es auch schön, wenn wir hier in Werkstätten ein bisschen (...) es (.) naja, so ein bisschen (.) als (.) sich eben für das Private der Leute interessiert.</p> <p>I2 Und war bei dem Frauentagscafé/ Du hast schon gesagt, es wurde über Privates, Freizeit geredet. Über die schönen Dinge oder Probleme in der/</p> <p>G Über die schönen Dinge. (..) Über Probleme wurde nicht geredet.</p>	
<b>OK 9 Vernetzung</b>	Gelingende Kooperationen und Netzwerke sowohl werkstattintern als auch extern sowie Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit.		Wenn keine Aussagen zur Ausgestaltung und/oder Qualität der Vernetzung getroffen werden, dann nur einmalig das Wort, z.B. Einrichtungsleitung. Codieren, mit wem die Frauenbeauftragte vernetzt ist.
UK 9.1 Intern	Zusammenarbeit innerhalb der		

	Einrichtung.		
UK 9.1.1 Werkstatt- /Bewohnerrat	Zusammenarbeit mit dem Werkstatttrat/ Bewohner_innenbeirat bzw. eigene Mitgliedschaft.	<p><u>(positiv)</u> <u>K: 1021 – 1028</u></p> <p>I2 Und hier in der Werkstatt: Sie, Sie teilen sich ja das Büro ein bisschen oder geben das manchmal ab. Arbeiten Sie da in dem Werkstatttrat zusammen?</p> <p>K Ja, anfangs, anfangs, nicht. Heute hätte ich reingehört, aber der eine, der ist in Rente gegangen, da ist ein Platz freigeworden, da haben Sie/ Da bin ich reingerutscht. Verstehen Sie? Es müssen fünf/ Also vier Mann sind es momentan im Werkstatttrat und wenn jemand in Rente geht, dann drei Mann. Und dann sonst hätten sie nochmal wählen müssen. Und das wollen sie dann nächsten Monat. Dann bin ich mit reingerutscht, das Jahr noch. Verstehen Sie?</p> <p><u>(negativ)</u> <u>C: 334 – 335</u></p> <p>I2 Und, ähm. Arbeiten Sie in/mit dem Werkstatttrat zusammen?</p> <p>C Gar nicht, gar nicht.</p>	
UK 9.1.2 Sonstige	Zusammenarbeit innerhalb der Einrichtung, mit der Einrichtungsleitung, den Gruppenleiter_innen und/oder dem Sozialen Dienst.	<p><u>(positiv)</u> <u>D: 866 – 871</u></p> <p>I1 Mich würde noch mal interessieren: Sie haben ja gerade erzählt, was so Ihre Kollegen über Frauenbeauftragte denken oder über Sie als Frauenbeauftragte denken, wie sieht das denn mit den Gruppenleitern aus?</p>	

D Die Gruppenleiter, die sind dann auch froh, dass es mal welche gibt. Dass man dann auch mal mit den Frauen reden/ Doch, die finden das auch ganz gut.

(negativ)

B: 815 – 838

I1 Und haben Sie eine Vertretung?

B //Ne//

I1 //Wenn// Sie mal/

B Habe ich nicht.

I1 Und wenn Sie in Rente gehen sollten?

B Habe ich nicht. Gibt es nicht.

I1 Und wie sieht die Werkstattleitung das? Wissen Sie das?

B Die will das nicht: Brauchen wir nicht.

I1 Ah okay. Also stehen Sie auch in Kontakt mit der Leitung, der Sozialpädagogin?

B Joa, ich stehe mit allen in Kontakt, selbst mit dem Geschäftsführer.

I1 Mhm (zustimmend). Und haben Sie das da auch so/

B Das wissen die. Nun ja, das ist ja ein Thema ein Thema für P4, das ist die Rehalitung hier. Die macht auch das Rehatreffen, aber sie WILL es nicht. Sie sagt: Das brauchen wir nicht.

I2 Und als Sie angefangen haben, war da noch eine andere Leitung?

B Ne, das war die gleiche.

		<p>I2 Das war/  B Das war die gleiche.  I2 Die haben damals schon gesagt: Brauchen wir nicht.  B Ja, ja. Sie hat ja sowieso gesagt: Wir brauchen hier keine Frauenbeauftragte. Das hat mich ja so geärgert, deshalb habe ich ja so getrampelt. (..) Das hat die einfach auf dem Tisch vergessen, (..) den Antrag. Das war doch auch ein bisschen die.</p>	
<p>UK 9.2  Andere  Frauenbeauftragte</p>	<p>Zusammenarbeit mit anderen, von Weibernetz e.V. geschulten, Frauenbeauftragten.</p>	<p><u>(positiv)</u>  <u>D: 468 – 478</u>  D Und eine, ja, da haben wir dann die Nummern immer ausgetauscht, wenn ich mal da Fragen habe. Das ist dann auch optimal. Also da haben sie mich auch schon mal angerufen. Dann mache ich aber auch vieles von, äh, von, von zu Hause abends. Da habe ich mein Handy, da habe ich dann meine ganzen Nummern drin und dann rufe ich da abends auch mal durch. Oder dann mal am Wochenende, das mache ich dann auch.  I2 Bei den anderen Frauenbeauftragten?  D Ja.  I1 Und wie oft rufen Sie so bei den an oder telefonieren Sie mit denen?  D Ungefähr einmal im Monat. Dann rufe ich da mal öfters an.</p> <p><u>(negativ)</u>  <u>C: 321 – 327</u></p>	

		<p>I2 [...] stehen Sie auch im Austausch mit anderen Frauenbeauftragten in anderen Städten?</p> <p>C Also, wir haben ja immer so ein Frauenforum gehabt. So, und/ ähm. Wir haben aber auch keinen Computer.</p> <p>I2 Das müssen Sie uns jetzt genauer erklären. Was ist das Frauenforum?</p> <p>C (lacht) Also, wir haben dann/ bei P6 ist das Frauenforum, wo wir denn mit den anderen Frauenbeauftragten noch so schreiben können.</p>	
UK 9.3 Extern	Zusammenarbeit mit Akteur_innen und Institutionen außerhalb der Einrichtung.	<p><u>(positiv)</u> <u>K: 630 – 633</u></p> <p>I2 Und machen Sie das regelmäßig?</p> <p>K Ich (..) also jetzt haben wir einmal hier, vielleicht/ Also Ende des Jahres noch eins, dann aber diesmal Häkeln und so, so Stricken und so. Dann habe ich auch schon jemanden, der das macht. BEZIEHUNG ist heutzutage (lacht).</p> <p><u>(negativ)</u> <u>A: 913 – 917</u></p> <p>I2 [...] Sie haben gesagt, Sie arbeiten mit dem Familien-planungszentrum manchmal zusammen. Arbeiten Sie noch mit anderen Beratungsstellen oder Ärztinnen zusammen?</p> <p>A Also, dass ich richtig zusammen mit denen arbeite, kann ich so nicht sagen. Ich habe Sie mal als ähm, ähm, ähm selber Arbeitsberatung genommen.</p>	

<b>OK 10 Reflexion/ Bewertung</b>	Auseinandersetzung mit der Rolle als Frauenbeauftragte und deren Beurteilung.		
UK 10.1 Handlungsmaxime	Grundsatz, der von der Frauenbeauftragten bei ihrer Tätigkeit angewendet wird.	<u>J: 211 - 214</u> J Und als Frauenbeauftragte habe ich ja auch Schweigepflicht. Also falls ich Hilfe bräuchte, ne, habe ich hier die Aufgabe als Frauenbeauftragte (...) ähm, die Frau zu fragen, ob das ok ist, ne. Ich/ ähm, es ähm, ich es weitererzähl ihr Problem.	
UK 10.2 Sinn der Tätigkeit	Notwendigkeit von Frauenbeauftragten in Einrichtungen.	<u>HI: 1020 - 1025</u> I Ja, weil Frauen wesentlich mehr von sexualisierter Gewalt betroffen sind, als ähm, Männer. Oder auch behinderte Frauen, auf jeden Fall. Es war ne Studie/ Studie/ Studien ähm, das hat man/ also, das war so eine Umfrage, dass das Ergebnis gewesen, dass diese Fr/ also, Frauen mit Behinderung im Besonderen erschreckend oft Opfer werden von sexualisierter Gewalt oder Übergriffen.	
UK 10.3 Mehrwert für Nutzer_innen	Die Frauenbeauftragte versetzt sich in die Nutzer_innen hinein. Sie bewertet/reflektiert aus deren Perspektive die Unterstützung.	<u>D: 978 – 983</u> I1 Sind die Frauen aufgeregt, wenn sie zu Ihnen kommen? D Die sind, ne, die erste Zeit war das immer, danach auch nicht mehr. Da sind sie auch immer ein bisschen ruhiger. I1 Ja. D Verständnisvoller und sagen dann auch eher: Ist gut, jetzt bin ich hier, jetzt kann ich darüber reden, jetzt	10.3 vor 10.4

		kann ich mich wieder abregen.	
UK 10.4 Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit	Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Umsetzung der Tätigkeit als Frauenbeauftragten in der Einrichtung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen.	<p><u>(Zufriedenheit)</u> <u>EF: 991 – 1006</u></p> <p>I2 Und wie finden Sie es so, Frauenbeauftragte zu sein? E Stolz. (lacht) I2 Ich sehe, hier hängt auch eine Urkunde. (lacht) E Hm. Ja. (4) I2 Und was denken so/ wie finden das so die anderen, die hier wohnen und arbeiten? (5) E Das weiß ich jetzt nicht so (lacht). Warum sie, warum ich nicht oder so. I2 Haben Sie das schon mal so gehört? E Ne, aber so manchen denken das, glaube ich. I2 Ah, ok. E Schon. F Denke mal, schätzen mehr/ schätzen viele. Wieso sie und nicht ich. I1 Hm. E Dann sage ich, ich wurde ausgewählt. I2 Ah. E Und habe ja gesagt.</p> <p><u>(Unzufriedenheit)</u> <u>G: 779 – 788</u></p> <p>G Ich wollte ja das Ganze TOTAL im Sand verlaufen lassen. Weil es eben nicht so klappt, wie ich es gerne hätte. Ach, (..) dann machen wir es eben doch</p>	UK 10.3 vor UK 10.4

		<p>wieder.</p> <p>I1 Mit dem Interview oder mit der Frauenbeauftragten?</p> <p>[01:05:01]</p> <p>G Mit der Frauenbeauftragten. Das Interview wollte ich ja auch canceln.</p> <p>I1 Aber es hört sich ja an, als ob Sie für Ihre Arbeit als Frauenbeauftragte ja doch noch Lust haben, ein bisschen daran zu arbeiten, nur eben anders als/</p> <p>G Anders, als wir es vor dem geplant hatten. Ich möchte es nicht mit nachhause nehmen.</p>	
UK 10.5 Thema der Frauenbeauftragten	Auseinandersetzung mit Aspekten, die die Frauenbeauftragte in besonderer Weise beschäftigen. Die persönlichen Themen werden klar formuliert und/oder kommen in unterschiedlichen Textpassagen zum Ausdruck.		UK 10.4 vor UK 10.5 OK 15 vor UK 10.5 (z.B. Trainerin)
UK 10.5.1 Stärken	Benennung von Erfahrungswissen oder bringt andere Eigenschaften mit, die sie für das Amt der Frauenbeauftragten in	<p><u>EF: 1008 – 1031</u></p> <p>F Was ja auch viel Thema hier oben ist, Kinderwunsch.</p> <p>I1 Hm.</p> <p>F Und das ähm, ICH werde immer darauf angesprochen/</p>	

	<p>besonderer Weise auszeichnen.</p>	<p>[00:50:00]  E Weil/  F Ich/ ich, will ich betonen, weil ich Mutter bin und ähm es war früher hier so, dass viele Frauen sterilisiert wurden.  I1 Hm.  F Und die Meisten sagen zu mir, die zwangssterilisiert sind, warum bin ich keine Mutter geworden? (...)  I1 Hm. Wissen die Frauen, dass sie ähm, keine Kinder bekommen können?  F Ja, das wissen sie. Das wurde ihnen/ das wurde/ sie wurden wohl aufgeklärt, aber bei vielen ist das eben halt/ es ist vielleicht doch drinne, dass es vielleicht verarbeitet wird im Kopf. Weil die wurden/ sie wollen das nicht wahrhaben, dass es nicht mehr geht. (...)  I1 Hm. Wie alt sind die Frauen jetzt?  F Hm, ja, ok. Jetzt sind sie/ jetzt sind sie/ sie sind schon über, die meisten, die fragen.  I1 Hm. Und passiert das immer noch?  F Das passiert immer noch. Wieso bin ich das nicht und wieso bist du das?  I1 Ok.  F Weil ich eben Mutter bin.  I1 Ja.  F Von zwei Kindern.</p>	
<p>UK 10.5.2 Schwächen</p>	<p>Persönliche Herausforderungen im</p>	<p><u>EF: 112 – 122</u>  F Bei mir hat das sich leider nicht mehr ergeben/</p>	

	<p>Rahmen der Tätigkeit als Frauenbeauftragte auftreten.</p>	<p>weil ich bin Diabetikerin. Ich habe eine Insulinpumpe und nach SO2 zu fahren, wenn da irgendwas passiert, das war mir alles zu aufwändig.  [00:10:00]  I2 Ah, ok.  F Weil, ich habe Schwankungen bei der Diabetes und halt/  I1 Ah, Sie hatten auch überlegt, die Schulung bei Weibernetz zu machen?  F Ja, hatte ich auch überlegt, aber halt/ wegen mein Diabetes und weil ich ne Insulinpumpe habe und weil ich halt solche Schwankungen da drin habe, ist besser, wenn man da in Ort bleibt, als wenn man irgendwo in einer fremden Stadt ist, da passiert dir irgendwas.</p>	
<p>UK 10.5.3 Akzeptanz/Wertschätzung</p>	<p>In der Einrichtung wird die Frauenbeauftragte akzeptiert und erfährt Wertschätzung. Oder sie benennt mangelndes Interesse und fehlende Akzeptanz.</p>	<p><u>C: 912 – 931</u>  I2 Hm. (...) Und noch einen Wunsch?  C Ähm, nö. (...) Und dass man vielleicht auch mal, jetzt mal so, mal anerkannt werden kann, ne.  I2 Was/ wie meinen Sie anerkannt?  C Also, manche äh, Gruppenleiter oder mache Gruppenleiterinnen äh, erkennen uns ja nicht so an oder als Frauenbeauftragte.  I1 Ok.  C Es hieß ja auch mal auch Kaffeekränzchen oder so. (lacht)  I1 Haben Sie das Gefühl, dass Sie als Frauenbeauftragte ernst genommen werden?  C Äh, so als Frauenbeauftragte, ich glaube, eher</p>	

		<p>nicht.</p> <p>I1 Von wem werden Sie nicht ernst genommen?</p> <p>C Also, ich meine mal so. Von der Gruppenleitung werde ich manchmal nicht so ernst genommen oder von manchen anderen Frauen wird man dann nicht so richtig ernst genommen. Die halten sich dann für etwas Besseres in der Werkstatt.</p> <p>I2 Und gibt es auch Frauen, die Sie ernst nehmen? Die Frauen, die zu Ihnen in die Beratung kommen?</p> <p>C Ja, ich denke mal schon, sonst würden die ja nicht in meine Beratung kommen, ne. (lacht)</p>	
<b>OK 11 Wünsche</b>	Wünsche der Frauenbeauftragten für ihre Tätigkeit.	<p><u>L: 152 – 159</u></p> <p>I2 Hm, stellen Sie sich vor, Sie treffen eine gute Fee. Und äh, Sie haben drei Wünsche frei für Ihre zukünftige Arbeit als Frauenbeauftragte. Was würden Sie sich wünschen?</p> <p>L Gute Frage. Ähm (6) Ähm, vielleicht als erstes, dass ich äh nicht so viel Arbeit habe. Weil das hieße ja dann, dass es nicht so vielen Frauen äh schlecht geht, die dann zu mir kommen. Ähm, der zweite. Hm, dass es den Frauen ähm, besser geht, wenn die bei mir waren. Und das dritte, dass ich die Frauen gut unterstützen kann und gut helfen kann.</p>	-Wünsche werden <u>ab</u> der Gute-Fee-Frage codiert. Auch dann, wenn sie über die drei Wünsche hinausgehen. -Wünsche werden sowohl in OK 11 als auch in sonstigen passenden Kategorien codiert
<b>OK 12 Nachhaltigkeit</b>	Weiterführung des Konzeptes von Weibernetz e.V.. Lösungsansätze in Einrichtungen, die	<p><u>B: 803 – 808</u></p> <p>B Für mich ist es wichtig Frauenbeauftragte in ALLEN, in ALLEN Stand/ äh, /orten zu haben UND es ist auch WICHTIG, dass die Frauenbeauftragte eine VERTRETUNG hat. Es kann ja immer mal sein, dass</p>	

	greifen, wenn eine Frauenbeauftragte nicht mehr tätig sein möchte/kann oder es keine Frauenbeauftragte gibt.	die Frauenbeauftragte krank ist. Es kann ja mal sein, dass die Frauenbeauftragte irgendwann in Rente geht. Und da MUSS man doch eine Nachfolgerin haben und DIE soll ausgebildet sein.	
<b>OK 13 Leichte Sprache</b>	Leichte Sprache wird im Zusammenhang mit der Schulung und/oder Tätigkeit der Frauenbeauftragten beschrieben.	<p><u>D: 273 – 284</u></p> <p>I1 Ah ja, das gibt es schon in Leichter Sprache. War das auch ein Thema bei Ihnen in der Schulung?</p> <p>D Das haben wir alle, alle gesagt, dass alle in Leichte Sprache. Da hatten wir auch eine rote Karte gehabt, wer indessen immer dran ist oder wer etwas sagen wollte, haben wir immer ein Schild hochgehalten, immer STOP. Dass jeder, der etwas sagen wollte oder wenn der uns etwas zu schwer war, dann haben wir immer gesagt: Ne, die sollten uns das dann nochmal erklären, das verstehen wir jetzt im Moment nicht. Aber das war/</p> <p>I1 Ah, interessant. Und wurde das auch benutzt?</p> <p>D Ja.</p> <p>I1 Mit der roten Karte?</p> <p>D Ja, das haben wir öfters genommen.</p>	
<b>OK 14 Weitere Zielgruppen</b>	Tatsächliche und potentielle Nutzer_innen, die andere Konzepte und/oder Handlungsstrategien		

	erfordern.		
UK 14.1 Gehörlose Menschen	Gehörlose Menschen, die in Einrichtungen arbeiten und/oder leben.	<p><u>B: 963 – 982</u></p> <p>I1 Ah okay. Und, weil vorhin haben Sie gesagt, es gibt auch Frauen mit Hörschädigung?</p> <p>B Ja, da muss man eben einen Gebärdendolmetscher haben.</p> <p>I1 Gibt es dafür Mittel?</p> <p>B Wir haben ein Budget.</p> <p>I1 Haben Sie das schon mal in Anspruch genommen?</p> <p>B Ja. (.) Außerdem gibt es hier Leute, die können das auch. Wenn sie denn Zeit haben.</p> <p>I1 Ah, also Sie hatten hier schon mal ein Gespräch/</p> <p>B Haben wir hier oben schon mal gehabt.</p> <p>I1 /wo hier jemand gedolmetscht hat?</p> <p>B Ja, meine Gruppenlei/. Ne, sonst haben wir hier noch/</p> <p>I1 Ah, okay. Und hat auch schon mal eine Gruppenleitung gedolmetscht?</p> <p>B Da/ Ich weiß gar nicht, welche Gruppenleiter das machen können.</p> <p>I1 Achso.</p> <p>B Das weiß ich nicht. Denn höchstens ein Mann und den will ich nicht haben.</p> <p>I2 Okay, das ist Ihnen auch wichtig/</p> <p>B Für mich ist es wichtig, bei einer Frau eine Frau zu haben. (..) Sonst zeigen sich meine Komplexe.</p>	
UK 14.2	Männer, die in	<u>A: 662 – 678</u>	

Männer	Einrichtungen arbeiten und/oder leben.	<p>I1 Okay. Und kommen auch manchmal Männer zu Ihnen?</p> <p>A Ja, es wird versucht, aber die werden von mir gleich wieder rausgeschmissen, weil ich bin Frauenbeauftragte. Also ei/ Chefin meinte wir sind Gleichbest/ Gleichgestellte auch, Gleichgestelltebeauftragte- sind wir aber nicht. Hier bei uns ist da richtig ein äh, ich weiß jetzt nicht mehr, wie das heißt (lacht). Ein, ein, ein Schriftstück, wo steht FRAUENbeauftragte. Das, da bin ich ja auch ziemlich genau. [00:50:16]</p> <p>I1 Ja. Und, mh?</p> <p>A Ich wäre auch dafür, dass es Männerbeauftragte geben würde, äh, weil ich das auch wichtig finde. Und es gibt auch Männer, wo ich denke, die könnten einen Männerbeauftragten gebrauchen. Ah (.) ja.</p> <p>I1 Und mit welchen Themen kommen die Männer, die zu Ihnen kommen, zu Ihnen?</p> <p>A Also, äh, da ich den Mann gar nicht erst rein lasse/</p> <p>I1 Okay.</p> <p>A Kann Ihnen das nicht sagen. Also zu mir kommen nur FRAUEN.</p>	
UK 14.3 Sonstige	Sonstige Nutzer_innen.	<p><u>A: 643 – 645</u></p> <p>A Ja. Halt oftmals wissen die Frauen, auch wenn sie schon länger hier sind, NICHT, wo ich bin, trotz Schilder. Ja, weil viele Personen nicht lesen können,</p>	

		nicht richtig lesen können.	
<b>OK 15 Peer</b>	Alle Peeraspekte werden in dieser Kategorie zusammengefasst.	<u>C: 1343 – 1346</u> C Weil es gibt ja auch Frauen, die nicht gerne/ mit Männern über das Problem sprechen, die dann auch ne Frau haben wollen. I1 Hm. (...) Das denke ich auch. C Weil Frauen haben andere Probleme, als die Männer.	
<b>OK 16 Politik</b>	Prozesse, Praktiken und Inhalte, welche die Implementierung und Steuerung von Frauenbeauftragten auf struktureller Ebene betreffen.	<u>B: 352 – 355</u> I2 Und sind Sie hier auch, irgendwie als Frauenbeauftragte gewählt? B Nein! Das wird es wahrscheinlich 2017 werden, weil das in die WMVO kommt. Da soll das verankert werden. Und dann sollen die Frauenbeauftragte genauso gewählt werden wie die Werkstatträte.	

## Anlage XVII

### Beispiel für Generalisierungen

Kategorie	Person	Anfang	Ende	Nr.	Textstelle	Generalisierung	Zusammenfassung
OK 1 Motivation\ UK 1.1 Eigene Motivation	A	1	5	1	I2 Wie Sie wissen, interessieren wir uns für Frauenbeauftragte in Einrichtungen. Sie sind Frauenbeauftragte, erzählen Sie doch bitte, warum Sie Frauenbeauftragte geworden sind. A Weil ich äh zu Anfang meiner Arbeitszeit 1981/82 Dinge gesehen habe, die ich absolut nicht in Ordnung fand.	A. hat zu Beginn ihrer Arbeit in der WfbM 1981/82 Dinge gesehen, die sie absolut nicht in Ordnung fand.	<u>A. hat an der Schulung teilgenommen, weil (sie)...</u>  - als Kind in den 70ern: in einer Einrichtung lebte, dort kam es zu Übergriffen zwischen Bewohnern und in der Pflege. ->damalige Heimleiterin handelte unmittelbar ->A. sah die beschuldigte Person nie wieder. - 1981/82 zu Beginn ihrer Arbeit in der WfbM Dinge sah, die sie absolut nicht in Ordnung fand. -mit behinderten Menschen mehr
OK 1 Motivation\ UK 1.1 Eigene Motivation	A	13	26	2	Und ähm, das hieß richtig Frauenbeauftragte in Einrichtungen und zu der Zeit habe ich Dinge gesehen, die ich, wie gesagt, nicht in Ordnung fand. Und da hab ich gesagt: So, da möchte ich jetzt mitmachen. Das möchte ich jetzt machen. (.) Und hab es bis heute nicht bereut. I2 Und, also Sie konnten selbst entscheiden, ob Sie teilnehmen möchten oder nicht an der Schulung? A Also, äh, (.) es war so, dass/ Oder es ist so, dass in diesem Werkstattrat sechs bis sieben Personen da sind und ähm, dann äh, ja, wurde geguckt, wer	A. erzählt von dem Projekt Frauenbeauftragte in Einrichtungen. Zu jener Zeit hat sie Dinge gesehen, die sie nicht in Ordnung fand, deshalb möchte sie bei dem Projekt mitmachen. Sie hat ihre Teilnahme bis heute nicht bereut. Der Werkstattrat fragte nach, wer Interesse an dem Projekt hat. A. bezeichnet es als Glück, dass sie die einzige war.	

					interessiert sich gerade noch. Und es war zu der Zeit tatsächlich so, dass diesen/ Unsere Werkstatt ist die größte Werkstatt hier in O1. Und äh (.) Das war zu der Zeit, aber noch ein bisschen anders verteilt. Und ähm, zu der Zeit hat sich keiner dafür entschlossen oder interessiert und da habe ich halt Glück gehabt.		über die Themen wie Bedürfnisse und Intimität gesprochen werden muss. Tabuisierungen haben in der Vergangenheit abgenommen. -Anfang 80er: Sagte ein Kollege oder eine Kollegin: Es gibt drei Geschlechter: Frauen, Männer und Behinderte. A.
OK 1 Motivation\ UK 1.1 Eigene Motivation	A	796	815	3	Denn die kennen das ganz große Thema Bedürfnisse, das ganz große Thema Intimität. Äh, wird mit äh Behinderten nach meiner Meinung immer noch zu wenig gesprochen. Und es wird jetzt schon darüber gesprochen, ABER das ist schon ein Fortschritt. Früher wurde gar nicht darüber gesprochen. Als ich hier angefangen habe, war das Thema tabu. Da kann ich Ihnen etwas sagen, wo ich nicht wusste, ob ich jetzt zuerst lachen sollte oder wütend sein sollte: Da kam es irgendwie auf, auf Geschlechter und da sagte eine Kollegin oder ein Kollege zu mir: Es gibt für ihn drei Geschlechter. Ja, so habe ich auch reagiert. Und da habe ich gesagt: Dann sage mir das doch	A. vertritt die Meinung, dass mit behinderten Menschen mehr über die Themen Bedürfnisse und Intimität gesprochen werden muss. Es hat sich jedoch schon gebessert. Sie erzählt, dass in ihrer Anfangszeit, Anfang der 80er, ein Kollege oder eine Kollegin zu ihr sagte: Es gibt drei Geschlechter: Frauen, Männer und Behinderte. A. lachte damals, weil sie nicht wusste, wie sie damit umgehen sollte. Es war ihr klar, dass sich etwas ändern müsse.	A. lachte, weil sie nicht wusste, wie sie damit umgehen sollte. Ihr war klar, dass sich etwas ändern müsse.  Der Werkstatttrat informierte über das Projekte Frauenbeauftragte in Einrichtungen und A. wollte gerne teilnehmen. Sie bezeichnet es als Glück, dass sich außer ihr niemand

					<p>mal! Und jetzt kommt es, halten Sie sich fest: Frauen, Männer und Behinderte. [01:01:02]  I1 Ah (geschockt).  A Ja. Ich habe damals ziemlich gelacht, aber, weil ich das so (.) ich wusste zunächst gar nicht, wie ich damit umgehen könnte. Und da war mir klar: Da muss etwas passieren!  I1 Wann war das?  A Da war mir klar: Da muss etwas passieren. Inzwischen ist es so: Die jüngere Generation sieht das schon etwas anders. Wie gesagt, ich bin ja nun auch schon, nicht mehr die Jüngste. Und dann, zu der Zeit, das war Anfang der 80er-Jahre.</p>		<p>für die Teilnahme interessierte.  Bis heute bereut A. die Teilnahme nicht.</p>
OK 1 Motivation\ UK 1.1 Eigene Motivation	A	1338	1350	4	<p>A Also ich habe auch in meiner frühen Kindheit, war ich in einer Einrichtung. Das habe ich wie ein Internat erlebt. Meine Eltern haben mich nur dahingegeben, weil es da in der Nähe, wo meine Eltern waren gab es zu der Zeit noch keine Schule für Behinderte. Und so habe ich aber auch gelernt mit mir und meinem Körper umzugehen, dort in der Einrichtung. Und, da war das auch so, dass es Übergriffe gegeben HAT. Und zwar unter Bewohner, Bewohnerin und auch bei der Pflege. Das war aber 70er-Jahre und dieses Haus gibt es noch. Die</p>	<p>A. hat in ihrer frühen Kindheit in einer Internat ähnlichen Einrichtung gelebt. Dort hat sie gelernt mit sich selbst und ihrem Körper umzugehen. In den 70ern hat es in der Einrichtung Übergriffe unter Bewohnern und in der Pflege gegeben. Diese Einrichtung gibt es bis heute. A. betont, dass die damalige Heimleiterin sofort gehandelt hat und A. hat die beschuldigte</p>	

				<p>Heimleiterin, als die das damals erfahren hat, hat SOFORT etwas gemacht, was, weiß ich nicht, da war ich ein Kind. Und äh, also auf jeden Fall habe ich nur immer gemerkt, dass die Person, die die Beschuldigung bekommen hat, WEG war. I2 Ah, okay. A Weg.</p>	<p>Person daraufhin nicht mehr gesehen.</p>	
--	--	--	--	---	---	--