

**Mit Gleichstellungsstrategien  
zum Unternehmenserfolg  
Wie Frauen und Betriebe gewinnen können**

*Ergebnisse des Modellprojektes „Frauen-Stärken-Offenbach“*

## Impressum

Magistrat der Stadt Offenbach  
Frauenbüro | Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“  
Kommunale Frauenbeauftragte Karin Dörr  
Berliner Straße 100  
63065 Offenbach am Main  
Telefon 069 | 8065 2010  
Fax 069 | 8065 3539

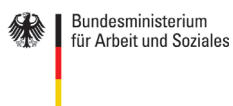
[www.offenbach.de/fuer-frauen-und-maedchen/](http://www.offenbach.de/fuer-frauen-und-maedchen/)

Redaktion und Text:  
Vanessa Schlevogt, Karin Dörr  
unter Mitarbeit von  
Ina Sittmann, Janine Woida  
v.i.S.d. Presserechts: Karin Dörr  
Grafik: Birgit Nöpper  
Fotos: Dominik Buschardt

Stand Dezember 2014

Die Förderung des Modellprojekts „Frauen-Stärken-Offenbach“ im Rahmen des ESF-Programms „Gleichstellen - Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“ bot der Stadt Offenbach die Mittel und Möglichkeiten, mehr als dreieinhalb Jahre Gleichstellungsstrategien für Frauen und Betriebe nutzbar zu machen. Die Finanzierung des Modellprojekts erfolgte aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

**Gleichste!!en**  
Bundesinitiative für Frauen  
in der Wirtschaft



## *Inhalt*

Vorwort

Das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“

Personalmarketing

Beratung und Begleitung von Mädchen und Frauen

Berufsorientierung

Betriebliche Willkommenskultur

Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Gleichstellung stärkt Frauen

## Vorwort



*Die Stadtwerke Offenbach und unsere städtische Berufsfeuerwehr haben die positiven Erfahrungen, die es in unserer Stadt schon seit 25 Jahren mit der Frauenbeschäftigung im Öffentlichen Dienst gibt, erfolgreich auf Berufe im gewerblich-technischen Bereich ausgeweitet. Denn Frauen waren hier als Mitarbeiterinnen kaum anzutreffen – bei gleichzeitig bestehendem Arbeitskräftebedarf der Unternehmen und Betriebe. Ein Fall von mangelnder Chancengleichheit, Vernachlässigung der Bedeutung einer für Frauen attraktiven Unternehmenskultur und ein wirtschaftlicher Schaden für die Betriebe auf Fachkräftesuche – so lautete die Analyse. Wer kann sich das heute noch leisten? Eine Stadt wie Offenbach jedenfalls nicht.*

*Unsere Kommune tritt vielmehr dafür an, die Gleichstellung auch hinsichtlich der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen sowie durch Veränderung von Rahmenbedingungen und Rollenbildern zielgerichtet umzusetzen.*

*In einem von der Kommunalen Frauenbeauftragten Karin Dörr konzipierten und geleiteten betrieblichen Modellprojekt hat das Team von „Frauen-Stärken-Offenbach“ im Jahr 2011 die Arbeit aufgenommen. Bis Ende 2014 wurden von den Mitarbeiterinnen Ina Sittmann und Janine Woida in vier Partnerbetrieben entscheidende Veränderungen angestoßen, und die Unternehmen haben sich auf den Weg gemacht. Unsere Bilanz zeigt: Sichtbar mehr Frauen sind eingestellt und weiterqualifiziert worden – und sie machen einen guten Job!*

*Ich freue mich, wenn ich heute weit öfter als vor vier Jahren eine Frau hinter dem Steuer eines OVB-Busses, als Feuerwehrfrau bei ärztlichen und technischen Rettungseinsätzen oder als Hausmeisterin in einer Offenbacher Schule ihre Arbeit verrichten sehe. Ich denke auch an die Folgewirkung für Offenbacher Schülerinnen. Mit Hilfe weiblicher Vorbilder werden sie sich leichter ihrer Fähigkeiten und beruflichen Neigungen bewusst werden und können den Mut fassen, sich als Frau auf den Weg zu einer Berufstätigkeit jenseits von Rollenklischees zu machen.*

*Ermöglicht wird die Erfolgsgeschichte von „Frauen-Stärken-Offenbach“ durch die hohe Fachlichkeit des Projektteams sowie durch die Einbindung des Wissens und der langjährigen Erfahrung der Frauenbeauftragten in unsere städtischen Beteiligungsstrukturen. Und auf Seiten der Unternehmen und der Feuerwehr wuchsen sowohl die Bereitschaft als auch das Zutrauen, Gleichstellungsstrategien in den Handlungsfeldern Personalgewinnung, Marketing, betriebliche Weiterbildung und Work-Life-Balance einzusetzen und intensiv zu erproben. Handlungsbedarf besteht allerdings über das Projektende hinaus, denn die Offenbacher Bevölkerung hat insbesondere weibliche Potentiale, die sie weit mehr einbringen kann.*

*Die Förderung des Modellprojektes „Frauen-Stärken-Offenbach“ im Rahmen des ESF-Programms „Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“ bot der Stadt Offenbach die Mittel und Möglichkeiten, mehr als dreieinhalb Jahre Gleichstellungsstrategien für Frauen und Betriebe nutzbar zu machen. Die Finanzierung des Modellprojekts erfolgte aus den Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF). Das Projektteam hat die zur Verfügung gestellten Fördergelder sinnvoll einsetzen können und damit unter Beweis gestellt, dass der Projekttitle „Frauen-Stärken-Offenbach“ zu Recht gewählt worden ist. Denn wenn Frauen gestärkt werden, dann stärken sie mit ihren Kompetenzen Offenbachs Wirtschaft und tragen zur öffentlichen Daseinsvorsorge unserer Kommune gleichermaßen bei. Dies nehmen wir und die Partnerbetriebe für die Zukunft als Verpflichtung zur Fortsetzung der zielgerichteten Gleichstellungsaktivitäten in unseren gewerblich-technischen Berufsfeldern.*

*Von dem was sich ganz konkret in den Partnerbetrieben und für Frauen gewandelt hat und wie diese Veränderungen im Sinne einer Win-win-Situation für Beschäftigte und Unternehmen weitergetragen werden können – davon handelt diese Broschüre.*

*Ich möchte Sie neugierig machen und ermutigen, sich mit uns auf den Weg zu machen!*



H. Schneider  
Oberbürgermeister

*Das Projekt*  
**„FRAUEN-STÄRKEN-OFFENBACH“**

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor strukturell benachteiligt, dies zeigt sich unter anderem in niedrigerer Entlohnung, weniger leitenden Positionen und zunehmenden Teilzeitstellen von Frauen mit den damit verbundenen Armutsrisiken.

Mädchen und junge Frauen verfügen heute zwar über höhere Bildungsabschlüsse; ein zentrales Hindernis in weiblichen Erwerbsbiographien und für Alleinerziehende stellt jedoch die nach wie vor nicht ausreichend unterstützte Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Fürsorgetätigkeiten dar. Die Stadt Offenbach am Main setzt sich daher in vielfältigen Arbeitszusammenhängen für die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben ein und trägt zu frauenpolitischen Initiativen der lokalen Arbeitsmarktpolitik bei.

Auf Initiative der Kommunalen Frauenbeauftragten beteiligte sich die Kommune von 2011 bis 2014 an dem Programm „Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF). Projektpartner waren die drei Tochtergesellschaften des Stadtkonzerns ESO, OVB, EEG/GBM sowie die Feuerwehr.



Ziel des Projektes „Frauen-Stärken-Offenbach“ war die Eröffnung von Berufschancen und Förderung erfolgreicher Berufswege für Frauen und Mädchen im gewerblich-technischen Bereich. Mittels individueller Ansprache von Frauen sowie der Nutzung der in Offenbach breit gefächerten Arbeitsmarktaktivitäten in der Berufsorientierung, Berufsberatung und Arbeitsvermittlung engagierte sich ein vierköpfiges Projektteam für die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in den Berufsgruppen Busfahrerin, Brandmeisterin, Hausmeisterin und Berufskraftfahrerin.

Ausgangslage war die hohe Unterrepräsentanz von Frauen in gewerblich-technischen Bereichen: 2009 lieferte der Stadtkonzern Offenbach eine gemeinsame genderbezogene Personalberichterstattung; der Frauenanteil betrug nur 21 Prozent. In den vier am Projekt beteiligten Betrieben war der weibliche Beschäftigungsanteil auch 2011 teilweise noch viel geringer: Bei der Berufsfeuerwehr Offenbach waren 138 Feuerwehrmänner und eine Feuerwehrfrau (incl. Ausbildung) beschäftigt. Für die ESO Servicegesellschaft mbH Offenbach fuhr keine Berufskraftfahrerin. Im Gemeinschaftsbetrieb der EEG GmbH und GBM GmbH Offenbach arbeiteten 47 Hausmeister und eine Hausmeisterin. Bei der OVB Offenbacher Verkehrs-Betriebe GmbH waren 190 Busfahrer und sechs Busfahrerinnen angestellt.

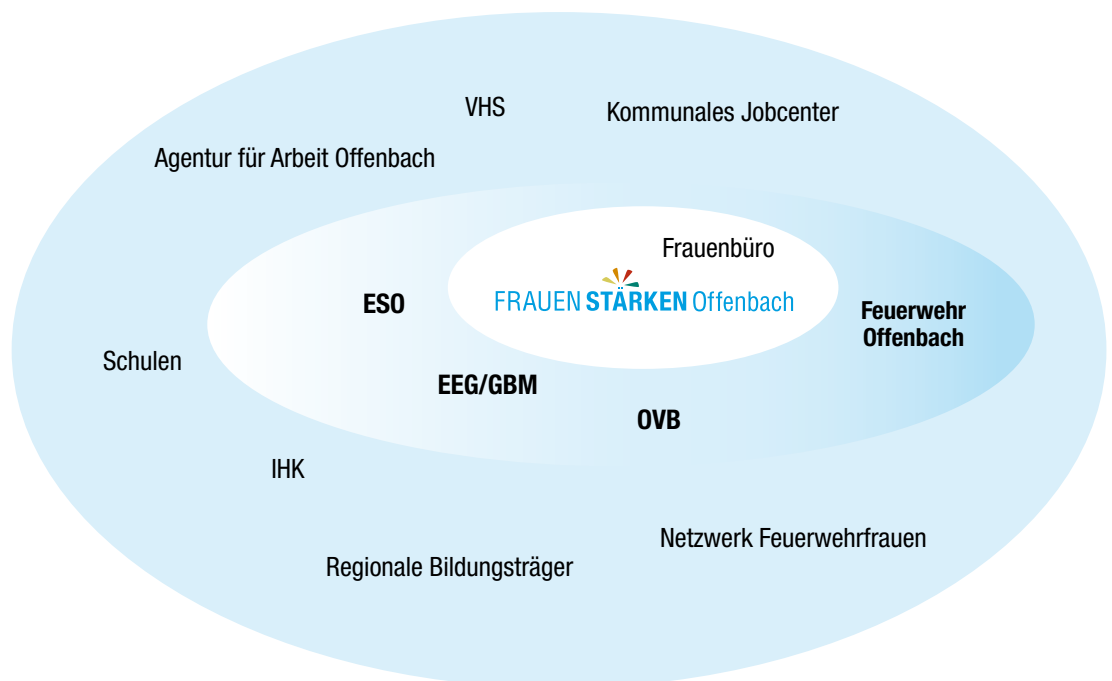


Fachtagung „Mit Gleichstellungsstrategien zum Unternehmenserfolg ! Wie Frauen und Unternehmen gewinnen können.“, Mai 2014



Zentrale Handlungsfelder des Projektes waren die Unterstützung bei der konkreten Personalgewinnung und Qualifizierung, die Implementierung von gendersensiblen Ansätzen in den Betrieben sowie die Vernetzung mit anderen Akteuren der Berufsorientierung und Arbeitsmarktpolitik in der Kommune. Dabei wurden die verschiedenen Konzepte und Maßnahmen für jeden der vier Projektpartner maßgeschneidert. Gerade die Verzahnung der vielfältigen Angebote für Fachkräfte, Führungspersonen und Netzwerkpartner machte das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“ so erfolgreich.

Die einzelnen Projektbausteine wurden kontinuierlich auf Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und Transfermöglichkeiten überprüft. Das Projektteam reflektierte fortlaufend die einzelnen Prozessschritte, entwickelte auf der Basis regelmäßiger Bedarfsanalysen innovative Maßnahmen und wurde dabei fachlich von der Sozialwissenschaftlerin Vanessa Schlevogt begleitet. Neben der externen Beratung war der regelmäßige Austausch mit einer Lenkungsgruppe von Bedeutung, die sich aus Verantwortlichen aus den Partnerbetrieben sowie Vertreterinnen der lokalen Arbeitsvermittlung zusammensetzte.



Netzwerk „Frauen-Stärken-Offenbach“

## Projektziele und Handlungsfelder

Die beteiligten Betriebspartner wurden aktiv bei der Personalgewinnung unterstützt. Neben Aktivitäten im Rahmen der Berufsorientierung, die junge Frauen für neue Berufe interessieren sollten, wurden Impulse für ein innovatives Personalmarketingkonzept gesetzt, das neue Bildwelten jenseits von Geschlechterstereotypen beinhaltet.

Die Offenbacher Unternehmen gingen neue Wege, um die Partizipation und Chancengleichheit von Frauen zu befördern. Dafür war die Konzeption und Durchführung von betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu Themenfeldern wie Willkommenskultur und Work-Life-Balance notwendig. Darüber hinaus profitierten die am Projekt beteiligten Frauen von spezifischen Beratungs- und Trainingseinheiten zur Kompetenzstärkung und fachlichen Nachqualifizierung.

Um die Neueinsteigerinnen im Betrieb zu stärken, wurden sie im Rahmen eines Patenschaftsprogramms auf ihrem Weg zu einer dauerhaften eigenständigen Existenzsicherung begleitet.



---

### Bezug zu Zielen der Bundesinitiative Gleichstellen

- 1. Ein Beschäftigungsverhältnis im Stadtkonzern Offenbach kann zur Absicherung der eigenen Existenz beitragen.*
  - 2. Qualifikations- und Beratungsmaßnahmen sollen Karrieremöglichkeiten verbessern und damit auch zu höheren Einkommen von Frauen beitragen.*
  - 3. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die in gewerblich-technischen Berufsfeldern noch zu entwickeln ist, erleichtert insbesondere Frauen eine durchgängige bzw. nur von kurzen Unterbrechungen gekennzeichnete Erwerbsbiographie und damit ein konstantes und insgesamt höheres Lohnniveau.*
-

Das Projektteam unterstützte Unternehmen und Netzwerkpartner bei der Personalgewinnung und Personalentwicklung, konzipierte und begleitete zahlreiche Einzelmaßnahmen und beriet interessierte Mädchen und Frauen zu den Berufsmöglichkeiten in gewerblich-technischen Bereichen.

#### **Arbeitsfelder von „Frauen-Stärken-Offenbach“**

- 
- Analyse der Auswahl- und Einstellungsverfahren
  - Entwicklung eines genderorientierten Personalmarketingkonzepts
  - Konzeption und Organisation zahlreicher projekteigener Veranstaltungen (z. B. Workshop „Fit für den Feuerwehrberuf“ oder Girls' Day)
  - Beratung und Begleitung interessierter Frauen bei Berufswahl, Bewerbung, Eignungsfeststellung und Berufseinstieg
  - Kompetenzfeststellung und Organisation von Praktika
  - Betreuung und Begleitung der neu eingestellten Frauen während der Beschäftigung
  - Konzeption und Begleitung eines Patenschaftsprogramms
  - Entwicklung und Organisation von Qualifizierungsangeboten in den Betrieben
  - Konzeptionierung und Durchführung von Angeboten für Schülerinnen (z. B. Berufetour und Holzworkshop)
  - Organisation und Beteiligung an (Ausbildungs-) Messen in Offenbach und Region
  - intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Berufebroschüren etc.)
  - Netzwerkarbeit, unter anderem Teilnahme an Arbeitskreisen oder Runden Tischen
  - Planung und Durchführung von Seminaren, Workshops und Fachtagungen (u. a. Meilensteintagung im Mai 2014 und Transfertagung mit Führungskräften der lokalen Arbeitsmarktpolitik im Dezember 2014)
  - Ergebnissicherung in den Betrieben
-

# *Personal* **MARKETING**

*Wir möchten die Zahl der Brandmeisterinnen erhöhen und wären ohne das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“ sicher noch nicht so weit. Sehr hilfreich war unter anderem die enge Zusammenarbeit bei der Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel bei der Erstellung von Plakaten und Berufsbroschüren.* Dr. Michael Eiblmaier, stellvertretender Amtsleiter Feuerwehr Offenbach

Hauptziel des Projektes „Frauen-Stärken-Offenbach“ war die signifikante Erhöhung des Frauenanteils sowie die Absicherung des dauerhaften Verbleibs der weiblichen Beschäftigten in den beteiligten Betrieben. Daher kam der Unterstützung der Unternehmen beim Personalmarketing große Bedeutung zu.

Frauen fühlen sich von herkömmlichen Stellenausschreibungen und Rekrutierungsstrategien im gewerblich-technischen Bereich oftmals nicht angesprochen und werden im Rahmen der Arbeitsvermittlung seltener auf Berufsbilder wie Busfahrerin oder Hausmeisterin hingewiesen. Die Betriebspartner wurden daher intensiv bei der Entwicklung von Personalmarketingstrategien unterstützt, insbesondere mittels einer gendersensiblen Wort- und Bildsprache.

Gemeinsam mit den PR-Abteilungen der Partnerbetriebe wurde unter anderem ein Workshop durchgeführt zu Strategien gendersensibler Personalgewinnung: „Unternehmen werben Frauen und Mädchen für Technikberufe – Botschaften und Signale, die zum Erfolg führen.“

Angesichts des demografischen Wandels müssen Unternehmen neue Strategien entwickeln, um Frauen anzusprechen und als Fachkräfte zu gewinnen. Dazu gehört nicht nur, weibliche Formen der Berufsbezeichnungen zu bilden, sondern Gleichstellung zu leben und auch nach außen zu tragen.

Elke Witzmann ac. consult  
(auf der Fachtagung Mit Gleichstellungsstrategien zum Unternehmenserfolg! Wie Frauen und Unternehmen gewinnen können)

### Leitfragen für gendergerechtes Personalmarketing

- Haben wir ein einheitliches und fundiertes Konzept im Personalmarketing und erreichen wir damit die gewünschten Zielgruppen?
- Welches Arbeitgeberimage haben wir und welches hätten wir gern?
- Welche Maßnahmen der Personalentwicklung pflegen wir und welche Perspektiven haben Bewerberinnen bei uns? Kann ich das als Externe sehen?
- Welche Angebote machen wir unseren Mitarbeiter/innen in Bezug auf Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Welche gewöhnlichen und ungewöhnlichen Angebote machen wir unserer Mitarbeiter/innen?
- Ist unsere Wirkung nach außen authentisch und glaubwürdig?

### Bildsprache in Stellenausschreibungen, der Homepage oder in Werbematerialien

- Setzen Sie starke Signale ein, die den interessierten Bewerberinnen zeigen, dass Sie es ernst meinen.
- Hier gibt es schon Frauen in Technikberufen
- Mädchen wie du und ich sind hier technische Auszubildende.
- Weibliche Fachkräfte als Botschafterinnen für technische Berufe (O-Töne zitieren)
- Lebende Bilder statt Maschinen oder Fahrzeuge
- Echte Menschen zeigen, keine Models
- Jugendgerechte Bildsprache

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit | 43

**BEISPIEL 2** Frauenbüro der Stadtverwaltung Offenbach: „Frauen-Stärken-Offenbach“



**Das Projekt:** „Frauen-Stärken-Offenbach“ des Frauenbüros der Stadt Offenbach will mehr Mädchen und Frauen für technische und gewerbliche Berufe gewinnen. Dafür stellt das Projekt tradierte Rollenvorstellungen infrage, bringt Interessentinnen mit weiblichen Vorbildern aus traditionell männlichen Berufen in Kontakt und leistet Karriereberatung.

**Die Kommunikation:** Für große Aufmerksamkeit in der Stadt sorgte eine Plakataktion. Abgebildet waren eine Busfahrerin, eine Hausmeisterin, eine Feuerwehrfrau und eine Kraftfahrerin aus der Stadt – zusammen mit dem Angebot des Projekts: Wir beraten Mädchen und Frauen, die in einen „Männerberuf“ gehen wollen. Flankiert wurde die Aktion durch den Internetauftritt mit den Angeboten des Projekts, Flyern und Broschüren.

**Der Erfolg:** Insbesondere die Plakataktion war der Anlass für die Offenbach-Post (vom 10. Juni 2012) und die Frankfurter Rundschau (am 01. September 2011, 01. Dezember 2011, 02. Mai 2012), über den Fachkräftemangel und Frauen in Männerberufen zu schreiben. Auch Medien der Feuerwehrverbände griffen das Thema auf (zum Beispiel retter.tv vom 02. Mai 2012).

*Es reicht nicht aus, in der Stellenausschreibung an der entsprechenden Stelle ein „in“ anzuhängen.*

Ina Sittmann, Projektkoordinatorin „Frauen-Stärken-Offenbach“

### Wortsprache in Stellenausschreibungen

*Bieten Sie Mädchen und Frauen Identifikationsmöglichkeiten, in dem Sie in Texten männliche Rollenklischees vermeiden. Anstatt männlich orientiert, wie z. B. offensiv, durchsetzungsstark, analytisch, selbständig und zielstrebig, eignen sich für die Ansprache von Frauen besser engagiert, verantwortungsvoll, gewissenhaft, kontaktfreudig und teamfähig.*

### Nutzen vielfältiger Kommunikationskanäle

- Präsenz in sozialen Netzwerken
- Animation und Filme nutzen
- Material an Orten platzieren, wo sich junge Frauen aufhalten
- Jungen und Mädchen getrennt ansprechen
- Flott und peppig, aber nicht anbiedernd formulieren
- Betriebsbesuche, Praktikumsplätze, Mentorinnen anbieten

Das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“ konzipierte innovative Formen der Öffentlichkeitsarbeit mit vielfältigen Marketingprodukten wie Broschüren, Flyern, Bannern und Plakaten zu den vier Berufsfeldern sowie mit eigener Homepage, Newslettern, Anzeigenschaltungen und posts auf der Facebook-Seite der Stadt Offenbach.

In Mitarbeiter/innen-Briefen machten die Partnerbetriebe auf ihr Interesse an der Einstellung von Frauen aufmerksam. Im Rahmen einer groß angelegten Plakataktion wurde stadtweit auf die Berufsbilder hingewiesen. Diese Form der Öffentlichkeitsarbeit wurde auch von der Regiestelle von „Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“ als gutes Beispiel in ihren Publikationen hervorgehoben.

Innovatives Marketing: Der Brief an die Beschäftigten der Partnerbetriebe hatte zur Folge, dass sich Frauen aus deren familiärem Umfeld mit Interesse am Handwerk und Technik vom Projektteam „Frauen-Stärken-Offenbach“ über berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten beraten ließen.



Kick off – Plakataktion zur Anwerbung von Frauen für gewerblich-technische Berufe am Beispiel der Busfahrerin, Juli 2012 (Foto: Stadt)

**BERATUNG UND BEGLEITUNG**  
*von Mädchen und Frauen*



*Ein Erfolgsfaktor des Projekts war die individuelle Beratung und Begleitung, das heißt wir konnten sehr spezifisch nach Stärken und Kompetenzen der Frauen schauen und durch die Kooperation mit den Betrieben (beispielsweise hinsichtlich Praktika) auch schnell eine wirkliche Eignung feststellen. Besonders hilfreich war die enge Kooperation im Netzwerk: hier bekamen die Partner – durch die gute Vorarbeit, d.h. Projektvorstellung durch uns – die Möglichkeit sehr fokussiert nach geeigneten Frauen zu schauen. Darüber hinaus halfen auch die finanziellen Möglichkeiten im Projektrahmen, sei es für Kinderbetreuung, berufsbezogenen Sprachunterricht, Führerschein, Fortbildungen zu sozialen Kompetenzen, Coaching (oder so scheinbar einfache Dinge, wie die Finanzierung einer Brille zum Busfahren). So bekamen auch die Frauen eine Chance, die bei erster Betrachtung in der Direkt-Vermittlung sicher nicht infrage gekommen wären. Besonders wertvoll war es, dass im Projekt ausreichend Zeitkontingente vorgesehen waren, die es mir ermöglichten, auch bei Krisen oder im Einzelfall intensive Beratungen über die Vermittlungsarbeit hinaus zu führen. So konnte zum Beispiel im Kündigungsfall einer Mitarbeiterin eine nahtlose Weiterbeschäftigung im gleichen Beruf erreicht werden.*

Janine Woida, pädagogische Projektmitarbeiterin „Frauen-Stärken-Offenbach“

Zentraler Projektbaustein war die gezielte Ansprache, Beratung und Begleitung zu den Themenkomplexen Berufswahl, Bewerbung und Berufseinstieg. Das Offenbacher Projektteam führte dazu ca. 300 Gespräche mit interessierten Frauen, davon wurden mehr als 50 Frauen intensiv und mehrfach beraten. Das Projektteam von „Frauen-Stärken-Offenbach“ beriet und unterstützte Frauen und Mädchen bei:

- Beratung zu den Berufsbildern und den beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- Potential- und Kompetenzfeststellung – Beratung für den Berufsalltag zur kognitiven, fachlichen und körperlichen Eignung
- Kontaktherstellung zu den Partnerbetrieben
- Kennenlernen der Berufsbilder, z. B. durch ein Betriebspraktikum
- Kennenlernen von weiblichen Beschäftigten und ihrem Berufsalltag
- Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen
- Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch
- berufsbezogenen Workshops- und Trainingsangeboten, z. B. „Fit für den Beruf“
- Erlangung des Busführerscheins
- Fortbildung im Bereich des berufsspezifischen Fachwissens, z. B. „Fachkraft für Gebäudetechnik-TÜV“
- Feststellung und Erprobung von handwerklichen Fähigkeiten
- Beratung und Begleitung während der „ersten 100 Tage im Partnerbetrieb“



*Auftaktveranstaltung zum Start des Patenschaftsprogramms neuer Mitarbeiterinnen in den Berufen Hausmeisterin, Busfahrerin und Berufskraftfahrerin, Februar 2013*

*Ich wollte endlich wieder  
mein Leben komplett  
finanzieren. Ich muss nicht  
mehr aufs Amt und bin  
bei meinem Traumjob ange-  
kommen. Der regelmäßige  
Kontakt zu „Frauen-  
Stärken-Offenbach“ hat mir  
dabei sehr geholfen!*

*Busfahrerin bei der OVB*



*Informationsveranstaltung „Frauen lassen nichts anbrennen“ – Berufswege für Schülerinnen und Frauen in die Feuerwehr – März 2013*

Viele der technischen und gewerblichen Berufe fordern eine dementsprechende Berufsausbildung oder Vorkenntnisse in diesen Bereichen. Eine Hürde, die vor allem von Frauen mit nicht durchgängigen Berufsverläufen oder adäquaten Berufsabschlüssen oft schwer zu nehmen ist. Auch hier gelang es dem Projektteam gemeinsam mit den Unternehmen neue Wege zu finden. Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung und Praktika bieten hier die Chance, unabhängig von formalen Berufsabschlüssen, die Eignung der Frauen festzustellen. Gleichzeitig konnten sich auch die Frauen ihrer Stärken und Kompetenzen, aber auch der Rahmenbedingungen und Anforderungen der Berufe bewusst werden.

# BERUFSORIENTIERUNG

Das Berufswahlverhalten in Deutschland verläuft bis heute auffällig geschlechtersegregiert. Das Interesse von Mädchen für gewerblich-technische oder naturwissenschaftlich orientierte Berufe ist nicht sehr stark ausgeprägt. Trotz positiver schulischen Leistungen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist ihr selbstbewusster Übergang in eine entsprechende Berufsausbildung oder Studiengang noch keine Selbstverständlichkeit. Hier gilt es positive Vorbilder in den Fokus zu rücken und den Mädchen Möglichkeiten zu eröffnen, sich in diesen Bereichen praktisch auszuprobieren. Die persönliche Ansprache der Mädchen ist in diesem Zusammenhang unerlässlich, oft fehlt hier das Wissen um die Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten.

Auf vielen Informationsveranstaltungen – u. a. diversen Ausbildungsmessen unter intensiver Beteiligung der Partnerbetriebe – hat das Projektteam von „Frauen-Stärken-Offenbach“ Schülerinnen angesprochen. In diesem Kontext wurden auch zahlreiche Praktika und Plätze im Rahmen des Girls‘ Day vermittelt. Gleichzeitig wurde das Projektteam wiederholt von Bildungsträgern und Schulen in Berufsorientierungsveranstaltungen eingebunden. Durch diese gezielte Netzwerkarbeit und Zusammenarbeit mit Schulen sowie Lehrpersonal konnten die Interessen und Kompetenzen der Mädchen herausgefunden und entsprechende Angebote konzipiert bzw. auch gezielt Kontakte zu den Partnerbetrieben hergestellt werden.

*Mir hat alles Spaß gemacht. Es war super, dass wir so viel selbst ausprobieren durften! Ich werde das nächste Mal wieder dabei sein.*

Teilnehmerin der Berufetour 2014



Berufetour 2013, Schülerinnen beim Reifenwechsel, EVO Energieversorgung Offenbach AG

### Effekte für die Mädchen:

- sie werden von weiblichen Auszubildenden/Studierenden oder Mitarbeiterinnen persönlich angesprochen, die gleichzeitig als Vorbilder wirken (Identifikation)
- sie können sich ausprobieren, nicht nur zuhören und zuschauen (Selbsterfahrung ermöglichen)
- sie werden aktiv von Personal- und Ausbildungsleitungen für eine Ausbildung geworben
- sie spüren, dass jemand an ihrer Zukunft Interesse zeigt und ihnen etwas zutraut (positive Fremdwahrnehmung)
- sie bleiben in Kontakt und werden zu einem Praktikum eingeladen (Zukunftsperspektiven anbieten)

Die Erschließung neuer Potenziale für technische Ausbildungen und duale Studiengänge ist eine zentrale Frage im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte. Angesichts der Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist es mittlerweile unverzichtbar junge Frauen als potentielle Nachwuchskräfte gezielt anzusprechen.

Berufsorientierung ist heute mehr denn je ein Querschnittsthema, das eine Bündelung aller Akteure im Bildungsbereich und der Sozialpartner erfordert. Durch den Aufbau von kommunalen Netzwerkstrukturen gelang es dem Projektteam von „Frauen-Stärken-Offenbach“, Mädchen und junge Frauen für Berufswege jenseits von Rollenstereotypen zu interessieren.

Offenbach am Main

**Nutzt die Chance und lernst mit uns spannende (Ausbildungs-) Berufe kennen!**  
vom 22.-26. Oktober 2012 täglich von 8.30-16.30 Uhr

**Montag:** Kennenlernrunde und wir gestalten unseren Tourbus!  
Unternehmensbesichtigung: Marmelade Sheetal GmbH

**Dienstag:** Unternehmensbesichtigung: Clack! Landtechnik GmbH & Co. KG  
sowie besuchen wir ExperMINT in Frankfurt.

**Mittwoch:** Unternehmensbesichtigung: Deutsche Flugtechnik GmbH  
sowie Schnuppern im Holzwerkshop oder Besuch des Modesteller „1001 Näht“

**Donnerstag:** Unternehmensbesichtigung: Gleichsch & Partner Order IT-Dienstleister  
sowie Schnuppern im Holzwerkshop oder Besuch des Modesteller „1001 Näht“

**Freitag:** Foto-Shooting „Wir rücken Dich ins richtige Licht“ (Bewerbungsfotos und Stylingtips)  
Hilft bei Ausblicksmöglichkeiten in Deutschland und Beratung zu Deiner Bewerbungsunterlagen

Haben wir Dein Interesse geweckt, dann informiere Dich oder melde Dich gleich an in unserem Projektbüro unter **Telefon 069/8066 4300**.

Das Projekt wird gefördert in Rahmen der Bundesinitiative „Zukunft ist für Frauen“ in der Mittelstufe, sowie durch den Bundesrat des. Die Arbeit wird von der Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) unterstützt.

Ein Ferienangebot der Industrie- und Handelskammer (IHK) Offenbach am Main und des Frauentheaters der Stadt Offenbach für Mädchen der Klassenstufen 7-9.

**Teilpunkt:** Frauenbüro Offenbach  
Präsidentin, Barbara Ott, 2233  
2. OG, Offenbach

**Kosten:** 10,00 Euro  
(z.B. Mittransport, Eintrittsgelder und Fahrtkosten)

**Anmeldung:** bis spätestens 20.09.2012

Das Projektbüro und weitere Informationen findet ihr unter:

**www.ihk-offenbach.de**  
**www.frauen-staerken-offenbach.de**

Das Ferienprogramm stieß auf großes Interesse bei den Offenbacher Mädchen. Die Teilnehmerinnen lernten mit Begeisterung neue Betriebe und Berufsbilder kennen. Der Kooperationspartner IHK hat sich daher entschieden, dieses innovative Ferienprogramm künftig in Eigenregie in Offenbach anzubieten: „Die Zusammenarbeit mit dem Projektbüro war sehr gut. Zielstellung der Veranstaltung war es, jungen Mädchen einen Einblick in die MINT-Berufe zu ermöglichen. Der Vorteil für die Unternehmen liegt darin, den eigenen Betrieb und die angebotenen Ausbildungsplätze und Karrieremöglichkeiten zu präsentieren. Umso spannender ein Betrieb das Angebot für die Mädchen gestaltet, desto mehr interessieren sie sich auch für dieses Unternehmen und die Berufe. Die Bereitschaft der Betriebe zeigt, dass die Herausforderungen der Zukunft angenommen werden. Immer häufiger haben diese das Problem, angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können, da keine geeigneten Bewerbungen vorliegen.“

Mädchen sind demnach in den MINT-Berufen eine Zielgruppe, die in Zukunft eine größere Rolle bei der Besetzung der Ausbildungsstellen und MINT-Studiengänge spielen sollte. Die IHK Offenbach am Main als Dienstleister für die Mitgliedsbetriebe aus Stadt und Kreis Offenbach wird dieses Ferienangebot weiter anbieten, da es für die Wirtschaft äußerst wichtig sein wird, das Potential von Frauen, besonders in diesen Berufsrichtungen, besser zu nutzen. Dazu gehört eben auch, dass sich mehr Mädchen für MINT-Berufe interessieren und eine solche Ausbildung oder ein Studium beginnen. Verbunden ist dies natürlich mit den sehr guten Karriere- und Verdienstmöglichkeiten in diesen Berufen.“ (Thomas Süsser, Referent Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main).

*Emily war total begeistert von der Woche, ganz besonders vom Fotoshooting am letzten Tag. Täglich kam sie heim und hat aufgeregt erzählt, was sie erlebt hat. Auch der Tourbus war eine tolle Idee – und das Dekorieren hat den Mädchen Freude bereitet. Am meisten Spaß hat Emily das Löten gemacht – sie hat das blinkende EVO-Männchen ganz stolz gezeigt. Ich finde das war eine ganz tolle Sache für die Mädchen. Sie haben sehr viel gelernt und Eindrücke gesammelt. Ein großes Kompliment und Dankeschön!*



Berufetour 2014, Schülerin beim Löten EVO Energieversorgung Offenbach AG (Foto: Georg)

*E-Mail einer Mutter im Anschluss an die dritte Berufetour*



Teilnehmerinnen der Berufetour 2014

**BETRIEBLICHE**  
*Willkommenskultur*



*Das Arbeitsklima hat sich bei uns durch die neuen Kolleginnen deutlich verändert. Als Folge des Projektes „Frauen-Stärken-Offenbach“ nehme ich einen respektvolleren Umgang der Belegschaft untereinander wahr. Das Thema einer möglichst familiengerechten Arbeitszeitgestaltung bleibt eine große Herausforderung im Schichtbetrieb.* Anja Georgi, Geschäftsführerin OVB

*Das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“ ist auf unsere spezifischen betrieblichen Belange eingegangen und hat viele kreative Ansätze entwickelt. Das Feedback der Beteiligten war eindeutig positiv. Wir führen das Patenschaftsprogramm weiter.*

*Claudia Lisch,  
Prokuristin EEG/GBM*

Im Projektverlauf wurden vielfältige Impulse für Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung gesetzt, um die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern dauerhaft als Thema in den Unternehmen zu verankern. Die Etablierung einer betrieblichen Willkommenskultur signalisiert Beschäftigten, dass sie in ihrem Unternehmen Unterstützung erhalten und Wertschätzung erfahren und kann zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität führen. Um die dauerhafte Erhöhung der Frauenbeschäftigung in den Betrieben abzusichern, bedarf es daher weitergehender Strategien, die Schaffung einer Betriebskultur, in der sich Frauen angesprochen und willkommen fühlen.

#### *Patenschaftsprogramm*

Im Rahmen von Mentoringprojekten können Beschäftigte beim Einstieg in ein neues Arbeitsfeld begleitet werden. Auch Maßnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, machen Unternehmen zu attraktiveren Arbeitgebern und verringern die Fluktuation. Mentoring hat sich in vielen Bereichen der Arbeitswelt bewährt. Neue, unerfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sogenannten Mentees, werden durch die Begleitung und Beratung eines erfahrenen Mitarbeiters (Mentor) oder einer erfahrenen Mitarbeiterin (Mentorin) unterstützt. Dieses Tandem trifft sich in regelmäßigen Abständen, um die berufliche Entwicklung, Fortschritte oder Schwierigkeiten der Mentee zu besprechen und zu reflektieren. Mentoring bringt nicht nur den neuen Mitarbeiterinnen Vorteile, auch die Mentorin bzw. der Mentor erhält die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln. Eine Begleitung durch die Personalabteilung oder einen externen Anbieter kann den Erfolg des Mentoring-Programms für alle Beteiligten noch sichern und verstärken. Seitens des Unternehmens kann so vor allem die berufliche Etablierung unterstützt und gesteuert werden und die Mentorin bzw. der Mentor kann sich bei Problemen an einen konkreten Ansprechpartner wenden. Zudem kann die Einarbeitungsbegleitung so fortwährend auch an die betrieblichen Bedarfe und Veränderungen angepasst werden.

Das Instrument Mentoring wurde gezielt zur Begleitung der im Rahmen von „Frauen-Stärken-Offenbach“ neu eingestellten Frauen eingesetzt. Im Rahmen eines an den gewerblich-technischen Bereich angepassten Patenschaftsprogramms wurden Frauen bei ihrem Berufseinstieg als Hausmeisterin, Berufskraftfahrerin, Brandmeisterin und Busfahrerin unterstützt. Paten und Patinnen begleiteten „die Neuen“ ein Jahr bei der Einarbeitung in bisher männerdominierten Arbeitsbereiche, um das Bestehen der Probezeit und den Einstieg in eine dauerhafte Beschäftigung zu gewährleisten. Mit der Koordination des Patenschaftsprogramms wurde der Frankfurter Bildungsträger „ber-amí berufliche Integration e.V.“ beauftragt.

*Der Bedarf der Fachkräftesicherung und die Gestaltung des demographischen Wandels stellen Betriebe vor die Frage, wie sie ihre Attraktivität in den Augen potenzieller Bewerberinnen und Bewerber verbessern wollen. Neugewonnene Mitarbeitende sollen in das Unternehmen integriert und möglichst langfristig gebunden werden.*

*Andrea Nispel,  
systemische Beraterin  
und Moderatorin*

---

### **Empfehlungen zur Durchführung eines Patenschaftsprogramms:**

#### **Vorbereitung**

*Bildung einer Planungsgruppe zur Erarbeitung eines passgenauen Konzeptes (Ziele, Zielgruppen, Ansprechpartner, Auswahl der Mentor/innen, Zeitplan, Erfolgskontrolle)*

#### **Start und Durchführung**

- „Kick off“ – Veranstaltung (Bedeutung von Mentoring für das Unternehmen)
- Informationsmaterialien für interessierte Mentor/innen
- Information an Multiplikatoren, ggf. zur Unterstützung und Verbreitung durch vorangegangene positive Erfahrungen mit Mentoring
- Gespräche mit geeigneten Mentor/innen und Matching mit den Mentees
- innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit (Mitarbeiterzeitung etc.)

#### **Erweiterung und Vertiefung**

- Vermittlungsgespräche mit Mentor/innen und Mentees machen die Erwartungen und Wünsche der Beteiligten sichtbar und sollten in das Konzept kontinuierlich einfließen
- fortlaufende Information potentieller Teilnehmer am Mentoring-Projekt (möglich wäre die Erhebung in einer Datenbank)
- notwendige Schulungen/Begleitprogramme werden erarbeitet und umgesetzt (Umsetzung auch durch externe Coaches oder Trainer/innen möglich)
- die Planungsgruppe koordiniert die Erweiterung bzw. Ergänzungen des Konzeptes und bestimmt das weitere Vorgehen

#### **Abschluss**

- Auswertung und Reflexion nach konzeptionellen und praxisbezogenen Aspekten
  - Erfahrungsberichte der Mentor/innen und Mentees
  - Auswertung in der Planungsgruppe mit der Geschäftsführung
  - Dokumentation
  - Abschlusszertifikate für die beteiligten Kolleg/innen, ggf. in Zusammenhang mit einer Informationsveranstaltung für neue Mentor/innen und Mentees
-

*Mir hat es sehr großen Spaß gemacht, mein berufliches Wissen weiterzugeben.*

*Pate bei der OVB*

Die intensive Begleitung der neuen Kolleginnen sollte ihre Motivation bei der Arbeit befördern und Mut machen, Beruf und Familie erfolgreich zu vereinbaren. Diese Hilfestellungen erleichterten den neuen Mitarbeiterinnen auch den Zugang zu formellen und informellen Netzwerken im Betrieb. In den konkreten Mentoringprozessen ging es sowohl um die Beratung zu verschiedenen Arbeitsthemen, die Stärkung der Motivation als auch um die Besprechung beruflicher Fortschritte. Die Teilnehmerinnen beschrieben das Patenschaftsprogramm als wichtige Hilfestellung; der Kontakt zu den Patinnen und Paten wird auch nach Abschluss des offiziellen Programms fortgeführt. Der Einsatz von Männern als Mentoren (aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen im gewerblichen Bereich) wurde von den begleiteten Frauen als sehr positiv und unterstützend beschrieben. In der Abschlussveranstaltung des Patenschaftsprogramms beschrieben die Paten den auch für sie selbst entstandenen Mehrwert.

*Ich habe mehr Selbstvertrauen gewonnen.*

*Ich konnte immer vertrauensvoll Fragen klären.*

*Ich gehe gestärkt in meinen Berufsalltag.*

*Ich habe die Bestätigung als Kollegin akzeptiert zu werden.*

*Ich habe die Sicherheit den richtigen Beruf gewählt zu haben.*

*Aussagen von Teilnehmerinnen auf der Abschlussveranstaltung des Patenschaftsprogramms*



*Mentees und Mentoren des Patenschaftsprogramms der Partnerbetriebe EEG/GBM GmbH und OVB GmbH, Abschlussveranstaltung, April 2014*

## Work Life Balance

*Die Arbeitszeitgestaltung der Zukunft muss viel stärker als bisher individuelle Zeitbedürfnisse der Beschäftigten einbeziehen: Fachkräftemangel auf der einen Seite und eine wachsende Bedeutung von Familien- und Fürsorgearbeit auf der anderen Seite erfordern neue Arbeitszeitmodelle. Dabei ist eine stärkere Berücksichtigung der unterschiedlichen Phasen im Lebens- und Erwerbsverlauf von Beschäftigten und eine damit verbundene Kombination unterschiedlicher Arbeitszeitvariationen notwendig: Zeitkonten, Freistellungen und Sabbaticals, Teilzeitmodelle, Wechsel zwischen verschiedenen Schichtmodellen können dazu beitragen, die Spielräume von Beschäftigten im Lebensverlauf zu vergrößern und eine familienbewusste Zeitgestaltung zu ermöglichen. Dr. Frank Meissner, DGB-Bundesvorstand*

Der gewerblich-technische Bereich birgt besondere Herausforderungen für eine gelungene Work-Life-Balance der Beschäftigten: Hausmeisterinnen, Busfahrerinnen und Feuerwehrfrauen sind im Schichtdienst beschäftigt, dazu kommen oftmals auch regelmäßige Rufbereitschaften. Damit ergeben sich Problemlagen der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben, wie zum Beispiel mangelnde Planungssicherheit und Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeiten von Schulen und Betreuungseinrichtungen.

Das Projektteam von „Frauen-Stärken-Offenbach“ organisierte für die Führungskräfte und Interessensvertretungen der Partnerbetriebe Workshops zu familienbewusster Schichtarbeit, lebensphasenorientierten Arbeitszeiten und erfolgreichen Strategien zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung.



Dr. Frank Meissner und Dr. Rüdiger Koch, Referenten des Workshops „Leben und Arbeiten in Balance – Arbeitszeit aktiv gestalten“ im Mai 2014

**BETRIEBLICHE**  
*Weiterbildung*

*Wir haben durch das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“ viele Anregungen für unser Personalmarketing und eine betriebliche Willkommenskultur bekommen. Positiv in Erinnerung sind mir unter anderem die Fortbildung zu Mitarbeitergesprächen und die gemeinsamen Messeauftritte. Künftig werden wir uns noch stärker im Ausbildungsbereich engagieren.* Gerlinde Klos, Personalleiterin ESO

*Gerade beim Thema  
,Bisherige Erfolge‘  
war es schön zu sehen,  
wie die Frauen buchstäblich  
wachsen, wenn sie sich  
dies bewusst und greifbar  
machen. Auch das Erstauen  
über die vielen unter-  
schiedlichen Rollen,  
die sie im Alltag ausfüllen.  
Da konnte ich mich über  
den einen oder anderen  
„Aha-Effekt“ freuen.*

Annette K. Zimmer-Kass, Dipl.-Ing.,  
Coaching-Consulting-Qualifizierung

Ein wichtiger Bestandteil der Aktivitäten im Bereich Personalentwicklung war die Konzeption und Durchführung von innerbetrieblichen wie überbetrieblichen Qualifizierungsangeboten. Das Projektteam organisierte eine breite Palette von Fortbildungen für die Partnerbetriebe. Dabei handelte es sich zum einen um vielfältige Maßnahmen für die neueingestellten Frauen zur Kompetenzstärkung und fachlichen Weiterqualifizierung. Zur Beförderung einer gendersensiblen Personalentwicklung wurden in den Unternehmen Angebote für Führungskräfte zu Diversity, Work-Life-Balance und Personalführung entwickelt und mit guter Resonanz durchgeführt.

Begleitend zu dem Patenschaftsprogramm nahmen die neu eingestellten Frauen an einer Qualifizierungsreihe zu Persönlichkeitsstärkung, Zeitmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kommunikationsfähigkeit und Konflikt- und Stressbewältigung teil. Ziel war die Unterstützung beim Start in einer männlich geprägten Betriebskultur.

---

#### **Modulare Qualifizierungsreihe „Was Frauen im Betrieb stärkt“**

##### **Persönlichkeitsstärkung**

*Teilnehmerinnen erkennen besser Ihre Stärken und auch ihre bisherigen Erfolge –  
Stärkung des Selbstbewusstseins und damit ein sichereres Auftreten*

##### **Zeitmanagement**

*Teilnehmerinnen können ihre verfügbare Zeit besser einteilen – es entsteht der Eindruck,  
mehr Zeit zu haben bzw. diese besser genutzt zu haben*

##### **Vereinbarkeit Beruf/Familie**

*Teilnehmerinnen erkennen die Machbarkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
und sehen Möglichkeiten der Umsetzung*

##### **Kommunikationsfähigkeit – Rollenbilder, Konflikte und Stress**

*Teilnehmerinnen können in Konflikt- und Stresssituationen gelassener reagieren oder  
bauen diesen Situationen vor*

*Darüber hinaus wurde von der Sportwissenschaftlerin Frau Büttner ein Workshop zum Thema  
„Arbeit und Gesundheit“ angeboten. Am zweiteiligen Qualifizierungsmodul zum Thema Deeska-  
lation von der Trainerin Cornelia Spohn nahmen neben den neueingestellten Frauen auch deren  
Paten und Patinnen teil.*

---

Die Teilnehmerinnen beschreiben die Seminare als alltagsnah und schildern beispielsweise die Impulse zum Zeitmanagement als hilfreich. Eine Mitarbeiterin berichtete begeistert von einer umgehenden Anwendung der neuerlernten Handlungskompetenzen bei einem betrieblichen Konflikt. Viele Mitarbeiterinnen empfanden die Möglichkeit des überbetrieblichen Austauschs unter Kolleginnen als sehr unterstützend.



*Ich habe in vielfältiger Weise vom Know-how von „Frauen-Stärken-Offenbach“ profitiert. Sowohl der Partnerbetrieb Feuerwehr als auch ich konnten von den unterschiedlichen Veranstaltungen lernen. Durch die Initiativen des Projektes konnte erreicht werden, dass für die Einstellungsverfahren der geschlechtergerechtere Sporttest der Fachhochschule Köln bei der Feuerwehr eingeführt wurde. Es ist – nicht zuletzt mit Hilfe des Projekts – gelungen die Zahl der Frauen im Einsatzdienst von einer Frau auf drei zu erhöhen. Die kontinuierliche Ansprache und das Durchführen von Angeboten – speziell für Frauen – wird weiterhin notwendig sein.*

*Ingrid Reichbauer, Betriebliche Frauenbeauftragte Feuerwehr Offenbach*

### **Fachqualifizierungen**

Einen zentralen Projektbestandteil stellte die passgenaue Konzeption und Durchführung von fachlichen Qualifizierungsmodulen dar. So wurde ein Qualifizierungskonzept der Befähigung zur Busfahrerin (Führerschein der Klasse D) entwickelt, eine Inhouse-schulung zur „Fachkraft für Gebäudetechnik - TÜV“ mit sechs Modulen durchgeführt und zur Vorbereitung des Bewerbungs- und Auswahlverfahren bei der Feuerwehr der Workshop „Fit für den Beruf“ entwickelt.

---

### **Workshop „Fit für den Feuerwehr-Beruf“**

*Im Workshop „Fit für den Beruf“ konnten interessierte junge Frauen ihre berufliche Eignung für den Beruf zur Brandmeisterin prüfen und sich über das Bewerbungs- und Auswahlverfahren informieren. Für die physische Eignungsfeststellung fand das Projekt Unterstützung im Personaltrainer André Haep von der Sporthochschule Köln, der an der Überarbeitung eines geschlechtergerechten Sporttestes für die Feuerwehren in Deutschland beteiligt war. Die erfahrene Ausbilderin für Schreinerberufe Ute Christmann unterstützte das Team durch ein Angebot zur Erprobung des handwerklichen Geschicks und brachte den jungen Frauen den Umgang mit Werkzeug und die Umsetzung einer technischen Zeichnung näher.*

### **Programm**

*Physische Eignung  
Handwerkliches Geschick  
Prüfung des Fachwissen*

*Übungen zu Kraft, Koordination und Ausdauer  
Erstellung eines Werkstücks nach Vorlage einer techn. Zeichnung  
zu Kenntnissen in Allgemeinwissen, Sprachbeherrschung,  
mathematisches und räumliches Verständnis sowie  
Konzentrationsvermögen, Vorbereitungen auf Fragen und  
Kommunikation des Vorstellungsgespräches*



*Frauen der Freiwilligen Feuerwehr Offenbach, Februar 2012*

Mit der Unterstützung von „Frauen-Stärken-Offenbach“ hat die Feuerwehr Offenbach verstärkt interessierte Frauen motiviert, ihr berufliches Können in den Dienst der Feuerwehr zu stellen. Viele Schülerinnen und aktive Frauen aus den Freiwilligen Feuerwehren zeigten sich überrascht, dass der Beruf „Brandmeisterin“ als erweiterter Ausbildungsgang nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung überhaupt erlernt werden kann.

Ina Sittmann, Projektkoordinatorin  
„Frauen-Stärken-Offenbach“

## Qualifizierungskonzept Busfahrerin

Im Rahmen von „Frauen-Stärken-Offenbach“ wurde gemeinsam mit den Offenbacher Verkehrs-Betrieben (OVb) und der Fahrschule der Verkehrsgesellschaft Frankfurt (VGF) ein Qualifizierungskonzept für Busfahrerinnen entwickelt und durchgeführt. Dieses beinhaltet den Erwerb der Befähigung zur Busfahrerin und verschiedene Weiterbildungsmodulare zur Begleitung der Frauen im Betrieb. Zusätzlich wurden die Frauen, entsprechend ihrem individuellen Bedarf, auch vom Projektteam unterstützt.

### Inhalte der Fachqualifizierung zur Befähigung zur Busfahrerin

- Vorgespräch mit Projektteam und Ausbildungsleiter (Kennenlernen und Prüfung der formalen Voraussetzungen)
- praktische Eignungs- und Kompetenzfeststellung durch Praktika im Partnerbetrieb
- ärztliche Untersuchung durch Betriebsarzt/-ärztin (Feststellung der körperlichen Eignung) und Überprüfung der psychischen sowie sozialen Voraussetzungen durch den zuständigen Projektleiter der Busschule
- Beschleunigte Grundqualifikation nach dem Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetz mit IHK Prüfung
- Erste-Hilfe-Kurs
- Erwerb Führerschein Klasse D (siehe schematische Darstellung im Linienplan)
- fachbezogener Sprachunterricht

Praxisbegleitung in konkreten beruflichen Alltagssituationen. Es wurden schwierige Fälle aus der Berufspraxis reflektiert, Erfahrungen ausgetauscht und verschiedene Verhaltensweisen für weibliches Personal in möglichen kritischen Situationen vorgestellt und Lösungsmöglichkeiten für die Berufspraxis entwickelt, welche Stress und Konflikte im späteren Arbeitsalltag vermeiden helfen.

### Grafik der Busqualifizierung

- **Linie 1** Vermittlung von theoretischem und praktischem Grundlagenwissen
- **Linie 2** betriebsinterne Einführung in Linien, Tarife und Fahrgastservice
- **Linie 3** Unterweisung am Fahrzeug
- **Linie 4** adäquates Verhalten in Risikosituationen
- **Linie 5** Schulung persönlicher Bewältigungsstrategien



---

### Qualifizierungsbausteine zur „Fachkraft für Gebäudetechnik - TÜV“

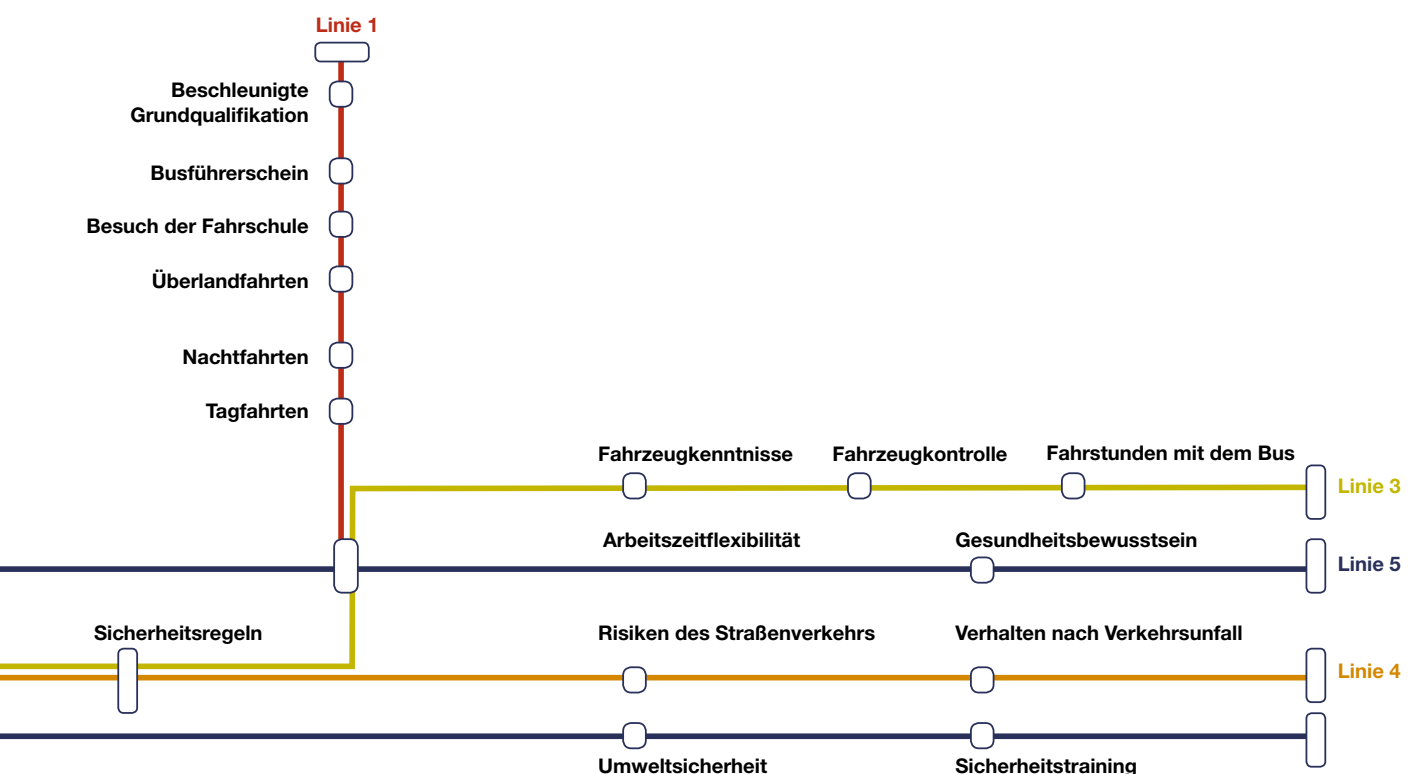
Für die neuen Hausmeisterinnen beinhaltet die Inhouseschulung zur „Fachkraft für Gebäudetechnik-TÜV“ sechs Module, die von der TÜV-Süd Akademie durchgeführt wurden.

Module der Fachausbildung:

1. Grundlagen der Gebäudetechnik
2. Energetische Einsparungspotentiale in der Gebäudetechnik
3. Die Hausmeisterinnen als elektronisch unterwiesenen Personen
4. Grundlagen der Lüftungs- und Klimatechnik
5. Personenbefreiung und Kontrolle von Aufzügen
6. Brandschutz in Evakuierung von öffentlichen Gebäuden mit Prüfung zur Brandschutzhelferin

Die Teilnehmerinnen der Inhouseschulung für Hausmeisterinnen berichteten durchweg begeistert von dem eigens für sie konzipierten Nachqualifizierungsangebot. Im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses bei der EEG/GBM wurden sie zur Haustechnikerin nachgeschult und erhielten nach Bestehen der Abschlussprüfung eine höhere Vergütung.

---



### *Fortbildungen für Führungskräfte der Partnerbetriebe*

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Projektaktivitäten wurde insbesondere in der letzten Phase ein Schwerpunkt auf die Konzeption und Durchführung von innerbetrieblichen Fortbildungen für Führungskräfte zum Themenkomplex gendersensibler Personalentwicklung gelegt. Dazu gehörten unter anderem Workshops zur betrieblichen Willkommenskultur und zur Führung von Mitarbeiter/innengesprächen.



*Beide Fotos: Abendveranstaltung mit Führungskräften der SOH und der Stadtverwaltung Offenbach „Diversity – Vielfalt im Unternehmen“, November 2014*

---

*Unter dem Titel „Diversity – Vielfalt im Unternehmen“ veranstaltete das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“ in Kooperation mit dem Stadtkonzern und die Stadtverwaltung Offenbach einen Abend für Führungskräfte. Angeregt von Impulsen der Moderatorin Carola Feller diskutierten die Personalverantwortlichen über Chancen und Hindernisse bei der Beförderung von Vielfalt in ihrem betrieblichen Alltag. In einem Vortrag wurde der Nutzen eines Diversity-Managements dargestellt und gleichzeitig beleuchtet, welche Anstrengungen auch notwendig sind, um diese Vorteile tatsächlich zu generieren. Wichtige Erkenntnis war, dass sich die Effekte von Diversity nicht im Selbstlauf dadurch einstellen, dass Teams oder Belegschaften heterogen zusammengesetzt sind. Es bedarf vielmehr eines systematischen Ansatzes, der Diversity mit der Gesamtstrategie eines Unternehmens (und damit mit seinen Zielen) verknüpft, Führungskräfte, die dies gezielt umsetzen und sich dafür qualifizieren sowie eines kontinuierlichen Engagements, um diesen Nutzen zu erzielen. Die Effekte eines solchen Vorgehens sind nachweislich positiv. Bessere Mitarbeiterbindung und Motivation, höhere Effizienz und zufriedenerere Kunden wurden von den Teilnehmer/innen als zentrale Vorteile bestätigt.*

---



*Männer kommunizieren anders als Frauen – bei ihnen spielt die Hierarchie eine große Rolle. Um im männlich besetzten „Feld“ erfolgreich mitspielen zu können, sollten Frauen auf jeden Fall deren Spielregeln kennen. Nur wer die Spielregeln kennt kann wirklich mitspielen und eine Strategie zum Gewinnen entwickeln.*

Annette K. Zimmer-Kass, Dipl.-Ing.,  
Coaching-Consulting-Qualifizierung

---

### **Workshop „Betriebliche Willkommenskultur“**

Die Idee einer betrieblichen „Willkommenskultur“ wird in den letzten Jahren zunehmend diskutiert. Neugewonnene Mitarbeitende sollen mithilfe neuer Angebote bewusster in das Unternehmen integriert und möglichst langfristig gebunden werden. Die Beraterin und Moderatorin Andrea Nispel stellte in ihrer zweiteiligen Fortbildung Elemente einer Willkommenskultur vor. Anschließend wurden mögliche Maßnahmen in den Phasen der Einarbeitung vor dem Eintritt ins Unternehmen, am Tag des Eintritts und in den ersten Wochen nach dem Eintritt präsentiert. Im Feedback äußerten sich die Teilnehmenden positiv zu den dargebotenen Informationen. Sie interessierten sich für das Instrument Mentoring und zeigten sich insbesondere zufrieden über das Angebot einer Diskussionsplattform über eine neue Einarbeitungspraxis als wesentlichem Teil einer betrieblichen Willkommenskultur.

### **Workshop „Erfolgreiche Kommunikation als Führungskraft“**

Kommunikation mit den Mitarbeiter/innen macht einen Großteil der Arbeit von Führungskräften aus, sowohl bei der täglichen Einteilung der Strecken und Routen als auch bei den administrativen Aufgaben wie der Prüfung der Berichte, Einsatzplanung, Planung und Verwaltung von Urlaubs- und Krankheitstagen, Erfassung der Arbeitszeiten, Kontrolle von Führerscheinen. Ziel des Workshops beim Partnerbetrieb ESO war es, den Disponenten Strategien aufzuzeigen, um Mitarbeiter/innengespräche zielführender zu gestalten. Um die knapp bemessene Gesprächszeit möglichst effektiv zu gestalten, wurden im Seminar die vier Schritte der „Wertschätzenden Kommunikation“ eingeübt, um konkrete Hilfen für die Umsetzung im Alltag zu erhalten. Grundlage bildeten Erfahrungsberichte aus der Gruppe, bei denen sich die Kommunikation als schwierig darstellt. Zusammenfassend äußerten sich die Teilnehmer/innen sehr positiv zu den Workshop-Inhalten, da sie nun mehr Instrumente zur Verfügung hätten, ihren Alltag zu bewältigen.

### **Workshop „Mitarbeitergespräche erfolgreich führen“**

Ziel des zweiteiligen Workshops war die Vermittlung der Bedeutung von Mitarbeiter/innengesprächen. Mit Führungskräften von EEG/GBM und Feuerwehr wurden Anlässe, Inhalte und Rahmenbedingungen solcher Gespräche erarbeitet. Dabei wurde sowohl der Nutzen für die individuelle Führungskraft wie für das gesamte Unternehmen betrachtet. Neben der Erarbeitung eines konkreten Leitfadens befasste sich die Trainerin Annette Zimmer-Kass mit der Vermittlung der Wichtigkeit einer „wertschätzenden Kommunikation“ unter Berücksichtigung unterschiedlicher Kommunikationsstile von Männern und Frauen. Der Erfolg der Fortbildung wurde verstärkt durch den Austausch der Teilnehmer/innen aus verschiedenen Unternehmen mit unterschiedlichen Erfahrungswerten.

---

# *Betriebliche Gleichstellung* **STÄRKT FRAUEN**

*Durch das Projekt „Frauen-Stärken-Offenbach“ ist die Einschätzung konterkariert worden, Frauen würden sich nicht für Berufe im gewerblich-technischen Bereich interessieren: So wurden bei den Offenbacher Verkehrsbetrieben seit dem Projektstart elf Busfahrerinnen eingestellt und bei der ESO eine Berufskraftfahrerin. Bei der EEG sind inzwischen fünf weitere Hausmeisterinnen beschäftigt. Bei der Feuerwehr arbeitet erstmals jeweils eine Frau im mittleren und im höheren feuerwehrtechnischen Dienst.*

Frauenbeschäftigung auch jenseits von traditionellen Rollenbildern zu ermöglichen, ist ein zentrales Anliegen von Frauenförderung. Als Kommunale Frauenbeauftragte engagiere ich mich seit langem dafür, dass in Offenbach Rahmenbedingungen zur eigenständigen Existenzsicherung von Frauen und deren Teilhabe an guter Arbeit verbessert werden. Dies geschieht durch die Zusammenarbeit mit Akteurinnen und Akteuren der lokalen Arbeitsmarktpolitik, mit betrieblichen Führungskräften sowie mit frauenpolitisch interessierten Personen. Dafür erhalte ich erfreulicherweise immer wieder die politische Unterstützung des Oberbürgermeisters, des Magistrates, der Stadtverordneten und der städtischen Gleichstellungskommission.

Im Jahr 2010 gelang es gemeinsam mit langjährigen Partnerinnen aus Frauenforschung und Arbeitsmarktpolitik mit „Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft“ ein passendes Programm zur Finanzierung eines betriebsnahen Pilotprojektes aufzutun. Die Stadt Offenbach einschließlich der SOH-Unternehmensgruppe hat seitdem personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt. Die Agentur für Arbeit Offenbach sowie das Kommunale Jobcenter engagierten sich, um Frauen für unser Projekt zu gewinnen. Die IHK hat mit uns gemeinsam in drei aufeinanderfolgenden Jahren mit der „Berufetour“ Schülerinnen Einblicke in gewerblich-technische Betriebe ermöglicht. Auch Schulen und Träger der beruflichen Bildung waren in der Zusammenarbeit offen für unsere Initiativen und haben uns bei der Gewinnung von Teilnehmerinnen geholfen.

In den vergangenen vier Jahren konnten wir als Projektteam von „Frauen-Stärken-Offenbach“ die von uns erdachten Konzepte zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft in Betrieben dank deren Offenheit, Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zur Veränderung erfolgreich einem Praxistest unterziehen. Die Arbeit des beim Frauenbüro eingestellten Teams aus Ina Sittmann, Projektkoordinatorin sowie der pädagogischen Mitarbeiterin Janine Woida, unterstützt zunächst von unserer Verwaltungsmitarbeiterin Marina Krasselt und in der Verlängerung des Projektes durch Linda Jovanovic, bildete die personelle Basis dafür. Die fachliche Begleitung und Evaluation unserer Projektarbeit übernahm die Frankfurter Sozialwissenschaftlerin Vanessa Schlevogt. Für die betrieblichen Weiterbildungen engagierten wir u. a. eine Schreinerin, verschiedene Trainerinnen für Coaching, Gesprächsführung, Einarbeitungs-, Willkommens- und Patenschaftsprogramme, Referentinnen für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, betriebliche Gesundheitsförderung, einen Arbeitszeitberater sowie einen Sportwissenschaftler. Allen Genannten danke ich für die engagierte Unterstützung unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Die Broschüre handelt von diesen beispielgebenden betriebsnahen Qualifizierungs- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen. Die beschriebenen Handlungsfelder sind mehr als die Summe ihrer Teile, will sagen: wenn Frauen sich qualifizieren ohne gleichzeitige Veränderungsbereitschaft auf Seiten der Betriebe mit ihrer noch männlich dominierten Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation, dann ist es zwar möglich, weibliche Fachkräfte zu gewinnen, doch sie im Betrieb zu halten, wird kaum realistisch sein. Die Nachhaltigkeit unserer Bemühungen abzusichern, war deshalb unser Leitmotiv, das wir sowohl mittels gendersensibler Personalentwicklungs- und Personalmarketingstrategien wie durch Organisationsentwicklungsmaßnahmen und betriebliche Vereinbarungen für die Zeit nach dem Pilotprojekt verfolgt haben.

Was bleibt, wenn ein Projekt zu Ende geht? Wie sehen die Erfolge von „Frauen-Stärken-Offenbach“ aus? Können sich die Frauen in einer noch männlich geprägten Unternehmenskultur, wie dies die gewerblich-technischen Tätigkeitsfelder sind, dauerhaft im Betrieb halten? Wie kann aus dem Profit für die beteiligten Unternehmen, nämlich sowohl Frauen als gewerblich-technische Fachkräfte als auch Know-how für die gendersensible Personal- und Organisationsentwicklung gewonnen zu haben, ein Impuls für die Wertschätzung der Vielfalt in den Unternehmen werden?

Zum einen geht es um die politische und die soziale Verantwortungsübernahme für die Menschen, die den Offenbacher Arbeits-„Markt“ ausmachen. Es sind rund 25 Frauen im Alter von 24 bis 58 Jahren, die durch die Projektangebote in gewerblich-technischen Berufsfeldern erwerbstätig wurden bzw. ihre Perspektiven im Unternehmen durch betriebsnahe Weiterbildung verbessern konnten. Sie hatten meist nicht die für den gewerblich-technischen Job erforderlichen formalen Qualifikationen. Sie hatten keine existenzsichernde Erwerbstätigkeit. Diese Frauen hatten die Möglichkeit für sich selbst ausgeblendet, ihre scheinbar „privaten“ Technik- und Handwerkskompetenzen, ihr Engagement beim Renovieren, passioniertes Autofahren, ihre Ehrenamtstätigkeit bei der Freiwilligen Feuerwehr jenseits von sogenannten Frauenberufen einzubringen und in eine erfolgreiche Berufslaufbahn einmünden zu lassen. Das Potential und die Bereitschaft dazu sind jedoch offensichtlich bei vielen Frauen und Mädchen vorhanden. Den Mangel an weiblichen Vorbildern und die permanente Berieselung mit Rollenstereotypen von gestern hat unser Modellprojekt in Wort und Bild ausgeglichen und damit Frauen angesprochen. Die Frauen haben ihre Chancen mutig genutzt.

Wir haben im Dezember 2014 in einer Transfertagung bei unseren Partnerbetrieben, der SOH-Unternehmensgruppe und der Feuerwehr Offenbach, bei der IHK, der Agentur für Arbeit und dem kommunalen Jobcenter sowie bei der Handwerkskammer erfolgreich um die Fortsetzung der Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft geworben.



**Unsere Kooperationspartnerinnen und -partner haben ihre Bereitschaft zur Weiterarbeit erklärt und in konkreten Absichtserklärungen niedergelegt. Diese beinhalten differenzierte Gleichstellungsmaßnahmen:**

1. Die Industrie- und Handelskammer Offenbach wird die „Berufetour“ mit Schwerpunkt MINT-Berufe als Berufsorientierungswoche in den Schulferien in 2015 wieder für Schülerinnen anbieten und die Durchführung in eigener Regie finanzieren.
2. Die Arbeitsagentur Offenbach wird die Qualifizierung der eigenen Beraterinnen und Vermittler ausbauen, mit dem Ziel, erwerbslose und arbeitssuchende Frauen und auch Männer jenseits von Rollenstereotypen über Berufe und Tätigkeiten zu informieren, deren Kompetenzen festzustellen und sie in die passenden Ausbildungs-, Praktikums-, und Arbeitsplätze vermitteln zu können. Auch „Quereinsteiger/innen“, Berufsrückkehrer/innen und junge Erwachsenen sind im Focus bei der Fachkräftesicherung.
3. Für die Feuerwehr wurde in Zusammenarbeit mit der dortigen Betrieblichen Frauenbeauftragten ein Gleichstellungsplan entworfen, der durch Beschluss der Stadtverordnetenversammlung im Dezember 2014 verbindlich ist.
4. Die SOH hat sich im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung auf Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen in den verschiedenen Unternehmen der Gruppe teils übergreifend, teil speziell für einzelne Unternehmen insbesondere folgende Maßnahmen vorgenommen:
  - Gleichstellungscontrolling, d.h. ein kontinuierlicher Beschäftigtenbericht über die Personalentwicklung für den gewerblich-technischen Betriebssektor
  - ein Patenschaftsprogramm zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter,
  - ein geschlechtersensibles Personalmarketing und ein verstärktes Engagement in der Berufsorientierung junger Frauen und Männer zur Deckung des Fachkräftebedarfs
  - und den Aufbau einer betrieblichen Willkommenskultur, um im gewerblich-technischen Bereich den erreichten Frauenanteil nachhaltig zu sichern und auszubauen und ganz generell die Vielfalt im Unternehmen zu fördern und zu nutzen.

Diese Vorhaben stehen in Übereinstimmung mit den Projektzielen sowie mit unserer Vorstellung einer von Chancengleichheit und Gendersensibilität geprägten Unternehmenskultur. Im Sinne der Frauen und Männer, die in Offenbach leben und arbeiten möchten, hoffen wir, durch „Frauen-Stärken-Offenbach“ dieser Zielsetzung gemeinsam näher gekommen zu sein.



Karin Dörr  
Kommunale Frauenbeauftragte und Projektleiterin

Regina Preis  
Leiterin SOH-Unternehmenskommunikation

Peter Walther  
Geschäftsführer SOH

Vanessa Schlevogt  
wissenschaftliche Begleitung  
„Frauen-Stärken-Offenbach“

Linda Jovanovic  
Projektassistentin  
„Frauen-Stärken-Offenbach“

Dr. Matthias Schulze-Böing  
Geschäftsführer  
Kommunales Jobcenter

Janine Woida  
pädagogische Mitarbeiterin  
„Frauen-Stärken-Offenbach“

Christoph Günthner  
Kommunales Jobcenter

Gerlinde Klos  
Personalleiterin  
ESO

Markus Patsch  
Geschäftsführer ESO

Claudia Lisch  
Prokuristin EEG/GBM

Karin Dörr  
Kommunale Frauenbeauftragte



Ina Sittmann  
Projektkoordinatorin  
„Frauen-Stärken-Offenbach“

Horst Schneider  
Oberbürgermeister

Markus Weinbrenner  
Geschäftsführer  
IHK Offenbach

Ingrid Reichbauer  
Betriebliche Frauenbeauftragte  
Feuerwehr Offenbach

Anja Georgi  
Geschäftsführerin OVB

Dr. Michael Eiblmaier  
stellvertretender Amtsleiter  
Feuerwehr Offenbach

Thomas Iser  
Geschäftsführer  
Agentur für Arbeit Offenbach

Hugo Reinhardt  
Projektleiter OVB



