

**ERSTER  
FRANKFURTER  
AKTIONSPLAN  
GLEICHSTELLUNG**

**WOMEN  
IN  
WORK**

**FRAUEN**

**REFERAT**

Frankfurt am Main

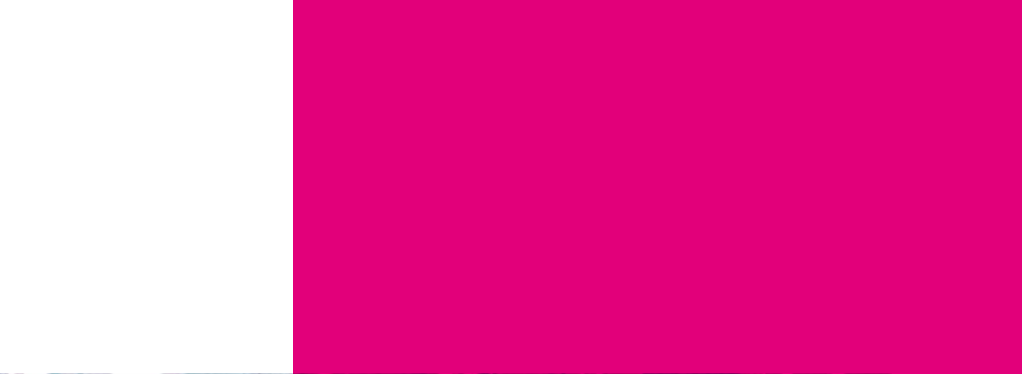


1000000  
To Fabulous  
LAS VEGAS



## DER PROZESS IN ZAHLEN

- 1** SCHWERPUNKT
- 117** FRANKFURTERINNEN  
UND FRANKFURTER
- 78** ORGANISATIONEN  
UND UNTERNEHMEN
- 3** WORKSHOPS
- 4** FOREN
- 6** MONATE
- 40** IDEEN
- 8** MASSNAHMEN
- 1** AKTIONSPLAN



## DER FRANKFURTER WEG

## LIEBE FRANKFURTERINNEN, LIEBE FRANKFURTER,

dass wir Ihnen den ersten Aktionsplan Gleichstellung der Stadt Frankfurt am Main heute vorstellen können, macht mich stolz. Bereits im europaweiten Erarbeitungsprozess der „Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ wurde Deutschland durch eine Frankfurter Vertreterin repräsentiert. Die Leiterin unseres Frauenreferats, Gabriele Wenner, erarbeitete gemeinsam mit Expertinnen aus 27 europäischen Ländern die Inhalte der EU-Gleichstellungscharta. 2006 verabschiedete der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) die Charta auf seiner Generalversammlung in Innsbruck. Heute hat die Charta fast 1.500 Unterzeichnerinnen in 33 Ländern<sup>1</sup>. Die Frankfurter Stadtverordnetenversammlung beschloss im März 2012, nicht nur die Charta zu unterzeichnen, sondern sie auch mit einer neuen Referentin und 100.000 Euro auszustatten. Die Stadt Frankfurt hat sich verpflichtet, einen Aktionsplan mit Zielen und Maßnahmen für umfassendere Gleichstellung zu erarbeiten. Unser Frankfurter Weg bei Planung und Umsetzung des Aktionsplans ist bislang bundes- und europaweit einzigartig – und findet schon jetzt europaweit positive Beachtung:

**Wir konzentrieren uns auf einen Schwerpunkt.** Die Charta enthält in ihren 30 Artikeln viele Aspekte der kommunalen Gleichstellungsarbeit. Wir haben uns dafür entschieden, in den Frankfurter Aktionsplänen Ressourcen und Themen inhaltlich zu konzentrieren. Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist in Deutschland mangelhaft, stellte die Europäische Kommission in ihrer Vorbereitung zur Wachstumsstrategie „Europa 2020“ fest<sup>2</sup>. Wir greifen das Thema auf und konzentrieren uns in unserem ersten Aktionsplan darauf, wie wir die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt noch verbessern können.

- 1 [www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html](http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/presentation.html) (19. Januar 2015)
- 2 Europäische Kommission: COM(2015) 85 final, Länderbericht Deutschland 2015, S.71 ff.; online unter [ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_germany\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_germany_de.pdf) (9. März 2015)

**Wir setzen auf das Können und Wissen in unserer Stadt.** „Wenn du schnell gehen willst, geh’ allein. Wenn du weit kommen willst, geh’ gemeinsam mit anderen.“ Dieses kenianische Sprichwort war unser Leitgedanke. Fast 120 Akteurinnen und Akteure aus der Wirtschaft, der Verwaltung, der Stadtgesellschaft, der Politik und der Wissenschaft sind seit Mai 2014 zu unseren Workshops gekommen. In den vier Themenforen der drei Workshops haben sie prozesshaft Ideen entwickelt und sie anschließend in konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt gegossen. Das ist ein beeindruckendes Engagement für die Mitgestaltung unserer Stadt und ihrer Arbeitswelt!

**Wir übernehmen gemeinsam Verantwortung.** Viele Städte beteiligen ihre Bürgerinnen und Bürger während der Planungsphase. In Frankfurt sind die Frankfurterinnen und Frankfurter auch in der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen die Hauptverantwortlichen. Auch diesem ‚UnternehmerInnengeist‘ gilt mein Stolz: Es spricht für Frankfurt und seine Bürgerinnen und Bürger, dass sie der Gleichstellung und allem, was daraus erwächst – Fairness, Entwicklung und Nutzung von Ressourcen –, einen so großen Wert beimessen und sich so viele Menschen für Gerechtigkeit engagieren. Allein das Ausmaß und die Intensität dieses bürgerschaftlichen Engagements ist ein Erfolg: für unseren Aktionsplan – aber vor allem auch für die Stadtgesellschaft.



**Sarah Sorge**

Dezernentin Bildung und Frauen



## LIEBE MITSTREITERINNEN UND MITSTREITER,

am 8. März 2012 unterzeichnete die Stadt Frankfurt die Europäische Gleichstellungcharta und verpflichtete sich, einen Aktionsplan Gleichstellung zu erarbeiten, der ganz speziell auf die Frankfurter Situation zugeschnitten ist. Dies geschieht unter Federführung des Frauenreferats im Austausch mit Fachleuten aus Wirtschaft, Stadtgesellschaft, Politik, Verwaltung und Wissenschaft. Der Aktionsplan legt detailliert Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen dar. Als Grundlage für den vorliegenden Aktionsplan wurde eine Frankfurter Arbeitsmarktstudie<sup>3</sup> erstellt. Die Ergebnisse zeigen, dass auch in Frankfurt die Chancen noch immer nicht gerecht verteilt sind – beim Einkommen, bei Karriere und Aufstieg, bei der Berufswahl, beim Wiedereinstieg, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Frankfurter Arbeitsmarkt ist gesplittet, die Chancen der Arbeitsmarktteilhabe hängen stark von Geschlecht und Staatsangehörigkeit ab. Die Rangfolge ist eindeutig: Deutsche Männer haben die besten Chancen, gefolgt von deutschen Frauen und Männern mit ausländischem Pass. Auf der untersten Sprosse der Chancenleiter stehen Frauen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit.

Um etwas zu bewegen, soll der Frankfurter Aktionsplan klar und praxisorientiert sein. Gezielte Beteiligung am Prozess hat Vorrang vor theoretischem Überbau. Wir sind überwältigt von der großen Resonanz auf unsere Einladung zur Mitarbeit. In sechs Monaten, vier Themenforen und drei Workshops haben die Expertinnen und Experten konkrete Ziele definiert. Es wurden Maßnahmen entwickelt und Aktionen geplant sowie Ressourcen und Aufgaben verteilt. Das Ergebnis ist der erste Aktionsplan Gleichstellung der Stadt Frankfurt am Main.

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei allen bedanken, die mit ihrem Engagement, ihrem Wissen und ihrer Beharrlichkeit diesen ersten Aktionsplan Gleichstellung ermöglicht haben. Die Erarbeitung des Plans war ein Prozess und auch die Umsetzung soll sich weiter prozesshaft entwickeln. Wenn Sie, liebe Leserin, lieber Leser, Interesse haben, ein aktiver Teil dieser Dynamik zu werden, schreiben Sie eine E-Mail an [eu.gleichstellungscharta@stadt-frankfurt.de](mailto:eu.gleichstellungscharta@stadt-frankfurt.de). Wir freuen uns auf Sie!

  
**Gabriele Wenner**  
Leiterin Frauenreferat

  
**Stephanie Kürsten-Camara**  
Referentin Europäische Gleichstellungscharta

<sup>3</sup> Larsen, Christa/ Krekel, Julia: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Frankfurt am Main. Chancen, Probleme und Handlungsbedarfe für Frauen, 2014 [www.info.frauenreferat.frankfurt.de/IWAK\\_Studie\\_2014.pdf](http://www.info.frauenreferat.frankfurt.de/IWAK_Studie_2014.pdf) (28. Januar 2015)



4 Siehe u. a. Klaus North/Michael Franz/Gerald Lembke:  
Wissenserzeugung und -austausch in Wissensgemeinschaften –  
Communities of Practice, QUEM-report, Heft 85, Berlin 2004



## DIE COMMUNITY OF PRACTICE ODER DAS WISSEN VON VIELEN

Ziel des Planungsprozesses war es, möglichst unterschiedliches Wissen einzubinden und auch Fachleute einzubeziehen, mit denen wir bisher noch nicht zusammen gearbeitet hatten. Wir wollten neue AkteurInnen für die kommunale Gleichstellungsarbeit in Frankfurt gewinnen. Das ist gelungen: Frauen und Männer aus knapp achtzig Institutionen, Ämtern, Unternehmen, Vereinen und Organisationen haben sich zu einer außerordentlich leistungsfähigen Wissensgemeinschaft zusammengeschlossen.

Die Methode dieser sogenannten Communities of Practice ist einfach, ihr Erfolg beeindruckend<sup>4</sup>: Es werden Menschen zusammengebracht, die über unterschiedliches Fachwissen und unterschiedliche Praxiserfahrung verfügen und sich für ein gemeinsames Thema interessieren. Der Wissenstransfer, der in den informellen Praxis- und Lerngemeinschaften entsteht, kann ein starker Motor für Veränderung sein. Diesen Motor wollen wir für den Aktionsplan Gleichstellung nutzen.

Es ist uns wichtig, alle Maßnahmen auf ein breites Fundament zu stellen. Diese Prämisse hat sich dank des großen Engagements der Beteiligten erfüllt. Die Community of Practice des Aktionsplans Gleichstellung ist eine Gemeinschaft von Menschen, die die Gleichstellung in Frankfurt weiterbringen wollen und gemeinsame Ziele haben. Menschen, die in der Zusammenarbeit voneinander lernen und sich gemeinsam weiterentwickeln, Menschen, die nachhaltige Prozesse gestalten und effektiv steuern können.

In vier Foren, die sich jeweils mit einem Thema beschäftigt haben, flossen Ideen und praktische Erfahrungen von Frankfurter Expertinnen und Experten aus Hochschulen und Wissenschaftszentren, aus Unternehmen, der Stadtverwaltung sowie aus gemeinnützigen Organisationen und Vereinen zusammen. Auf dieser Grundlage haben die Beteiligten Ziele entwickelt und konkrete Maßnahmen geplant. Das Ergebnis ist der Aktionsplan Gleichstellung der Stadt Frankfurt.

Die Forenthemen lauteten: „Informierte Berufswahl“, „Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit“, „Arbeit und Leben“ und „Frauen in Führung“. Wir stellen Ihnen auf den nächsten Seiten pro Forum die Ausgangslage, die Maßnahmen und die geplanten Aktionen vor. Zudem finden Sie auch die Expertinnen und Experten namentlich genannt, die an der Planung des jeweiligen Forums mitgewirkt haben und sich zum großen Teil auch an der Durchführung des 1. Aktionsplans beteiligen.

Die Maßnahmen wurden von den Beteiligten selbst erarbeitet und auch die Ressourcen kommen aus der Community of Practice. Das Frauenreferat schafft die Bedingungen für innovatives Arbeiten, begleitet die Umsetzungsaktivitäten und wertet sie aus: **Der Veränderungsmotor läuft.**

## FORUM INFORMIERTE BERUFSWAHL ODER WIR BRAUCHEN NEUE ROLE MODELS

- 5 Bundesministerium für Bildung und Forschung:  
Geschlecht und Berufswahl – Horizonte erweitern, Gute Praxis:  
Gender im Berufsorientierungsprogramm; Mai 2014
- 6 Bürgeramt, Statistik und Wahlen Frankfurt am Main,  
Statistik Aktuell, Ausgabe 07/2014
- 7 Bürgeramt, Statistik und Wahlen Frankfurt am Main,  
Statistik Aktuell, Ausgabe 08/2014

### AUSGANGSLAGE

Geschlechtsbezogene Botschaften im sozialen und kulturellen Umfeld, in Werbung und Medien beeinflussen bereits im Kindesalter die Vorstellung von Traumberufen für Jungen und Mädchen. Gesellschaftliche Rollenklischees führen dazu, dass sich Mädchen noch immer mehrheitlich für vergleichsweise gering bezahlte „Frauenberufe“ und Jungen für „Männerberufe“ entscheiden<sup>5</sup>.

Zum Beispiel findet sich im Berufsschuljahr 2012/2013 unter den ersten zehn von Frankfurter Mädchen gewählten Ausbildungsberufen kein Beruf aus dem technischen Bereich. Die TOP 3 sind Kauffrau für Bürokommunikation, Hotelfachfrau und Medizinische Fachangestellte<sup>6</sup>. Bei den Jungen findet sich kein Beruf aus dem sozialen Bereich. Die TOP 3 sind Kaufmann im Einzelhandel, Fachinformatiker, KFZ-Mechatroniker<sup>7</sup>.

Ziel der engagierten Expertinnen und Experten im Forum „Informierte Berufswahl“ ist es, Jugendliche zu ermuntern, ihren Beruf über Geschlechterstereotypen hinweg nach ihren Fähigkeiten und Interessen zu wählen. Es geht darum, Jugendlichen ein breiteres Spektrum an geschlechtsuntypischen Berufen und Lebensentwürfen zu präsentieren. Mädchen und Jungen sollen durch Begegnung mit Vorbildern und durch gezielte Beratung neue Horizonte bei ihrer Berufswahl eröffnet werden.

**ZIEL: ABBAU VON STEREOTYPEN  
IN DER BERUFSWAHL**





## EXPERTINNEN UND EXPERTEN „INFORMIERTE BERUFSWAHL“

Jamila Adamou HESSISCHE LANDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG

- Saliha Ates INTEGREATER E.V.
- Sandra Bau JUGENDHILFE AN DER KARL-OPPERMANN-SCHULE, CARITASVERBAND FRANKFURT E.V.
- Christina Bender, Johanna Nieter, Kristina Reitz und Bernd Schwenke STADT FRANKFURT AM MAIN, JUGEND- UND SOZIALAMT
- Claudia Bock JOBCENTER FRANKFURT AM MAIN
- Kerstin Einecke VBFF – VEREIN ZUR BERUFLICHEN FÖRDERUNG VON FRAUEN E.V.
- Melanie Glania INTERNATIONALER BUND, TECHNIKZENTRUM FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN FRANKFURT
- Melanie Hoffmann SCHÜLERINNEN-TREFFPUNKT CAFÉ MÜLLER
- Eva Jatsch AGENTUR FÜR ARBEIT FRANKFURT AM MAIN
- Linda Kagerbauer STADT FRANKFURT AM MAIN, FRAUENREFERAT
- Anastasia Kluter STIFTUNG POLYTECHNISCHE GESELLSCHAFT FRANKFURT AM MAIN
- Petra Lölkes GJB – GESELLSCHAFT FÜR JUGENDBESCHÄFTIGUNG E.V.
- Astrid Mayerhöfer PWC AG
- Marc Melcher PARITÄTISCHES BILDUNGSWERK BUNDESVERBAND E.V.
- Gabriele Pohlit STADT FRANKFURT AM MAIN, BRAND-DIREKTION
- Marguerite Reguigne STADT FRANKFURT AM MAIN, AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN
- Kadim Tas JOBLINGE GAG FRANKFURT-RHEINMAIN
- Sara von Jan STADT FRANKFURT AM MAIN, DEZERNAT FÜR BILDUNG UND FRAUEN
- Katharina Weber STADT FRANKFURT AM MAIN, STADTSCHUL-AMT
- Barbara Weichler MÄDCHENKULTURZENTRUM MAFALDA

## INFORMIERTE BERUFSWAHL

### BERUFE LEBENDIG MACHEN – PILOTPROJEKT FRANKFURTER ROLE MODEL

Bis Ende 2016 wird ein Pool von Personen eingerichtet, die sich über Geschlechtergrenzen hinweg mit ihren Berufen und individuellen Biografien in Schulen vorstellen. Im persönlichen Kontakt machen sie den Jugendlichen unterschiedliche Lebens- und Berufsentwürfe bewusst und regen sie dazu an, die eigenen Rollenbilder und deren Wirkung auf die Berufswahl zu reflektieren. Dadurch erweitern die Jugendlichen ihre Optionen bei der Berufswahl. Die folgenden Aktionen sind geplant:

- Entwicklung von Kriterien, die ein Berufsvorbild auszeichnen (2015).
- Entwurf einer Anleitung zur Interaktion zwischen Vorbildern und Jugendlichen (2015).
- Auswahl von Personen aufgrund der entwickelten Kriterien; Schulung für den Dialog mit Jugendlichen (2015/16).
- Schulen, Einrichtungen der öffentlichen Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendbüros mit beruflicher Orientierung werden über das Angebot informiert und können ihre Teilnahme anmelden (2016).
- Überlegungen für eine stadtweite Sensibilisierung zum Abbau von Stereotypen in der Berufswahl (2016).

## INFORMIERTE BERUFSWAHL

### **BERUFSWAHL IN FRANKFURT – HABEN JUNGEN UND MÄDCHEN DIE GLEICHE WAHL? GENDER- SENSIBILITÄT ÜBERPRÜFEN**

Im Rahmen dieser Maßnahme werden zwei komplementäre Aktionen angegangen. Zuerst wird die Website [www.projektberuf.de](http://www.projektberuf.de) so ergänzt, dass sie über alternative Berufsmöglichkeiten informiert, die auf Vielfalt und Gender-sensibilität abzielen. Dafür ist Folgendes geplant:

- Evaluierung der aktuellen Website durch einen an die NutzerInnen gerichteten Fragebogen (2015).
- Fotoprojekt, um die Vielfalt der Jugendlichen sichtbar zu machen, Rubrik „Beruf des Monats“ einführen (2015/2016).
- Ausbildungsalternativen zu einem Berufsbild vorstellen (2015/2016).
- An die Maßnahme „Berufe lebendig machen“ anknüpfen und Rollenvorbilder mit vielfältigen Berufsbiografien vorstellen (2016).
- Frankfurter Jugendliche und junge Erwachsene, Schulen und Organisation der Berufsorientierung über die Website informieren (2015/2016).

Mit diesen Erfahrungen wird bis Ende 2016 eine praktische Arbeitshilfe zum Abbau von Stereotypen in der Berufswahl entwickelt. Sie ermöglicht die Überprüfung von Berufsorientierungsprojekten nach genderpädagogischen Kriterien.

Die Arbeitshilfe wird es in einer Lang- und einer Kurzversion geben, darüber hinaus soll ein Plakat mit übersichtlicher Information angeboten werden. Dazu sind folgende Schritte geplant:

- Ideen sammeln und Recherche zu einfachen und an die Erfordernisse in Frankfurt angepassten Methoden zur Überprüfung von Gendersensibilität in der Berufsberatung (2015/16).
- Freiwilliger Praxistest der Arbeitshilfe mit den Organisationen, die an der Erstellung des Aktionsplan Gleichstellung beteiligt waren (2016/17).
- Das Endprodukt an berufsberatende Organisationen in Frankfurt am Main verteilen (2017).



## FORUM ERWERBSTÄTIGKEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT IN FRANKFURT ODER **CHANGENGLEICHHEIT** IST KEINE UTOPIE

### AUSGANGSLAGE

In Frankfurt sind fast genauso viele Frauen erwerbstätig wie Männer. Chancengleichheit von Frauen und Männern lässt sich daraus allerdings nicht ableiten. Auffallend mehr Frauen als Männer unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit oder verzichten auf Weiterbildung aus familienbedingten Gründen. Das ist eine der Ursachen dafür, dass selbst hochqualifizierte Frauen oft nicht die Karriereschritte verfolgen, die nötig und möglich wären, um sich beruflich zu etablieren und ein höheres Einkommen zu sichern. Auch in Frankfurt sind weibliche Lebensverläufe wesentlich häufiger gekennzeichnet durch Unterbrechungen, Arbeit in Minijobs und Teilzeitbeschäftigung als männliche. Benachteiligungen entstehen sowohl aufgrund von Geschlecht als auch bedingt durch die Herkunft. Obwohl Frankfurterinnen bereits von einer vielfältigen Unterstützungsstruktur profitieren, zeigen die Ergebnisse der aktuellen Arbeitsmarktstudie des Frauenreferats<sup>8</sup>, dass Frauen der Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt zwar näher gekommen, aber noch nicht am Ziel angekommen sind. Um das zu verändern, beschäftigt sich dieses Forum mit der Passgenauigkeit der Angebote und der Nachfrage auf dem Frankfurter Arbeitsmarkt.

**ZIEL:** EIGENSTÄNDIGE EXISTENZSICHERUNG  
VON FRAUEN IN FRANKFURT DURCH IHRE EIGENE  
ERWERBSTÄTIGKEIT



## EXPERTINNEN ERWERBSTÄTIGKEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT FRANKFURT AM MAIN

Sigrid Becker-Feils und Rosina Walter BERAMÍ – BERUFLICHE INTEGRATION E.V. ■ Silvia Danckert und Christiane Stapp-Osterod JUMPP – IHR SPRUNGBRETT IN DIE SELBSTÄNDIGKEIT, FRAUENBETRIEBE E.V. ■ Carola Feller CAROLA FELLER – VERÄNDERUNG MIT DRIVE ■ Anna Leona Gerhardt ZENTRUM FÜR FRAUEN, DIAKONISCHES WERK FÜR FRANKFURT AM MAIN DES EVANGELISCHEN REGIONALVERBANDES ■ Anke Henigin VBFF – VEREIN ZUR BERUFLICHEN FÖRDERUNG VON FRAUEN E.V. ■ Natascha Kauder DIE GRÜNEN IM RÖMER ■ Hanna Keitel-Kivouvou FRAUEN-SOFTWAREHAUS E.V. ■ Kristina Kuhn und Gabriele Schirner JOBCENTER FRANKFURT AM MAIN ■ Karin Kühn DIAKONISCHES WERK FÜR FRANKFURT AM MAIN DES EVANGELISCHEN REGIONALVERBANDES ■ Andrea Mohr AGENTUR FÜR ARBEIT FRANKFURT AM MAIN ■ Corinna Nachtwey STADT FRANKFURT AM MAIN, FRAUENREFERAT ■ Annette Piepenbrink-Harraschain INFRAU E.V.



## ERWERBSTÄTIGKEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT

### **BÖRSE „ICH BIETE – ICH SUCHE“**

Angesprochen sind insbesondere Frauen mit Biografien mit Brüchen und mit nicht ausreichenden Kenntnissen zu Qualifizierung, Arbeitsmarkt und Beschäftigungsoptionen. Ihnen bietet die direkte Kommunikation in einer Börse mit interessierten Unternehmen die Möglichkeit zur positiven Darstellung ihrer Qualifikationen durch den persönlichen Kontakt.

Für die 2016 geplante Börse „Ich biete – Ich suche“ werden beide Seiten im Jahr 2015 vorbereitet. Dazu werden teilnehmende Unternehmen identifiziert, informiert und sensibilisiert. Für Arbeitssuchende werden bereits bestehende Projekte und Programme passgenau erweitert. Der Fokus hier liegt auf einem gender- und qualitätsbewusstem „Selbstmarketing“.

Folgende Schritte sind geplant:

- In bestehenden Projekten für Arbeitslose/-suchende werden 2015 positive Profile von WiedereinsteigerInnen und Arbeitssuchenden entwickelt und die Potenziale der Teilnehmerinnen für den Frankfurter Arbeitsmarkt aufgezeigt (Stichpunkt Fachkräftemangel).
- Es werden im Jahr 2015 Kontakte zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Wirtschaft (z.B. Verbände) hergestellt, geeignete Unternehmen angesprochen und für die Börse Ende 2016 gewonnen.
- Gemeinsame Planung, Vorbereitung und Durchführung der Börse im Jahr 2016, bei der sich Unternehmen und Arbeitssuchende präsentieren (Methode: Speed Dating).



## FORUM ARBEIT UND LEBEN ODER VIELE WEGE FÜHREN INS ZIEL

### AUSGANGSLAGE

In Deutschland wird das Thema Work-Life-Balance vor allem unter dem Aspekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ diskutiert. Diese Festlegung wurde vom Forum Arbeit und Leben hinterfragt.

Die Teilnehmenden tauschten sich aus über „Was ist gute Arbeit und gutes Leben? Welche Strukturen sind für ein gutes Arbeitsleben erforderlich?“

Konsens bestand darüber, dass individuelle Lebensentwürfe und nicht-lineare Berufsbiografien zu wenig gesellschaftliche Anerkennung finden. Eine Arbeitsgruppe will im Rahmen des Aktionsplans Wege aufzeigen, wie dies geändert werden kann.

Das zweite Anliegen des Forums ist der Generationendialog, dem sich eine zweite Arbeitsgruppe widmet. Denn alle Maßnahmen, die heute erarbeitet werden, betreffen auch nachfolgende Generationen. Was aber wünschen sich jüngere Menschen? Welche Erfahrungen können Ältere einbringen? Wie lässt sich ein Generationendialog zum Thema „Arbeit und Leben“ in Frankfurt am Main gestalten?

**ZIEL: ANERKENNUNG DER  
POTENZIALE VON UNTERSCHIEDLICHEN  
ARBEITS- UND LEBENSWEGEN**



## EXPERTINNEN UND EXPERTEN ARBEIT UND LEBEN

Ilka Briest VER.DI-LANDESFRAUENRAT HESSEN ■ Barbara Credner und Regine Meldt MUSEUM FÜR KOMMUNIKATION FRANKFURT ■ Bettina Eichhorn ARBEITSMARKTEXPERTIN ■ Katja Faßhauer FÖRDERVEREIN MÄDCHENKULTUR-ZENTRUM MAFALDA E.V. ■ Dr. Kirsten Gerstner AMERIKANISCHES GENERAL-KONSULAT FRANKFURT ■ Cornelia Goldstein BERAMÍ – BERUFLICHE INTEGRATION E.V. ■ Madeleine Günther-Kerk PRIMUS-LINIE, FRANKFURTER PERSONENSCHIFFFAHRT ANTON NAUHEIMER GMBH ■ Beate Herzog und Werner Schneider STADT FRANKFURT AM MAIN, FRAUENREFERAT ■ Dr. Georg Horntrich KATHOLISCHE AKADEMIE RABANUS MAURUS ■ Beate Kern KERN-HR-MANAGEMENT ■ Kinza Khan ZEITSCHRIFT „MARKT UND MITTELSTAND“ ■ Dr. Rüdiger Koch MERZ PHARMA KGAA ■ Horst Koch-Panzner DGB-REGION FRANKFURT RHEIN-MAIN ■ Helga Landgraf DGB-REGION FRANKFURT RHEIN-MAIN, DGB-FRAUEN ■ Dr. Sonja Müller FRANKFURTER KRANZ ■ Dagmar Pripke HEUSSENSTAMM-STIFTUNG ■ Kerstin Schultejans SCHÜLERINNENTREFFPUNKT CAFÉ MÜLLER ■ Dr. Harald Seehausen FRANKFURTER AGENTUR FÜR INNOVATION ■ Diane Steinert WALTER-KOLB-STIFTUNG E.V. ■ Marie Wälde ZENTRUM FÜR GESELLSCHAFTLICHE FORTSCHRITTE ■ Beate Weißmann STADT FRANKFURT AM MAIN, GLEICHBERECHTIGUNGSBÜRO ■ Iris Welker-Sturm GEDOK FRANKFURT RHEIN MAIN ■ Jessica Wiegand KINDER IM ZENTRUM GALLUS E.V.

## ARBEITE UND LEBEN

### GENERATIONENDIALOG „ARBEIT UND LEBEN“

Der Austausch zwischen den Generationen und den Geschlechtern kann für Frankfurt wichtige, in der Stadt vorhandene Ressourcen an Wissen und Erfahrungen, nutzbar machen. Statt übereinander zu reden, soll 2015 und 2016 miteinander über die Themen: Entgrenzung der Arbeit, Entscheidungswege, Vereinbarkeit, Wünsche und Anforderungen geredet werden. Folgende Aktivitäten sind geplant:

- Entwicklung eines Konzepts, das das Format des „Erzähl-Cafés“ (klein und persönlich) und das Format der Podiumsdiskussion (groß und öffentlich) umfasst.
- Inhaltlicher Schwerpunkt: Austausch über Arbeits- und Lebensentwürfe, IST-Zustand beschreiben und voneinander lernen.
- Geplanter zeitlicher Ablauf der Dialogveranstaltungen: Sommer 2015, Herbst 2015, Herbst 2016.

## ARBEIT UND LEBEN

### DEN „REICHTUM“ UNTERSCHIEDLICHER ARBEITS- UND LEBENSWEGE ERKENNEN

Die Akzeptanz unterschiedlichster Arbeits- und Lebenswege soll vorhandene Potenziale auch unabhängig von Abschlüssen und Zeugnissen sichtbar machen. Frauen und Männer mit nicht-linearen Lebenswegen sollen bessere Chancen im Berufsleben bekommen. Zielgruppe dieses Denkprozesses sind PersonalerInnen, BeraterInnen, JournalistInnen, BewerberInnen, Selbstständige und Erwerbstätige. 2015 und 2016 sind folgende Aktivitäten geplant:

- Sprache überprüfen und verändern: abwertende Begriffe wie z. B. „nicht-linear“ oder „unterbrochene Biografie“ durch positive ersetzen.
- Interessante Porträts und Biografien aus unterschiedlichen Bereichen (z. B. von Kulturschaffenden) in bestehenden Veranstaltungsreihen vorstellen.
- Schnittstelle PersonalerInnen / BewerberInnen in den Blick nehmen: Was führt zur Abwertung ungewöhnlicher Lebenswege, was ist förderlich?
- Erstellung eines Tools für BewerberInnen und EntscheiderInnen zur Reflexion von Berufs- und Lebenswegen. Der Wert vielfältiger, reichhaltiger Lebensläufe soll damit für beide Seiten erkennbar und nutzbar werden.
- Gewinnung geeigneter MultiplikatorInnen für die Tools, Veranstaltungen und Ergebnisse.





## FORUM FRAUEN IN FÜHRUNG ODER FRAUEN GEHÖRT DIE HÄLFTE DES HIMMELS

### AUSGANGSLAGE

Frankfurt liegt mit einem Frauenanteil in Führungspositionen von 26,6 Prozent auf Rang acht im Städtevergleich der fünfzehn größten deutschen Städte<sup>9</sup>. Damit geben sich die Frankfurterinnen und die hier ansässige Wirtschaft aber nicht zufrieden. Die detailliertere Frankfurt-spezifische Auswertung<sup>10</sup> zeigt deutlich, dass Frauen selbst in jenen Branchen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, in denen sie überdurchschnittlich stark vertreten sind (Dienstleistungssektor, Unternehmensorganisation sowie Gesundheit, Soziales und Bildung).

Nicht so bei der Erarbeitung des Aktionsplans: Das Forum „Frauen in Führung“ verzeichnete die größte Beteiligung. Es wurden drei Maßnahmen entwickelt, die sich mit der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Frankfurt auseinandersetzen.

**ZIEL:** ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS  
IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

## EXPERTINNEN FRAUEN IN FÜHRUNG

Claudia Ackermann VDEK-LANDESVERTRETUNG HESSEN ■ Ursula auf der Heide DIE GRÜNEN IM RÖMER ■ Sissi Banos IG METALL ■ Valeria Berghoff-Flüel CAPERA AKADEMIE ■ Monika Brechtel ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG GGMBH ■ Verena Brodbeck RAILS GIRLS FRANKFURT & TECHETTES FRANKFURT ■ Angela Dern und Astrid Mayerhöfer PWC AG ■ Zeliha Dikmen INITIATIVE PROGRESSIVER FRAUEN IN FRANKFURT ■ Dagmar Döring DÖRING DIALOG GMBH ■ Ellen Fries-Offenbach und Barbara Rieger FRANKFURTER SPARKASSE ■ Sunay Goldberg SG-INTERIM ■ Prof. Dr. Regine Graml, Martina Moos, Prof. Dr. Kerstin Wegener, Caprice Weissenrieder und Prof. Dr. Yvonne Ziegler FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES ■ Vivien-Lee Greiwe LANDESSCHÜLERVERTRETUNG HESSEN ■ Sandra Grimm NESTLÉ DEUTSCHLAND AG ■ Maya Hatsukano und Alina S. Hernandez Bark GOETHE UNIVERSITÄT ■ Gabriele Herbert VER.DI, BILDUNG UND BERATUNG ■ Angela Hornberg ADVANCE HUMAN CAPITAL ■ Ulrike Jakob STADT FRANKFURT AM MAIN, GLEICHBERECHTIGUNGSBÜRO ■ Dr. Ulrike Kéré MENTORINNENNETZWERK FÜR FRAUEN IN NATURWISSENSCHAFT UND TECHNIK ■ Sigrid Knorr BUSINESS COACH ■ Heidy Loeff-Brauweiler FRANKFURT SCHOOL OF FINANCE AND MANAGEMENT ■ Helga Löhr DEKABANK ■ Dr. Gabriele Lüft VALTEQ GMBH ■ Sybill Meister CDU-FRAKTION ■ Giuseppa Müller VERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMERINNEN ■ Gudrun Müller FRAPORT AG ■ Sylvia Mund KFW FRANKFURT ■ Dr. Marie Nauheimer PRIMUS-LINIE FRANKFURTER PERSONENSCHIFFFAHRT ANTON NAUHEIMER GMBH ■ Katharina Paust-Bokrezion DEUTSCHE BANK AG ■ Leonore Poth GEDOK FRANKFURT RHEIN MAIN ■ Petra Rahn JOBLINGE GAG ■ Claudia Rogalski POLIZEIPRÄSIDIUM FRANKFURT AM MAIN ■ Katrin Stephan DEUTSCHE BUNDESBANK ■ Silke Strauß STRAUSS EXECUTIVE – COACHING & CONSULTING ■ Sinaida Thiel HESSISCHER RUNDFUNK ■ Dr. Karin Uphoff VERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMERINNEN ■ Nicole Voh COMMERZBANK AG FRANKFURT ■ Dr. Christiana Vonofakou TE CONNECTIVITY ■ Barbara Wagner GFFB-ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG ■ Monika Weitz UNTERNEHMERFRAUEN IM HANDWERK RHEIN-MAIN ■ Gabriele Wenner STADT FRANKFURT AM MAIN, FRAUENREFERAT ■ Daniella Zimmermann TECHETTES FRANKFURT

## FRAUEN IN FÜHRUNG

### ANREIZSYSTEME FÜR UNTERNEHMEN

Im Themenforum wurde die Frage diskutiert, wie der Frauenanteil in Führungspositionen in Frankfurter Unternehmen erhöht werden kann. Als erfolgversprechender Weg wurde die Auslobung eines Wettbewerbs angedacht, der jene Frankfurter Unternehmen auszeichnet, die das Ziel: „Mehr Frauen in Führung zu haben und zu halten“ in ihrer Personalpolitik erfolgreich umsetzen. Dieses Anreizsystem wird 2015 von der Frankfurt University of Applied Sciences und dem Frauenreferat bearbeitet und bei positivem Ergebnis weiterentwickelt.

## FRAUEN IN FÜHRUNG

### FÜHRUNGSFRAUEN FINDEN UND HALTEN – BRANCHEN-ÜBERGREIFENDER AUSSCHAU IN FRANKFURTER UNTERNEHMEN

Viele der in Frankfurt ansässigen Unternehmen haben bereits ausdifferenzierte Programme und Diversity-Maßnahmen zur Erhöhung und Stabilisierung des Frauenanteils in Führungspositionen. Zusätzlich zu bereits bestehenden Veranstaltungen wie FrauenMachtKarriere und Business Women's Day, äußerten die teilnehmenden Unternehmen den Wunsch, sich regelmäßig (mindestens zweimal jährlich) branchenübergreifend über erfolgreich angewendete Strategien und Methoden auszutauschen.

Folgendes Vorgehen wurde vereinbart:

- Das einladende Unternehmen gibt das Thema vor, der Zeitrahmen beträgt zirka 2 Stunden.
- Beginn ist Mitte April mit einer Veranstaltung organisiert von der Frankfurter Sparkasse; im Juni 2015 lädt die Commerzbank AG ein.
- Alle Beteiligten am Aktionsplan Gleichstellung können an den ersten beiden Veranstaltungen teilnehmen, nicht nur die Expertinnen aus dem Forum „Frauen in Führung“.
- Die weiteren Termine werden bis Anfang Dezember 2015 fixiert, und es wird festgelegt, ob der Teilnehmerinnenkreis noch über die Community of Practice hinaus erweitert wird.

## FRAUEN IN FÜHRUNG

### MIXED LEADERSHIP AKADEMIE – FRAUEN MOTIVIEREN UND UNTERSTÜTZEN IN FÜHRUNG ZU GEHEN UND ZU BLEIBEN

Diese Maßnahme richtet sich an Frauen mit Personal- und Budgetverantwortung. Da Frauen über die erforderlichen fachlichen Qualifikationen für Führungsaufgaben im Topmanagement verfügen, stehen ihnen offenbar andere Hemmnisse entgegen. Hierfür muss ein maßgeschneiderter Support gefunden werden, eine „Kaderschmiede“ für weibliche Führungskräfte. Basierend auf dem tatsächlichen Bedarf in Frankfurt, werden Ideen für die Schaffung einer Akademie zur Stärkung von Führungskompetenzen, zur Diversität im Management und Reflexion von Rollenmodellen entwickelt. Die Arbeitsgruppe hält es daher für sinnvoll, an einer solchen Akademie auch Angebote mit und für Männer vorzusehen.

Im Frühjahr 2015 wird mit der Erfassung des Angebots in Frankfurt sowie einer Bedarfsanalyse begonnen. Auf Basis dieser Ergebnisse wird die nötige Unterstützung definiert und das weitere Vorgehen geplant.





## AUSBLICK ODER HINTERM HORIZONT GEHT'S WEITER

Wir gehen den Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene weiter, nicht schnell und alleine, sondern weit und gemeinsam. Denn die Erarbeitung des Frankfurter Aktionsplans Gleichstellung ist ein fortlaufendes Projekt. Es ist ein partizipativer Prozess, den die Stadt Frankfurt bewusst anstößt, um die Geschlechterdemokratie nachhaltig weiterzuentwickeln.

Begonnen haben wir mit dem Schwerpunkt gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Es gibt noch viele Themen in der Charta und in der Stadt Frankfurt, auf die wir eingehen werden: Sexismus, Gewalt und Diskriminierung aufzeigen und bekämpfen, Rollenklischees über Frauen und Männer aufbrechen, die junge Generation ermutigen, ihr Potenzial frei von Stereotypen auszuschöpfen. Wir wollen und müssen unserer Stadt immer wieder zeigen, welche unschätzbaren Ressourcen brach liegen wenn sie auf eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter verzichtet. Das große Engagement von Frauen und Männern aus den unterschiedlichsten Bereichen beim Erarbeiten unseres Frankfurter Aktionsplanes zur Umsetzung der Europäischen Gleichstellungcharta zeigt: Wir sind auf dem richtigen Weg.

2016 werden wir einen neuen Schwerpunkt für den zweiten Aktionsplan Gleichstellung festlegen und auf Grundlage der Erfahrungen der ersten Runde mit einer erweiterten Community of Practice starten. Wir freuen uns jetzt auf die gemeinsame Umsetzung und auf unsere zukünftigen Vorhaben!

Ihre  
  
**Sarah Sorge**  
Dezernentin für Bildung und Frauen

  
**Gabriele Wenner**  
Leiterin Frauenreferat

# ÜBERSICHT ERSTER FRANKFURTER AKTIONSPLAN

FORUM	ZIEL	MASSNAHME
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Informierte Berufswahl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abbau von Stereotypen in der Berufswahl</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berufe lebendig machen – Pilotprojekt Frankfurter Role Model</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Eigenständige Existenzsicherung von Frauen durch eigene Erwerbstätigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Börse „Ich biete – Ich suche“</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeit und Leben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anerkennung der Potenziale von unterschiedlichen Arbeits- und Lebenswegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Reichtum unterschiedlicher Arbeits- und Lebenswege erkennen</li> <li>■ Generationendialog „Arbeit und Leben“</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Frauen in Führung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Führungsfrauen finden und halten – Branchenübergreifender Austausch in Frankfurter Unternehmen</li> <li>■ Anreizsysteme für Unternehmen</li> <li>■ Mixed Leadership Akademie – Frauen motivieren und unterstützen, in Führung zu gehen und zu bleiben</li> </ul>

AKTIONEN	ZEITRAUM	ANSPRECHPERSONEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzeption</li> <li>■ Auswahl der Vorbilder</li> <li>■ Information der Bildungseinrichtungen</li> <li>■ Stadtweite Sensibilisierung</li> </ul>	<p>2014 bis 2015 ab Ende 2015 2016 2016</p>	<p>Linda Kagerbauer STADT FRANKFURT – FRAUENREFERAT Marguerite Reguigne STADT FRANKFURT – AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN Barbara Weichler MÄDCHENKULTURZENTRUM MAFALDA</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recherche und Konzeption</li> <li>■ Praxiserprobung</li> <li>■ Verteilung praktische Arbeitshilfe</li> </ul>	<p>2014 bis 2015 2015 bis 2016 2016</p>	<p>Saliha Ates INTEGRATER E.V. Sandra Bau JUGENDHILFE AN DER KARL-OPPERMANN-SCHULE, CARITASVERBAND FRANKFURT E.V. Claudia Bock JOBCENTER FRANKFURT AM MAIN</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kontaktaufnahme mit Unternehmen</li> <li>■ Erweiterung bestehender Projekte (Selbstmarketing)</li> <li>■ Planung und Durchführung der Börse</li> </ul>	<p>2014 bis 2015 2015 bis 2016  2016</p>	<p><b>Untergruppe Arbeitssuchende</b> Anke Henigin VBFF – VEREIN ZUR BERUFLICHEN FÖRDERUNG VON FRAUEN E.V. Christiane Stapp-Osterod JUMPP – IHR SPRUNGBRETT IN DIE SELBSTÄNDIGKEIT, FRAUENBETRIEBE E.V. Rosina Walter BERAMÍ – BERUFLICHE INTEGRATION E.V. <b>Untergruppe Unternehmen</b> Carola Feller CAROLA FELLER – VERÄNDERUNG MIT DRIVE Gabriele Schirner JOBCENTER FRANKFURT AM MAIN Andrea Mohr AGENTUR FÜR ARBEIT FRANKFURT AM MAIN</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sprache überprüfen und verändern</li> <li>■ Biografien vorstellen</li> <li>■ Tools für PersonalerInnen und BewerberInnen</li>   <li>■ Konzeption</li> <li>■ Dialogreihe</li> </ul>	<p>2014 bis 2015 2015 bis 2016 2015 bis 2016  2014 bis 2015 Sommer und Herbst 2015 Herbst 2016</p>	<p>Beate Kern KERN-HR-MANAGEMENT   Cornelia Goldstein BERAMÍ – BERUFLICHE INTEGRATION E.V. Dr. Rüdiger Koch MERZ PHARMA KGAA Helga Landgraf DGB-REGION FRANKFURT RHEIN-MAIN, DGB-FRAUEN Kerstin Schultejeans SCHÜLERINNENTREFFPUNKT CAFÉ MÜLLER</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzeption</li> <li>■ Durchführung Veranstaltungsreihe</li> <li>■ Evaluierung und evtl. Weiterführung</li>   <li>■ Analyse und Überprüfung Anreizsystem „Preis“</li> <li>■ Bewertung und evtl. Weiterentwicklung</li>   <li>■ Bedarfsanalyse</li> <li>■ Konzeption</li> <li>■ Umsetzung</li> </ul>	<p>2014 April bis Juni 2015 Ende 2015 und 2016  2015 Ende 2015 und 2016  2014 und 2015 2015 2016</p>	<p>Angela Dern PWC AG Sigrid Knorr BUSINESS COACH Nicole Voh COMMERZBANK AG FRANKFURT  Prof. Dr. Regine Graml, Prof. Dr. Yvonne Ziegler und Caprice Weissenrieder FRANKFURT UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCE, Sylvia Mund KFW FRANKFURT  Ulla auf der Heide DIE GRÜNEN IM RÖMER Barbara Wagner GFFB-ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG</p>

**ERSTER  
FRANKFURTER  
AKTIONSPLAN  
GLEICHSTELLUNG**

