



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



„Stark im Beruf“ -
So profitieren Unternehmen



Das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ unterstützt Frauen mit Kindern und Zuwanderungsgeschichte auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit. Rund 90 Kontaktstellen begleiten, beraten und qualifizieren Mütter in Kooperation mit den Jobcentern bundesweit in Ergänzung zur Regelförderung.

Liebe Leserinnen und Leser,

Frauen können alles – das ist Fakt und Forderung zugleich. Sie können erwerbstätig sein, auch wenn sie Familie haben. Sie können ihre Fähigkeiten einbringen, ihr eigenes Geld verdienen, ihre eigene Alterssicherung voranbringen. Egal, woher sie kommen. In jeder dritten Familie in Deutschland hat mindestens ein Elternteil einen ausländischen Pass oder wurde eingebürgert. Mehr als ein Drittel der Mütter mit Migrationshintergrund würde lieber jetzt als später in den Beruf einsteigen. Dennoch sind mehr als eine Million von ihnen nicht erwerbstätig. Die Anerkennung von Qualifikationen oder auch fehlende Sprachkenntnisse sind oft Hürden, die den Einstieg erschweren.



Auf der anderen Seite suchen Unternehmen dringend Fachkräfte in vielen Branchen. Die Frauen und die Unternehmen müssen also besser zueinanderfinden. Hier setzt das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des Bundesfamilienministeriums an. Bundesweit werden an rund 90 Standorten Mütter beraten, qualifiziert und auf den Arbeitsalltag in unterschiedlichen Branchen vorbereitet. Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen sind feste Ansprechpartner für Unternehmen und bieten eine unbürokratische Vermittlung und Unterstützung von der Suche nach geeigneten Bewerberinnen bis hin zur Begleitung einer neuen Mitarbeiterin während ihrer Probezeit.

Erfolgsgeschichten zeigen, dass es sich für Unternehmen lohnt, Müttern mit Migrationshintergrund berufliche Perspektiven zu bieten. Es gibt finanzielle Zuschüsse für Unternehmen, die mit Flüchtlingen oder Menschen, die Sozialleistungen beziehen, zusammenarbeiten. Unternehmen, die Mütter beschäftigen, stellen zugleich ihre Familienfreundlichkeit unter Beweis. Ich wünsche mir viele Unternehmen, die mitmachen und erleben, welche Potenziale Mütter mit Migrationshintergrund in den Beruf einbringen.



Dr. Franziska Giffey
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Was diese Broschüre Unternehmen bietet



In Deutschland sind mehr als eine Million Mütter mit Migrationshintergrund, die minderjährige Kinder haben, nicht erwerbstätig. Viele der Mütter wünschen sich eine Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig suchen Unternehmen dringend Fachkräfte. Damit beide Seiten zueinanderfinden, unterstützt das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ Frauen mit Kindern beim beruflichen (Wieder-)Einstieg von der Qualifikation bis hin zur festen Anstellung.

In dieser Praxishilfe finden Sie Hinweise und Tipps dazu, wie Ihr Unternehmen konkret von „Stark im Beruf“ profitieren kann und Sie gut vorbereitete Mitarbeiterinnen gewinnen können.



1

Gute Gründe für die Zusammenarbeit	6
Zahlreiche Vorteile für Unternehmen	7
„Stark im Beruf“: eine Erfolgsgeschichte	8

2

Das bietet „Stark im Beruf“	10
„Stark im Beruf“ wirkt als Vermittler	12
Interview mit Alexander Gunkel, BDA	14
Der Weg des beruflichen (Wieder-)Einstiegs	16

3

In vier Schritten zur Zusammenarbeit	18
So finden Unternehmen und Frauen zusammen	20
Schritt A) Kontakt aufnehmen	22
Schritt B) Klärung der Bedarfe und der Zusammenarbeit	24
Schritt C) Kennenlernen und Bewerbungsverfahren	26
Schritt D) Begleitung nach der Arbeitsaufnahme	28
So gelingt die Zusammenarbeit mit „Stark im Beruf“	30

4

Weitere Praxistipps und Informationen	32
Praxistipp: Integrationshürden im Unternehmen überwinden	33
Praxistipp: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	34
Weiterführende Informationen	36



1

Gute Gründe für die
Zusammenarbeit

Zahlreiche Vorteile für Unternehmen



Qualifizierte Mitarbeiterinnen hinzugewinnen

„Stark im Beruf“ unterstützt Unternehmen regional, passgenau Arbeitnehmerinnen zu finden und offene Stellen unkompliziert zu besetzen. Auch während der ersten Zeit der Tätigkeitsaufnahme können die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen die Unternehmen und die Frauen begleiten, damit am Ende eine langfristige Zusammenarbeit gelingt.



Neue Kompetenzen und Fähigkeiten ins Team holen

Die Frauen bringen ganz individuelle Qualifikationen und Qualitäten mit. Dazu zählen u. a. interkulturelles Wissen und Fremdsprachenkenntnisse. Zudem haben die Mütter durch Vorbereitungskurse des Programms aktuelles Fachwissen erworben, bspw. in den Bereichen IT, Verkauf oder Gesundheitswesen.



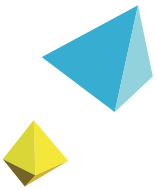
Kreativität und Innovationsfähigkeit steigern

Kulturelle Diversität schafft betriebswirtschaftliche Vorteile. Durch die vielfältigen Sichtweisen, Erfahrungen und Talente einer heterogenen Mitarbeiterschaft werden nachweislich Kreativität und Innovationsfähigkeit gefördert. So entwickeln sich tragfähigere Lösungen und Produkte, insbesondere mit Blick auf eine ebenfalls immer heterogener werdende Kundschaft.



Frischen Wind ins Unternehmen bringen

Mütter mit Migrationshintergrund bereichern den Unternehmensalltag und die kollegiale Gemeinschaft. Viele Mütter bringen außerdem neben ihrer fachlichen Qualifikation ein ausgeprägtes Organisationstalent, hohe Motivation, Teamfähigkeit und Empathievermögen mit. Außerdem erweisen sie sich als äußerst konstante und treue Mitarbeiterinnen.



„Stark im Beruf“: eine Erfolgsgeschichte

„Stark im Beruf“ eröffnet Müttern
mit Migrationshintergrund Chancen
auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Großes Potenzial

31%

aller Mütter in Deutschland haben einen
Migrationshintergrund

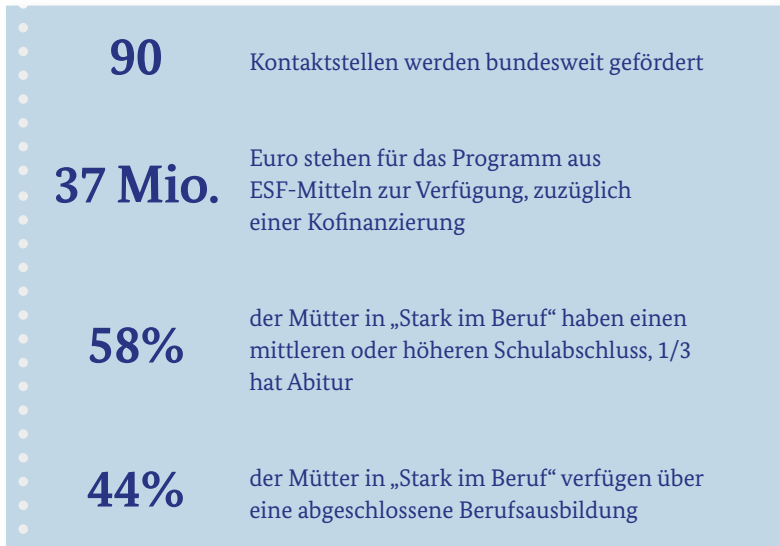
1,2 Mio.

Mütter mit Migrationshintergrund sind nicht
erwerbstätig

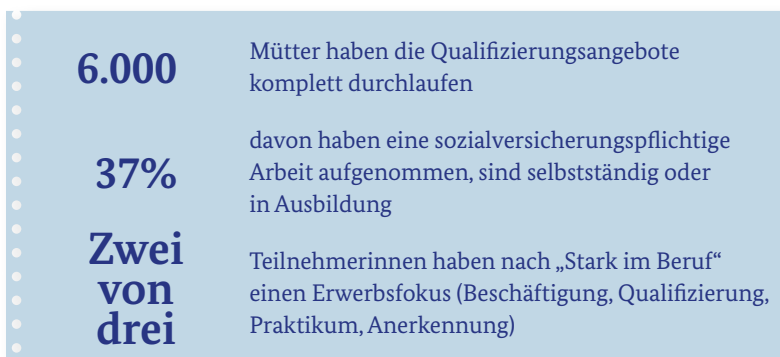
407.000

Mütter mit Migrationshintergrund wollen
sofort (wieder) beruflich tätig werden

Überzeugender Ansatz



Bilanz seit Programmstart 2015



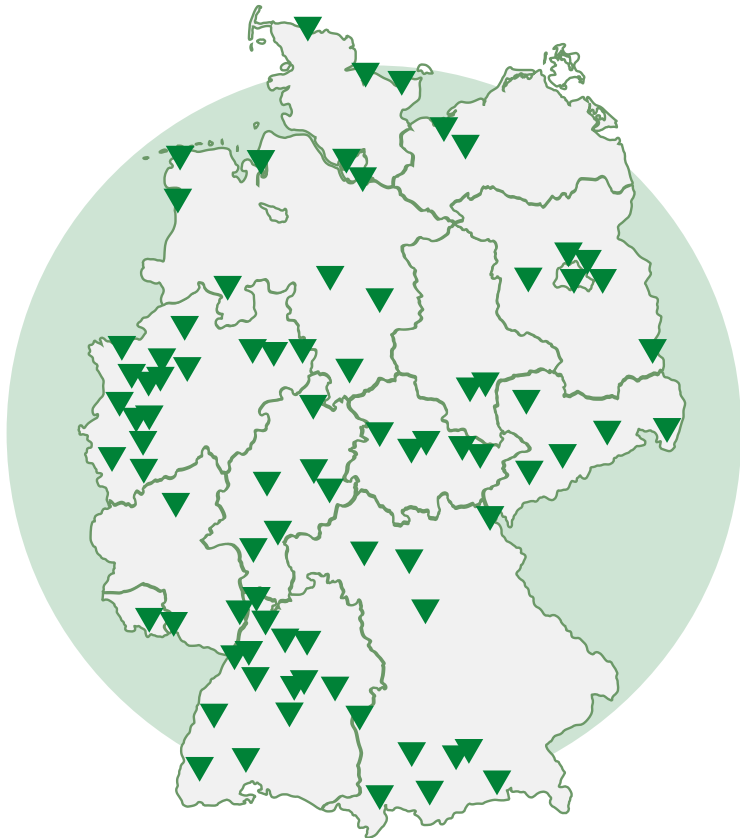
Alle hier aufgeführten Daten sind aktuelle Zahlen des BMFSFJ bzw. stammen aus einem Programmmonitoring der Stiftung SPI (Stand September 2018).



2

Das bietet
„Stark im Beruf“

Das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ bietet Unternehmen unkomplizierte Unterstützung bei der Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen. An 90 Standorten in Deutschland werden Mütter mit Migrationshintergrund durch die Kontaktstellen des Programms gezielt an den Arbeitsmarkt herangeführt.




Weitere Informationen zu den Kontaktstellen können Sie der Standortkarte entnehmen, die Sie auf der Webseite www.starkimberuf.de finden.

Das bietet „Stark im Beruf“

„Stark im Beruf“ wirkt als Vermittler

Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen bringen Unternehmen und Mütter mit Migrationshintergrund unkompliziert zusammen.



Unternehmen suchen:

- ▶ Qualifizierte und motivierte Bewerberinnen
- ▶ Zeitnahe und unkomplizierte Stellenbesetzung

90 Kontaktstellen bieten

Für Unternehmen:

- ▶ Vermittlung von interessanten Bewerberinnen
- ▶ Umfassende Beratung und Information zu allen arbeitsmarktrelevanten Fragen und zu Fördermöglichkeiten
- ▶ Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ▶ Begleitung des (Wieder-)Einstiegs: von der beruflichen Orientierung über den Beginn eines Praktikums, einer Ausbildung oder einer Weiterqualifizierung bis zur ersten Beschäftigung
- ▶ Vernetzung mit Partnern vor Ort, insb. mit den Jobcentern



Für Mütter:

- ▶ Umfassende und niederschwellige Beratung zu allen arbeitsmarktrelevanten Fragen, insb. zu den Themen Arbeitsmarkt, (Berufs-) Bildungssystem sowie Fort- und Weiterbildung
- ▶ Informationen über alle rechtlichen Aspekte
- ▶ Hilfe bei der Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Qualifikationen
- ▶ Stärkung des Selbstbewusstseins
- ▶ Vermittlung berufsbezogener Werte
- ▶ Organisation der Kinderbetreuung



Mütter mit Migrationshintergrund bringen mit:

- ▶ Berufliche Qualifikationen
- ▶ Organisationstalent
- ▶ Sprachkenntnisse
- ▶ Soziale Kompetenzen
- ▶ Interkulturelle Kompetenzen



Das bietet „Stark im Beruf“

„Mich überzeugt, wie unkompliziert ‚Stark im Beruf‘ Arbeitnehmer- innen und Unternehmen zusammenbringt.“



Alexander Gunkel ist Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und setzt sich als Botschafter für „Stark im Beruf“ ein.

Sie engagieren sich als Botschafter für „Stark im Beruf“. Was überzeugt Sie an dem Programm?

„Stark im Beruf“ unterstützt Mütter mit Zuwanderungsgeschichte auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit. Das Programm trägt damit zu einer erfolgreichen Integration bei, denn Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet immer auch Teilhabe an der Gesellschaft. Mich überzeugt insbesondere, wie unkompliziert „Stark im Beruf“ Arbeitnehmerinnen und Unternehmen zusammenbringt. Die niederschweligen und bedarfsorientierten Angebote sind die perfekte Ergänzung zu den Regelangeboten der Jobcenter.

Die Erfolge des Projekts sprechen für sich: Zwei Drittel der Mütter haben nach „Stark im Beruf“ einen klaren Erwerbsfokus, sei dies eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Selbstständigkeit oder eine schulische Ausbildung. Die erste Förderphase war somit ein voller Erfolg- und ich freue mich auf die zweite Förderphase ab Januar 2019.

Worin sehen Sie das besondere Potenzial von Müttern mit Migrationshintergrund für Unternehmen?

In unserer globalisierten Welt ist eine internationale Ausrichtung von Unternehmen ganz wichtig. Kenntnisse von anderer Sprachen, Kulturen und Arbeitsstile helfen bei einer besseren Ansprache von Partnern und Kundenschaft im Ausland. Zusätzlich kann eine heterogene Mitarbeiterschaft die Kreativität innerhalb eines Unternehmens und damit die Innovationsfähigkeit fördern. Mütter mit Migrationshintergrund bringen also vielfältiges Potenzial in die Unternehmen, nur bedürfen diese Talente manchmal einer besonderen Ansprache. Genau diese Ansprache kann „Stark im Beruf“ leisten.

„Stark im Beruf“ rückt mit den geflüchteten Müttern darüber hinaus eine ganz besondere Gruppe von Müttern mit Migrationshintergrund in den Fokus. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Geflüchtete regelmäßig sehr bestrebt sind, möglichst bald finanziell auf eigenen Beinen stehen zu können, und daher oft eine unglaublich hohe Motivation haben, berufstätig zu sein.

Mütter – aber auch Väter – vereinbaren berufliche und familiäre Aufgaben. Inwiefern können Unternehmen von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren?

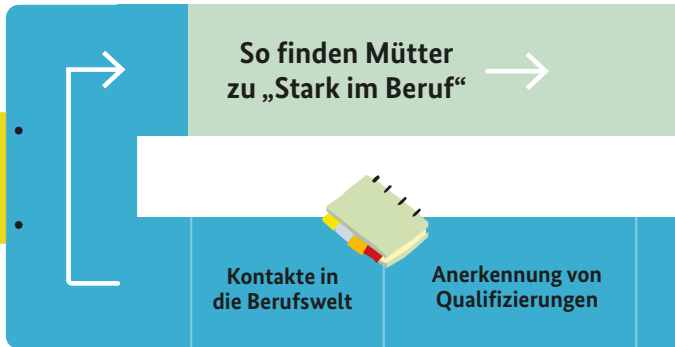
Familienbewusste Personalpolitik hat für Unternehmen bei der Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten eine sehr hohe Bedeutung. Frauen, die aus familiären Gründen nicht voll erwerbstätig sind, stellen das größte inländische und am schnellsten zu mobilisierende Potenzial dar. Der Schlüssel, um dieses Potenzial auszuschöpfen, ist eine familienbewusste Personalpolitik, die sich durch vielfältige, flexible und vor allem individuelle Angebote auszeichnet, z. B. durch flexible Arbeitszeiten oder Home-Office-Optionen. Dazu kommen muss aber der weitere bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur durch den Staat.



Der Weg des beruflichen (Wieder-)Einstiegs

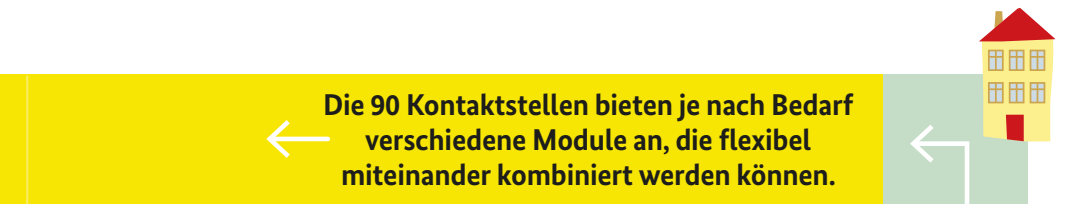


„Stark im Beruf“ unterstützt bei diesen Themen



Wichtige Themen für arbeitssuchende Mütter mit Migrationshintergrund sind:

Die Frauen werden durch die Kontaktstellen von „Stark im Beruf“ zielgerichtet auf ihren beruflichen (Wieder-)Einstieg vorbereitet. *





3

**In vier Schritten zur
Zusammenarbeit**

Als entscheidende Meilensteine in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und den „Stark im Beruf“-Kontaktstellen haben sich vier Schritte bewährt. Dieser idealtypische Prozess bietet Orientierung für weitere Unternehmen, die eine Kooperation mit den Kontaktstellen von „Stark im Beruf“ in Betracht ziehen. Auf den folgenden Seiten werden die vier Schritte und die konkreten Erfahrungen von beteiligten Akteuren in der Zusammenarbeit anhand von realen Praxisbeispielen verdeutlicht.

„Mein Rat an Unternehmen: Gehen Sie einfach auf die ‚Stark im Beruf‘-Kontaktstellen zu – diese helfen Ihnen unkompliziert weiter bei Ihren ganz spezifischen Bedarfen. Der weitere Prozess nach der Kontaktaufnahme gestaltet sich dann fast von alleine, da Unternehmen und Kontaktstellen beide das gleiche Ziel verfolgen: die erfolgreiche Arbeitsaufnahme der Mütter. Für die Unternehmen erweist sich die Einstellung von Müttern erfahrungsgemäß meistens als Bereicherung, da die Mütter den jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Betrieben vieles voraus haben. Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen sind Mütter mit Zuwanderungsgeschichte die Arbeitnehmerinnen der Zukunft.“

Beatrice von Hall, Mitarbeiterin der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle Multikulturelles Forum e. V. in Lünen

So finden Unternehmen und Frauen zusammen

Ⓐ Kontakt aufnehmen

Die Unternehmen können sich jederzeit mit den „Stark im Beruf“-Kontaktstellen in Verbindung setzen und ihren Bedarf anmelden. Die Kontaktstelle kann somit schon eine erste Vorauswahl unter den Bewerberinnen treffen und anschließend mit dem Unternehmen einen Gesprächstermin vereinbaren. Die genauen Kompetenzanforderungen und die Wege der Zusammenarbeit werden dann in einem Gespräch konkret abgeklärt. Auch die Kontaktstellen selbst suchen Unternehmen proaktiv auf und geben Bescheid, wenn passende Bewerberinnen für offene Stellen in Frage kommen.

Ⓑ Klärung der Bedarfe und der Zusammenarbeit

Es gibt nicht DIE Mutter mit Migrationshintergrund und nicht DAS Unternehmen. Die beruflichen Hintergründe der Frauen sowie der Ausbildungsstand sind sehr unterschiedlich. Viele Frauen waren bereits seit Jahren Teil des Berufslebens, andere stehen noch vor einer Ausbildung. Umso wichtiger, dass das Programm nicht auf Pauschallösungen setzt, sondern individuell abklärt, welcher Unterstützungsbedarf bei den Frauen besteht und welchen Bedarf das Unternehmen äußert. Ist es ein fehlender Sprachkurs oder die Anerkennung von Abschlüssen? Bevor die Frauen also den ersten Kontakt zum Unternehmen suchen, sind sie schon gut vorbereitet. Dies erleichtert für die Unternehmen den Einstellungsprozess.

© Kennenlernen und Bewerbungsverfahren

Durch die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen spart das Unternehmen Zeit und Aufwand im Bewerbungsverfahren. Die passgenaue Vorauswahl sowie die Qualifizierung und Vorbereitung der Frauen ermöglichen schnell und unkompliziert ein erstes Bewerbungsgespräch. Auch nach dem Gespräch werden die Frauen dabei begleitet, weitere Dokumente zusammenzustellen oder Qualifikationen nachzuholen, damit die Anstellung reibungslos gelingt.

© Begleitung nach der Arbeitsaufnahme

Die anschließende Begleitung während einer Praktikums- oder Probezeit fängt Herausforderungen auf, die sich durch den Berufseinstieg im familiären Umfeld der Frauen ergeben können. Das Unternehmen wird somit nicht alleingelassen, sondern hat durch die Kontaktstelle kompetente Ansprechpersonen an seiner Seite. Gemeinsam mit den Kontaktstellen können dann beispielsweise Modelle für die Kinderbetreuung gefunden werden.

Schritt **A** Kontakt aufnehmen

Praxisbeispiel: Kreis Unna

Unternehmen: Dachdeckerbetrieb Kamen

Branche: Handwerk



Unternehmen: Mehmet Güven ist Dachdeckermeister und Geschäftsführer des Dachdeckerbetriebs Kamen.

Wir haben in unserem Betrieb weitere Unterstützung im Büro gesucht und daher eine Anzeige für eine Ausbildungsstelle beim Jobcenter geschaltet. Daraufhin haben wir direkt einen Anruf erhalten von Frau von Hall vom Multikulturellen Forum mit dem Vorschlag, Frau Hovhannisyán persönlich kennenzulernen und ihr ein Kurzpraktikum zu ermöglichen. Das Engagement der Kontaktstelle hat uns sehr imponiert und da wir konkreten Unterstützungsbedarf hatten, haben wir zeitnah ein Praktikum realisiert. Schnell war uns klar, dass Frau Hovhannisyán sehr gut zu uns passt, sodass wir ihr schon am dritten Praktikumstag einen Ausbildungsvertrag angeboten haben. Frau Hovhannisyán hat uns überzeugt aufgrund ihrer erstklassigen Arbeitseinstellung und ihrer großen Lernbereitschaft. Nach kurzer Zeit spricht sie bereits so gut Deutsch, dass sie die telefonische Kundenkommunikation mitverantwortet. Natürlich muss sie nun ihre handwerkliche und kaufmännische Expertise weiterentwickeln – wie jede und jeder Auszubildende. Wir freuen uns sehr darüber, eine so hoch motivierte Mitarbeiterin gefunden zu haben, die wir nun zur Fachkraft ausbilden können.



Kontaktstelle: Beatrice von Hall ist Projektmitarbeiterin bei der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle Multikulturelles Forum e. V.

Wir gehen regelmäßig proaktiv auf interessante Unternehmen zu und haben für die Ansprache erfolgreiche Instrumente entwickelt. So fragen wir bei Personalleitungen und Geschäftsführungen Betriebsbesichtigungen an, in denen sich Betriebe und Mütter unverbindlich kennenlernen. Außerdem bieten wir Veranstaltungen an, bspw. Fachforen mit hochkarätigen Gästen zu Themen wie dem Arbeitsrecht für Geflüchtete. Meistens recherchieren wir auf einschlägigen Informationsportalen nach offenen Stellen, die zu den Interessen und Fähigkeiten unserer Teilnehmerinnen passen. Anschließend nehmen wir Kontakt zu den Unternehmen auf, stellen das Programm „Stark im Beruf“ vor und vereinbaren einen Kennenlernermin. Bei den Unternehmen treffen wir meist auf große Offenheit für den Vorschlag, die Mütter ein zwei- bis dreiwöchiges unentgeltliches Praktikum absolvieren zu lassen. In dieser Zeit stellt sich meistens für beide Seiten heraus, ob eine dauerhafte Zusammenarbeit das Richtige ist.



Teilnehmerin: Mariam Hovhannisyán kommt aus Armenien und hat über die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle Multikulturelles Forum e. V. einen Ausbildungsplatz beim Dachdeckerbetrieb Kamen gefunden.

Ich bin seit dem Jahr 2016 mit meinem Sohn in Deutschland. Auf der Suche nach einem Sprachkurs bin ich auf die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle beim Multikulturelles Forum e. V. gestoßen. Nach erfolgreichen Sprachprüfungen habe ich ein Kurzpraktikum in einem Kindergarten absolviert – und festgestellt, dass ich lieber wieder im Büro arbeiten will, wie ich es in Armenien bereits in einem international tätigen Handelsunternehmen getan hatte. Aufgrund der großen Bedeutung von sehr guten Deutschkenntnissen war der Einstieg in eine Bürotätigkeit nicht leicht. Nach längerer Suche freue ich mich nun sehr über die Chance, einer Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement nachzugehen. Da sich in der Nähe meiner Arbeitsstelle eine Ganztagschule befindet, lassen sich Beruf und Familie sehr gut vereinbaren. Ich kann alle arbeitssuchende Mütter nur ermutigen: Wenn man etwas wirklich erreichen will, dann finden sich Mittel und Wege.

Schritt **B**

Klärung der Bedarfe und der Zusammenarbeit

Praxisbeispiel: Düsseldorf

Kooperationspartner: Zahnärztekammer Nordrhein
Branche: Medizin



Unternehmen: Dr. Ralf Hausweiler ist Vizepräsident der Zahnärztekammer Nordrhein.

Die Zusammenarbeit zwischen der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle ZWD und der Zahnärztekammer besteht bereits seit 2013. Damals wurden gemeinsame Modelle für die betriebliche Kinderbetreuung erarbeitet. Die Zusammenarbeit mit der ZWD ist aus unserer Sicht sehr erfreulich. Wenn die Mütter zu uns kommen, haben sie über die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle schon ein umfangreiches Training durchlaufen, das wir in der Zahnärztekammer überhaupt nicht leisten könnten. So konnten wir auch Frauen qualifizieren, denen vor der Qualifizierung bei der ZWD Grundlagen in Bezug auf Verhalten im Arbeitsumfeld, Organisation der Kinderbetreuung etc. fehlten. Die Zahnärzteschaft ist intensiv bemüht, einem Fachkräftemangel vorzubeugen. Die über „Stark im Beruf“ speziell geschulten Frauen sind hochmotiviert, diese Aufgaben zu erfüllen.



Kontaktstelle: Annemarie Bottek leitet die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle der Zukunftswerkstatt Düsseldorf (ZWD).

Wichtig für den Einstieg ins Unternehmen ist das Abklären von Bedarfen. Welche Kompetenzen und Qualifikationen bringen die Mütter mit und welche Art der Unterstützung benötigen die Unternehmen? Im Rahmen von „Stark im Beruf“ bereiten wir die Mütter auf den Einstieg ins Unternehmen vor. In unseren Kursen nehmen die Mütter beispielsweise an EDV-Schulungen teil oder trainieren den Umgang mit Herausforderungen im Berufsalltag. Zusätzlich bieten wir in Kooperation mit der Zahnärztekammer Nordrhein eine Qualifizierung zur Fachkraft für die Aufbereitung zahnmedizinischer Instrumente an. Die Zahnärztekammer ist ein guter Partner, um die Frauen fachlich, aber auch persönlich optimal auf den Einstieg ins Unternehmen vorzubereiten. In der Regel beginnen die Mütter nach der Qualifizierung durch uns und die Zahnärztekammer mit einem Praktikum in einer Zahnarztpraxis. Oft ist hier im weiteren Verlauf eine Festanstellung oder Ausbildung möglich.



Teilnehmerin: Diana Maritza Páez Zapata aus Kolumbien ist Mutter von drei Kindern und hat über die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle ZWD und die Zahnärztekammer Nordrhein eine Qualifizierung zur Fachkraft für die Aufbereitung zahnmedizinischer Instrumente absolviert.

Mit nun etwas älteren Kindern hatte ich den Wunsch, wieder arbeiten zu gehen. Ich wusste aber nicht, welche Möglichkeiten es für den Wiedereinstieg in den Beruf für mich gibt. Über einen Flyer habe ich von der Möglichkeit erfahren, sich als Fachkraft für die Aufbereitung zahnmedizinischer Instrumente zu qualifizieren. Für den medizinischen Bereich habe ich mich schon vorher interessiert, da mein Vater und mein Onkel in diesem Bereich arbeiten. Die Qualifizierung hat mir beim Jobeinstieg unglaublich geholfen - nach erfolgreicher Abschlussprüfung habe ich sofort eine Festanstellung in einer Zahnarztpraxis gefunden. Dabei hat mich die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle ZWD auch im Bewerbungsprozess unterstützt. Auf die Anforderungen im Arbeitsalltag der Zahnarztpraxis war ich dank der vorherigen Qualifizierung sehr gut vorbereitet.

Schritt © Kennenlernen und Bewerbungsverfahren

Praxisbeispiel: Bremerhaven

Unternehmen: BRIVAG

Branche: Immobilien



Unternehmen: Nina Smaguc-Middendorf ist
Vorstandsmitglied der BRIVAG, Bremerhavener
Immobilien- und Vermögensverwaltungs AG.

Die Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist für viele Unternehmen nicht einfach. Frau Bulut, Leiterin der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle MIA, hat mir auf Anhieb eine interessierte Teilnehmerin für den Bereich Bürokommunikation vorgeschlagen. Schnell hat dann ein persönliches Bewerbungsgespräch stattgefunden. Und tatsächlich hat es sofort gepasst. Die Mehrsprachigkeit, die Frau Fritsch mitbringt, bereichert das Unternehmen zudem ungemein. Besonders positiv an der Zusammenarbeit mit der Kontaktstelle war für mich der geringe Zeitaufwand. Ich musste nicht selbst eine Stellenanzeige schalten und Bewerbungsunterlagen sichten.



Kontaktstelle: Jessica Bulut ist Projektleiterin der „Stark im Beruf“ Kontaktstelle MIA - „Migrantische Mütter Aktiv!“ in Bremerhaven und bringt Frauen aus ihrer Kontaktstelle mit Unternehmen in der Region zusammen.

Frau Smaguc-Middendorf hat mir von ihrer Suche nach einer neuen Mitarbeiterin für den Bereich Bürokommunikation berichtet und beschrieben, welche Qualifikationen die Mitarbeiterin mitbringen sollte. Hier hatte ich direkt Frau Fritsch, eine Teilnehmerin aus unserer Kontaktstelle „MIA“, im Sinn, die gut auf die Stelle passen könnte. Ihr habe ich das Unternehmen vorgestellt und Frau Fritsch hatte großes Interesse an der Tätigkeit in der Immobilienbranche. Ich habe dann die Bewerbungsunterlagen an Frau Smaguc-Middendorf weitergeleitet und den ersten Kontakt hergestellt.



Lilli Fritsch kommt aus Kasachstan und hat über die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle MIA eine Festanstellung in dem Unternehmen BRIVAG gefunden.

Interesse an der Immobilienbranche hatte ich schon länger. Als mir über MIA das Unternehmen BRIVAG vorgestellt wurde, war ich gleich begeistert, hatte aber auch Respekt vor dem Vorstellungsgespräch. Frau Bulut von MIA hat mir dann geholfen, die Bewerbungsunterlagen zu erstellen, und mich zu dem Vorstellungsgespräch mit Frau Smaguc-Middendorf begleitet. Das hat mir Sicherheit für das Gespräch gegeben und mir geholfen, meine Kompetenzen und Erwartungen klar zu formulieren. Nach dem Gespräch konnte ich ein Praktikum bei der BRIVAG beginnen und bin mittlerweile fest angestellt.

Schritt (D)

Begleitung nach der Arbeitsaufnahme

Praxisbeispiel: Berlin

Unternehmen: Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH
Branche: Pflege



Unternehmen: Ulrich Söding ist Leiter des Instituts für berufliche Bildung im Gesundheitswesen der Vivantes Kliniken.

Wir haben im Unternehmen die Erfahrung gemacht, dass es sehr hilfreich und wertvoll ist, wenn es einen begleiteten Übergang der Frauen in die Ausbildung gibt. Wir stellen in vielen Kontexten fest, dass Auszubildende mit sehr diversen Lebenshintergründen, die nicht alle stromlinienförmig sind, doch einen erheblichen Unterstützungsbedarf haben. Wir als Unternehmen haben natürlich großes Interesse daran, dass die Frauen ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren und im besten Fall als qualifizierte Fachkräfte im Unternehmen bleiben. Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen kennen die Frauen und die Lebensumstände sehr gut. Sie können die Frauen beraten und stehen ihnen als Ansprechpartner und Stütze zur Seite. Das ist ein stabilisierender Faktor und trägt auch dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Unsere eigenen Möglichkeiten, die Auszubildenden intensiver zu begleiten, sind bei 1.000 Auszubildenden leider begrenzt. Hier erleben wir die Kooperation mit der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle beim IBBC als großen Mehrwert für unser Unternehmen.



Kontaktstelle: Ilknur Gümüs ist Leiterin der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle beim Interkulturellen Beratungs- und Begegnungs-Centrum IBBC e.V.

Auch nach dem Einstieg ins Unternehmen begleiten wir die Auszubildenden und unterstützen diese u. a. dabei, die Probezeit zu bestehen. So auch im Fall von Vivantes. Wir stehen den Auszubildenden als Ansprechpartner zur Seite, wenn diese Probleme oder Fragen haben, zum Beispiel, wie die Kinderbetreuung neben der Ausbildung gut organisiert werden kann. Manchmal braucht es auch einfach nur ein offenes Ohr. Als arbeitende Mütter leisten die Frauen viel. Da tut es manchmal einfach gut, sich auszutauschen. Wir sprechen den Auszubildenden Mut zu und motivieren diese, wenn es mal nicht einfach ist. Dabei suchen wir aktiv den Kontakt und fragen nach, ob alles in Ordnung ist und wie die Ausbildung läuft. Das ist unglaublich wichtig für die Frauen und hilft dadurch auch den Unternehmen. Viele Ausbildungsplätze werden nicht besetzt, weil es an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern mangelt. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, den gewonnenen Auszubildenden Unterstützung zu bieten, wenn diese einmal vor Herausforderungen stehen. Hier besteht eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Vivantes.



Teilnehmerin: Leonella Fernandez kommt aus Peru und hat über die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle IBBC e.V. einen Ausbildungsplatz bei Vivantes gefunden.

Seit 2016 mache ich eine Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin bei Vivantes und bin mittlerweile im dritten Ausbildungsjahr. Den Ausbildungsplatz habe ich damals über das IBBC gefunden. Im Vorfeld der Ausbildung hat das IBBC mich u. a. durch einen Sprachkurs dabei unterstützt, Deutsch zu lernen. Auch nach Ausbildungsbeginn stand „Stark im Beruf“ mir als Ansprechpartner zur Seite und hat mich durch die Anfänge der Ausbildung begleitet. Frau Gümüs vom IBBC hat sich regelmäßig erkundigt, wie es mir mit der Ausbildung geht und ob ich Hilfe benötige. Zu wissen, dass ich hier Unterstützung bekomme, hat mir Sicherheit gegeben.

So gelingt die Zusammenarbeit mit „Stark im Beruf“

Die Chancen auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit lassen sich leicht steigern.

Wie beugen Sie enttäuschten Erwartungen vor? Wie kann auf beiden Seiten schon im Vorfeld geklärt werden, wie eine Zusammenarbeit aussehen kann?

- ▶ **Klären Sie die Anforderungen ab:** Besprechen Sie im Vorfeld, welche Grundvoraussetzungen die Frauen mitbringen müssen und welche Tätigkeiten im Job anfallen. Dazu gehören Arbeitszeiten und Betreuungsmöglichkeiten wie Belegplätze in Kitas oder arbeitsplatzbezogene Voraussetzungen für die Kleidung der potenziellen Mitarbeiterinnen.

Passt die Vorbereitung der Mütter wirklich zu den Anforderungen im Unternehmen?

- ▶ **Nutzen Sie Ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten:** Viele Kontaktstellen richten ihre Arbeit mit den Frauen gerne nach Ihren Bedarfen als potenzielle Arbeitgeber aus: Benötigtes Fachvokabular kann so beispielsweise schon vorab vermittelt werden.

Wie kann sichergestellt werden, dass sich immer jemand verantwortlich fühlt?

- ▶ **Benennen Sie eine zentrale Ansprechperson:** Sowohl bei Ihnen im Betrieb als auch bei der Kontaktstelle sollte eine zentrale Ansprechperson benannt werden, die für Fragen zur Verfügung steht – auch nach der Arbeitsaufnahme der Frauen.

Wie können Sie herausfinden, ob das Unternehmen und die zukünftige Mitarbeiterin wirklich zueinander passen?

- ▶ **Laden Sie die Frauen ein und lernen Sie sie kennen:** Dies gelingt am besten durch Praktika, Schnuppertage oder Kennenlerngespräche.

Gibt es zusätzliche finanzielle Unterstützung für das Unternehmen?

- ▶ **Nehmen Sie ausbildungsbegleitende Hilfen oder Eingliederungszuschüsse in Anspruch:** Es gibt viele finanzielle Zuschüsse für Unternehmen, die mit Flüchtlingen oder Menschen aus dem Leistungsbezug zusammenarbeiten (bis zu 50% des Gehalts). Die Kontaktstellen helfen Ihnen gerne, finanzielle Förderungen zu identifizieren.



4

Weitere Praxistipps und
Informationen

Praxistipp: Integrationshürden im Unternehmen überwinden

Wie kann das Unternehmen sichergehen, dass die Frauen auch sprachlich fit in den Beruf starten?

Ermöglichen Sie berufsbegleitende Sprachkurse:

Deutsche Sprachkenntnisse sind wesentlich für eine erfolgreiche Eingliederung der Frauen in das Unternehmen. Möglicherweise ist es sinnvoll, auf externe Angebote zurückzugreifen oder einen betriebsinternen Sprachkurs anzubieten. Diese Entscheidung hängt vom Bedarf im Unternehmen ab. Es besteht ein großes Angebot von öffentlich geförderten Kursen über Online-Kurse bis hin zu berufsbezogenen Kursen. Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk IQ berät beispielsweise Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von innerbetrieblichen Sprachkursen. Mehr Informationen und Praxistipps finden Sie unter:

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

Wie kann Ihr Unternehmen kulturelle Vielfalt ermöglichen?

Kleine Anpassungen führen zu großen Wirkungen:

Mit ein paar kleinen Anpassungen können Betriebe die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern. Werden in der Urlaubsplanung die Feiertage der großen Religionen mitgedacht, in der Kantine auch vegetarische Optionen angeboten oder Pausenzeiten individuell geplant, kann die Vereinbarkeit von Arbeit und Kultur gelingen. Darüber hinaus stellen Ihnen zahlreiche Initiativen praxisnahe Hilfestellungen zum Thema Diversity-Management bereit. So bietet bspw. das Netzwerk IQ eine KMU-Toolbox an - weitere Tipps erhalten Sie unter www.netzwerk-iq.de.

Praxistipp: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundliche Maßnahmen haben positive Effekte auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, unter anderem durch:

- ▶ eine Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten,
- ▶ eine Reduktion der Kosten für Personalbeschaffung und Überbrückungskosten sowie
- ▶ den Rückgang der Stressbelastung und Fehlzeiten.

Wie kann Ihr Unternehmen Familienfreundlichkeit ermöglichen?

- ▶ **Bieten Sie Teilzeitmodelle an:**
Es bestehen vielfältige Modelle, die es den Müttern zeitlich erlauben, zu arbeiten und für ihre Familie da zu sein – auch in der Ausbildung.
- ▶ **Unterstützen Sie die Kinderbetreuung:**
Buchen Sie Belegplätze in Kindertageseinrichtungen oder organisieren Sie befristete Ferien- bzw. unregelmäßige Notfallbetreuungen gemeinsam mit anderen Unternehmen. Richten Sie eine Tagespflege für bis zu fünf bzw. eine Großtagespflege für bis zu zehn Kinder ein, die von einer bzw. zwei Tagespflegepersonen gewährleistet wird. Organisieren Sie eine eigene Kindertageseinrichtung mit Unterstützung eines anerkannten Trägers der Jugendhilfe.

► **Holen Sie sich Unterstützung von Expertenseite:**

Vielfältige Initiativen unterstützen Unternehmen ganz unkompliziert. Die Website www.erfolgsfaktor-familie.de des Bundesfamilienministeriums ist die zentrale Plattform für Unternehmen zu diesem Thema.



Weiterführende Informationen

Arbeitsmarktintegration

Die Seite des ESF-Bundesprogramms bietet Informationen rund um die geförderten Kontaktstellen, die Potenziale der Frauen und Erfahrungen aus der Praxis. www.starkimberuf.de

Perspektive Wiedereinstieg

Das Aktionsprogramm des Bundesfamilienministeriums informiert Unternehmen darüber, wie sie Frauen und Männern nach einem familienbedingten Ausscheiden über mehrere Jahre den Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen können und welche Fördermöglichkeiten es gibt.

www.perspektive-wiedereinstieg.de

Netzwerk IQ

Auf dem Informationsportal des bundesweiten Netzwerks IQ finden sich umfangreiche Materialien zu Diversity-Management und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. www.netzwerk-iq.de

Neustart in Deutschland

Das Schwerpunktthema auf dem Informationsportal des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales stellt Arbeitgebern Informationen bereit zu Fragen rund um die Anstellung von Flüchtlingen und Langzeitarbeitslosen.

www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/neustart-in-deutschland.html

Wir zusammen

Die Initiative vereint Unternehmen und ihre Mitarbeiter, die sich für die Integration von Flüchtlingen engagieren. www.wir-zusammen.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Das Netzwerk bringt Unternehmen zusammen, die bereits mit Flüchtlingen zusammenarbeiten, und bietet fachliche und praktische Tipps für seine Mitglieder. www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)

Das Programm unterstützt Maßnahmen der speziell auf diese Zielgruppe ausgerichteten Beratung, betriebsnahe Aktivierung und Qualifizierung sowie Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung.

www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-10-21-ESF-Integrationsrichtlinie-Bund.html

Bundesagentur für Arbeit

Auf den Unternehmensseiten der Bundesagentur für Arbeit finden Arbeitgeber Informationen und Ansprechpartner u. a. zu Qualifizierungsfragen und Fördermöglichkeiten. www.arbeitsagentur.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Die BDA stellt Publikationen zu den Themen Willkommenskultur im Unternehmen und Diversity-Management mit zahlreichen Best-Practice-Beispielen zur Verfügung. www.arbeitgeber.de

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Die Industrie- und Handelskammern bieten Unternehmen umfassende Beratung und stellen u. a. einen Leitfaden zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung bereit. www.dihk.de

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Erfolgsfaktor Familie

Auf dem Portal des Bundesfamilienministeriums finden Unternehmen Informationen dazu, warum sich Familienfreundlichkeit lohnt, sowie zur betrieblichen Kinderbetreuung und zu Fördermöglichkeiten.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Frühe Chancen

Das Portal des Bundesfamilienministeriums bietet einen Überblick zu den Themen Ausbau und Qualität der Kinderbetreuung in Deutschland.

www.fruehe-chancen.de

Fachkräftesicherung

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Auf der Webseite des KOFA stehen zahlreiche Informationen und Handlungsempfehlungen, wie Unternehmen Fachkräfte finden, binden und qualifizieren können, bereit. Ein Dossier zum Thema Diversity stellt die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft zusammen. www.kofa.de

BQ-Portal

Auf dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen finden Sie umfangreiche Informationen, um ausländische Aus- und Fortbildungsabschlüsse besser bewerten und einschätzen zu können. www.bq-portal.de

Fachkräftesicherung

Auf diesen Webseiten hält das Bundesministerium für Arbeit und Soziales umfangreiche Informationen und Service-Tools für Unternehmen bereit, u. a. zu den Themen Fachkräftesicherung und Migration.

www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html

Interkulturelles

Charta der Vielfalt

Auf der Internetpräsenz der Unternehmensinitiative kann auf Informationen und Publikationen zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen zugegriffen werden. www.charta-der-vielfalt.de

Wie gehen Betriebe mit mangelnden Deutschkenntnissen um? „Für uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Beginn an ihre Aufgaben und die notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz verstehen und umsetzen können. Fachbegriffe können im Arbeitsalltag erlernt werden bzw. in berufsbegleitenden Sprachkursen. Wir fördern die Teilnahme an diesen Kursen und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei.“

**Dennis Peemöller, Personalleiter bei RÄDER-VOGEL,
Räder- und Rollenfabrik GmbH & Co. KG**

Impressum:

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag – Donnerstag 9 – 18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR168

Stand: Oktober 2019, 3. Auflage

Redaktion: Ramboll Management Consulting

Gestaltung: Ramboll Management Consulting

Bildnachweis Frau Giffey: Bundesregierung / Jesco Denzel

Bildnachweise: BMFSFJ / Kerstin Jana Kater

Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.

Das Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter www.esf.de



- Engagement
- Familie
- Ältere Menschen
- Gleichstellung
- Kinder und Jugend