



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Stark im Beruf – Stark für Unternehmen

Liebe Leserinnen und Leser,

Deutschland ist vielfältig. Jede vierte Familie weist einen Migrationshintergrund auf. Doch viele Potenziale von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für unsere Gesellschaft und Arbeitswelt bleiben ungenutzt. Knapp eine Million Mütter mit Migrationshintergrund sind nicht berufstätig. Über ein Drittel von ihnen würde aber lieber jetzt als später in den Beruf einsteigen. Wenn Unternehmen sich darauf einrichten und sie aktiv unterstützen, profitieren die Frauen, ihre Familien und die Arbeitgeber. Der Weg zu einer Anstellung führt oft über die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen oder Kompetenzen und eine Nachqualifizierung. Daneben ist es nötig, dass die Frauen ihr Selbstbewusstsein stärken, ihren Partner für den neuen Familienalltag gewinnen sowie Familie und Beruf vereinbaren können.



Im Rahmen des Programms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ werden teilnehmende Mütter beraten, qualifiziert, betreut und auf den Arbeitsalltag in unterschiedlichen Branchen vorbereitet. Die rund 90 Projekte helfen bei Ämtergängen und der Anerkennung von Kompetenzen, vermitteln Probearbeiten, Ausbildungsplätze und Praktika und begleiten die Mütter bis zum Ende der Probezeit. Den Unternehmen bietet das Programm eine unbürokratische und effiziente Vermittlung von geeigneten Bewerberinnen, die in aller Regel durch hohe Motivation und vielfältige Kompetenzen überzeugen. Erfahrungen zeigen, dass eine Belegschaft mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen unterschiedlichen kulturellen Hintergrund mitbringen, kreativer und innovativer ist. Gute Gründe, um mit „Stark im Beruf“ den Schritt zu mehr Vielfalt im Unternehmen zu wagen!

A handwritten signature in black ink that reads "Manuela Schwesig".

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Inhaltsverzeichnis

Starkes Programm: Auf einen Blick	4
Starkes Programm: Argumente für die Zusammenarbeit	6
Starkes Programm: Interview mit Alexander Gunkel	8
Starke Zusammenarbeit: Der Weg zur neuen Mitarbeiterin	10
Starke Zusammenarbeit: So gelingt's	12
Starke Praxis: Praxisbeispiele	14
Starke Praxis: Tipps aus der Praxis	17
Weiterführende Informationen	19

Was ist das Programm „Stark im Beruf“ und wer sind die Teilnehmerinnen?

- ▶ **25%** der Mütter in Deutschland haben einen Migrationshintergrund¹
- ▶ **48%** der Mütter mit Migrationshintergrund sind nicht erwerbstätig²
- ▶ **370.000** Mütter mit Migrationshintergrund wollen sofort (wieder-)einsteigen³
- ▶ **29% aller Mütter mit Migrationshintergrund** verfügen über eine Fach- oder Hochschulreife⁴
- ▶ Bis zu **50%** des gezahlten Gehalts können Arbeitgeber als Eingliederungszuschuss zurückerhalten

**STARKES
POTENZIAL**

**STARKER
ANSATZ**

- ▶ Rund **90 Projekte** werden **aktuell** deutschlandweit gefördert⁵
- ▶ **2.600** Mütter wurden seit dem Programmstart 2015 bundesweit erreicht⁶
- ▶ **29 Mio. Euro** stehen für das Programm zur Verfügung
- ▶ **1/3** der **ProgrammtTeilnehmerinnen** verfügt über das Abitur, **1/4** über die Mittlere Reife⁷
- ▶ **1/4** der **ProgrammtTeilnehmerinnen** hat eine (außer-)betriebliche Lehre oder Ausbildung absolviert, **1/5** einen Hochschulabschluss (BA/MA, Diplom) erfolgreich abgeschlossen⁸

1, 2 Monitor Familienforschung des BMFSFJ, Ausgabe 32
3, 4 Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit (2015)
5, 6, 7, 8 Daten aus einem Programmmonitoring der Stiftung SPI (Stand April 2016)

Gemeinsam stark – Argumente für die Zusammenarbeit

Kulturelle und ethnische Vielfalt ist längst fester Bestandteil der deutschen Gesellschaft – rund 20,3 Prozent⁹ der Menschen, die heute in Deutschland leben, haben einen Migrationshintergrund. Viele von ihnen sind schon vor längerer Zeit nach Deutschland gekommen. Seit wenigen Jahren steigt nun auch die Zahl der Menschen, die aus Ländern wie Syrien, Irak, Iran oder Eritrea nach Deutschland ziehen. Diese Entwicklung macht sich auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar: Mehr als die Hälfte aller Unternehmen beschäftigt bereits Menschen mit Migrationshintergrund.¹⁰

Mütter mit Zuwanderungsgeschichte sind im Arbeitsmarkt bislang jedoch nur wenig präsent. Sie sind deutlich seltener erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund.¹¹ Diese Situation zu ändern hat sich das Programm „Stark im Beruf“ zum Ziel gesetzt. Seit 2015 unterstützen die Projekte Frauen auf ihrem Weg in den beruflichen (Wieder-)Einstieg.

Warum sich die Zusammenarbeit lohnt

Unternehmen profitieren von der Beschäftigung von Müttern mit Migrationshintergrund und von der Kooperation mit dem Programm „Stark im Beruf“ auf vielfältige Weise:

I Qualifizierte Mitarbeiterinnen gewinnen: Bereits heute bestehen in einigen Berufsfeldern und Regionen Engpässe bei der Suche nach Fachkräften. Insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch in technischen Berufsfeldern bleiben offene Stellen aufgrund des Mangels an qualifizierten Bewerbern lange unbesetzt. „Stark im Beruf“ unterstützt Unternehmen dabei, Arbeitnehmerinnen für die Aufgaben des Unternehmens zu finden und offene Stellen unkompliziert zu besetzen.

I Vielfältige Kompetenzen und Fähigkeiten nutzen: Die Teilnehmerinnen von „Stark im Beruf“ verfügen über eine Vielzahl von Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie erfolgreich in Unternehmen einbringen können. Dazu zählen unter anderem spezifische Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen. Insbesondere international tätige Unternehmen können dadurch ihre Zielgruppenansprache verbessern und neue Märkte erschließen. Viele Mütter bringen außerdem neben ihrer fachlichen Qualifikation ein ausgeprägtes Organisationstalent, hohe Motivation, Teamfähigkeit und Empathievermögen mit.

I Kreativität und Innovationsfähigkeit stärken: Durch die vielfältigen Sichtweisen, Erfahrungen und Talente einer heterogenen Mitarbeiterschaft werden nachweislich Kreativität und Innovationsfähigkeit gefördert und tragfähigere Lösungen entwickelt.

I Mit vielfältiger Belegschaft und Familienfreundlichkeit punkten: Mit einer vielfältigen Belegschaft und einer familienfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung kommunizieren Unternehmen auch nach außen Aufgeschlossenheit und Modernität – ein positives Image, das potenzielle Kunden, Partner oder Bewerber gleichermaßen beeindruckt. Denn die Wertschätzung der individuellen Person sowie gelebte Familienfreundlichkeit verbessern maßgeblich das Betriebsklima, wirken motivierend und verringern die Personalfuktuation.

I In der Region vernetzen: Die Projekte von „Stark im Beruf“ sind Sparringspartner vor Ort, die Unternehmen mit weiteren wichtigen Akteuren in Kontakt bringen. Daraus können lokale Netzwerke entstehen, von denen alle Beteiligten profitieren. Mit ihrem Engagement für „Stark im Beruf“ stellen Unternehmen zudem ihre gesellschaftliche Verantwortung unter Beweis und demonstrieren, dass sie in der Region verwurzelt sind.



Personalverantwortliche profitieren von der unkomplizierten Vermittlung qualifizierter Mitarbeiterinnen und hoch motivierter Nachwuchskräfte.

^{9, 11} Statistisches Bundesamt (Stand 2014)
¹⁰ Unternehmensbefragung im Auftrag des BMFSFJ im Jahr 2011

„Die Vielfalt der Talente ist eine große Chance“

Warum steht die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsleben auf der Agenda der BDA?

Die Unternehmen beschäftigt der zunehmende Fachkräftemangel, der schon heute im MINT-Sektor (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) oder in der Pflege deutlich zu spüren ist. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter voraussichtlich um etwa sechs Millionen sinken – Fachkräfte-Engpässe werden in Zukunft also vermehrt auftreten. Infolgedessen ist die Wirtschaft darauf angewiesen, noch stärker Potenziale zu nutzen, die bislang nicht ganz so sehr im Blickfeld der Personalverantwortlichen lagen. Die BDA setzt sich deshalb dafür ein, dass wir Menschen mit Migrationshintergrund als Chance für die Wirtschaft begreifen.



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

Mütter mit Migrationshintergrund sind eine sehr spezielle Zielgruppe. Warum ist Ihnen die Förderung dieser Frauen so wichtig?

Ich bin der festen Überzeugung, dass viele Mütter mit Migrationshintergrund ganz besondere Stärken mitbringen. Sie verfügen oftmals über sprachliche und interkulturelle Kompetenzen, die in einer globalisierten Wirtschaft sehr wichtig sind. Durch ihren eigenen kulturellen Hintergrund bringen die Frauen neue Perspektiven ein, die dabei helfen können, neue Produkte zu entwickeln, neue Märkte zu erschließen und so die Innovationskraft zu steigern. Mütter sind oft hervorragend im Zeitmanagement und arbeiten sehr effizient, weil sie es gewohnt sind, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Wie fördert die BDA die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Als Spitzenverband machen wir uns zum einen auf politischer Ebene dafür stark, dass die Rahmenbedingungen stimmen, damit Familie und Beruf miteinander vereinbart werden können. Zum anderen befördern wir innerhalb der Wirtschaft einen Paradigmenwechsel, damit familienbewusste Personalpolitik noch mehr als Erfolgsfaktor gesehen wird. Auch abseits der gesetzlichen Regelungen setzen Unternehmen bereits viele Maßnahmen um, welche die Bedürfnisse der Eltern und die betrieblichen Notwendigkeiten in Einklang bringen. Ein ganz wichtiger Punkt ist hier die Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zum Beispiel durch Belegplätze in der Kita vor Ort oder Ferienbetreuung. Der weitere Aufbau von bedarfsgerechten, bezahlbaren und hochwertigen Ganztagsbetreuungsplätzen und Ganztagschulen muss unbedingt weiter vorangehen – hier ist die Politik in der Pflicht.

Wo liegen zentrale Herausforderungen, wenn Unternehmen Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen?

Soweit Deutschkenntnisse fehlen, müssen diese zeitnah nachgeholt werden. Außerdem gilt es, sich bestehender kultureller Unterschiede bewusst zu sein und sich darauf einzustellen. Bisweilen vorhandenen Vorurteilen sollte durch eine entsprechende Unternehmenskultur entgegengewirkt werden. Unternehmen können hier sehr gut von Good-Practice-Beispielen anderer Unternehmen lernen, die bereits auf positive Erfahrungen zurückblicken können.

Wie leisten Sie als „Stark im Beruf“-Botschafter ganz konkret Unterstützung für das Programm?

Ich sehe mich als Multiplikator und Sorge deshalb dafür, das Programm bei den Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden bekannt zu machen und für seine Vorteile zu werben. Das fällt mir auch sehr leicht, weil ich fest davon überzeugt bin, dass es sich für die Betriebe lohnt, das bislang noch nicht ausgeschöpfte Potenzial von Müttern mit Migrationshintergrund zu nutzen.

In vier Schritten zu Ihrer neuen Mitarbeiterin



DER WEG ZUR ZUSAMMENARBEIT

1.

Vorbereitung der Teilnehmerinnen durch Projekte

- ▶ Vermittlung von Arbeitskultur
- ▶ Sprachkurse
- ▶ Unterstützung in der Anerkennung von Qualifikationen
- ▶ Vermittlung von Betreuungsplätzen

2.

- ▶ Klärung der Details der Zusammenarbeit
- ▶ Projekte treffen bereits eine passende Auswahl an Lebensläufen

3.

- ▶ Begleitung im Bewerbungsverfahren (Projekte machen die Bewerberinnen fit für Bewerbung, Gespräch, Praktikum, Probezeit – auch in Abstimmung mit Personalverantwortlichen)

4.

Begleitung durch die Projekte bis zum Ende der Probezeit

- ▶ Entlastung der Personalverantwortlichen durch persönliche Begleitung der vermittelten Mütter
- ▶ Begleitung bei Ämtergängen
- ▶ Hilfe bei Fragen rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Beispiel: Kinderbetreuung)
- ▶ Problemlösung bei Situationen zwischen Mitarbeiterinnen und Unternehmen innerhalb der Probezeit

So gelingt die Zusammenarbeit

Bundesweit bringen rund 90 Projekte im Programm „Stark im Beruf“ Unternehmerinnen und Unternehmer mit motivierten Mitarbeiterinnen zusammen.

- | **Anforderungen abklären:** Es sollte vorab besprochen werden, welche Grundvoraussetzungen die Teilnehmerinnen 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.
- | **Mitwirkungspotenziale ansprechen:** Viele Projekte richten die Arbeit mit den Teilnehmerinnen gerne nach den Bedarfen von potenziellen Arbeitgebern aus: Benötigtes Fachvokabular kann so beispielsweise schon vorab vermittelt werden.
- | **Eine zentrale Ansprechperson benennen:** Sowohl im Betrieb als auch beim Projekt sollte eine zentrale Ansprechperson benannt werden, die für Fragen zur Verfügung steht – auch nach der Arbeitsaufnahme der Teilnehmerin.
- | **Teilnehmerinnen einladen und kennen lernen:** Dies gelingt durch Praktika, Schnuppertage oder erste Kennenlerngespräche.
- | **Teilzeitmodelle anbieten:** Es bestehen vielfältige Teilzeitmodelle – auch in der Ausbildung – die es den Müttern zeitlich erlauben zu arbeiten und für ihre Familie da zu sein
- | **Ausbildungsbegleitende Hilfen oder Eingliederungszuschüsse in Anspruch nehmen:** Es gibt viele finanzielle Zuschüsse für Unternehmen, die mit Flüchtlingen oder Menschen aus dem Leistungsbezug zusammenarbeiten. Die Projekte helfen gern, finanzielle Förderungen zu identifizieren.

WO FINDE ICH EIN
PROJEKT IN MEINER NÄHE?

WWW.STARKIMBERUF.DE/
STANDORTE



„Wir haben Auszubildende gesucht und gefunden!“

Ulrich Söding,
Vivantes

„Unsere Patienten sind ein Querschnitt der Berliner Bevölkerung. Sie alle möchten wir bestmöglich versorgen – die interkulturelle Kompetenz der Mütter ist deshalb ein echter Erfolgsfaktor für uns!“

Leonela Figueroa Fernandez,
Teilnehmerin „Stark im Beruf“

„Mein Ziel ist die Ausbildung als Krankenpflegerin bei Vivantes. „Stark im Beruf“ unterstützt mich dabei, alle Voraussetzungen für die Ausbildung zu meistern.“

Als größter Ausbildungsbetrieb im Gesundheitsfachwesen in Deutschland setzt der Berliner Klinikkonzern Vivantes schon seit Jahren auf eine vielfältige Belegschaft. Durch „Stark im Beruf“ finden auch Mütter mit Migrationshintergrund den Weg in die Ausbildungsstätte.

Über Vivantes

Branche: Pflege

Belegschaft: rund 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ausbildungsplätze: rund 860 Ausbildungsplätze in vier pflegerischen Berufen sowie als Sozialassistentin / Sozialassistent (Pflege), Hebamme und Operationstechnische Assistentin / Operationstechnischer Assistent (OTA)

Das Projekt

Im Programm „Stark im Beruf“ kooperiert das Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) – das Ausbildungszentrum der Vivantes Kliniken in Berlin – mit dem Interkulturellen Beratungs- und Begegnungs-Centrum e.V. (IBBC). Das IBBC als geförderter Projektträger bietet fachliche Orientierung und Coaching für zukünftige Auszubildende an. Die Teilnehmerinnen werden in ihrem Wunsch für die Ausbildungsaufnahme bestärkt und es werden gemeinsam Lösungen für die Kinderbetreuung gefunden. Dank der vertrauensvollen Zusammenarbeit kann Vivantes direkten Einfluss auf die vermittelten Kursinhalte nehmen – so werden die Teilnehmerinnen optimal auf die Ausbildung vorbereitet.

„Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!“

Erst seit Kurzem arbeiten denn’s Biomarkt und FLAKS e.V. im Raum Hamburg zusammen. Mit den erzielten Erfolgen im Rahmen von „Stark im Beruf“ sind beide Seiten bereits sehr zufrieden.

Über denn’s Biomarkt

Branche: Einzelhandel

Filialen: sieben Märkte im Raum Hamburg

Belegschaft: 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Raum Hamburg

Das Projekt

Das Frauenzentrum FLAKS e.V. in Hamburg Altona macht Mütter mit Migrationshintergrund durch Bewerbungstraining, Einzelcoaching und Betriebsbesuche fit für den Arbeitsmarkt. In der Kooperation mit denn’s Biomarkt trifft das Projekt eine Vorauswahl für passende Bewerberinnen und stellt den Kontakt zwischen den Frauen und dem Unternehmen her. Durch ein persönliches Gespräch und einen Schnuppertag lernen sich beide Seiten kennen. Werden die Teilnehmerinnen eingestellt, bieten die FLAKS-Beraterinnen auch während der ersten Monate nach der Arbeitsaufnahme ihre Unterstützung an.

Nach einem erfolgreichen Start wollen beide Partner die Zusammenarbeit in den nächsten Monaten weiterausbauen.

Marco Heblinski,
denn’s Biomarkt GmbH

„Der Kontakt mit den anderen Mitarbeitern und die hohe Motivation der Teilnehmerinnen bauen sprachliche Barrieren Stück für Stück ab. So können wir den Frauen langfristig auch eine Beschäftigung mit mehr Kundenkontakt in Aussicht stellen.“

Serpil Kurukavak-Volkland,
FLAKS e.V.

„Eine gute Beziehung zu den Unternehmen ist uns sehr wichtig. Deshalb schlagen wir ihnen nur Teilnehmerinnen vor, bei denen wir uns sicher sind, dass sie für die Arbeit geeignet sind und ihre Sache gut machen.“

„Der erste Kurs war direkt ein großer Erfolg“

Sandra Schröder,
Zukunftswerkstatt Düsseldorf
„In der Zusammenarbeit mit der
Zahnärztekammer sehen wir uns
als professioneller Dienstleister
für die Personalentwicklung.
Unsere Partner wissen das sehr zu
schätzen.“

Dr. Christian Pilgrim,
Zahnärztekammer Nordrhein
„In den meisten Zahnarztpraxen in
NRW ist die Vielfalt schon Alltag:
Es gibt einen hohen Anteil von Be-
schäftigten mit Migrationshinter-
grund und viele Mitarbeiterinnen
sind Mütter. Die Praxen waren
daher sehr aufgeschlossen.“

Professionell und zuverlässig arbeiten die Zukunftswerkstatt Düsseldorf und die Zahnärztekammer Nordrhein bei der Qualifizierung motivierter Teilnehmerinnen zusammen.

Über die Zahnärztekammer Nordrhein

Branche: Gesundheitswesen

Organisation: vertritt Zahnärzte in den Bezirken Aachen, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Köln, Krefeld und Wuppertal / Bergisch Land

Ausbildungsplätze: über 4.000 für Zahnmedizinische Fachangestellte

Das Projekt

Die Zukunftswerkstatt Düsseldorf bereitet die Mütter unter anderem mit Sprachkursen, EDV-Unterricht und Seminaren zu Konfliktmanagement oder Arbeitsorganisation auf die Qualifizierung vor und unterstützt sie im Bewerbungsverfahren. Viele der Frauen nehmen im Rahmen von „Stark im Beruf“ an einem Qualifizierungslehrgang zur Fachkraft für die Aufbereitung zahnmedizinischer Instrumente der Zahnärztekammer Nordrhein teil. Hier erlangen sie Kenntnisse in einem Teilbereich der Zahnmedizinischen Fachangestellten, der in den Zahnarztpraxen stark nachgefragt ist.

WEITERE BEISPIELE AUS
DER PRAXIS AUF

WWW.STARKIMBERUF.DE/
STARKE-PRAXIS

Tipps aus der Praxis

Integration der Teilnehmerinnen ins Unternehmen

I Berufsbegleitende Sprachkurse: Deutsche Sprachkenntnisse sind wesentlich für eine erfolgreiche Eingliederung der Teilnehmerinnen in das Unternehmen. Ob es sinnvoll ist, auf externe Angebote zurückzugreifen oder einen betriebsinternen Sprachkurs anzubieten, hängt vom Bedarf im Unternehmen ab. Wird ein ganzer Kurs mit eigenen Auszubildenden oder Angestellten gefüllt, kann bei vielen Anbietern der Inhalt mitbestimmt werden.

I Kleine Anpassungen – große Wirkungen: Mit ein paar kleinen Anpassungen steigern Betriebe die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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.

Lohnt sich die Zusammenarbeit mit Frauen, die keine anerkannten Qualifikationen besitzen?

„Viele Menschen mit Migrationshintergrund verfügen nicht über anerkannte Zeugnisse, entweder weil dies in ihrem Heimatland nicht üblich ist – oder aber Dokumente nicht mehr im eigenen Besitz sind oder verloren gingen. Wir raten Unternehmen daher, kompetenzorientiert zu arbeiten und sich nicht ausschließlich auf Zeugnisse zu stützen: Durch Probearbeit oder Praktika können Arbeitgeber gut einschätzen, ob Bewerberinnen über die benötigten Qualifizierungen verfügen. Dabei sind eine hohe Motivation und Lernbereitschaft gesuchte Eigenschaften, die zunächst fehlende formale Qualifikationen aufwiegen können.“

Dr. Constantin Terton, IHK Berlin

Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Familienfreundliche Maßnahmen haben positive Effekte, unter anderem:

- | Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- | Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- | Reduktion der Stressbelastung und Fehlzeiten

So können Unternehmen Familienfreundlichkeit ermöglichen:

- | Buchen von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen oder gemeinsame Organisation von befristeten Ferien- bzw. unregelmäßigen Notfallbetreuungen mit anderen Unternehmen
- | Einrichten einer Tagespflege für bis zu fünf bzw. einer Großtagespflege für bis zu zehn Kinder gleichzeitig, die von einer bzw. zwei Tagespflegepersonen gewährleistet wird
- | Organisation einer eigenen Kindertageseinrichtung, die zumeist von einem anerkannten Träger der Jugendhilfe umgesetzt wird.

Die Website www.erfolgsfaktor-familie.de gibt Informationen darüber, welche betriebliche Kinderbetreuung für Unternehmen in Frage kommt.

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 hierbei.“

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

Weiterführende Informationen

Stark im Beruf –

Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein

Die Seite des Bundesprogramms bietet Informationen rund um die geförderten Projekte, die Potenziale der Teilnehmerinnen und Erfahrungen aus der Praxis.

| www.starkimberuf.de

Bundesagentur für Arbeit

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

| www.arbeitsagentur.de

Erfolgsfaktor Familie

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

| www.erfolgsfaktor-familie.de

Lokale Bündnisse für Familie

An bundesweit rund 650 Standorten setzen sich Lokale Bündnisse für Familien dafür ein, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien zu verbessern.

| www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Perspektive Wiedereinstieg

Das Aktionsprogramm informiert Unternehmen darüber, wie sie Frauen den Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen können und welche Fördermöglichkeiten es gibt.

| www.perspektive-wiedereinstieg.de

Neustart in Deutschland

Das Schwerpunktthema auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales klärt Arbeitgeber über die Anstellung von Flüchtlingen und Langzeitarbeitslosen auf.

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

Frühe Chancen

Das Portal bietet einen Überblick über den qualitativen und quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung in Deutschland.

| www.fruehe-chancen.de

Netzwerk IQ

Auf der Website des bundesweiten Netzwerks IQ finden sich umfangreiche Materialien zu Diversity-Management und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

| www.netzwerk-iq.de

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

Fachkräfte-Offensive

Das Portal hält umfangreiche Informationen und Service-Tools für Unternehmen bereit, u. a. zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Migration.

| www.fachkraefte-offensive.de

Wir zusammen

Die Initiative vereint Unternehmen und ihre Mitarbeiter, die sich für die Integration von Flüchtlingen engagieren.

| www.wir-zusammen.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 umfassende Beratung und stellen u. a. einen Leitfaden zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung bereit.

| www.dihk.de

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: Juni 2016, 1. Auflage

Redaktion: Ramboll Management Consulting GmbH

Gestaltung: kursiv kommunikationsdesign

Bildnachweis Frau Schwesig: Bundesregierung / Denzel

Bildnachweise: Titelbild, S. 2: BMFSFJ / Barbara Dietl; S. 7: BMFSFJ / Andreas Schöttke; S. 8: BDA; S. 13: BMFSFJ / Anita Schiffer-Fuchs

Druck: Silber Druck oHG

* 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“ wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**