



WILLKOMMENSKULTUR

Ein Leitfaden für Unternehmen im Umgang
mit ausländischen Fachkräften



Inhalt

① Willkommenskultur – was bedeutet das und wozu dient das Ganze?	3
② Wie kann eine Willkommenskultur erfolgreich im Unternehmen etabliert werden?	11
③ Welche Strategien verfolgen andere Unternehmen?	13
3.1 Vermittlung und Förderung von Sprachkursen	13
3.2 Förderung von interkulturellem Austausch im Unternehmen	14
3.3 Stärkung der interkulturellen Kompetenzen bei der Stammbesellschaft	17
3.4 Personalrekrutierung – Bewusstseinsbildung und Netzwerke	20
3.5 Strategien zur gezielten Suche nach ausländischen Fachkräften	23
3.6 Achtung der kulturellen/religiösen Besonderheiten im beruflichen Alltag	28
3.7 Mentoring-Programme.	28
3.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	33
3.9 Bereitstellung von Willkommenspaketen/-mappen	34
④ BDA aktiv	40
Anhang	41





Willkommenskultur – was bedeutet das und wozu dient das Ganze?

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Beschäftigten ab. Die Anforderungen an die Qualifikationen der Belegschaft steigen, bedingt durch technologische Innovationen, Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, den wachsenden Stellenwert von Information und Wissen im Arbeitsalltag, aber gerade auch aufgrund der Globalisierung. Bereits heute macht sich der Mangel an qualifizierten Fachkräften in einigen Branchen und Regionen deutlich bemerkbar. Diese bestehenden Fachkräftengpässe sind kein konjunkturelles Problem, das sich irgendwann von selbst wieder erledigt, sondern größtenteils strukturell bedingt. Der demografische Wandel verstärkt diesen Trend. Sollte die jährliche Nettozuwanderung mittelfristig wieder auf das Niveau von vor der Finanzkrise von unter 100.000 Personen fallen, würde nach Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamts die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bereits bis 2030 von knapp 50 Mio. auf knapp 44 Mio. sinken. Insbesondere deswegen droht ohne geeignete Gegenmaßnahmen eine Fachkräftelücke bis 2035 von knapp 4 Mio. Arbeitskräften, davon knapp 1,5 Mio. mit Hochschulabschluss (Prognos 2015). Ende März 2016 fehlten bereits rd. 161.000 Arbeitskräfte im sog. MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), davon rd. ein Drittel mit akademischem und zwei Drittel mit beruflichem Abschluss. Während die Engpässe bei

den akademischen MINT-Qualifikationen bis zum Jahr 2020 auch durch die Erfolge bei den Studierendenzahlen beherrschbar werden dürften, entwickeln sich die Engpässe bei den beruflich qualifizierten MINT-Kräften zu einer Wachstumsbremse. Unverkennbar sind Fachkräftengpässe schon jetzt auch in der Gesundheits- und Pflegebranche.

Zur mittel- bis langfristigen Fachkräftesicherung ist eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie notwendig, die nachhaltige Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten, dringend notwendige Reformen für Qualitätsverbesserungen im Bildungssystem zur Nachwuchssicherung und eine bestmögliche Erschließung inländischer Arbeitsmarktpotenziale durch eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen, Älteren und Menschen mit Behinderung sowie von schon hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund beinhaltet. Doch selbst eine optimale Ausschöpfung der Handlungsoptionen zur besseren Nutzung und Erschließung bestehender Fachkräftepotenziale wird nicht ausreichen. Nicht nur wegen der dramatischen demografischen Entwicklung, sondern allein um auch kurzfristig schon längst bestehende Fachkräftelücken zu schließen, ist es unerlässlich, zusätzliche Fachkräftepotenziale zu heben. Deswegen ist es erfreulich, dass auf Drängen der Wirtschaft der deutsche Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren stärker für gezielte

qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland geöffnet und so der Standort Deutschland für bei uns benötigte Fachkräfte aus aller Welt attraktiver gemacht wurde. Gezielt gesteuerte Zuwanderung ist nicht nachrangig gegenüber der Erschließung inländischer Potenziale, sondern muss parallel erfolgen.

Neben der gezielt gesteuerten Zuwanderung suchen auch immer mehr Menschen in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung, Krieg oder Vertreibung. Viele von den anerkannten Flüchtlingen, Asylberechtigten oder Geduldeten bleiben für längere Zeit oder sogar für immer in Deutschland. Auch in diesen Personengruppen gibt es Menschen mit guten Qualifikationen und am Arbeitsmarkt gefragten Berufserfahrungen, die für den hiesigen Arbeitsmarkt besser genutzt

werden sollten. Gleichwohl muss klar sein, dass dies einerseits nicht der Ersatz für eine sinnvolle zielgenau gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte sein kann und andererseits das Recht auf Asyl unabhängig von den jeweils mitgebrachten Qualifikationen ist und sein muss. Zudem muss grundsätzlich klar sein, dass die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte nicht zu einer steigenden Arbeitslosigkeit einheimischer Beschäftigter oder zu deren Verdrängung führt. Im Gegenteil: Zuwanderung leistet einen wichtigen Beitrag zu mehr Innovation, mehr Wachstum und mehr Wohlstand. Ausländische Fachkräfte werden nicht anstatt, sondern zusätzlich zu den in Deutschland lebenden Menschen auf dem Arbeitsmarkt gebraucht und sie werden zusätzliche Arbeitsplätze für Inländer generieren.

„Beschäftigte mit interkulturellen Kompetenzen werden für die Wirtschaft immer wichtiger.“

Dr. Gerhard F. Braun,

Mitglied des Beirats der Karl Otto Braun GmbH & Co. KG und Vizepräsident der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Der Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ wächst weltweit. Zwar kommen mittlerweile vermehrt gut qualifizierte Fachkräfte nach Deutschland, um hier zu arbeiten. Rund zwei Drittel der Zugewanderten kommen jedoch aus Europa. Die Zuwanderung aus Ländern außerhalb der Europäischen Union ist nach wie vor verbesserungswürdig: Wir müssen daher noch aktiver dafür werben, dass sich gut qualifizierte Menschen auch aus diesen Ländern für eine Beschäftigung in Deutschland interessieren und entscheiden. Deutschland hat zu lange signalisiert, dass Zugewanderte wenn überhaupt als „Lückenbüßer“ erwünscht sind. Der im Zuwanderungsrecht eingeleitete Paradigmenwechsel von der Abschottungs- zu einer umfassenden Willkommenskultur muss in unserem Land noch weiterentwickelt, gelebt und „nach draußen“

vermittelt werden. Eine echte Willkommenskultur ist unerlässlich, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland weiter zu steigern und hoch qualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen. Menschen mit unterschiedlichsten ethnischen und kulturellen Hintergründen stellen eine wichtige wirtschaftliche Ressource dar. Nicht zuletzt für kleine und mittelständische Unternehmen ist es im ureigenen wirtschaftlichen Interesse, die Attraktivität ihres Unternehmens auch für ausländische Fachkräfte zu steigern. Erfolgreich integrierte Migrantinnen und Migranten sind dabei wichtige Multiplikatoren und helfen weitere potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. auch Menschen mit ähnlichem kulturellem Hintergrund, die schon in Deutschland leben) zu gewinnen.

Schon jetzt sind viele Unternehmen dringend auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Manche Unternehmen schaffen es derzeit zwar noch, ihre offenen Stellen mit bereits in Deutschland lebenden Fachkräften zu besetzen, nehmen dabei aber teilweise lange Vakanzzeiten in Kauf oder verzichten sogar auf Aufträge. Daher mag der Blick des einen oder anderen noch nicht ins Ausland reichen, wenn es eine Stelle zu besetzen gilt, zumal bei der Einstellung einer ausländischen Fachkraft die trotz einiger Verbesserungen immer noch sehr komplizierten und bürokratischen Hürden im mittlerweile sehr liberalen Zuwanderungsrecht abschrecken mögen. Über kurz oder lang wird Personal jedoch im Ausland rekrutiert werden müssen. Es ist daher betriebswirtschaftlich sinnvoll, sich frühzeitig damit auseinanderzusetzen,



AUF
EINEN
BLICK

Eine gelebte Willkommenskultur kann dazu beitragen, ...

- die Eingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Arbeitsprozess zu erleichtern,
- neue Märkte und Kundengruppen im In- und Ausland zu erschließen,
- Vorteile beim Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte zu erlangen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen zu binden,
- Betriebsklima und Arbeitsweise der Beschäftigten positiv zu beeinflussen,
- Image und öffentliches Ansehen des Unternehmens zu erhöhen.

wie ein Unternehmen selbst eine offene Unternehmenskultur entwickeln und auch zu einer deutschlandweiten Willkommenskultur beitragen kann. Dabei können durch ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur offene Stellen besetzt werden, sondern es sind damit oftmals darüber hinausgehende positive Effekte verbunden. So bringen ausländische Fachkräfte nicht nur fachliches Know-how mit. Sie verfügen über unterschiedlichste Sprachkompetenzen und Kenntnisse kultureller oder auch religiöser Besonderheiten. Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, um neue Märkte zu

erobern, weitere Kundengruppen im In- und Ausland zu akquirieren, neue Lieferquellen aufzufinden und internationale Netzwerke aufzubauen. Für eine globalisierte Wirtschaft sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit interkulturellen Kompetenzen unverzichtbar.

Neben der gezielten Zuwanderung ist es wichtig, die Potenziale der über 11 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter zu nutzen, die bereits heute in Deutschland leben. Hierzu gibt es bereits vielfältige Programme und ein breites Engagement der Wirtschaft. Neben den Fördermöglichkeiten, die z. B. die Bundesagentur für Arbeit anbietet, gibt es etliche gute Beispiele von Initiativen zur Integration von Mitbürgerinnen und Mitbürgern mit Migrationshintergrund. Weiterführende Links zu Beispielen guter und gut umsetzbarer Praxis befinden sich im Anhang.

Viele Unternehmen wissen um die Vorteile, die eine Willkommenskultur mit sich bringt, und nutzen diese in vielfältiger Weise. Diese Broschüre soll solches betriebliches Engagement bekannter machen, den Austausch von Beispielen guter Praxis erleichtern und die Entwicklung neuer Strategien für die betriebliche Personalpolitik unterstützen.

AUF EINEN BLICK

Ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichern Unternehmen durch ...

- Sprachkenntnisse – mitunter solche, die von Deutschen kaum gelernt werden, aber in der globalisierten Welt wichtig sind, z. B. Arabisch, Chinesisch und osteuropäische Sprachen.
- Kulturkompetenz – durch ihre eigenen Erfahrungen besitzen sie interkulturelle Kompetenz und Sensibilität im Umgang mit anderen.
- „frischen Wind“ im Geschäft (neue Märkte, neue Produkte, neue Perspektiven).
- Mobilität, Belastbarkeit, Mut und Risikobereitschaft.





PRAXIS-
BEISPIEL

Gegenbauer
Facility Management

GEGENBAUER FACILITY MANAGEMENT
**VIELFALT ALS ECKPFEILER DER
UNTERNEHMENSKULTUR**

Bei Gegenbauer ist Vielfalt seit Jahren ein Eckpfeiler der Unternehmenskultur. „Akzeptanz von Unterschiedlichkeit, Raum für Individualität sowie Chancen für alle Beschäftigten werden bei uns großgeschrieben. Als Unterzeichner der ‚Charta der Vielfalt‘ sind wir davon überzeugt, dass auch kulturelle Diversität bereichert und unsere Wettbewerbsposition stärkt. Deshalb fördern wir mit einem strukturierten Ansatz eine wertschätzende, präferenzorientierte Führungskultur, indem wir insbesondere unseren Fach- und Führungskräften den Stellenwert von Unterschiedlichkeit sowie den produktiven Umgang damit vermitteln. Durch Sprachkurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wir deren schnelle Integration in das Arbeitsleben und die Gesellschaft. Wir fördern Projekte für junge Menschen, deren Talente möglicherweise erst auf den zweiten Blick erkennbar sind, die aber Bereitschaft zeigen, etwas zu schaffen, und dabei Unterstützung brauchen. Und schließlich ermöglichen wir die berufliche Frühorientierung von Jugendlichen durch die Unterstützung des 2005 von Gegenbauer ins Leben gerufenen Projekts ‚sommercamp futOUR‘, in dem Berliner Schülerinnen und Schüler wichtige Kompetenzen für ihr späteres Berufsleben erwerben.“

Weitere Informationen unter www.gegenbauer.de



PRAXIS-
BEISPIEL

DEUTSCHE TELEKOM AG GELEBTE WILLKOMMENSKULTUR

Für die Deutsche Telekom AG ist kulturelle Vielfalt ein unverzichtbarer Aspekt in der Zusammensetzung der Belegschaft, der stetig an Bedeutung zunimmt. Zum einen setzt die globale Ausrichtung des Konzerns eine gut funktionierende Zusammenarbeit zwischen in- und ausländischen Unternehmensbereichen voraus. Zum anderen profitiert jeder Bereich – vom Kundenservice über die Produktentwicklung bis hin zu internen Serviceeinheiten – von den vielfältigen Ideen und Perspektiven, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen und Nationen mitbringen. Um neue Kolleginnen und Kollegen willkommen zu heißen und gut zu integrieren, greift die Deutsche Telekom u. a. auf interaktive Angebote zurück. Wikis, Blogs und das Telekom Social Network fördern den Austausch und laden jeden ein, Inhalte und Willkommensangebote zu veröffentlichen und abzurufen. Zum Beispiel bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier an, neuen internationalen Kolleginnen und Kollegen als „Buddies“ zur Seite zu stehen. Willkommensveranstaltungen wie das Welcome@Telekom Event vermitteln Wissenswertes zum Konzerneinstieg und erleichtern den Aufbau eines persönlichen Netzwerks. Nicht nur neue Kolleginnen und Kollegen, sondern die gesamte Belegschaft steht im Fokus von Veranstaltungen zur interkulturellen Sensibilisierung: In der „Intercultural Week“ werden in der Kantine landestypische Gerichte verschiedener Unternehmensstandorte angeboten, am „International Day“ oder bei den „International Round Tables“ lernen sich Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Herkunft kennen. In sog. Business Culture Guides, und bei Bedarf auch mit Hilfe von Trainings, können sich alle Angehörigen des Unternehmens über kulturspezifische Arbeits- und Verhaltensweisen in verschiedenen Ländern informieren – ganz individuell je nach persönlichen Berührungspunkten.

Weitere Informationen unter www.telekom.com



PRAXIS-
BEISPIEL

LANDESNETZWERK IQ IN THÜRINGEN ZUSAMMEN MIT DEM PORTAL „ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND“ **ANERKENNUNGSBERATUNG IN THÜRINGEN MIT UNTERSTÜTZUNG DER ANERKENNUNGS-BOTSCHAFTER**

„Ohne Beratung geht’s nicht!“ – so der einhellige Tenor der „Anerkennungs-Botschafter“, die über ihre persönlichen Erfolgsgeschichten auf dem Portal „Anerkennung in Deutschland“ berichten. Dank der Hilfe und Unterstützung von Beratungseinrichtungen, die sich auf das Thema „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse“ spezialisiert haben, konnte bereits Tausenden Menschen in Deutschland geholfen werden. Auch in Thüringen haben sich seit 2012 insgesamt vier „Informations- und Beratungsstellen Anerkennung Thüringen (kurz: IBAT)“ erfolgreich etabliert. Als fester Bestandteil im Landesnetzwerk Thüringen des bundesweiten Förderprogramms IQ fanden seit 2012 über 2.000 Beratungen statt. Oberflächlich betrachtet kann man zu dem Schluss kommen, dass die bereits spürbaren Fachkräfteengpässe so leicht mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationsgeschichte gedeckt werden könnten. Leider zeigt die Realität, dass es doch nicht so leicht ist und bis zu einer erfolgreichen Anerkennung teils sehr lange Wege durch den bürokratischen Behördenschwungel bewältigt werden müssen. Aber es lohnt sich. Vor allem Unternehmen profitieren von der Anerkennungsberatung. Mit den Anerkennungsbescheiden fällt es leichter, vorhandene Kompetenzen und fachliches Know-how von ausländischen Bewerberinnen und Bewerbern einzuschätzen. Zuordnungen zu den passenden deutschen Referenzberufen werden gemacht und Informationen zu Ausbildungs- und Lehrinhalten sind ebenso Bestandteile der Bescheide.

Weitere Informationen unter www.iq-thueringen.de und
www.anerkennung-in-deutschland.de

2

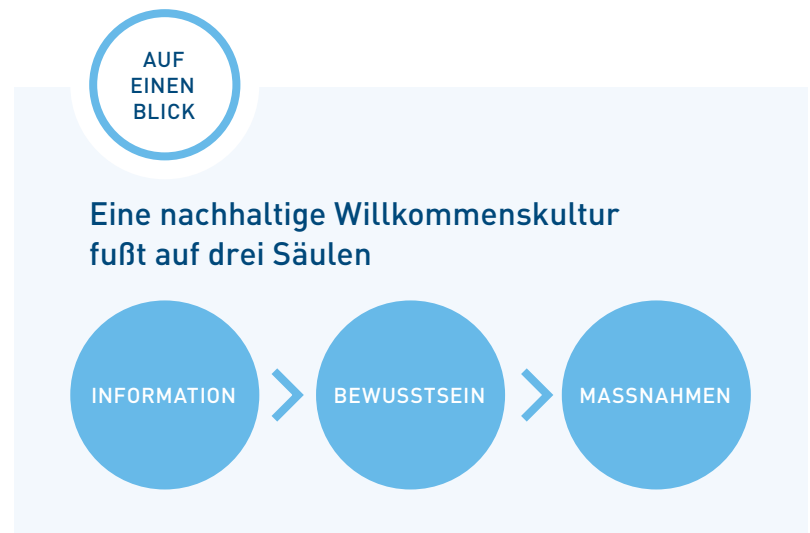
Wie kann eine Willkommenskultur erfolgreich im Unternehmen etabliert werden?

Eine nachhaltige Willkommenskultur ist umfassend zu verstehen. Alle Akteure (Management, Belegschaft und Zugewanderte) müssen gemeinsam von der Sinnhaftigkeit der Integration überzeugt sein und sich an dem hierzu notwendigen fortwährenden Prozess beteiligen. Dabei bedarf es einer offenen Haltung, die gegenseitigen Respekt, Akzeptanz, Offenheit und Freundlichkeit ausdrückt. Die Bewusstseinsbildung dient zugleich der Vergegenwärtigung und Respektierung der Grenzen untereinander. Alle Personen müssen zusammenarbeiten und am Integrationsprozess beteiligt werden.

Um die Willkommenskultur nachhaltig zu etablieren, sollte sie zudem strukturell in der Unternehmensstrategie verankert und zu einem Teil der Unternehmenskultur werden. Die Nachhaltigkeit kann zudem über eine Anpassung von Instrumenten des Personalwesens erfolgen (z. B. Aufnahme von interkulturellen Kompetenzen in Stellenprofilen, Stellenausschreibungen und Zielvereinbarungen, Erweiterung der Personalentwicklung um interkulturelle Kompetenzen und vieles mehr). Eine entsprechende Positionierung des Managements hat Signalwirkung nach innen wie nach außen.

Das Auffinden und Implementieren von Maßnahmen in der Praxis haben sich im Rahmen von Projektarbeiten oder mit Hilfe von Diversity-Arbeitsgruppen bewährt. Die Vielfalt der Belegschaft sollte sich auch hier widerspiegeln.

Gemäß dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ können Unternehmen durch die Darstellung ihrer Aktivitäten in der Öffentlichkeit (z. B. auf ihrer Homepage) das Image des Unternehmens steigern und gleichzeitig einen Beitrag zur Öffnung der Gesellschaft leisten.





3 Welche Strategien verfolgen andere Unternehmen?

Es gibt eine große Bandbreite an Möglichkeiten, wie eine Willkommenskultur im Unternehmen geprägt und gelebt werden kann. Nachfolgend wird gezeigt, wie Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen IHRE Willkommenskultur gestalten.

3.1 Vermittlung und Förderung von Sprachkursen

Sprachkenntnisse sind eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Migranten in eine Gesellschaft, aber gerade auch in Betriebsgemeinschaften und Arbeitsprozesse. Grundkenntnisse der deutschen Sprache sind elementar für ein schnelles „Ankommen“, wenn sich auch in einer zunehmenden Zahl von international aufgestellten Unternehmen Englisch als Unternehmenssprache durchsetzt, was die Einstellung ausländischer Fachkräfte erleichtert. Sprachkenntnisse sind nicht nur nötig, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Ihrer bedarf es im Alltag, bei Behördengängen sowie um soziale Kontakte zu knüpfen und damit zu einem dauerhaften Wohlfühlen in Deutschland beizutragen. Gleichzeitig gilt aber: Das Unternehmen, das von Anfang an zu hohe Anforderungen an die Deutschkenntnisse der ausländischen Bewerberinnen und Bewerber stellt, kann sich den Blick auf deren fachliche und soziale

Kompetenzen verstellen. Es ist daher sehr empfehlenswert und wird von vielen Unternehmen bereits erfolgreich praktiziert, hier unterstützend und fördernd zu wirken.

Das Angebot an Sprachschulen und Sprachkursen ist sehr groß und natürlich ist hier vor allem auch die eigene Initiative der Migrantinnen und Migranten gefordert. Grundsätzlich sollten Unternehmen sich Zeit bei der Auswahl eines passenden Angebots nehmen und sich beraten lassen. Neben klassischen Sprachkursen kommen je nach Bedarf auch E-Learning, Blended Learning oder mobile Lernangebote (Apps) in Betracht. Dabei besteht auch die Möglichkeit, erste Deutschkenntnisse noch im Heimatland zu erwerben. Die Deutsche Welle bietet z. B. kostenlose Online-Deutschkurse an. Oft genutzte Anbieter im Ausland sind auch die Goethe-Institute. Grundsätzlich sollte der Nutzen dieser Sprachkurse (auch über den beruflichen Alltag hinaus) verdeutlicht und die Motivation unterstützt werden.

Die Sprachfortschritte können im beruflichen Alltag durch gemischte Auftrags- oder Projektteams gefördert werden. Eine besondere Art der Sprachförderung sind Sprachtandems. Zwei Personen finden sich zusammen, um die Sprache des Tandempartners zu erlernen. Diese flexible und preiswerte Variante des Sprachenlernens bringt

beiden Beteiligten Vorteile. Sozialkontakte werden gefördert, sprachliche und kulturelle Kompetenzen erweitert. Unternehmen können die Migrantinnen und Migranten zudem durch anteilige Freistellungen unterstützen.

Fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache sind nicht nur im Hinblick auf eine erfolgreiche Integration im Unternehmen und in der Gesellschaft nachteilig, sie können auch dazu führen, dass ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Ausländerbehörde zu einem Integrationskurs verpflichtet werden. Dieser kann jedoch im Einzelfall auch gezielt zum Erlernen der deutschen Sprache genutzt werden. In Integrationskursen werden Grundkenntnisse der deutschen Sprache vermittelt und in einem Orientierungsteil Wissenswertes über die Gesellschaft, Kultur und Rechtsordnung gelehrt. Der Kurs endet mit einem Abschlusstest. Für mitreisende bzw. nachziehende Familienangehörige, insbesondere Ehepartnerinnen und -partner, können Grundkenntnisse der deutschen Sprache Voraussetzung für den Familiennachzug nach Deutschland sein. Diese müssen dann bereits im Ausland erworben werden. Berufsbezogene Sprachkurse mit staatlicher Förderung bietet das sog. ESF-BAMF-Programm des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Diese Kurse verbinden Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und Praktika. Weiter gehende Informationen zu Integrationskursen und zum ESF-BAMF-Programm erteilt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge auf seiner Homepage: **www.bamf.de** > **Willkommen in Deutschland** > **Deutsch lernen**

Zusätzliche Förderung u. a. auch für Sprachkurse im Heimatland können Jugendliche und junge Fachkräfte aus Europa über das Programm „MobiPro-EU“ erhalten. Nähere Informationen unter: **www.thejobofmylife.de**

3.2 Förderung von interkulturellem Austausch im Unternehmen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Netzwerken organisieren, können auf das Wissen der Mitglieder zurückgreifen. Das erleichtert eine schnelle Integration, die rasche Einarbeitung und schafft gleichzeitig soziale Kontakte. Viele Unternehmen unterstützen bereits heute solche Netzwerke oder bieten Online-Plattformen an. Hier kann man sich z. B. zu „Cook-your-Culture“-Treffen verabreden. So können andere Kulturen kulinarisch erobert und bei guten Gesprächen nähergebracht werden. Eine andere Form des interkulturellen Austauschs sind Lesezirkel. Literaturklassiker, z. B. in englischer Sprache, können so für eine Aufwertung der Kultur und für ein Verständnis der Lebensweise des anderen Landes sorgen.



PRAXIS-
BEISPIEL

FORTBILDUNGSAKADEMIE DER WIRTSCHAFT (FAW)
MIT DER ST. JOHANNES KRANKENHAUS GMBH
BERUFSPRAKTISCHE WEITERBILDUNG ALS EINSTIEG

Sprachkenntnisse und fachliche Kompetenzen sind Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration. Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) bietet deshalb neben Sprach- und Integrationskursen auch spezielle Weiterbildungen an. Diese bauen auf den Berufsfeldern auf, die Migrantinnen und Migranten in ihrem Herkunftsland erworben haben. Unentbehrlicher Bestandteil: Praktika in Unternehmen.

Im Rahmen einer berufspraktischen Weiterbildung der FAW konnte beispielsweise eine gelernte Krankenschwester, die aus dem Kosovo nach Deutschland eingewandert ist, ab Juli 2013 ihr Fachwissen erweitern und an die hiesigen Anforderungen anpassen. Ziel war die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin, um in Deutschland als Fachkraft arbeiten zu können. Während der anschließenden sechsmonatigen Praxisphase als Gesundheits- und Krankenpflegerin im St. Johannes Krankenhaus in Troisdorf-Sieglar konnte sie die fachlichen und sprachlichen Kenntnisse praktisch anwenden und weiter ausbauen. Nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens wurde sie im St. Johannes Krankenhaus als Gesundheits- und Krankenpflegerin übernommen und ist dort bis heute beschäftigt.

Weitere Informationen unter www.faw.de





PRAXIS-
BEISPIEL

SAP AG

NETZWERKE ALS BESTANDTEIL DER DIVERSITY-STRATEGIE

„Als globales Unternehmen ziehen wir großen Nutzen aus der Diversität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vielfalt ist ein wichtiger Teil für den Erfolg, die Innovationskraft und die Kreativität der SAP. Wir pflegen ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt willkommen heißt und die individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt – egal, wo sie herkommen, welcher Kultur oder Religion sie angehören, welchen Geschlechts sie sind, ob mit oder ohne Behinderung. Über 74.000 Beschäftigte aus mehr als 150 Ländern tragen zum Erfolg der SAP bei. Mitarbeiter-Netzwerke sind zentraler Bestandteil unserer umfassenden Diversity-Strategie und unternehmensweite Best Practice. Sie bilden ein Forum für den Austausch von Informationen und Ideen mit anderen SAP-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern und dem gesamten SAP-Ökosystem. In unserem Business Women's Network können sich Mitarbeiterinnen austauschen, gegenseitig unterstützen und der SAP ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg gezielt darstellen. Cultures@SAP bietet Raum für Veranstaltungen rund um das Thema ‚Personelle Vielfalt und Kulturen‘, während mit HomoSAPiens@SAP das Bewusstsein und Verständnis für die Probleme von Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen im Arbeitsalltag geschärft werden soll.“

Weitere Informationen unter www.sap.com

3.3 Stärkung der interkulturellen Kompetenzen bei der Stammbelegschaft

Da das Zusammenspiel aller Akteure für eine gelungene Willkommenskultur unverzichtbar ist, stellt sich die Frage, wie die interkulturellen Fähigkeiten in der Stammbelegschaft gestärkt werden können. Nicht eine einmalige Handlung führt zum Ziel, sondern es bedarf eines fortwährenden Prozesses.

Besonders wichtig ist, dass die Führungskräfte zu authentischen Vorbildern werden. Sie repräsentieren einerseits die Unternehmensebene mit ihren Leitlinien und sind andererseits für die operative Umsetzung der Willkommenskultur verantwortlich. Daher müssen sich die Führungskräfte auch in diesem Feld ihrer Funktion als Multiplikator bewusst werden und verantwortungsvoll mit ihrer Rolle umgehen.

In Kompetenz-Trainingskursen, auch Sensibilisierungstrainings genannt, können die interkulturellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteigert werden. Wird der Unterrichtsstoff in modularen Einheiten vermittelt, dient dies der besseren Verarbeitung und Anwendung. Thematisch

können die Aufarbeitung möglicher Unsicherheiten im Alltag im Umgang mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen sowie eine Einführung in interkulturelle Kommunikation (Kommunikation zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturkreise) und Konfliktmanagement hilfreich sein. Denn es gilt häufig der Grundsatz „Andere Länder, andere Sitten“. Hier besteht u.a. die Gefahr, dass Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Mimik, Gestik, Tonfall etc. entstehen, die leicht ausgeräumt werden können, wenn man den kulturellen Hintergrund der Kolleginnen und Kollegen kennt und somit versteht. Als Alternative zu Trainingskursen können auch Besuche von offenen Informationsveranstaltungen dienen. Diese kostengünstige Variante ist besonders für kleine Unternehmen geeignet. Die Bundesagentur für Arbeit, aber auch Verbände und Vereine, die sich für gesellschaftliche Vielfalt engagieren, sind mögliche Anbieter.

Eine andere Variante der Vermittlung interkultureller Kompetenzen ist das Learning by Doing. Ob durch heterogene Teamzusammensetzungen oder einen Beschäftigtenaustausch mit Standorten im Ausland – eine aktive Förderung der Vielfalt bringt nachhaltige Erfolge.

PRAXIS-
BEISPIEL

The logo for IQ Netzwerk Thüringen features a stylized 'iQ' in blue and grey, followed by the text 'Netzwerk Thüringen' in a sans-serif font.The logo for IWT Thüringense Institut der Wirtschaft features the letters 'iWT' in a bold, green and black font, with 'THÜRINGENSE' written vertically to the right and 'INSTITUT DER WIRTSCHAFT' below.

LANDESNETZWERK IQ THÜRINGEN ZUSAMMEN MIT DEM INSTITUT DER WIRTSCHAFT THÜRINGENS IQ SERVICESTELLE VIELFALT_UNTERNEHMEN

Vielfalt im Unternehmen und eine Willkommenskultur für Beschäftigte mit Migrationsgeschichte wird auch für Thüringer Arbeitgeber immer mehr zum Thema. Um Unternehmen mit konkreten Angeboten zur Beratung und Unterstützung zur Seite zu stehen, wurde mit Beginn des Jahres 2015 die Servicestelle „Vielfalt_unternehmen“ etabliert. Die Servicestelle ist Teil des Landesnetzwerks Thüringen im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, koordiniert durch das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.

Innerbetriebliche Vielfalt zu gestalten und Verschiedenartigkeit wertzuschätzen, ist Teil einer gelungenen Willkommenskultur. Hier setzt die Arbeit der Servicestelle an. Inhaltlich wird das Projekt vom Institut der Wirtschaft Thüringens (IWT) in Erfurt umgesetzt. Durch den guten Anschluss an den Verband der Wirtschaft Thüringens und die lange Mitarbeit in IQ sind stabile Netzwerke gewachsen, mit denen gearbeitet wird. Ein konkreter Arbeitsschwerpunkt ist die Akquise von geeigneten Praktikumsplätzen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund einer Qualifizierungsmaßnahme im MINT-Bereich. Die Absolventinnen und Absolventen werden dabei nicht nur vermittelt, sondern die beteiligten Unternehmen werden begleitet und beraten, um die Weichen zu stellen, damit die Unternehmen die passende Fachkraft finden.

Weitere Informationen unter www.iq-thueringen.de
und www.iw-thueringen.de



3.4 Personalrekrutierung – Bewusstseinsbildung und Netzwerke

Für Unternehmen, die gezielt nach ausländischen Fachkräften suchen und eine Willkommenskultur nachhaltig etablieren möchten, ist es hilfreich, das eigene Verhalten bei der Personalauswahl zu hinterfragen. Wird bewusst auf Heterogenität bei der Teamzusammensetzung geachtet? Werden zusätzliche Sprachkenntnisse oder kulturelle Kompetenzen bei der Auswahl positiv berücksichtigt und gezielt eingesetzt?

Gibt es eventuell unbewusste Vorannahmen „unconscious bias“ bezogen auf Verhalten, Tradition, Rollenklischees, Qualifikation und Fähigkeiten unterschiedlicher Nationalitäten? Gerade in der Ansprache von potenziellen zukünftigen Fachkräften können unbewusste Fallstricke lauern. Deshalb ist die Sensibilisierung gegenüber dem großen Teil unbewussten Vorurteilen ein erfolgskritischer Faktor für erfolgreiche Personalrekrutierung und schlussendlich für die Unternehmensentwicklung.



AUF
EINEN
BLICK

Netzwerke und Willkommenskultur nachhaltig etablieren

- Strategien, Information und Hinweise rund um die Fachkräftesicherung für kleine und mittelständische Unternehmen hat das Bundeswirtschaftsministerium unter www.kofa.de eingestellt.
- Eine umfassende Übersicht über regionale Netzwerke zu unterschiedlichen Themenstellungen stellt die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Arbeitsmarktmonitor unter www.arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de zur Verfügung.
- Weiterführende Informationen und Publikationen beispielsweise zu „unconscious bias“, aber auch zu vielen anderen Diversity-Themen hat die „Charta der Vielfalt“ unter www.charta-der-vielfalt.de zusammengestellt.

PRAXIS-
BEISPIEL

LANDESNETZWERK IQ THÜRINGEN ZUSAMMEN MIT DEM
BILDUNGSWERK DER THÜRINGER WIRTSCHAFT E. V.
PROJEKT JOBMENTOREN

Mit dem Projekt der Jobmentoren im Landesnetzwerk IQ Thüringen, koordiniert durch das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., wird das Ziel einer „gelebten Willkommenskultur“ konkret verfolgt. Damit Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen, braucht es oft eine individuelle Beratung und Begleitung. Durch ehrenamtlich aktive Jobmentoren gelingt dies. Begleitet werden die Jobmentoren und die Ratsuchenden vom Projektteam in Jena. Dabei steht nicht die Vermittlung in Arbeit im Zentrum, sondern es geht um Orientierung und Stärkung der Ratsuchenden zur selbstständigen Bewerbung und Suche nach Stellen.

Durch das Engagement der Jobmentoren konnten bereits viele Erfolge gefeiert werden. Aktuelle Beispiele sind eine Promotionsstelle an der Universität für eine Wissenschaftlerin aus dem Iran, eine Stelle im Bundesfreiwilligendienst für eine Zuwanderin aus Russland oder der erfolgreiche Beginn einer Ausbildung als Sozialassistent für einen Syrer.

Die Jobmentoren und auch das Projektteam leisten hier außerdem eine gezielte Verweisarbeit zu passenden Stellen und begleiten zu Behörden. Eine kontinuierliche Motivation und die Hilfe zur Selbsthilfe sind wichtige Bausteine im Projekt und unterstützen die Ratsuchenden gezielt dabei, ihre beruflichen Ziele in Deutschland zu erreichen.

Weitere Informationen unter www.iq-thueringen.de und www.bwtw.de





PRAXIS-
BEISPIEL

Center for **CET**
European Trainees

BILDUNGSWERK DER BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN WIRTSCHAFT **CET – CENTER FOR EUROPEAN TRAINEES**

Das „CET – Center for European Trainees“ im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft ist eine Servicestelle zu den Themen „Internationalisierung der Beruflichen Bildung“ und „Ausbildung von jungen Menschen aus Südeuropa“. Die Serviceleistung ist kostenfrei und branchenoffen. Beraten werden sowohl kleine Betriebe als auch Mittelständler und Big Player zur Willkommenskultur und zu Fördermöglichkeiten. Das CET fungiert als Bindeglied zwischen Unternehmen und Ausbildungsinteressierten. Mit „GiveME5, Baden-Württemberg!“ schuf das CET außerdem eine Initiative für junge Südeuropäer, die sich bereits in Baden-Württemberg befinden. Beteiligte Unternehmen haben hierbei die Möglichkeit, Kandidatinnen und Kandidaten für eine Ausbildung während eines fünftägigen Praktikums im Betrieb kennenzulernen. Gefördert wird das Center for European Trainees von der Robert Bosch Stiftung GmbH mit Kofinanzierung der Arbeitgeber Baden-Württemberg.

Weitere Informationen unter www.cet-eu.com

3.5 Strategien zur gezielten Suche nach ausländischen Fachkräften

Ist das Bewusstsein für die Förderung einer Diversity-Strategie vorhanden und sollen deshalb gezielt ausländische Fachkräfte für das eigene Unternehmen gewonnen werden, stellt sich oft die Frage, wie das Auffinden ausländischer Fachkräfte gelingen kann. Je nach vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen können sich verschiedene Möglichkeiten anbieten. Die neue BDA-Broschüre „Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen“ bietet umfangreiches Informationsmaterial rund um die Rekrutierung aus dem Ausland.

In vielen Regionen und Landkreisen gibt es bereits Initiativen, um den jeweiligen regionalen Wirtschaftsstandort für ausländische Fachkräfte attraktiver zu machen. Durch eine unternehmerische Beteiligung in solchen Netzwerken zur Fachkräftesicherung können Synergien genutzt und gemeinsam für mehr Fachkräfte in der Region geworben werden. Die Bundesagentur für Arbeit erfasst über ihren „Arbeitsmarktmonitor“ regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung. Der Arbeitsmarktmonitor bietet so eine sehr gute Plattform, um die wichtigsten Akteure in Netzwerkstrukturen zusammenzubringen.



BDA-Broschüre:
Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen

AUF EINEN BLICK

Strategien zum Auffinden ausländischer Fachkräfte

- Stellenanzeigen (in der Sprache der Zielgruppe) auf der eigenen Homepage
- Stellenanzeigen in ausländischen Medien
- Nutzung des örtlichen Arbeitgeberservice und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (**www.arbeitsagentur.de > Über uns > Weitere Dienststellen > Zentrale Auslands- und Fachvermittlung**)
- Nutzung des europäischen Portals zur beruflichen Mobilität (EURES), **www.ec.europa.eu > Europäische Kommission > Beschäftigung, Soziales und Integration > EURES**
- Nutzung des europäischen Portals zur Unterstützung junger Europäerinnen und Europäer bei der Suche nach Ausbildung und Praktika, (**www.youth-con.eu/de**)
- Einschalten von Personalvermittlern
- Teilnahme an Fach- oder Jobmessen im In- und Ausland
- Kontakte zu ausländischen Hochschulen knüpfen (Anbieten von Praktika, gezieltes Hochschulmarketing etc.)
- Kontakte zu deutschen Auslandsschulen knüpfen
- Nutzung (ausländischer) Jobbörsen
- Nutzung des Informationsportals **www.makeitgermany.de**
- Zusammenarbeit mit Hochschulen zur Anwerbung von ausländischen Studierenden mit Hochschulabschluss

The logo for the Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw) is a dark blue square with the lowercase letters 'vbw' in white, centered within it.
vbwA circular icon with a green border and a white center, containing the text 'PRAXIS-BEISPIEL' in blue capital letters.
PRAXIS-
BEISPIEL

VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT E. V. (VBW) INTEGRATION DURCH AUSBILDUNG UND ARBEIT (IdA 1.000)

Mit dem Projekt IdA 1.000 fördert die vbw gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit die branchenübergreifende Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern und Gleichgestellten in Bayern. Das Projekt wendet sich an Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit und guter Vorbildung sowie an Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen möchten. Das Projekt ist branchenübergreifend angelegt und in zwei Stufen aufgeteilt: Zunächst absolvieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen zweimonatigen Sprachkurs. Daran schließt sich ein berufsbezogener Integrationskurs an, der neben der Vertiefung der Sprachkenntnisse darauf abzielt, durch Praktika und Arbeitserprobungen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Parallel dazu finden Kompetenzüberprüfungen statt, auf deren Basis Kompetenzprofile der Teilnehmer erstellt werden. Während des gesamten Projekts stehen den Projektteilnehmerinnen und -teilnehmern sog. Coaches als Ansprechpartner zur Verfügung, die ihnen praktische Hilfestellungen geben.

Das Projekt ist im Februar 2016 mit den Sprachkursen gestartet, die Praktikumsphasen beginnen im April 2016. Durchgeführt wird das Projekt in allen bayerischen Regierungsbezirken. Insgesamt stehen 1.000 Plätze zur Verfügung.

Die vbw bietet Unternehmen mit dem Projekt Unterstützung bei der Suche nach potenziellen Beschäftigten aus der Zielgruppe und leistet so einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Das Projekt ist Teil des Maßnahmenprogramms „IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit“, das die vbw gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung und der Regionaldirektion Bayern aufgelegt hat. Das Projekt wird vom bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. umgesetzt.

Weitere Informationen unter www.vbw-bayern.de und www.vbw-bayern.de/SCFLI



PRAXIS-
BEISPIEL

BERUFSBILDUNGSWERK DER NIEDERSÄCHSISCHEN WIRTSCHAFT (BNW) FIT FÜR DIE AUSBILDUNG

Mit dem Projekt „Fit für die Ausbildung“ bringt das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) gemeinsam mit dem Netzwerk Zukunft.Inc und der Region Hannover seit 2012 Unternehmen und Auszubildende zusammen – genau so, dass es passt. Das BNW unterstützt die Unternehmen von Zukunft.Inc bei der Suche und Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber und begleitet die Jugendlichen auf ihrem Weg zum Ausbildungsplatz. Für den kommenden Projektdurchlauf nehmen die Beteiligten nun gezielt jugendliche Asylbewerberinnen und -bewerber in den Blick, um ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Denn in Zeiten schwindenden Nachwuchses kann gerade diese Zielgruppe vor allem kleine und mittelständische Unternehmen entlasten. Teil des Vermittlungsprozesses ist ein Speed-Dating, bei dem Unternehmen und Bewerberinnen und Bewerber das erste Mal aufeinandertreffen. In einem dreitägigen Coaching bereitet das BNW die angehenden Fachkräfte anschließend auf das Arbeiten im Betrieb vor. Vor dem Vertrag steht der Praxistest: Mehrere Monate geht es für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ins Praktikum, in dem sie gezielte Sprachförderung erhalten. Dabei begleiten und unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BNW sowohl im Arbeitsalltag als auch darüber hinaus.

Weitere Informationen unter www.bnw.de





PRAXIS-
BEISPIEL



BILDUNGSWERK DER BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN WIRTSCHAFT E. V. CAREER-IN-BW

Die Zusammenarbeit in Netzwerken wird insbesondere von den Arbeitgeberverbänden gefördert. So hilft z. B. auch das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. bei der Rekrutierung, Auswahl und Einstellung internationaler Fachkräfte. Auf der Internetplattform www.career-in-bw.de können sich Unternehmen registrieren und ihre Stellenausschreibungen platzieren. Die eingehenden Bewerberprofile werden in einem Matching-Prozess mit den Anforderungsprofilen der offenen Stellen abgeglichen. In einem mehrstufigen Auswahlverfahren werden aus einer Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerbern die passenden Kandidatinnen und Kandidaten ermittelt. Für den gesamten Prozess der Personalgewinnung kann ein breit gefächertes Angebot an Unterstützungsleistungen bedarfsorientiert abgerufen werden. Der Einstieg der neuen Fachkräfte in das deutsche Lebens- und Arbeitsumfeld wird beispielsweise mit Welcome-Angeboten und Starthilfen professionell begleitet. Ziele sind ein reibungsloser Einstieg und die langfristige Bindung der neuen Fachkräfte. [career-in-bw](http://www.career-in-bw.de) ist europäisch und international vernetzt und bietet Unternehmen in Baden-Württemberg den direkten Zugang zu Fachkräften aus unterschiedlichen Branchen und Ländern.

Weitere Informationen unter www.biwe-apontis.de und www.career-in-bw.de


 PRAXIS-
BEISPIEL

DIE BAYERISCHEN METALL- UND ELEKTRO-ARBEITGEBER ZUSAMMEN MIT DER VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT E. V. CAREER(ME) & CAREER(BY)

Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber bayme vbm und die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. haben im Januar 2013 erstmalig die Modellprojekte career(me) und career(BY) gestartet. An dem Projekt career(me) können die Mitgliedsunternehmen von bayme vbm aus der M+E Branche aus ganz Bayern teilnehmen. Das Projekt career(BY) richtet sich branchenübergreifend an alle Unternehmen der teilnehmenden Landkreise. An der mittlerweile vierten Staffel für den kommenden Ausbildungsstart im September 2016 beteiligen sich hier die Landkreise Cham, Deggendorf sowie Traunstein.

Damit wird das Sonderprogramm „MobiPro-EU“ zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa in konkrete Projekte umgesetzt und mit einem umfassenden Integrationskonzept verbunden. Das Ziel beider Projekte ist es, junge Menschen aus Europa, insbesondere aus Spanien und Bulgarien, für die duale Ausbildung in Bayern zu gewinnen.

Aus Sicht der Verbände ist es zentral, dass eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner („Projektkümmerer“) für die Jugendlichen und Unternehmen bei Alltagsproblemen oder Schwierigkeiten im Ausbildungsbetrieb zur Verfügung steht. Mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft als langjährigem Kooperationspartner wurde ein bewährter Träger für diese Tätigkeit gefunden.

Weitere Informationen unter www.vbw-bayern.de und www.baymevbm.de sowie www.career-by.de und www.career-me.de/azubis

bayme vbm /

Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber



 vbw

3.6 Achtung der kulturellen/ religiösen Besonderheiten im beruflichen Alltag

Die Beachtung der jeweiligen kulturellen und religiösen Besonderheiten im Arbeitsalltag ist ein wichtiger Bestandteil der Anerkennung von Migrantinnen und Migranten. Strategien und Leitlinien nützen nichts, wenn die Achtung im täglichen Umgang fehlt. Der Ansatz der Willkommenskultur geht über gesetzliche Verpflichtungen zur Gleichbehandlung hinaus. Es geht um die aktive Förderung des „Sich-Wohlfühlens“ im Unternehmen, die oft bereits mit kleinen Dingen bewirkt werden kann.

Eine Möglichkeit, wie der interreligiöse Dialog im Unternehmen gefördert werden kann, ist das gemeinsame Begehen eines „Abrahamtags“. Da Abraham im Judentum, Christentum und Islam gleichermaßen ein Glaubensvorbild ist, bietet er sich als Namensgeber an. An diesem Tag kann durch das Kennenlernen und gemeinsame Begehen der jeweils anderen Religion ein toleranter und offener Umgang gelebt werden.

Ebenso wenn sich die Kantine auf die unterschiedlichen Essbedürfnisse und Essgewohnheiten einstellt (ein breites, abwechslungsreiches Speisenangebot, eine breite Getränkeauswahl oder erweiterte Öffnungszeiten anbietet). Natürlich sollte auch auf Firmenfeiern auf die unterschiedlichen Bedürfnisse geachtet werden.

Gleichzeitig sollten Unternehmen im Blick behalten, dass die gewählten Maßnahmen nicht die Ausgewogenheit und das Gleichgewicht im Unternehmen stören. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlaubt zwar

sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlungen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, jedoch sollte die Förderung neuer Kolleginnen und Kollegen nicht zur Unzufriedenheit der Stammbesetzung führen.

3.7 Mentoring-Programme

Mentoring-Programme zählen zu den Klassikern unter den betrieblichen Maßnahmen. Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten und unterstützen die Neuen in der Anfangsphase, von der Beratung zu Arbeitsthemen, der Stärkung der Motivation bis hin zum Coaching für berufliche Fortschritte. Diese Hilfen können auch auf außerbetriebliche Bereiche (z. B. Behördengänge oder Wohnungssuche) erweitert werden.

Zur Unterstützung von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Mentoring-Programme besonders geeignet. Den Neuankömmlingen fehlt noch oft der Zugang zu formellen wie informellen Netzwerken. Als Mentorinnen und Mentoren kommen sowohl erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie hauptamtliche Diversity-Managerinnen und -Manager infrage. Dabei bringt das Mentoring nicht nur den neuen Kolleginnen und Kollegen Vorteile. Auch die Mentorin bzw. der Mentor erhält die Möglichkeit, ihren bzw. seinen Horizont zu erweitern. Sinnvoll ist es, beide während dieser Zeit z. B. durch die Personalabteilung zu begleiten; dies kann den Erfolg des Mentoring-Programms für alle Beteiligten sichern und verstärken. Seitens des Unternehmens kann vor allem die berufliche Etablierung unterstützt und gesteuert werden und die Mentorin bzw. der Mentor kann sich bei Problemen an ihre/n bzw. seine/n Ansprechpartner/-in wenden.





PRAXIS- BEISPIEL

RENNERT BAUUNTERNEHMUNG GMBH SPEZIELLE URLAUSREGELUNG

„Bei uns gibt es spezielle Urlaubsregelungen, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit oder ohne Migrationshintergrund, getragen werden. So werden die Urlaubsanträge der islamischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Zeit des Ramadan besonders berücksichtigt. Mit dieser Regelung sind sowohl für unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie für das Unternehmen Vorteile verbunden, da die Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Zeit natürlich nachlässt. Zudem haben wir eine interne Regelung für die konjunkturstarke Sommerzeit. Ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können anstatt ein bis zwei Wochen bis zu sechs Wochen Urlaub bekommen, um in ihr Heimatland zu reisen. Dafür springen sie in der verbleibenden Zeit bei Überstunden, Wochenendarbeit oder auch Nacharbeit verstärkt ein“, so Thilko Gerke, Geschäftsführer des Kasseler Bauunternehmens.

Weitere Informationen unter www.rennert-kassel.de

PRAXIS-
BEISPIEL

BASF SE
MENTORING-PROGRAMM UND BASF BUDDYS

Für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es bei BASF ein Willkommensprogramm für einen erfolgreichen Start. Vom ersten Tag an bekommen sie die Unterstützung, die sie brauchen, um schnell bei BASF anzukommen. Sie erhalten verschiedene Gelegenheiten, das Unternehmen kennenzulernen, ihre Stärken, ihre Ideen und ihr Wissen voll zu entfalten und ein Netzwerk zu Kolleginnen und Kollegen zu knüpfen. Von Anfang an steht allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein BASF Buddy zur Seite, eine Kollegin oder ein Kollege, die bzw. der in den ersten Wochen Unterstützung anbietet. Darüber hinaus haben wir konkrete Angebote für ihre weitere berufliche Entwicklung, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell mit ihrer Führungskraft besprechen.

Bei internationalen Hintergründen können spezielle Seminare zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz besucht werden. Für unsere Delegierten bieten wir länderspezifische Auslandsvorbereitungen an, auch für mitausreisende Partnerinnen und Partner und Kinder. Nichtdeutsche Delegierte aus der internationalen BASF Group nehmen an einem German-Culture-Seminar teil. Für unsere Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in global verteilten Teams virtuell zusammenarbeiten, gibt es Workshops, um sie für die Zusammenarbeit in kulturell gemischten Teams zu sensibilisieren.

Weitere Informationen unter www.basf.com



BASF
We create chemistry



Nordhessen
HESSENMETALL

PRAXIS- BEISPIEL

ALBERT KOCH MASCHINEN- UND VORRICHTUNGSBAU GMBH ZUSAMMEN MIT DEM VERBAND DER METALL- UND ELEKTRO-UNTERNEHMEN NORD- HESSEN **AUSBILDUNG EINES KRIEGSFLÜCHTLINGS**

Ein Flüchtling aus Afghanistan kam 2012 nach Kassel und wurde mit Unterstützung eines Senior-Experten der Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit (SES) intensiv gecoacht und begleitet und schaffte so seinen Realschulabschluss mit einem Zweier-Notendurchschnitt.

Trotz vieler Praktika mit überdurchschnittlichen Bewertungen und guter Deutschkenntnisse war es schwierig, eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Unterstützung bekamen der Senior-Experte und sein Schützling von dem Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen (M+E) in Nordhessen und den Medien.

Der engagierte Unternehmer Stefan Koch gab dem jungen Mann eine Chance: Seit dem 1. September 2015 befindet er sich nunmehr in der Ausbildung zum Industriemechaniker bei der nordhessischen M+E Mitgliedsfirma Albert Koch Maschinen- und Vorrichtungsbau GmbH in Baunatal. Seit jeher gibt der Unternehmer benachteiligten jungen Menschen in seinem Familienbetrieb eine Chance und bildet weit über Bedarf aus. Seine Ausbildungsquote ist hessenweit bemerkenswert: Von den 60 Beschäftigten sind neun Auszubildende. Der Unternehmer betont: „Wenn ein junger Mensch willens, leistungsbereit und fähig ist, ganz gleich, woher er stammt, ist er bei uns willkommen.“ Der Unternehmer wünscht sich, dass auch andere mittelständische Firmen seinem Beispiel folgen und jungen Menschen beim Berufseinstieg eine Chance geben.

Weitere Informationen unter www.arbeitgeber-nordhessen.de und www.ses-bonn.de

3.8 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die gesicherte Betreuung ihrer Kinder ist auch für die Zuwanderungsentscheidung von hoch qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland wichtig. Wenn in Deutschland teilweise monatelang auf einen Kindergartenplatz gewartet werden muss, kann diese Situation die Entscheidung für eine Zuwanderung nach Deutschland negativ beeinflussen. Auch wenn der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur vorrangig eine staatliche Aufgabe ist, trägt das Engagement von Unternehmen zu einer Verbesserung der Situation bei. Für viele Unternehmen lohnt es sich aufgrund ihrer geringen Größe oder des begrenzten Bedarfs bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht, eigene Betriebskindergärten zu eröffnen. Jedoch gibt es bei vielen Kindertageseinrichtungen z. B. auch die Möglichkeit, als Unternehmen Betreuungskontingente zu erwerben und damit den Kindern seiner Beschäftigten Plätze in Betreuungseinrichtungen zu sichern.

Unternehmen können sich auch da engagieren, wo der Ausbau von Ganztagschulen noch nicht fortgeschritten ist. Vor allem im ländlich geprägten Bereich ist es oft schwierig, die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern zu organisieren. Den Eltern bleibt mitunter nichts anderes übrig, als in Teilzeit zu arbeiten. Die anteilig geringe Bezahlung senkt wiederum die Chancen für Unternehmen, dass sich die dringend benötigten ausländischen Fachkräfte für die Zuwanderung entscheiden werden. Im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen können z. B. stundenweise Betreuungsmöglichkeiten

geschaffen, Synergien genutzt und Anreize für qualifizierte Migrantinnen und Migranten geschaffen werden.

Ein Thema, das zudem in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat und weiterhin gewinnen wird, ist die interkulturelle Pflege. Zum einen sehen sich Migrantinnen und Migranten ebenso wie Einheimische der Problematik ausgesetzt, die Pflege von Angehörigen organisieren zu müssen. Zum anderen könnten sie selbst in späteren Jahren eine professionelle Unterstützung benötigen. Gerade bei der Pflege von älteren und kranken Menschen mit anderem kulturellem Hintergrund helfen Sprachkenntnisse und das Wissen um kulturelle und religiöse Besonderheiten dabei, eine gute Versorgung zu gewährleisten. Kliniken bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermehrt Weiterbildungen in der interkulturellen Pflege an. Viele ambulante Pflegediensteleister haben sich mit dem Service einer interkulturellen Pflege auf die wachsenden Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten eingestellt. Zudem wird mit dem EU-geförderten Projekt INTRANT versucht, mehr junge Migrantinnen und Migranten für Pflegeberufe zu gewinnen. Weitere Informationen bietet das Forum für eine kultursensible Altenhilfe unter www.kultursensible-altenhilfe.de an.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigert bei den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie bei der Stammebelegschaft die Motivation. Sie erzielen bessere Arbeitsergebnisse, helfen Kosten zu senken, verbleiben länger im Unternehmen und schaffen somit Wettbewerbsvorteile.

3.9 Bereitstellung von Willkommenspaketen/-mappen

Wertvolle Informationen auf einen Blick können den Start in Deutschland erleichtern. Normalerweise hat die oder der Neue in den ersten Tagen nicht nur einen gewaltigen Informationsbedarf; sie oder er ist auch einer Fülle von Informationen ausgesetzt. Die Flut von Eindrücken und neuem Wissen ist bei ausländischen Beschäftigten hoch, so dass die Gefahr besteht, dass wichtige Informationen untergehen. Eine Info-Mappe kann in Ruhe studiert werden und ein erneutes Nachlesen wird ermöglicht. Einmal gut vorbereitet, brauchen die Inhalte kaum an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst zu werden.

Zugleich symbolisiert ein solches Informationspaket die gelebte Willkommenskultur. Die Mappe sollte daher zur Orientierung in der neuen Wahlheimat dienen und

Informationen über das Unternehmen, zu den ersten Schritten vor Ort (Einwohnermeldeamt, Banken und Sparkassen, Familienkassen, Führerscheinbüro des zuständigen Landesamts u. a.) und dem Leben in der Region (Wohnungssuche, Kinderbetreuung, ärztliche Versorgung etc.) enthalten. Wesentliche Unterstützung können und sollen hier Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen, Kommunen etc. leisten, wo bereits heute die Möglichkeit besteht, viele wichtige Informationen abzurufen, die von den Unternehmen dann verwendet werden können. Teilweise bieten Städte und Gemeinden bereits allgemeine oder sogar speziell für Zugewanderte zusammengestellte Willkommensmappen an. Auch ein gemeinsam mit den Kommunen und der Arbeitsagentur zusammengestelltes Informationsmaterial kann als Grundlage für eine um unternehmensspezifische Inhalte ergänzte Mappe dienen. Weiterhin ist es sinnvoll, dass Unternehmen hier in Verbänden zusammenarbeiten.



AUF
EINEN
BLICK

Inhalte einer Willkommensmappe

1. Über das Unternehmen

Hier können Sie eine kurze Darstellung vornehmen und Organigramm, Unternehmensleitlinien und andere Informationen einfügen, die für den Start wichtig sind. Ebenso sollte an dieser Stelle auf bestehende Netzwerke aufmerksam gemacht werden.

2. Die ersten Schritte vor Ort

a) Einwohnermeldeamt

Die ausländische Mitarbeiterin bzw. der ausländische Mitarbeiter muss sich innerhalb einer Woche beim Einwohnermeldeamt anmelden und seine gültige Adresse angeben. Dies betrifft auch eventuell mitreisende Familienangehörige. Neben diesem Hinweis könnten Info-Mappen die Adresse und Öffnungszeiten des zuständigen Amtes nennen und ein Blanko-Anmeldeformular beifügen. Oft können Formulare online abgerufen werden. Die Angabe des entsprechenden Links kann insoweit hilfreich sein. Welche Unterlagen vorgelegt werden müssen, ist unterschiedlich, lässt sich jedoch oftmals den Seiten des zuständigen Bürgeramts entnehmen. Folgende Unterlagen sind in der Regel vorzulegen:

- ausgefülltes und unterschriebenes Anmeldeformular
- gültiger Reisepass
- ggf. Heirats-/Geburtsurkunden
- Mietvertrag

ACHTUNG:

Eine Hoteladresse wird nicht überall als Meldeadresse akzeptiert.

b) Ausländerbehörde

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit einem Visum nach Deutschland eingereist sind, müssen vor Ablauf des Visums bei der Ausländerbehörde einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit beantragen. Es empfiehlt sich, rechtzeitig vor Ablauf des Visums (mindestens vier bis sechs Wochen) einen Termin bei der Ausländerbehörde zu vereinbaren. Die Ausstellung des zum 1. September 2011 eingeführten elektronischen Aufenthaltstitels (eAT) kann einige Wochen in Anspruch nehmen, da der eAT von der Bundesdruckerei zentral produziert wird.

Für Bürgerinnen und Bürger der EU sowie aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz besteht Visumsfreiheit, ebenso wie für Staatsangehörige sog. privilegierter Staaten (Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland und Vereinigte Staaten). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den sog. privilegierten Staaten benötigen daher zwar kein Visum zur Einreise, für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit jedoch eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, die bei der Ausländerbehörde zu beantragen ist. EU-Bürgerinnen und -Bürger sowie Angehörige der sog. EWR-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) sowie der Schweiz benötigen aufgrund ihres Rechts auf Arbeitnehmerfreizügigkeit keine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Sie können daher nach Deutschland einreisen, wenn sie über einen gültigen Personalausweis oder Reisepass verfügen. Seit dem 29. Januar 2013 benötigen Bürgerinnen und Bürger der EU und der EWR-Staaten zum Nachweis ihres Aufenthaltsrechts keine Freizügigkeitsbescheinigung mehr. Als Nachweis dient künftig die behördliche Meldebescheinigung. Die Ausländerbehörde kann jedoch verlangen, dass die Voraussetzungen für das Freizügigkeitsrecht glaubhaft gemacht werden.

Da auf dem eAT biometrische Daten gespeichert werden, ist die persönliche Vorsprache bei der Ausländerbehörde erforderlich. Für die Aufenthaltserlaubnis fallen Gebühren an. Die Kontaktdaten der örtlichen Ausländerbehörde sollten daher ebenfalls in die Willkommensmappe aufgenommen werden, ebenso wie Antragsformulare und Vordrucke, die oftmals direkt bei der zuständigen Ausländerbehörde abgerufen werden können.

Die Ausländerbehörde verlangt in der Regel folgende Unterlagen:

- gültiger Reisepass
- Meldebescheinigung vom Einwohnermeldeamt
- Mietvertrag zum Nachweis über ausreichenden Wohnraum
- Bescheinigung der Krankenkasse zum Nachweis des Krankenversicherungsschutzes
- Nachweis über Aufenthaltswitzweck (Arbeitsvertrag)
- Nachweis über gesicherten Lebensunterhalt
- biometrische Passfotos

c) **Bank/Sparkasse**

Ein deutsches Bank- oder Sparkassenkonto wird benötigt, um kurzfristig auf das Gehalt zugreifen zu können. Es empfiehlt sich, bei der Bank oder Sparkasse der Wahl einen (telefonischen) Termin zur Kontoeröffnung zu vereinbaren. In kleineren Städten oder Gemeinden kann es sich anbieten, die Kontaktdaten der örtlichen Banken und Sparkassen einzufügen. Zur Eröffnung eines Bankkontos werden in der Regel benötigt:

- Meldebescheinigung vom Einwohnermeldeamt
- Aufenthaltsgenehmigung
- gültiger Reisepass/Personalausweis
- ggf. Lohnbescheinigung des Arbeitgebers

d) **(Sozial-)Versicherung**

Viele ausländische Fachkräfte dürften das System der sozialen Sicherung in Deutschland nicht kennen. Nicht bekannt dürften beispielsweise die Möglichkeiten der gesetzlichen und ggf. privaten Krankenversicherung sein. Entsprechende Hinweise zum deutschen Sozialversicherungssystem und zu weiteren notwendigen oder sinnvollen Versicherungen können auf **www.make-it-in-germany.com** > **leben** > **ratgeber-leben-in-deutschland** > **versicherungen** abgerufen werden.

e) Familienkasse

In Deutschland wohnende Migrantinnen und Migranten können Kindergeld erhalten. Voraussetzung ist, dass sie über eine gültige Niederlassungserlaubnis verfügen. Andere Aufenthaltserlaubnisse können ebenfalls einen Anspruch auf Kindergeld auslösen. Nähere Informationen hierzu erteilt die örtliche Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit. Bürgerinnen und Bürger der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums sowie der Schweiz haben als Freizugsberechtigte unter den gleichen Voraussetzungen wie Deutsche einen Anspruch auf Kindergeld. Der Anspruch entsteht ab dem Monat, ab dem die Antragstellerin bzw. der Antragsteller und ihre bzw. seine Kinder in Deutschland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt begründen. Aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen können auch Arbeitnehmer aus der Türkei, Algerien, Bosnien und Herzegowina, Serbien und Montenegro, Marokko und Tunesien unter bestimmten Voraussetzungen einen erleichterten Anspruch auf Kindergeld haben. Nähere Informationen können auf www.kindergeld.org > **kindergeld-fuer-auslaender** abgerufen werden. Kontaktdaten sowie ein Blankoformular sollten zur Beantragung beigelegt werden. In der Regel werden für den Antrag folgende Unterlagen benötigt:

- ausgefüllter und unterschriebener Antrag
- Geburtsurkunde
- schriftliche Erklärung zur Haushaltszugehörigkeit des Kindes
- Belege über Schulbesuch, Ausbildung oder Studium des Kindes
- ggf. Einkunftsbescheinigung des Kindes

f) Führerschein

Personen aus Drittstaaten und Staaten gem. der Anlage 11 zu § 31 Fahrerlaubnisverordnung (FeV) dürfen mit ihrem Führerschein bis zu sechs Monate nach Begründung des ordentlichen Wohnsitzes in Deutschland im Inland Fahrzeuge führen, § 29 Abs. 1 Satz 4 FeV. Eine Verlängerung der 6-Monats-Frist ist möglich, wenn der/die Führerscheininhaber/in nachweisen kann, dass er bzw. sie den ordentlichen Wohnsitz nicht länger als zwölf Monate im Inland haben wird, § 29 Abs. 1 Satz 5 FeV. Danach benötigt er bzw. sie eine deutsche Fahrerlaubnis. Grundsätzlich müssen Personen aus Drittstaaten für die Umschreibung des ausländischen Führerscheins eine theoretische und praktische Prüfung ablegen. Bei Fahrerlaubnissen aus Staaten, die in der Anlage 11 zu § 31 FeV aufgeführt sind, wird jedoch ganz oder teilweise auf die Prüfung verzichtet. Der deutsche Führerschein wird nur gegen Abgabe des ausländischen Führerscheins ausgehändigt. Gültige Fahrerlaubnisse aus Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (alle EU-Mitgliedstaaten und Island, Norwegen, Liechtenstein) müssen nicht in ein deutsches Führscheindokument umgeschrieben werden, eine Umschreibung kann jedoch freiwillig erfolgen. Nähere Informationen erteilt die zuständige Fahrerlaubnisbehörde. Die entsprechende Adresse und die Öffnungszeiten könnten der Willkommensmappe beigelegt werden.

g) Sonstiges

Als kleine Aufmerksamkeit bietet sich das Beilegen einer Handy-Prepaidkarte, von Einzeltickets für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) ebenso wie eines Stadtplans bzw. einer Karte des Landkreises und insbesondere in Großstädten einer ÖPNV-Übersicht an.

3. Leben in der Region

a) Wohnungssuche

Sollte noch keine dauerhafte Bleibe vorhanden sein, bietet es sich an, Kontaktdaten von örtlichen Wohnungsbaunternehmen beizufügen. Ferner könnten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützt werden, einen Stadtteil zu finden, der zu ihnen passt, damit ein langfristiges Wohlfühlen gewährleistet ist.

b) Kinderbetreuung

Kindergärten und Schulen sind in der Regel von der Wahl des Wohnorts abhängig. Da sich die Schultypen regional unterscheiden und das Betreuungssystem der Kindergärten sehr unterschiedlich ist, empfiehlt es sich, die neue Mitarbeiterin oder den neuen Mitarbeiter in vielfältiger Hinsicht zu unterstützen. Die Unternehmen können sie zur Betreuungssituation vor Ort beraten, Kontaktdaten von möglichen Einrichtungen bereitstellen und sie beim Antrag auf Kita- und Hortbetreuung unterstützen.

c) Ärztliche Versorgung

Die Kontaktdaten von ortsansässigen Ärzten und Apotheken können hier ebenso beigefügt werden wie Notrufnummern. Info-Mappen können zu Fragen zum deutschen Gesundheitssystem (Chipkarte, Überweisungsschein, Rezepte etc.) auf die zuständige Krankenkasse verweisen.

d) Kultur, Freizeit und mehr

Hier können Informationen zu Gastronomie, kulturellen Veranstaltungen, Kinos, Theater, Sportvereinen, Naherholungsgebieten und vielem mehr erfolgen und ggf. Gutscheine beigefügt werden. Ebenso kann über religiöse Gemeinschaften vor Ort berichtet werden.

4 BDA aktiv

Die Arbeitgeberverbände unterstützen Unternehmen auf vielfältige Weise bei der Etablierung einer Willkommenskultur. Sie stellen Arbeitshilfen wie Leitfäden zur Verfügung und formulieren politische Forderungen. So setzen sie sich z. B. für eine weitere Reform des Zuwanderungsrechts zur Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen ein, die nach außen deutlich machen sollen, dass ausländische Fachkräfte willkommen sind und gebraucht werden. Außerdem weisen sie immer wieder darauf hin, dass es neben einer Willkommenskultur in Unternehmen und der Gesellschaft insbesondere auch eines Mentalitätswechsels in den zuständigen Verwaltungen und Behörden bedarf, den die betroffenen Zuwanderer als freundliche und offene Aufnahme persönlich spüren.

Die Arbeitgeberverbände plädieren zudem für eine verstärkte Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen, um vor allem internationale Potenziale besser als bisher erschließen zu können. Gemeinsam mit der Hochschulrektorenkonferenz wurde im Juli 2014 die Broschüre „Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen – Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen“ herausgegeben.

Die Arbeitgeberverbände unterstützen die „Charta der Vielfalt“. Sie setzen sich für ein nachhaltiges Diversity-Management in Unternehmen ein und verstehen sich als Multiplikatoren. Bisher haben rd. 2.300 Unternehmen

und öffentliche Einrichtungen die Charta unterzeichnet. Auch die BDA hat im Jahr 2014 die Charta unterzeichnet. Zudem initiiert der Verein „Charta der Vielfalt e.V.“ seit 2011 jedes Jahr einen deutschen Diversity-Tag unter dem Motto „Vielfalt unternehmen!“ und rückt mit bundesweiten und individuellen Aktionen von Unternehmen und Organisationen das Thema „Diversity“ noch stärker in den Fokus der Öffentlichkeit.

Die Arbeitgeberverbände starten eigene Initiativen und beteiligen sich aktiv an Initiativen anderer. Den vom Bundeswirtschaftsministerium gestarteten Unternehmenswettbewerb „Mit Vielfalt zum Erfolg“ unterstützten die Arbeitgeberverbände aktiv als Jurymitglied und zeichneten in diesem Rahmen im Juni 2015 sechs kleine und mittelständische Unternehmen für ihre herausragende Leistung bei der Rekrutierung und Integration von internationalen Fachkräften und Auszubildenden aus. Im Oktober 2015 starteten die Arbeitgeberverbände gemeinsam mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und der Bundesagentur für Arbeit eine eigene Initiative zum Thema „Unternehmensinitiativen zur Flüchtlingsintegration“. Im Rahmen dieser Initiative wurde ein gemeinsamer Arbeitsstab mit Unternehmensvertretern gebildet, eine Best-Practice-Plattform unter www.arbeitsmarktmonitor.de eingerichtet und eine Broschüre mit Praxisbeispielen und Informationen rund um die Integration von Flüchtlingen herausgegeben.

Anhang

PRAXISBEISPIELE

Projekte zur Förderung der Integration in Deutschland lebender Migranten:

- Siemens Stiftung, Initiative „ENCOURAGE. empowering people“
www.siemens-stiftung.org
- Deutsche Bank Stiftung, Initiative „Start“
www.deutsche-bank-stiftung.de
- Deutsche Bahn, „Chance Plus“
www.karriere.deutschebahn.com
- Bertelsmann Stiftung, Programmschwerpunkt „Einwanderung und Vielfalt“
www.bertelsmann-stiftung.de
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft, „Studienkompass“
www.sdw.org

AUF EINEN BLICK

Informationen und Hilfen rund um das Thema „Leben und Arbeiten in Deutschland“

Wichtige Informationen lassen sich oftmals auf den Seiten der zuständigen Ausländerbehörde abrufen. Weitere Informationen finden Sie hier:

- Die Online-Plattform der BDA www.career-in-germany.net soll den Austausch von guten Praxisbeispielen fördern und den Zugang zu Informationen erleichtern. Die vielfältigen Angebote verschiedener Akteure werden zusammengefasst und verlinkt. Damit soll die Online-Plattform als Lotse durch das inzwischen unübersichtliche Spektrum an Online-Informationen zu Förder-, Informations- und Unterstützungsleistungen dienen.
www.career-in-germany.net
- Das zentrale Informationsportal www.make-it-in-germany.com bietet umfassende Informationen für Fachkräfte aus dem Ausland. Die Informationsangebote für Unternehmen sollen ausgebaut werden.
www.make-it-in-germany.com

- Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat auf seiner Homepage Informationen rund um das Thema „Zuwanderung nach Deutschland“ zusammengestellt. Hier kann die neue Mitarbeiterin bzw. der neue Mitarbeiter auch die Adresse der für ihn zuständigen Migrationsberatungsstelle finden.
www.bamf.de
- Neben zentralen Informationsportalen des Bundes bieten auch einzelne Bundesländer ausführliche Informationen. So veröffentlicht z. B. der Freistaat Sachsen auf seiner Homepage ausführliche Informationen unter „Willkommen in Sachsen“ zum Thema „Zuwanderung“. Auch die bayerische Staatsregierung hat ein Portal mit ausführlichen Informationen bereitgestellt.
www.sachsen.de
www.work-in-bavaria.de
- Das Bundesinnenministerium informiert allgemein über das Thema „Zuwanderung“ unter:
www.zuwanderung.de
- Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) wird vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert und informiert umfassend zur Fachkräftesicherung und Gewinnung von ausländischen Fachkräften.
www.kofa.de
- Die Homepage des Auswärtigen Amtes enthält Informationen zum Studieren und Arbeiten in Deutschland sowie über die Visabestimmungen und gibt auf der Seite „Discover Germany!“ Einblicke in die deutsche Kultur und Lebensweise.
www.auswaertiges-amt.de
www.entdecke-deutschland.diplo.de
- Die Europäische Kommission informiert Unternehmen zum Status quo der Arbeitnehmerfreizügigkeit.
www.ec.europa.eu/youreurope > Unternehmen > Geschäftsführung > Personal
- Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit bietet umfassende Informationen u. a. auch zum Download über Leben und Arbeiten in Deutschland sowie über die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen an, die bei der Arbeitsaufnahme in Deutschland von Personen ohne Arbeitnehmerfreizügigkeit zu beachten sind.
www.arbeitsagentur.de > Über uns > Weitere Dienststellen > Zentrale Auslands- und Fachvermittlung



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

Dr. Anne Robra

Dr. Alexander Böhne

Stand:

Mai 2016

Fotografie:

Titel: WavebreakmediaMicro | Fotolia.com

Innenseiten: diego cervo, nyul, Yuri Arcurs | Fotolia.com

bowdenimages, Photomorphic, skynesher | iStockphoto.com

www.arbeitgeber.de