



Vielfalt, interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Eine Sammlung betrieblicher Praxisbeispiele

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
Landwehrstr. 22
80336 München



Tel.: +49 (0)89/52 03 32 33

Fax: +49 (0)89/41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Autor:

Alexander von Dippel, Diversity-Berater und Trainer, Berlin

Redaktion:

Andreas Merx

Satz:

Dr. Katrin Vogel

Grafik:

oliv newton GmbH

Alle Rechte vorbehalten

©2015

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

Vorwort	4
IQ Landesnetzwerk Baden-Württemberg	
DATEX Computersysteme Karlsruhe GmbH	5
Milo e.K.	6
werkraum GmbH	8
IQ Landesnetzwerk Bayern	
Autocenter Gajic GmbH	9
Elektrotechnik Waldemar Müller GmbH & Co. KG	10
Hans-Peter Schapfl, Heizung-Planung-Service e.K.	11
Klimatechnik Wagner GmbH	12
m ² meggle Sachverständigenbüro	13
MAELU Betriebs GmbH	15
Sedlmeyr Spezialtüren GmbH	16
ZAUTS Zimmermann Automotisierung- & Umwelttechnische Systeme	18
IQ Landesnetzwerk Brandenburg	
PepComm GmbH	20
IQ Landesnetzwerk Bremen	
RADIUSMEDIA KG	22
team neusta	23
IQ Landesnetzwerk Hamburg	
Autohaus Turan e.K.	24
Wolf & Wolf Frisuren	26
IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern	
GreenLife GmbH / NENA GmbH	28
IQ Landesnetzwerk Nordrhein-Westfalen	
BELLINI Seniorenresidenz	29
IQ Landesnetzwerk Sachsen	
IC TEAM Personaldienste GmbH	31
Rübner GmbH & Co. KG	32
vdw Sachsen – Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.	33
IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein	
Henning Dierk GmbH	35
IQ Landesnetzwerk Thüringen	
Max-Planck-Institut für chemische Ökologie	37
IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung	
Logistic-Mail-Factory GmbH (LMF)	39
IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung	
Mani Häusliche Pflege	41

Vorwort

Im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ war die Zusammenarbeit mit Unternehmen – insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – von Beginn an ein wichtiges Thema. In der Förderperiode 2015–2018 erhält die Kooperation mit KMU ein deutlich stärkeres Gewicht. Viele neue IQ Teilprojekte mit dem Schwerpunkt KMU sind mit Beginn dieser Förderperiode gestartet. Sie gesellen sich zu den schon seit langer Zeit erfolgreich arbeitenden Projekten in diesem Bereich.

Die vorliegende Broschüre dokumentiert Beispiele gelungener Praxis zu den Themen Vielfalt, Diversity Management, Interkulturalität, Internationalität und Willkommenskultur, wie sie in KMU im Kontext der Zusammenarbeit mit IQ Landesnetzwerken und Fachstellen umgesetzt wurden. Die in den verschiedenen Betrieben umgesetzten Maßnahmen sind in Form von Unternehmensblättern oder „Firmensteckbriefen“ aufbereitet. Auf diese Weise können der wesentliche Charakter und die Inhalte einer Maßnahme in kurzer und knapper Form erfasst werden. Ziel ist eine Bestandsaufnahme verschiedener Maßnahmen und Praktiken, die dazu dienen soll,

- mit praxisnahen Beispielen Impulse für eigene bzw. weitere erfolgsversprechende Maßnahmen aus der Perspektive von Praktiker/innen aus KMU zu gewinnen;
- wichtige Erfolgsfaktoren und einen gelingenden Umgang mit Herausforderungen zu benennen. Verantwortliche in KMU und IQ Projekte im Bereich KMU erhalten so wertvolle Hinweise für die Gestaltung der je eigenen Praxis;
- zentrale Wirkungsweisen von IQ Projekten in der Zusammenarbeit mit KMU beispielhaft zu verdeutlichen.

Zielgruppen der beschriebenen Maßnahmen sind insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund und internationale Fachkräfte.

Die Unternehmensblätter wurden in Kooperation mit verschiedenen IQ Landesnetzwerken und Fachstellen erstellt. Dabei zeigte sich, dass die Zusammenarbeit mit KMU in einzelnen IQ Landesnetzwerken und IQ Fachstellen bis dato keinen ausgewiesenen Schwerpunkt darstellte. Des Weiteren wurden einzelne Unternehmen zwar identifiziert, zeigten aber kein Interesse, in die Beispielsammlung aufgenommen zu werden – teils weil sie den mit öffentlicher Aufmerksamkeit verbundenen erwarteten Mehraufwand im Bereich Öffentlichkeits- und Informationsarbeit scheuten oder keine Zeit hatten.

Die vorliegende Beispielsammlung illustriert somit die bisherigen Aktivitäten von KMU im Kontext von IQ Projekten Ende 2014/Anfang 2015. Im Zuge des Ausbaus und der Weiterentwicklung des Förderprogramms in der Förderperiode 2015–2018 wird zukünftig eine systematische Auswahl von „Good Practice in IQ“ quer durch die zentralen IQ Handlungsfelder (Beratung und Qualifizierung, Berufsbezogenes Deutsch, Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, Migrantenökonomie, Einwanderung sowie zunehmend die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerber/innen und Flüchtlingen) erfolgen. So werden in Abstimmung mit einem Beratungsgremium Beispiele guter Praxis nach Qualitätskriterien ausgesucht. Diese sollen dann für eine breitere Öffentlichkeit ansprechend aufbereitet auf der Webseite des Förderprogramms IQ (www.netzwerk-iq.de) allgemein zugänglich sein. Selbstverständlich werden zahlreiche neue sowie weitere, bereits länger bestehende IQ Projekte im Bereich KMU – und damit auch neue Unternehmensbeispiele – in der Sammlung „Good Practice in IQ“ vertreten sein.

Die vorliegende Broschüre stellt somit eine erste Bestandsaufnahme und einen Grundstock dar. IQ Akteur/innen kann sie bereits jetzt dazu dienen, sich besser zur Unternehmenspraxis im KMU-Kontext auszutauschen und authentische Anregungen für die Alltagspraxis zu erhalten.

Viel Spaß bei der Lektüre & beim Stöbern,

Andreas Merx, wissenschaftlicher Referent der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Alexander von Dippel, Diversity-Berater und Trainer, Berlin

DATEX Computersysteme Karlsruhe GmbH

Branche: IT

Bundesland / Ort / Region: Baden-Württemberg / Karlsruhe

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 13 Beschäftigte / 1,1 Mio. EUR Umsatz

Ansprechperson: Oliver Schiffer, Telefon: 0721 78 38 00, E-Mail: info@datex.de

Webseite: www.datex.de

Maßnahme besteht seit: 2014

Zielgruppen: Internationale Fachkräfte

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Willkommenskultur, Diversity Management

Kurzbeschreibung: Integration internationaler Fachkräfte

Hintergrund: Teilnahme am Projekt wegen Fachkräftemangel. Ziel: Langfristige Integration und Bindung der spanischen Fachkräfte im deutschen Unternehmen. Herausforderungen: Vorbereitungen von Umzug und Einleben in Deutschland, Unterstützung bei administrativen Tätigkeiten wie z.B. der Anmeldung bei den deutschen Behörden. Weitere Förderung der Sprachentwicklung.

Maßnahmen / Instrumente: Im Rahmen des Projektes INTERPROF kommen zwei spanische Fachkräfte nach Deutschland. Unterstützende Maßnahmen setzen bereits im Vorfeld bzw. im Ausland ein. So beispielsweise Kontakt über Skype/E-Mail, Wohnungssuche, Beschaffung der Wohnungseinrichtung, Vorbereitung Eröffnung Konto, Auswahl und Anmeldung bei Krankenkasse, Anmeldung bei Sozialversicherung, Vokabellisten für sprachliche Vorbereitung.

Im Unternehmen: Auswahl Mentor/in, Vorbereitung der Mitarbeiter/innen, Erstellung einer Willkommensmappe etc.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Projekt INTERPROF ist ein IQ Teilprojekt unter Leitung des BEN Europe-Institutes

Erfolgsfaktoren: Inputs des BEN Europe-Institutes, Akzeptanz bei Mitarbeiter/innen, Motivation der spanischen Fachkräfte. Das Engagement und die Moderation zwischen den Fachkräften und der DATEX durch BEN ist dem Unternehmen in vielen Bereichen eine große Hilfe. Ohne diese Unterstützung wäre der Anbahnungsprozess deutlich schwieriger, wenn nicht sogar fast nicht machbar gewesen.

Hindernisse & Umgang damit: Die größte Herausforderung ist sicherlich die Integration sowohl in das Unternehmen als auch in das neue kulturelle Umfeld. Durch die sprachliche Förderung wird ein erster Schritt bereits im Heimatland der Fachkräfte unternommen. Im Unternehmen werden die bestehenden Mitarbeiter/innen in das Projekt dahingehend integriert, dass z.B. Bürobesetzungen so gebildet werden, dass spanische und deutsche Mitarbeiter/innen sich ein Büro teilen und von Anfang an der Versuch unternommen wird, so weit als möglich Deutsch als Sprache anzuwenden.

Milo e.K.

Branche: Sanitär,- Heizungs- und Klimatechnikbranche

Bundesland / Ort / Region: Baden-Württemberg / Hockenheim

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte: 17 Beschäftigte

Ansprechperson: Geschäftsführer: Slavko Milicevic, Telefon: 06205 17 224, E-Mail: information@milo-tech.de

Webseite: www.milo-tech.de

Maßnahme besteht seit: 17.11.2014

Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Betriebliche individuelle Qualifizierung (BiQ)

Kurzbeschreibung: Der Qualifizierung liegt das Berufsbildungsgesetz BBiG (duales System) zugrunde. Sie findet wie auch die Ausbildung in einem Ausbildungsbetrieb statt. Die zu qualifizierende Person besucht parallel zu der betrieblichen Tätigkeit den Berufsschulunterricht an der zuständigen Berufsschule vor Ort. Die Dauer der Qualifizierung richtet sich nach der eigentlichen Ausbildungsdauer des jeweiligen Berufs bzw. nach den jeweiligen individuell mitgebrachten Kompetenzen. Im Zuge des Anerkennungsgesetzes ist es möglich, die berufliche Erfahrung bei der Qualifizierungsplanung mit einzubeziehen, um so entsprechend die Dauer der Qualifizierung zu verringern. Eine Nachqualifizierung endet mit der Externenprüfung vor der Handwerkskammer und führt somit zum anerkannten deutschen Gesellenbrief. Durch eine zentrale Stelle „Prozessbegleitung“ bei der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald werden gleichermaßen Betriebe und zu Qualifizierende durch Beratung, Matching und Coaching unterstützt.

Hintergrund: Beseitigung des Fachkräftemangels in der Sanitär,- Heizungs- und Klimatechnikbranche

Maßnahmen / Instrumente:

1. Bildungsberatung

Bildungsberatung in Bezug auf Teilnehmende:

- Ermittlung des Qualifizierungsziels
- Identifizierung der geeigneten Maßnahmen
- Bei Bedarf Sprachstandserhebung
- Empfehlung für Maßnahme zum Erwerb theoretischer Kenntnisse

Bildungsberatung in Bezug auf den Betrieb:

- Personalentwicklung
- Sensibilisierung der Betriebe
- Gewinnung von Betrieben für Qualifizierungen
- Fachkräftegewinnung
- Einführung in die Thematik
- Qualifizierung von Mitarbeiter/innen
- Klärung der Finanzierung
- Organisatorische Hilfen

2. Matching

Ausarbeitung und Abgleich Arbeitsplatz- bzw. Stellenanforderungen mit Bewerberprofilen, anhand von Profiling-Werkzeugen, Ziele sind:

- Kongruenz und Passgenauigkeit
- Erhöhung der Verweildauer

Minimierung von:

- Fehlbesetzungen
- Einarbeitungsrisiken
- Fluktuationserscheinungen

3. Bildungskoaching

- Begleitung der vermittelten Qualifizierungsverhältnisse, d.h. erste Anlaufstelle für Teilnehmer/innen und Betriebe
- Krisenintervention
- Regelmäßige Sprechstundenangebote
- Konfliktbewältigung
- Entwicklungsfördernde Beratung und Einzelfallhilfe
- Alltagshilfen
- Vermittlung von weiteren Unterstützungsleistungen

Flankierende Maßnahmen:

- Sprachförderung
- Weiterbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Kurse (bspw. Lerntechniken)
- Verhaltenstraining
- Zusammenarbeit und Informationsaustausch mit den an der Qualifizierung Beteiligten
- Koordinierung
- Unterstützung bei formalen Angelegenheiten

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Das IQ Landesnetzwerk Baden Württemberg finanziert die Coaching/Matching-Stelle der Handwerkskammer Mannheim. Teilprojekte in Hamburg und Bayern sind am Austausch und an der Entwicklung des Projektes beteiligt. Das Teilprojekt arbeitet aktiv in der Fachstelle Qualifizierung mit. Im Leitfaden für die Bildungspraxis (Band 61 „Qualifizierung im Zuge des Anerkennungsgesetzes bei nicht reglementierten Berufen“) ist jeweils ein Artikel zur Erhebung des Qualifizierungsbedarfs von Teilnehmer/innen und zur betrieblichen individuellen Qualifizierung veröffentlicht.

Erfolgsfaktoren: Persönlicher Ansprechpartner für die Betriebe (und alle anderen Involvierten) in Form einer Prozesskoordinierung bei der Handwerkskammer.

Hindernisse & Umgang damit: Sprachkenntnisse der zu Qualifizierenden und eine unrealistische Einschätzung der Teilnehmenden.

Ergebnisse / Vorteile: Auf diese Weise konnten in der vergangenen IQ Förderphase (2011–2014) 60 Qualifizierungsverträge geschlossen werden und damit hoffentlich 60 neue Fachkräfte für die Zukunft gewonnen werden.

werkraum GmbH

Branche: Internet / Multimedia

Bundesland / Ort / Region: Baden-Württemberg / Karlsruhe / Nordbaden

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 7 Beschäftigte / 250.000 EUR Umsatz

Ansprechperson: Dirk Fehse, Telefon: 0721 35 45 662, E-Mail: dirk.fehse@werkraum.net

Webseite: www.werkraum.net

Maßnahme besteht seit: 07/2013

Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Qualifizierung und Integration von IT-interessierten Personen mit Migrationshintergrund

Kurzbeschreibung: Ausbildung zur/zum Fachinformatiker/in Anwendungsentwicklung

Hintergrund: Die fachliche Einbindung erfolgte sehr schnell, allerdings blieb die sprachliche Weiterentwicklung hinter den Erwartungen zurück. Daher hat werkraum neben der fachlichen Ausbildung auch sprachliche Maßnahmen angesetzt.

Maßnahmen / Instrumente: Auswahl geeigneter Sprachkurse, auch hinsichtlich Vereinbarkeit der Familiensituation. Hier wurden Deutschkurse bei diversen Karlsruher Institutionen gebucht. werkraum hat die komplette Finanzierung dieser Sprachkurse übernommen.

Geschäftssprache bzw. Teamsprache in der Arbeit war nur noch Deutsch.

Seit Kurzem ist auch ein interaktiver Sprachtrainer im Einsatz, den eine Mitarbeiterin außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit nutzt.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: werkraum unterstützt das IQ Projekt „Open IT“ des CyberForum über eine Kooperation hinsichtlich Qualifizierung von migrantischen Personen, die im IT-Bereich ihren beruflichen Einstieg suchen. So können geeignete Personen Praktika oder eine Duale Ausbildung machen.

Erfolgsfaktoren: Frühe Sprachförderung, offener Umgang mit betroffenen Mitarbeiter/innen, enger und schneller Austausch mit Projektmitarbeiter/innen von Open IT.

Hindernisse & Umgang damit: Als klares Hindernis kann in Karlsruhe das Fehlen von passenden Kursen wie „Deutsch am Arbeitsplatz“ definiert werden.

Ergebnisse / Vorteile: Eine Mitarbeiterin konnte besser integriert und somit gehalten werden und ist auch auf dem besten Weg, die Kundenkommunikation zu übernehmen.

Autocenter Gajic GmbH

Branche: Kfz

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Kaufbeuren

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: Keine Angaben

Ansprechperson: Alexander Gajic, Telefon: 08341 96 24 96, E-Mail: info@gajic.de

Webseite: www.gajic.de

Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund, internationale Fachkräfte

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Willkommenskultur, Unterstützung zum Aufenthalt und zur Beschäftigungserlaubnis

Kurzbeschreibung: Herr Gajic vom Autohaus Gajic kam mit Herrn C., derzeit noch wohnhaft in Bosnien, zur Handwerkskammer (HWK). Ihr Ziel war die Anerkennung von Herrn C.s Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker, da Herr Gajic Herrn C. einstellen wollte. Die Anerkennungsberatung der Handwerksammer für Schwaben bot Herrn Gajic Unterstützung bei der Einstellung von Herrn C. über das Projekt Chance Migration im Handwerk der HWK an.

Hintergrund: Herr Gajic sucht seit über einem Jahr einen Mechatroniker mit Elektronikkenntnissen, der seine Elektroarbeiten auf dem Gelände durchführen kann und gegebenenfalls bei der E-Hochvoltanlage für E-Automobile einspringen kann. Die örtliche Elektronikfirma kann ihm auch nicht aushelfen, da sie selbst knapp mit Mitarbeitern ist.

Dann hat er über das bosnische Fernsehen – auf Anraten seiner Frau, die aus Bosnien stammt – eine Anzeige geschaltet, weil das dort so üblich ist und glücklicherweise hat sich Herr C. gemeldet.

Über die Mitarbeiterin vom Projekt Chance Migration im Handwerk erfuhr er, dass es mit Bewerber/innen aus Dritt-Staaten nicht so einfach ist, da es z. B. eine Vorrangigkeitsregelung gibt.

Maßnahmen / Instrumente: Herr C. stellte aus Bosnien bei der deutschen Botschaft einen Antrag auf ein Einreisevisum zur Aufnahme einer Beschäftigung. Dies wurde abgelehnt, weil es mit Bosnien kein Länderabkommen mit einer Vorzugsregelung gibt, aber ihm wurde gleichzeitig mitgeteilt, wenn Herr C. als Elektroniker ein Einreisevisum stellt, eine berufliche Anerkennung und einen Arbeitsvertrag vorweist, dann dürfte es problemlos gehen.

Also hat Herr Gajic für Herrn C. das Anerkennungsverfahren für Elektroniker in die Wege geleitet und die Kosten übernommen. Herr C. erhielt eine volle Gleichwertigkeit zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik.

Nun wurde erneut der Antrag auf ein Einreisevisum mit dem Anerkennungsbescheid und einem Arbeitsvertrag für den Elektroniker mit KFZ-Tätigkeiten gestellt. Es kam wieder zu einer Ablehnung und es waren inzwischen acht Monate verstrichen!

Nun war Herr Gajic mit seinem Latein am Ende und rief nochmal bei der Handwerkskammer an. Frau Dr. Eisele klärte dann die möglichen Gründe für eine Ablehnung, der Arbeitsvertrag wurde daraufhin präzisiert und das Gehalt etwas höher angesetzt und dann ging es wunderbar schnell innerhalb von zwei Wochen.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Beratung und Unterstützung Projekt Chance Migration im Handwerk (MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern).

Erfolgsfaktoren: Netzwerke und Kontakte zu den entsprechenden Stellen.

Hindernisse & Umgang damit: Lange Bearbeitungsdauer, das Unternehmen und der zukünftige Mitarbeiter brauchen einen langen Atem.

Ergebnisse / Vorteile: Gute und motivierte Fachkraft.

Elektrotechnik Waldemar Müller GmbH & Co. KG

Branche: Elektronik

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Augsburg

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 30 Beschäftigte, 3,4 Mio. EUR Umsatz

Ansprechperson: Frau Sylvia Jurkewitz, Telefon: 0821 65 06 060, E-Mail: jurkewitz@mueller-elektro.com

Webseite: www.mueller-elektro.com

Maßnahme besteht seit: 2015

Zielgruppen: Zugewanderter aus Italien

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Willkommenskultur, Zweitausbildung

Kurzbeschreibung: Herr M. (34 Jahre) aus Italien hat vor ca. zwölf Jahren eine zweijährige Technikerschule für Elektronik abgeschlossen, dann ein Elektronikstudium angefangen, aber nicht abgeschlossen. Da er keine Berufserfahrung im Elektronikbereich hat, hilft ihm ein berufliches Anerkennungsverfahren nicht wirklich, da der praktische Teil komplett fehlt. Herr M. wollte deswegen gerne eine Ausbildung zum Elektroniker, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, machen. Über das Projekt Chance Migration der Handwerkskammer zu Schwaben (MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern) wurde er der Fa. Elektrotechnik Waldemar Müller vorgestellt, die gerade einen Azubi für den kommenden Herbst sucht. Fördermittel über WeGeBau gibt es nicht, da Herr M. die Fördervoraussetzungen nicht mitbringt.

Hintergrund: Herr M. machte sich sehr gut im Praktikum. Hier wollte die Fa. Müller sehen, ob Herr M. ins Team passt und ob er die Voraussetzungen für eine Ausbildung mitbringt.

Maßnahmen / Instrumente: Herr Müller war von Herrn M. überzeugt, bot ihm einen Ausbildungsplatz und bis zum Ausbildungsbeginn einen Helfervertrag an. Aufgrund der noch etwas schwachen Deutschkenntnisse will der Betrieb die Ausbildung nicht verkürzen.

Herr M. arbeitet bis zum Ausbildungsbeginn bereits als Helfer im Betrieb, um neben dem Gelderwerb auch seine Kenntnisse in der Fachsprache zu erweitern und zu festigen. Zusätzlich besucht er berufsbegleitend als Selbstzahler einen Deutschkurs.

Außerdem fragt Herr Müller für seine ausländischen Mitarbeiter mit Berufsabschlüssen aus dem Heimatland bei der Handwerkskammer an, ob ein Verfahren nach dem Anerkennungsgesetz (BQFG) möglich ist. Er unterstützt sie bei dem Verfahren.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Berufsbegleitender Deutschkurs, zusätzliche Förderung während der Ausbildung koordiniert vom Projekt Chance Migration im Handwerk (MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern), Verfahren nach BQFG für Mitarbeiter empfohlen.

Erfolgsfaktoren: Engagement aller Beteiligten, Motivation des Arbeitnehmers.

Hindernisse & Umgang damit: Deutschkenntnisse verbessern durch berufsbegleitenden Deutschkurs.

Ergebnisse / Vorteile: Mit der Gesellenprüfung eine Fachkraft, Wertschätzung der Mitarbeiter, damit verbunden Motivation.

Hans-Peter Schapfl, Heizung-Planung-Service e.K.

Branche: Sanitär-Heizung-Klima

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Augsburg-Inningen

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 9 Beschäftigte mit Inhaber / 1 Mio. EUR Umsatz

Ansprechperson: Frau Susanne Schapfl, Telefon: 0821 99 38 35, E-Mail: info@hp-schapfl.de

Webseite: www.hp-schapfl.de

Maßnahme besteht seit: 2013–2014

Zielgruppen: Zugewanderter aus Rumänien

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Nachqualifizierung, Willkommenskultur

Kurzbeschreibung: Berufsbegleitende Nachqualifizierung für eine Fachkraft aus Rumänien, da eine Anerkennung nicht möglich war.

Hintergrund: Herr Sch. (54 Jahre) kam zur Handwerkskammer für Schwaben, da er eine Anerkennung seiner beruflichen Qualifizierung im Sanitärbereich in Rumänien haben wollte. Da die Dauer der Ausbildung viel zu kurz war, war hier leider keine Anerkennung möglich. Aber die Handwerkskammer für Schwaben zeigte ihm über das Projekt Chance Migration im Handwerk einen anderen Weg auf. Da Herr Sch. in Rumänien und in Deutschland sehr viel Berufserfahrung im Bereich Sanitär-Heizung-Klima vorweisen konnte, schlug ihm die Projektmitarbeiterin, Fr. Dr. Eisele, Chance Migration im Handwerk (MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern) eine Nachqualifizierung vor, die ihn extern auf die Gesellenprüfung vorbereitet. Kurz zuvor hatte der Betrieb von Herr Sch. Insolvenz angemeldet, insofern war er auch von Arbeitslosigkeit bedroht.

Maßnahmen / Instrumente: Die Firma Hans-Peter Schapfl in Augsburg suchte aktuell einen Mitarbeiter und unterstützte die Idee der berufsbegleitenden Nachqualifizierung tatkräftig. Mit ins Boot kamen: die Arbeitsagentur mit dem Förderprogramm WeGeBau, welche die Nachqualifizierung mitfinanzierte und die Handwerkskammer für Oberfranken, welche eine Maßnahme zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung im SHK-Bereich anbot (BBNQ). Die Handwerkskammer für Schwaben brachte über das Projekt Chance Migration im Handwerk die verschiedenen Partner zusammen. Herr Sch. hat erfolgreich die Gesellenprüfung abgelegt und die Firma Schapfl freut sich über eine ausgebildete Fachkraft mehr.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: WeGeBau der Arbeitsagentur, Begleitende betriebliche Nachqualifizierung (BBNQ) der Handwerkskammer für Oberfranken, koordiniert vom Projekt Chance Migration im Handwerk (MigraNet/IQ).

Erfolgsfaktoren: Viel Engagement aller Beteiligten und Durchhaltevermögen des Mitarbeiters.

Hindernisse & Umgang damit: Keine Qualifizierung vor Ort, lange Fahrtstrecken für den Mitarbeiter, Finanzierung.

Ergebnisse / Vorteile: Mit der Gesellenprüfung eine Fachkraft, Wertschätzung des Mitarbeiters, damit verbunden Motivation.

Klimatechnik Wagner GmbH

Branche: Baubranche

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Neusäß

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: Keine Angaben

Ansprechperson: Herr Wagner, Telefon: 0821 45 44 10 , E-Mail: info@klimatechnik-wagner.de

Webseite: www.klimatechnik-wagner.de

Maßnahme besteht seit: 2015

Zielgruppen: Flüchtling aus Syrien, Studienabbrecher

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Willkommenskultur, Erstbildung

Kurzbeschreibung: Herr K. aus Syrien hatte bereits einen C1 Deutschkurs besucht und wollte nun sprachlich gerüstet, eine Ausbildung im Handwerk beginnen. Die Handwerkskammer für Schwaben verhalf ihm über das Projekt Chance Migration im Handwerk zu einem Schnupperpraktikum bei der Fa. Klimatechnik Wagner. Zuerst hatte er das Berufsbild des Technischen Systemplaners im Fokus. Nach der Schnupperlehre meint er, das sei für ihn zu viel Schreibtischarbeit, er arbeitet lieber praktisch auf der Baustelle. Der Chef der Firma war der Ansicht, dass die Ausbildung zum Mechatroniker für Kälteanlagen besser als Einstieg in die berufliche Laufbahn wäre und er würde ihm gerne das Berufsbild in einem Kurzpraktikum zeigen. Herr K. schaute sich das an und beide waren überzeugt: Das ist es. Bis zum Ausbildungsbeginn im September arbeitet Herr K. als Hilfskraft mit im Betrieb, kann neben den ersten beruflichen Erfahrungen in dem Bereich sein Deutsch praktizieren und die ersten Fachausdrücke lernen.

Hintergrund: Um es für ihn und die Familie finanziell angenehmer zu machen, fragte Frau Dr. Eisele vom Projekt der Handwerkskammer bei der Arbeitsagentur nach der Möglichkeit einer Förderung über WeGeBau. Die Voraussetzungen liegen vor. Herr K. macht eine verkürzte Ausbildung, bekommt während dieser Zeit seinen Helferlohn und der Betrieb erhält einen Lohnkostenzuschuss. Der Betrieb engagiert sich zusätzlich, Herr K. erhält ein zinsloses Darlehen für den Führerschein, damit er später mit dem Firmenauto auf die Baustellen fahren kann.

Maßnahmen / Instrumente: Verkürzte Ausbildung mit WeGeBau-Förderung der Arbeitsagentur, koordiniert vom Projekt Chance Migration im Handwerk (MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern).

Erfolgsfaktoren: Engagement aller Beteiligten.

Hindernisse & Umgang damit: Ausbildungsvergütung ist zu wenig, um eine Familie zu unterhalten, dafür WeGeBau der Arbeitsagentur, fehlender Führerschein und keine Ersparnisse dafür Darlehen vom Arbeitgeber.

Ergebnisse / Vorteile: Mit der Gesellenprüfung eine Fachkraft, Wertschätzung des Mitarbeiters, damit verbunden Motivation.

m² meggle Sachverständigenbüro

Branche: Immobilien

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Untermeitingen / Augsburg

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte: Kleinunternehmen / 3 Beschäftigte

Ansprechperson: Mario Meggle, Telefon: 08232 80 97 70, E-Mail: mail@emzwo.info

Webseite: www.emzwo.info

Maßnahme besteht seit: Das Unternehmen hat an der IQ Maßnahme „Die Mentoring-Partnerschaft“ teilgenommen: Oktober 2013 bis Februar 2014 (1. Durchgang) und April 2014 bis Oktober 2014 (2. Durchgang).

Zielgruppen der „Mentoring-Partnerschaft“: Menschen mit Migrationshintergrund, internationale Fachkräfte, Unternehmen

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Interkulturelle Maßnahmen und Zusammenarbeit, Interkulturelle Öffnung, Willkommenskultur

Kurzbeschreibung der IQ Maßnahme „Die Mentoring-Partnerschaft“: Bei der Mentoring-Partnerschaft handelt es sich um eine Berufseinstiegshilfe für qualifizierte Migrant/innen. Mentees (qualifizierte Migrant/innen) bringen aus ihren Heimatländern die nötige Bildung, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse mit. Um erfolgreich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu sein, fehlen jedoch die Netzwerke und Kenntnisse der lokalen Gegebenheiten. In einer Mentoring-Partnerschaft können diese Lücken geschlossen und wertvolle Potenziale gefördert werden. Die Mentoring-Partnerschaft erfolgt in Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Institutionen, firmenunabhängigen Mentor/innen und der Koordinationsstelle Mentoring-Partnerschaft. Unternehmen und Institutionen machen das Programm intern bekannt und stellen qualifizierte Mitarbeiter/innen als Mentor/innen bereit. Die Koordinationsstelle sichtet qualifizierte Mentees, koordiniert die Matchings und begleitet das sechsmonatige Programm (www.mentoring.migranet.org/).

Form und Inhalt der Zusammenarbeit des Unternehmens m² meggle Sachverständigenbüro mit IQ: In diesem konkreten Fall hat der Geschäftsführer Herr Mario Meggle an zwei Durchgängen als Mentor teilgenommen. Er hat seine Mentees, beide Immobiliengutachterinnen aus Russland, erfolgreich bei ihrem Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt begleitet. Es wurden u.a. folgende Themen bearbeitet: Bewerbungsunterlagen Optimieren, Vorstellungsgespräche Üben, Vermittlung von Einstellungsgesprächen, Arbeitsverträge Überprüfen, Umgang mit branchenspezifischer Themen wie z.B. Verhaltensregeln auf einer Baustelle, Aufbau/Pflege von Kontakten und Netzwerken durch Messebesuche und Netzwerktreffen (Immobilienbranche).

Erfolgsfaktoren auf Projektebene: Es gab bzw. gibt mehrere Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung der Mentoring-Partnerschaft: Offenheit und Unterstützung der Stadt Augsburg, allen voran durch den Oberbürgermeister der Stadt Augsburg als Schirmherr und Mentor der ersten Stunde, die sehr gute Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsreferat als Multiplikator, die gute Vernetzung mit ortsansässigen Institutionen und die Öffentlichkeitsarbeit, um nur einige zu nennen.

Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen m² meggle Sachverständigenbüro: Das Engagement und der Einsatz von Herrn Meggle als Mentor und der seiner Mentees. Motivation, Offenheit und Bereitschaft in einer Mentoring-Partnerschaft sich aufeinander einzulassen und an gemeinsamen Zielen zu arbeiten.

Hindernisse & Umgang damit: In den beiden Tandems, in denen sich der Unternehmer Herr Meggle als Mentor engagierte, traten folgende Herausforderungen auf, der der Mentor gemeinsam mit den Mentees angriff nahm: Fehlende Berufserfahrung der Mentees in Deutschland. Umgang mit Rückschlägen wie Absagen auf Bewerbungen. Kritische Arbeitsverträge und der Umgang damit.

Ergebnisse / Vorteile für das Unternehmen m² meggle Sachverständigenbüro: Bei der Mentoring-Partnerschaft profitieren sowohl Mentor/innen als auch Mentees vom Aufbau bzw. Ausbau beruflicher Netzwerke, Kontakte, Wissens- und Erfahrungstransfer. Mentor/innen können ihre interkulturellen Kompetenzen erweitern und Inspiration, Motivation für ihre eigene berufliche Karriere entwickeln. In den Tandems, an denen Herr Meggle als Mentor beteiligt war, sind beide Mentees während der Zusammenarbeit in adäquate Beschäftigungen gekommen. Eine Win-Win-Situation für beide Seiten, der Mentor konnte sowohl seinen persönlichen als auch beruflichen Horizont erweitern. Durch den Perspektivenwechsel haben sich ganz neue Sichtweisen auf die eigene Branche ergeben. Durch die Zusammenarbeit haben beide Seiten einen Einblick in die jeweiligen Arbeitsmärkte und Immobilienbranche in Deutschland und Russland erhalten. Durch die Teilnahme am Programm wird die Sichtbarkeit von Unternehmen gefördert und eine Aufwertung des Unternehmensimage findet statt. Durch den Effekt der Quervernetzung innerhalb der Mentoring-Gruppe (Unternehmen, Institutionen und Mentees) haben sich auch für die Unternehmen, die sich als Mentor/innen beteiligen, wirtschaftliche Vorteile ergeben.

MAELU Betriebs GmbH

Branche: Nahrungsmittel

Bundesland / Ort / Region: Bayern / München

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: Keine Angaben

Ansprechperson: Herr Michael Forstner, Telefon: 089 85 01 326, E-Mail: service@maelu.de

Webseite: www.maelu.de

Maßnahme besteht seit: 2015

Zielgruppen: Zugewanderter aus Kasachstan/Russland

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Willkommenskultur, Fachkräftesicherung

Kurzbeschreibung: Jobvermittlung durch eine Stellenanzeige im Innungs-Rundschreiben und Unterstützung trotz fehlender Anerkennung

Hintergrund: Herr R. mit einer kasachischen Ausbildung zum Bäcker (Berufsfachschule), allerdings mit internationaler langjähriger Berufserfahrung als Konditor, kam zu Anerkennungsberatung der Handwerkskammer für Schwaben. Sein Ziel war es, eine anspruchsvolle Position in Deutschland als Konditor zu bekommen. Beide einigten sich, dass ihm die Anerkennung als Bäcker beim Berufseinstieg nicht sehr nützlich ist. Für die Unterstützung ins Handwerk schaltete der Kollege von der Anerkennung die Projektmitarbeiterin des Projektes Chance Migration im Handwerk ein. Zudem bombardierte das Jobcenter Herrn R. mit Jobangeboten als Hilfskraft in der Lebensmittelproduktion. Obwohl er erst seit zwei Monaten in Deutschland war und gerade einen Integrations Sprachkurs besuchte.

Maßnahmen / Instrumente: Die Handwerkskammer schaltete über die Konditoren-Innung eine Stellenanzeige im Innungs-Rundschreiben. Herr Forstner von MAELU aus München meldete sich sofort bei der Handwerkskammer und fragte nach den Unterlagen von Herrn R. MAELU fertigt hochwertige Produkte und Herr R. vertrat Russland bei der Schokoladenweltmeisterschaft. Herr R. bekam sofort nach dem Probearbeiten einen Arbeitsvertrag angeboten. Herr Forstner will Herrn R. bei der Wohnungssuche unterstützen, da der Wohnungsmarkt in München sehr angespannt ist. Die Familie bekam zeitnah eine Wohnung in Gauting.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Stellengesuch im Innungs Rundschreiben koordiniert vom Projekt Chance Migration im Handwerk (MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern), berufsbegleitender Deutschkurs

Hindernisse & Umgang damit: Unpassende Jobangebote vom Jobcenter, deswegen Vermittlungsaktivitäten des Projektes Chance Migration im Handwerk, Verbesserung der Deutschkenntnisse mit einem berufsbegleitenden Sprachkurs.

Wohnungssuche in Ballungsgebiet München, Unterstützung des Arbeitgebers.

Ergebnisse / Vorteile: Adäquate Beschäftigung und Auszug aus der Gemeinschaftsunterkunft.

Sedlmeyr Spezialtüren GmbH

Branche: Bau

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Friedberg - Rinnenthal

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 32 Beschäftigte / 2,7 Mio. EUR Umsatz

Ansprechperson: Frau Rupprecht, Telefon: 08208 229, E-Mail: info@spezialtueren.de

Webseite: www.spezialtueren.de

Maßnahme besteht seit: 2014

Zielgruppen: Zugewanderte aus verschiedenen Ländern, Menschen mit Handicap

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Willkommenskultur, Qualifizierung

Kurzbeschreibung: Sprachberatung, berufsbegleitende Sprachkurse, Unterstützung bei Beschäftigungserlaubnis

Hintergrund: Die Firma Sedlmeyr Spezialtüren GmbH war auf der Suche nach geeigneten Mitarbeitern und wurde in Ungarn fündig. Mittlerweile beschäftigen sie mehrere Mitarbeiter aus Ungarn.

Maßnahmen / Instrumente: Für die anfängliche Integration stellte die Firma Sedlmeyr den ungarischen Mitarbeitern eine große Wohnung zur Verfügung sowie unterstützten die Kollegen bei den schwierigen Behördengängen wie z. B. bei der Anmeldung im Landratsamt, beim Ausfüllen von Formularen und bei den allgemeinen Behördenthemen.

Das Arbeiten mit den neuen Mitarbeitern funktioniert gut. Jedoch gab es einige Schwierigkeiten mit der sprachlichen Verständigung.

Deshalb erkundigte sich eine Mitarbeiterin der Firma Sedlmeyr bei der Handwerkskammer für Schwaben über das Projekt „Chance Migration im Handwerk“ der Handwerkskammer zu Schwaben, um möglicherweise einen passenden und berufsbegleitenden Deutschkurs buchen zu können.

Jedoch wurde seitens der Handwerkskammer die Volkshochschule als passender empfohlen, da diese zu dem Zeitpunkt als einziger Träger in der Region berufsbegleitende Deutschkurse mit unterschiedlichen Niveaus anbot. Aktuell beschäftigt die Firma Sedlmeyr eine Deutschlehrerin, die einmal wöchentlich nach Feierabend in den Betrieb kommt, um dort die ungarischen Mitarbeiter zu unterrichten. Seither wird die Verständigung während der Arbeitsabläufe merklich besser.

Bei einem weiteren Mitarbeiter setzt sich die Firma Sedlmeyr für einen verlängerten Aufenthalt in Deutschland ein. Hintergrund: Bei einer Teilnahme an einem Berufsinformationstag seitens der Firma Sedlmeyr interessierte sich ein Herr F. aus Senegal mit Schreinererfahrung für eine Anstellung in dem Unternehmen. Bei den daraufhin vereinbarten Probearbeiten überzeugte sich die Firma Sedlmeyr von seinen Fähigkeiten und stellte ihn als Schreiner ein und hat somit einen kompetenten Mitarbeiter gewinnen können. Da aber Senegal zu einem sicheren Herkunftsland erklärt wurde und somit die Wahrscheinlichkeit der Abschiebung gegeben ist, setzt sich nun die Firma Sedlmeyr für einen verlängerten Aufenthalt bei uns ein. Auch eine Wohnung ist für Herrn F. bereits besorgt, allerdings darf er momentan nicht aus der Gemeinschaftsunterkunft ausziehen.

Im Weiteren interessierte sich die Firma Sedlmeyr auch für ein europäisches Austauschprojekt im Rahmen von Erasmus, bei dem junge ungarische Facharbeiter/innen erste praktische Berufs- und Auslandserfahrungen sammeln können. Hier waren sie bereit, einen jungen Mann bei sich einzustellen.

Zusätzlich beschäftigte das Unternehmen einen gehörlosen Mitarbeiter, ist also insgesamt in dem Bereich Diversität sehr engagiert.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Beratung, Begleitung über Projekt „Chance Migration im Handwerk“ (MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern).

Erfolgsfaktoren: Hindernisse & Umgang damit: Rechtliche Rahmenbedingungen, kaum berufsbegleitende Sprachkurse.

Ergebnisse / Vorteile: Wertschätzung der Beschäftigten, damit verbunden Motivation, gesuchte Fachkräfte.

ZAUTS Zimmermann Automatisierungs- & Umwelttechnische Systeme

Branche: Maschinenbau

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Augsburg

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte: Kleinunternehmen / 4 Beschäftigte

Ansprechperson: Friedrich Zimmermann, Telefon: 0821 71 06 06 84, E-Mail: mail@z-sondermaschinen.de

Webseite: www.z-sondermaschinen.eu

Maßnahme besteht seit: Das Unternehmen hat an der IQ Maßnahme „Die Mentoring-Partnerschaft“ teilgenommen: Oktober 2013 bis Februar 2014 (1. Durchgang), April 2014 bis Oktober 2014 (2. Durchgang), Februar 2015 bis Juli 2015 (3. Durchgang)

Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund, internationale Fachkräfte, Unternehmen

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Interkulturelle Maßnahmen und Zusammenarbeit, Interkulturelle Öffnung, Willkommenskultur

Kurzbeschreibung: Bei der Mentoring-Partnerschaft handelt es sich um eine Berufseinstiegsilfe für qualifizierte Migrant/innen. Mentees (qualifizierte Migrant/innen) bringen aus ihren Heimatländern die nötige Bildung, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse mit.

Hintergrund: Um erfolgreich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu sein, fehlen jedoch die Netzwerke und Kenntnisse der lokalen Gegebenheiten. In einer Mentoring-Partnerschaft können diese Lücken geschlossen und wertvolle Potenziale gefördert werden.

Maßnahmen / Instrumente: Der Geschäftsführer Herr Friedrich Zimmermann ist aktuell zum dritten Mal Mentor für einen Ingenieur aus Litauen. Davor war er bereits Mentor für einen Ingenieur aus Ungarn und einen Ingenieur aus Spanien. Mit seinen Mentees traf sich Herr Zimmermann regelmäßig in seinem Unternehmen und nahm sie zu geschäftlichen Terminen mit, wo dies möglich war, um den Mentees einen Einblick in die Branche und den Arbeitsalltag seines Unternehmens zu geben. Seine Mentees profitierten dabei von Herrn Zimmermanns Vernetzung in der Branche. Mit den Mentees arbeitete Herr Zimmermann am Ausbau von deren Fachsprache und an der Anpassung der Bewerbungsunterlagen an deutsche Formate.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Die Mentoring-Partnerschaft erfolgt in Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Institutionen, firmenunabhängigen Mentor/innen und der Koordinationsstelle Mentoring-Partnerschaft. Unternehmen und Institutionen machen das Programm intern bekannt und stellen qualifizierte Mitarbeiter/innen als Mentor/innen bereit. Die Koordinationsstelle sichtet qualifizierte Mentees, koordiniert die Matchings und begleitet das sechsmonatige Programm (www.mentoring.migranet.org/).

Erfolgsfaktoren auf Projektebene: Es gab bzw. gibt mehrere Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung der Mentoring-Partnerschaft: Offenheit und Unterstützung der Stadt Augsburg, allen voran vom Oberbürgermeister der Stadt Augsburg als Schirmherr und Mentor der ersten Stunde, die sehr gute Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsreferat als Multiplikator, die gute Vernetzung mit ortsansässigen Institutionen und die Öffentlichkeitsarbeit, um nur einige zu nennen.

Erfolgsfaktoren: Für den Mentor ist die fachkundliche Übereinstimmung zwischen ihm und seinen Mentees, also das Matching zwischen Mentee und Mentor durch die Koordination der Mentoring-Partnerschaft ein Erfolgsfaktor. Dadurch ist die Grundlage für einen fachlichen Austausch zwischen Mentor und Mentee gegeben, ebenso wird dadurch sichergestellt, dass die Netzwerke und Kontakte des Mentors für den Mentee relevant sind. Bei der Tätigkeit als Mentor, Geschäftsführer des Unternehmens ZAUTS Zimmermann Automatisierungs- & Umwelttechnische Systeme, spannend, seinen Mentees die Branche und die Märkte in Deutschland näherzubringen.

Hindernisse & Umgang damit: Viele Mentees suchen eine feste Stelle, aber oft ist dies schwierig, vor allem, wenn es sich um die erste Arbeitsstelle in Deutschland handelt. Der Mentor überlegt daraufhin, welche Alternativen es als Zwischenschritt zu einem festen Job gibt. Dabei kristallisiert sich unter anderem die Projektarbeit heraus, die in der Ingenieursbranche vor allem für Berufseinsteiger/innen ein Weg in die Branche ist. Hierzu kann der Mentor auf seine Firmenkontakte zurückgreifen und dort gezielt Fürsprache für seinen Mentee halten, dessen Kompetenzen er durch die Zusammenarbeit im Tandem bereits gut einschätzen kann.

Eine Hürde können aus der Erfahrung des Mentors die Sprachkenntnisse sein. Dabei sind es nicht unbedingt immer die Deutschkenntnisse, die Mentees bei einer Bewerbung Schwierigkeiten bereiten, sondern z.B. sehr gute Englischkenntnisse als Anforderung im Stellenprofil. Ein Weg, mit dieser Hürde umzugehen, ist für den Mentor und seine Mentees, gezielt Unternehmen zu recherchieren, bei denen durch Filialen oder Unternehmenskontakte ins Herkunftsland des Mentees ein Interesse an Mitarbeiter/innen besteht, die die Sprache dieses Landes sprechen. Der erste Mentee hat genau über diesen Weg seine erste adäquate Arbeitsstelle in Deutschland gefunden.

Generell nutzt der Mentor die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs mit anderen Mentorinnen und Mentoren, um sich Tipps einzuholen oder eine zweite Meinung zu Fragen, die in seinem Tandem entstehen.

Ergebnisse / Vorteile: Der Mentor sieht den Nutzen für sich und sein Unternehmen durch die Teilnahme an der Mentoring-Partnerschaft darin, dass er durch den Austausch mit den Mentees genaue Einblicke in die Arbeitswelt in Ungarn und Litauen sowie in die jeweiligen Rechtssysteme und Märkte dieser Länder gewinnen konnte.

Die Mentees, mit denen der Mentor von ZAUTS Zimmermann Automatisierungs- & Umwelttechnische Systeme bisher im Tandem zusammengearbeitet hat, haben ihn durch ihre hohe Auffassungsgabe und ihre Motivation beeindruckt. Diese Einschätzung gibt er an seine Unternehmenskontakte weiter, um die Offenheit für Bewerber/innen mit ausländischem Abschluss und Berufserfahrung aus dem Ausland zu erhöhen.

Für Herrn Zimmermann hat sich durch das Engagement seines Unternehmens bei der Mentoring-Partnerschaft das Erscheinungsbild des Unternehmens ZAUTS wirksam aufgebessert und seinen Kunden die große Kompetenzvielfalt verdeutlicht. Für Herrn Zimmermann hat sich durch seine mehrfache Teilnahme auch sein Sinn für die europäischen Gemeinsamkeiten geschärft.

PepComm GmbH

Branche: Unternehmensberatung, Fachkräftevermittlung, Regionalmanagement

Bundesland / Ort / Region: Brandenburg / Hoppegarten / Ost-Brandenburg – Märkisch Oderland

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte: 4 Beschäftigte

Ansprechperson: Jakub Bartczak, Telefon: 0172 40 73 380, E-Mail: jakub.bartczak@pepcomm.eu

Webseite: www.pepcomm.eu

Maßnahme besteht seit: Erste Maßnahmen seit Unternehmensgründung 2009

Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund, internationale Fachkräfte

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Deutsch im Betrieb/Sprache, Diversity Management, Interkulturelle Maßnahmen und Zusammenarbeit, Interkulturelle Öffnung, Willkommenskultur

Kurzbeschreibung: Interkulturelles Personalmanagement, bei dem es gelingt, die Stärken der Vielfalt nicht nur im unternehmerischen Sinne zu nutzen; Mehrsprachigkeit

Hintergrund: Bei der deutsch-polnischen und internationalen Unternehmensberatung geht es um Erschließung von Kontakten, Aufbau und Betreuung von Kooperationen, Ermöglichung der Kommunikation in der jeweiligen Muttersprache, aber auch Marktanalysen und Markteintrittskonzepte, zielgerichtetes Networking.

Es gibt ein großes Interesse von polnischen und ausländischen Unternehmen am deutschen Markt und in anderer Richtung Interesse an einer Zusammenarbeit mit polnischen Unternehmen.

Fachkräftevermittlung: Identifizierung von geeigneten Fachkräften mit Migrationshintergrund in Deutschland oder direkt im Ausland, Prüfung der Sprach- und Fachkompetenz sowie von Softskills der Bewerber/innen, Transfer von notwendigen Informationen und wichtigen Besonderheiten zu Deutschland und zu den konkreten deutschen Unternehmen / Arbeitgeber/innen („deutscher“ Arbeitskultur).

Hintergrund: Fachkräftemangel, gute Voraussetzung nach der EU-Osterweiterung und Aufhebung der arbeitsrechtlichen Einschränkungen, Marktnähe Deutschland-Polen.

Unterstützung im Bereich Verständigung Arbeitgeber-Arbeitnehmer sowie Behördengänge, Erfüllung formaler Anforderungen, Wohnungssuche etc., Kommunikationsmanagement und Steuerung von deutsch-polnischer und internationaler Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen.

Maßnahmen / Instrumente:

- Grenzüberschreitende Zusammenarbeit als Unternehmensaufgabe: Deutsch-polnische Unternehmensberatung und Personaldienstleitung; Beratung nicht nur fachlich sondern erfolgt stets unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte; Langjährige Erfahrung: national und international
- Wichtige Dokumente und Verträge werden zweisprachig angeboten; Das Projekt hat selbst ein Fachwörterbuch für Baufachkräfte sowie Mechaniker/innen erstellt
- Kompetenz Netzwerkpartner bei Kooperationen im deutsch-polnischen Grenzraum
- Angebot des Feiertagstausches: Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund können an religiösen Feiertagen oder Nationalfeiertagen ihres Heimatlandes freinehmen und dafür nach Absprache an deutschen Feiertagen arbeiten
- Beratungsarbeit über intensives Networking, unternehmerische, administrative und private Kontakte, Messebesuche, Mund- zu-Mund-Empfehlung

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Den Wettbewerb „Gute Praktiken von Arbeitgebern bei der Beschäftigung von Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund in Brandenburg“ hat die Firma PepComm GmbH in der Kategorie Kleinstunternehmen gewonnen. Der Wettbewerb wurde im Rahmen des Projektes „IQ

für Arbeitgeber – Beratungsstelle“ im IQ Landesnetzwerk Brandenburg durchgeführt. Das Projekt steht brandenburgischen KMU bei der Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund motivierend und beratend zur Seite (www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/fileadmin/user_upload/MAIN-dateien/newsletter_2014/nl1_6-presetext-diversity.pdf).

Erfolgsfaktoren: Personal mit Deutsch- und Polnisch-Kenntnissen, Verständnis für Interkulturalität im unternehmerischen Bereich, Willkommenskultur, Toleranz, keine Berührungängste .

Hindernisse & Umgang damit: Wenn Deutsch keine Muttersprache ist, muss man tatsächlich mehr Energie aufwenden, um die Sachverhalte zu erklären.

Bei internationalen Projekten muss man sich darauf einstellen, dass sich die Kontexte zum Teil kulturell deutlich unterscheiden können.

Ergebnisse / Vorteile: Mehrsprachige Führungskräfte (Leiter Vertrieb sowie Leiter der deutsch-polnischen Unternehmensberatung) als unschätzbare Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Anbietern.

Unternehmensberatung: Trägt zur Wirtschaftsentwicklung der beteiligten Länder bei.

Fachkräftevermittlung: Fachkräfte, die im Ausland ihre Berufserfahrung gemacht haben, verändern in der Regel ihr Bild/ihre Perspektive in Bezug auf das Land und die Menschen vor Ort – meist ist das eine Veränderung zum Positiven. Für die einzelnen Menschen ist internationale Berufserfahrung grundsätzlich immer eine Bereicherung, erhöht auch die (Sprach-)Kompetenz der Menschen, trägt zum Abbau von Vorurteilen bei.

RADIUSMEDIA KG

Branche: Marketing, Werbung und Unternehmenskommunikation

Bundesland / Ort / Region: Bremen

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 11 Beschäftigte / 750.000 EUR Umsatz

Ansprechperson: Udo Corleis, Telefon: 0421 64 92 25 13, E-Mail: udocorleis@radiusmedia.de

Webseite: www.radiusmedia.de

Maßnahme besteht seit: 01.02.2014–30.11.2014

Zielgruppen: Internationale Fachkräfte

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Qualifizierung internationaler Fachkräfte

Kurzbeschreibung: Die Maßnahme bot die Möglichkeit, einen potentiellen Kandidaten für eine zukünftige Stelle im IT-Bereich kennen zu lernen und selbst zu qualifizieren.

Maßnahmen / Instrumente: Vollständige Integration in das Produktionsteam, Teilnahme an Meetings, eigenständige Präsentationen, selbstständige Aufgabenabwicklung allein und im Team, Feedbackgespräche, Anpassung von Aufgaben und Anforderungen an die tatsächlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Anerkennung als Arbeitnehmer und Beurteilung.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Über die Qualifizierungsmaßnahme der Bremer Volkshochschule/IQ Landesnetzwerk Bremen.

Erfolgsfaktoren: Sehr enge Absprachen zwischen Maßnahmenträger und Betrieb. Volle Integration der Beteiligten Personen in den Produktionsablauf. Offenes, förderndes Feedback.

Hindernisse & Umgang damit: Motivation und Vorqualifikation der Beteiligten sind angesichts der anfangs zu überwindenden Sprachbarrieren sehr wichtig. Eine zufriedenstellende Integration ist nur schwer möglich, wenn aufgrund fehlender Sprachkenntnisse fehlende fachliche Fähigkeiten nicht vermittelt oder vom Kandidaten abgefragt werden können.

Ergebnisse / Vorteile: Die Berufschancen des im Betrieb ausgebildeten Teilnehmers haben sich verbessert, ebenso die Erfahrungen mit der deutschen Sprache und der Arbeitskultur. Für das Unternehmen ergaben sich vor allen Dingen Erfahrungen, wie die Integration ausländischer Fachkräfte gelingen kann und welche Faktoren sich hinderlich auswirken können.

team neusta

Branche: IT- und Kommunikation

Bundesland / Ort / Region: Bremen

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: Über 600 / ca. 60 Mio. EUR Umsatz

Ansprechperson: Sebastian Adams, Telefon: 0421 79 06 91, E-Mail: s.adams@neusta-communications.de

Webseite: www.team-neusta.de

Maßnahme besteht seit: 2014

Zielgruppen: Internationale Fachkräfte

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Deutsch im Betrieb/Sprache, Diversity Management, Interkulturelle Maßnahmen und Zusammenarbeit, Interkulturelle Öffnung

Kurzbeschreibung: Die zentrale Aufgabe des Projekts bestand darin, zwei ausländischen Teilnehmerinnen anhand eines Praktikums Einblicke in den team neusta-Arbeitsalltag zu geben. Eine wichtige Rolle spielten dabei Maßnahmen zur Sprachförderung.

Hintergrund: In allen Teams der Bremer Unternehmensgruppe findet die Mitarbeiter/innen-Kommunikation ausschließlich in deutscher Sprache statt.

Maßnahmen / Instrumente: Die Kooperation fußt auf dem grundsätzlich engen Kontakt des Firmeninhabers Carsten Meyer-Heders und seinen Kolleg/innen zu Vereinen und Verbänden in der Hansestadt Bremen. Es geht darum, Integrationsmaßnahmen zu fördern und junge Menschen in ihrer beruflichen sowie persönlichen Entwicklung zu unterstützen.

Die Teilnehmerinnen erhielten von Beginn an nicht nur einen festen Platz, sondern auch definierte Teilaufgaben in den jeweiligen Projektteams. Bei Kundenterminen und Workshops wurden sie als vollwertiges Mitglied involviert.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: In Kooperation mit dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ lag der Fokus auf Maßnahmen zur Sprachförderung.

Erfolgsfaktoren: Über den gesamten Projekt-Zeitraum hinweg bewies sich der enge Abgleich mit den jeweiligen Ansprechpartnern samt fachlicher Auswertung als förderlich.

Hindernisse & Umgang damit: Als größter Stolperstein erwies sich die fachliche Qualifikation der Teilnehmerinnen. Beide verfügen über ein abgeschlossenes IT-Studium, konnten ihre Expertise allerdings im Projekt nicht passend zu den konkret vorliegenden, betrieblichen Herausforderungen einbringen. Hier zeigt sich einmal mehr das Problem der Vergleichbarkeit internationaler Studiengänge.

Ergebnisse / Vorteile: Beide Teilnehmerinnen erzielten auf sprachlicher Ebene deutliche Fortschritte. Zudem bewies sich die Maßnahme für alle Beteiligten als sehr wertvoll. Denn zu interkulturellem Austausch gehört sowohl aus Team- als auch Kundensicht eine offene und tolerante Unternehmensphilosophie.

Autohaus Turan e.K.

Branche: KFZ-Meister-Fachbetrieb, Lackiererei und Karosserie

Bundesland / Ort / Region: Hamburg

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte: Ca. 25 Mitarbeitende verschiedenster Herkunft. Aktuell sechs Auszubildende, alle mit Migrationshintergrund (KFZ-Mechatroniker, Fahrzeuglackierer)

Ansprechperson: Dursun Turan, Telefon: 040 69 21 99 000, E-Mail: info@autohaus-turan.de

Webseite: www.autohaus-turan.de

Maßnahme besteht seit: Laufend diverse Maßnahmen seit Bestehen des Betriebes

Zielgruppen:

- Mitarbeiter/innen des Betriebes
- Schüler/innen mit und ohne Migrationshintergrund mit schwierigen Ausgangsvoraussetzungen
- Jugendliche Auszubildende zur/zum KFZ-Mechatroniker/in und Fahrzeuglackierer/in
- Gesellen- und Meisterprüfungsausschüsse
- Ehrenamtlich interessierte Handwerker/innen mit Migrationshintergrund
- Andere Betriebsinhaber/innen und Innungsmitglieder

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene:

- Diversity Management und Vielfalt als Unternehmenskultur und Wirtschaftsfaktor
- Antidiskriminierung bei der Auswahl und Beschäftigung von Mitarbeitenden und Auszubildenden

Kurzbeschreibung:

Dursun Turan kam mit zwölf Jahren nach Deutschland. Er ist in der Türkei geboren. Heute ist er Kfz-Meister und führt ein Autohaus. In seinem Unternehmen sind zurzeit ca. 25 Mitarbeitende aus mindestens fünf Nationen eingestellt, davon sechs Auszubildende, alle mit Migrationshintergrund. Herr Turan bildet seit über zehn Jahren sehr erfolgreich - insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund - aus und kann zehn abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse vorweisen.

Seit 2002 engagiert er sich ehrenamtlich im Gesellenprüfungsausschuss, seit vielen Jahren außerdem im Meisterprüfungsausschuss und seit 2014 im Vorstand der Kfz-Innung Hamburg. Selten gibt es Handwerker mit und ohne Migrationshintergrund, die sich in den Gremien des Handwerks so engagieren.

Hintergrund:

„Können, Motivation und der Wille, etwas zu erreichen, sind keine Frage der Herkunft, sondern der Einstellung“, ist das Motto von Dursun Turan.

Seit Jahren geht Herr Turan in Hamburger Schulen, beteiligt sich an Berufsorientierungsmessen, bietet Plätze für Praxislertage und Betriebserkundungen für Schüler/innen an. Er wirbt für die Ausbildung im Handwerk und gibt damit Schüler/innen mit und ohne Migrationshintergrund Motivation und Mut, sich ein Ziel zu setzen. Meist tut er dies, indem er seine eigene Lebensgeschichte erzählt. Er selbst kam nach Deutschland ohne Deutschkenntnisse. Trotzdem schaffte er den Hauptschulabschluss und machte eine Lehre als Kfz-Mechaniker.

Als er zunehmend aus dem Autoverkauf in den Reparaturbereich wechselte, bereitete er sich an der Abend- schule auf die Meisterprüfung vor. Mit seiner Erfahrung lernen die Schüler/innen ihren Blick in die Zukunft zu richten und sich neu zu orientieren. Er hat Verständnis für ein Aufwachsen zwischen den Kulturen. Er gibt Tipps für die Bewerbung, das Auftreten im Bewerbungsgespräch und zum Verhalten bzw. Umgang in einem Praktikum.

Oft begegnet ihm Pessimismus: Junge Menschen, die ihn darauf hinweisen, dass sie aufgrund ihres Migrations- hintergrundes weniger Möglichkeiten haben und diskriminiert werden. Genau das will er ändern. Mit seinem ehrenamtlichen Engagement will er den Prognosen und Berichten in den Medien trotzen und ein Zeichen gegen die Diskriminierung in Bewerbungsverfahren setzen.

Maßnahmen / Instrumente:

- Gezielte Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund
- Engagement gegen Diskriminierung am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Ehrenamtliches Engagement in Gesellen- und Meisterprüfungsausschüssen und als Vorstandsmitglied der Kfz-Innung in Hamburg
- Beteiligt an der Durchführung von Qualifikationsanalysen zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse im Kfz-Handwerk
- Berufsorientierung an Schulen
- Schüler/innen-Praktika

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Die Handwerkskammer Hamburg koordiniert das IQ Landes- netzwerk Hamburg – NOBI und arbeitet mit Herrn Turan zusammen, z.B. im Rahmen

- von Großveranstaltungen, die sich u.a. an andere Betriebsinhaber/innen richten: Sensibilisierung als Gastredner und Vorbild durch Erfahrungsberichte aus der betrieblichen Praxis (z.B. bei der Regional- konferenz 2014, Metropolregion Hamburg)
- einer Informationsveranstaltung der Akademie des Ehrenamtes Handwerk Nord für Handwerker mit Migrationshintergrund: Gewinnung für ein ehrenamtliches Engagement und Erhöhung des Anteils von Handwerker/innen mit Migrationshintergrund in den Gremien des Handwerks

Erfolgsfaktoren: Herr Turan ist authentisch und berichtet aus eigener Erfahrung, das macht glaubwürdig. Er ist engagiert, fachkundig und berichtet aus der eigenen betrieblichen Praxis. So ist er Vorbild für Jugendliche, erreicht aber auch anderen Betriebsinhaber/innen.

Ergebnisse / Vorteile: Vor dem Hintergrund, dass es immer weniger Fachkräfte gibt und geben wird, ist es schon aus betriebswirtschaftlicher Sicht erforderlich, alle Potenziale in den Blick zu nehmen, unabhängig von Herkunft und Qualifikation. Davon profitiert die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens bereits heute.

Wolf & Wolf Frisuren

Branche: Friseurhandwerk

Bundesland / Ort / Region: Hamburg

Organisationsgröße: Kleinunternehmen

Ansprechperson: Frau Wolf, Telefon: 040 49 13 687

Webseite: www.wolf-wolf.info

Maßnahme besteht seit: Frühjahr 2014

Zielgruppen: Friseurin mit ausländischer Berufsqualifikation und teilweiser Anerkennung ihres Abschlusses

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Anerkennung ausländischer Abschlüsse und betriebliche Anpassungsqualifizierung in einem Handwerksbetrieb

Kurzbeschreibung: Individualisierte Anpassungsqualifizierung mit integrierter Sprach- und Lernförderung zur Erlangung der vollen Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses als Friseurin durch ein betriebliches Praktikum

Hintergrund: Seit April 2012 ist das Anerkennungsgesetz des Bundes in Kraft. Es gewährleistet einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen unabhängig von der Herkunft, Wohnort oder Staatsangehörigkeit der Antragsteller/innen. Ergibt die Prüfung eine „teilweise Gleichwertigkeit“ mit den Ausbildungsinhalten des entsprechenden Berufes in Deutschland, kann das Angebot einer individualisierten Anpassungsqualifizierung in Anspruch genommen werden, um eine vollwertige Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses zu erreichen. Dabei handelt es sich um ein unbürokratisches und praxisnahes Angebot, das bei der Handwerkskammer Hamburg vom IQ Projekt „Anerkennung im Handwerk: Beratung und Qualifizierung“ entwickelt wurde. Das Programm wurde vom Hamburger ESF-Projekt „Anpassungsqualifizierung im Handwerk“ umgesetzt und beinhaltet verschiedene Bausteine der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dem ELBCAMPUS, den Bildungszentren der Innungen, Weiterbildungsanbietern und Ausbildungsbetrieben des Handwerks – begleitet von Sprach- und Lerntrainings.

Maßnahmen / Instrumente: Im Salon Wolf & Wolf erhielt eine Friseurin aus dem Iran, von dort 2012 nach Deutschland geflüchtet, die Chance auf eine berufliche Perspektive. Nachdem im Anerkennungsverfahren bei der Handwerkskammer Hamburg eine „teilweise Anerkennung“ festgestellt wurde, wurde für die Friseurin, die im Iran ihren eigenen Salon geführt hatte, bei der Kammer ein individueller Qualifizierungsplan erstellt. Dieser sah zur Vermittlung praktischer Inhalte u.a. ein betriebliches Praktikum vor. Bereits im Vorstellungsgespräch beim Salon Wolf & Wolf Friseure war schnell klar, man ist sich sympathisch und will es miteinander versuchen. Nach einem mehrmonatigen Praktikum im Betrieb, Weiterbildungen und einer begleitenden Sprach- und Lernförderung, konnte so die volle Anerkennung des Abschlusses als Friseurin erreicht werden. Der größte Erfolg: Im Mai 2015 folgte die Festanstellung.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Für Hamburger Handwerker/innen und Betriebe haben das IQ Projekt „Anerkennung im Handwerk: Beratung und Qualifizierung“ und das Hamburger ESF-Projekt „Anpassungsqualifizierung im Handwerk“ umfassende Beratung, Begleitung, Sprachförderung und Weiterbildungen angeboten, um die volle Gleichwertigkeit zu erreichen.

Erfolgsfaktoren: Das Konzept, Handwerkerinnen und Handwerker auf dem Weg zur Anerkennung partnerschaftlich zu begleiten, hat sich bewährt. Zentral sind dabei u.a. ein passgenau zugeschnittener Qualifizierungsplan und eine gute Beratung der Praktikumsbetriebe. Von Bund und Stadt geschaffene gute Rahmenbedingungen, z.B. bei der Verzahnung zwischen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten, waren außerdem entscheidend für den Erfolg.

Die Offenheit neue Wege zu gehen und das Engagement von Ausbildungsbetrieben – wie dem Salon Wolf & Wolf Friseure – sind bei der Durchführung von Anpassungsqualifizierungen und der Begleitung der Anerkennungssuchenden der wesentliche Erfolgsfaktor.

Hindernisse & Umgang damit: Fehlende Sprachkenntnisse werden durch eine integrierte Sprach- und Lernförderung im Rahmen der Anpassungsqualifizierung vermittelt

Ergebnisse / Vorteile: Win-Win-Situation für beide:

- Die Arbeitgeberin hat eine geeignete Fachkraft gefunden, die sie über einen längeren Praktikumszeitraum kennenlernen konnte.
- Die Arbeitnehmerin hat eine berufliche Perspektive in Deutschland gewonnen, kann ihren Lebensunterhalt sichern, konnte ihre Deutschkenntnisse verbessern und erhält gesellschaftliche Anerkennung.

GreenLife GmbH / NENA GmbH

Branche: Kunststoff-verarbeitende Industrie

Bundesland / Ort / Region: Mecklenburg-Vorpommern / Schwerin

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz:

18 Beschäftigte / 5,32 Mio. EUR Umsatz (GreenLife GmbH)

13 Beschäftigte / 1,39 Mio. EUR Umsatz (NENA GmbH)

Ansprechperson: Sebastian Jacob, E-Mail: Sebastian.Jacob@greenlife.info

Webseite: www.greenlife.de

Maßnahme besteht seit: 2012

Zielgruppen: Internationale Fachkräfte / Studierende

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Internationale Fachkräfte, Willkommenskultur

Kurzbeschreibung: Sicherung von Fachkräften durch Anwerbung im Ausland. Praktika für jordanische Studierende im Unternehmen.

Hintergrund: Neue Märkte bedeuten zum Teil neue Regeln – aus diesem Grund wird auch der interkulturelle Austausch gesucht. Jordanische Studierende (Water Engineers) arbeiten im deutschen Alltag in Schwerin – Ausbildung im Unternehmen im Bereich Planung (CAD) und Umsetzung (Produktion) von Wasser-Recycling-Anlagen. GreenLife ist mit einem mehrjährigen Projekt in Jordanien „Grauwasser-Recycling in Moscheen“ und somit kommt es zu regelmäßigen Wiedersehen und der Betreuung während der Abschlussarbeit der Studierenden.

Maßnahmen / Instrumente: Direkte Zusammenarbeit mit der GJU (Deutsch-Jordanische Hochschule) – Studierende aus Jordanien als Praktikant/innen in deutschen Unternehmen.

Fachkräfte aus Polen und Ungarn sollen in das Unternehmen integriert werden. Speziell der polnische Markt zeigt aktuell ein sehr bedeutendes Potenzial, daher nimmt der Bedarf an polnisch sprechenden Fachkräften zu. In beiden Ländern ist GreenLife persönlich zu Personalgesprächen vor Ort.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Teilnahme an Austauschprogrammen des Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrums mit Frankreich für gewerbliche Auszubildende.

Erfolgsfaktoren: Besonders wichtig ist es, die internationalen Fachkräfte von Beginn an gut einzubinden. Es gilt, sie bei der Ankunft an die Hand zu nehmen, z.B. bei Behördengängen, Unterstützung beim Einrichten der Wohnung zu leisten und die Infrastruktur in der Wohnumgebung zu erläutern. Wichtig ist auch die persönliche Einbindung in der Freizeit, z.B. bei gemeinsamen Grillabenden.

Hindernisse & Umgang damit: Besondere Maßnahmen sind geboten, wenn sprachliche Barrieren die Verständigung erschweren. Zur Integration vor Ort hat sich gezeigt, dass es besser ist, private Wohnungen anzubieten anstatt die Fachkräfte in Wohnheimen unterzubringen, in denen die Privatsphäre leiden kann.

Ergebnisse / Vorteile: Durch die internationalen Fachkräfte kann der Personalmangel behoben und dadurch das Schichtsystem optimiert werden.

BELLINI Seniorenresidenz

Branche: Altenpflege

Bundesland / Ort / Region: Nordrhein-Westfalen / Stadt Krefeld

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 80 stationäre Plätze / 80 Beschäftigte / Umsatz im Millionenbereich

Ansprechperson: Michael Wolf, Telefon: 02151 73 77 443, E-Mail: Michael.Wolf@bellini-krefeld.de

Webseite: www.bellini-krefeld.de

Maßnahme besteht seit: 2013-2014

Zielgruppen/Ziele: Alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens mit und ohne Migrationsgeschichte; die Einrichtung als Organisation

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Interkulturelle Öffnung, Diversity Management, Interkulturelle Maßnahmen und Zusammenarbeit, Deutsch im Betrieb/Sprache

Kurzbeschreibung: Sensibilisierung aller Mitarbeiter/innen (alle Hierarchieebenen und Tätigkeitsfelder) für die Bedeutung von (auch bereits existierender) kultureller Vielfalt im Unternehmen. Erarbeitung des Ist-Standes und neuer Maßnahmen zur aktiven Gestaltung der kulturellen Vielfalt mit Hilfe des im Projekt entwickelten Selbstbewertungsinstrumentes „Kulturelle Vielfalt in Altenpflegeeinrichtungen“ (SBB) und in darauf bezogenen Unternehmensworkshops.

Hintergrund: In fast allen Altenpflegeeinrichtungen arbeiten bereits jetzt Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft zusammen, aufgrund des Fachkräftemangels werden zudem weitere Fachkräfte aus dem Ausland aktiv angeworben. Nicht immer ist das Potenzial kultureller Vielfalt bewusst und die Zusammenarbeit wird nicht immer so gestaltet, dass allen Mitarbeiter/innen gleiche Teilhabe auf gleicher Augenhöhe ermöglicht wird. Der Blick für das Potenzial kultureller Vielfalt soll geschärft, Diskriminierungen verhindert und die interkulturelle Kompetenz im Unternehmen ausgebaut werden.

Maßnahmen / Instrumente: Es wurden Analysen zu vorhandenen Leitbildern, Statistiken sowie qualitative und quantitative Befragungen zu Einstellungen und Maßnahmen im Hinblick auf kulturelle Vielfalt im Unternehmen durchgeführt. Zur konkreten Entwicklung und Umsetzung gezielter Aktivitäten wurden im Projekt eine Checkliste in Kurz- und Langversion zur Erhebung des Ist-Stands kultureller Vielfalt und ein Selbstbewertungsbogen (basierend auf dem EFQM-Qualitätsmodell) entwickelt, die vom Unternehmen selbst eingesetzt werden können. Zur Erprobung wurden im Unternehmen durch Projektmitarbeiter/innen moderierte Workshops durchgeführt.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Zusammenarbeit mit der Hochschule Niederrhein, Modellprojekt „Kulturelle Vielfalt als Potenzial in Sozial- und Altenhilfeeinrichtungen“: Zunächst wurden qualitative Interviews und eine quantitative Befragung von Mitarbeiter/innen von Altenpflegeeinrichtungen durchgeführt. Erfragt wurden u.a. bisherige Erfahrungen mit kultureller Vielfalt, bisher übliche Gestaltungen, Positives und Konflikthafes in der Zusammenarbeit deutscher und migrantischer Mitarbeiter/innen sowie individuelle Grundhaltungen zu Vielfalt. Anschließend folgte die Moderation und Anleitung zur Verwendung des Selbstbewertungsinstrumentes in Unternehmensworkshop zur Organisationsentwicklung in Hinblick auf interkulturelle Öffnung.

Erfolgsfaktoren: Die im Unternehmen bereits vorhandene aktive Beschäftigung mit dem Thema ausländischer Fachkräfte. Die Übernahme der Vorbildfunktion der obersten Leitungsebene. Die Bereitschaft, Arbeitszeit von Mitarbeiter/innen in das Thema zu investieren und Mitarbeiter/innen zum Teil auch zur Teilnahme an bestimmten Aktivitäten zu ermuntern bzw. zu verpflichten.

Hindernisse & Umgang damit: Altenpflegeeinrichtungen haben durch Vorgaben der Kostenträger eine sehr enge Personalausstattung und umfangreiche gesetzliche Vorgaben zur Durchführung und Dokumentation von Qualitätssicherungsmaßnahmen inkl. unterschiedlichster Pflichtfortbildungen der Mitarbeiter/innen. Zur Si-

herstellung der Bewohnerversorgung bei Personalausfall durch Krankheit, Urlaub, Pflichtfortbildungen usw. mussten „freiwillige“ Maßnahmen wie Workshops zur Gestaltung kultureller Vielfalt häufig verschoben werden, fielen ganz aus bzw. der zeitliche Umfang der Module musste gekürzt werden. Zur Lösung dieser Problematik soll im Nachfolgeprojekt das Thema der Gestaltung kultureller Vielfalt in die verpflichtenden Maßnahmen der Qualitätssicherung mit Anpassung des Selbstbewertungsinstrumentes „Kulturelle Vielfalt in Altenpflegeeinrichtungen“ (SBB) an gängige Qualitätsmanagement-Systeme eingespeist werden und Workshops in kürzeren Modulen erprobt werden.

Ergebnisse / Vorteile: Die Leitung und Mitarbeiter/innen des Kooperationsunternehmens haben sehr positive Rückmeldung dazu gegeben, dass bereits die Beschäftigung mit den Fragen der Checkliste zur kulturellen Vielfalt den Blick auf Kolleg/innen mit Migrationsgeschichte verändert habe („da habe bisher noch gar nicht drüber nachgedacht“). Damit dient die entwickelte Checkliste nicht nur der Ist-Stands-Erhebung kultureller Vielfalt, sondern kann gewinnbringend bereits für die Themensetzung und Reflexion in einem Unternehmen eingesetzt werden. In den Workshops wurde durch die gemeinsame Beantwortung der Fragen des Selbstbewertungsinstrumentes ein intensiver Austausch zwischen Kolleg/innen angestoßen, der auch im Arbeitsalltag weitergeführt wurde. Interkulturelle Kompetenz wächst dann, wenn die Beteiligten zunehmend Interesse und Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen, die auch durch die kulturelle Herkunft bedingt sein können, entfalten und gemeinsame Strategien aufbauen. Dies ist in der Zusammenarbeit mit der Bellini Seniorenresidenz gelungen. Die erfolgreiche Abschlussveranstaltung in Kooperation mit der Bellini Seniorenresidenz in den vorhandenen Räumlichkeiten, zu der auch einige andere Projektpartner aus dem IQ Netzwerk als aktive Referenten eingeladen waren, zog zudem über den Bereich der Altenhilfe interessierte Akteure aus dem Bereich Integration der Region an und trug zu deren Information über das Förderprogramm IQ und zur Vernetzung bei.

IC TEAM Personaldienste GmbH

Branche: Personaldienstleistung

Bundesland / Ort / Region: Sachsen / Sitz Bautzen / Tätigkeit in Europa / Schwerpunkt Deutschland

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 60 Beschäftigte / 26 Mio. EUR Umsatz

Ansprechperson: Enrico Paul, Telefon: 03591 49 600, E-Mail: ep@ic-team.de

Webseite: www.ic-team.de, www.ic-industriedienste.de

Maßnahme besteht seit: 2009

Zielgruppen: Internationale Fachkräfte mit Migrationshintergrund und guten Deutschkenntnissen zur Verstärkung im Kundeneinsatz

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Integration von ausländischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt

Kurzbeschreibung: Bestmögliche Sensibilisierung und Information der Wirtschaft für Fach- und Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund sowie für die Möglichkeiten der Zuwanderung bei der Begegnung des demografischen Wandels und damit verbundenen Fachkräftebedarfes

Hintergrund: Beschäftigung mit dem Thema Migration aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels; Fach- und Arbeitskräftesicherung im Hinblick auf den sich verändernden Arbeitsmarkt.

Maßnahmen / Instrumente: Zunächst erfolgte die interne Sensibilisierung durch Schulungen zum Thema Anerkennung von Berufsabschlüssen. Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften aus dem Ausland wurde ausgebaut, daneben wurden durch Informationsveranstaltungen und Befragungen Unternehmen dem Thema gegenüber geöffnet. Im Rahmen einer Fachtagung für sächsische Personaldienstleister berichtete IC TEAM über die gesammelten Erfahrungen, ergänzt wurde diese durch verschiedene Fachvorträge von IQ-Netzwerkpartnern.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Regelmäßige Austauschtreffen, Teilnahme an Seminaren, Fallbegleitung

Erfolgsfaktoren: Regelmäßige Austauschtreffen, Schulungen, Befragungen, kontinuierliche Arbeit am Thema

Hindernisse & Umgang damit: Hinderlich bei der Umsetzung der Maßnahmen waren Unsicherheiten der Mitarbeiter/innen in Bezug auf rechtliche Aspekte und Akzeptanz ausländischer Fachkräfte bei Kundenunternehmen. Diese wurde durch die gemachten praktischen Erfahrungen weitestgehend ausgeräumt. Für weitere Erfahrungsaustausche und Kurzschulungen sollten Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Ergebnisse / Vorteile: Bedeutende Steigerung der Beschäftigtenzahl ausländischer Fachkräfte im Facharbeiterbereich.

Rübner GmbH & Co. KG

Branche: Elektro

Bundesland / Ort / Region: Sachsen / Leipzig

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: 49 Beschäftigte / 4,6 Mio EUR Umsatz

Ansprechperson: Matthias Rübner, Telefon: 0341 87 09 30, E-Mail: info@eab-ruebner.de

Webseite: www.eab-ruebner.de

Maßnahme besteht seit: 2013

Zielgruppen: Internationale Fachkräfte und Auszubildende mit Migrationshintergrund

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Anerkennung, Deutsch im Betrieb/Sprache, Diversity Management, Willkommenskultur

Kurzbeschreibung: Fachkräftemangel, Öffnung für Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen, Suche nach geeigneten Auszubildenden, Beteiligung über das Programm MobiPro-EU

Hintergrund: Suche nach Fachkräften und Auszubildenden in der Elektrobranche.

Maßnahmen / Instrumente: Interesse an weiterer Beteiligung am Programm MobiPro-EU.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer zu Leipzig hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie Unterstützung bei Programmdurchführung MobiPro-EU.

Erfolgsfaktoren: Im ersten Lehrjahr separate Klasse für den Ausbildungsberuf Elektroniker im Berufsschulzentrum, zusätzliche komplexe Prüfungsvorbereitung im Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer zu Leipzig in Borsdorf

Hindernisse & Umgang damit: Sprachkenntnisse der spanischen Auszubildenden am Anfang der Ausbildung noch stark verbesserungswürdig.

Ergebnisse / Vorteile: Engagierte Fachkräfte und Auszubildende gefunden.

vdw Sachsen – Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Branche: Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

Bundesland / Ort: Sachsen / Dresden

Anzahl Beschäftigte: 7 Beschäftigte

Ansprechpersonen: Rainer Seifert, Verbandsdirektor, Telefon: 0351 49 17 713,
E-Mail: rseifert@vdw-sachsen.de;

Dr. Thomas Hesse, Referent Marketing, Kommunikation und Bildung, Telefon: 0351 49 17 717,
E-Mail: thesse@vdw-sachsen.de

Webseite: www.vdw-sachsen.de, Projekt-Webseite: www.ankunft-zukunft.de

Maßnahme besteht seit: Februar 2015

Zielgruppen: Asylsuchende / Kriegsflüchtlinge

Fokus / IQ Handlungsfeld: Integration; Interkulturelle Maßnahmen und Zusammenarbeit; Interkulturelle Öffnung

Kurzbeschreibung: Initiative „Ankunft-Zukunft“. Ein politisch aktuelles Thema ist die Unterbringung einer steigenden Zahl von Flüchtlingen. Das Thema wirft nicht nur bei der Wohnungswirtschaft Fragen auf. Vielerorts wird Neuland betreten. Dieses Neuland gilt es gemeinsam, je nach der Herausstellung der eigenen Kompetenzen, sicher zu betreten.

Hintergrund: „Zusammen können wir (Netzwerkmitglieder) Kriegsflüchtlingen und Asylsuchenden helfen, sie auf dem Weg in ein neues Leben zu begleiten und gezielt zu unterstützen.“

Das Integrationsnetzwerk des vdw Sachsen vereint nicht nur Kompetenzen und unternehmerische Leistungen der Wohnungswirtschaft aus Sachsen, es nutzt diese pragmatisch auch aus anderen Wirtschaftszweigen.

Maßnahmen / Instrumente: Bausteine „Ankunft-Zukunft“

Baustein #1: Wohnraum schaffen

Mit einzelnen Schritten können die Netzwerkmitglieder Flüchtlingen auf dem Weg zu einem neuen Leben in Frieden und Sicherheit helfen. Ein Baustein dafür ist die Bereitstellung einer geeigneten Unterkunft.

Baustein #2: Beschäftigungsmöglichkeit

Neben der Bereitstellung von Wohnraum ist es unser Ansatz, für die Betroffenen auch erste Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Von einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung, über ein erstes Praktikum zur beruflichen Orientierung bis hin zur Ausbildungsstelle für junge Bewerber/innen ist vieles denkbar.

Baustein #3: Vollwertiger Arbeitsplatz

Ein weiteres Ziel des Netzwerkes ist, die Asylsuchenden sollen nach Möglichkeit in ein vollwertiges Arbeitsverhältnis übergehen können. Über diese empfohlenen Punkte hinaus können die Netzwerkmitglieder natürlich auch weitere Hilfsmaßnahmen anbieten. Sehr gern unterstützen die Netzwerkmitglieder die Kriegsflüchtlinge und Asylsuchende bei der Planung und Umsetzung.

Links und Downloads: Es stehen auf der Homepage www.ankunft-zukunft.de eine Vielzahl von Links sowie Downloads bereit, die kostenfrei genutzt werden können. Diese Handlungsempfehlungen erweitern sich Schritt für Schritt durch die Arbeit der Mitglieder des Netzwerkes.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Strategieworkshops Initiative „Ankunft-Zukunft“; Ergebnisorientierung

Erfolgsfaktoren: Bündelung von Kompetenzen; Gemeinsame positive Herangehensweise mit dem Ziel der Integration von Asylsuchenden / Kriegsflüchtlingen; Verstärkte externe Kommunikation -> fundierte Außen- darstellung

Hindernisse & Umgang damit:

- „Der erste Schritt, der zu gehen war“
- Akzeptanz des Vorhabens – Überzeugungsarbeit
- Kenntnisstand zum Thema Integration war bei Behörden mitunter gering
- Sich von anderen Projekten abheben -> mit dem eigenen Projekt tatsächlich Ergebnisse zu liefern
- Es eröffnen sich stets neue interdisziplinäre Fragen rund um das Thema Integration

Ergebnisse / Vorteile:

- Positiver sozialer Anklang in der Gesellschaft
- Erfahrungs- und Wissenszuwachs im Bereich „Asylpolitik“ sowie in interdisziplinären Aufgabengebieten
- Strukturierte Erkenntnisse, welche Unternehmen und staatl. Einrichtungen bei dem Thema Integration tätig sind -> verbesserte Zusammenarbeit -> Beispiel: Strategieworkshop Initiative „Ankunft-Zukunft“

Henning Dierk GmbH

Branche: Metallverarbeitender Betrieb, Fertigung von Blech- und Metallteilen für Maschinen- und Apparatebau

Bundesland / Ort / Region: Schleswig-Holstein

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte: 50 Beschäftigte

Ansprechperson: Jens Norden, Telefon: 043 22 75 700, E-Mail: info@henning-dierk.com

Webseite: www.henning-dierk.sh

Maßnahme besteht seit: 02/2013

Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Flüchtlinge

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Interkulturelle Öffnung, Willkommenskultur, Fördern und Heben des Fachkräftepotenzials von Flüchtlingen

Kurzbeschreibung: Die Fa. Dierk beschäftigt seit 02/2013 Personen mit Fluchthintergrund und integriert sie in den Betrieb. Der Geschäftsführer legt großen Wert auf die Betrachtung der vorhandenen Kompetenzen, Qualifikationen und der Motivation unabhängig von Herkunft und Aufenthaltsstatus. Sprachkenntnisse werden im Rahmen intensiver Teamarbeit im Kontakt mit den Kolleg/innen weiterentwickelt und bürokratische Hürden im Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeit durch persönlichen Einsatz des Geschäftsführers abgebaut.

Hintergrund: Der Geschäftsführer ist durch ehrenamtliches Engagement seines privaten Umfelds in der Betreuung von Flüchtlingen auf die Potenziale dieses Personenkreises und die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindernden formalen Hürden aufmerksam geworden. Gleichzeitig spielt der Faktor qualifiziertes Personal eine große Rolle für den Erfolg des Betriebes, in der Region ist jedoch in einigen Bereichen ein wachsender Fachkräfteengpass zu verzeichnen. Dementsprechend ist die Erschließung neuer Personalressourcen für den Betrieb eine wichtige Zukunftsaufgabe. Flüchtlinge kommen seit 2014 verstärkt nach Schleswig-Holstein und werden auch den ländlichen Regionen zugewiesen. Sie bringen häufig gute Qualifikationen mit. Ziel ist dementsprechend die Gewinnung von mehr Fachkräften für den Betrieb und die Verbesserung der gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Integration von Flüchtlingen als gesellschaftliche Herausforderung.

Maßnahmen / Instrumente:

- Unterstützung der Bewerber/innen bei der Überwindung formaler Hürden beim Arbeitsmarktzugang
- Betriebliche Integration und Erweiterung der Sprachkenntnisse durch intensive Teamarbeit
- Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung des Betriebes: Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Werbung für Vielfalt im Betrieb durch die Beteiligung an einer öffentlichen Veranstaltung zum 3. Deutschen Diversity-Tag. Interne Fortbildung durch Nutzung von IQ Schulungsangeboten zum Arbeitsmarktzugang. Vernetzung mit Migrationsfachdiensten und ehrenamtlichen Initiativen
- Ermutigung potenzieller Fachkräfte mit Migrationshintergrund durch Betriebsbegehungen und Gesprächen mit den beschäftigten Migrant/innen und Flüchtlingen

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Fachlicher Austausch, Inhouse-Schulung, Beteiligung an Veranstaltung zum 3. Diversity-Tag

Erfolgsfaktoren: Der persönliche Einsatz des Geschäftsführers und die engmaschige Begleitung bei der Überwindung der bürokratischen Hürden (Arbeitserlaubnis, Wohnsitzwechsel) war entscheidend, um die Flüchtlinge überhaupt einstellen zu dürfen. Die hohe Bereitschaft des Betriebes, in Schulung und Personalentwicklung zu investieren sowie die Arbeitsweise des Betriebes, komplexe Aufgaben in enger Teamarbeit zu erledigen, haben die fachliche und sprachliche Weiterentwicklung der Beschäftigten ebenso gefördert wie die betriebliche Integration in der Belegschaft.

Hindernisse & Umgang damit: Hinderlich waren die hohen bürokratischen Hürden, u.a. die Vorrangprüfung für Asylsuchende und der damit verbundene zeitliche und bürokratische Aufwand. Der Arbeitgeber musste nachweisen, dass er keinen anderen Bewerber, keine andere Bewerberin mit der gewünschten Qualifikation finden konnte. Einer der Beschäftigten benötigte eine Ausnahmeerlaubnis zum Wohnsitzwechsel. Die Agentur für Arbeit stellte zunächst die Qualifikation des Bewerbers in Frage.

Die mittlerweile in Kraft getretene Verkürzung der Wartezeit und der Frist für das Erfordernis einer Vorrangprüfung von 48 auf 15 Monate ist hilfreich. Eine Aufhebung der Vorrangprüfung wäre sinnvoll.

Die Bewerber/innen müssen sich erst an die betrieblichen Strukturen und Anforderungen in Deutschland gewöhnen, die intensive Teamarbeit im Betrieb wirkt hier unterstützend und hilft gegenseitig Irritationen abzubauen.

Ergebnisse / Vorteile: Es konnten motivierte und gut qualifizierte Mitarbeitende gewonnen werden, deren Integration in den Betrieb gelingt.

Mit den geplanten Betriebsbegehungen in Kooperation mit ehrenamtlichen Flüchtlingsinitiativen und Migrationsfachdiensten, kann der Betrieb Menschen mit Migrationshintergrund motivieren, auf die Möglichkeit der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen hinweisen und Ängste abbauen, in einem deutschen Betrieb zu bestehen.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt setzt der Betrieb nach außen und innerbetrieblich ein Zeichen, die Vorteile von Vielfalt in den Blick zu nehmen. Mit der ergänzenden Beteiligung an einer öffentlichen Veranstaltung zur Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in Kooperation mit IQ kann der Betrieb andere KMU motivieren und Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Flüchtlingen und anderen Migrant/innen abbauen.

Max-Planck-Institut für chemische Ökologie

Branche: Außeruniversitäre Forschungseinrichtung

Bundesland / Ort: Thüringen / Jena

Anzahl Beschäftigte: Ca. 400 Beschäftigte, davon etwa die Hälfte Wissenschaftler/innen

Ansprechperson: Angela Overmeyer, Telefon: 03641 57 21 10, E-Mail: overmeyer@ice.mpg.de

Webseite: www.ice.mpg.de

Maßnahme besteht seit: Institutsgründung 1996

Zielgruppen: Wissenschaftler/innen aus aller Welt

Fokus: Willkommenskultur, interkulturelle Maßnahmen, Deutsch und Englisch im Betrieb

Kurzbeschreibung: Das Institut bietet ausländischen Wissenschaftler/innen eine umfassende individuelle Betreuung am Standort in Jena an. Dies gilt vor allem für die Doktorand/innen des internationalen Graduiertenkollegs (International Max Planck Research School). Zur Willkommenskultur am Institut gehören zudem die Möglichkeiten für die Mitarbeiter/innen, an Inhouse-Sprachunterricht in Deutsch und Englisch sowie an interkulturellen Schulungen teilzunehmen.

Hintergrund: Das Max-Planck-Institut für chemische Ökologie ist eine der führenden Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der chemischen Ökologie weltweit. Das Institut ist international ausgerichtet, etwa 50% der Wissenschaftler/innen kommen aus dem Ausland, darunter auch vier der fünf Direktoren. Mehr als 30 Nationalitäten sind im Institut vertreten. Es bestehen darüber hinaus Kooperationen mit Arbeitsgruppen aus der ganzen Welt, wie z.B. in Indien, China, USA und Mexiko, die auch einen personellen Austausch beinhalten. Die Arbeitssprache ist Englisch, d.h. wissenschaftliche Publikationen erscheinen in weltweit renommierten Zeitschriften in englischer Sprache, Vorträge werden in englischer Sprache gehalten. Die Wissenschaftler/innen verbleiben in der Regel drei bis vier Jahre in Jena. Die Integration neuer Mitarbeiter/innen nimmt somit eine immer wiederkehrende Rolle ein.

Maßnahmen / Instrumente: Soziale Aktivitäten werden gefördert und der interkulturelle Austausch wird unterstützt, z.B. bei Institutsfeiern (Mitbringen von Speisen aus den Herkunftsländern für das gemeinsame Büffet, Vorstellen von Bräuchen zur Weihnachtszeit im elektronischen Adventskalender). Es gibt eine/n Ansprechpartner/in für Angelegenheiten, die ausländische Mitarbeiter/innen betreffen (Ausländerbeauftragte). Neue Mitarbeiter/innen aus dem Ausland werden zur Ausländerbehörde begleitet und in behördlichen Angelegenheiten beraten. Hilfe bei der Suche nach einer Wohnung oder einem Kitaplatz für die Kinder ist selbstverständlich. Zudem gibt es Informationsbroschüren und Webportale, die über wichtige Adressen, verschiedene Einrichtungen und Freizeitmöglichkeiten in der Stadt Jena informieren.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Das Institut stand dem Landesnetzwerk IQ in Thüringen in 2014 für ein Experteninterview zu den Themen Diversity und Willkommenskultur zur Verfügung. Darüber hinaus beteiligte es sich als Best-Practice-Beispiel an der Broschüre „Willkommenskultur in Thüringer Unternehmen – Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen“.

Erfolgsfaktoren: Als eines von mehr als 80 Forschungsinstituten der Max-Planck-Gesellschaft wird das Institut auch durch die Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft unterstützt, z.B. durch das Bereitstellen von Informationsmaterial für ausländische Wissenschaftler/innen („Living and working in Germany – A guide for international scientists at Max Planck Institutes“ – www.mpg.de/4311252/Living_working_Germany.pdf) sowie durch zentrale Weiterbildungsangebote (Seminare und Schulungen für Gästebetreuer/innen sowie interkulturelle Schulungen für Wissenschaftler/innen aus dem Ausland).

Hindernisse & Umgang damit: Die Etablierung einer Willkommenskultur war und ist ein stetiger Prozess des Lernens für alle Beteiligten am Institut. Neue Herausforderungen ergeben sich vor allem durch sich ändernde

gesetzliche Bestimmungen und Verfahren. Daher ist es trotz der vielen Erfahrungen, die das Institut in der Vergangenheit gesammelt hat, erforderlich, sich permanent weiterzuentwickeln und am Thema zu bleiben. Stolpersteine bei der Umsetzung gab es für das Institut z.B. in der Zusammenarbeit mit den Behörden, die sich anfangs nicht immer leicht gestaltete. Über die letzten Jahre konnte aber auch hier ein konstruktives und harmonisches Miteinander erzielt werden.

Ergebnisse / Vorteile: Durch die verschiedenen Hilfestellungen und Erfahrungen des Instituts wird jedem/r Wissenschaftler/in im Integrationsprozess die Unterstützung zuteil, die individuell benötigt wird. Die Integration gelingt damit reibungslos und ermöglicht den Wissenschaftlern/innen, sich schnell auf ihre Forschungsarbeit zu konzentrieren sowie am Leben im Institut und in der Stadt teilzuhaben. Die interkulturellen Schulungen und vielfältigen sozialen Aktivitäten am Institut tragen dazu bei, dass das Miteinander gefördert wird und Konflikte vermieden werden.

Logistic-Mail-Factory GmbH (LMF)

Branche: Post-Dienstleistung

Bundesland / Ort / Region: Bayern / Augsburg / Region Bayerisch-Schwaben

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte / Umsatz: Rund 140 Beschäftigte

Ansprechperson: Mirco Wieck, Geschäftsführer

Webseite: www.LMF-Postservice.de, www.Meine-Briefmarke.de

Maßnahme besteht seit: 2013

Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund, internationale Fachkräfte

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Anerkennung und Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen, Diversity Management, Interkulturelle Maßnahmen und Zusammenarbeit

Kurzbeschreibung: Die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“, und damit auch die LMF, haben sich als Ziel gesetzt, allen Mitarbeiter/innen ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Diese – mit 14 verschiedenen Nationalitäten im gewerblichen Bereich – gelebte Unternehmenskultur ermöglicht es der LMF, sich den Herausforderungen des demographischen Wandels zu stellen und diese zu meistern. Die Unternehmenskultur setzt mit ihren Verhaltensnormen, Werten und Traditionen auf Anerkennung, Wertschätzung und Förderung des einzelnen Mitarbeitenden. Dabei spielen Alter, Geschlecht und Herkunft keine Rolle.

Hintergrund: Die LMF geht hiermit eine öffentliche Selbstverpflichtung zur Wertschätzung und Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt ein, ein wichtiger Schritt um Internationalität und Heterogenität in der eigenen Organisation weiter voranzubringen. Zugleich verspricht Diversity Wettbewerbsvorteile, wenn Unternehmen es schaffen, Mitarbeiter/innen mit ganz unterschiedlichen Sichtweisen und Werten, Berufs- und Lebenserfahrungen an sich zu binden und deren Kompetenzen zu nutzen.

Maßnahmen / Instrumente: Die LMF arbeitet sehr aktiv mit den Projekten des BBZ in Augsburg zusammen: „ZUG – Zukunft in Unternehmen gestalten durch Gender & Diversity“ und „ZuBi – Zukunftsinvestition Bildung“ sind Kooperationspartner von „Perspektive Wiedereinstieg“, wenn es um die Berufsrückkehr nach der Familienzeit geht. Weiterhin hat die LMF eine Reihe von strategischen Leitlinien. Zu denen gehört, dass LMF eine starke Marke ist und auch eine gute Arbeitgebermarke. Ein motivierendes, wertschätzendes Arbeitsklima für die Belegschaft sieht die LMF hierfür als eine wichtige Voraussetzung. Hier schließt sich der Kreis: Diversity unterstützt die LMF dabei, ein motivierendes, wertschätzendes Arbeitsklima zu schaffen. Der Gedanke ist: Wenn LMF eine starke Marke ist und ich als Mitarbeitender Teil dieser Marke bin, dann bin ich auch eine starke Mitarbeiterin bzw. ein starker Mitarbeiter. Auch die Führungskräfte spielen eine ganz wichtige Rolle. Gemeinsam mit der Personalabteilung wurde die Organisationsstruktur analysiert. Jeder Bereich stellte sich vor, welche Aufgaben dort erledigt werden und wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt sind. In Gruppenarbeit wurden die Projekt-Schwerpunkte erarbeitet und vorgestellt. Folgende Themenfelder wurden definiert: Interkulturalität, Nachwuchs- und Führungskräfteversicherung, Arbeitgeber-Attraktivität, Arbeitszeitmodelle, Gesundheit & Prävention, Führung & Kommunikation sowie die Entwicklung der Organisation. Abschließend wurden die Ziele mit Maßnahmen zur Umsetzung sowie dem zeitlichen Rahmen festgehalten. Seither sind die sog. Change Teams für die Umsetzung verantwortlich.

Form und Inhalt der Zusammenarbeit mit IQ: Durch das IQ Netzwerk bekommt die LMF Unterstützung bei dem Thema „Internationalisierung“ im Personalbereich. Die LMF nimmt aber auch am Mentoring-Programm von MigraNet/IQ Landesnetzwerk Bayern teil. Hier unterstützen Führungskräfte von der LMF als Mentor/innen Migrant/innen beim Berufseinstieg. Im Rahmen des Online-Dossiers „Mehrwert Vielfalt in KMU“ (www.vielfalt-

gestalten.de/service/dossiers/mehrwert-vielfalt.html) erfolgte eine Zusammenarbeit mit der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Erfolgsfaktoren: Diversity heißt für die LMF auch ein Stück weit Kongruenz oder ein Matching zwischen den Unternehmenszielen, den Unternehmensleitlinien, aber auch den harten Zahlen und Fakten, sowie zu Ressourcen und den Potenzialen, die überall innerhalb der Belegschaft gegeben sind, zu schaffen. Die LMF will dort, wo Optimierungsmöglichkeiten bestehen oder wirklich Unterstützung notwendig ist, proaktiv unter die Arme greifen. Diversity Management sollte demnach ganz eng mit dem Kerngeschäft und den Unternehmenszielen verbunden sein. Das Diversity-Change-Team hatte 16 Mitglieder. Hierbei wurde darauf geachtet, dass es Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen hat. Den Betriebsrat wurde mit eingebunden, genauso wie Führungskräfte, Abteilungsleiter/innen oder die Teamleiter/innen. Man kann mit kleinen Dingen beginnen und braucht dafür kein großes Budget.

Hindernisse & Umgang damit: Es fängt im Kopf an und die Ideen müssen schon bei den Führungskräften entstehen und genügend Kraft haben, damit sie zur Umsetzung kommen. Das bewusste Thematisieren und die aktive Steuerung von Themen, wie das Arbeiten an verschiedenen Feiertagen oder eine Planung aufzusetzen für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, die Personalplanung mittelfristig schlanker, einfacher und transparenter zu machen. Vorausschauend sich auch um diese Dinge Gedanken machen, um sicher zu stellen, dass alle Beteiligten – Mitarbeiter/innen wie auch Kund/innen – zufrieden sind und auch bleiben.

Wenn organisiert ist, wann und wie jemand aus der Elternzeit zurück kommt oder wie religiöse Feiertage in der Produktion zu handhaben sind, dann ist das ein kurzfristiger Aufwand, aber eine langfristige Lösung. Das ist transparent, das verstehen und schätzen die Kolleg/innen. Es geht also auch ganz zentral um Kommunikation.

Ergebnisse / Vorteile: Ganz besonders wichtig ist der LMF auch, dass die Mitarbeiter/innen wissen, dass es der Anspruch von LMF ist, gute Qualität und guten Service zu bieten und den Kund/innen Mehrwerte zu bringen, sie vielleicht sogar zu überraschen oder einfach Spaß zu bringen. Um diese Botschaft in die Köpfe der Mitarbeitenden aus verschiedenen Nationen mit ihren verschiedenen Sprachen und Ideen zu bringen, ist Diversity ein hilfreicher Ansatz.

Mani Häusliche Pflege

Branche: Ambulante Pflege

Bundesland / Ort / Region: Nordrhein-Westfalen / Lüdenscheid / Südwestfalen

Organisationsgröße / Anzahl Beschäftigte: 44 Beschäftigte

Ansprechperson: Myra Mani, Telefon: 02351 98 33 15, E-Mail: myra.mani@mani-online.com

Webseite: www.pflege-lüdenscheid.de

Maßnahme besteht seit: 2011

Zielgruppen: Internationale Fachkräfte

Fokus / IQ Handlungsfeld / Ebene: Internationale Rekrutierung, Willkommenskultur, Anerkennung

Kurzbeschreibung: Rekrutierung von Fachkräften in Südeuropa, Kooperation mit portugiesischer Universität, Hilfe bei Ankunft, Behördengängen, Anerkennung, Sprachkursen in Form einer gelebten Willkommenskultur

Hintergrund: Im Jahr 2011 zeichnete sich bereits ein Fachkräftemangel in der Pflegebranche ab, der zu dem Zeitpunkt noch nicht von der Politik in ausreichendem Maße wahrgenommen wurde. Gleichzeitig bestand in Folge der Krise eine hohe Arbeitslosigkeit in Südeuropa. Um die dortigen gut ausgebildeten Fachkräfte zu rekrutieren, wurden verschiedene Länder angeschrieben. Es ergab sich ein Kontakt mit der portugiesischen Botschaft. Es wurden Kontakte mit Universitäten hergestellt, an denen Krankenpflege studiert wird.

Maßnahmen / Instrumente: In Portugal wurde ein Netzwerk selbst aufgebaut, bestehend aus einer portugiesischen Partnerin, verschiedenen Krankenschwestern und -pflegern. Vor Ort wurden Vorträge gehalten, persönliche Kontakte geknüpft und an Karrieremessen teilgenommen. Es besteht eine dauerhafte Kooperation mit einer Universität, die regelmäßig Praktikant/innen an Mani Häusliche Pflege vermittelt. Das Praktikum liegt am Ende des Studiums, so dass bei einer erfolgreichen Zusammenarbeit eine dauerhafte Übernahme möglich ist und auch praktiziert wird.

Im April 2012 sind erstmals vier Fachkräfte nach Deutschland gekommen. Seit diesem Beginn werden alle Neuankömmlinge mit einem Allround-Paket begrüßt, beginnend mit Abholung vom Flughafen sowie Suche, Renovierung und Einrichtung einer Wohnung. Des Weiteren werden sie mit Leuten vor Ort bekannt gemacht und es werden Kontakte zu Freizeitmöglichkeiten und Vereinen vermittelt.

Sämtliche Behördengänge werden von der Firma übernommen. Besonders wichtig ist das Anerkennungsverfahren. Dazu gehört, auf B2-Niveau deutsch sprechen und schreiben zu können. Anfangs wurde daher eigens eine Deutschlehrerin in der Firma eingestellt, um die Anerkennung schnellstmöglich zu erreichen. Inzwischen existieren in Lüdenscheid Sprachschulen, sodass stattdessen mit diesen kooperiert wird. Die Sprachkurse sind für die Fachkräfte kostenlos und werden vom Unternehmen bezahlt.

Erfolgsfaktoren: Wichtig für den Prozess sind die Motivation und der Enthusiasmus der Beteiligten. Das ganze Unternehmen sollte dahinter stehen.

Hindernisse & Umgang damit: Das größte Hindernis ist der Prozess der behördlichen Anerkennung. Lange Bearbeitungszeiten führen dazu, dass Anspruch und Wirklichkeit auseinander klaffen. Derzeit gibt es aufgrund der spezifischen europäischen Wirtschaftslage besonders viele Anträge. Auch ist die Situation regional sehr unterschiedlich, so dass schwer einzuschätzen ist, wie lange die Bearbeitung eines Antrags dauert.

Jedenfalls sollten sich alle Beteiligten darüber im Klaren sein, dass der Prozess der Anerkennung statt der im Internet von der Regierung verkündeten drei Monate in Wirklichkeit bis zu einem Jahr in Anspruch nehmen kann. Ansonsten können die Erwartungshaltungen zu Frustration auf beiden Seiten führen. Nicht nur, dass der Status der Fachkraft seitens der Behörde im Unklaren ist, auch das Unternehmen kann die Fachkraft solange nur als Helfer/in einsetzen.

Ergebnisse / Vorteile: Die Branche kommt ohne ausländische Fachkräfte nicht aus, so dass die gezielte Rekrutierung aus dem Ausland zur Besetzung offener Stellen führt. Ein eigenes Netzwerk im Ausland aufzubauen ist zwar viel Arbeit, aber gar nicht so kompliziert. Durch die Präsenz im Ausland ist ein außerdem ein Vorselektieren der Fachkräfte möglich. Der Rekrutierungsprozess läuft inzwischen im Hintergrund, weil das Netzwerk gut funktioniert. Jährlich kommen etwa ein bis zwei Fachkräfte aus Portugal.

Außerdem werden neue Impulse, auch in der Arbeitsweise, gesetzt. Die zusätzlichen Fremdsprachenkenntnisse der neuen Fachkräfte und ihre gute Ausbildung ermöglichen eine bessere und strategische Auftragsabwicklung.

Für ihr erfolgreiches Konzept zur Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte wurde die Mani Häusliche Pflege 2013 im Wettbewerb „Vielfalt. Wachstum. Wohlstand. – Unternehmenspreis für mehr Willkommenskultur“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie als Preisträger ausgezeichnet.

www.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“