



5 STARKE MÜTTER 5 STARKE UNTERNEHMEN



STARK
IM
BERUF

Mütter mit
Migrationshintergrund
steigen ein



ERFOLGSGESCHICHTEN, DIE MUT MACHEN



„Wer Mütter stärkt, stärkt Familien.“

Und das stärkt unser ganzes Land: Starke Familien machen Deutschland spürbar stärker. Egal, woher sie kommen.“

Liebe Leserinnen und Leser,

Frauen können alles. Sie können erwerbstätig sein, auch wenn sie Familie haben. Sie können ihre Fähigkeiten einbringen, ihr eigenes Geld verdienen, ihre eigene Alterssicherung voranbringen. Egal, woher sie kommen. In fast jeder dritten Familie in Deutschland hat mindestens ein Elternteil einen ausländischen Pass oder wurde eingebürgert. Mehr als ein Drittel der Mütter mit Migrationshintergrund würde lieber jetzt als später in den Beruf einsteigen. Dennoch sind knapp eine Million von ihnen nicht erwerbstätig. Was hindert sie?

Mütter mit Migrationshintergrund bringen vielfältige Fähigkeiten mit. Sie sind hoch motiviert und oft auch gut qualifiziert. Aber bei einigen wird die ausländische Qualifikation noch nicht anerkannt. Andere sprechen nicht gut genug Deutsch oder ihnen fehlen die Möglichkeiten, Familie und Beruf zu verbinden. Frauen können alles – aber manchmal brauchen sie Unterstützung.

Hier setzt das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund“ des Bundesfamilienministeriums an. An bundesweit rund 90 Standorten werden die



teilnehmenden Mütter beraten, qualifiziert und auf den Arbeitsalltag in unterschiedlichen Branchen vorbereitet. Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen sind auch Ansprechpartner für Unternehmen und bieten eine unbürokratische Vermittlung und Begleitung von Bewerberinnen.

Auch die „Stark im Beruf“-Kontaktstelle im Kreis Unna hat es sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmen auf Mütter mit Migrationshintergrund aufmerksam zu machen. Diese Broschüre spricht Unternehmen an und macht die Potenziale der Mütter sichtbar. Erfolgsgeschichten zeigen, dass es sich für Unternehmen lohnt, Müttern mit Migrationshintergrund berufliche Perspektiven zu bieten. Die Mütter erhalten eine Chance, die sie gerne ergreifen.

Unternehmen erhalten wertvolle Fachkräfte. Und mehr noch: Mütter sind häufig der „Motor“ des Integrationsprozesses und Vorbilder für ihre Kinder. Wer Mütter stärkt, stärkt Familien. Und das stärkt unser ganzes Land: Starke Familien machen Deutschland spürbar stärker. Egal, woher sie kommen. Das unterstütze ich als Bundesfamilienministerin.

Ich wünsche der Broschüre viele Leserinnen und Leser, die sich durch die Lebensgeschichten ermutigen lassen. Frauen können alles! Mütter mit Migrationshintergrund sind eine große Bereicherung für unsere Arbeitswelt. Deshalb fördern und unterstützen wir sie auf ihrem Weg. Dem Multikulturellen Forum e.V. wünsche ich alles Gute und viel Erfolg im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“.

Dr. Franziska Giffey



DR. FRANZISKA GIFFEY · 40 Jahre
· Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
· Mutter von einem Kind

„In unserer Arbeit erleben wir, dass viele Frauen sich gar nicht bewusst sind, wie viel Potenzial in ihnen steckt. **Wir möchten ihnen dabei helfen**, ihre Talente zu entdecken, eine berufliche Perspektive zu erarbeiten und ihr Können auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen.“



HATICE MÜLLER-ARAS · 44 Jahre

- türkischer Migrationshintergrund
- Mutter von einem Kind

ist vom Nutzen eines Praktikums aus eigener Erfahrung überzeugt: Ihr Einstieg beim Multikulturellen Forum erfolgte über ein Anerkennungspraktikum. Als sie 2007 in die Elternzeit ging, war sie Projektleiterin – ihren Wiedereinstieg danach verknüpfte sie mit einem Aufstieg zur Leiterin des Fachbereichs Arbeit & Qualifizierung.

EMINE SANCAR · 37 Jahre

- türkischer Migrationshintergrund
- Mutter von einem Kind

wollte auch in der Familienphase ihre beruflichen Ziele nicht aus den Augen verlieren und machte so während der Elternzeit eine Weiterbildung zur Kinder-, Jugend- und Familienberaterin. Als sie ihre Arbeitszeit im Projekt erhöhen wollte, stand sie vor der Frage „Und was ist mit der Kinderbetreuung?“ – glücklicherweise konnte sie die Betreuungszeiten ihrer Tochter in der Kita aufstocken.

BEATRICE VON HALL · 36 Jahre

- rumänischer Migrationshintergrund
- Mutter von zwei Kindern

weiß, dass Umwege zum Leben gehören: Sie war sieben Jahre alt, als ihre Eltern beschlossen, aus Rumänien nach Deutschland zu kommen. Auch beruflich hat sie schon einmal umgesattelt: Nach ihrer Ausbildung zur Hotelfachfrau entschied sie sich noch für ein Studium, das sie letztlich zu ihrer heutigen Tätigkeit geführt hat.

Mütter mit Migrationshintergrund und ihre Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt – kennen wir! **Nicht nur aus unserer professionellen Erfahrung, sondern auch aus unseren persönlichen Lebensläufen.** Wir wissen, was es bedeutet, wenn der eigene Name immer wieder Anlass für Nachfragen ist. Uns ist klar, wie viel von einer guten Kinderbetreuung abhängt. Wir haben selbst erlebt, wie es ist, wenn das Leben ganz anders verläuft, als man gedacht hat, wie es sich anfühlt, arbeitslos zu sein, oder wie schwierig es sein kann, in einem neuen Land Anschluss zu finden. **Doch wir wissen auch aus eigener Erfahrung, dass es sich lohnt, an sich zu glauben, Hilfe in Anspruch zu nehmen und für seine Ziele zu kämpfen.** Wir sind drei Mütter mit Migrationshintergrund, die ihren Platz im Berufsleben gefunden haben und genau auf diesem Weg möchten wir andere Frauen unterstützen.

In unserer Arbeit erleben wir, dass viele Frauen sich gar nicht bewusst sind, wie viel Potenzial in ihnen steckt. Wir möchten ihnen dabei helfen, ihre Talente zu entdecken, eine berufliche Perspektive zu erarbeiten und ihr Können auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen. Gleichzeitig möchten wir Unternehmen auf das große Potenzial von Müttern mit Migrationshintergrund aufmerksam machen, denn sie bringen neben sozialen Kompetenzen, Sprachkenntnissen sowie wertvollen beruflichen Qualifikationen auch oft einen neuen, anderen Blickwinkel auf Abläufe am Arbeitsplatz mit.

Die beruflichen Lebenswege und Hintergründe der Frauen, die in unser Projekt kommen, sind sehr divers. Wir haben sowohl sehr junge Mütter, die vor einer Ausbildung, einem Berufs- oder Studienabschluss Kinder bekommen haben und noch nie arbeitstätig waren, als auch Frauen, die schon mehrere Jahre Berufserfahrung sammeln konnten, sich nun aber vielleicht auch in eine neue Richtung orientieren möchten. Manche von ihnen sind vor ihrem beruflichen Einstieg nach Deutschland gekommen oder gar hier geboren, manche hingegen bringen berufliche Qualifikation und Erfahrungen aus ihrem Herkunftsland mit, die in Deutschland anerkannt werden können. **Es gibt also keinen Musterfall bei uns, jede Frau ist anders und hat eigene Wünsche, Bedürfnisse, Fragen. Und so kann es auch kein Patentrezept geben:** Wir gehen auf jede Teilnehmerin individuell ein und versuchen, gemeinsam mit ihr einen geeigneten Weg zu finden. Dabei ist es uns sehr wichtig, den Frauen die Souveränität über die eigenen Entscheidungen zu überlassen und ihre Selbstsicherheit, ihre Selbstwertschätzung und ihr Selbstvertrauen zu stärken. Natürlich ist ein wichtiges Ziel des Projektes, die Frauen in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierungsmaßnahmen oder Umschulungen zu bringen – aber genauso wichtig ist es für uns, den Frauen vor Augen zu führen, welche Kompetenzen sie für den Arbeitsmarkt bereits mitbringen.

Bildlich gesprochen, kann man unsere Arbeit mit den Müttern vielleicht am besten so darstellen: **Für die Frauen ist der deutsche Arbeitsmarkt eine Art Labyrinth, in dem sie Orientierung suchen – unsere Aufgabe ist es, das Labyrinth zu beschildern, damit sie erkennen können, welcher Weg wohin führt, welche Möglichkeiten und Alternativen sie haben, welche „Abzweigungen“ für sie ganz individuell in Frage kommen.**

Oftmals ist den Frauen zumindest in Teilen schon klar, warum es mit ihrer beruflichen Eingliederung oder ihrem (Neu-)Start auf dem deutschen Arbeitsmarkt bisher nicht klappt oder welche Hindernisse ihnen im Weg stehen – aber **für den richtigen Lösungsansatz brauchen sie Projekte wie unseres.**

Ein Instrument, welches wir sehr gerne zur beruflichen (Neu-)Orientierung für die Frauen nutzen, ist das Praktikum. Es bietet eine Chance sowohl für die Frauen als auch die Unternehmen: Beide können Talente und Potenziale entdecken, ohne sich auf dieses Unternehmen oder diese Arbeitnehmerin festlegen zu müssen. Gleichzeitig gibt uns die Akquise von Praktikumsplätzen die Möglichkeit, mit vielen verschiedenen Unternehmen in Kontakt zu treten und einen engen Austausch zu pflegen. So kann ein Vertrauensverhältnis entstehen, das für unsere Arbeit ebenfalls sehr wichtig ist: **Wir wollen möglichst viele Unternehmen aus den verschiedenen Branchen dafür sensibilisieren, die Potenziale in den Müttern mit Migrationshintergrund zu erkennen.** Generell haben wir die Erfahrung gemacht, dass ein durch uns über die gesamte Dauer eng begleitetes Praktikum auf beiden Seiten Hemmschwellen abbaut: Die Frauen sehen, was sie können und was ihnen gefällt, aber auch, wo sie vielleicht noch Weiterbildungsbedarf haben – und die Unternehmen sehen, dass die Frauen Qualifikationen, Lernbereitschaft und eine hohe Arbeitsmotivation mitbringen. Und, was für uns das Wichtigste ist, sie nehmen aus dieser Erfahrung mit, Bewerberinnen mit Migrationshintergrund nicht als homogene Gruppe zu betrachten, sondern **jede Einzelne mit ihren individuellen Fähigkeiten wahrzunehmen.** Denn genau das möchten wir mit unserer Arbeit erreichen: dass unsere Teilnehmerinnen als **„ganz normale Arbeitnehmerinnen“** ihren Weg ins Berufsleben finden und als Fachkräfte anerkannt werden.

Das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen Plus“ ist eines von rund 90 Projekten, die im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Europäischen Sozialfonds gefördert werden. Seit März 2015 begleiten Emine Sancar und Beatrice von Hall unter der Fachbereichsleitung von Hatice Müller-Aras Mütter mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg in die deutsche Arbeitswelt. Seit 2019 befindet sich das Projekt in der zweiten Förderphase (2019-2022). Kofinanziert wird das Projekt vom Jobcenter Kreis Unna.

„DENN GENAU DAS MÖCHTEN WIR MIT UNSERER ARBEIT ERREICHEN: DASS UNSERE TEILNEHMERINNEN ALS 'GANZ NORMALE ARBEITNEHMERINNEN' IHREN WEG INS BERUFSLEBEN FINDEN UND ALS FACHKRÄFTE ANERKANNT WERDEN.“

„Die Beraterinnen im Mütterprojekt haben mich darin bestärkt, mich für eine Ausbildung im Bereich Altenpflege zu bewerben. **Ein Glücksfall für mich...**“



GRISELDA FARRICI · 28 Jahre · gebürtige Albanerin · 2015 nach Deutschland gekommen

Seit April 2017 macht sie eine Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin in Bergkamen. Sie ist verheiratet und hat zwei Töchter.

Ihr Vorgesetzter: „Griselda ist sehr ehrgeizig und zielstrebig, die Ausbildung ist

ihre oberste Priorität. Wir können uns voll und ganz auf sie verlassen – und die Bewohner lieben sie!“

Griselda weiß, dass die Chancen ihrer Familie, in Deutschland bleiben zu dür-

fen, gering sind – und dennoch strengt sie sich jeden Tag aufs Neue an, denn sie hat den unbedingten Willen, ihren Kindern eine bessere Zukunft als in ihrem Heimatland zu bieten.

Den 4. Juli 2015 werde ich nie vergessen: Meine Tochter hat den ganzen Tag geweint und gefragt, wann der Bus kommt, mit dem wir wieder nach Hause fahren. Dabei sollte der Tag den Anfang eines besseren Lebens für unsere Familie markieren: Denn an diesem Tag bin ich mit meinem Mann und unserer damals sechsjährigen Tochter nach Deutschland gekommen. In Albanien sahen wir keine berufliche Zukunft mehr für uns und keine Möglichkeit, unseren Kindern gute Startbedingungen zu bieten. Wir hatten sehr viel Angst vor dem fremden Land – vor allem auch, weil bei unserer nächtlichen Ankunft niemand auf den Straßen war. **„Was für ein Land ist das hier? Wo sind all die Menschen?“** haben wir uns gefragt.

Nach unserer Ankunft in Dortmund kamen wir nach ein paar Wochen nach Bergkamen, wo wir bis heute wohnen. Seit der Ablehnung unseres Asylgesuchs haben wir eine Duldung, die für Unbeschäftigte nie länger als vier Wochen am Stück gültig ist. Das ist enormer psychischer Stress. Darum bemühte ich mich von Anfang an, alles dafür zu tun, dass wir in Deutschland bleiben dürfen. **Als erstes begann ich natürlich Deutsch zu lernen:** Nach dem Basissprachkurs habe ich mich direkt für den aufbauenden, berufsbezogenen Deutschkurs angemeldet. Als im August 2016 meine zweite Tochter zur Welt kam, habe ich versucht, alleine weiter zu lernen, auch mit Hilfe meiner älteren Tochter, die recht schnell gut Deutsch sprechen konnte.

Im November 2016, gerade mal drei Monate nach Geburt meiner Tochter, ging ich aus eigenem Antrieb zum Mütterprojekt des Multikulturellen Forums. Ich hoffte auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, denn nur mit einer Arbeit kann ich uns eine Zukunft in Deutschland ermöglichen. Ich weiß, dass wir hier „nur“ Wirtschaftsflüchtlinge sind – aber wer will denn keine bessere Zukunft für seine Kinder? Die Beraterinnen im Mütterprojekt haben mich darin bestärkt, mich für eine Ausbildung im Bereich Altenpflege zu bewerben. Ein Glücksfall für mich, denn in Albanien habe ich neben der Arbeit meinen kranken Schwieger-Opa gepflegt. **Ich liebe diese Arbeit, ich arbeite gerne für und mit Menschen.**

Bei der Comunita war meine Suche nach einem Ausbildungsplatz dann schließlich erfolgreich und ich habe im April 2017 die Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin im Haus Sophia begonnen. Die Ausbildungsduldung ist für den gesamten Zeitraum meiner Ausbildung gültig, so muss ich nicht mehr alle paar Wochen zur Ausländerbehörde. Ich bin so glücklich, dass ich diese Chance bekommen habe und ich gebe mein Bestes, damit ich eine gute Auszubildende bin. Die Sprache ist natürlich noch manchmal ein Problem – nicht mit den Bewohnern des Heimes, mit denen habe ich mich von Anfang an super



„ICH WEISS, DASS WIR HIER „NUR“ WIRTSCHAFTSFLÜCHTLINGE SIND – ABER WER WILL DENN KEINE BESSERE ZUKUNFT FÜR SEINE KINDER?“

verstanden und sie mögen mich. Aber in der Schule habe ich manchmal Schwierigkeiten mit den deutschen Begriffen. Ich bekomme dort auch viel Unterstützung, dennoch würde ich mir wünschen, dass ich nochmal einen weiterführenden und themenspezifischen Sprachkurs machen könnte. Darum bemühe ich mich einfach doppelt so sehr, meine Arbeit gut zu machen.

Ich möchte mich bedanken, dass ich hier in Deutschland, bei der Arbeit, in der Schule und nicht zuletzt durch das Projekt mit sehr viel Respekt behandelt werde und Anerkennung für meine Bemühungen und meine Arbeit erfahre. **Ich möchte ihnen allen etwas zurückgeben.**

„Der Gründer von IKEA hat als Teppichverkäufer angefangen. **Wir möchten diesen frischen Geist und die Bereitschaft zur geistigen Mobilität bewahren.**“



SAFET YAZICI · 39 Jahre

- Local Marketing IKEA Kamen
- türkischer Migrationshintergrund
- Mutter von zwei Kindern

JUTTA ISKALLA · 52 Jahre

- Store Manager IKEA Kamen
- Mutter von einem Kind

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist uns in erster Linie wichtig: passt die- oder derjenige zu IKEA und hat er oder sie sich die Frage gestellt: „Passt IKEA zu mir?“ IKEA ist wie eine große Familie, jedes Haus für sich ist ein Teil dieser Familie, stellt aber auch eine eigene Gemeinschaft dar. Die Belegschaft eines Hauses sowie von IKEA insgesamt soll die Gesellschaft widerspiegeln; wir legen Wert auf flache Hierarchien, **wir sind offen und neugierig auf andere und anderes**. Wir möchten auch von außen als gemeinschaftliche und gleichberechtigte Gruppe wahrgenommen werden, darum tragen wir auf der Arbeit unsere IKEA-Arbeitskleidung – und zwar nicht nur im Store sondern auch im Back-Office.

Unsere Mitarbeitenden sind Individuen, daher stehen sie auch vor individuellen Herausforderungen. Gemeinsam bemühen wir uns, individuelle Lösungen zu finden. Bezüglich der Arbeitszeiten gibt es zum Beispiel unterschiedliche Modelle, so dass die Arbeitskräfte ihre Arbeitszeiten nach ihren Bedürfnissen und anderweitigen Verpflichtungen weitestgehend gestalten können. **Job-Sharing ist für uns ein sinnvolles Mittel, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihre Talente einzubringen, auch wenn sie nicht Vollzeit arbeiten können**. Hier in Kamen ist zum Beispiel die Personalleitung auf zwei Schultern verteilt. So eine Regelung muss natürlich für alle Beteiligten passen, ergibt sich aber meist am konkreten Beispiel und aus der individuellen Herausforderung.

Grundsätzlich sind wir in der Personalplanung, der Arbeitsweise, den Arbeitszeiten sowie in fast allen anderen Bereichen, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tangieren, offen für neue Ideen. **Wir ermutigen unsere Kolleginnen und Kollegen, Neues auszuprobieren, wenn sie der Überzeugung sind, dass dadurch ein Problem gelöst oder eine Situation oder eine Arbeitsweise vereinfacht werden kann**. Diese Ermutigung, Neuem gegenüber aufgeschlossen zu sein, durchaus auch mal „quer“ oder „anders“ zu denken, beinhaltet natürlich auch die Erlaubnis, Fehler zu machen. Denn: Die Möglichkeit zum Wandel erfordert Mut und den hat nur, wer weiß, dass er oder sie Fehler machen darf. Außerdem lernen wir durch Fehler alle dazu.

Arbeitnehmerlebensläufe folgen bei uns nicht einem vorgefertigten Schema, sondern jede und jeder kann sich bei uns weiterentwickeln und zwar in dem Tempo und in die Richtung, die er oder sie möchte. So werden Querentwicklungen von uns aktiv gefördert, also der Wechsel von einem Bereich in einen anderen. Die Ausbildung ist dabei zweitrangig gegenüber der Leidenschaft für Kunden und den Einzelhandel.

Es zählen die persönlichen Fähigkeiten und die Motivation. Man darf nicht vergessen: Der Gründer von IKEA hat als Teppichverkäufer angefangen. Wir möchten diesen frischen Geist und die Bereitschaft zur geistigen Mobilität bewahren. Aus diesem Gedanken heraus ist es auch logisch, dass wir gerne Praktikantinnen und Praktikanten in ein Arbeitsverhältnis übernehmen: Wenn wir merken, da passt jemand zu uns, dann soll die- oder derjenige auch bleiben.

Einen Migrationshintergrund empfinden wir bei IKEA als große Bereicherung, birgt er doch das Potenzial, dass jemand andere Sichtweisen ins Team einbringt, anders an Sachen herangeht, vielleicht auch anders mit Kunden umgeht – und wir können daraus für die Gesamtsituation vielleicht etwas lernen, Abläufe verbessern, Missverständnisse abbauen. Dieser Gedanke hat auch mit unserem Ursprung zu tun: Als schwedisches Unternehmen haben wir in Deutschland auch viele Jahre lang Werte und Meinungen vertreten, die hierzulande erst in den letzten Jahren mehrheitsfähig geworden sind, wie zum Beispiel die **explizite Förderung von weiblicher Erwerbstätigkeit** sowie weiblichen Führungskräften. Deutschlandweit sind mehr als 50% der Führungskräfte bei IKEA mit Frauen besetzt. Und in Kamen stehen wir dieser Quote in nichts nach.

Seit 40 Jahren existiert das IKEA-Haus in Kamen. Hier arbeiten 366 Personen, 249 von ihnen Frauen, also mehr als zwei Drittel. Sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund, eine Tatsache, die bei IKEA selbstverständlich ist.

“EINEN MIGRATIONS Hintergrund empfinden wir bei IKEA als **GROSSE BEREICHERUNG**, birgt er doch das Potenzial, dass jemand andere Sichtweisen ins Team einbringt, (...) – und wir können daraus für die Gesamtsituation vielleicht etwas lernen, Abläufe verbessern, **MISSVERSTÄNDNISSE ABBAUEN.**“

„Ich glaube, ich kann es hier in Deutschland schaffen:

Es gibt so viele Möglichkeiten und ich habe schon so viel Unterstützung erfahren und erfahre sie auch weiterhin.“



ROZA AHMED · 34 Jahre · Eritreerin · aufgewachsen in Äthiopien

Roza wünscht sich sehr, eine Ausbildung machen zu können – die bürokratischen Hürden hierfür sind momentan allerdings sehr hoch, da sie dafür erst ihren Schulabschluss nachholen müsste. Geför-

derte Schulmaßnahmen, die tagsüber stattfinden, werden jedoch in der Regel nur für unter 25-jährige angeboten. Roza müsste an einem Abendkurs teilnehmen – eine Herausforderung in Sachen Kinderbetreuung.

Roza denkt aber nicht daran, aufzugeben, sondern ergreift jede Chance, um ihrer Tochter ein stabiles Leben bieten zu können.

2014 habe ich meinen Mann auf unserer gemeinsamen Flucht aus Äthiopien auf unserem Weg durch den Sudan aus den Augen verloren. Vor einigen Monaten erst habe ich ihn über das Rote Kreuz in Italien ausfindig gemacht – und konnte ihm erst dann telefonisch von unserer gemeinsamen, dreijährigen Tochter erzählen. **Denn als wir uns verloren haben, wusste ich noch nicht, dass ich schwanger bin.** Das Kind habe ich, kurz nachdem ich über Italien nach Deutschland kam, in Bergkamen zur Welt gebracht.

Ich bin Eritreerin, bin jedoch in Äthiopien aufgewachsen. Dort habe ich auch die Universität besucht und Rechtswissenschaften studiert. Leider habe ich alle Unterlagen, die meine Schul- und Studienlaufbahn belegen, auf der Flucht verloren und es besteht keine Möglichkeit, die Dokumente erneut zu beschaffen. So stand ich hier in Deutschland erst einmal vor dem Nichts bzw. vor einem riesigen Scherbenhaufen: Ich war alleine mit einem Säugling, ich wusste nicht, wo der Vater meines Kindes war, noch nicht einmal, ob er überhaupt noch lebte. Ich konnte kein Wort Deutsch und ich konnte nicht beweisen, welchen Bildungsweg ich bereits absolviert hatte. Ich fühlte mich sehr, sehr allein.

Meine Tochter kam mit anderthalb Jahren in die Betreuung bei einer Tagesmutter. So hatte ich endlich die Möglichkeit, einen Sprachkurs zu besuchen. Inzwischen kann ich mich schon richtig gut auf Deutsch verständigen und besuche einen weiterführenden Kurs. Die Teilnahme an dem Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ empfahl mir das Jobcenter. **Vor allem das Müttercafé, das einmal in der Woche stattfindet, hat mir sehr geholfen.** Dort habe ich andere Mütter in ähnlichen Situationen getroffen, wir haben uns unterhalten, uns in Workshops, wie beispielsweise in der Nähgruppe, kreativ betätigt. Solche sozialen Aktivitäten helfen schon ungemein, wenn man ansonsten niemanden kennt. Außerdem haben uns die Projektmitarbeiterinnen unterstützt und ermuntert, unseren Weg zu gehen. Die verschiedenen Angebote wie das berufliche Coaching, interkulturelle Trainings oder Bewerbungstrainings haben mir sehr dabei geholfen, mir darüber klar zu werden, **welche Kompetenzen und Stärken ich mitbringe, was ich mir für meine berufliche Zukunft vorstelle und wie ich dies realisieren könnte.**



Ich möchte sehr gerne in Deutschland eine Ausbildung anfangen. Am liebsten zur Rechtsanwaltsfachangestellten – das hätte immerhin etwas mit meinem Studienthema zu tun. **Aber ich bin auch offen für andere Bereiche,** da es mir in erster Linie wichtig ist, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen – **da möchte ich mich nicht von vorneherein zu sehr festlegen und dadurch andere Chancen verpassen.** Über das Projekt habe ich ein zweiwöchiges Praktikum bei einem Hausarzt gemacht und dort hat es mir auch sehr gut gefallen, ich durfte auch kleinere Arzt- helferinnenaufgaben erledigen. Seitdem habe ich auch großes Interesse an einer Ausbildung als Arzthelferin.



„SOLCHE SOZIALEN AKTIVITÄTEN WIE DAS MÜTTERCAFÉ HELFEN SCHON UNGEMEIN, WENN MAN ANSONSTEN NIEMANDEN KENNT. AUSSERDEM HABEN UNS DIE PROJEKTMITARBEITERINNEN UNTERSTÜTZT UND **ERMUNBERT, UNSEREN WEG ZU GEHEN.**“

Durch das Projekt habe ich auch schon vom Konzept der Teilleistungsbeurteilung gehört – das könnte in meinem Fall sinnvoll sein. Wenn ich arbeiten gehe, muss ich ja die Gewissheit haben, dass meine Tochter gut betreut ist, und kann als Alleinerziehende leider nicht, wie andere vielleicht, auf ein soziales Netz zurückgreifen.

Seit dem Sommer geht meine Tochter in den Kindergarten – das bietet mir neue Möglichkeiten. Mein erster Schritt wird sein müssen, meinen Schulabschluss nachzuholen. Natürlich schmerzt es, dass meine bisherige Bildungsbiographie mangels Urkunden keine Gültigkeit mehr hat. **Trotzdem bin ich hochmotiviert und möchte mit aller Kraft einen Neustart wagen.**

Ich glaube, ich kann es hier in Deutschland schaffen: Es gibt so viele Möglichkeiten und ich habe schon so viel Unterstützung erfahren und erfahre sie auch weiterhin. Ich bin sehr froh, dass ich am Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ teilnehme, und hoffe, dass ich meinen Traum von einer Ausbildung mithilfe der Unterstützung durch das Projekt erfüllen kann.



„Ich möchte **Frauen ermutigen, ihren eigenen Weg zu finden und diesen auch zu gehen** – zuallererst sind sie selbst für ihren Erfolg verantwortlich.“



GÜLSEN KOÇ · 52 Jahre

- Stellvertretende Geschäftsführung und Heimleitung Seniorenstift Haus an der Landwehr
- türkischer Migrationshintergrund
- Mutter von zwei Kindern

Mütter können gute Arbeitnehmerinnen sein, das sind nicht zwei Dinge, die einander ausschließen. Sie müssen nur die entsprechenden Arbeitsbedingungen vorfinden und auch ein wenig an sich glauben. Beides habe ich in meinem eigenen Arbeitsleben schon erlebt: Ich bin jetzt schon seit 34 Jahren in der Altenpflege tätig. Davon leite ich seit neun Jahren das Seniorenstift Haus an der Landwehr. In den Einrichtungen, in denen ich vorher gearbeitet habe, habe ich den Rollenkonflikt zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mitbekommen; ich war der Meinung, dass man viele dieser Konfliktsituationen durch mehr Flexibilität lösen könnte – aber die muss auch gewollt sein. Um daran etwas ändern zu können, habe ich beschlossen, neben der Arbeit zu studieren. So konnte ich in eine Leitungsposition aufsteigen und Entscheidungsbefugnis über Einstellungen und die Personalpolitik erlangen.

Ich finde wichtig, dass Frauen (und natürlich auch Männer) für sich selbst und ihre Rechte eintreten. Es fängt doch oft schon damit an, dass Frauen sich mit weniger zufriedengeben. Viel zu häufig nehmen sie Benachteiligungen hin und tun den Kampf um Emanzipation und Gleichstellung als hoffnungslos ab. Gerade Mütter fürchten, dass sie aufgrund ihrer Kinder weniger attraktiv für potenzielle Arbeitgeber sind; sind sie auch noch alleinerziehend, halten sie ihre Verhandlungsposition für noch schlechter, da sie auf den Job zwingend angewiesen sind, um die Familie zu ernähren. **Trotz aller Schwierigkeiten ist es mir ein Anliegen, dass Frauen sich ihre Rechte auch aktiv erkämpfen.** Jede von uns kann etwas zu mehr Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Auch ich musste erst einmal durchsetzen, dass ich das gleiche Gehalt erhalte wie meine männlichen Vorgänger.

Im Seniorenstift Haus an der Landwehr geben wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gleiche und faire Chance – unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Herkunft. **Wir erwarten von ihnen, dass sie Verantwortung übernehmen und Flexibilität zeigen. Dafür erhalten alle die Chance, so zu arbeiten, wie es für sie am besten passt** – natürlich muss ich immer im Hinterkopf behalten, dass die Einrichtung „läuft“, aber wir versuchen schon, es allen recht zu machen. Es gibt einen Wunschplan, in den alle eintragen, wann sie arbeiten möchten, Urlaub oder Termine haben und aus diesem fertige ich dann den Ist-Plan, der möglichst dem Wunschplan entspricht. Flexibilität bedeutet für uns auch, dass, sollte der Wunschplan aus irgendwelchen Gründen (Krankheit, kranke Kinder etc.) nicht

eingehalten werden, gemeinsam eine Lösung gesucht wird und MitarbeiterInnen einspringen. Oder, wenn die Betreuung mal nicht gewährleistet ist, kann auch mal ein Kind mitkommen, das malt oder bastelt dann, während seine Mutter arbeitet. So etwas funktioniert, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen.

Auch die Erfahrungen mit einem Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt kann ich gut nachfühlen, ich habe ja selbst einen. **Für uns im Seniorenstift ist ein multikulturelles Team Normalität.** Was wir aber im Bereich der Altenpflege immer wieder erleben, sind Vorbehalte seitens mancher BewohnerInnen, die aufgrund ihres Alters teilweise auch mit rassistischen Vorstellungen aufgewachsen sind. Ich finde es wunderbar, wenn die alten Menschen dann mit Situationen konfrontiert werden – z.B. einer Pflegerin mit Kopftuch – durch die sie ihre Ressentiments ablegen können. Denn ich sage immer: Wir lachen alle gleich. Generell merke ich ständig, dass gelebte Diversity noch lange nicht in allen Gremien und auf allen Ebenen angekommen ist. Ich sehe dies als wichtiges Thema, bei dem aber noch Nachholbedarf besteht.

Ich möchte Frauen ermutigen, ihren eigenen Weg zu finden und diesen auch zu gehen – **zuallererst sind sie selbst für ihren Erfolg verantwortlich.** Wer aber sein Schicksal aktiv in die Hand nimmt, der rennt bei mir offene Türen ein: Da unterstütze ich gerne und bin auch bereit, neue Wege zu gehen.

Seit 1999 ist das Seniorenstift „Haus an der Landwehr“ in Bergkamen eine Pflegeeinrichtung für die unbefristete stationäre Betreuung pflegebedürftiger Menschen mit insgesamt 19 Plätzen. Unter den 20 Mitarbeitenden sind zwei Männer, drei der Mitarbeiterinnen sind Mütter. Die Einrichtung gewann 2013 den Preis für Familienfreundlichkeit des Kreises Unna.

„IM SENIORENSTIFT HAUS AN DER LANDWEHR GEBEN WIR ALLEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN **EINE GLEICHE UND FAIRE CHANCE** – UNABHÄNGIG VON IHREM GESCHLECHT ODER IHRER HERKUNFT.“

„Als die Projektmitarbeiterin mir erklärte, dass es sogar die Möglichkeit gibt, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, war für mich klar: **Das möchte ich unbedingt machen.**“



SUHA AL-KADY · 28 Jahre · libanesischer Herkunft · in Deutschland geboren

Seit 2016 macht sie eine Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel. Begonnen hat sie ihre Ausbildung beim Bekleidungsgeschäft Charles Vögele und wurde von

Woolworth übernommen, als Vögele aus dem Deutschland-Geschäft ausstieg und Woolworth das Ladenlokal in Kamen übernahm.

Ihre Ausbildungsleiterin ist sehr zufrieden mit ihr: „Ich gehe davon aus, dass sie auch nach Ende ihrer Ausbildung weiterhin Teil unseres Teams bleiben wird.“

Eigentlich wollte ich immer Friseurin werden, doch in der Ausbildung merkte ich, dass der Beruf mir gar nicht liegt. Und so wurde meine Elternzeit – denn noch während der Ausbildung erwartete ich mein erstes Kind – gleichzeitig zu einer Zeit der beruflichen Neuorientierung.

Inzwischen bin ich Mutter zweier Jungs. Da ich alleinerziehend bin, habe ich mich erst einmal nur nach Minijobs umgesehen. Ich dachte, mehr schaffe ich gar nicht neben der Betreuung der Kinder. Aber selbst einen Minijob konnte ich ohne Ausbildung nicht finden, jedenfalls keinen, den ich mit meinen familiären Aufgaben zeitlich vereinbaren konnte. **Es war richtig frustrierend und ich dachte: Mit 27 Jahren bin ich zu jung für ein Leben in der Arbeitslosigkeit, aber für eine Ausbildung bin ich doch schon zu alt.** Dass das überhaupt nicht stimmt, habe ich im Projekt „Starke Mütter – starke Unternehmen“ gelernt. Das Jobcenter hatte mir die Teilnahme an dem Projekt empfohlen. Als die Projektmitarbeiterin mir dann erklärte, dass es sogar die Möglichkeit gibt, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, war für mich klar: Das möchte ich unbedingt machen!



Im Projekt haben wir viele Betriebsbesichtigungen gemacht und einiges über verschiedene Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten gelernt. Auch im Coaching mit den Projektmitarbeiterinnen haben wir geschaut, welcher Beruf denn für mich in Frage kommen könnte. Immer mehr kristallisierte sich in mir der Wunsch heraus, im Einzelhandel zu arbeiten. Also suchten wir gemeinsam nach Praktikumsmöglichkeiten in diesem Bereich. **Die Beraterinnen unterstützten mich nicht nur in der Suche, sondern auch beim Verfassen der Bewerbungen, dem Vorbereiten auf die Vorstellungsgespräche und vielem mehr.**

Mein zweites Praktikum, welches ich bei der Bekleidungsfirma Vögele absolvierte, verlief dann so erfolgreich, dass ich eine Ausbildungsstelle angeboten bekam. Dank der Teilzeitausbildung bin jetzt immer montags bis mittwochs im Betrieb, meine Stunden werden so eingeteilt, dass ich immer um 15.30 Uhr Feierabend machen und meine Kinder pünktlich von der Schule abholen kann. An den anderen beiden Tagen habe ich Berufsschule und die sozialpädagogische Begleitung, sodass ich insgesamt auf eine 30-Stundenwoche komme – **ein Pensum, das mit entsprechendem Ehrgeiz und Einsatz für mich auch mit zwei Kindern zu schaffen ist.**



„VIELE ARBEITGEBER DENKEN, DASS MAN **AUFGRUND DER KINDER HÄUFIGER FEHLT**. DABEI MUSS DAS GAR NICHT STIMMEN: ICH HABE IN DEN LETZTEN ZWÖLF MONATEN **NUR EINEN EINZIGEN TAG** AUF DER ARBEIT GEFEHLT.“

Als Mutter hat man auf dem Arbeitsmarkt erst einmal einen Nachteil, finde ich. Viele Arbeitgeber denken, dass man aufgrund der Kinder häufiger fehlt. Dabei muss das gar nicht stimmen: Ich habe in den letzten zwölf Monaten nur einen einzigen Tag auf der Arbeit gefehlt.

Ich bin froh, dass ich einen Arbeitgeber gefunden habe, der mir die Chance gegeben hat zu beweisen, dass ich belastbar und zuverlässig bin. Mit meinem Job bin ich richtig glücklich und ich hoffe sehr, dass ich nach der Ausbildung übernommen werde. **Wie gut, dass ich damals von dem Projekt erfahren habe – denn sonst wäre ich wohl immer noch auf der Suche nach einem Minijob!**



„Ich glaube, dass alle Leute gerne arbeiten,
man muss ihnen nur das entsprechende Umfeld geben.“



LUDGER OSTERKAMP · 61 Jahre

· Geschäftsführer ExTox Gasmess-Systeme GmbH
· Vater von zwei Kindern

Ich glaube, dass alle Leute gerne arbeiten, man muss ihnen nur das entsprechende Umfeld geben. Ich habe am eigenen Leib erfahren, wie die Mentalität in einem Unternehmen den Arbeitswillen und die Arbeitsmotivation regelrecht zerstören kann. Zu Beginn meines Arbeitslebens habe ich für einen großen US-amerikanischen Konzern gearbeitet, dort sind die MitarbeiterInnen nur Nummern. Nach der Devise: Ihr müsst funktionieren – und wenn nicht, werdet ihr durch eine andere Nummer ersetzt. Der Mensch hinter der Nummer war dort vollkommen egal. Da ich so nicht arbeiten wollte, habe ich 2004 gemeinsam mit drei Kollegen ExTox gegründet. Unser Ziel von Beginn an: unseren Mitarbeitenden ein Umfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten. **Denn nur wer gerne arbeitet, kann sich mit seiner Arbeit identifizieren; nur wer sich mit seiner Arbeit identifizieren kann, ist kreativ beim Finden von Lösungen.**

Wir bei ExTox sind der Auffassung: **Unsere MitarbeiterInnen sind das Wertvollste, was wir haben** – und niemand ist ersetzbar! Darum müssen wir uns bemühen, dass es ihnen an ihren Arbeitsplätzen und allgemein in unserem Unternehmen so gut wie möglich geht. Das bedeutet zum einen: Problem- bzw. Stresssituationen, die aufgrund der Tatsache, dass man arbeiten geht, entstehen könnten, erst gar nicht aufkommen zu lassen. Soll heißen: Die Kinderbetreuung fällt aus – kein Problem, das Kind oder die Kinder kommen mit zu ExTox. Angehörige müssen gepflegt werden – ein Hinweis genügt, dann werden die Arbeitszeiten eben entsprechend angepasst. Arbeit ist für uns Mittel zum Zweck, nicht Zweck an sich. Der Zweck ist, sich und seine Familie zu ernähren.

Unsere Einstellung bringt zum anderen mit sich, dass wir, soweit es geht, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Blick haben – auch über ihre Anwesenheit im Betrieb hinaus. Da der Profit unseres Unternehmens auch kein Selbstzweck ist, sondern wiederum unserer wertvollsten Ressource – den Mitarbeitenden – zugutekommen soll, ist es für uns selbstverständlich, dass wir die Kinderbetreuungskosten generell bis zum sechsten Lebensjahr übernehmen. Außerdem gibt es in den Ferien bei uns im Haus ein Kinderferienprogramm. Mittags gibt es ein kostenloses Mittagessen für jeden und Getränke gehen auch auf uns. Am Ende jedes Monats erhalten alle Mitarbeitenden, die länger als ein Jahr bei uns arbeiten, eine Roherlösbeteiligung. So sehen alle auch ganz konkret auf ihrem Konto, wofür sie sich im vergangenen Monat angestrengt haben. Außerdem schafft diese Transparenz Vertrauen und auf Vertrauen in unsere Mitarbeitenden basiert unser gesamtes Arbeitsmodell.

Wir bei ExTox vertreten das Motto: **„Man kann niemanden überholen, wenn man in seine Fußstapfen tritt.“** Wir wollen neue Wege gehen – und wir ermutigen unsere Mitarbeitenden

darin, neue Wege zu gehen. Deswegen ist es mir persönlich zum Beispiel auch so wichtig, dass wir, so oft es geht, Kinder einbeziehen. **Wenn Kinder von unseren Mitarbeitenden bei uns sind, besuchen sie mich auch oft** und ich frage sie, was sie gemacht haben und manchmal berichten sie mir von ihren Ideen. **Die natürliche Neugier und der Wissensdurst von Kindern sind etwas so tolles und inspirierendes, dass es durchaus Sinn macht, ihnen zuzuhören und sie ernst zu nehmen.** Scherzhaft könnte ich auch sagen: Unser jüngster Mitarbeiter ist ein paar Monate alt.

Neue Mitarbeitende werden bei uns vom gesamten Team ausgesucht – und bislang ist es noch nie vorgekommen, dass die Entscheidung über eine Neueinstellung nicht mit 100% getroffen wurde. Wir funktionieren alle als Team und daher soll auch das Team entscheiden. **Solange es auf der persönlichen und auf der fachlichen Ebene passt, kann jede und jeder sich mit seiner Einzigartigkeit und seinen Fähigkeiten bei uns einbringen – egal, was für einen Background er oder sie hat.** Um einmal die Gruppe der Mütter mit Migrationshintergrund als Beispiel zu nehmen: Wir haben festgestellt, dass sie sehr engagiert ihre Ziele verfolgen und dass ihr wichtigstes Ziel das Wohlergehen ihrer Familie ist – dieses Ziel stimmt zu 100% mit dem Ziel unseres Unternehmens überein. Zusammenfassend kann ich daher sagen, dass ich persönlich nur eine Regel bezüglich der Qualifikationen unseres Personals habe: Pappköpfe können wir hier nicht gebrauchen!

Die Firma ExTox stellt Gasmess-Systeme für die Industrie her und vertreibt sie weltweit. Deutschlandweit bietet ExTox außerdem die Wartung der installierten Systeme an. Die von vier gleichberechtigten Gesellschaftern inhabergeführte Firma beschäftigt mittlerweile 80 Personen, davon 17 Frauen, von denen wiederum 7 einen Migrationshintergrund haben. 2016 wurde ExTox vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend in der Kategorie „Kleine Unternehmen“ als familienfreundlichstes Unternehmen Deutschlands ausgezeichnet. ExTox hat auch viele weitere Preise und Auszeichnungen für seine Familienfreundlichkeit erhalten.

“WIR BEI EXTOX SIND DER AUFFASSUNG: **„UNSERE MITARBEITERINNEN SIND DAS WERTVOLLSTE, WAS WIR HABEN – UND NIEMAND IST ERSETZBAR!“**

„Hauptsache ich finde eine Arbeit, die mir Spaß macht: im Büro, am PC, mit netten Kollegen.
Ich wünsche mir einfach ein ‚normales deutsches Durchschnittsleben‘.“



CATALINA CHRISTINA BALTARIU · 31 Jahre · aus Rumänien

Sie hat in Rumänien Wirtschaftswissenschaften studiert, konnte aber nach dem Abschluss in Rumänien keine Anstellung finden – ein Schicksal, das sie mit vielen gut ausgebildeten RumänInnen teilt.

Daher folgte sie ihrem Mann, als der eine Anstellung in Lünen gefunden hatte. Auch Catalina möchte ihren Start auf dem deutschen Arbeitsmarkt wagen, doch sie merkt, dass wie wichtig es für

ihren Erfolg ist, die Abläufe und Herangehensweisen zu kennen, die typisch für Deutschland sind. Das Coaching und die Beratung durch das Mütterprojekt sind daher für sie eine wertvolle Hilfe.

2012 bin ich mit meinem Mann aus Rumänien nach Lünen gezogen, da er in Deutschland eine Anstellung als LKW-Fahrer gefunden hat. Zu diesem Zeitpunkt hatte ich mein Studium der Wirtschaftswissenschaften, Fachrichtung Rechnungswesen und Informatik, schon seit drei Jahren beendet, aber noch keine passende Arbeitsstelle gefunden.

In Rumänien ist es sehr schwierig, eine Arbeit zu finden. Selbst mit einem abgeschlossenen Studium findet man keine Stelle, die zu der Ausbildung passt und ein angemessenes Einkommen ermöglicht. Korruption ist noch immer ein sehr großes Problem: Wer Beziehungen zu EntscheidungsträgerInnen in Politik oder Wirtschaft hat oder bereit und in der Lage ist, einen hohen vierstelligen Betrag zu zahlen, erhält den entsprechenden Arbeitsplatz – alle anderen gehen, wie ich, leer aus. Ich kenne keine Familie, bei der nicht mindestens ein Familienmitglied im Ausland arbeitet, weil es in Rumänien keine berufliche und/oder finanzielle Perspektive gibt.

Der Umzug nach Deutschland war für mich verbunden mit der Hoffnung, hier eine passende Stelle zu finden, um meinen Lebensunterhalt zu verdienen und mein Wissen anzuwenden. Dafür musste ich natürlich zuerst die Sprache lernen, nach mehreren Kursen bin ich mittlerweile auf dem weit fortgeschrittenen C1-Niveau angekommen. In der Zwischenzeit bin ich auch noch Mutter geworden. Mein Sohn ist jetzt fünf Jahre alt. Seit er 2017 in den Kindergarten gekommen ist, suche ich verstärkt nach einer Arbeitsstelle. Leider hatte ich damit bislang keinen Erfolg, ich habe noch nicht einmal eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten.



Nachdem ich von der Beraterin der Erwerbslosenberatungsstelle des Multikulturellen Forums in Lünen auf das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ aufmerksam gemacht worden bin, habe ich mich direkt dort gemeldet, in der Hoffnung, hier Unterstützung bei der Arbeitssuche zu erhalten. **Seit einigen Wochen bin ich nun im Projekt und ich kann sagen, es hat mich schon viel weitergebracht:** Das wöchentliche Müttercafé ist sehr hilfreich, um in Kontakt mit anderen Frauen in ähnlichen Situationen zu kommen. Das Coaching, die Unterstützung beim Erstellen des Lebenslaufs, dem Verfassen des Bewerbungsanschreibens, bei der Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch oder bei der Jobsuche im Internet haben mir schon enorm geholfen.



“DAS COACHING UND DIE UNTERSTÜTZUNG (...) BEI DER JOBSUCHE HABEN MIR SCHON ENORM GEHOLFEN.“

Natürlich würde ich in Deutschland gerne in dem Bereich arbeiten, in dem ich ausgebildet bin. Allerdings wäre es für mich auch völlig in Ordnung, wenn ich erstmal mit einem Praktikum einsteigen oder wenn ich noch eine weitere Ausbildung, zum Beispiel im kaufmännischen Bereich, machen müsste. Hauptsache ich finde eine Arbeit, die mir Spaß macht: im Büro, am PC, mit netten Kollegen. Ich wünsche mir einfach ein normales „deutsches Durchschnittsleben“.



„Da uns die Region am Herzen liegt, liegen uns auch die Menschen, die hier leben, am Herzen. **Wir setzen uns aus diesem Grund ganz bewusst für Integration und kulturelles Miteinander ein.**“



RENATE KANNE · 58 Jahre

· Geschäftsleitung Bäckerei Kanne GmbH & Co. KG
· Mutter von zwei Kindern

Ich möchte gerne einmal das Offensichtliche hervorheben: Bezüglich Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion und anderer Merkmale machen wir keinen Unterschied, bei uns werden alle gleichbehandelt. Wer motiviert ist, der ist für uns als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wertvoll. Als Geschäftsführung legen wir Wert auf guten Kontakt zu unseren Mitarbeitenden und möchten jederzeit für diese ansprechbar sein. Denn für uns zählt der Mensch als Mensch und wir wollen wissen, wie es den Menschen geht, die für uns arbeiten. Wir sind ein in der Region verankertes Familienunternehmen, das traditionelles Bäckerhandwerk mit Werten wie regionale Verbundenheit, Integration, Umweltschutz vereinen möchte. Da uns die Region am Herzen liegt, liegen uns auch die Menschen, die hier leben, am Herzen. **Wir setzen uns aus diesem Grund ganz bewusst für Integration und kulturelles Miteinander ein. Integration funktioniert am besten über Arbeit, darum schaffen wir Arbeitsplätze.**

Viele BewerberInnen mit Migrationshintergrund berichten uns, dass sie in ihrer bisherigen Berufstätigkeit oder Jobsuche negative Erfahrungen gemacht haben. Viele formulieren vielleicht auch aus diesem Grund deutlich weniger Ansprüche an den Arbeitgeber als ihre MitbewerberInnen ohne Migrationshintergrund. **Bei uns machen sie dann die Erfahrung, dass sie eine echte Chance auf eine gerecht entlohnte Stelle zu fairen Arbeitsbedingungen haben.** Das gleiche stellen wir übrigens bei älteren QuereinsteigerInnen fest: Sie sind oft motivierter als viele junge Leute, denn sie wollen ihre Chance bewusst nutzen. Im Bäckerhandwerk können wir nicht immer Stellen mit einer Arbeitszeit von 8-16 Uhr bieten. Was wir aber bieten können, sind eine Wertschätzung all unseren Mitarbeitenden gegenüber, ein vertrauensvoller Umgang untereinander sowie eine langfristige Perspektive. Dazu gehört beispielsweise auch, dass wir unsere Auszubildenden in der Regel übernehmen – wenn sie es wollen.

Wir beschäftigen, vor allem im Verkauf, sehr viele Teilzeitkräfte. Es gibt zum Beispiel viele Mütter, die nach der Elternzeit wieder mit wenigen Stunden einsteigen möchten oder können. Sie übernehmen dann sehr gerne die Wochenendschichten. Arbeitszeitverkürzung und Teilzeit stellen bei uns insofern kein Problem dar, da man in den Tätigkeiten auch nach einer Auszeit schnell wieder drin ist. Das ist höchstens für die Schichtplanung schwierig, aber bislang funktioniert es dennoch ganz gut. In der Regel macht das jedes Filialteam unter sich aus. Auch in Teilzeit ausgebildet haben wir schon und das hat gut funktioniert. **Praktika sehen wir generell als**

gute Möglichkeit gerade auch für die Zielgruppe der Mütter mit Migrationshintergrund, sich zu beweisen, eventuelle Selbstzweifel zu überwinden und uns zu überzeugen. Auf diese Weise sind bei uns schon einige Mütter in Beschäftigung gekommen. Auch mit dem Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ haben wir diesbezüglich schon kooperiert.

Überhaupt ist das Thema Flexibilität für uns sehr wichtig. Natürlich muss gewährleistet sein, dass „der Laden läuft“ und dass die Schichten besetzt sind, denn das Kundengeschäft ist nun mal unser tägliches Brot. Aber darüber hinaus versuchen wir, soweit es geht, auf die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen einzugehen. So haben wir zum Beispiel eine Mitarbeiterin, die ihre Pause so legen kann, dass sie ihr Kind zur Schule bringen kann. Außerdem haben Frauen mit schulpflichtigen Kindern Vorrang bei Schichten, die erst um 8 Uhr morgens anfangen. **Wir müssen und möchten uns einfach, soweit möglich, an die Wünsche unserer ArbeitnehmerInnen anpassen – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist da ein ganz wichtiger Aspekt.**

Die Bäckerei Kanne hat 1904 die erste Filiale in Lünen-Süd eröffnet und wird heute in fünfter Generation geführt. Kanne hat mittlerweile 28 Filialen in Lünen, Selm, Werne, Kamen-Methler, in denen zwischen drei und 30 Personen im Schichtbetrieb arbeiten. Etwa zwei Drittel der 380 Mitarbeitenden sind Frauen. Bäckerei Kanne wurde 2006 mit dem Interkulturellen Wirtschaftspreis ausgezeichnet und hat u.a. auch Preise im Bereich Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung gewonnen.

“IM BÄCKEREIHANDWERK KÖNNEN WIR NICHT IMMER STELLEN MIT EINER ARBEITSZEIT VON 8-16 UHR BIETEN. WAS WIR ABER BIETEN KÖNNEN, SIND EINE WERTSCHÄTZUNG ALL UNSEREN MITARBEITENDEN GEGENÜBER (...) SOWIE EINE LANGFRISTIGE PERSPEKTIVE.“

„Ich weiß, was ich kann, und habe eine gute Ausbildung mitgebracht, dieses Wissen und meine Erfahrung möchte ich einbringen.“



WISAL ALSADI · 46 Jahre · palästinensischer Herkunft · aus Syrien

Sie hat drei Kinder, der älteste Sohn ist bereits volljährig und arbeitet in Dubai. Die Tochter hat gerade eine Ausbildung begonnen und der Sohn geht zur Schule, sie wohnen gemeinsam in Bergkamen.

Neben der Jobsuche kümmert Wisal sich noch um ihre pflegebedürftigen Eltern, die in Unna wohnen. Wisal wünscht sich sehr, eine Arbeit zu finden, die ihrer beruflichen Qualifikation und Erfahrung aus

Syrien entspricht – sie hofft dabei auf einen Arbeitgeber, der ihr die benötigte Zeit lässt, um sich in der neuen Fachsprache zurechtzufinden.

In Syrien hatten wir ein gutes Leben: Ich hatte einen Job, der mir gefiel, wir hatten ein schönes Haus, mehrere Autos... Hier in Deutschland haben wir nichts davon. Das Schlimmste daran ist für mich, dass ich keinen Job habe. Ich möchte finanziell unabhängig und selbstständig sein. **Ich bin sehr dankbar, dass ich in Deutschland finanzielle Unterstützung erhalte, aber ich fühle mich deswegen auch abhängig.** Mein Selbstwertgefühl leidet unter dieser Situation, ich möchte lieber selbst für mich und meine Familie sorgen können. Zwei meiner Kinder sind gemeinsam mit mir nach Deutschland gekommen; mein jüngerer Sohn geht hier zur Schule, meine Tochter macht eine Ausbildung – sie sind also beide im Kreis Unna angekommen und haben hier eine Zukunft. Familie ist mir sehr wichtig – darum schmerzt es mich jeden Tag, dass mein ältester Sohn nicht bei uns sein kann: Da er volljährig ist, konnte er bisher nicht zu uns kommen.

Ich habe in meinem Heimatland Bauingenieurwesen studiert und als Bauingenieurin bei der UN in Syrien gearbeitet. Dort habe ich meinen Beruf nicht nur praktisch ausgeübt, sondern auch als Lehrkraft mein Wissen weitergegeben. **Ich könnte sofort mit der Arbeit in Deutschland starten, denn mein Abschluss ist anerkannt – wenn da nicht das Sprachproblem wäre.** Mittlerweile bin ich immerhin auf dem B1-Niveau angelangt, Alltagskonversation auf Deutsch ist also kein Problem. Aber in meinem Beruf müsste ich hier mit deutschsprachigen Programmen arbeiten und da fängt das Problem an: Die Fachausdrücke kenne ich alle auf Englisch, aber nicht auf Deutsch. Ich bräuchte einen Sprachkurs, der genau diese Fachausdrücke vermittelt, aber so etwas habe ich leider bisher nicht gefunden. Daher bräuchte ich einen Arbeitgeber, der mir die nötige Einarbeitungszeit (in die Programm-Sprache) und vor allem die nötige Unterstützung ermöglicht, vielleicht in Form eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin, die mich anfangs begleitet und einarbeitet. Ich bin hoch motiviert, wieder zu arbeiten, aber ich werde es ohne Hilfe nicht schaffen, wieder in meinen alten Beruf einzusteigen.

Mit meiner Ausbildung und meiner Arbeitserfahrung aus Syrien habe ich theoretisch viele berufliche Möglichkeiten hier in Deutschland, deswegen habe ich unter anderem auch schon ein Praktikum in einem Architekturbüro gemacht. **Ich weiß, was ich kann und habe eine gute Ausbildung mitgebracht,** dieses Wissen und meine Erfahrung möchte ich einbringen und nicht in einem ganz anderen Bereich, branchenfremd und unter meiner Qualifikation arbeiten.



“ICH BIN **HOCHMOTIVIERT**, WIEDER ZU ARBEITEN, ABER ICH **WERDE ES OHNE HILFE NICHT SCHAFFEN** WIEDER IN MEINEN ALTEN BERUF EINZUSTEIGEN..“

Für eine passende Arbeitsstelle würde ich auch einiges in Kauf nehmen, zum Beispiel auch pendeln. Allerdings bin ich auch mitverantwortlich für meine pflegebedürftigen Eltern, die in Unna wohnen. Deswegen kann ich nicht aus dem Kreis Unna wegziehen und bin daher örtlich gebunden. Auch wenn die beiden Praktika, die ich bereits absolvierte, noch nicht zu einer festen Anstellung geführt haben, bleibe ich dran an meinem Traum, hier in Deutschland beruflichen Anschluss zu finden.

Für die Zukunft wünsche ich mir einen Arbeitgeber, der mich so lange unterstützt, bis ich alleine klar komme, vor allem sprachlich. Ich würde dann natürlich alles dafür tun, damit das so schnell wie möglich klappt und ich das Unternehmen mit meinem vollen Einsatz stärken kann. Erst dann beginnt für mich mein neues Leben in Deutschland so richtig, dann kann ich hier eine Zukunft aufbauen. Und vielleicht können wir dann auch wieder als ganze Familie vereint sein – das wäre mein größter Wunsch!



„Auch wir als Arbeitgeber sind bereit, umzudenken und neue Wege zu gehen. Manchmal bedarf es dazu allerdings eines Kooperationspartners, der in bestimmten Bereichen über gezielte Expertise verfügt.“



Station 4

↑ ...
↓ ...
→ ...

ELINA EVERS · 45 Jahre

- Leitung Personal/Personalentwicklung Evangelisches Krankenhaus Unna
- gebürtige Niederländerin
- Mutter von zwei Kindern

Das Evangelische Krankenhaus Unna hat den Anspruch, mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Spiegel unserer Gesellschaft zu sein. Das heißt, **wir möchten Mitarbeitende mit und ohne Migrationshintergrund, mit und ohne Behinderungen, mit Kindern und ohne Kinder, Alte und Junge, Deutsche und Nicht-Deutsche beschäftigen – die Personalabteilung setzt sich aktiv für eine vielfältige Arbeitnehmerschaft ein.** Mir persönlich ist es enorm wichtig, in diesem Bestreben ein Vorbild zu sein und einen aktiven Beitrag zur Erfüllung dieses Anspruchs zu leisten. Darüber hinaus haben wir in unserem Leitbild festgelegt, dass Einbindung und Gleichbehandlung aller unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein gelebtes Konzept unseres Hauses ist. Als gebürtige Niederländerin, die seit vielen Jahren in Deutschland heimisch ist, und in meiner Funktion als Leiterin der Personalabteilung lege ich wohl noch die sprichwörtliche Kirsche auf dieses Konzept oben drauf, weil mir das Thema Interkulturalität am Herzen liegt und ich sehr darauf bedacht bin, unser Leitbild auch im Arbeitsalltag umzusetzen.

Bezüglich der Arbeitsbedingungen und -regelungen muss man natürlich zwischen medizinischem Fachpersonal und den anderen Mitarbeitenden unterscheiden – in der Pflege sind flexible Arbeitszeiten tatsächlich nicht so einfach zu realisieren, da wir in erster Linie das Wohl der Patientinnen und Patienten im Blick haben müssen und bzgl. der Arbeitsabläufe auf ein gewisses zeitliches Korsett angewiesen sind. Dennoch versuchen wir auch hier soweit möglich, auf die Wünsche unserer ArbeitnehmerInnen einzugehen und haben für die Pflege einen Personalpool eingeführt: Mitarbeitende geben an, an welchen Tagen und in welchen Schichten sie arbeiten können, und werden dann bedarfsgerecht auf die Stationen verteilt. Vor allem für Eltern bzw. Alleinerziehende mit festen Kinderbetreuungszeiten ist das eine gute Möglichkeit – aber auch für Mitarbeitende, die ihre kranken/alten Angehörigen pflegen oder anderweitige Verpflichtungen neben ihrer Arbeit haben.



Mitarbeitende, die in anderen Bereichen als der Pflege tätig sind, haben größere Möglichkeiten der Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit: Einen Homeoffice-Tag mache ich zum Beispiel, seit ich 2013 hier angefangen habe. Und sollte etwas mal wichtig sein und ich komme in meiner regulären Arbeitszeit nicht dazu, kann ich auch abends von zu Hause arbeiten. **Ich möchte explizit als Beispiel für Mitarbeitende vorgehen, denn: Wir zahlen nicht für Anwesenheit, sondern für Ergebnisse.** Ich beobachte, dass die Akzeptanz dieser Flexibilisierungsinstrumente von Jahr zu Jahr steigt und dass auch die Gründe, warum

ArbeitnehmerInnen sich flexible Arbeitszeiten wünschen, immer vielfältiger werden. Auch Männer nehmen diese Instrumente vermehrt in Anspruch – so möchten immer mehr Väter Elternzeit nehmen. Das freut mich persönlich sehr, da es ein Umdenken in der Gesellschaft aufzeigt.

Auch wir als Arbeitgeber sind bereit, umzudenken und neue Wege zu gehen. Manchmal bedarf es dazu allerdings eines Kooperationspartners, der in bestimmten Bereichen über gezielte Expertise verfügt. **In diesem Fall war der Kontakt zum Multikulturellen Forum für uns ein Türöffner** – durch die enge Kooperation mit dem Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ haben wir in den letzten drei Jahren schon einige Praktikantinnen aus dem Projekt in unserem Haus gehabt. **Im Praktikum konnten wir sehen, wie engagiert und motiviert die Frauen sind.** Außerdem führen wir regelmäßig Betriebsbesichtigungen mit den Projektteilnehmerinnen durch. Qualifizierte und engagierte Mütter mit Migrationshintergrund sind für uns in jedem Fall ein Gewinn. Wenn wir dadurch einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration – und damit zur gesellschaftlichen Integration – leisten können und gleichzeitig engagiertes Personal erhalten, dann profitieren alle Beteiligten.



Die Stiftung Evangelisches Krankenhaus Unna ist Arbeitgeber für etwa 800 Personen, mehrheitlich Frauen. Das Krankenhaus existiert seit 160 Jahren. Jährlich werden rund 12.500 PatientInnen stationär behandelt, etwa doppelt so viele ambulant. Die Unternehmensleitung des Krankenhauses setzt sich aus dem Stiftungsvorstand, dem Verwaltungsleiter, der Pflegedirektorin, dem Ärztlichen und dem stellvertretenden Ärztlichen Direktor zusammen – auf der mittleren Führungsebene sind allerdings deutlich mehr Posten mit Frauen besetzt.

“QUALIFIZIERTE UND ENGAGIERTE MÜTTER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SIND FÜR UNS AUF JEDEN FALL EIN GEWINN. WENN WIR DADURCH EINEN BEITRAG ZUR INTEGRATION LEISTEN UND GLEICHZEITIG ENGAGIERTES PERSONAL ERHALTEN, DANN PROFITIEREN ALLE BETEILIGTEN.“

„Für uns ist es immer wieder schön zu sehen, wie die Teilnehmerinnen durch das Projekt **gestärkt werden, sich mehr zutrauen und eigene Wege gehen.**“



Als Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsplatz der Agentur für Arbeit Hamm und des Jobcenters Kreis Unna arbeiten wir eng mit dem Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ sowie dem Folgeprojekt „Starke Mütter - Starke Unternehmen Plus“ zusammen. Unser Angebot umfasst zwar Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen von Beratung zur Berufswegplanung, Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Förderung von Weiterbildung oder Umschulung – aber unsere Beratungsgespräche bieten wenig Raum für die Klärung von persönlichen Hemmnissen. Genau hier bietet das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ des Multikulturellen Forums eine **ideale Kombination**, denn neben der **fundierten berufsrelevanten Beratung vor Ort** bieten die Projektleiterinnen einen **geschützten Rahmen**, um persönlich an die Frauen heranzutreten und ihnen zu helfen, die Barrieren auf dem Weg in ihre Arbeitsmarktintegration zu erkennen und diese gemeinsam mit ihnen abzubauen. Wir beobachten immer wieder, dass die Vielzahl der zu klärenden Fragen die Mütter hemmt, den ersten Schritt Richtung Arbeitgeber zu tun. Stattdessen ziehen sie sich zurück und stellen ihre Qualifikationen und Erfahrungen in den Hintergrund. **Dabei ist es so wichtig, den Frauen (wieder) bewusst zu machen, welche Stärken und Qualifikationen sie schon mitbringen.** Sie benötigen konkrete Hilfestellungen, die sie in ihrer Orientierung auf dem deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt unterstützen.

Sie brauchen Kenntnisse über die deutschlandspezifischen Abläufe und Herangehensweisen in der Jobsuche und im Arbeitsleben. All das bekommen sie im Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“. **In vielen Fällen hilft es schon, die Hindernisse zu benennen und gemeinsam mit den Frauen nach einer individuellen Lösung zu suchen, die für sie in ihrer Lebenssituation realisierbar ist.** Auch der Kontakt der Mütter untereinander hilft ihnen enorm, sich ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden und selbstsicherer auftreten zu können. Davon profitieren sie nicht nur in ihrer Jobsuche, sondern auch in ganz konkreten Situationen wie dem Bewerbungsgespräch.

Für uns ist es immer wieder schön zu sehen, wie die Teilnehmerinnen durch das Projekt gestärkt werden, sich mehr zutrauen und eigene Wege gehen. Das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ zeigt einmal mehr, wie sinnvoll und notwendig eine Vernetzung aller Akteure des Arbeitsmarktes ist, gerade auch für die Zielgruppe der Mütter mit Migrationshintergrund, der es berufliche Perspektiven und Möglichkeiten aufzuzeigen gilt. **Denn bei ihnen liegt ein enormes Erwerbspotenzial, das wir mit optimal aufeinander abgestimmten Angeboten innerhalb eines Netzwerkes besser erschließen können – im Interesse der Frauen, der Unternehmen und unserer Region.**

PROJEKTRÄGER UND HERAUSGEBER
Multikulturelles Forum e.V. (MkF) · Münsterstraße 46b
44534 Lünen · www.multikulti-forum.de
Tel.: 02306 30630-10 · info@multikulti-forum.de
Geschäftsführer: Kenan Küçük

DRUCKAUFLAGE II
„Starke Mütter – Starke Unternehmen Plus“
realisiert in 2. Förderphase (2019-2022)

GRAFISCHES KONZEPT UND GESTALTUNG
ce:ge:we concept · www.cegewe-concept.de

INHALTLICHES KONZEPT UND REDAKTION
Randi Barth
Zeynep Kartal

FOTOGRAFIE
Martin Urner · www.artfotos-dortmund.de

PROJEKTTTEAM
Hatice Müller-Aras (Fachbereichsleitung)
Emine Sancar
Beatrice von Hall
Pelın Sari (2017)

PROJEKTKONTAKT
Multikulturelles Forum e.V.
Präsidentenstr. 44
59192 Bergkamen
aras@multikulti-forum.de

MARTINA LEYER · 54 Jahre
· Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei der Agentur für Arbeit Hamm

ULRIKE SCHATTO · 58 Jahre
· Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beim Jobcenter Kreis Unna
· Mutter von einem Kind

Frau. Mutter. Migrationshintergrund. Und was ist mit den Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Zehn starke Portraits – fünf Mütter und fünf Personalverantwortliche – geben Einblick in ganz konkrete Herausforderungen und Lösungswege und zeigen auf, wie das Engagement auf beiden Seiten zu einem Erfolg für alle Beteiligten führen kann. Die persönlichen Geschichten machen deutlich: Hinter jeder

Frau steckt ein sehr individueller Lebensweg und jedes Unternehmen hat seine ganz eigene Philosophie. Ein praxisnaher Blick auf die Themen Diversity in der Arbeitswelt, Frauenerwerbstätigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Mut macht und zum Nachahmen anregt.

www.multikulti-forum.de

Multikulturelles Forum e.V.
Lünen · Bergkamen · Hamm · Dortmund · Düsseldorf

Hauptgeschäftsstelle:
Münsterstr. 46b
44534 Lünen

Tel.: 02306 30630-10
info@multikulti-forum.de

STARK
IM
BERUF

Mütter mit
Migrationshintergrund
steigen ein

Das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen Plus“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Europäischen Sozialfonds gefördert.