

STARKE MÜTTER – STARKE UNTERNEHMEN



Frau. Mutter. Migrationshintergrund: Ein Gewinn für Unternehmen.

Dokumentation des Fachforums
am 4. Juli 2018
im SportCentrum Kamen Kaiserau



Multikulturelles
Forum e.V.



Fachforum beleuchtet Arbeitskräftepotenzial von Müttern mit Migrationshintergrund

28% aller Mütter in Deutschland haben einen Migrationshintergrund und von diesen ist nur etwa die Hälfte erwerbstätig. Eine Zielgruppe mit enormem Fachkräftepotenzial, das leider nicht genug zum Einsatz kommt. Auf dem Fachforum „Frau. Mutter. Migrationshintergrund: Ein Gewinn für Unternehmen“ des Multikulturellen Forums nahmen ExpertInnen, UnternehmerInnen und Mütter dieses Thema in den Fokus.

Mehr als 50 Gäste aus Unternehmen, Jobcentern und anderen Arbeitsmarktakteuren aus der Region sowie Teilnehmerinnen des Projektes „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ folgten der Einladung des Projekts „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ gefolgt.

Kenan Küçük, Geschäftsführer des Multikulturellen Forums, eröffnete die Veranstaltung mit einer Hommage an seine eigene Mutter: „Meine Mutter hat acht Kinder und sie hat ihr ganzes Leben lang gearbeitet; wenn ich an sie denke, denke ich an eine starke Frau. Aber darüber hinaus glaube ich, dass alle Mütter stark sind.“ Er bekräftigte, dass es im Projekt darum gehe, diese Stärke sowohl den Frauen selbst als auch den Unternehmen bewusst zu machen.



Valerie Holsboer: „Wir brauchen ein generelles Umdenken und weniger Denkblockaden bei der Einstellung von Müttern.“

Dass Valerie Holsboer, Vorstand Ressourcen der Bundesagentur für Arbeit, der Einladung des Multikulturellen Forums zum Fachforum

folgte, war keine Selbstverständlichkeit, tritt sie ansonsten doch eher selten öffentlichkeitswirksam in Erscheinung.

Holsboer machte jedoch gleich zu Anfang ihres Vortrags klar, dass ihr das Thema Erwerbstätigkeit von Frauen eine Herzensangelegenheit sei. Die Beschäftigung mit dem Thema Erwerbstätigkeit von Müttern mit Migrationshintergrund sei unabdingbar: „Angesichts des Fachkräftebedarfes in vielen Branchen können wir auf Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt gar nicht verzichten. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt in den Belegschaften der Unternehmen. Arbeit bedeutet Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, das Intensivieren von sozialen Kontakten und gibt jedem Menschen Selbstvertrauen. Gerade Mütter mit Migrationshintergrund üben

eine Vorbildfunktion für ihre eigenen Kinder und die nachfolgenden Generationen aus. Deswegen ist es so wichtig, dass ihnen der Weg in das Arbeitsleben gelingt.“

Generell wünsche sie sich, so Holsboer, bei dem Thema ein Umdenken hin zu einer Sichtweise, die eher die Potenziale als die Schwierigkeiten sieht. In diesem Sinne plädierte sie für den Abbau von Denkblockaden bei der Einstellung von Müttern mit Migrationshintergrund.





Die Frauen dort abholen, wo sie stehen: das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“

Beatrice von Hall, die gemeinsam mit Emine Sancar das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ des Multikulturellen Forums in Bergkamen leitet, gewährte Einblick in die Projektarbeit und -ziele. Dazu gehört neben der Unterstützung der Mütter auch die Sensibilisierung von Unternehmen vor Ort für die Potenziale der Frauen. Austausch und Vernetzung mit den Unternehmen und anderen Arbeitsmarktakteuren (u.a. Jobcenter, Agentur für Arbeit) im Rahmen von Dialog- und Fachforen, Workshops und Runden Tischen stellten daher wichtige Bausteine des Projekts dar. Den Teilnehmerinnen kommt diese Kooperation insofern zugute, als die Unternehmen in der Region gerne Praktikantinnen aus dem Projekt beschäftigen – und bei freien Ausbildungs- oder Arbeitsstellen auch auf die Projektleiterinnen zukommen. So konnten schon mehrere Frauen in Arbeit vermittelt werden.

Erwerbsperspektiven in Zeiten des Fachkräftemangels: der wissenschaftliche Blick aufs Thema

Dr. Carola Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit – beleuchtete das Thema für das Publikum aus einem wissenschaftlichen Blickwinkel. Es gebe nicht „die“ Mutter mit Migrationshintergrund, vielmehr sei die Gruppe sehr heterogen – Unterscheidungsfaktoren wie Herkunftsland, Migrationserfahrung, Anzahl der Kinder, Bildungsstand bestimmten maßgeblich die Erwerbspotenziale jeder Einzelnen. Dennoch könne man feststellen, dass das Gelingen von Integration sich oft auf dem Arbeitsmarkt entscheide.



Weiterhin stellte Burkert fest, dass 39% der Mütter mit Migrationshintergrund einen sofortigen Erwerbswunsch hätten; zusammen mit den Müttern, die in zwei bis fünf Jahren (wieder) arbeiten wollen, seien es fast zwei Drittel – insgesamt über 950.000 Frauen. Denke man bei diesen Zahlenangaben den Fachkräftemangel mit, der sich in einigen Branchen und Berufsfeldern zunehmend zuspitze und von dem aufgrund der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahren noch weitere Branchen und Berufsfelder betroffen sein würden, so müsse eine der Strategien die Erhöhung des Erwerbspotenzials bestimmter Personengruppen sein – unter anderem von Müttern mit Migrationshintergrund.

Um diese vorhandenen Potenziale zu entdecken und zu fördern, brauche es Projekte wie „Starke Mütter – Starke Unternehmen“, die einerseits die Frauen konkret ansprechen und aus ihrer jeweiligen Situation heraus unterstützen könnten – andererseits aber auch Kontakt zu Unternehmen in der Region hätten, an die sie die Arbeitnehmerinnen passgenau vermitteln könnten.

Über 140 Frauen haben seit März 2015 am Projekt teilgenommen – von diesen sind 43% in Arbeit & Ausbildung, Minijob, Umschulung oder Weiterbildung vermittelt worden. Die Beratung ist aktivierend, d.h. den Projektleiterinnen ist es besonders wichtig, die Frauen dort abzuholen, wo sie stehen. Jede hat ihre individuellen Bedürfnisse, Fragen und Potenziale und diese gilt es gemeinsam herauszufinden und entsprechend die Mütter auf ihrem Weg zu begleiten – an dessen Ende, wenn möglich, die Erwerbstätigkeit steht.

Diversity bei Ernst & Young – ein Praxisbeispiel aus der Wirtschaft

In der Wirtschaft nimmt das Thema „Diversity Management“ schon länger eine wichtige Stellung ein. So hat auch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) ihren eigenen „Diversity & Inclusiveness“-Ansatz, der von vier Prinzipien dominiert wird: (1) Diversity ist integraler Bestandteil von Strategie und Struktur des Unternehmens, kein Add-on, (2) die Verantwortung für den Prozess der Chancengleichheit liegt bei der Leitungsebene, (3) die Organisation muss dafür sorgen, dass Minderheiten nicht ungleich behandelt werden, (4) Diversity gelingt nur gemeinsam, d.h. die Leitungsebene muss das gesamte Team „ins Boot holen“. Eva-Maria Stegemann (Ernst & Young Düsseldorf) beleuchtete diese Strategie besonders im Hinblick auf die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Förderung von Frauenerwerbstätigkeit.





„Ich wünsche mir ein normales deutsches Durchschnittsleben“: Projektteilnehmerinnen auf dem Podium

Den Abschluss des Fachforums bildete eine Podiumsdiskussion mit Projektteilnehmerinnen und UnternehmensvertreterInnen. Auf dem Podium saßen:

- Griselda Farrici, Auszubildende im Comunita Seniorenhaus Sophia in Bergkamen, 2014 aus Albanien nach Deutschland gekommen, 2 Kinder,
- Catalina Christina Baltariu, Projektteilnehmerin und studierte Wirtschaftswissenschaftlerin, 2012 aus Rumänien nach Deutschland gekommen, 1 Kind,
- Raima Safouri, mittlerweile in einer Einstiegsqualifizierung bei Poco in Bergkamen, 2015 aus Syrien nach Deutschland gekommen, alleinerziehende Mutter von 4 Kindern,
- Valerie Holsboer, Vorstand Ressourcen Bundesagentur für Arbeit,
- Gülsen Koç, Heimleiterin Seniorenstift Haus an der Landwehr in Bergkamen,
- Erhan Dogan, Pflegedienstleiter Comunita Seniorenhaus Sophia in Bergkamen,
- Wilhelm Kanne Junior, Geschäftsführer Bäckerei Kanne in Lünen.

Die Moderatorin Sonja Gerhardt startete die Talkrunde mit der Frage nach der persönlichen Motivation der drei Projektteilnehmerinnen in Bezug auf die eigene Erwerbsfähigkeit. Schnell wurde deutlich, dass es den Frauen sehr wichtig ist, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Sie

alle betonten, dass mit der Arbeitsstelle für sie (auch) die Hoffnung verbunden ist, einen Platz in der deutschen Gesellschaft zu finden, sich zu integrieren. Farrici und Safouri, die bereits arbeitstätig sind, gaben zu, dass sie das „leidige“ Thema Kinderbetreuung immer beschäftige; Safouri appellierte an ArbeitgeberInnen, Verständnis für die Situation von Eltern und speziell Alleinerziehenden zu zeigen. „Natürlich gebe ich für meine Arbeit vollen Einsatz und zeige meinem Arbeitgeber, dass Muttersein und berufstätig sein vereinbar sind“, bekräftigte sie.

Die anwesenden UnternehmensvertreterInnen betonten ebenfalls unisono, dass

die Kinderbetreuung noch zu oft ein Problem für die Erwerbsfähigkeit der Mütter darstelle und forderten die Politik auf, hier für mehr Unterstützung in Form von Kinderbetreuungsplätzen zu sorgen – denn viele Arbeitsverhältnisse kämen aufgrund dieser Schwierigkeiten nicht zustande und hier würden Potenzial und Integrationschancen verschenkt, so bspw. Wilhelm Kanne.

Nicht nur in Bezug auf den Fachkräftemangel sondern auch im Hinblick auf die integrierende Funktion von Erwerbsarbeit ermunterten Kanne, Dogan und Koç andere UnternehmerInnen, keine Angst vor Neuem und vor Veränderungen zu haben, sondern geeignete Frauen einfach einzustellen. Kommunikation sei wichtig und trage zu gelingender Integration bei.

Impressum:

Multikulturelles Forum e.V.
Münsterstr. 46b · 44534 Lünen
02306 30630-10
info@multikulti-forum.de

Redaktion: Randi Barth,
Hatice Müller-Aras, Zeynep Kartal

Fotos: Martin Urner
info@artfotos-dortmund.de

Das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ 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.