



In dieser Ausgabe: "Integration in Unternehmen"

Das Frankfurter PiA-Programm ist ein gemeinsames Projekt von beramí – berufliche Integration e.V. und jumpp – Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit – Frauenbetriebe e.V. im Auftrag der Stadt Frankfurt.

Sein Ziel ist es, erwachsenen Migrantinnen, die ALGII beziehen, mit Coaching, Beratung und Qualifizierung den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

PiA berät und qualifiziert zielgruppen-gerecht. Da es keine "typische Migrantin" gibt, erhält jede Frau individuelle Beratung und Förderung. Die modular aufgebaute Qualifizierung wird von Coaching und bei Bedarf von psychosozialer Beratung begleitet. www.pia-frankfurt.de



Das Projekt "PiA Frankfurt - Migrantinnen fit für den Arbeitsmarkt" wurde von der Stadt Frankfurt am Main beantragt und wird von der hessischen Landesregierung finanziert. Das hessische Aktionsprogramm Regionale Arbeitsmarktpolitik "Passgenau in Arbeit (PiA)" unterstützt die hessischen Kreise und kreisfreien Städte bei ihren Hilfen zur Erwerbsintegration und stellt dafür Landes- und ESF-Mittel zur Verfügung.

PiA-Frau: Sufi Elahi	2
• "Nicht aufgeben, Hilfe suchen und eigene Motivation aufbringen"	2
Best Practice-Unternehmen: Securitas	3
• "Migrationshintergrund ist Erfahrung und Expertise"	3
News & Termine	4
• 06.10. bis 14.11.2014: PiA-Modul "Förderung der beruflichen PC-Kenntnisse"	4
• 12.11.2014: PiA- und NeW-Workshops	4
• 13.11.2014: 13. Hessischer Unternehmerinnentag	4
• jumpp – 26.11.2014, 18:30 bis 21:00 Uhr: Workshop "Weniger Fleiß, mehr Preis"	4
• PiA kooperiert mit der Frauenbeauftragten der Stadt Bad Homburg	4
• "Ziemlich begeistert": PiA wurde Europaministerin Lucia Puttrich vorgestellt	4
• beramí – Frühjahr 2015: nächster Vorbereitungskurs für die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher	4
• jumpp – Integration durch Weiterbildung: kostenlose Bildungsberatung	4
Sonderthema: "Integration in Unternehmen"	5
• Fortschritte in Betrieben, noch viel Potenzial bei Frauen	5
• In Firmen nicht mehr wegzudenken: Migrantinnen und Migranten	5
• Qualifikation und Sprache als Erfolgsfaktoren: Gründe und Hemmnisse für die Einstellung	5
• Ausbildung ein Muss, junge Frauen benachteiligt	6
• Die moderne Migrantin zeigt Eigeninitiative, ist zukunftsorientiert aber nicht (ausbildungs-)adäquat beschäftigt	6
• Christiane Stapp-Osterod, jumpp: Kooperationen mit 7 Unternehmen fördern – kulturelle Vielfalt im Fokus	7



"Nicht aufgeben, Hilfe suchen und eigene Motivation aufbringen"

Seit über zehn Jahren führt Sufi Elahi einen harten Kampf gegen eine äußerst schwierige Familiensituation, Rückenprobleme und kafkaeske Verwaltungswege... Dennoch haben ihr starker Wille und ihre immense Hartnäckigkeit dazu geführt, dass sie heute da steht, wo sie sein wollte: Die 43-jährige Iranerin absolviert den einjährigen Vorbereitungskurs für die Ausbildung zur Erzieherin bei beramí.



"Ich wollte nicht ungebildet in Deutschland bleiben", sagt Sufi Elahi. Dies war ihr Leitmotiv in all den Jahren nach ihrer Scheidung. Ihr heimisches Abitur wurde in Deutschland nur als Realschulabschluss anerkannt, denn studiert hatte sie nach der Eheschließung nicht. Um

auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und zudem von ihrem zweiten Kind schwanger wurde, begann sie eine Qualifizierung für Frauen als City-Logistikerin.

Als geschiedene Frau musste sie plötzlich allein für ihren Lebensunterhalt aufkommen. Um finanziell über die Runden zu kommen, nahm sie viele kleine Jobs an, manchmal sogar mehrere parallel von der Meinungsforschung bis hin zur Non-Food-Verkäuferin. Nach der Scheidung war sie gezwungen, den Wohnort zu wechseln: nach Frankfurt. Über die Arbeitsagentur bekam Sufi Elahi eine Stelle in einem Altenpflegeheim. "Die Arbeit ist körperlich so anstrengend, dass meine Gesundheit nicht mitgemacht hat. Ich musste wegen Rückenschmerzen aufhören, obwohl ich unbedingt arbeiten wollte", berichtet sie. "Danach habe ich in einem ambulanten Pflegedienst weitergemacht, denn ich hatte meine Einbürgerung im Visier, diese ist nun 2012 erfolgt. Das war mir sehr wichtig."

Sufi Elahi musste wegen ihrer körperlichen Beschwerden in eine Kur. Deswegen wurde ihr die Arbeit im Pflegedienst gekündigt. Ein ärztliches Gutachten der Arbeitsagentur bestätigte ihre Wirbelsäulenprobleme. Mit ihrem persönlichen Ansprechpartner vereinbarte sie die Finanzierung eines C1-Deutsch-Kurses und die Teilnahme an einer Qualifizierung zur Erzieherin. "Ich wollte schon immer mit Kindern arbeiten, dieses Ziel erfreute mich so sehr! Leider musste ich dann einige Zeit bei meiner kranken Mutter

im Iran sein. Als ich wieder zurück nach Deutschland kam, hatte der persönliche Ansprechpartner gewechselt und seine Vertretung ließ sich nicht auf die Vereinbarung ein: Sie würde ‚nichts finanzieren und ich solle mir eine Stelle suchen‘. Der Grund war das Gutachten, das belegte, dass ich mehr oder weniger nichts tragen durfte. Aber kleine Kinder sind doch was anderes als ältere Menschen!"

"Bei PiA habe ich gesehen, was ich alles aus mir holen konnte"

Ihre Perspektive war und blieb, Erzieherin zu werden. Sufi Elahi wollte alles dafür tun. In dieser Zeit bekam die mutige Frau den PiA-Flyer in die Hände und nahm am vierwöchigen Kompetenzprofil teil. "Dort habe ich gesehen, was ich aus mir holen konnte und ich erhielt Hilfe bei Bewerbungen und Informationen zum Beruf der Erzieherin im Kindergarten. Das war sehr hilfreich für mich, so konnte ich zum Beispiel bereits ein Praktikum absolvieren. Auch die Informationen seitens der Referenten aus Unternehmen waren sehr gut!" Doch bis zum Kurs gestaltete es sich schwierig und das ganze Prozedere nahm kafkaeske Züge an... Nach einem Besuch bei jump, beim Frankfurter Arbeitslosenzentrum FALZ e.V., nach schriftlichen Anfragen bei der Arbeitsagentur, nach etlichen Besuchen dort, nach zwei weiteren ärztlichen Gutachten der Arbeitsagentur und nach einem ärztlichen Attest konnte sie endlich am einjährigen Vorbereitungskurs für die Ausbildung zur Erzieherin bei beramí teilnehmen!

"Seit dem Kursstart im August 2014 habe ich viel Arbeit zu Hause. Aber ich habe fest vor, Erzieherin zu werden! Ich kann anderen Frauen nur raten: Egal was ist, geben Sie nicht auf, suchen Sie sich Hilfe, wo Sie können, und vor allem bringen Sie selbst viel Motivation auf! Sie müssen immer aussagen, was Sie werden möchten: beim Amt, bei Ihren Vorgesetzten... Nur so erhalten Sie Unterstützung", weiß die zielstrebige Iranerin.

"Migrationshintergrund ist Erfahrung und Expertise"

Ein Gespräch mit Thomas Sobilo M.A., Personalrecruiter, Securitas Personalmanagement GmbH, Frankfurt am Main



Der weltweite Sicherheitsdienstleister Securitas ist in 52 Ländern in vielfältigen Branchen präsent: Das Miteinander vieler Kulturen wird hier täglich gelebt. Unter den fast 20.000 Angestellten hierzulande sind Menschen zahlreicher Nationalitäten anzutreffen, zum Beispiel aus Großbritannien, Kenya, Sri Lanka oder Kasachstan.

"Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern legen wir viel Wert auf eine ausgeprägte Service-Orientierung, Kommunikationsstärke, Offenheit und auf ihr Interesse, auf andere Menschen zuzugehen. Bei Securitas haben wir mit Beschäftigten, die Migrationshintergrund mitbringen, sehr gute Erfahrungen gemacht. Sie brechen starre Konzepte auf

und bringen viel berufliche Expertise und Know-how aus ihrem Heimatland mit. Wir stellen immer wieder fest: Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg", erläutert Thomas Sobilo.

Bei Kandidatinnen und Kandidaten findet er im persönlichen Gespräch heraus, welche Vorteile sie vorweisen und gleicht diese Profile mit Kundenanforderungen ab. Somit ermittelt Securitas, welche Bewerberin oder welcher Bewerber, für welchen Bereich am besten geeignet ist. "Für den Flughafen Frankfurt sind gute Englischkenntnisse zwingend notwendig. Weitere Fremdsprachen sind sehr von Vorteil – unsere Mitarbeiter arbeiten als Service Agents und helfen Passagieren aus allen Ländern beim Check-In, bei der Dokumentenkontrolle oder arbeiten in der Airside Security. Ähnliches gilt für eine Tätigkeit als Empfangsmitarbeiter oder Empfangsmitarbeiterin – einige Kunden setzen auch bei Sicherheitsmitarbeitern oder Sicherheitsmitarbeiterinnen Englischkenntnisse voraus."

Sollte dennoch ein Bewerber unzureichende Sprachkenntnisse vorweisen, so sucht Securitas stets nach alternativen Einsatzmöglichkeiten im Konzern. Wenn die Bewerberin oder der Bewerber zum Beispiel über das Jobcenter einen Deutschkurs absolviert hat, so

kann sie oder er anschließend entsprechende berufliche Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren.

Zu den Kooperationspartnern des Sicherheitsdienstleisters gehört ebenfalls das Projekt "PiA Frankfurt – Migrantinnen fit für den Arbeitsmarkt". Die Teams sind in stetigem Kontakt, Securitas-Recruiter informieren die PiA-Teilnehmerinnen über die Stellen-Anforderungen und Einstiegsmöglichkeiten. "Wir haben nicht nur Minijobs, sondern vor allem Teilzeit- und Vollzeitstellen zu besetzen, allerdings nicht unbedingt zu klassischen Bürozeiten. Zeitliche Flexibilität ist bei uns gefragt und oft auch notwendig, wie in vielen anderen Branchen auch. Allgemein ist der Personalbedarf im Rhein-Main-Gebiet steigend – sei es im Bankensegment, produzierenden Gewerbe, Einzelhandel oder im Messe- und Veranstaltungsbereich."

Mit der Securitas-Akademie bietet der Global Player für seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im eigenen Haus ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot, das sowohl auf stetig wechselnde Kundenbedürfnisse als auch auf aktuelle und künftige Einsatzbereiche von Teilnehmerinnen und Teilnehmern abgestimmt ist.

www.securitas.de

06.10. bis 14.11.2014: PiA-Modul "Förderung der beruflichen PC-Kenntnisse"

Computerbasiskenntnisse bei beramí: Word- und Excel-Grundlagen, Erstellung von Briefen, Einführung ins Internet. Persönliche Ansprechpartner (pAp) des Jobcenters können das Modul für ihre Kundinnen in Anspruch nehmen.

Nächstes Modul: "Stellenakquise und Vermarktung des Kompetenzprofils" vom 17.11. bis 12.12.2014.

www.pia-frankfurt.de, beramí: Zorica Erceg, erceg@berami.de, Tel.: 069 / 91 30 10 47, und jumpp, Brigitte Corpataux, brigitte.corpataux@jumpp.de, Tel.: 069 / 715 89 55 0

12.11.2014, 09:00 bis 14:30 Uhr: PiA- und NeW-Workshops

Beramí und jumpp organisieren für ihre Teilnehmerinnen aus den Projekten "PiA" und "NeW Mentoring" zwei Workshops: "Körpersprache" und "Rede-, Vortragsangst und Lampenfieber reduzieren mit MET". Anmeldung bis 08.11.2014.

varela@berami.de, erceg@berami.de, brigitte.corpataux@jumpp.de, myriam.goetze@jumpp.de

13.11.2014: 13. Hessischer Unternehmerinnentag

Wie schaffen Frauen "Mehr Wert" mit Kreativität und Innovationen? Welche Potenziale für noch mehr Wirtschaftskraft stecke in kreativem Handeln? Die Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft und ihre Kooperationspartner antworten darauf beim 13. Hessischen Unternehmerinnentag "Kreativ Wirtschaften in Handel, Handwerk

und Dienstleistung", am 13.11.2014, von 09:30 bis 16:30 Uhr bei KfW Frankfurt.

Informationen und Anmeldung: www.jumpp.de

jumpp – 26.11.2014, 18:30 bis 21:00 Uhr: Workshop "Weniger Fleiß, mehr Preis"

Unternehmer/-innen haben viele Ideen. Vor lauter Fleiß fragen sie sich nicht immer, ob ihre Umsetzung sich lohnt: Wie sie mehr von ihrem engagierten Einsatz profitieren können, erfahren sie im Workshop.

Mehr dazu: www.jumpp.de

PiA kooperiert mit der Frauenbeauftragten der Stadt Bad Homburg

Bis Ende des Jahres wird das PiA-Frankfurt-Team eine Infoveranstaltung, Eingangsgespräche und in 2015 eine Assessmentwoche mit Teilnehmerinnen der Stadt Bad Homburg durchführen. Wir könnten ab 2015 interessierte Frauen in unsere PiA-Module aufnehmen.

jumpp, Brigitte Corpataux, brigitte.corpataux@jumpp.de, Tel.: 069 / 715 89 55 0

"Ziemlich begeistert": PiA wurde Europaministerin Lucia Puttrich vorgestellt

Europaministerin Lucia Puttrich besuchte am 04.08.2014 jumpp, um sich ein Bild über die EU-geförderten Initiativen – wie das PiA-Programm – in Hessen zu machen. Die Frankfurter Neue Presse schrieb am 06.08.2014: "Lucia Puttrich (CDU), hessische Ministerin für Bundes- und Europaangelegenheiten, war von ihrem Besuch [...] ziemlich begeistert: 'Es werden in Hessen europäische

Lebensläufe zum Anfassen geschrieben. Davon profitiert die ganze Gesellschaft'."

Mehr lesen Sie hier: www.fnp.de, www.pia-frankfurt.de

beramí – Frühjahr 2015: nächster Vorbereitungskurs für die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher



Männer und Frauen mit Migrationshintergrund, die sich für diesen 13-monatigen Kurs interessieren, können sich ab Frühjahr 2015 bei beramí melden. Sie erhalten Deutschunterricht (Abschluss C1-Niveau), werden umfassend auf die schriftliche und mündliche Aufnahmeprüfung an der Berta Jourdan Schule vorbereitet und absolvieren insgesamt sechs Monate Praktikum in einer Kinderbetreuungseinrichtung. In der gesamten Kurszeit werden sie individuell beraten.

beramí, Daphne Varela, varela@berami.de und Claudia Feger, feger@berami.de, Tel.: 069 / 91 30 10 0, www.berami.de

jumpp – Integration durch Weiterbildung:

Nachqualifizierungen sind für das Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse oft notwendig. Jumpp, als Qualifizierungsberatungsstelle, unterstützt Interessierte mit einer kostenlosen Bildungsberatung (max. zwei Stunden).

jumpp, Heidi Wiegert, heidi.wiegert@jumpp.de, Tel.: 069 / 715 89 550, www.jumpp.de

Sonderthema: "Integration in Unternehmen"

Fortschritte in Betrieben, noch viel Potenzial bei Frauen

Fachkräftengpässe, passende Qualifikationen und hoch motivierte Angestellte sind Gründe, die Unternehmen dazu bewegen, sich mit der Integration von Migrantinnen und Migranten zu beschäftigen. Dabei verfügen sie, insbesondere Frauen, über zahlreiche Eigenschaften, die für Arbeitgeber relevant sind: Berufs- und Zukunftsorientierung, Teamfähigkeit und Eigeninitiative sind nur einige Beispiele. Trotz Fortschritte bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt für Migranten häufig schwieriger als für deutsche Bürger. Für Frauen mit Migrationshintergrund sind die Hürden noch höher.

In Firmen nicht mehr wegzudenken: Migrantinnen und Migranten

Deutschland kann Wachstumschancen und Zukunftsfähigkeit nur erhalten, wenn es die Potenziale der Mitbürger mit Migrationshintergrund umfassend nutzt und eine Willkommenskultur etabliert: Dieser Meinung sind die Befragten des Unternehmensbarometers 2012 des deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK).



Die wesentlichen Ergebnisse:

- Die Integration von Personen mit Migrationshintergrund gelingt in aller Regel problemlos, sie gehören in 87 Prozent der Unternehmen zum betrieblichen Alltag.
- Integration funktioniert besser bei höher und mittel Qualifizierten.
- Fast 40 Prozent der Betriebe fördern die Vielfalt und ergreifen weitere Maßnahmen zur Förderung der Integration.
- 23 Prozent der Unternehmen nutzen

gezielt die Kenntnisse des Personals wie z. B. Wissen über Absatzmärkte und kulturelle Gepflogenheiten – neben der Sprache (s. Grafik).

- Die Größe entscheidet: Fast alle Betriebe ab 500 Mitarbeiter haben Integrationserfahrung, diese ist besonders gut bei gut Qualifizierten. Im Gegensatz gestaltet sich die Integration von gering Qualifizierten in Kleinbetrieben schwieriger.

Quelle: [DIHK-Unternehmensbarometer 2012 "Integration sichert Zukunft!"](#)

Qualifikation und Sprache als Erfolgsfaktoren: Gründe und Hemmnisse für die Einstellung



Frage man Für 44 Prozent der Betriebe waren Fachkräfte-
Chefs, was engpässe ein sehr oder eher wichtiger Grund.
sie als Wich- Hingegen nannten 83 Prozent der Befragten
tigste für die sprachliche Defizite als starkes oder mittleres
Einstellung Hemmnis zur Einstellung. Auch fehlende Infor-
von Perso- mationen über das Qualifikationsniveau sind für
nen mit Mi- 59 Prozent der Chefs ein starkes oder mittleres
grationshin- Hemmnis. Der Großteil wünscht sich mehr ge-
tergrund förderte Sprachangebote für ausländische
halten, so Fachkräfte, weniger Bürokratie sowie mehr Infor-
mationen zu ausländischen Berufsabschlüssen.

antworten sie: das Qualifikationsniveau. Für 73 Prozent der Befragten müssen die Kandidatinnen und Kandidaten die Anforderung der Stelle sehr gut erfüllen, heißt es im Monitor Familienforschung Nr. 32 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Quellen: [Monitor Familienforschung Nr. 32 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend "Mütter mit Migrationshintergrund - Familienleben und Erwerbstätigkeit"](#); [Institut der deutschen Wirtschaft Köln: www.iwkoeln.de](#)

Ausbildung ein Muss, junge Frauen benachteiligt



Arbeitgeber erwarten Fortschritte ebenfalls bei der Schulbildung: Denn wer keine Ausbildungsreife besitzt und es bis zum Unternehmen nicht schafft, kann auch nicht von den Integrationsleistungen dort profitieren. Folglich hat die Ausbildung von Personen ausländischer Herkunft höchste Priorität.

Nach den Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder verlassen ausländische junge Menschen mehr als doppelt so häufig die Schule ohne Abschluss wie

Deutsche (2012: 11,4 Prozent zu 4,9 Prozent). In ähnlichen Verhältnissen verhält sich die Ausbildungsanfängerquote. Hierbei weisen nach wie vor junge Migrantinnen mit 27 Prozent die niedrigste Anfängerquote auf.

Letztere haben ebenfalls geringere Chancen, Ausbildungsplätze zu bekommen als andere Gruppen: Unternehmen benachteiligen sie, ergab eine Untersuchung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit in Bielefeld.

"Junge Frauen mit Migrationshintergrund interessieren sich für viele verschiedene Berufe und wollen Karriere machen", erklärt Wenka Wentzel vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit in Bielefeld. Sie träumen mehr als andere Mädchen von "klassischen Karriereberufen"

wie Ärztin oder Juristin. "Wenn sie dann tatsächlich aus der Schule in die Arbeitswelt wechseln, landen sie in nur wenigen, den immer gleichen Berufsgruppen. [...] Sie schränken ihre Wünsche drastisch ein und passen sie an wahrgenommene Arbeitsmarktrealitäten an.

"Die Einstellungspraxis der Unternehmen könnte hier viel verändern", betont Wenka Wentzel. "Es ist wichtig, Kontakte zwischen Unternehmen und interessierten Migrantinnen herzustellen, um mögliche Vorbehalte auf beiden Seiten abzubauen."

www.news4teachers.de,

[Kompetenzzentrum:](http://www.kompetenzzentrum.de)

www.kompetenzz.de, Lore Funk,

[Wenka Wentzel:](#)

["Mädchen auf dem Weg ins](#)

[Erwerbsleben: Wünsche, Werte,](#)

[Berufsbilder"](#)

Foto: © U. Weinreich - pixelio.de

Die moderne Migrantin zeigt Eigeninitiative, ist zukunftsorientiert aber nicht (ausbildungs-)adäquat beschäftigt

Ob hoch qualifiziert, Führungskraft oder Mutter mit dem Wunsch, ins Erwerbsleben einzusteigen: Frauen mit Migrationshintergrund, heute acht Millionen in Deutschland, weisen hohe Motivationen und Potenzial für die Wirtschaft vor.

Schlechte Sprachkenntnisse, niedrige Qualifikation, Kopftuch und Unterdrückung durch die Familie: Diese Klischees prägen ein falsches Bild der Frau mit Migrationshintergrund. Vielmehr zeichnet sich die moderne Migrantin durch gute Qualifikationen und einen großen Willen, berufstätig zu sein, aus.

Hoch qualifizierte Migrantinnen sind oft nicht ausbildungsadäquat beschäftigt, auch mehrere Jahre nach ihrer Ankunft in der



Bundesrepublik: Dies ergab die Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

(2012) "Arbeitsmarktintegration hoch qualifizierter Migrantinnen – Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik".

Auch die mangelnde Anerkennung oder Abwertung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Abschlüsse sind nicht selten. 2009 waren etwa 40 Prozent dieser Migrantinnen zwischen 23 und 65 Jahren nicht erwerbstätig. Stattdessen sind sie oft in Teilzeit in "frauentypischen" Berufen beschäftigt. Ein niedriges Einkommen und geringe Aufstiegsmöglichkeiten sind die Folge.

Netzwerke helfen, die "gläserne Decke" zu durchbrechen

Hinzu kommt, dass unvollkommene Sprachkenntnisse oft mit fachlicher Inkompetenz gleichgesetzt werden. Seitens der Migrantinnen wünschen sie sich mehr Zugang zu Informationen und Sprachkursen auf einem hohen Niveau. So entwickelten sie ein hohes Maß an Eigeninitiative, um etwa Fachvokabular zu erlernen, und passen sich schnell an die jeweilige Unternehmenskultur an. Doch das reicht oft nicht. Berufsbezogene Netzwerke helfen enorm dabei, die "gläserne Decke" zu durchbrechen.

Genau diese Eigenschaften sind von großer Bedeutung in Führungspositionen. Aber auch hier gilt: Nicht nur in der Wissenschaft, auch in Chef-

etagen sind Migrantinnen selten anzutreffen. Über drei Millionen Migrantinnen besitzen einen beruflichen Abschluss, fast 800.000 sind Akademikerinnen. In ihrem Forschungsprojekt "Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze" befragten Swetlana Franken, Oliver Christoph Migrantinnen. Initiative, Engagement, Kommunikationsfähigkeit, Kontaktfreude, Begeisterungs- und Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft: Diese nannten die Befragten als ihre Erfolgsfaktoren.

Dies zeigt, dass sie als Führungskräfte stark zukunfts- und innovationsorientiert sind, was in der modernen Wissensgesellschaft besonders gefragt ist. Dazu gehört ebenso ihre Bereitschaft und Fähigkeit, Aufgaben zu delegieren und

kollegiale Entscheidungen zu treffen. Frage man sie, welche Faktoren sie als karrierefördernd betrachten, so antworten sie die Unterstützung durch die Familie (insbesondere den Partner), Netzwerke und unternehmensstrukturelle und -kulturelle Rahmenbedingungen, wie Maßnahmen zur Work-Life-Balance, Weiterbildungsmaßnahmen, unterstützende Tätigkeit der Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragten.

BMBF-Studie

"Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen – Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik": www.esf.de

Swetlana Franken, Oliver Christoph: Abschlussbericht des Forschungsprojektes "Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze": www.migrantinnen-in-fuehrung.de



"Stille Reserve" Mütter: weitere Ressourcen bei erwerbslosen Migrantinnen

Migranten stehen der Berufstätigkeit grundsätzlich sehr positiv gegenüber. Dennoch sind lediglich 52 Prozent der Migrantinnen mit minderjährigen Kindern erwerbstätig in Deutschland, gegenüber 73 Prozent der deutschen Frauen. Als Grund dafür nennen Migrantinnen oft die problematische Kinderbetreuung und die Anerkennung der Qualifikationen: Es sind tatsächlich zusätzliche Herausforderungen, die sie sich hierzulande stellen müssen.

Quellen: [Monitor Familienforschung Nr. 32 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend "Mütter mit Migrationshintergrund - Familienleben und Erwerbstätigkeit"](#)

Statement

Kooperationen mit Unternehmen fördern – kulturelle Vielfalt im Fokus



"Um mehr Chancen- "Gleichstellung" innerhalb der "Charta der gleichheit zu gewähr- Vielfalt" des Frauenreferats der Stadt Frankfurt. eisten und Vorbehalte Hiermit möchten wir zur Entwicklung einer gegenüber den Migran- offenen Unternehmenskultur beitragen, die frei tinnen abzubauen, ist es von Vorurteilen und Ausgrenzung ist und die auf unerlässlich, dass wir gegenseitigem Respekt basiert. In puncto Brücken zwischen die- beruflicher Selbständigkeit zeigt unsere sen Frauen und den Erfahrung, dass zwar Existenzgründungen von Unternehmen schlagen. Personen mit Migrationshintergrund zunehmend Bildungsanbieter und Motor der Konjunktur sind; gleichzeitig ist jedoch Akteure der Gründungs- die Abbruchrate überproportional hoch. Deshalb sene haben da eine bietet die Übernahme eines bestehenden große Rolle zu spielen. Betriebes eine Erfolg versprechende Perspek- tive für diese Zielgruppe. Dafür setzt sich unser

Jumpp beteiligt sich u.a. am Aktionsplan

Verein in Zukunft mehr ein, indem wir ein Netz an Kontakten und Kooperationsmöglichkeiten zwischen Unternehmen und Menschen aller Nationalitäten flechten. Inhaberinnen und Inhabern kleiner und mittlerer Firmen aufzuzeigen, dass eine kulturelle Öffnung ihnen Zugang zu den ungenutzten Potenzialen dieser Zielgruppe als Nachfolge schafft, ist unser Ziel.

In gemeinsamen Aktivitäten mit unseren Kooperationspartnern und Netzwerken von Unternehmerinnen und Unternehmern initiieren wir eine Kompetenzerweiterung für interkulturelle Vielfalt in der lokalen Wirtschaft."

Christiane Stapp-Osterod, geschäftsführender Vorstand jumpp Frauenbetriebe e.V.

Impressum:

Herausgegeben von: jumpp - *Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit* - Frauenbetriebe e.V., Hamburger Allee 96, 60486 Frankfurt - Tel.: 069 / 715 89 55 - 0 - Fax: 069 / 715 89 55 - 29, E-Mail: info@jumpp.de - Internet: www.jumpp.de

und berami berufliche Integration e.V., Burgstraße 106, 60389 Frankfurt, Tel.: 069 / 91 30 10 0 Fax: 069 / 91 30 10 33, E-Mail: kontakt@berami.de - Internet: www.berami.de

Redaktion: Sandra Megtert Communication, PR-Beratung . Beratung für deutsch-französische Kommunikation, 6 rue des Nones, 77710 Chevry en Sereine, Frankreich, Tel. Deutschland: 0176 / 68 47 12 24, E-Mail: info@sandra-megtert.com, Internet: www.sandra-megtert.com

Dieser Newsletter ist ein kostenloser Service des Projekts PiA Frankfurt „Migrantinnen fit für den Arbeitsmarkt“. Wenn Sie diesen Dienst abbestellen möchten, senden Sie uns bitte eine E-Mail an info@jumpp.de

Alle Beiträge sind mit Sorgfalt recherchiert. Dennoch übernehmen wir keine Haftung für die Vollständigkeit oder Richtigkeit unserer Nachrichten. Für externe Inhalte oder Inhalte fremder Seiten, auf die wir hinweisen, sind wir nicht verantwortlich.