



B18

Migrantinnen als Fachkräfte anerkennen und gewinnen

## Im Fokus: motiviert, ausgebildet, *Migrantin.*

### Die Zukunft unserer Arbeitswelt ist bunt und weiblich.

Alles spricht **für die Förderung** von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Die Fakten sind so eindeutig wie positiv: Mehr als 3 Millionen Migrantinnen haben einen beruflichen Abschluss, fast eine Million sind Akademikerinnen. Neben ihrer fachlichen Kompetenz bringen die Frauen Mehrsprachigkeit, Internationalität und interkulturelle Kompetenzen mit in ein Unternehmen. Sie haben meist eine hohe intrinsische Motivation und werden engagierte Mitarbeiterinnen.

### Den Mangel managen. Die Chancen erkennen.

Der Fach- und Führungskrätemangel ist in vielen deutschen Unternehmen spürbar angekommen, wird zudem lautstark beklagt. Dabei steht eine gut ausgebildete und hochmotivierte Gruppe bereit: Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte sind **entgegen gängigen Klischees** gut ausgebildet und hoch qualifiziert. Sie bilden ein breites Spektrum an Berufen ab, haben den Erfahrungsvorsprung ganz unterschiedlicher Lebensmodelle und sind hoch motiviert. Insgesamt ein **großes Potenzial** für unsere offene Gesellschaft und personalnotleidende Wirtschaft. Noch Fragen? Dann machen Sie den Kurz-Check für Personal-Verantwortliche.

### Mit den richtigen fünf Fragen zur Erkenntnis:

1. Inwiefern geben unsere Stellenausschreibungen die **tatsächlichen** Anforderungen an die Tätigkeiten wieder? (diversitäts- und gendersensibel)

---

2. Wie hoch ist der Anteil von Frauen **mit Migrationsgeschichte** in Führungspositionen bzw. auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen im Unternehmen?

---

3. Welche Gruppe nimmt prozentual mehr an Fortbildungs- und Fördermaßnahmen teil, ist **stärker** in Arbeitskreisen und Netzwerken engagiert?

---

4. Wie werden **qualifizierte** Migrantinnen beurteilt, gehaltsmäßig eingestuft und befördert?

---

5. Inwieweit berücksichtigen wir die **besonderen** Fähigkeiten und Kompetenzen von qualifizierten Migrantinnen und setzen diese gezielt für unseren Unternehmenserfolg ein?

### Ein Zitat zum Thema:

Berlin, Podiumsdiskussion an der FU, der damalige Berliner Polizeipräsident schildert sein Personaldilemma:

*„Ich habe einen Zielkonflikt, weil ich einerseits mehr Frauen und andererseits auch mehr Migranten einstellen soll.“*

*„Dann nehmen Sie doch Migrantinnen!“* ist die Antwort aus dem Publikum.

### Mit den richtigen fünf Antworten zum Erfolg:

#### 1. Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren

Formulieren Sie Ihre Stellenausschreibungen vielfaltsorientiert und gendergerecht, sprechen Sie die **Zielgruppe direkt** an, etwa mit dem Zusatz „Bewerbungen von Frauen mit Migrationshintergrund sind besonders erwünscht“. [**>B1**, **>B3**, **>B5**] Platzieren Sie Ihre Stellenausschreibung zielgenau bei Migrantenorganisationen. [**>B17**]

#### 2. Betriebliches Mentoring

Die Begleitung durch eine **Vertrauensperson** hilft den Frauen, Einblick in die Arbeitsprozesse und -inhalte zu gewinnen und sich schneller im Unternehmen zurecht zu finden. [**>C7**]

#### 3. Flexibles und mobiles Arbeiten

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit oder Jobsharing ermöglichen weiblichen Fachkräften die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und machen Sie als Anbieter von Arbeit attraktiv. [**>D12**]

#### 4. Kinderbetreuung

Ein Angebot zur Kinderbetreuung **erleichtert** Eltern, sich für Ihr Unternehmen zu entscheiden. Ob eigener Betriebskindergarten, Kooperationen oder ein guter Kontakt zur lokalen Kita, es spricht für Sie und Ihr familienfreundliches Unternehmen.

#### 5. Chancen aufgreifen – Zukunft gestalten

Gestalten Sie langfristig eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, die auf allen Ebenen Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, Diversität lebt und **echte** Chancengleichheit anstrebt.

## Infoblock

### Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zur gezielten Gewinnung und betrieblichen Integration von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. >>

### Weitere Informationen

1. Potenziale erkennen, Hürden abbauen – die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in Bildung und Beschäftigung:

[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

IQ Netzwerk Integration durch Qualifizierung (Hg.) (2017)

2. Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen:

[www.migrantinnen-in-fuehrung.de](http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Fachhochschule Bielefeld (Hg.) (2013)

3. IQ NRW Teilprojekt ÖFFNUNGSZEITEN – Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren zur Beschäftigung von Migrantinnen / Migration und Arbeitswelt e. V. interkulturell innovativ inklusiv

[www.migration-arbeitswelt.de](http://www.migration-arbeitswelt.de)