

Women for Work

Digitaler Fachaustausch

„Chancengerechtigkeit im Arbeitsleben - wie Unternehmen den Arbeitseinstieg von Frauen mit Migrationserfahrung unterstützen können“

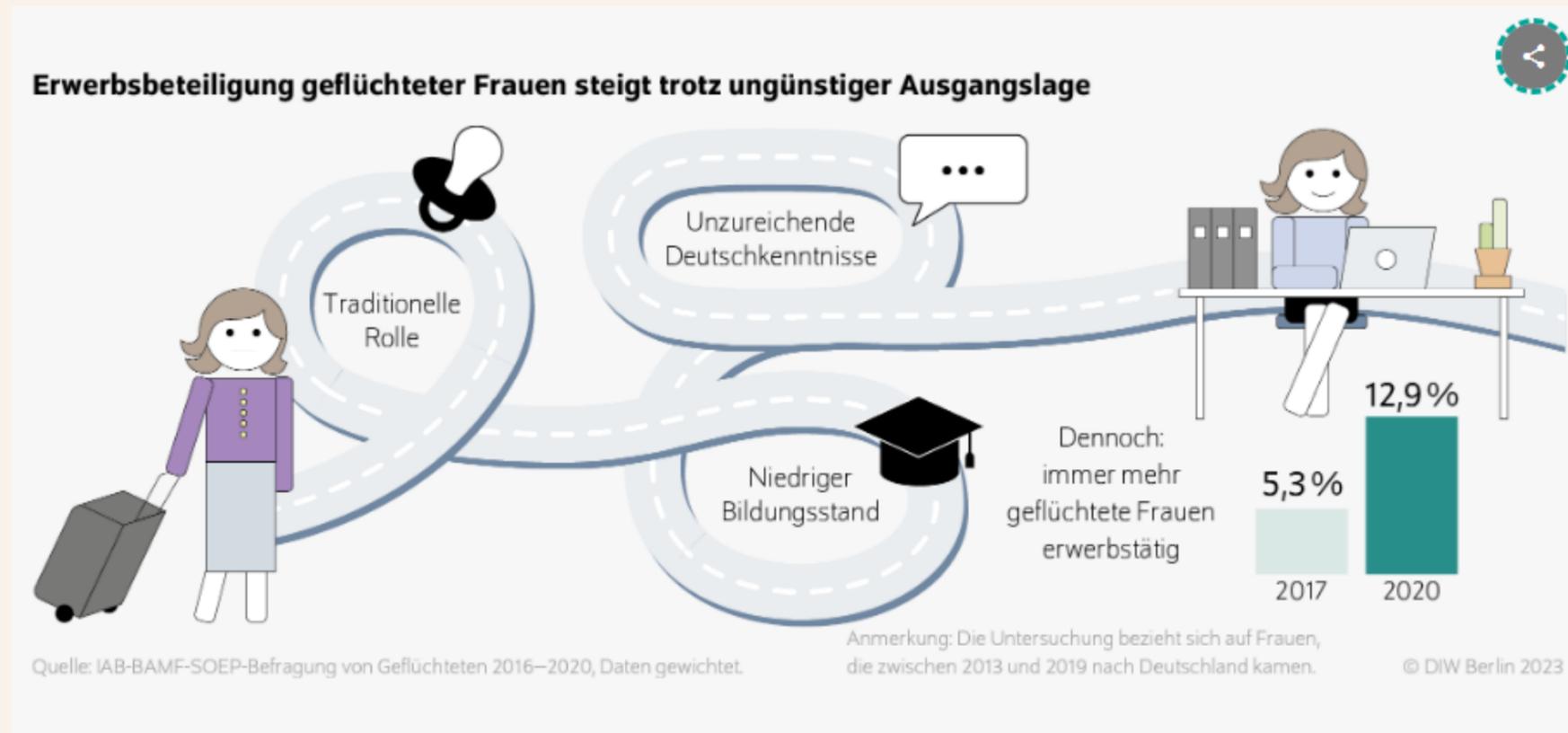
Agenda

1. **Begrüßung & Einstieg ins Thema**
2. **Vortrag** von Dr. Adriana Silva Cardozo : „Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Deutschland geflüchteter Frauen“
3. **Erfahrungsberichte** aus der Praxis von „Women for Work“
4. **Podiumsdiskussion** mit Expertinnen: „Entwicklung von Handlungsoptionen für Unternehmen“
5. **Fragen & Austausch**



Studie

- **Dr. Adriana Silva Cardozo**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIW
- Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Deutschland geflüchteter Frauen, basierend auf den Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung aus den Jahren 2016 bis 2021



Die Präsentation finden Sie in der Datei: Geflüchtete Frauen in Deutschland Juni 2024.

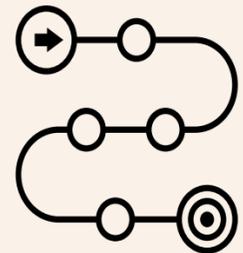
Women for Work



ESF Plus-Förderprogramm
MY TURN (1. Phase bis 12/25)

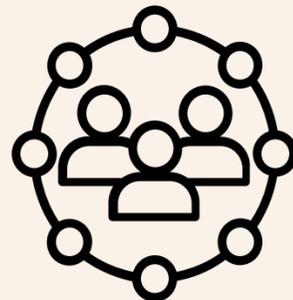


70 Projekte bundesweit
(5 in Berlin)



(formal) geringqualifizierte Frauen mit eigener Migrationserfahrung sollen in einem stärkeren Umfang als bisher an **Qualifizierungsmaßnahmen** teilnehmen

→ dauerhafte **Arbeitsmarkintegration**

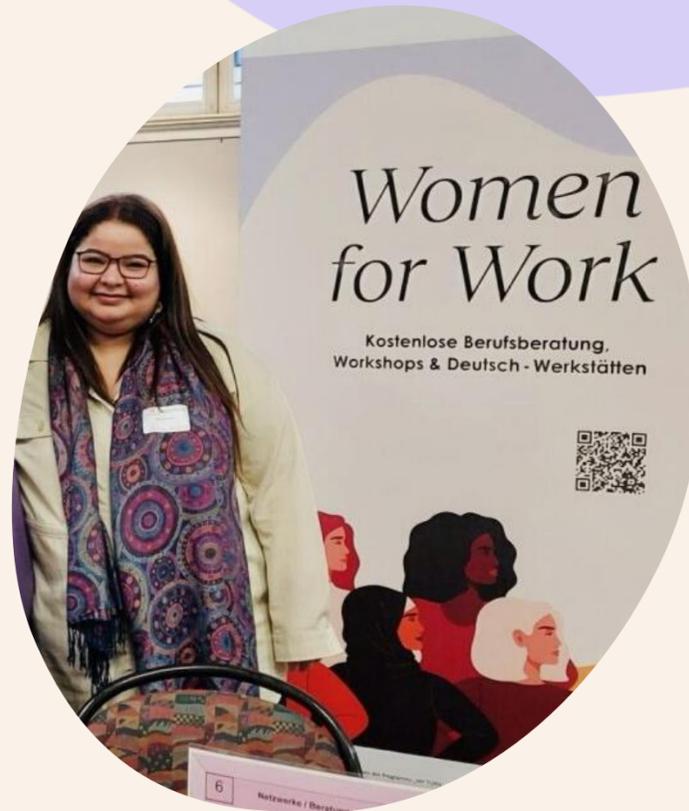


Women for Work

- 9 Berater*innen
- 1 Lotsenstelle für Kinderbetreuung
- 405 Teilnehmerinnen seit Projektstart in 01/23
- 122 Vermittlungen

Fachaustausch von "Women for Work" am 19.06.24

Women for Work - Angebote



Einzelberatung und Jobcoaching

Ggf. in Erstsprache, individuell, über Arbeitseinstieg hinaus



Gruppenangebote

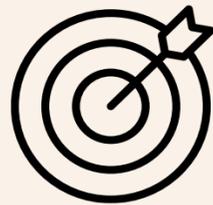
Workshops, Deutsch-Werkstatt, IT-Werkstatt, Exkursionen zu Jobmessen, Frauen*Raum



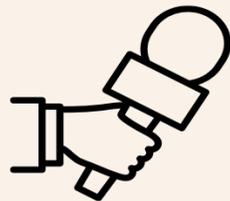
Lotsenstelle Kinderbetreuung

Unterstützung bei allen Anliegen zum Thema Kinderbetreuung und damit einhergehenden Prozessen

Erfahrungsberichte



Persönliche Perspektiven von Teilnehmerinnen
→ Identifikation von fördernden & hinderlichen Faktoren beim
Einstieg in den Berliner Arbeitsmarkt und Einarbeitung im
Unternehmen



1,5- stündige semi-strukturierte Interviews



Befragung von 7 Teilnehmerinnen, die seit mind. 6 Monaten
arbeiten, anonymisiert

Hintergründe der Teilnehmerinnen

- Zwischen **28 und 58 Jahre** alt
- Seit **ca. 7-9 Jahren in Deutschland**
- Herkunftsländer: **Syrien, Iran, Irak und Afghanistan**
- **Heterogene Bildungs- oder Berufsabschlüsse:** mittlerer Schulabschluss oder Abitur im Heimatland, eine TN im Anerkennungsverfahren des Pflegeberufs
- Größtenteils **umfangreiche Arbeitserfahrung** aus dem Heimatland als Erzieherin, Pflegerin (auch von Familienangehörigen)
- Besuch von **Sprachkursen** in Deutschland
- Überwiegend **familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben**
- Die **Dauer bis zum Arbeitseinstieg** beschreiben die TN größtenteils als „zu lange“

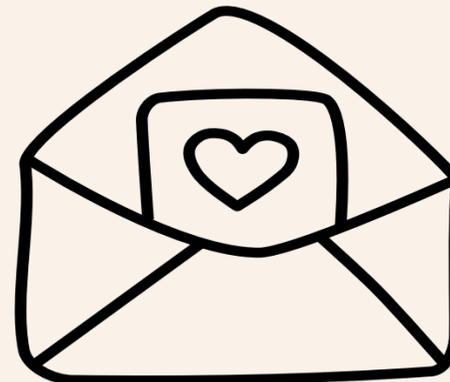


Wünsche und Motivation

**(finanzielle) Unabhängigkeit,
insbesondere von Jobcenter**

**qualifikationsadäquate
Beschäftigung**

gerechtes Gehalt



Respekt statt Diskriminierung

**Sprache durch Arbeit
verbessern**

Religionsfreiheit

Teil der Gesellschaft sein

**langfristige Arbeitsstelle,
keine Zeitarbeit**

wohntnahe Arbeitsstelle

Zeit für Familie

**Steigerung des
Selbstvertrauens durch Arbeit**

**Erweiterung des eigenen
Horizontes durch Arbeit**

Wünsche und Motivation

„Ich möchte **finanziell unabhängig** sein und kein Geld von anderen bekommen. Als ich nach Deutschland gekommen bin, habe ich bemerkt, dass der deutsche Staat den Frauen viel hilft, nicht nur finanzielle Hilfe, sondern es gibt auch **viele Projekte.**“ (Rana)

„Eine Arbeit zu finden, bei der alles passt: dass ich mich mit den **Kollegen wohl fühle**, dass sie mich gut behandeln, dass ich als Mutter eine geeignete Arbeit finde, bei der ich nicht so unter Druck stehe und erschöpft nach Hause komme, weil ich mich dann **um meine Kinder kümmern möchte.**“ (Nour)

„Ich **arbeite gerne** und bin immer **aktiv**, ich habe eine hohe Lernbereitschaft. Für mich war es nicht akzeptabel, nicht **in meiner Qualifikation** zu arbeiten. Für mich war immer klar, dass ich als Buchhalterin arbeiten möchte.“ (Parisa)

Erfahrungsberichte

Bewerbungsprozess

„Vor der Arbeitsaufnahme gibt es sehr viele **Papiere und Bürokratie**, auch wenn die Arbeit an sich dann nicht sehr schwer ist. Das ist eine sehr große Hürde, auch die Angst vor der Sprache, Unterlagen und Vorstellungsgesprächen.“ (Rana)

„Meine Beraterin hat mir viel geholfen, ich finde Bewerbungen schreiben sehr schwer, vor allem die Grammatik. Ich habe auch **Angst davor, E-Mails zu schreiben**, vor allem offizielle E-Mails. Auf WhatsApp fällt mir das leichter.“ (Amaya)

- **Bewerbungsunterlagen und -kanäle**



Erfahrungsberichte

Bewerbungsprozess

„Mein jetziger Arbeitgeber ist in der **Nähe meines Wohnortes**. Ich habe gehört, dass man sich einfach mit den Bewerbungsunterlagen ohne vorherige Kontaktaufnahme bei Arbeitgebern vorstellen kann und das habe ich gemacht. Ich konnte **direkt zum Gespräch bleiben**, danach wurde ich eingestellt.“ (Zakia)

„Mein Physiotherapeut hat mir von dieser Arbeit erzählt und ich bin **vorbeigegangen** und habe mich vorgestellt.“ (Rana)

- Bewerbungsunterlagen und –kanäle
- **Niedrigschwelliger Zugang** durch direktes Kennenlernen z.B. auf Jobmessen oder direkte Vorstellung im Betrieb



Erfahrungsberichte

Bewerbungsprozess

„Meine Beraterin und ich haben das **Vorstellungsgespräch vorher geübt** (am Telefon).“ (Amaya)

„Ich bin mit meiner Tochter, die hier studiert, zum Gespräch gegangen. **Sie hat mir ein bisschen geholfen.**“ (Rana)

- Bewerbungsunterlagen und -kanäle
- Niedrigschwelliger Zugang
- **Unterstützung durch Berater*in**
- **Vorbereitung & Begleitung von Vorstellungsgesprächen**



Erfahrungsberichte

Bewerbungsprozess

„**Ich** wollte dann zwei Tage **Probearbeiten**, das hat gut geklappt und ich habe den Vertrag bekommen.“ (Rana)

„Zuvor hatte ich von meinem heutigen Arbeitgeber die Möglichkeit bekommen in einer stationären Einrichtung und in einer Wohngemeinschaft zu hospitieren. **Es hat mir sehr geholfen einen Einblick in die beiden unterschiedlichen Arbeitsbereiche zu erhalten** und nachdem ich Einblicke in die Arbeitsabläufe erhielt und die Kolleg*innen kennengelernt habe, konnte ich mich guten Gewissens für eine Arbeitsstelle entscheiden.“ (Manal)

- Bewerbungsunterlagen und -kanäle
- Niedrigschwelliger Zugang
- Unterstützung durch Berater*in
- Vorbereitung & Begleitung von Vorstellungsgesprächen
- **Möglichkeit des Hospitierens**



Erfahrungsberichte

Onboarding

- **Unterstützung durch Kolleg*innen generell und mit gleichem Sprachhintergrund**

„Wir sind ein sehr **diverses Team**, alle Kolleg*innen kommen aus verschiedenen Ländern. Auf der Arbeit sprechen wir Deutsch miteinander. Es gibt eine farsisprachige Kollegin (...). Sie kann mir gut weiterhelfen. **Ich möchte aber auch alles selbst verstehen auf Deutsch.**“
(Zakia)

„Einmal habe ich die Antwort auf die Frage nicht verstanden und die Kollegin sagte: „**Hier ist dein Arbeitsplatz und kein Deutschkurs. Du musst die Antwort verstehen.**“ Sie sagten, dass ich erstmal zum Deutschkurs gehen soll. (...) Nach der Aussage wurde ich schüchtern und habe nicht mehr weiter nachgefragt.“ (Parisa)



Erfahrungsberichte

Onboarding

- Unterstützung durch Kolleg*innen generell und mit gleichem Sprachhintergrund
- **Diversität innerhalb des Teams**

„Auf den anderen Stationen gibt es viele **Kollegen aus dem Ausland** mit denen ich befreundet bin und ich würde gerne **wechseln.**“ (Amaya)



Erfahrungsberichte

Onboarding

- Unterstützung durch Kolleg*innen generell und mit gleichem Sprachhintergrund
- Diversität innerhalb des Teams
- **Feste Ansprechpartner*innen für Fragen**
- **Mehr Zeit für Einarbeitung**
- **Schrittweise Übernahme von Verantwortlichkeiten**

„Mein Chef ist sehr gut. Ich musste nicht alle Aufgaben auf einmal können, sondern habe sie **Schritt für Schritt gelernt**. Alle 10 Tage habe ich eine neue Aufgabe bekommen, jetzt kann ich alles allein machen.“ (Rana)

„Besonders herausfordernd war für mich die **Pflegedokumentation**. Dies hat lange Zeit eine Pflegefachkraft aus dem Team übernommen. Nach und nach bekam ich **Sicherheit in der Dokumentation** und kann diese mittlerweile alleine erledigen.“ (Manal)



Bindung von Mitarbeitenden

- **Diversität als Unternehmenswert**

„Ich habe das Gefühl, dass ich als Frau mit Migrationserfahrung als **fremd angesehen** werde und **nicht ein Teil des Teams und der Gesellschaft** bin. Ich fühle mich wie eine Außenseiterin. Ich werde oft verwundert angeschaut, auch wenn ich nur esse oder mitbewege. Das hat mich negativ beeinträchtigt. Noch mehr als die nicht-beantworteten Fragen. Ich habe bemerkt, dass sie zu meiner neuen deutschen Kollegin netter waren. Ich habe das Gefühl, dass sie mich als **minderwertig** ansehen.“ (Amaya)

"Von meinen Kolleginnen wurde ich nicht gut behandelt, sie waren **rassistisch**. Es lag an meinem **Kopftuch und an meiner Sprache**. Sie haben das nicht direkt gesagt, aber z.B. sehr persönliche Fragen gestellt - warum ich das Kopftuch trage und ob mir nicht warm sei im Sommer. **Ich habe sechs Monate durchgehalten.**" (Rana)



Bindung von Mitarbeitenden

- Diversität als Unternehmenswert
- **Anerkennung und Wertschätzung**

„Wertschätzung finde ich sehr wichtig. Zum Beispiel hat mich **mein Vorgesetzter gelobt** und tut das immer noch. Das finde ich wichtig, weil ich mich auch sehr anstrenge.“
(Nour)



Bindung von Mitarbeitenden

- Diversität als Unternehmenswert
- Anerkennung und Wertschätzung
- **Flexibilität & Absprachen**

„Ich schätze es sehr, dass ich mit meinem Team auch **kurzfristig Absprachen** treffen kann, z.B. wenn ich einen Schichtwechsel benötige.“
(Manal)

„Ja, ich bin die **einzigste Mitarbeiterin mit Kindern**. Wenn meine Kinder krank sind, bleibe ich zuhause. Auch dafür hat meine **Chefin viel Verständnis**. (...) Sie berücksichtigt meine Wünsche bei der Dienstplanung.“ (Saida)

„Sie **sind sehr flexibel**, wenn ich z.B. einen **Termin bei der Ausländerbehörde** habe oder einen **Urlaubstag zum Eid Al-Fitr** nehmen möchte.“ (Rana)



Erfahrungsberichte

Bindung von Mitarbeitenden

- Diversität als Unternehmenswert
- Anerkennung und Wertschätzung
- Flexibilität & Absprachen
- **Rahmenbedingungen**

„In Deutschland fehlt viel Pflegepersonal, deswegen es gibt **viel Druck**. Ich wünsche mir, dass mehr Menschen in dem Beruf arbeiten, damit der Druck kleiner wird. Bei uns müssen in der **Nachtschicht 36 Patienten** von einer Fachkraft betreut werden.“ (Amaya)



Erfahrungsberichte

Zusammenfassung

Bewerbungsprozess

- Bewerbungsunterlagen und -kanäle
- Niedrigschwelliger Zugang
- Unterstützung durch Berater*in
- Vorbereitung & Begleitung von Vorstellungsgesprächen
- Möglichkeit des Hospitierens

Onboarding

- Unterstützung durch Kolleg*innen generell und mit gleichem Sprachhintergrund
- Diversität innerhalb des Teams
- Feste Ansprechpartner*innen für Fragen
- Mehr Zeit für Einarbeitung
- Schrittweise Übernahme von Verantwortlichkeiten

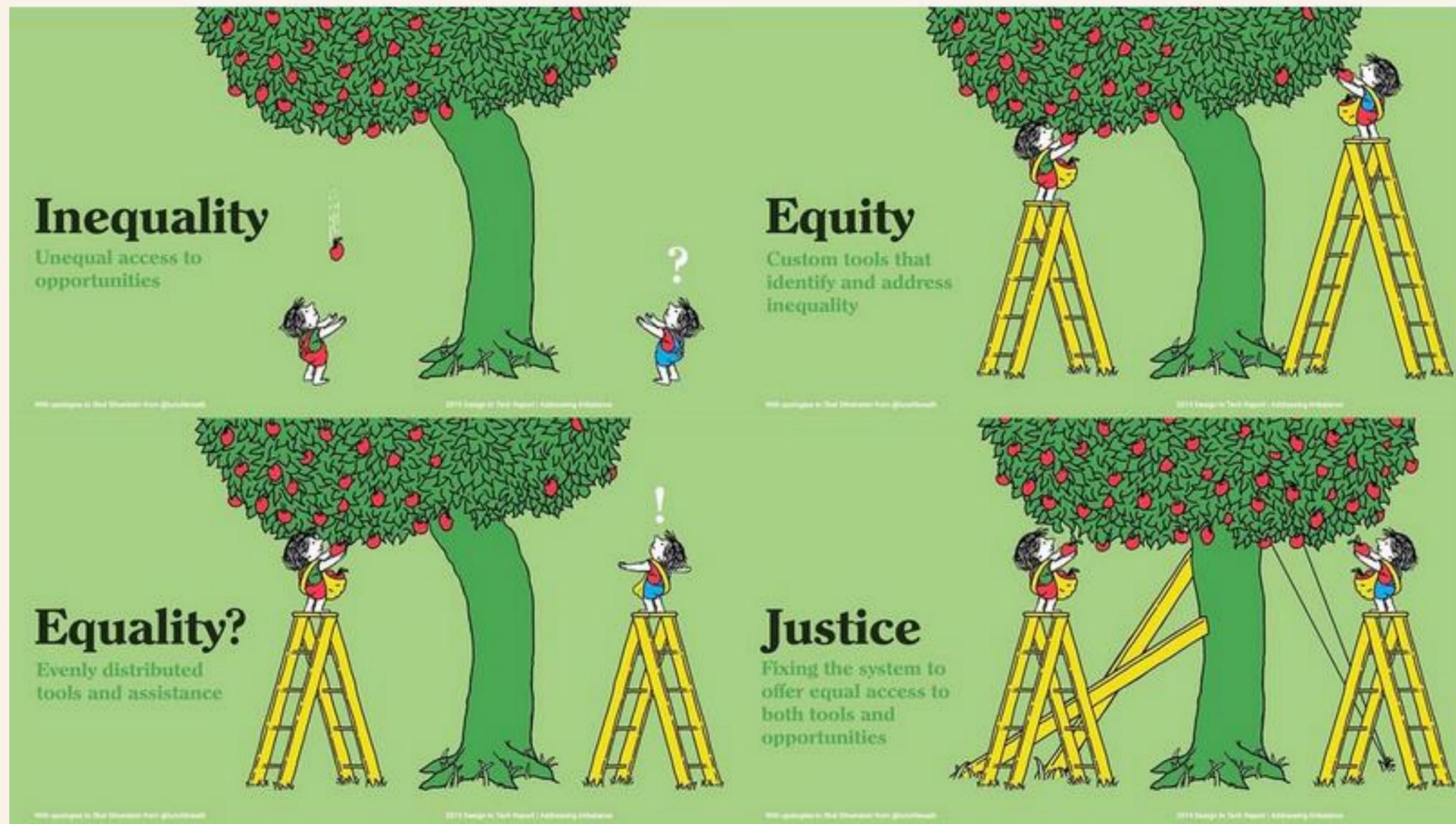
Bindung

- Diversität als Unternehmenswert
- Anerkennung und Wertschätzung
- Flexibilität & Absprachen
- Rahmenbedingungen

Podiumsdiskussion



Entwicklung von Handlungsoptionen für Unternehmen



Hannah Arnu

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH

Judith Bossert

Goldnetz gGmbH

Kseniya Milner

„Einstieg zum Aufstieg“ / VBKI

Nadja Türke

ARRIVO Servicebüro

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Bewerbungsprozess

Prozesse + Auswahlkriterien hinterfragen -> intersektionale Diskriminierung vermeiden, diverseren Bewerber*innenpool fördern

Schulungen und **Unconscious-bias-Training für Personalverantwortliche**

Bewerbungsprozess auf Niedrigschwelligkeit prüfen (Ausschreibungskanäle, Bewerbungsunterlagen...)

Inklusive Sprache in **Stellenausschreibung** nutzen, Hinweise auf die (auch tatsächlich gelebte!) Wertschätzung von Vielfalt

Ausschreibungskanäle erweitern: Persönliches Kennenlernen auf Jobmessen, Bewerber*innentage, Social Media, Kooperationen mit Beratungsprojekten und Migrant*innen(selbst)organisationen

Externe Unterstützung annehmen, bspw. auch Begleitung zu Vorstellungsgesprächen

Uneindeutig: Effekte von **anonymisierten** Bewerbungsverfahren

Hospitieren und Probearbeit ermöglichen

Bewerbungsprozess

- Bewerbungsunterlagen und -kanäle
- Niedrigschwelliger Zugang
- Unterstützung durch Berater*in
- Vorbereitung & Begleitung von Vorstellungsgesprächen
- Möglichkeit des Hospitierens



Handlungsempfehlungen

Onboarding

Strukturanalyse im Unternehmen: Sichtbarmachung und Dokumentation von Strukturen und **ungeschriebenen Gesetzen** im eigenen Unternehmen -> ausreichend Zeit für Einarbeitung einplanen

Willkommensmappe für alle neuen Mitarbeitenden erstellen: ggf. mehrsprachig, Informationen zum Unternehmen (Organigramm), Dresscode, Prozedere bei Krankenschreibung, Urlaubseinreichung, Mittagspause, Geburtstage und Glossar mit wichtigen Begriffen/Abkürzungen

Feste Ansprechpartner*in für betriebliche & außerbetriebliche Fragen benennen (ggf. mit gleichem Sprachhintergrund)

Mentoring-Programme: Erfahrene Mitarbeiterinnen als Mentorinnen für neue Mitarbeiter*innen, um den Einstieg zu erleichtern

Willkommenskultur und Teambuilding: Gemeinsames Event zum Arbeitseinstieg, z.B. gemeinsames Essen



Onboarding

- Unterstützung durch Kolleg*innen generell und mit gleichem Sprachhintergrund
- Diversität innerhalb des Teams
- Feste Ansprechpartner*innen für Fragen
- Mehr Zeit für Einarbeitung
- Schrittweise Übernahme von Verantwortlichkeiten

Handlungsempfehlungen

Bindung und Chancengerechtigkeit

Fortbildungen zum Thema Diversität für gesamtes Unternehmen und insbesondere auch Führungskräfte -> Vermeidung (selbst-)selektiver Effekte, wer sich mit Diversität beschäftigt

Diversität in der **Unternehmenskultur** verankern: Entwicklung und Kommunikation einer **Diversity-Strategie**, die von der Unternehmensführung unterstützt und vorgelebt wird (**alle Vielfaltsdimensionen** beachten)

Verstetigten **Raum für Austausch und Netzwerkarbeit** schaffen: Netzwerkarbeit (strukturell + finanziell) ermöglichen und als wichtige Arbeitszeit anerkennen

Flexible Arbeitszeitmodelle: Angebote wie Homeoffice, Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeiten, um verschiedene Lebenssituationen zu berücksichtigen

Gezielte **Vorbereitung von Führungskräften** auf ihre Führungsaufgaben, Rückhalt und ausreichend **Zeit für Personalführung**

Bindung

- Diversität als Unternehmenswert
- Anerkennung und Wertschätzung
- Flexibilität & Absprachen
- Rahmenbedingungen



Fördermöglichkeiten

- Diverse Unterstützungsmöglichkeiten wie [Einstiegsgeld](#), Beteiligung an Weiterbildungskosten, [fbb-Förderung für Ausbildung](#) (Geflüchtete, Alleinerziehende, Frauen in atypischen Berufen), Teilzeitausbildung, Mobile Kinderbetreuung [MoKiS – proFam gGmbH](#)
- Geförderte „Schnupperpraktika“: [Maßnahme beim Arbeitgeber](#)
- [Einstiegsqualifizierung](#): sozialversicherungspflichtiges Praktikum, welches von Agenturen für Arbeit/Jobcenter durch Zuschuss zur Praktikumsvergütung und eine Pauschale für die Beiträge zur Sozialversicherung gefördert werden
- Bei fehlenden Qualifikationen: Einstellungszusage mit Weiterbildungsaufgabe, Gebühren können von Arbeitsagenturen/Jobcentern übernommen werden
- [Eingliederungszuschuss](#) bei Festanstellung: finanzielle Unterstützung der Arbeitsagentur/des Jobcenters zum Arbeitsentgelt
- Förderung von Sprachkursen: Finanzielle Unterstützung und Bereitstellung von Sprachkursen für Mitarbeiter*innen, bspw. [Job-BSK](#)

Beratung von Unternehmen

Berlin

ARRIVO Berlin Servicebüro für Unternehmen

Nadja Türke, Mail: info@arrivo-servicebuero.de

<https://www.arrivo-servicebuero.de/>

„Einstieg zum Aufstieg“/VBKI

Kseniya Milner, Mail: eza@vbki.de

<https://einstiegzumaufstieg.de/>

Arbeitgeberservice

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/berlin-mitte/unternehmen/arbeitgeberservice>

„Women for Work“

<https://www.goldnetz-berlin.org/womenforwork.htm>

<https://wetek.de/womenforwork>

Willkommenslotsen in Berlin

<https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>

Bundesweit

Arbeitgeberservice

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/berlin-mitte/unternehmen/arbeitgeberservice>

Bundesprogramm MY TURN

<https://www.my-turn.info/>

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/unterstuetzung/>

Weiterführende Informationen

- Arnu, Hannah; Zajak, Sabrina; Gräfe-Geusch, Annett (2023): Wie kommt die Vielfalt ins Amt? Diversitätsgestaltung im Bewerbungsprozess. DeZIM Project Report 6, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Online unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/222500/558252d28a46165cfc8de49a6d8fdce8/20230321-dezim-project-report-wie-kommt-vielfalt-ins-amt-data.pdf>
- Charta der Vielfalt e. V. Online unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (2023): Diversitygerechte Personalgewinnung und -auswahl. Eine praxisorientierte Handreichung. Online unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-personal/>
- Veit, Susanne; Arnu, Hannah; Di Stasio, Valentina; Yemane, Ruta; Coenders, Marcel (2021): The „Big Two“ in hiring discrimination: Evidence from a cross-national field experiment. Personality and Social Psychology Bulletin, 1-16. DOI: 10.1177/0146167220982900. Online unter: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/the-big-two-in-hiring-discrimination-evidence-from-a-cross-national-field-experiment/>

Women for Work

Goldnetz gGmbH & WeTeK Berlin gGmbH

E-Mail: w4w@goldnetz-berlin.de & w4w@wetek.de

Website: <https://www.goldnetz-berlin.org/womenforwork.htm>
<https://wetek.de/womenforwork>

Das Projekt „Women for Work“ wird im Rahmen des Programms „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus ([ESF Plus](#)) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union