

# OM-Praxishilfe „Migrantengeführte Unternehmen“

## **Migrationshintergrund – Erfolgsfaktor für den Wettbewerb?**

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund haben einen wichtigen und festen Platz in der Wirtschaft und schaffen zahlreiche Arbeitsplätze. Allerdings stehen migrantengeführte Unternehmen (MGU) besonderen Herausforderungen gegenüber und können deshalb oftmals nicht ihre volle Wirtschaftskraft entfalten. Um nur einige zu nennen: Sprachbarrieren, die deutsche Bürokratie oder fehlende Informationen über Förder- und Beratungsangebote.

Andererseits stellt die ethnische Herkunft eine wichtige Ressource dar, die besonders in Anbetracht des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels aktiviert werden kann. So können im ethnischen Netzwerk soziale Ressourcen genutzt werden, um an benötigte Informationen zu gelangen, Fachkräfte zu rekrutieren oder Kooperationspartner zu finden.

Als Arbeitgeber von Menschen mit Migrationshintergrund haben Unternehmen zusätzlich eine wichtige Aufgabe im Prozess der Integration. Durch die Gestaltung der Arbeit und das Pflegen einer multikulturellen Unternehmenskultur kann die (psychische) Gesundheit der Beschäftigten aktiv gefördert werden. Dabei liegt der Fokus auf dem Aufbau einer „bunten“ Belegschaft, in der viele unterschiedliche Kulturen im Arbeitsalltag auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten: Ihren Unternehmenserfolg!

In einem interkulturellen Unternehmensnetzwerk können Sie diese gelebte Vielfalt in die weitere Gesellschaft tragen, gemeinsam die großen Herausforderungen am Markt meistern und Arbeitsplätze langfristig sichern.

Der OM-Praxishilfe „Migrantengeführte Unternehmen“ hilft Unternehmen, die Ressource Interkulturelle Kompetenz systematisch zu gestalten, zu steuern und zu entwickeln.





## **Die zwei Bestandteile der OM-Praxishilfe „Migrantengeführte Unternehmen“**

Die OM-Praxishilfe „Migrantengeführte Unternehmen“ besteht aus zwei Teilen:

1. Teil: Die Starthilfe „Unternehmen erfolgreich führen“  
Diese Starthilfe behandelt elf zentrale Themen der Unternehmensführung. Diese Starthilfe ist gleichzeitig Bestandteil des INQA-Unternehmenschecks „Guter Mittelstand“ mit denen Sie die elf Themen vertiefend angehen können. Dieser Check ist ein in Deutschland von kleinen Unternehmen genutzter Standard, um sein Management erfolgreich aufzustellen.
2. Teil: OM-Praxishilfe Spezifische Hilfen für migrantengeführte Unternehmen  
Hier finden Sie spezifische weitergehende Hinweise speziell für migrantengeführte Unternehmen.

## Starthilfe



<p style="text-align: center;"><u>Wie können wir unsere Möglichkeiten besser nutzen? - Starthilfe</u></p> <p style="text-align: center;"><b>Unternehmen erfolgreich führen?</b></p> <p>Mit dieser Starthilfe finden Sie heraus, in welchem der 11 Themen des INQA-Unternehmenschecks „Guter Mittelstand“ Sie vor allem Handlungsbedarf haben. Mit diesen Themen sollten sie sofort beginnen.</p>		
Die 11 Themen des INQA-Unternehmenschecks	Handlungs- bedarf	Mit diesen Themen einsteigen
	1= gering  4= dringend	
<p><b>1. Strategie</b></p> <p>Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sind. Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit im Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit wir unsere Chancen nutzen können.</p>	<p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>2. Liquidität</b></p> <p>Wir steuern und überwachen permanent die Zahlungsaus- und -eingänge sowie die Liquidität, sodass jederzeit ein solides Wirtschaften möglich ist.</p>	<p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>3. Risikobewertung</b></p> <p>Wir erfassen systematisch die Risiken in unserem Unternehmen und bewerten Sie diese z.B. Finanzen, Kunden, Produktion/Dienstleistung, IT, Arbeits- und Umweltschutz, Gesundheit, Personal)</p>	<p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>4. Führung</b></p> <p>Wir formulieren eindeutige Aufträge, lassen Handlungsspielräume zu und fördern gezielt die Leistungsbereitschaft (Motivation) der Beschäftigten.</p>	<p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>5. Markt und Kunde</b></p> <p>Durch unsere Kundenpflege und das Einbinden unserer Kunden wissen wir, welche Kundenbedarfe es gibt und welche unserer Stärken für den jeweiligen Kunden besonders nützlich sind. Wir stellen uns attraktiv in der Öffentlichkeit dar.</p>	<p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>6. Organisation</b></p> <p>Wir können sagen, dass unser Unternehmen so organisiert ist, dass jeder weiß, was wie, von wem und wann zu tun ist und dass die Ressourcen optimal genutzt werden?</p>	<p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>7. Unternehmenskultur</b></p> <p>Unsere Beschäftigten identifizieren sich mit unserem Unternehmen, unseren Produkten und Dienstleistungen. Wir haben ein gutes Betriebsklima und unsere Beschäftigten kommen jeden Tag gerne zur Arbeit.</p>	<p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	


<p><b>8. Personal</b> Wir geben jedem unserer Beschäftigten eine klare Perspektive in unserem Unternehmen und haben diese mit Ihnen vereinbart. Wir schaffen für sie Bedingungen, damit sie gerne, produktiv und sicher bei uns arbeiten.</p>	 <p>vorrangig angehen zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>9. Produktions- und Leistungs-Prozess</b> Für die Entwicklung unserer Produkte und der Realisierung unserer Dienstleistungen haben wir unsere Ablaufprozesse eindeutig festgelegt, damit wir keine Ressourcen vergeuden (Wirtschaftlichkeit, Effizienz, Qualität, Sicherheit, Umwelt). Die wirkungsvolle Umsetzung der Prozesse kontrollieren und verbessern wir kontinuierlich.</p>	 <p>vorrangig angehen zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>10. Beschaffung</b> Wir haben Kriterien für die Beschaffung von Arbeitsmitteln, -stoffen und Leistungen, die wirtschaftliche und störungsfreie Prozesse ermöglichen (Kriterien: z.B. Qualität, Sicherheit, Umweltschutz. soziale Standards).</p>	 <p>vorrangig angehen zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	
<p><b>11. Innovation</b> Wir erfassen neue Trends, verwenden neue Informations- und Kommunikationstechnologien und nutzen gezielt alle Kenntnisse unserer Beschäftigten für neue Produkte und Dienstleistungen und für bessere Prozesse im Unternehmen.</p>	 <p>vorrangig angehen zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>	

# OM-Praxishilfe „Spezifische Hilfen für Migrantenunternehmen“

## 1. Integration gezielt fördern

**Ziel:** Wir fördern die Integration von Beschäftigten mit unterschiedlichen Kulturen in unserem Unternehmen.

<b>Erfolgreiche Praxis</b> <i>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</i> <i>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</i>	<b>Handlungsbedarf</b>
<p><b>1.1 Beschäftigung von Menschen verschiedener Nationen</b></p> <p>Wir setzen uns mit den rechtlichen Voraussetzungen im Zusammenhang mit ausländischen Beschäftigten auseinander (Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen, Arbeitserlaubnis etc.) und sorgen für ausreichend Transparenz.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potential von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen erschließen</li> <li>• Unterstützung von Bewerbern / Beschäftigten bei der Anerkennung von Abschlüssen</li> </ul> <p>→ Hinweis: Besuchen Sie die Seite <a href="http://www.anererkennung-in-deutschland.de">www.anererkennung-in-deutschland.de</a></p>	
<p><b>1.2 Unterstützung bei der Integration</b></p> <p>Wir unterstützen unsere Beschäftigten mit Migrationshintergrund dabei, die neue Kultur kennen und akzeptieren zu lernen. Sie sollen sich der Stärke bewusst werden, verschiedene Kulturen verbinden zu können.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Identität kann die psychische Gesundheit Ihrer Beschäftigten fördern</li> <li>• Wohlwollen gegenüber allen Kulturen zeigen</li> <li>• kulturelle Besonderheiten anerkennen und zulassen (z.B. Feiertage, Ernährung, Kleidung, Religion)</li> </ul> <p>→ Hinweis: Anregungen für betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten von Integration: <a href="http://prezi.com/xyya-734plhv/?utm_campaign=share&amp;utm_medium=copy">http://prezi.com/xyya-734plhv/?utm_campaign=share&amp;utm_medium=copy</a></p>	
<p><b>1.3 Sprachkenntnisse – Deutsch als Fremdsprache</b></p> <p>Kenntnisse der Landessprache sind sehr wichtig für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Deshalb unterstützen wir (v.a. aus dem Ausland rekrutierte) Beschäftigte beim Erlernen von Deutsch als Fremdsprache.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolleginnen und Kollegen als Sprachpaten (hilft z.B. im Betrieb beim Erlernen der Sprache)</li> </ul>	



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachunterricht, im Betrieb oder z.B. in der VHS oder andere anerkannte Bildungsträger</li> <li>• Vielfalt auch auf der Ebene der Sprache wertschätzen, die Arbeitssprache muss nicht zwangsläufig Deutsch sein</li> </ul>	
<p><b>1.4 Rekrutierung von Fachkräften auch aus dem Ausland</b></p> <p>Wir nutzen Kontakte ins Heimatland oder bestehende Netzwerke, um gute Fachkräfte und Auszubildende zu suchen, sofern wir sie nicht vor Ort finden. Wir haben ein Willkommenskzept für diese neuen Beschäftigten entwickelt.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Willkommenskzept erarbeiten</li> <li>• Neuankömmlingen genug Möglichkeiten zum Aufbau eines sozialen Unterstützungsnetzes innerhalb des Unternehmens ermöglichen</li> <li>• Vielfalt im Unternehmen weiter ausbauen</li> </ul> <p>➔ Hinweis: Besuchen Sie die Seite des europäischen Jobnetzwerks „Eures“: <a href="http://ec.europa.eu/eures">ec.europa.eu/eures</a> (in 26 Sprachen verfügbar)</p> <p>➔ Hinweis: Besuchen Sie die Seite des Willkommensportals <a href="http://www.make-it-in-germany.com">www.make-it-in-germany.com</a>, Menüpunkt „Für Unternehmen“</p>	 <p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungsbedarf</p>

## 2. Kooperation mit Behörden

**Ziel:** Die Zusammenarbeit mit Behörden, Finanzamt und Stadtverwaltung funktioniert. Wir kennen die zuständigen Ansprechpartner, sind informiert über Beratungs- und Förderangebote und nutzen diese regelmäßig.

**Information:** Als Unternehmer kommt man an vielen Stellen in Berührung mit der berühmten „deutschen Bürokratie“. Ob bei der Gewerbeanmeldung, der Erstellung der Steuererklärung oder in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt – es können sich vielfältige Herausforderungen ergeben.

Viele Dienstleistungen der Verwaltung sind mittlerweile auch online verfügbar, im persönlichen Gespräch können aufkommende Fragen allerdings sofort beantwortet werden.

<b>Erfolgreiche Praxis</b> <i>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</i> <i>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</i>	<b>Handlungsbedarf</b>
<p><b>2.1 Zuständige Stellen</b></p> <p>Wir kennen die für uns wichtigen Ämter und Behörden und die zuständigen Sachbearbeiter.</p> <p><b>Zum Beispiel (Liste ist nicht abschließend):</b></p> <p><b>Gesetzlich vorgeschriebene Institutionen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordnungsamt (Gewerbeangelegenheiten)</li> <li>• Finanzamt</li> <li>• Agentur für Arbeit</li> <li>• Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft)</li> <li>• Kranken- und Rentenversicherung</li> <li>• Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer</li> </ul> <p><b>Weitere Institutionen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausländerbehörde (Anerkennung von ausländischen Berufen, Arbeits- / Aufenthaltserlaubnis für ausländische Beschäftigte etc.)</li> <li>• Integrationszentren</li> <li>• Wirtschaftsförderung</li> </ul> <p>→ Hinweis: Nutzen Sie den interaktiven Behördenwegweiser unter <a href="http://www.bmw-wegweiser.de/start/">http://www.bmw-wegweiser.de/start/</a></p>	
<p><b>2.2 Steuerliche Pflichten</b></p> <p>Wir sind informiert über unsere steuerlichen Rechte und Pflichten. Wir kennen und nutzen die Beratungsangebote des Finanzamtes.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Z.B. Gründungsberatung und -förderung</li> <li>• Empfehlung: Steuerberater hinzuziehen</li> </ul> <p>→ Hinweis: Besuchen Sie z.B. die Gründungs- und Förderberatung der Finanzverwaltung NRW unter <a href="http://www.startercenter.nrw.de">www.startercenter.nrw.de</a> (wertvolle Informationen auch für bereits bestehende Unternehmen)</p>	

<p><b>2.3 Angebote der Arbeitsagentur</b></p> <p>Zum Finden und Weiterbilden unserer Beschäftigten kennen und nutzen wir die öffentlichen Beratungs- und Förderangebote der Arbeitsagentur.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Z.B. Eingliederungszuschuss, Förderung beruflicher Weiterbildung</li> </ul> <p>→ Hinweis: Besuchen Sie die Homepage der Arbeitsagentur unter <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>, Menüpunkt „Für Unternehmen“, „Arbeitgeberservice“</p>	 <p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>
<p><b>2.4 Förderangebote</b></p> <p>Wir nutzen kostenlose Beratungsangebote zu Fördergeldern der EU, des Bundes, der Länder oder Kommunen.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subventionierte Förderdarlehen</li> <li>• Zuschüsse zur Gründungsberatung</li> </ul> <p>→ Hinweis: Besuchen Sie die Seite der Existenzgründer-Initiative „Deutschland startet“ unter <a href="http://www.foerderprogramme-deutschland.de">www.foerderprogramme-deutschland.de</a></p> <p>→ Nutzen Sie die Förderangebote der bundesweiten KfW-Bank (<a href="http://www.kfw.de">www.kfw.de</a>) oder die Förderangebote der Länder, z.B. NRW.Bank (<a href="http://www.nrwbank.de">www.nrwbank.de</a>)</p>	 <p>vorrangig angehen</p> <p>zur Zeit kein Handlungs- bedarf</p>




### 3. Kooperationen in Netzwerken unserer Herkunftskulturen

**Ziel:** Wir nutzen Kontakte und Ressourcen aus den Netzwerken unserer Herkunftskulturen, z.B. bei der Gewinnung von Kunden, Lieferanten und neuen Beschäftigten.

**Information:** Ihre Kontakte in die Netzwerke Ihrer Herkunftskulturen können Ihnen helfen, Ihr Unternehmen auf ein solides Fundament zu stellen. Neben Kunden können Sie hier auch Fachkräfte und potentielle Kooperationspartner finden.

Sie sollten aber unbedingt beachten, dass Sie Ihre unternehmerischen Tätigkeiten ausweiten, sobald die Situation es zulässt. Erweitern Sie Ihren Kundenstamm, stellen Sie Beschäftigte mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen ein und suchen Sie Kontakt zu anderen Unternehmen.

Besonders vielversprechend ist hier die Kooperation mit weiteren migrantengeführten Unternehmen anderer kultureller Hintergründe.

<p><b>Erfolgreiche Praxis</b></p> <p><i>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</i></p> <p><i>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</i></p>	<p><b>Handlungsbedarf</b></p>
<p><b>3.1 Informationsbeschaffung</b></p> <p>Wir nutzen Kontakte in Netzwerke unserer Herkunftskulturen, um an fehlende Informationen zu gelangen.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungsaustausch z.B. bei Unternehmertreffen (Tipps von anderen Unternehmerinnen und Unternehmern)</li> <li>• Unterstützung bei ähnlichen Problemen (z.B. Finanzierungsschwierigkeiten, Umgang mit Behörden)</li> <li>• Sprachbarrieren überbrücken</li> </ul>	
<p><b>3.2 Aufbau eines interkulturellen Netzwerkes</b></p> <p>Wir knüpfen Kontakte zu anderen Unternehmen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkulturelle Kompetenzen meiner Beschäftigten nutzen und ausbauen, um Kontakte zu anderen Unternehmen und Kunden zu knüpfen</li> <li>• Aufbau oder Teilnahme an interkulturellen Netzwerken, z.B. deutsch-türkische Unternehmensverbände</li> <li>• Integration des Unternehmens in das regionale Umfeld fördern, Vorurteile abbauen (siehe Baustein Engagement in der Region)</li> </ul> <p>→ Hinweis: Mischen Sie z.B. bei SESAM mit: <a href="http://www.sesam-niederrhein.de">www.sesam-niederrhein.de</a></p>	
<p><b>3.3 Beratungsangebote</b></p> <p>Bei arbeits- und steuerrechtlichen Fragen oder umfassenden Änderungen beauftragen wir externe Berater aus den Netzwerken unserer Herkunftskulturen.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachbarrieren überbrücken</li> <li>• Kenntnisse kultureller Besonderheiten</li> <li>• Gezielte Hilfe aufgrund eigener Erfahrungen</li> </ul> <p>→ Hinweis: Nutzen Sie das SESAM-Beraternetzwerk unter <a href="http://www.sesam-niederrhein.de">www.sesam-niederrhein.de</a></p>	






## 4. Kooperation mit deutschen Einrichtungen in der Region

**Ziel:** Wir pflegen als migrantengeführtes Unternehmen einen guten Kontakt zu Handwerkskammer, IHK, Unternehmerverband etc. und profitieren von deren Beratungs- und Unterstützungsangeboten.

**Information:** Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern sind dafür verantwortlich, die Interessen der ihnen angehörigen Unternehmen in Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit zu vertreten und übernehmen Verwaltungsaufgaben im wirtschaftlichen Bereich. In Deutschland besteht eine Pflichtmitgliedschaft für die meisten Gewerbetreibenden, so dass Sie vermutlich bereits Erfahrungen mit Kammern und Verbänden sammeln konnten. Daneben gibt es zahlreiche „freie“ Unternehmer- und Beraternetzwerke, die Sie nutzen können.

Nehmen Sie an Veranstaltungen teil und lernen Sie andere Unternehmer kennen. Es gibt viele Angebote passend zu jedem Stadium des Unternehmens: Ob Gründungsberatung oder Angebote zum Thema Aus- und Weiterbildung, Innovationsberatung oder wichtige Informationen zu Recht und Steuern – hier finden Sie Unterstützung.


<b>Erfolgreiche Praxis</b> <i>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</i> <i>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</i>	<b>Handlungsbedarf</b>
<p><b>4.1 Weiterbildungs- und Informationsangebot</b></p> <p>Wir erkundigen uns über einschlägige Weiterbildungs- und Informationsangebote. Diese nutzen wir regelmäßig.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitgliederzeitschriften der Verbände und Organisationen, Internet (Homepage, Facebook)</li> <li>• Fachzeitschriften, z.B. einer Branche</li> <li>• (regionale) Newsletter (z.B. Wirtschaftsförderung, INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit, <a href="http://www.inqa.de">www.inqa.de</a>)</li> <li>• Potentialchecks der Offensive Mittelstand (<a href="http://www.offensive-mittelstand.de">www.offensive-mittelstand.de</a>)</li> <li>• An Workshops und Seminaren teilnehmen</li> <li>• Integration durch Qualifizierung (IQ): Angebote von IQ-Netzwerken nutzen (LINK)</li> </ul>	
<p><b>4.2 Ausbildung von zukünftigen Beschäftigten</b></p> <p>Wir bilden selbst aus, um den Fachkräftebedarf unseres Unternehmens auch zukünftig zu sichern. Wir fördern damit auch die Integration in das Arbeitsleben und die Gesellschaft.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsberechtigung für den Betrieb erlangen in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der entsprechenden Kammern (IHK, HWK etc.)</li> <li>• Einen oder mehrere Beschäftigte eine Ausbildereignungsprüfung ablegen lassen (vgl. §§28 ff BBiG)</li> <li>• Hilfen für die Vorbereitung auf die Ausbildung nutzen (z.B. durch Agentur für Arbeit, IQ-Netzwerke)</li> <li>• Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit oder im Verbund prüfen, z.B. zusammen mit IHK/HWK, Bildungseinrichtungen oder anderen Unternehmen</li> <li>• Auf die interkulturellen Kompetenzen der Ausbilder / Ausbildungsbeauftragten achten</li> </ul> <p>➔ Hinweis: Besuchen Sie die Seite <a href="http://www.jobstarter.de">www.jobstarter.de</a>, um sich über die duale Ausbildung zu informieren.</p> <p>➔ Informationen zum Thema Interkulturelle Kompetenzen: <a href="http://www.inqa-check-personalfuehrung.de/check-personal/daten/pdf/perso-net_interkulturelle_kompetenz_cnyrim_final.pdf">http://www.inqa-check-personalfuehrung.de/check-personal/daten/pdf/perso-net_interkulturelle_kompetenz_cnyrim_final.pdf</a></p> <p>➔ Hinweis: Nutzen Sie die Potentialanalyse Betriebliche Bildung unter <a href="http://www.check-betriebliche-bildung.de/check-bildung/daten/mittelstand/index.htm">http://www.check-betriebliche-bildung.de/check-bildung/daten/mittelstand/index.htm</a></p> <p>➔ Hinweis: Nutzen Sie das Angebot des Netzwerk IQ – Integration durch Qualifizierung unter <a href="http://www.netzwerk-ig.de/">http://www.netzwerk-ig.de/</a></p>	

<p><b>4.3 Externe Berater finden</b></p> <p>Bei umfassenden Maßnahmen (z.B. der Organisationsentwicklung) lohnt sich die Zusammenarbeit mit externen Beratern. Wir nutzen Beratungsleistungen von deutschen Einrichtungen wie Kammern oder Sozialversicherungen (die zum großen Teil im bereits bezahlten Mitgliedsbeitrag enthalten sind).</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berater von Handwerkskammern</li> <li>• Berater von Industrie- und Handelskammern</li> <li>• Berater des Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen</li> <li>• Berater der Krankenkassen und Rentenversicherungen</li> <li>• Berater der Berufsgenossenschaften</li> <li>• Freie Unternehmens- und Personalberater</li> </ul> <p>→ Hinweis: Werfen Sie einen Blick in die Beraterdatenbank der Offensive Mittelstand unter <a href="http://www.offensive-mittelstand.de/serviceangebote/datenbank-berater-offensive-mittelstand/">http://www.offensive-mittelstand.de/serviceangebote/datenbank-berater-offensive-mittelstand/</a></p>	
<p><b>4.4 Veranstaltungen besuchen</b></p> <p>Wir besuchen Konferenzen und Fachmessen, um Kontakte zu knüpfen und der Gruppe der migrantengeführten Unternehmen eine Stimme zu geben.</p> <p><b>Zum Beispiel Veranstaltungen von:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern</li> <li>• Verbände und Innungen</li> <li>• Wirtschaftsförderung</li> <li>• Handels- und Gewerbe-Vereinen</li> <li>• Gewerkschaften</li> <li>• Regionale Netzwerke (z.B. der Offensive Mittelstand)</li> <li>• In Tages- und Mitgliederzeitschriften oder im Internet über Termine informieren</li> </ul>	
<p><b>4.5 Interessen gemeinsam vertreten</b></p> <p>Wir schließen uns mit anderen Unternehmen zusammen, um gemeinsam unsere Interessen z.B. bei Behörden oder Verbänden zu vertreten.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitgliedschaften z.B. in             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innungen</li> <li>• Arbeitgeberverbänden</li> <li>• Fachverbände</li> <li>• Gewerbevereine</li> <li>• Etc.</li> </ul> </li> </ul>	
<p><b>4.6 Engagement in der Region</b></p> <p>Wir engagieren uns in unserem Stadtteil / unserer Region. Gemeinsam mit unseren Beschäftigten suchen wir Aktivitäten, die wir unterstützen, insbesondere in Bezug auf Integration. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• - Ehrenamtliches Engagement z.B. in Schulen, (Sport-) Vereinen, Flüchtlingsbetreuung</li> </ul>	

## 5. Kontakte ins Ausland nutzen

**Ziel:** Wir sind ein Unternehmen mit Kontakten ins Ausland. Wir können im Aus- und Inland Kontakte nutzen und uns dadurch Marktvorteile verschaffen. Wir nutzen dieses Potential und bauen Brücken ins Ausland.

**Information:** Als migrantengeführtes Unternehmen haben Sie vor allem im Bereich der Sprache erhebliche Vorteile, kennen aber z.B. auch besondere Umstände, die im Herkunftsland bei Geschäftsbeziehungen zu beachten sind.

<p><b>Erfolgreiche Praxis</b></p> <p><i>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</i></p> <p><i>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</i></p>	<p><b>Handlungsbedarf</b></p>
<p><b>5.1 Kooperationspartner im Herkunftsland</b></p> <p>Wir arbeiten eng mit Kooperationspartnern in unserem Herkunftsland zusammen, um den internationalen Markt zu nutzen.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachkenntnisse nutzen</li> <li>• Kenntnisse kultureller Besonderheiten nutzen</li> <li>• Produkte / Dienstleistungen international vertreiben</li> <li>• Zulieferervereinbarungen schließen</li> <li>• Eigenes Angebot erweitern</li> <li>• Fachkräfte rekrutieren</li> <li>• Eröffnung von Filialen / Zweigstellen</li> <li>• Vereinfachungen des innereuropäischen Marktes nutzen</li> <li>• Von kultureller Vielfalt der Belegschaft profitieren (Sprachkenntnisse, ungeschriebene Verhaltensregeln)</li> </ul> <p>→ Hinweis: Steuerliche Pflichten berücksichtigen!</p>	
<p><b>5.2 Kontakte vermitteln</b></p> <p>Wir unterstützen regionale Partner beim Knüpfen von Kontakten in unser Herkunftsland und ins Ausland.</p> <p><b>Zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakte vermitteln, wenn z.B. eigene Produkte nicht für Kooperation geeignet sind</li> <li>• Hilfe bei Sprachbarrieren und Berücksichtigung kultureller Besonderheiten</li> </ul>	