

Kulturelle Vielfalt in der Bundesagentur
für Arbeit – ein Gewinn für alle!



Vielfalt macht uns stark. Diversity makes us strong.
Raznolikost nas osnažuje. Różnorodność nas wzmacnia.
La diversidad nos hace fuertes. Varijetet nas čini jakima.
La molteplicità ci rende forti. 多样化使我们强健。
Η ποικιλομορφία μας κάνει δυνατούς.



**Bundesagentur
für Arbeit**



Vorwort

Gemeinsam stark für die Zukunft

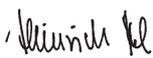
Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft – nachhaltig und schwerwiegend. Die Bevölkerung in Deutschland altert. Das ist eine Folge der anhaltend niedrigen Geburtenrate und dem Anstieg der Lebenserwartung. Gleichzeitig erhöht sich der Bevölkerungsanteil von Migrantinnen und Migranten weiter. Gemessen an der Gesamtbevölkerung beträgt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund schon heute rund 19%, bei den unter 25-jährigen sind es sogar 25%. Das heißt, fast jeder fünfte Einwohner in Deutschland ist ausländischer Herkunft.

Die Bundesagentur für Arbeit greift diese Entwicklungen aktiv auf, um die Ressourcen und Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund stärker und nachhaltiger für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Dies trägt zum einen zur gesellschaftlichen Integration bei und wirkt zum anderen dem Fach- und Nachwuchskräftemangel entgegen. Die Bundesagentur für Arbeit will aber auch ihrer Verantwortung und Vorbildfunktion in der eigenen Arbeitgeberrolle gerecht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen in ihrer Vielfalt die wichtigste Ressource für die Leistungs- und Innovationfähigkeit und damit den Geschäftserfolg und die Zukunft der Bundesagentur für Arbeit dar.

Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind daher fester Bestandteil unserer Personalpolitik, die auf die demografische Entwicklung Rücksicht nimmt. Ein weiterer Schwerpunkt ist die aktive Mitarbeit zur Erarbeitung und Umsetzung des „Nationalen Aktionsplans Integration“ der Bundesregierung. Wir unterstützen insbesondere das Ziel, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen.

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen die bereits vorhandene Vielfalt unserer Beschäftigten vorstellen. Viele Migrantinnen und Migranten haben längst ihren Platz in unserer Gesellschaft und auch in der Bundesagentur für Arbeit gefunden. Sie sind erfolgreich und tragen mit ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen maßgebend zu unserem Erfolg bei – lernen Sie einige von Ihnen kennen! Gleichzeitig bitten wir Sie im Rahmen Ihres persönlichen Netzwerkes Menschen mit Migrationshintergrund anzuregen, sich bei der Bundesagentur für Arbeit zu bewerben und mit uns gemeinsam die Zukunft der Bundesagentur für Arbeit und des Arbeitsmarktes zu gestalten!

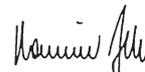
Es grüßen Sie herzlich



Heinrich Alt
Vorstand Grundsicherung



Frank-Jürgen Weise
Vorsitzender des Vorstands



Raimund Becker
Vorstand Arbeitslosenversicherung

Diversity Management in der Bundesagentur für Arbeit – Chancen durch Vielfalt

Die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund ist für uns ein wichtiges Handlungsfeld des Diversity Managements. Eine von Offenheit und Wertschätzung geprägte Kultur der Zusammenarbeit soll gefördert werden und dazu beitragen, Vorurteile abzubauen. Die vielfältigen und unterschiedlichen individuellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen der Personalentwicklung identifiziert, gefördert und gezielt im Sinne der Kundenorientierung eingesetzt.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt fördert die Bundesagentur für Arbeit aktiv die kulturelle Öffnung und Vielfalt beim Personal – insbesondere durch Rekrutierung und Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch über entsprechende Qualifizierung bzw. Sensibilisierung von Beschäftigten und Führungskräften. Bereits heute ist kulturelle Vielfalt in der Bundesagentur für Arbeit gelebter Arbeitsalltag. Zurzeit arbeiten hier Menschen aus über 70 Nationen, geschätzte 9 – 10 % der Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund.

Unsere Kolleginnen und Kollegen bringen ihre ganz persönlichen Berufs- und Lebenserfahrungen ein und bilden, mit anderen zusammen, Teams mit vielfältigen und unterschiedlichen Kompetenzen. Zudem verändern sich die individuellen Bedürfnisse, Einstellungen und Erwartungen in den verschiedenen Lebensphasen. Diese Facetten gilt es unter „einen Hut“ zu bringen, um Innovations- und Leistungsfähigkeit sowie Motivation aller Beschäftigten nachhaltig zu fördern und damit den Erfolg der Bundesagentur für Arbeit zu sichern.

In dieser Broschüre werden die Grundzüge der Personalpolitik und des Diversity Managements in der Bundesagentur für Arbeit, das Engagement der Bundesagentur für Arbeit als Arbeitgeberin in einigen besonders zukunftsorientierten Initiativen vorgestellt sowie der Bezug zu den Aufgaben am Arbeitsmarkt und zu ausgewählten besonderen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit hergestellt.

In der Bundesagentur für Arbeit arbeiten Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in den unterschiedlichsten Bereichen und auf allen Ebenen. Erfahren Sie, wie sie ihre Kompetenzen gewinnbringend für alle einsetzen und wie die lebensphasenorientierte Personalpolitik sie dabei unterstützt.



Çeşitlilik bizi



Personalmanagement in der Bundesagentur für Arbeit

Pilotprojekt „Einstiegschance BA“

Die Erhöhung des Anteils der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst ist ein strategisches Ziel im Nationalen Aktionsplan Integration der Bundesregierung, dessen Umsetzung von der Bundesagentur für Arbeit aktiv unterstützt wird.

Eine konkrete Maßnahme zur Zielerreichung stellt die gezielte Förderung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten zur Vorbereitung auf eine Ausbildung im öffentlichen Dienst dar. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt noch immer schwierigere Startbedingungen und scheitern häufig schon bei den Auswahlverfahren um einen Ausbildungsplatz. Dies liegt zum Teil an den Bildungsvoraussetzungen, aber auch an der oft schwierigen Orientierung auf dem Ausbildungsmarkt.

Auch die Bundesagentur für Arbeit möchte mehr Jugendliche für eine Ausbildung gewinnen und versucht, mit verschiedenen Initiativen und Maßnahmen dieses Ziel zu erreichen. Im Rahmen eines Pilotprojektes „Einstiegschance BA“ wird seit Herbst 2010 in Berlin ein finanziell unterstütztes Förderpraktikum für junge Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen als Vorbereitungsmaßnahme auf das Auswahlverfahren zur Ausbildung zum Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen angeboten. Mit Hilfe eines eigens vor Ort entwickelten Gesamtpaketes, bestehend aus gezielten theoretischen und praktischen Qualifizierungsaktivitäten, intensiver sprachlicher Förderung und flankierender sozialpädagogischer Betreuung, werden die jungen Menschen innerhalb des Praktikums umfassend auf die spezifischen Anforderungen an die Ausbildung in einer Agentur für Arbeit vorbereitet.

Dabei wurden wichtige Erfahrungen gesammelt und insgesamt 13 von 24 Projektteilnehmern haben inzwischen das Auswahlverfahren erfolgreich bestanden und eine Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit begonnen.

„ Eigentlich wollte ich beruflich etwas ganz anderes machen, aber durch dieses Praktikum kann ich mir gar nicht mehr vorstellen, woanders zu arbeiten und bin sehr zufrieden mit meiner Wahl. “

Frau Özlem Öz

aus der **Türkei** stammend, Teilnehmerin am Förderprogramm „Einstiegschance BA“
seit 2011 Ausbildung zur Fachangestellten für Arbeitsförderung



أقوياء



Personalmanagement in der Bundesagentur für Arbeit

Ausbildungsprojekt für Alleinerziehende

Eine weitere Initiative fördert speziell Alleinerziehende, die es besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt haben. Obwohl sie leistungsfähig, gut organisiert und motiviert sind, wird selten der direkte Einstieg in qualifizierte Arbeit bzw. Ausbildung geschafft.

Ein besonderes Ausbildungsprojekt wurde in der Agentur für Arbeit in Essen ins Leben gerufen. Alleinerziehende mit Migrationshintergrund wurden gezielt gesucht und angesprochen, mit dem Ziel, ihnen eine Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit zu ermöglichen.

Personalpolitische Instrumente und Maßnahmen im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalpolitik der Bundesagentur für Arbeit unterstützen die Alleinerziehenden während der Ausbildung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Beispielsweise kann zeitlich flexibel gearbeitet werden, es besteht die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren und es wird Unterstützung über den professionellen Organisationservice Kinderbetreuung und Pflege (OKiP) angeboten. Zusätzlich werden die Auszubildenden im Pilotprojekt bei Bedarf besonders unterstützt. Bei Lehrgängen kann die Arbeitszeit flexibel angepasst werden. Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen oder eine gesonderte Förderung der Sprachkompetenz (soweit erforderlich) sind möglich.

” Endlich habe ich eine berufliche Zukunftsperspektive. Das ist gut, auch für die weitere Entwicklung meiner Kinder. Man muss die Herausforderungen annehmen, man muss wollen. “

Frau Luisa Khalil

geboren in Deutschland (Großvater aus **Algerien** stammend)
seit 2011 Ausbildung zur Fachangestellten für Arbeitsförderung
alleinerziehend, 2 Kinder

التنوع يجعلنا



Personalmanagement in der Bundesagentur für Arbeit

Ausbildung/Studium/Trainee bei der Bundesagentur für Arbeit

Eine qualifizierte Ausbildung oder ein Studium sind zentrale Faktoren für die gesellschaftliche Integration. Sie entscheiden über die gleichberechtigte Teilhabe am politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben.

Bei der Bundesagentur für Arbeit besteht die Möglichkeit, eine qualifizierte Ausbildung oder ein duales Studium zu absolvieren. Studienabsolventinnen und -absolventen mit Berufserfahrung werden für die Traineeausbildung mit dem Ziel einer späteren Tätigkeit als Führungskraft gesucht. Um Migrantinnen und Migranten zu einer Bewerbung zu motivieren, wird in externen Stellenanzeigen auf das Diversity Management der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen und die Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund betont. Bewerberinnen und Bewerber können zudem auf ein diskriminierungsfreies und kompetenzbasiertes Auswahlverfahren zählen – so sind beispielsweise die Mitglieder von Auswahlkommissionen besonders sensibilisiert und qualifiziert.

Um eine unbewusste Diskriminierung zu verhindern und die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber in den Mittelpunkt zu rücken, werden immer wieder neue Initiativen ergriffen und bestehende Verfahren weiterentwickelt. Die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen führt für einzelne Ausbildungsgänge seit 2010 das anonymisierte Bewerbungsverfahren durch und hat sich im Jahr 2011 am entsprechenden Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beteiligt. Die wissenschaftliche Evaluation des Projektes erbrachte grundsätzlich positive Ergebnisse. Allein die Durchführung des anonymisierten Auswahlverfahrens hat die Bewerberinnen und Bewerber offensichtlich angesprochen. Im Rahmen der Traineeauswahl konnte bei nennenswert erhöhten Bewerberzahlen insgesamt zudem ein deutlich höherer Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund verzeichnet werden. Die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen möchte weitere Erkenntnisse und Erfahrungen sammeln und wird das anonymisierte Verfahren bei der Traineeauswahl fortsetzen.

”

Erst habe ich erfolgreich eine Ausbildung absolviert, dann an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktmanagement studiert. Mein Arbeitgeber hat mir beste Karriere-Voraussetzungen geschaffen!

“

Herr Yasin Aytemur

geboren in Deutschland (Eltern aus der **Türkei** stammend)
Bachelorstudium und Ausbildung bei der Bundesagentur für Arbeit
Arbeitsvermittler SGB II, seit 2001 bei der Bundesagentur für Arbeit

Çeşitlilik bizi



güçlendirmektedir



تنوع



Personalmanagement in der Bundesagentur für Arbeit

Führung und Personalentwicklung

Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur fördert durch die Kombination verschiedener Arbeitsweisen und Blickwinkel, unterschiedlichster Spezialisierungen und Wissensgebiete eine optimalere Kundenorientierung und steigert häufig die Qualität der erzielten Ergebnisse. Die unterschiedlichen und individuellen Lebensentwürfe und Fähigkeiten werden deshalb im Personalmanagement der Bundesagentur für Arbeit als wertvolle Ressource angesehen.

Das Personalentwicklungssystem der Bundesagentur für Arbeit fördert über den Einsatz dialogbasierter Führungsinstrumente eine Kultur des Dialogs und der Wertschätzung. Auf individueller Ebene stehen Potenzialerkennung und Kompetenzentwicklung, orientiert an der jeweiligen persönlichen Berufs- und Lebensplanung, im Fokus.

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Realisierung von Chancengleichheit und die Verhinderung von Diskriminierung in ihrem Leitbild und in den daraus abgeleiteten Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit verankert. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass insbesondere den Führungskräften eine Vorbildfunktion zukommt. Sie prägen über ihr Verhalten die Kultur der Zusammenarbeit in den Dienststellen und Teams und beeinflussen dadurch auch Einstellungen und Verhaltensweisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Führungskräfte mit eigenem Migrationshintergrund werden dabei selbst zum Vorbild. Sie zeigen sichtbar „Jede und Jeder kann es schaffen“. Sie können der Wichtigkeit von Förderung und Akzeptanz von Vielfalt glaubhaften Nachdruck verleihen.

„ Jeder Mensch ist in seinen Eigenschaften und Fähigkeiten einzigartig. Die Vielfalt unserer Kunden auszuschöpfen und zu nutzen, ist wichtig, um die geschäftspolitischen Ziele der Agentur für Arbeit Bautzen zu erreichen. Meine Aufgabe ist es daher auch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren und Akzeptanz und Toleranz zu fördern. “

Frau Shirin Khabiri-Bohr

geboren in Deutschland (Vater aus dem Iran stammend)
Vorsitzende der Geschäftsführung Agentur für Arbeit Bautzen
seit 2001 in der Bundesagentur für Arbeit

کند می قوی مارا



Integration in den Arbeitsmarkt

Dienstleistungen für vielfältige Kundinnen und Kunden

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. In der Konsequenz werden sowohl die Kundenstruktur, als auch die Anforderungen an die Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit vielfältiger. Fast 30% aller Kundinnen und Kunden der Bundesagentur für Arbeit haben Migrationshintergrund, dies zeigen erste Ergebnisse der BA-Kunden-Befragung zum Migrationshintergrund.

Menschen mit Migrationshintergrund bilden jedoch keine homogene Gruppe und haben als Arbeits- und Ratsuchende aufgrund ihres persönlichen Werdegangs und ihrer aktuellen Lebenssituation individuelle Beratungs- und Förderbedarfe. Die migrationssensible Ausgestaltung der Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit wird ebenso angestrebt wie die Entwicklung von speziellen Beratungskonzeptionen, um u.a. berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse sowie Handlungsbedarfe differenziert zu hinterfragen und individuelle passgenaue Strategien zu erarbeiten.

Flankiert wird dies durch eine Personalpolitik, die die interkulturelle Öffnung und Vielfalt der Bundesagentur für Arbeit fördert, die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten gezielt stärkt und die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund erschließt, fördert und einsetzt.

”

In meiner Tätigkeit in der Eingangszone bin ich erster Ansprechpartner für unsere Kunden. Ich freue mich jeden Tag über die Vielfalt der Menschen und Anliegen die mir hier begegnen.

“

Herr Ali Yakar

geboren in der **Türkei**

Fachassistent in der Eingangszone und VerBIS Fachbetreuer
seit 1993 in der Bundesagentur für Arbeit

Çeşitlilik bizi

ndesagentur für Arbeit

tungshinweis

Herzlich
willkommen!

güçlendirmektedir



Integration in den Arbeitsmarkt

Innovation durch Vielfalt – neue Produkte und Dienstleistungen

Als öffentlicher Arbeitsmarktdienstleister ist die Bundesagentur für Arbeit in besonderer Weise verpflichtet, die Integrationsziele der Bundesregierung in einer der wichtigsten Dimensionen „Integration in Beschäftigung“ umzusetzen.

In ihren berufskundlichen, berufsorientierenden und arbeitsmarktbezogenen Medien verfolgt die Bundesagentur für Arbeit einen interkulturellen Ansatz, der an den Bedürfnissen einer steigenden Anzahl von Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist. So ist zum Beispiel der Zugang zur Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit in sechs verschiedenen Sprachen möglich.

Gezielte Veranstaltungen der Bundesagentur für Arbeit helfen, Menschen mit Migrationshintergrund und Arbeitgeber zusammen zu führen. Ein erfolgreiches Format sind Jobaktiv-Börsen, ein neues Messekonzept und Austauschforum, das Informationen und Stellen vermittelt. Eine immer wichtigere Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen Arbeitgeber, die selbst einen Migrationshintergrund haben und als Partner der Bundesagentur für Arbeit für die Bereitstellung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zunehmende Bedeutung gewinnen.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund können hier auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes ihre gesamten Erfahrungen und Kompetenzen besonders gut einbringen und so zu „Brückenbauern“ werden. Aber genauso wichtig ist es, gesellschaftliches Engagement und den „Blick über den Tellerrand“ aller Beschäftigten zu stärken. Beidseitiges Verständnis und gegenseitige Wertschätzung sind wertvolle Voraussetzungen für die gesellschaftliche Integration.

”

Ich habe in Afrika gelebt, ich weiß wie man sich in einer fremden Kultur fühlt. Ich weiß auch, was man täglich betreiben muss, um sich und seine Familie in diese fremde Gesellschaft zu integrieren.

“

Herr Uwe Waltsgott

geboren in Deutschland (Mutter aus Litauen stammend)

Teamleiter Markt und Integration SGB II, Jobcenter und Trainer Führungskräfteentwicklung
seit 2003 in der Bundesagentur für Arbeit

Ivairové



mus stiprina



Integration in den Arbeitsmarkt

Das 4-Phasen-Integrationskonzept – ein ganzheitlicher Ansatz

Der in einigen Branchen spürbare Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften zeigt, wie wichtig es ist, bisher nicht genutzte Potenziale für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Dies betrifft auch Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits hier leben und die beispielsweise aufgrund eines niedrigeren Qualifikations- und/oder Bildungsniveaus, infolge der Nichtanerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen, wegen ihres Einreise- und Aufenthaltsstatus oder aufgrund von anderen Defiziten, wie fehlenden Sprachkenntnissen, noch nicht ausreichend am Erwerbsleben teilnehmen können.

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt mit ihrem 4-Phasen-Integrationskonzept einen individuellen und ganzheitlichen Ansatz. Jeder Kunde und jede Kundin erhält abhängig von den jeweiligen Bedarfen die Unterstützung, die er bzw. sie braucht, um wirksam in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden zu können. Das können Sprachkurse, notwendige Qualifizierungsmaßnahmen oder Leistungen sein, die die Kundinnen und Kunden für die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen brauchen. Mit dem Anerkennungsgesetz des Bundes, das am 01.04.2012 in Kraft getreten ist, wurden die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes weiter geöffnet, vereinfacht und verbessert. Qualifizierte Arbeitsmarktberatung ist in diesem Bereich jedoch unverzichtbar, um die Chancen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können.

Das Themenfeld Integration und Migration ist Inhalt vieler Projekte und Weiterentwicklungen im Bereich der Bundesagentur für Arbeit.

”

Ich berate zu Fragen der Sprachförderung, der Anerkennung von Bildungsabschlüssen und der Integration in Ausbildung und Beschäftigung. Da kommen mir meine eigenen Erfahrungen sehr zu Gute.

“

Frau Daria Hartmann

geboren in **Belarus**

Fallmanagerin/Koordinatorin SGB II, Jobcenter
seit 2008 bei der Bundesagentur für Arbeit

Культурное разнообразие

бразие – наша сила





La diversité



Beispiel: Besondere Dienststellen in der Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Wer mit dem Gedanken spielt, zum Arbeiten nach Deutschland zu kommen, steht vor zahlreichen Entscheidungen. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) hilft, die richtigen Entscheidungen zu treffen und bietet Information und Beratung zum Thema Leben und Arbeiten in Deutschland und unterstützt Interessierte bei der Jobsuche.

Die ZAV ist Ansprechpartner für den internationalen Arbeitsmarkt und die Vermittlung besonderer Berufsgruppen (Führungskräfte, Künstler) inner- und außerhalb Deutschlands.

Die beschriebenen Aufgaben zeigen die internationale Komponente in der Arbeit der Bundesagentur für Arbeit. Interkulturelle Erfahrungen und Kompetenzen sind angesichts der Anforderungen eines immer globaler werdenden Arbeitsmarktes zunehmend wichtig. Die daraus erwachsenden Anliegen der vielfältiger werdenden Kundinnen und Kunden optimal zu begleiten, gehört zu den Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit. Interkulturelle Kompetenz ist daher unter dem Oberbegriff Sensitivität im Kompetenzmodell der Bundesagentur für Arbeit mit Blick auf die Kundenorientierung und bei Führungskräften auch in Bezug auf Mitarbeiterorientierung verankert.

Um Beschäftigte und Führungskräfte in ihrer Kompetenzentwicklung zu unterstützen, werden Qualifizierungen wie Diversity Trainings, Seminare zur interkulturellen Kompetenz und weitere zielgruppenspezifische Seminare angeboten. Zusätzlich besteht jederzeit die Möglichkeit, webbasierte Trainings zu absolvieren oder sich auf der Intranet-Plattform „Diversity in der Praxis“ zum Thema zu informieren.

” Ohne interkulturelle Kompetenz könnten wir in der ZAV unsere Aufgaben nicht gut erfüllen. Der Blick über Grenzen und Kulturen ist für mich und meine Kolleginnen und Kollegen selbstverständlich. “

Frau Nathalie Rivault

geboren in **Frankreich**

Bereichsleiterin Internationaler Personalservice Incoming
seit 1990 bei der Bundesagentur für Arbeit

nous rend fort



Đa văn hóa là thế



Beispiel: Besondere Dienststellen in der Bundesagentur für Arbeit

IT-Systemhaus

Der Fachkräftemangel gerade im IT-Bereich wird von Expertinnen und Experten sowie Unternehmen gleichermaßen beklagt. Dabei ergeben sich gerade für Personengruppen mit ausländischen Wurzeln in der Informations- und Kommunikationstechnologie attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Rahmen internationalisierter Märkte sind IT-Projekte häufig grenzüberschreitend ausgelegt und international besetzt. Hier können Menschen mit Migrationshintergrund ihre Kompetenzen (wie beispielsweise Mehrsprachigkeit, Flexibilität und Interkulturalität) sehr gewinnbringend einbringen.

Die Informationstechnik der Bundesagentur für Arbeit zählt mit rund 160.000 vernetzten PC-Arbeitsplätzen und der dazugehörigen Infrastruktur zu den größten IT-Landschaften in Deutschland. Die Bundesagentur für Arbeit bietet hier in einem schnelllebigen und sehr innovativen Tätigkeitsbereich, der häufig geprägt ist von unregelmäßigen Arbeitszeiten und herausfordernden Projekten, gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.

Ein hervorragendes und umfassendes Angebot an Schulungen für die Beschäftigten ist ebenso wichtig wie die Ausbildung eigener IT-Fachkräfte. Derzeit befinden sich bei der Bundesagentur für Arbeit über 100 Menschen in der Ausbildung zum Fachinformatiker/zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration.



Durch die flexiblen Arbeitszeitmodelle in der Bundesagentur für Arbeit kann ich Familie und Beruf vereinbaren.



Frau Dr. Huong Dinh Thi Thanh

geboren in **Vietnam**

IT-Architektin Design & Implementierung

seit 2001 in der Bundesagentur für Arbeit

mạnh của chúng tôi

Vielfalt als Chance und Gewinn

Die auf Vielfalt ausgerichtete Personalpolitik der Bundesagentur für Arbeit findet ihren Ausdruck in der offenen und respektvollen Haltung gegenüber Unterschieden aufgrund von Alter, Geschlecht, Nationalität und ethnischer Herkunft, Religion und Wertanschauung, Behinderung und sexueller Identität. Ein wertschätzender und von Respekt getragener Umgang miteinander ist hierfür die notwendige Basis. Davon profitieren alle: Die Bundesagentur für Arbeit und ihre Beschäftigten!

Aus diesem Grund hat die Bundesagentur für Arbeit die Charta der Vielfalt unterzeichnet:



Für Ihren Personalmanagementansatz wurde die Bundesagentur für Arbeit mehrfach ausgezeichnet:



Auszeichnung mit dem „International Innovative Employer Award“ von AARP für eine an Lebensphasen orientierte Personalpolitik (2010, 2011)



Verleihung des TOTAL-E-QUALITY-Prädikats für die familienorientierte Personalpolitik der Bundesagentur für Arbeit (2002, 2005, 2008, 2011)



Zertifizierung von 15 Dienststellen im Rahmen des Audits Beruf und Familie (2009 – 2011)

Informationen zur Bundesagentur für Arbeit als Arbeitgeber finden Sie unter www.arbeitsagentur.de/karriere

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Geschäftsbereich Personal-/Organisationsentwicklung
Oktober 2012
www.arbeitsagentur.de

Druck

Bonifatius Druck Buch Verlag
33100 Paderborn