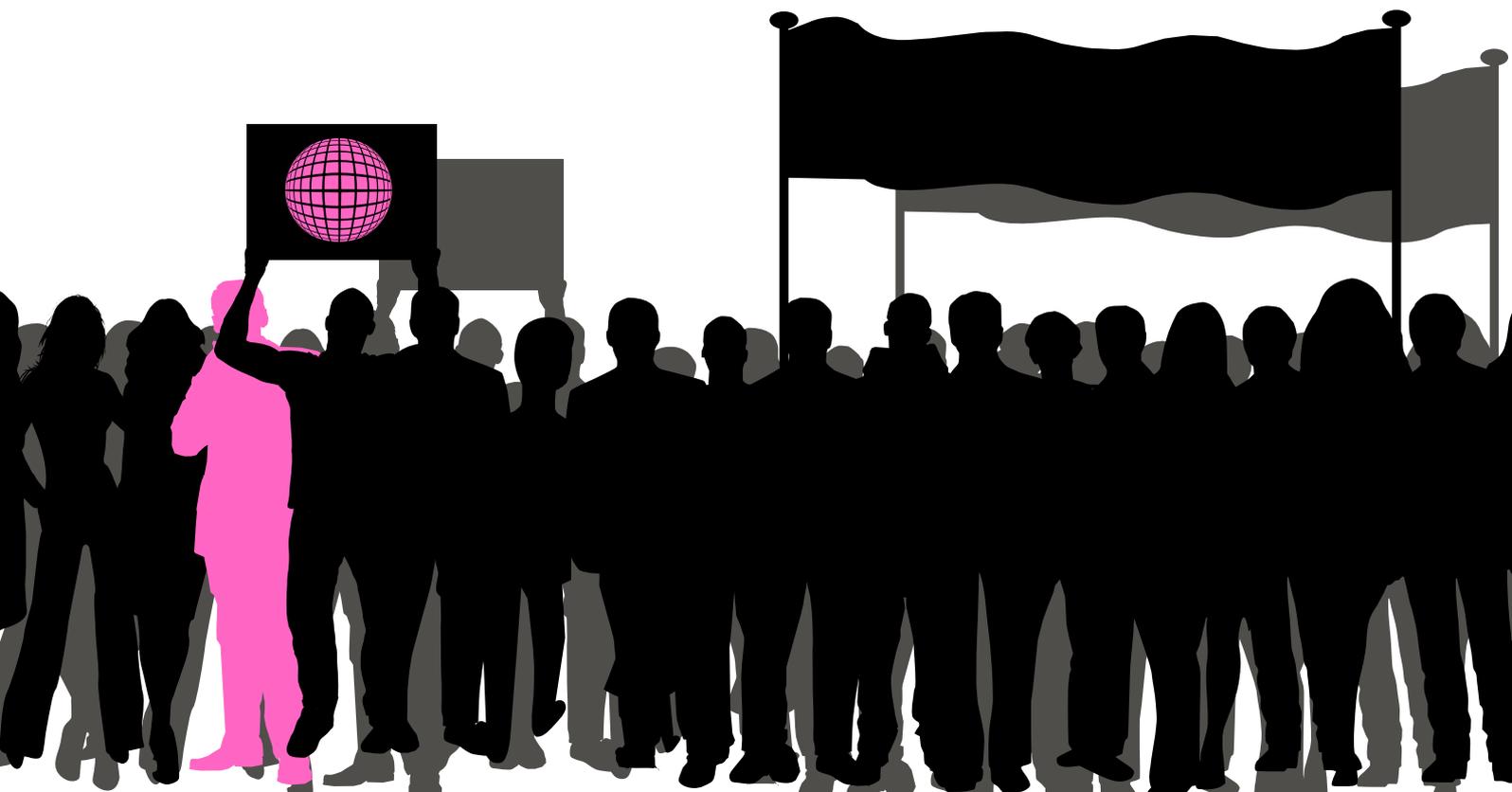


A photograph of three people in a bakery. A woman on the left is smiling and looking towards the center. A man in the middle is smiling and looking down at a piece of dough on a table. A man on the right is smiling and looking towards the center. They are all wearing white t-shirts. The man in the middle has a logo on his shirt that says "MAIK BECKER".

Das I.S.O.-Modell für Bäckereien

Erfolgreiche Integration und interkulturelle Kompetenz als Schlüssel gegen den Fachkräftemangel

**Interkulturelle Trainings und
Beratungsdienstleistungen zur
Bewältigung der Herausforderungen in
der Bäckereibranche**



Die Bäckereibranche im Wandel ...

Interkulturalität als Chance und Herausforderung

Die deutsche Bäckereibranche ist ein traditionsreicher und wichtiger Wirtschaftszweig. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass der Fachkräftemangel in Deutschland weiter zunimmt.

Im Jahr 2024 konnten bereits über 1,7 Millionen Stellen nicht besetzt werden, was die Dringlichkeit unterstreicht, neue Wege der Mitarbeitergewinnung und -bindung zu gehen. Angesichts dieses demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels gewinnen ausländische Mitarbeiter für Bäckereien immer mehr an Bedeutung.

Diese kulturelle Vielfalt birgt enormes Potenzial, stellt Unternehmen jedoch auch vor neue Herausforderungen in der täglichen Zusammenarbeit und Kommunikation. Kulturelle Unterschiede, Vorurteile, Stereotypen und Sprachbarrieren können zu Missverständnissen, Konflikten und letztendlich zu einer Beeinträchtigung der Produktivität und des Betriebsklimas führen.



Aus der Praxis, für die Praxis: Als wohl erster Bäckermeister UND interkultureller Trainer in einem baut Maik Becker Brücken statt Mauern.

Dieses Whitepaper präsentiert das I.S.O.-Modell (Integration, Sensibilisierung, Orientierung) als einen ganzheitlichen Ansatz, um Bäckereiunternehmen bei der erfolgreichen Integration internationaler Mitarbeiter und der Förderung interkultureller Kompetenz zu unterstützen.

Unsere spezialisierten Trainings- und Beratungsdienstleistungen bieten praxisorientierte Lösungen, um diese Herausforderungen zu meistern und die Potenziale einer vielfältigen Belegschaft optimal zu nutzen.

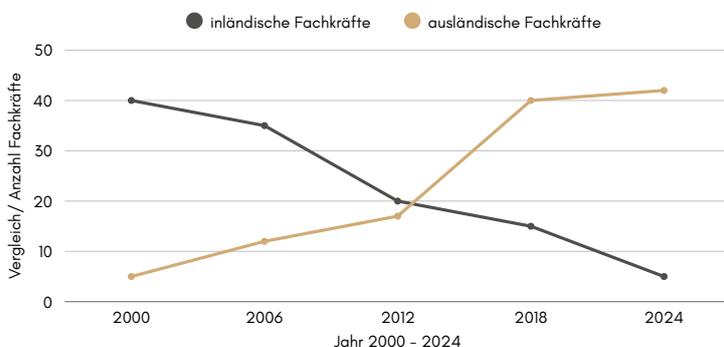


Ausländische Fach- und Arbeitskräfte im Handwerk: Eine wachsende Stütze gegen den Fachkräftemangel

Die Einbindung ausländischer Beschäftigter und Auszubildender hat sich in den letzten 25 Jahren zu einem immer bedeutenderen Faktor für das deutsche Handwerk entwickelt. Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels wird ihr Beitrag zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Branche und als Hilfe im Kampf um dringend benötigte Fach- und Arbeitskräfte zunehmend wichtiger.

Entwicklung in den letzten 25 Jahren

Auch wenn detaillierte, durchgängige Statistiken über die gesamte Entwicklung ausländischer Beschäftigter und Auszubildender im Handwerk über exakt 25 Jahre (von 2000 bis 2025) aus einer einzigen Quelle nicht flächendeckend vorliegen, zeigen verfügbare Daten aus seriösen Quellen eine klare Tendenz: Der Anteil und die absolute Zahl ausländischer Arbeitskräfte und Lehrlinge im Handwerk sind in diesem Zeitraum, insbesondere aber in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren, deutlich gestiegen.



Zu Beginn der 2000er Jahre war der Anteil ausländischer Mitarbeiter im Handwerk im Vergleich zu heute geringer. Mit der fortschreitenden Globalisierung, der EU-Osterweiterung und verstärkter Zuwanderung nach Deutschland begann sich dies allmählich zu ändern. Besonders in Berufen, die von einem hohen Arbeitskräftebedarf geprägt sind, wie beispielsweise im Lebensmittelhandwerk oder in bestimmten Dienstleistungshandwerken, ist der Anteil ausländischer Beschäftigter gewachsen.



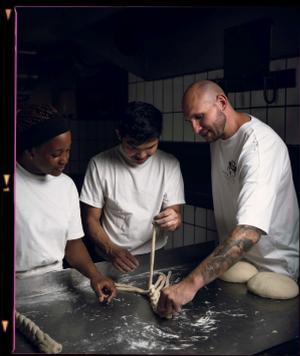
Die Entwicklung bei den Auszubildenden zeigt ebenfalls einen deutlichen Trend. Während der Anteil ausländischer Azubis an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handwerk im Vergleich zu deutschen Auszubildenden lange Zeit niedriger war, nimmt dieser Anteil seit einigen Jahren spürbar zu.

Im Jahr 2023 beispielsweise hatten knapp 12 Prozent der Auszubildenden im Handwerk einen ausländischen Pass, wobei ein erheblicher Teil davon aus wichtigen Asylherkunftsländern stammte (Deutsche Handwerks Zeitung, Juni 2024). Der Anteil der ausländischen Ausbildungsanfänger im Handwerk lag im Jahr 2021 sogar bei 13,6 % und damit höher als der Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe (Make it in Germany, Juli 2023). Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung junger Menschen mit Migrationshintergrund für die Nachwuchssicherung im Handwerk.

Zukünftige Entwicklung und Bedeutung für die Fachkräftesicherung:

Die verfügbaren Prognosen und die aktuelle Politik deuten darauf hin, dass die Bedeutung ausländischer Beschäftigter und Auszubildender für das deutsche Handwerk in Zukunft weiter stark zunehmen wird. Mehrere Gründe sprechen dafür:

- Verschärfung des demografischen Wandels
- Das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das schrittweise in Kraft tritt, zielt darauf ab, die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu erleichtern.
- Gezielte Rekrutierungsinitiativen
- Integration und Bleibeperspektive von bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sowie von Geflüchteten.



Die positive Entwicklung bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte und Auszubildenden wird entscheidend dazu beitragen, die Fachkräftelücke im Handwerk zu verringern.

Ausländische Arbeitskräfte bringen nicht nur dringend benötigte fachliche Qualifikationen mit, sondern tragen auch zur Vielfalt und Innovation in den Betrieben bei. Sie helfen, die steigende Nachfrage nach handwerklichen Leistungen zu bedienen und sichern somit die Zukunftsfähigkeit vieler Handwerksbetriebe in Deutschland.

Kurz gesagt, die Entwicklung der letzten 25 Jahre, insbesondere der letzten Dekade, zeigt eine klare Tendenz hin zu einer stärkeren Präsenz ausländischer Fachkräfte und Auszubildender im Handwerk. Für die Zukunft wird erwartet, dass dieser Trend sich beschleunigt und die Zuwanderung eine unverzichtbare Säule im Kampf gegen den Fachkräftemangel im deutschen Handwerk darstellen wird.

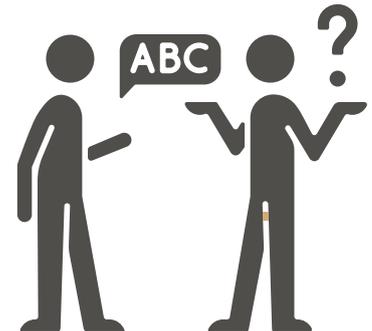
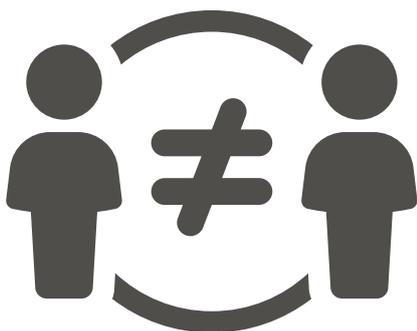


Das I.S.O.-Modell: Ein Dreiklang für interkulturellen Erfolg

Die Herausforderungen der interkulturellen Kommunikation und Zusammenarbeit in Bäckereien

Die spezifischen Arbeitsbedingungen in Bäckereien, oft geprägt von Zeitdruck, körperlicher Arbeit und direkter Kundeninteraktion, können interkulturelle Herausforderungen noch verstärken.

- **Kulturelle Unterschiede:** Unterschiedliche Arbeitsauffassungen, Kommunikationsstile, Hierarchieverständnisse und Umgangsformen können zu Reibungsverlusten im Team führen. Beispielsweise kann die direkte Kommunikationsweise einiger Kulturen von anderen als unhöflich empfunden werden.
- **Vorurteile und Stereotypen:** Unbewusste oder bewusste Vorurteile gegenüber bestimmten Nationalitäten oder Kulturen können die Zusammenarbeit negativ beeinflussen und zu einer ungerechten Behandlung von Mitarbeitern führen.
- **Sprachbarrieren:** Auch wenn grundlegende Deutschkenntnisse vorhanden sind, können fachspezifische Begriffe, Dialekte oder umgangssprachliche Ausdrücke zu Missverständnissen in Arbeitsanweisungen, bei der Übergabe von Aufgaben oder im Gespräch mit Kunden führen.



Das I.S.O.-Modell adressiert die genannten Herausforderungen durch einen systematischen Ansatz, der auf drei Säulen basiert:



- **Integration:** Dieser Bereich fokussiert auf die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem sich alle Mitarbeiter von Anfang an willkommen und wertgeschätzt fühlen. Dies beinhaltet strukturierte Onboarding-Prozesse, die über die reine Einarbeitung in die Arbeitsaufgaben hinausgehen. Es geht darum, neue Mitarbeiter in die Unternehmenskultur zu integrieren, ihnen Ansprechpartner und Netzwerke zu bieten und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern.



- **Sensibilisierung:** Hier liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung des Bewusstseins für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Durch gezielte Trainings werden Vorurteile und Stereotypen abgebaut, Empathie gefördert und das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven geschärft. Mitarbeiter lernen, nonverbale Signale richtig zu deuten und ihre eigene Kommunikation kultursensibler zu gestalten.



- **Orientierung:** Dieser Aspekt zielt darauf ab, praktische Werkzeuge und Strategien für die interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit zu vermitteln. Dazu gehören der Umgang mit Sprachbarrieren, die Anpassung von Kommunikationsstilen, Konfliktmanagement in interkulturellen Teams und die Vermittlung wichtiger kultureller Gepflogenheiten im Arbeitsalltag und im Kundenkontakt. Darüber hinaus schafft eine klare Orientierung durch gezielte interne Qualifizierungsmaßnahmen Perspektiven für die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter. Dies ermöglicht eine planbare und transparente Personalentwicklung im Unternehmen, von der sowohl die Mitarbeiter als auch das Unternehmen langfristig profitieren.

Unsere interkulturellen Trainings und Beratungsdienstleistungen für Bäckereien

Basierend auf dem I.S.O.-Modell bieten wir maßgeschneiderte Lösungen für Bäckereiunternehmen:

- **Interkulturelle Trainings:** *Unsere praxisorientierten Trainings sind speziell auf die Bedürfnisse und Herausforderungen in Bäckereien zugeschnitten.*

Die Inhalte umfassen:

- Grundlagen der interkulturellen Kommunikation.
- Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede im Arbeitsalltag (z.B. Pünktlichkeit, Feedbackkultur, Entscheidungsfindung).
- Strategien zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypen.
- Umgang mit Sprachbarrieren und Einsatz von Hilfs- sowie Visualisierungsideen.
- Konfliktmanagement in interkulturellen Teams.
- Kultursensible Kommunikation mit Kollegen und Kunden.



- **Beratungsdienstleistungen:** *Unsere erfahrenen Berater unterstützen Bäckereien bei der Entwicklung und Implementierung einer nachhaltigen, interkulturellen Strategie.*

Dies umfasst:

- Analyse der spezifischen Herausforderungen im Unternehmen.
- Entwicklung maßgeschneiderter Integrationskonzepte für neue Mitarbeiter.
- Unterstützung bei der Gestaltung einer inklusiven Unternehmenskultur.
- Beratung zur Optimierung von Personalentwicklungsprozessen im Hinblick auf interkulturelle Kompetenzen.
- Coaching für Führungskräfte im Umgang mit interkulturellen Teams.





Evaluation: *Wir legen großen Wert auf die Messbarkeit unserer Erfolge. Durch eine sorgfältige Evaluation der Trainings und Beratungsdienstleistungen stellen wir sicher, dass die Maßnahmen die gewünschten Effekte erzielen und passen unsere Angebote kontinuierlich an die Bedürfnisse der Bäckereiunternehmen an.*

Die Vorteile des I.S.O.-Modells für Bäckereiunternehmen

Die Implementierung unseres I.S.O.-Modells und die Inanspruchnahme unserer Dienstleistungen bieten Bäckereiunternehmen konkrete Vorteile:

- Verbesserung der Kommunikation: Klare und kultursensible Kommunikation reduziert Missverständnisse und fördert ein harmonisches Arbeitsklima.
- Steigerung der Produktivität: Reibungslose Zusammenarbeit und effiziente Informationsflüsse führen zu einer höheren Produktivität und besseren Arbeitsergebnissen.
- Bindung von Mitarbeitern: Mitarbeiter, die sich integriert, verstanden und wertgeschätzt fühlen, sind loyaler und bleiben dem Unternehmen länger erhalten. Dies reduziert die Fluktuation und die damit verbundenen Kosten.
- Kosteneinsparungen: Effizientere Onboarding-Prozesse, weniger Konflikte und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit führen zu direkten und indirekten Kosteneinsparungen.
- Stärkung der Unternehmenskultur: Eine inklusive und von Respekt geprägte Unternehmenskultur steigert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber und fördert das Engagement aller Mitarbeiter.
- Erschließung von Potenzialen: Durch die Förderung interkultureller Kompetenz können Bäckereien das volle Potenzial ihrer vielfältigen Belegschaft nutzen und innovative Ideen entwickeln.

Investieren Sie in Ihre Zukunft mit dem I.S.O.-Modell

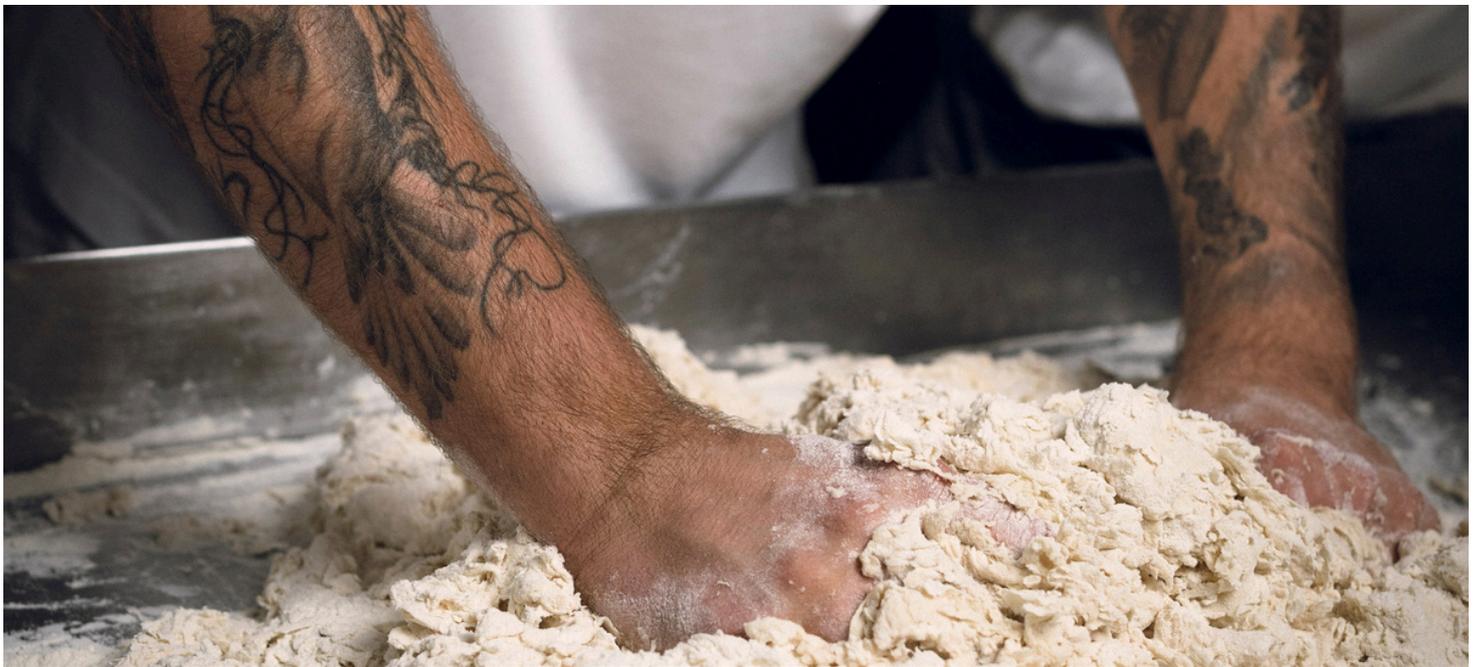
Die erfolgreiche Integration internationaler Mitarbeiter und die Förderung interkultureller Kompetenz sind für Bäckereiunternehmen in Deutschland angesichts des akuten Fachkräftemangels entscheidende Wettbewerbsvorteile.

Das I.S.O.-Modell bietet einen erprobten und ganzheitlichen Ansatz, um diese Herausforderungen zu meistern und die Chancen der interkulturellen Vielfalt zu nutzen.

Investieren Sie in die Zukunft Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeiter. Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Gespräch, in dem wir Ihre spezifischen Bedürfnisse analysieren und Ihnen maßgeschneiderte Lösungen auf Basis des I.S.O.-Modells vorstellen.

Gemeinsam gestalten wir eine erfolgreiche und inklusive Zukunft für Ihre Bäckerei.





Sichern Sie Ihre Bäckerei im Wettbewerb um Fachkräfte!

Vereinbaren Sie jetzt Ihr kostenloses Kennenlerngespräch und erfahren Sie, wie das I.S.O.-Modell Ihr Team stärkt und Ihr Unternehmen zukunftssicher macht.

Kontaktieren Sie mich gerne um zu erfahren, ob das I.S.O. - Modell auch zu Ihnen und Ihr Unternehmen passt.

Maik Becker - Fachkräfte backen!

- Bäckermeister
- interkultureller Trainer
- Personalentwickler
- Berater

Mobil: (0160) 7611 087

E-Mail: personalentwicklung@maikbecker.info

Termine: www.maikbecker.info

