

ETHNISCHE HERKUNFT UND NATIONALITÄT



Ethnische Herkunft und Nationalität

Viele deutsche Organisationen haben längst erkannt, dass sie profitieren, wenn sie gezielt Menschen mit internationaler Herkunft und unterschiedlichen kulturellen Hintergründen beschäftigen. Der professionelle Umgang mit der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden ist gerade in einer globalisierten Wirtschaft ein wichtiger Erfolgsfaktor. Voraussetzung für die erfolgreiche

Zusammenarbeit in vielfältigen Teams ist ein vorurteilsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld und eine diversity-sensible Führung.

Aus der Studie „Diversity in Deutschland“, die anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt veröffentlicht wurde, geht hervor: Bei DAX-Unternehmen nimmt die Dimension „ethnische Herkunft und Nationalität“ #2 im Diversity Management ein.

Forderungen der Charta der Vielfalt

- Vielfalt als wirtschaftlichen Vorteil für den Standort Deutschland begreifen
- Chancengleichheit und Integration für alle Beschäftigten
- Ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld schaffen
- Menschen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen als Team zusammenbringen und so Innovation generieren

Wussten Sie schon?

Jede/-r 5. Unternehmensgründer/-in hat heute eine Zuwanderungsgeschichte.

Die Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, sind für Menschen mit einem ausländisch klingenden Namen bis zu 24%¹ niedriger

Ohne Einwanderung würde die Zahl erwerbsfähiger Menschen in Deutschland bis 2050 um 16 Mio. sinken.

Zahlen & Fakten

- Unternehmen sehen im Faktor Internationalität das größte Potenzial für Diversity, aber arbeiten nicht systematisch daran.¹
- Sprachkenntnisse, Wissen über Kultur, Umgangsformen und Märkte sind wichtig, um Auslandsbeziehungen erfolgreich zu gestalten.
- Vor allem Teams in Vertrieb, Marketing oder Produktentwicklung sowie die Unternehmensführung profitieren von den interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten.²
- Ausländische Fachkräfte: Deutsche Arbeitgeber/-innen rekrutieren nur selten Fachkräfte aus dem Ausland – selbst wenn sie bereits Engpässe haben.
- Menschen mit Migrationshintergrund haben bei der Arbeitsplatzsuche schlechtere Chancen. Ihre Erwerbslosenquote ist mit 10,5% mehr als doppelt so hoch wie bei Personen ohne Migrationshintergrund (4,9%)³
- 60% der Ausbildungsbetriebe in Deutschland haben noch nie einen Azubi mit einem Migrationshintergrund eingestellt.⁴
- Rund 17,1 Millionen Menschen in Deutschland hatten im Jahr 2015 einen Migrationshintergrund. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 21%.⁵
- In 2014 hatten 9,4% der Erwerbstätigen in Deutschland eine ausländische Staatsangehörigkeit. In Irland waren es 15,3%.⁶
- Die Aufnahme von Migrantinnen und Migranten im Arbeitsmarkt kann dazu beitragen, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern einzuebnen.⁷

Chancen für Unternehmen und Institutionen

- Beschäftigte, die international Erfahrungen sammeln, erwerben interkulturelle Kompetenzen, die sie in vielen Unternehmensbereichen, wie Export und Marketing, anwenden können.
- Vielfältige Belegschaften kennen die Herausforderungen, die interessante Absatzmärkte und Kundengruppen aufgrund kultureller Unterschiede mit sich bringen.
- Unternehmen, die international als Arbeitgeber/-innen gefragt sind, können aus einem weltweiten Talentpool schöpfen und ihre Beschäftigten international gezielt fördern.
- Vielfältige Teams profitieren von ihren unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Sichtweisen. Sie bringen fundierte Entscheidungen, kreative Lösungsansätze und innovative Entwicklungen hervor.⁸

¹ Roland Berger Strategy Consultants (2012): [Diversity & Inclusion. Eine betriebswirtschaftliche Investition.](#)

² Von Reden, Armgard (2011): [Führen von interkulturellen \(virtuellen\) Teams.](#) IBM; [RKW Kompetenzzentrum \(2010\): Rekrutierung aus dem Ausland.](#)

³ Charta der Vielfalt e.V. (2013): [Dossier: Weltoffen= Zukunftsfähig?](#)

⁴ Bertelsmann Stiftung (2015): [Unternehmensbefragung zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund](#)

⁵ www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/MigrationIntegration.html

⁶ de.statista.com/infografik/4385/erwerbtaetige-mit-auslaendischer-staatsbuergerschaft/

⁷ OECD-Studie (2013): [Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland](#); Frankfurter Allgemeine Zeitung Online: [Wie die Flüchtlinge den Arbeitsmarkt aufmischen.](#)

⁸ Roland Berger Strategy Consultants (2012): [Diversity & Inclusion. Eine betriebswirtschaftliche Investition](#)

- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens an der Börse für Anleger/-innen, die bewusst auf Nachhaltigkeitsthemen achten.
- In einem Arbeitsumfeld ohne Vorurteile können Talente aus aller Welt zum Erfolg beitragen.

Beispiele für aktives Diversity Management

- Bewusste Teamzusammensetzung
- Führungskräfte vorbereiten und für Diversity sensibilisieren
- Interkulturelle Trainings für alle Mitglieder internationaler Teams anbieten
- Interkulturelle Netzwerke initiieren
- Kulturtandems einführen
- Stellenanzeigen international schalten
- Sprachtrainings fördern

Praxisbeispiele der Deutschen Bahn AG

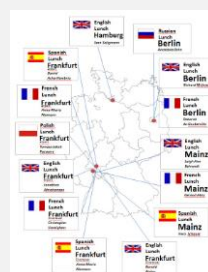
Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt⁹

Mit dem Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ – Gemeinsam für ein tolerantes und respektvolles Miteinander positionieren sich die DB-Azubis in kreativen Projekten eindeutig gegen Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung. Ins Leben gerufen wurde das Projekt bereits im Jahr 2000.

DB Cultures

DB Cultures ist eine **konzernweite Plattform für interkulturelle und internationale Themen**. Die Deutsche Bahn möchte Verständnis, Toleranz und Respekt für das unbekanntere Andere stärken und die Potenziale kultureller Vielfalt im Konzern sichtbar machen. Zu den Schwerpunkten zählen:

- **Language Lunches** – Sprachen üben, Kolleginnen und Kollegen treffen, Kultur erfahren, regelmäßige Mittags- oder Abendstammtische in unterschiedlichen Sprachen an vielen DB-Standorten
- **Fachvorträge und Workshops** – Vermittlung von Know-how, Tipps & Erfahrungswerten zum interkulturellen Verständnis mit DB-internen sowie externen Expertinnen und Experten



⁹ www.deutschebahn.com/de/nachhaltigkeit/verantwortung_gesellschaft/BAGHG/11874710/Hintergrund_des_Wewettberbs.html?start=0&itemsPerPage=5



- **Länder- und Themenveranstaltungen** – Einladung zu DB-internen und externen Veranstaltungen an diversen DB-Standorten (Ausstellungen, Länder- und Themenabende etc.)
- **Interkulturelle Sensibilisierung und Information** – Bereitstellung interkultureller Kalender, Informationen über Themen wie Ramadan, Opferfest, russisches Neujahr etc.
- **Praktika und Hospitationen** – Förderung von Diversität durch Einsätze internationaler / interkultureller Interessentinnen und Interessenten bei der DB
- **Persönliche Geschichten** – Veröffentlichung persönlicher, interkultureller Erfahrungen, Lebens- und Karrierewege bei der DB

Go.Global

Ziel der **internationalen Community** ist es, den Geschäftsfeldern des Konzerns über Ländergrenzen hinweg Zugriff auf einen globalen Talent-Pool zu geben, um geschäftsfeld- und länderübergreifend offene Vakanzen besetzen zu können. Gleichzeitig sollen DB-Beschäftigte, die gerne internationale Berufserfahrung sammeln möchten, dabei unterstützt werden, sich sichtbar zu machen und den grenzüberschreitenden Austausch fördern.

Die Mitglieder erhalten regelmäßig den **Global Mobility Report** mit spannenden Artikeln rund um das Thema Arbeiten im Ausland und werden über Projekte im Ausland kurzfristig zu besetzende Vakanzen informiert.

Weitere Praxisbeispiele

Phoenix Contact - Interkulturalität und Chancengleichheit¹⁰

Mit Stammsitz in Blomberg, Deutschland und Gesellschaften in vielen internationalen Märkten setzt Phoenix Contact GmbH & Co. KG gewollt auf „Migration“ innerhalb des Unternehmens – junge ausländische Beschäftigte kommen ins Stammhaus, Auszubildende aus Deutschland hospitieren in Auslandsgesellschaften – und sorgen so für einen Kultur- und Wissenstransfer, von dem nicht zuletzt das Unternehmen profitiert.



¹⁰ Charta der Vielfalt e.V. (2013): [Dossier: Weltoffen=Zukunftsfähig?!](#)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ arbeitet seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die regionale Umsetzung des Förderprogramms ist zentrale Aufgabe der 16 Landesnetzwerke. Sie werden jeweils von einer Landeskoordination geleitet und umfassen weitere operative Teilprojekte. Sie bieten die flächendeckende Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Ratsuchende mit ausländischen Qualifikationen an, entwickeln bedarfsorientiert Anpassungsqualifizierungen und setzen diese um. Darüber hinaus übernehmen sie Servicefunktionen für Arbeitsmarktakteure, indem sie diese über Informationen, Beratungen und Trainings für die spezifischen Belange von Migrantinnen und Migranten sensibilisieren und fachliches Know-how vermitteln.

Weiterführende Quellen

- [Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt! Praxis-Leitfaden für Unternehmen](#)
- [Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung \(IQ\)“](#)
- [Factbook Diversity](#)

Kontakt

Charta der Vielfalt e. V.

Albrechtstraße 22

10117 Berlin

Telefon: 030/84 71 20 82

Fax: 030/84 71 20 86

E-Mail: kerstin.tote@charta-der-vielfalt.de