

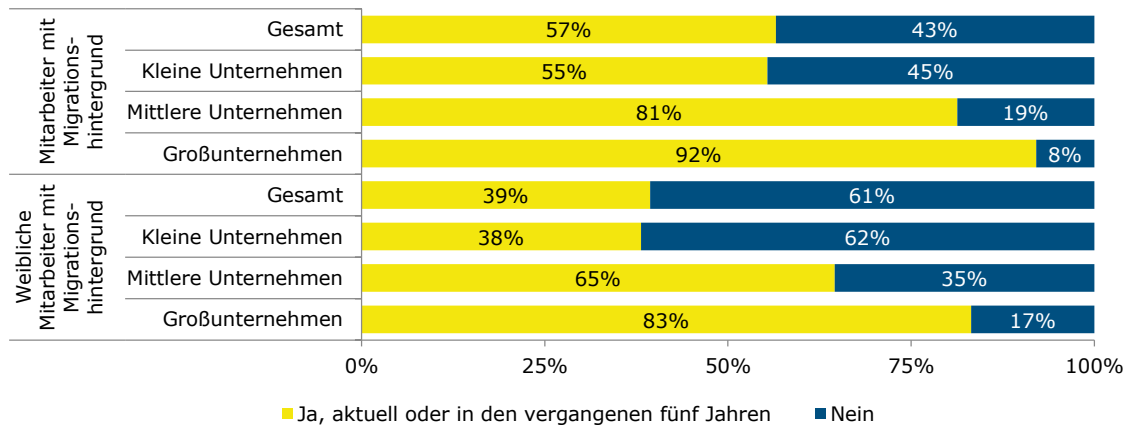


Aussagen des Personalpanels des Instituts der deutschen Wirtschaft 2016¹ zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund

1. Interkulturelle Vielfalt ist in Unternehmen angekommen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen in Deutschland beschäftigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund². Großunternehmen ohne ausländische oder zugewanderte Menschen sind inzwischen die große Ausnahme.

92 Prozent der Großunternehmen beschäftigen Menschen mit Migrationshintergrund. In Großunternehmen sind insgesamt 39 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland tätig³. Aber auch jedes zweite kleine Unternehmen beschäftigt Migranten.

Abbildung 1: Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in Unternehmen



Fragen: Beschäftigen Sie Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen? / Beschäftigen Sie weibliche Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen?

Basis: Alle befragten Unternehmen. Darstellung ohne die Kategorie "Kann ich nicht beantworten" (N=987 (Mitarbeiter mit Migrationshintergrund); N=975 (Weibliche Mitarbeiter mit Migrationshintergrund)); für die Darstellung wurden die Antwortkategorien „Ja“ und „Nein, aber in den vergangenen fünf Jahren“ aggregiert zur neuen Kategorie „Ja, aktuell oder in den vergangenen fünf Jahren“. ; Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet.

Quelle: IW-Personalpanel 2016, eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Zudem kommen zugewanderte Menschen auch bei Neueinstellungen zum Zuge: Jedes zweite Unternehmen (50%) hat in den vergangenen fünf Jahren Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt. Drei Viertel dieser Unternehmen (75%) haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Nicht-EU-Ausland eingestellt, rund zwei Drittel (65%) Menschen aus dem EU-Ausland.

Knapp 40 Prozent der Unternehmen beschäftigen Frauen mit Migrationshintergrund. Die Ost-West-Unterschiede sind ausgeprägt: Während in Westdeutschland 64 Prozent der Unternehmen Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen, sind es in Ostdeutschland (einschl. Berlin) nur 38 Prozent.

¹ QUELLENANGABE, VERWEIS

² Migrationshintergrund: Personen, die nicht in Deutschland geboren wurden und/oder keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder von denen ein Elternteil mindestens eine dieser Bedingungen erfüllt.

³ <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/KleineMittlereUnternehmenMittelstand/KleineMittlereUnternehmenMittelstand.html>

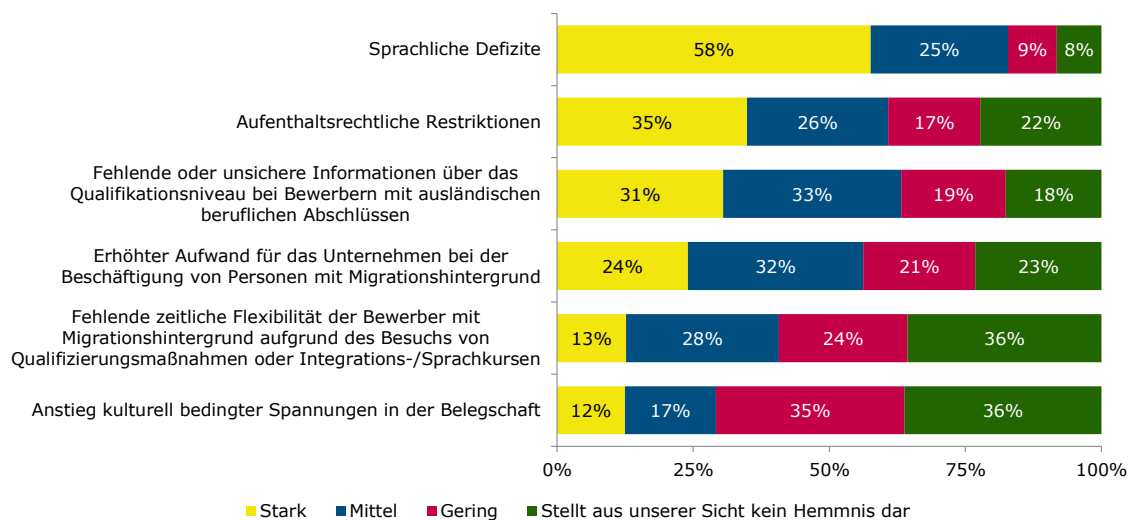


2. Faktische Hürden übersteigen kulturelle Differenzen, wenn es um die Einstellung von Migranten geht: Die Skepsis der Personalverantwortlichen richtet sich auf Sprachkompetenz (58 %), Qualifikation (31 %) und Bleibeperspektive (35 %) von Migranten. Wer bereits Migranten beschäftigt, weiß besser, wie das Qualifikationsniveau auch weiterer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzuschätzen ist.

Die Debatte um die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter ist in Unternehmen angekommen: Der Aufenthaltsstatus sowie fehlende oder unsichere Informationen über das Qualifikationsniveau werden als stärkeres potenzielles Hindernis bei der Einstellung wahrgenommen als noch IW-Personalpanel 2011. Zugleich wird Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund eine besonders hohe Arbeitsmotivation (25 %) zugesprochen.

Erfahrung zahlt sich aus: Unternehmen, die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigen, sehen mit in der Einschätzung des Qualifikationsniveaus in geringerem Maße ein starkes Hemmnis (21 %) als der Gesamtdurchschnitt der Unternehmen (31 %). Nur wenige Personalverantwortliche befürchten kulturelle Spannungen im Unternehmen durch die Einstellung von ausländischen oder zugewanderten Mitarbeitern (12 %).

Abbildung 2: Potenzielle Hemmnisse bei der Einstellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund



Frage: Wie ausgeprägt sind aus Ihrer Sicht die folgenden potenziellen Hemmnisse/Schwierigkeiten bei der Einstellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund?

Basis: Alle befragten Unternehmen (N=975-984). Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet
Quelle: IW-Personalpanel 2016, eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

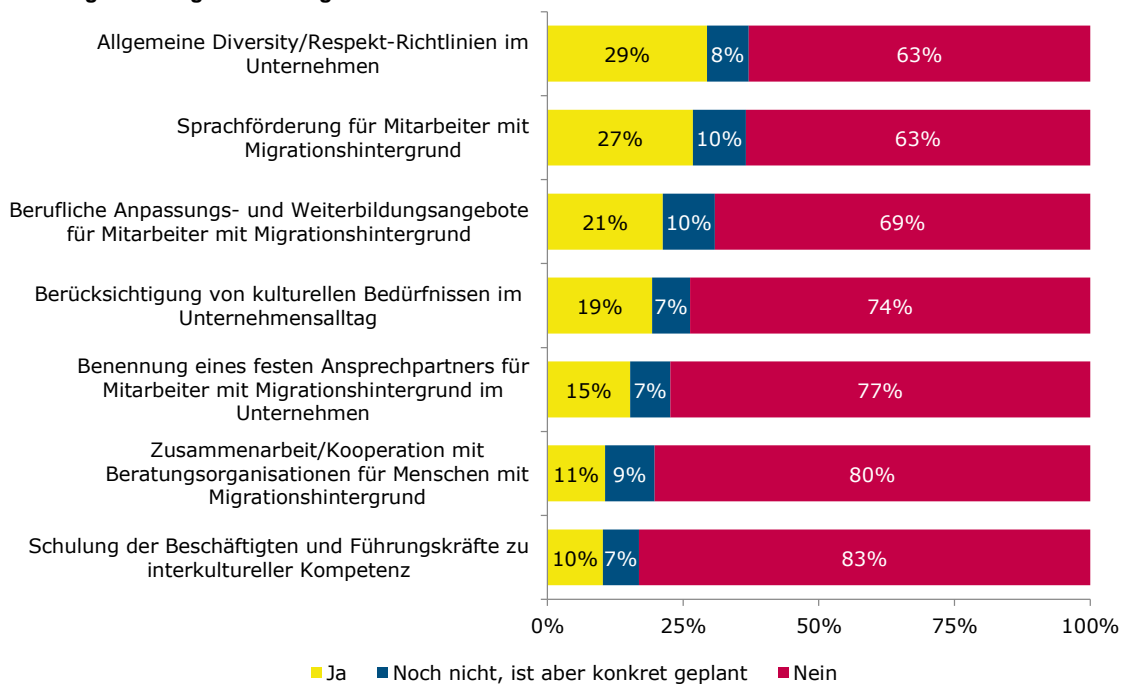
Darüber hinaus ist für viele Unternehmen, die Mütter mit Migrationshintergrund beschäftigen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema. 44 Prozent der Unternehmen, die die entsprechenden Herausforderungen für ihre Mitarbeiterinnen beurteilen können, geben als „häufiges“ oder „sehr häufiges“ Problem die Organisation der Kinderbetreuung während der normalen Öffnungszeiten der Kitas (8–16 Uhr) an, 36 Prozent während der Randzeiten (z.B. bei Schichtarbeit).



3. Unternehmen gestalten die Arbeitsmarktintegration aktiv. Mehr als die Hälfte aller Unternehmen (54 %) ergreift selbst Maßnahmen zur Integration ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in das Unternehmen. Über die Hälfte der Unternehmen beurteilt die Begleitung vor und während der Arbeitsaufnahme durch Dritte als hilfreich.

Als Integrationsmaßnahmen bieten Unternehmen allgemeine Diversity/Respekt-Richtlinien und Sprachförderung für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund – diese bietet mehr als jedes dritte Unternehmen an bzw. plant dies konkret.

Abbildung 3: Durchgeführte Integrationsmaßnahmen in Unternehmen



Frage: Ergreifen Sie Maßnahmen, um Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen zu integrieren?

Basis: Unternehmen, die aktuell Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigen oder in den letzten fünf Jahren beschäftigt haben (N=741-744); Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

Quelle: IW-Personalpanel 2016, eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Familienfreundlichkeit und hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. durch Kinderbetreuung oder Teilzeitverträge) ist für viele Unternehmen inzwischen ein wichtiges Thema. So verwundert es nicht, dass es auch bei den Maßnahmen für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund eine entscheidende Rolle einnimmt. Rund jedes zweite Unternehmen (48 %) ist hier mit Angeboten aktiv bzw. plant diese konkret.

Der Großteil der Unternehmen (91 %), die sich zu externen Unterstützungsangeboten geäußert haben, bewerten solche Angebote durch Dritte zur Vorbereitung auf die Arbeitsaufnahme als eher hilfreich oder sehr hilfreich. 85 Prozent der Unternehmen beurteilt die externe Unterstützung bei der fachlichen (Nach-) Qualifizierung als „eher hilfreich“ oder „sehr hilfreich“.