



Welche Potenziale bringen Fach- und Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund ins Unternehmen mit?

## Mehr Potenzial und darum *erste Wahl.*

### Migrationshintergrund ist ein guter Grund.

Personalfachleute erkennen immer klarer, warum Menschen mit Migrationshintergrund so wertvoll für Unternehmen sind. Sie sind meist nicht nur **gut qualifiziert** und haben vielfältige Arbeitserfahrungen, sie haben darüber hinaus ganz **besondere kulturübergreifende Kenntnisse** und **grenzüberschreitende Potenziale**.

Um mit dieser Brückenfunktion neue Märkte und Kunden anzusprechen, suchen viele Unternehmen nach Fach- und Arbeitskräften mit Migrationshintergrund.

### Fünf gute Gründe für Menschen mit Migrationshintergrund<sup>1</sup>:

#### 1. Fachkenntnisse

Migrantinnen und Migranten bringen **wertvolle Fachkenntnisse** mit, die sie auf unserem Arbeitsmarkt einsetzen wollen.

#### 2. Sprachkenntnisse

Zugewanderte können in der Regel **mehrere Fremdsprachen**, auch solche, die deutsche Beschäftigte kaum lernen, wie Türkisch, Arabisch, Russisch oder andere osteuropäische Sprachen.

#### 3. Kulturkompetenz

Migrantinnen und Migranten entwickeln oft **multikulturelle Kompetenzen** und eine **spezielle Sensibilität für interkulturellen Austausch**, die für Unternehmen sehr wertvoll sein können.

#### 4. Flexibilität & Motivation

Zugewanderte haben ihr Herkunftsland gezielt verlassen, sie sind für einen Neuanfang häufig hoch motiviert und gestalten Lebens- und Arbeitssituation komplett neu. Sie bringen meist eine **hohe Eigenmotivation** in ihren Arbeitsalltag ein.

#### 5. Belastbarkeit

Viele Migrantinnen und Migranten sind **besonders zielstrebig**, da sie in Schule und Beruf gelernt haben, dass sie bessere Leistungen als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen bringen müssen, um die gleiche Anerkennung zu erfahren.



A2

### **Hätten Sie das gedacht?**

Unternehmen, die auf kulturelle Vielfalt in der Belegschaft achten, bringen bis zu **69%** neue oder verbesserte Produkte auf den Markt. Bei ihren Wettbewerbern, die das Thema Diversity ignorieren, liegt diese Quote bei gerade **48%**.<sup>2</sup>



### **Aus der Praxis für die Praxis!**

**„Bei Teckentrup stehen alle Türen offen.“**

Teckentrup hat zunächst multinationale Teams im Export eingeführt, um die Mentalität des Absatzmarktes zu spiegeln. Der Erfolg dieser einfachen Maßnahme hat das Unternehmen sensibilisiert, dass auch die Kultur eines Unternehmens Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat.

Um der Internationalität der Kundinnen und Kunden Rechnung zu tragen, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund gezielt für Märkte eingesetzt worden, die ihrer Herkunft entsprechen.“

**Kai Teckentrup** / Geschäftsführer

Teckentrup GmbH & Co. KG,

Türen und Tore aus Ostwestfalen Lippe

## Mehr Wissen! **Mehr Wirken!**

**Quelle:**

1 Nutzung des Potenzials junger Akademiker mit Migrationshintergrund für die Bundesrepublik Deutschland. Swetlana Franken & Susann Kowalski (Hg.) (2006) >>

2 Kreativ durch Vielfalt, IW Köln (2014) >>

## Infoblock

### **Immer für Sie da!**

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne informieren Sie die IQ Teilprojekte bei der Erschließung der Vorteile kultureller Vielfalt. >>

### **Weitere Informationen**

1. IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. >>

2. Diversity Management – Empirische Evidenz zur aktiven Förderung der kulturellen Vielfalt in deutschen Unternehmen. >>

Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2014)

3. Mehrwert Vielfalt - Zahlen, Daten, Fakten: Wirtschaftliche Vorteile durch Arbeitsmarktintegration, Einwanderung, Vielfalt und Antidiskriminierung. >>



IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2015)