



Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung



Mehrwert Vielfalt – Zahlen, Daten, Fakten

Wirtschaftliche Vorteile durch Arbeitsmarktintegration,
Einwanderung, Vielfalt und Antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
Landwehrstr. 22
80336 München



Tel.: +49 (0)89/52 03 32 33

Fax: +49 (0)89/41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Autoren:

Andreas Merx, Jakob Ruster

Redaktion:

Andreas Merx, Dr. Katrin Vogel

Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

Cover-Grafik:

oliv newton GmbH

Alle Rechte vorbehalten

©2015

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

Einleitung	4
1 Wirtschaftliche Vorteile von Vielfalt für Unternehmen	6
2 Mehr Innovation und Kreativität durch Vielfalt	11
3 Migrantenspezifische Potentiale	12
4 Vorteile durch Willkommenskultur	13
5 Auswirkungen von Arbeitsmarktintegration und Einwanderung auf Fachkräftebedarf, demographischen Wandel und Arbeitsmarkt	14
6 Standortvorteile und volkswirtschaftlicher Gesamtgewinn durch Einwanderung und Integration	18
7 Profit für Sozialstaat durch Migrant/innen	19
8 Wirtschaftliche Effekte von Diskriminierung und Antidiskriminierung	20
9 Gesellschaftspolitische Vorteile von Vielfalt	22
10 Übersichtsstudien und -artikel	23
11 Deutschlands Wirtschaft kann von Flüchtlingen profitieren	24

Einleitung

Wo wir herkommen: Defizitorientierung und „Abwehr mit Ausnahmen“

Der Blick auf Integration und Einwanderung in Deutschland war jahrzehntelang von einer Fokussierung auf Defizite, Probleme, Kosten sowie einseitigen Integrationsaufforderungen an Menschen mit Migrationshintergrund und Einwanderer geprägt. Als verspätetes Einwanderungsland wider Willen, in der relevanten politischen Eliten lange Zeit die Lebenslüge vom „Nicht-Einwanderungsland“ in einer „defensiven Erkenntnisverweigerung“ (so der Migrationsforscher Klaus J. Bade) zum zentralen Narrativ neben dem immer wieder wiederholten „Scheitern der Integration“ erhoben, war Deutschland hinsichtlich der Arbeitsmigration lange Zeit vom Prinzip „Abwehr mit Ausnahmen“ (Bade) geprägt. Eine systematische bundespolitische Integrationspolitik fand in dieser Zeit kaum statt, Einwanderung und Integration wurden in einem politisch negativ eingefärbten Klima häufig vor allem als Belastung oder gar Bedrohung für die sozialen Sicherungssysteme sowie den allgemeinen wirtschaftlichen Wohlstand des Landes diskutiert.

Die oft hysterischen, polemischen, teils rassistischen und häufig um Eskalation bemühten bundespolitischen Integrations- und Einwanderungsdebatten verstellten dabei den Blick darauf, dass Integration in den Arbeitsmarkt, ins Bildungssystem und beim alltägliches Zusammenleben „vor Ort“ – vor allem in den schon immer sehr viel pragmatischeren Kommunen – trotz durchaus bestehender Probleme sowie zahlreicher Benachteiligungen und fehlender bundespolitischer Integrationspolitik in der Mehrzahl überwiegend erfolgreich verlief.

Im Verhältnis zu vergleichbaren europäischen oder nordamerikanischen Einwanderungsgesellschaften belegt Deutschland in internationalen Vergleichsstudien zu Integrationsgraden seit vielen Jahren einen guten Mittelplatz. Nicht zuletzt die ehemaligen „Gastarbeiter/innen“ und ihre Nachkommen haben schon in den 1950er, 1960er- und 1970er Jahren einen entscheidenden Beitrag zum „Wirtschaftswunder“ und der weiteren positiven wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands geleistet – oft unter erschwerten Bedingungen und vor dem Hintergrund demotivierender gesellschaftlicher Debatten bis hin zu Rückkehraufforderungen.

Paradigmenwechsel zu Chancen und Potentialen für Wirtschaft und Gesellschaft

Die rot-grüne Bundesregierung leitete einen Paradigmenwechsel ein, indem sie die Einwanderungslandthese endlich offiziell anerkannte. Mit dem Staatsangehörigkeitsgesetz von 2000 sowie dem Zuwanderungsgesetz von 2005 gestaltete sie dieses neue Verständnis politisch. Seitdem ist in bundespolitischen Debatten ein Übergang zu einer stärkeren chancen- und potentialorientierten Sicht auf Integration und Migration zu erkennen. Gleichwohl sind die alten Vorurteile, die Hypothesen vom Scheitern und Defizitzuschreibungen weiterhin präsent und oft auch bestimmend.

Nachfolgend der Perspektivenverschiebung in den bundespolitischen Debatten und der Gestaltung einer systematischen Integrationspolitik durch die erste Große Koalition erfolgte vor allem in den letzten Jahren eine zunehmende Öffnung des Arbeitsmigrationsrechts für internationale Arbeits- und Fachkräfte. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bescheinigte Deutschland zuletzt sogar, eine der liberalsten Einwanderungsregelungen weltweit zu haben.

Gleichlaufend zu dieser Trendwende in der Bundespolitik werden seit einigen Jahren immer mehr wissenschaftliche Nachweise für die wirtschaftlichen Chancen und die Vorteile durch Arbeitsmarktintegration, Einwanderung und Antidiskriminierung erbracht. Dieser positiven Entwicklung will die vorliegende Broschüre Rechnung tragen. Sie sammelt rund 40 kurz zusammengefasste Studien, Unternehmensbefragungen sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Erkenntnisse und Argumente. Diese beleuchten die vielfältigen wirtschaftlichen Vorteile für Unternehmen, für die Volkswirtschaft und den Sozialstaat und sie verweisen auf die Möglichkeiten der Gestaltung des demografischen Wandels mit den Fähigkeiten, Qualifikationen und Talenten von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Einwandernden.

Allen Akteur/innen, die in politischen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen Kontexten oder in Alltagsdiskussionen mit Fragen des Gelingens oder des angeblichen Scheiterns von Integration und Einwanderung befasst sind, soll diese Sammlung von Studien dabei unterstützen,

- schnell auf aussagekräftige und wissenschaftlich fundierte Zahlen, Daten und Fakten zurückgreifen zu können;
- eine Bandbreite überzeugender Argumente parat zu haben, die abgestimmt auf Bedarf, Situation und Zielgruppe angeführt werden können;

- sich durch die weiterführenden Links und Literaturhinweise vertiefend mit den einzelnen Argumentationssträngen zu befassen und weitere Erkenntnisse zu gewinnen.

Hohe Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktdiskriminierung weiterhin problematisch

Jenseits der beeindruckenden Fülle „positiver“ Daten und Argumente sollen die tatsächlich weiterhin bestehenden Probleme nicht geleugnet werden. Darüber hinaus verbergen sich hinter eindimensional ökonomischen Argumentationslinien z.T. gefährliche und deutlich zu kritisierende Verwertungslogiken. Oft ist der Blick noch einseitig auf die gut bis best-qualifizierten Fachkräfte gerichtet und es werden massive Anstrengungen für diese Zielgruppen unternommen, während „unten“ vieles vernachlässigt oder gar aufgegeben wird. Dies birgt viel sozialen Sprengstoff, zumal in einer sozial polarisierten Gesellschaft mit einem zunehmend gespaltenen Arbeitsmarkt.

Denn weiterhin sind hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Und weiterhin lässt sich dies nicht allein mit den immer wieder angeführten Qualifikationsunterschieden oder durch „sprachliche Defizite“ erklären. Zahlreiche Studien und Veröffentlichungen von Organisationen wie der OECD, dem Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) belegen, dass auch gut und hochqualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund oder Neueinwandernde auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden. So müssen sie beispielsweise im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund durchschnittlich zwei bis drei Mal so viele Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Rund ein Drittel der gut qualifizierten Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund arbeitet zudem deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus.

Gewinner/innen und Verlierer/innen durch Neueinwanderung

Innerhalb eines gesamtwirtschaftlichen Gewinns durch Neueinwanderung gibt es Gewinner/innen – aber auch Verlierer/innen. Insgesamt profitieren viele Standorte von der Neueinwanderung, da mit ihr vor allem überdurchschnittlich qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte in die Regionen gelangen. Nichtsdestotrotz weist das renommierte Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit seit Jahren auf die Gefahr von Verteilungseffekten der Migration hin: da Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung gegenüber jenen ohne Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, „profitieren die einheimischen Arbeitskräfte in fast allen Qualifikationsgruppen von der Zuwanderung, während bereits im Land lebende Zuwanderer die wirtschaftlichen Verlierer des Anstiegs der Zuwanderung sind“. (siehe Seite 14).

Der Blick nach vorne: wirtschaftliche Argumente gegen weiterhin oft dominante Defizithypothesen

Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung wird die Themen Diskriminierung und Rassismus insbesondere auf dem Arbeitsmarkt sowie beim Zugang zu sowie in Unternehmen weiterhin kritisch thematisieren und in ihren Empfehlungen und Veröffentlichungen das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe und wirklich inklusiver Strukturen verfolgen.

Wer im Kontext von Integrations- und Einwanderungsthemen aktiv ist, wird immer wieder mit der Defizithypothese, mit Horrorszenarien über wirtschaftliche Kosten und Probleme oder schlicht mit Unkenntnis über die Datenlage konfrontiert sein. In diesen rasch auch sehr emotionalen Diskussionen braucht es nicht zuletzt auch gute wirtschaftliche Argumente sowie „positive“ und nüchterne wirtschaftliche und wissenschaftliche Fakten.

Wir hoffen, dass Ihnen diese Broschüre einige gute Anregungen für ihre Alltagspraxis gibt und wünschen allen Leser/innen viel Spaß bei der Lektüre und beim Suchen und Finden der jeweils für Sie passenden Zahlen, Daten und Fakten!

1 Wirtschaftliche Vorteile von Vielfalt für Unternehmen

1.1

Diversity ist im Mittelstand angekommen – Studie des ifM Bonn (2015)

Die wichtigsten Faktoren für den weiteren erfolgreichen Beitrag des deutschen Mittelstands zur wirtschaftlichen Wertschöpfung sind seine Innovationsstärke, Exportorientierung und Diversity Management, so eine Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (ifM) Bonn in Zusammenarbeit mit GE Capital.

In der Studie „Triebwerk des Erfolgs – der deutsche Mittelstand im Fokus“ (2015) gaben 72% der befragten Mittelständler/innen an, dass „Vielfalt in der Belegschaft die Produktivität positiv beeinflusst“ hat. 68% der Unternehmen konnten durch Diversity die Mitarbeiterzufriedenheit steigern.

Auch für die Rekrutierung von Fach- und Nachwuchskräften ist Diversity laut der Studie ein erfolgsentscheidender Faktor. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels stellt es daher neben den üblichen Maßnahmen wie Employer Branding ein zunehmend wichtiger werdendes Instrument dar.

Link zur Pressemitteilung des ifM Bonn und Download hier: [www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx_ifmstudies_newsdetail\[news\]=235&cHash=e02261739ec825f7daa21a80808d3a6e](http://www.ifm-bonn.org/home/newsdetail/?tx_ifmstudies_newsdetail[news]=235&cHash=e02261739ec825f7daa21a80808d3a6e) (Stand 15.10.15)

1.2

Betriebswirtschaftliche Argumente für Diversity Management – IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2015)

Verbesserung des Personalmanagements und somit größere Auswahl an Bewerber/innen

Unternehmen und Organisationen, die ein gutes Image hinsichtlich der gezielten Förderung ihrer personalen Vielfalt erreichen können, haben bessere Wettbewerbsbedingungen bei der Rekrutierung zunehmend bedeutenderer Gruppen auf dem Arbeitsmarkt wie etwa Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder älteren Arbeitnehmer/innen. Angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen durch den demographischen Wandel und wachsenden Fachkräftebedarf können diversity-orientierte Personalprozesse ein wertvolles Instrument sein, die Personalstruktur und -prozesse zukunftsfähig zu gestalten.

Verbesserung der organisatorischen Flexibilität durch vielfältige Teams

Vielfältig zusammengesetzte Belegschaften reagieren auf neue Herausforderungen in einem von stetem Wandel geprägten Umfeld meist flexibler als homogene Belegschaften. Dies kann in Zeiten der Globalisierung und eines grundlegenden Strukturwandels ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein.

Erhöhung von Kreativität und Innovationsfähigkeit bei Problemlösungen

Durch die erhöhte Vielfalt der Erfahrungen, Sichtweisen und Arbeitsstile kommen gemischte Gruppen oft zu innovativeren, passenderen und kreativeren Problemlösungen als einheitliche Gruppen.

Kostensenkung durch gute Motivation und weniger Diskriminierungen

Durch individuelle Wertschätzung und gelungene Integration aller Mitarbeiter/innen können Motivation und Zufriedenheit der vielfältigen Belegschaften erhöht werden. Konflikte und Diskriminierungen werden verringert. Direkte Kosten durch etwaige Klagen vor Gerichten aufgrund von Diskriminierungen sowie indirekte Kosten durch Unzufriedenheit, Demotivation und Folgekonflikten nach Diskriminierungsfällen können reduziert werden.

Verbesserte Kund/innenorientierung, Angebote und Dienstleistungen

Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft wird angesichts einer zunehmend vielfältigen Kundschaft durch passgenaue Angebote und Dienstleistungen eine höhere Kund/innenzufriedenheit erreichen können. Unternehmen und Organisationen können so ihre Kund/innenorientierung noch zielgerichteter und kreativer gestalten. Dadurch werden die Zugangsmöglichkeiten zu neuen Märkten, Kund/innen- und Zielgruppen erhöht.

Verbesserter Umgang mit der zunehmenden Internationalisierung

Insbesondere für international oder in einem interkulturellen Umfeld agierende Unternehmen und Organisationen, die in zunehmendem Maße von einer wachsenden Vielfalt an Sprachen, Kulturen, Werteinstellungen und Arbeitsstilen umgeben sind, ist ein positiver Umgang mit Vielfalt unumgänglich. Dies gilt sowohl für ihr Handeln nach innen wie nach außen.

Aufwertung des Außen-Images von Unternehmen und Organisationen

Bei vielen Kund/innen ist das Interesse am ökologischen, sozialen, ethischen und wirtschaftlichen Gesamtverhalten von Unternehmen und Organisationen deutlich gewachsen. Durch eine gezielte Förderung von Vielfalt können Unternehmen und Organisationen proaktiv zeigen, dass sie aktiv bemüht sind, gegen Diskriminierungen vorzugehen und eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt zu unterstützen.

Weitere Informationen zu Vorteilen durch Vielfalt auf der Website der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung (Stand 15.10.15)

Zum Weiterlesen: Zu den betriebswirtschaftlichen Argumenten sowie zur Einführung in das Konzept Diversity Management eignet sich insbesondere: Krell, Gertraude/Sieben, Barbara (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, in: Krell/Sieben/Ortlieb (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. S. 155-174

Eine ältere Kurzversion des Beitrags zum Download hier: http://www.idm-diversity.org/files/infothek/krell_chancengleichheit.pdf (Stand 15.10.15)

1.3**55% der Unternehmen sehen Synergieeffekte durch Diversity Management – Survey der Personalberatung PageGroup (2015)**

Laut dem Diversity Management Survey gaben knapp 55% der Unternehmen an, neben dem zentralen Effekt der Vorbeugung von Diskriminierung (60,9%) auch Synergieeffekte# zwischen Mitarbeiter/innen gesteigert zu haben. Mehr als jedes zweite Unternehmen beschreibt zudem besseres Teamwork sowie eine stärkere Bindung der Mitarbeitenden als sichtbare Erfolge ihres Diversity-Engagements.

Der Diversity Management Survey der PageGroup Deutschland wurde im Herbst 2014 durchgeführt. Personalverantwortliche in 215 deutschen Unternehmen haben an der Befragung teilgenommen.

Die gesamte Umfrage und zentrale Infografiken stehen zum Download zur Verfügung: http://tiny.cc/diversity_survey (Stand 15.10.15)

1.4**Förderprogramm IQ: Nutzen und Vorteile von interkulturellen Personalstrategien für KMU (2014)**

Viele Projekte im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielen auf die Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund oder die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. In der Broschüre „Gemeinsam erfolgreich handeln: Ansprache von KMU – Nutzenübersetzung, geeignete Formate und Praxisbeispiele“ des IQ Koordinierungsprojekts bei der ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH und der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (zuvor: Fachstelle Diversity Management) des VIA Bayern e.V. wurden wesentliche Argumente für interkulturelle Personalstrategien von KMU zusammengestellt:

- Sie erleichtert die Rekrutierung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Sie steigert den Umsatz durch die Nutzung von Erfahrungswissen von Migrantinnen und Migranten für neue Kundinnen und Kunden sowie Märkte im Inland,
- Sie erhöht die Expansionsfähigkeit durch die Nutzung von Erfahrungswissen von Migrantinnen und Migranten im Ausland,
- Sie erhöht durch unterschiedliche Nationalitäten die sprachliche und interkulturelle Kompetenz,
- Sie hat durch die Komplementarität verschiedener Nationalitäten positive Effekte für die Innovationsfähigkeit,
- Sie erhöht durch kulturelle Vielfalt die Attraktivität des Arbeitgebers und verbessert das Unternehmensimage,
- Sie überwindet „Betriebsblindheit“ durch mehr Flexibilität.

Die Argumente können Sie ausführlicher und mit weiteren Studienhinweisen auf den S. 25-29 finden. Die Broschüre zum Download: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA_Gemeinsam_erfolgreich_handeln_2014.pdf (Stand 15.10.15)

1.5

IW-Studie Diversity Management – Empirische Evidenz zur aktiven Förderung der kulturellen Vielfalt in deutschen Unternehmen (2014)

Aus der Pressemitteilung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) zur Studie:

„In Deutschland lebten laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2012 rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Knapp jede fünfte Erwerbsperson hat ihre Wurzeln in einem anderen Land. Die Zahlen zeigen, wie bedeutend die kulturelle Vielfalt für den deutschen Arbeitsmarkt ist. Vor diesem Hintergrund macht die vorliegende Studie deutlich, dass zwar für knapp die Hälfte der Unternehmen das Thema kulturelle Vielfalt aktuell (noch) keine Relevanz besitzt (46,8 Prozent). Gleichwohl werden aber bereits eine Vielzahl an unterschiedlichen Maßnahmen des Diversity Managements wie gemischte Arbeitsteams, Schulungsangebote zum Ausbau der interkulturellen Kompetenzen oder Entsendungen ins Ausland eingesetzt. Dies gilt vor allem für größere Unternehmen und selbst für solche Betriebe, in denen die Förderung der kulturellen Vielfalt noch nicht im Vordergrund steht.

Ein zentrales Motiv für das betriebliche Engagement ist neben dem Wunsch, den Bewerberpool durch die systematische Ansprache ausländischer Fachkräfte zu erweitern (47,9 Prozent), vor allem das Ziel, kreative Prozesse durch eine Vernetzung von Beschäftigten mit unterschiedlichen kulturell geprägten Werten, Biografien und Erfahrungen zu fördern (61,6 Prozent). Dies scheint sich auch auszuzahlen, denn zwischen der Innovationsleistung eines Unternehmens und dem Einsatz von Diversity Management-Maßnahmen kann auch im Rahmen eines empirischen Modells ein positiver Zusammenhang nachgewiesen werden.“

Download der Studie Andrea Hammermann / Jörg Schmidt: Diversity Management – Empirische Evidenz zur aktiven Förderung der kulturellen Vielfalt in deutschen Unternehmen (2014) hier:

<http://www.iwkoeln.de/storage/asset/198816/storage/master/file/7082500/download/TR-4-2014%20Hammermann%20Schmidt.pdf> (Stand 15.10.15)

Die IW-Studie ist Teil des Projektes „Beschäftigung von Zuwanderinnen und Zuwanderern und kulturelle Vielfalt in nordrhein-westfälischen Unternehmen – Eine Befragung auf Basis des IW-Personalpanels“, das mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds durchgeführt wurde.

Andrea Hammermann / Jörg Schmidt / Oliver Stettes: Beschäftigung von Zuwanderinnen und Zuwanderern und kulturelle Vielfalt in nordrheinwestfälischen Unternehmen – Eine Befragung auf Basis des IW-Personalpanels (2014). Download hier: <http://www.iwkoeln.de/storage/asset/198950/storage/master/file/5576978/download/Kulturelle%20Vielfalt.pdf> (Stand 15.10.15)

1.6

RKW-Leitfaden „Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen“. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen (2014)

Der praxisnahe und anwendungsorientiert aufgebaute, sehr gut strukturierte Leitfaden des Kompetenzzentrums Fachkräfte des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V. „zeigt kleinen und mittleren Unternehmen verschiedene Wege auf, wie sie die Chancen des Arbeitsmarktes nutzen und von einer vielfältigen Belegschaft profitieren können – angefangen bei der Personalrekrutierung über die Einarbeitung neuer Fachkräfte bis hin zur langfristigen Bindung.“

Im Leitfaden finden sich neben zahlreichen praktischen Hinweisen zur Gestaltung von Interkulturalität und Vielfalt auch viele Hinweise auf den wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt für KMU. So wird bspw. aufgeführt,

- „dass 80 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen, ihrem Arbeitgeber in den nächsten drei Jahren treu bleiben wollen (Gallup, 2014)
- dass eine wertschätzende Unternehmenskultur und ein gutes Betriebsklima als das wichtigste Bindungsinstrument von Unternehmen angesehen werden, dazu aber knapp mehr als die Hälfte der Unternehmen noch keine Maßnahmen ergriffen hat (Hays, 2013)
- dass jungen Talenten Erfolg (47%), Image (37%) und Zukunftsfähigkeit (37%) des Unternehmens wichtiger sind als Vergütung (Altana, 2014).“

Der Leitfaden der RKW-Autorin Sarah Gerwing zum Download: http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/Dokumente/Publikationen/Leitfaden_Fachkraefte_finden_und_binden_18122014.pdf (Stand 15.10.15)

1.7

Europäische Kommission: Nutzen der Charta-der-Vielfalt-Unterzeichnung für Unternehmen (2014)

Die Europäische Kommission hat in ihrem „Overview of Diversity Management implementation and impact amongst Diversity Charter signatories in the European Union“ Antworten von 1.826 Charta-Unterzeichnern aus ganz Europa ausgewertet. Dabei wurde auch nach den wirtschaftlichen Effekten der Charta-Unterzeichnung gefragt:

„More and more charters signatories are realising that the management and promotion of diversity and equality has a strong business case. Since the implementation of diversity policies most respondents surveyed have noticed considerable improvements in different areas.

The positive effects range from

- an integration of diversity into the company's overall corporate social responsibility policy (in 60% of responding signatories),
- more respectful behaviour patterns (47%) over
- fewer conflicts among staff arising from differences in culture, age etc. (46%) to
- attracting and retaining talented people (46%).
- One out of four companies (25%) said that diversity had an impact on their overall business performance.“

Die gesamte Zusammenfassung der Befragung hier zum Download: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/diversity_report2014_en.pdf (Stand 15.10.15)

1.8

Deutsche Internet-Start-ups profitieren von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund – Studie der Deutschlandstiftung Integration (2013)

Ein massiver Fachkräftebedarf ist branchenübergreifend zwar noch nicht festzustellen. In der IT-Branche gibt es allerdings schon heute einige Engpässe. Die Internetbranche geht dabei besonders proaktiv vor, wie eine Studie der Deutschlandstiftung Integration zeigt: „Bei fast der Hälfte dieser Unternehmen haben mindestens 20 Prozent der Mitarbeiter einen Migrationshintergrund. Die Unternehmen profitieren von fachlichen Qualifikationen, die in Deutschland nicht oder zu wenig vorhanden sind sowie von mehr Kreativität. Allerdings schreckt nahezu ein Drittel der befragten Start-ups vor dem bürokratischen Aufwand zurück, der die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund bedeutet. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der Deutschlandstiftung Integration, die vom Beratungs- und IT-Dienstleistungsunternehmen Capgemini in Zusammenarbeit mit der SRH Hochschule Berlin durchgeführt wurde. An der Befragung nahmen über 110 Managementvertreter von deutschen Start-ups teil.“

Weitere Informationen zur Studie finden Sie hier: <http://www.lifepr.de/inaktiv/deutschlandstiftung-integration/Deutsche-Internet-Start-ups-profitieren-von-Mitarbeitern-mit-Migrationshintergrund/boxid/384254> (Stand 15.10.15)

1.9

Über 60% europäischer Führungskräfte sehen wirtschaftlichen Nutzen durch Diversity Management – Egon Zehnder International (2012)

Egon Zehnder International führte in 2012 das „11. International Executive Panel“, eine weltweite Befragung von Führungskräften zu den Themen Diversity, Schlüsseltalente und Führung durch. Teilnehmer/innen der Befragung waren über 500 Führungskräfte aus dem „Club of Leaders“, einer weltweiten Online Community auf der Webseite von Egon Zehnder. Sie repräsentieren eine übergreifende Zielgruppe hinsichtlich Branchen und Unternehmensgrößen.

Über 60% der europäischen Führungskräfte (USA: 75%) sehen einen klaren wirtschaftlichen Nutzen in Maßnahmen für Diversity Management. Fast keine Befragten sahen keinen Nutzen in Diversity- Maßnahmen. Für 96% der Befragten hat die Arbeit in einer vielfältigen Kultur eine hohe persönliche Bedeutung. Wichtige Themen waren hierbei Perspektivenvielfalt, höhere Kreativität, soziale Verantwortung und Zugang zu neuen Märkten. Über 70% der Führungskräfte betonten die Bedeutung, eigene unbewusste Vorurteile und ihre Auswirkungen auf Mitarbeitende zu verstehen. Die Mehrheit der Befragten betonte aber auch, dass es in vielen Unternehmen noch ein weiter Weg zu einer tiefenwirksamen Kultur von „Diversity and Inclusion“ ist.

Download der Studie Egon Zehnder International: The Leading Edge of Diversity and Inclusion. 11t International Executive Panel hier: http://www.egonzehnder.com/files/2012_iep_diversity_and_inclusion.pdf (Stand 15.10.15)

1.10

14% höhere Betriebsergebnisse durch Vielfalt – McKinsey & Company: Vielfalt siegt! Warum diverse Unternehmen mehr leisten (2011)

Unternehmen mit der größten Vielfalt im Vorstand erzielten im Untersuchungszeitraum 2008 bis 2011 um 53% höhere Kapitalrenditen (ROE) und 14% höhere Betriebsergebnisse (EBIT-Marge) als diejenigen mit der geringsten Diversität.

Für die Studie „Vielfalt siegt!“, untersuchte die Unternehmensberatung McKinsey die Zusammensetzung der Vorstände und den wirtschaftlichen Erfolg von 180 Unternehmen weltweit (DAX 30 (Deutschland), CAC 40 (Frankreich), FTSE 30 (Großbritannien) sowie diejenigen 80 Unternehmen der Fortune 500 (USA) mit der höchsten und geringsten Diversität im Board). Im Fokus standen mit Geschlecht und Internationalität zwei zentrale Dimensionen von Diversität. Das Ergebnis ist eindeutig: Die Unternehmen mit der größten Vielfalt im Vorstand erzielten im Untersuchungszeitraum 2008 bis 2011 um 53% höhere Kapitalrenditen (ROE) und 14% höhere Betriebsergebnisse (EBIT-Marge) als diejenigen mit der geringsten Diversität. Bei den untersuchten Unternehmen aus dem DAX-30 liegt der Unterschied in der Kapitalrendite sogar bei 66%. Die Ergebnisse sind nicht unmittelbar kausal, lassen aber auf eine sehr signifikante Korrelation schließen.

Die Autoren sehen drei zentrale Wirkungskräfte für den Erfolg diverser Unternehmen: Sie sind leistungsorientierter, können die Lebenswirklichkeiten ihrer Mitarbeiter besser abbilden und so flexibler und innovativer am Markt agieren.

Die Studie von 2011 zum Download: http://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/Vielfalt_siegt_deutsch.pdf (Stand 15.10.15)

1.11

21 Mrd. Euro Ersparnis durch Diversity – Roland Berger-Studie „Diversity and Inclusion“ (2011)

Die Studie aus dem Haus Roland Berger ermittelte, dass pro Jahr rund 5% der 40,4 Mio. Arbeitnehmenden in Deutschland freiwillig ihre Stelle wechseln. Beschaffungs-, Aus- und Weiterbildungskosten für eine/n neue/n Mitarbeiter/in belaufen sich durchschnittlich auf 52.000 Euro. Durch Diversity-Maßnahmen werden Reibungsverluste in der Zusammenarbeit unterschiedlicher Mitarbeiter/innen abgebaut und die individuelle

Motivation kann deutlich verbessert werden. Dadurch können diese Kosten – so die Studie – um 10%-30% gesenkt werden. Die deutsche Wirtschaft könnte darüber hinaus durch gezieltes Vielfalts- und Einbeziehungsmanagement so circa 21 Milliarden Euro einsparen.

Als weitere Vorteile durch vielfaltsorientierte Aktivitäten nennt die Studie Zugang zu neuen Märkten und Investitionsmitteln, höhere Kreativität bei Mitarbeiter/innen, weniger gerichtliche Streitigkeiten und Positionierung als Wunscharbeitgeber.

Die Studie Roland Berger Strategy Consultants (2011): Dreamteam statt Quote. Studie zu „Diversity and Inclusion“ zum Download: http://www.rolandberger.com/media/pdf/Roland_Berger_DiversityInclusion_D_20110509.pdf (Stand 15.10.15)

1.12

Vorteile durch Vielfalt: KMU-Studie im Auftrag der EU-Kommission (2008)

Im Rahmen der im Auftrag der Europäischen Kommission beauftragten Studie „Vielfalt für Talent und Wettbewerbsfähigkeit. Der Geschäftsnutzen von Vielfalt für KMU“ gaben von den beteiligten 1.200 KMU aus 27 europäischen Ländern und 70 KMU-Mittlerorganisationen folgende Ergebnisse ihrer Vielfaltsaktivitäten an:

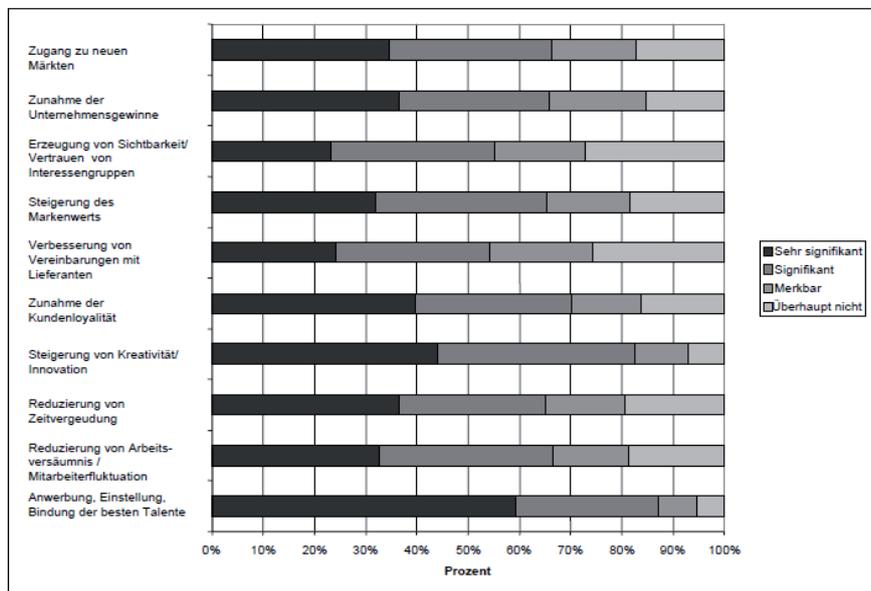


Tabelle: Geschäftsnutzen von Vielfalt für KMU (Quelle: KMU-Umfrage zur Vielfalt 2008, SME diversity survey)

Die KMU-Studie Europäische Kommission (Hrsg.) (2008): Vielfalt für Talent und Wettbewerbsfähigkeit. Der Geschäftsnutzen von Vielfalt für KMU zum Download hier: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=772&langId=de> (Stand: 15.10.2015)

2 Mehr Innovation und Kreativität durch Vielfalt

2.1

Wachsende Marktanteile durch mehr Vielfalt - Center for Talent Innovation (2013)

Die Studie untersuchte - basierend auf einer US-weiten repräsentativen Umfrage unter 1.800 Fachleuten, 40 Fallstudien und zahlreichen Gruppendiskussionen und Interviews - zwei Arten von Vielfalt: inhärent und erworben. Inhärente Vielfalt meint zum Beispiel Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und sexuelle Orientierung. Erworbenere Vielfalt entsteht durch Erfahrung: Arbeiten in einem anderen Land oder Wertschätzung kultureller Unterschiede. Unternehmen, deren Führungskräfte jeweils mindestens 3 inhärente und 3 erworbene Vielfaltsmerkmale aufweisen wurden mit „zweidimensionaler (2-D) Vielfalt“ bewertet. Dies waren 22% der Unternehmen. Durch die Korrelation „Vielfalt in Führung“ mit Marktergebnissen der betreffenden Unternehmen erwies sich, dass Unternehmen mit 2-D-Vielfalt deutlich innovativer waren als die mit geringerer Vielfalt. Mitarbeitende in 2-D-Unternehmen berichteten zu 45% häufiger, dass der Marktanteil der Firma in einem neuen Segment wuchs und 70% häufiger, dass das Unternehmen einen neuen Markt eroberte.

2-D-Vielfalt schafft ein innovatives Klima in einer Umgebung, in der „über den Tellerrand hinweg“ Ideen gehört werden, Minderheiten eine kritische Masse bilden und Führungskräfte Wertschätzung und Offenheit leben. So steigen die Chancen signifikant, dass Ideen und Vorschläge von weniger privilegierten Mitarbeitenden umgesetzt werden.

Die Zusammenfassung der Studie zum Download: http://www.talentinnovation.org/_private/assets/IDMG-ExecSummFINAL-CTI.pdf (Stand 15.10.15)

2.2

Cultural Diversity and Plant-Level Productivity - Institut für die Zukunft der Arbeit (IZA) (2012)

Ausgehend von umfassenden Daten von deutschen Betrieben im Zeitraum 1999-2008 auf Basis des IAB-Betriebspanels untersuchte die Studie den Einfluss von kultureller Vielfalt auf die Faktor-Produktivität der Arbeit von Betrieben. Dabei wurde unterschieden bezüglich der Vielfalt in der Belegschaft einerseits und auf dem regionalen Arbeitsmarkt andererseits.

Ergebnis der Studie war, dass ein größerer Anteil ausländischer Arbeitskräfte - entweder im Betrieb oder in der Region - sich nicht auf die Produktivität auswirkt. Allerdings gibt es eine starke Korrelation mit

dem Grad der kulturellen Diversität (Datenbasis: unterschiedl. Nationalitäten). Hierbei ist die betriebsübergreifende Ebene mindestens genauso wichtig wie die Beschäftigtenstruktur eines einzelnen Betriebes. Eine ethnisch-kulturelle vielfältige Region scheint also positive Effekte auf die Produktivität über die Grenzen eines einzelnen Unternehmens hinaus zu bewirken.

Die Studie „IZA Discussion Paper No. 6845 - September 2012“ zum download: <http://ftp.iza.org/dp6845.pdf>

2.3

Kulturelle Vielfalt beflügelt Hightech-Gründungen – Institut für Weltwirtschaft Kiel (IfW) (2008)

Die Studie untersuchte regionale Unterschiede bei Unternehmensgründungen als wichtige Triebfedern von Innovation und Wachstum. In Deutschland gibt es deutliche regionale Unterschiede im Gründungsgeschehen: „So ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein erwerbsfähiger Einwohner ein Hightech-Unternehmen gründet, im Landkreis München fast zwanzigmal so hoch wie in Hoyaerwerda oder im Oberlausitzkreis.“

Bekanntere Gründe dafür sind regionale Unterschiede im Anteil von Beschäftigten in Forschung und Entwicklung (F&E) und von hoch qualifizierten Beschäftigten. Mit einer neuen empirischen Querschnittsanalyse deutscher Regionen weist die Studie nach, dass auch die kulturelle Vielfalt in einer Region einen positiven Einfluss besonders auf technologieintensive Neugründungen hat.

Nach der so genannten „Wissens-Spill Over-Theorie“ unternehmerischer Aktivität wirken starke F&E-Aktivitäten in einer Region weit über die F&E betreibenden Organisationen hinaus, indem Wissen und innovative Atmosphäre in der betreffenden Region gestreut werden. Dabei ist die kulturelle Vielfalt in der Region ein zentraler Faktor, denn sie eröffnet vielfältige Perspektiven auf innovatives Handeln und unternehmerische Perspektiven.

Kurzfassung der Studie von David B. Audretsch, Dirk Dohse and Annetkatrin Niebuhr (S. 12-13) hier: https://www.ifw-kiel.de/medien/highlights/ifw_highlights2008.pdf (Stand 15.10.15)

Gesamtstudie zum Download: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00168-009-0291-x> (Stand 15.10.15)

3 Migrantenspezifische Potentiale

3.1

Wirtschaftlicher Nutzen von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund für Unternehmen – Franken (2006)

Migrantenspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten wie Mehrsprachigkeit, Kulturkenntnisse sowie insbesondere bei Neu-Einwander/innen eine große Flexibilität, Eigenmotivation und Risikobereitschaft können als Ressource für Kreativität und Innovation genutzt werden. Auch im Bereich des Ethnomarketings und der Produktentwicklung für multikulturelle Zielgruppen liegen vielfältige Chancen für wirtschaftlichen Gewinn. Internationale Unternehmen und Organisationen haben diese Möglichkeiten längst für sich entdeckt und führen mit ihren Mitarbeitenden interkulturelle Trainings durch oder stellen gezielt Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund ein. Sie sehen eine Brückenfunktion bei der Erschließung neuer Märkte und im Ausbau internationaler Beziehungen als eine deren zentralen Kompetenzen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass die Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund nicht in der sog. Delegationsfalle landen. Es gilt zunächst die allgemeinen Kompetenzen und Qualifikationen zu beachten und nicht z.B. türkischen Mitarbeiter/innen automatisch die Verantwortung für türkische Kund/innen zuzuweisen, ohne zu wissen, ob das tatsächlich ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht.

Mehrwertargumente in der Übersicht:

Sprachkenntnisse: Migrant/innen können in der Regel mehrere Fremdsprachen, oft auch solche, die von deutschen Mitarbeiter/innen kaum gelernt werden, aber in der modernen globalen Welt wichtig sind (Arabisch, Chinesisch, Indisch, osteuropäische Sprachen etc.).

Interkulturelle Kompetenz: Migrant/innen entwickeln aufgrund ihrer multikulturellen Erfahrungen und Anpassungsprozessen häufig interkulturelle Kompetenz und Sensibilität, die über die reine Sprachkompetenz hinausgehen. Diese spezifischen Kulturkenntnissen können in Verhandlungs- und Kommunikationssituationen wichtig sein.

Flexibilität, Eigenmotivation und Risikobereitschaft: Vor allem Neu-Einwander/innen zeichnen sich durch diese Eigenschaften aus. Sie haben ihr Herkunftsland häufig gezielt verlassen und haben mit viel Mut ihre Lebens- und Arbeitssituation neu gestaltet. Diese hohe Eigenmotivation können sie als Ressource in den Arbeitsalltag einbringen.

Motivation und Belastbarkeit: Viele Migrant/innen sind hochmotiviert und zielstrebig, da sie (in Schule, Ausbildung und Beruf) gelernt haben, dass sie oft bessere Leistungen als Mitarbeiter/innen ohne Migrationshintergrund erbringen müssen, um die gleiche Anerkennung zu erhalten.

Erhöhung von Problemlösungskompetenz, Kreativität und Innovation in multikulturellen Teams: Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund können durch möglicherweise unterschiedliche Herangehensweisen und Wertevorstellungen die Problemlösungsprozesse in Unternehmen bereichern, welche so kreativer und erfolgversprechender gestaltet werden können. Insbesondere multikulturelle Teams in Unternehmen können durch die Vielfalt an Betrachtungsperspektiven, Mentalitäten und Wissen enorme Synergieeffekte erzielen.

Neue Kund/innenkreise erreichen – Ethnomarketing und Produktentwicklung für multikulturelle Zielgruppen: Das vielfältige Kultur-Wissen von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in Bezug auf unterschiedliche Mentalitäten, Konsumgewohnheiten und Vorlieben kann gezielt z.B. für Ethnomarketing, spezifische Produktentwicklung oder in der Ansprache und Betreuung für multikulturelle Zielgruppen eingesetzt werden.

Neue Märkte erschließen: Die Sprach- Kultur- und Mentalitätskenntnisse von Migrant/innen können Unternehmen zur Erschließung neuer Märkte in verschiedenen Zielländern eingesetzt werden, z.B.:

- „bei der Korrespondenz mit Auslandspartnern (bessere Verständigungsmöglichkeiten);
- bei den Recherchen (Informationsquellen in der Sprache des Ziellandes);
- in Geschäftsverhandlungen (bessere Verhandlungspositionen);
- bei der Suche nach Verbindungen und Kontakten im Zielland;
- bei der Einschätzung von Standortbedingungen im Zielland (besseres Erkennen von Gefahren und Drohungen, ein gewisses Schutzpotenzial für Firmen);
- bei der Anwerbung des Personals vor Ort (Kenntnisse der Landsprache, des Rekrutierungsverfahrens, der Mentalität und Gepflogenheiten);
- bei der Führung und Motivation der Einheimischen in der Niederlassung (Anpassung des Führungsstils, der Motivation und Kommunikation an die nationalkulturellen Besonderheiten)
- bei der Anpassung der Produkte, Marketingmaßnahmen und Werbung (Berücksichtigung der Nationalkultur.“

Die Argumente stammen im Wesentlichen aus Beiträgen, Präsentationen, Studien und Unternehmensbefragungen der Professorin für Betriebswirtschaft und Personalmanagement Swetlana Franken (FH Bielefeld).

Studie Franken, Swetlana/Kowalski, Susann (Hrsg.) (2006): Nutzung des Potenzials junger Akademiker mit Migrationshintergrund für die Bundesrepublik Deutschland, S. 41f. (2006). Download hier: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/downloads/integration/WirtschaftlicheIntegration_Studie_FH_Koeln.pdf (Stand 15.10.2015)

4 Vorteile durch Willkommenskultur

4.1

BMWi-Willkommenskulturlleitfaden „Unternehmen positionieren – Willkommenskultur im Unternehmen“ (2012)

Der Leitfaden des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zeigt auf, „wie ein Team durch die gezielte Rekrutierung und Integration internationaler Fachkräfte verstärkt werden kann und diese Fachkräfte beim Start in Deutschland unterstützt werden können. Die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland bietet viele Chancen. Die Teamstruktur wird kulturell vielfältiger. Engagiertes Personal mit spezifischen Kenntnissen, Erfahrungen und Perspektiven wird gewonnen und die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert.

Die Broschüre gibt Unternehmen Empfehlungen, wie diese die Chancen eines globalen Arbeitsmarktes nutzen können. Zudem gibt es Tipps für den Einzelfall, Checklisten und weiterführende Links zum Thema.“

Im Leitfaden werden die Vorteile einer Willkommenskultur aufgeführt:

Höhere Attraktivität Ihres Unternehmens für Fachkräfte aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund: Die Etablierung einer Willkommenskultur mit konkreten Maßnahmen signalisiert diesen Fachkräften, dass sie in Ihrem Unternehmen Unterstützung erhalten und Wertschätzung erfahren. So fällt die Entscheidung bei mehreren Jobangeboten im Zweifel für Sie.

Bessere betriebliche Integration von Fachkräften aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund: Durch konkrete Unterstützungsangebote helfen Sie Ihrem neuen Teammitglied, sich schnell bei Ihnen einzuarbeiten und wohl zu fühlen. Mit Willkommenskultur im Unternehmen, einem betrieblichen Integrationsplan oder einem Mentorenkonzept, bei dem erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihre neuen Kolleginnen oder Kollegen begleiten, können Sie typische Anfangsprobleme vermeiden.

Höhere Identifikation von Fachkräften aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund mit dem Unternehmen: Wenn Sie Ihre neue Fachkraft bei der Integration in Ihren Betrieb und in den Alltag unterstützen, schafft das Vertrauen. Damit verbunden ist eine positive Einstellung gegenüber Ihrem Unternehmen, die die Einsatzbereitschaft und Arbeitsqualität fördert.

Nutzung der kulturellen Vielfalt im Unternehmen: Kulturelle Vielfalt kann die Kreativität und Innovationskraft im Unternehmen steigern. Zudem können Sie so Potenziale besser ausschöpfen und mögliche Konflikte verringern. Schließlich verringert ein positives Betriebsklima die Fluktuation.

Außenauftritt als modernes Unternehmen: Die Rekrutierung von internationalen Fachkräften und die Förderung der kulturellen Vielfalt können zum festen Bestandteil Ih-

rer Unternehmensphilosophie werden. So nimmt Sie die Öffentlichkeit als modernes, offenes und international orientiertes Unternehmen wahr, was Ihnen hilft, sowohl internationale als auch inländische Fachkräfte, aber auch internationale Geschäftspartner zu gewinnen.

In einer Übersicht werden der Nutzen und mögliche Kosten sowie die Chancen und Risiken gegenübergestellt:

Nutzen/Chancen	Kosten/Risiken
→ Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens	→ Kosten für die Konzeption von Strategie und Maßnahmen zur Förderung der Willkommenskultur
→ Beschleunigung der Einarbeitungszeit	→ Materialkosten für die Umsetzung von Maßnahmen, zum Beispiel für die Übersetzung von Dokumenten
→ Schnellere und bessere Integration im Unternehmen	→ Verwaltungskosten und Gebühren, sofern diese übernommen werden
→ Verbesserung des kulturellen Verständnisses	→ Kosten für Zeiteinsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
→ Erhöhung der Loyalität und der Leistungsfähigkeit ausländischer Fachkräfte	→ Kosten für Schulungen und Coaching der Betreuungspersonen
→ Erhöhung der Arbeitsqualität ausländischer Fachkräfte	→ Kosten für Schulungen und Coaching
→ Förderung des Images als modernes und weltoffenes Unternehmen	

Der BMWi-Leitfaden zum Download: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/fachkraefte/unternehmen-positionieren-willkommenskultur-im-unternehmen,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> (Stand 15.10.15)

5 Auswirkungen von Arbeitsmarktintegration und Einwanderung auf Fachkräftebedarf, demographischen Wandel und Arbeitsmarkt

5.1

Deutschland braucht Einwanderung – Bertelsmann Stiftung-Studie „Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050“ (2015)

Der Mediendienst Integration stellt zentrale Ergebnisse der Studie vor: „Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung von 2015 würde das „Erwerbspersonenpotenzial“ (ohne Wanderung und bei unveränderten Erwerbsquoten) bis 2050 um 16,2 Millionen Arbeitskräfte sinken. Mit anderen Worten: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter würde um 36 Prozent schrumpfen. Das müsse dringend durch Zuwanderung aufgefangen werden, so die Forscher vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Pro Jahr würden zwischen 276.000 und 491.000 Einwanderer aus Drittstaaten benötigt.“

Download der Studie hier: https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Zuwanderungsbedarf_aus_Drittstaaten_in_Deutschland_bis_2050_2015.pdf (Stand 15.10.15)

Weitere Arbeitsmarktinformationen des Mediendienstes Integration hier: <http://mediendienst-integration.de/integration/arbeitsmarkt.html> (Stand 15.10.15)

5.2

Aktueller IAB-Bericht „Mehr Chancen als Risiken durch Zuwanderung“ (2015)

Aus aktuellem Anlass fasst der IAB-Bericht 1-2015 einige Ergebnisse der IAB-Forschung aus den letzten Jahren zum Zusammenhang von Zuwanderung und Arbeitsmarkt zusammen. Zentrale Erkenntnisse in aller Kürze:

- Ohne Zuwanderung würde das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2050 um rund ein Drittel sinken. Zugleich würde sich der Anteil der Älteren, die nicht mehr im Erwerbsleben stehen, im Verhältnis zu den Erwerbstätigen etwa verdoppeln. Durch Zuwanderung kann die Alterung der Bevölkerung nicht aufgehalten, aber erheblich abgemildert werden.
- Die Effekte der Zuwanderung für Arbeitsmarkt und Sozialstaat hängen maßgeblich von der Qualifikationsstruktur der Zuwanderer und ihrer Nachkommen ab. Seit 2000 ist das Qualifikationsniveau der Neuzuwanderer deutlich gestiegen. Allerdings erreichte das Qualifikationsniveau der Neuzuwanderer 2010 seinen Höhepunkt und ist seitdem etwas gesunken. Durch den Qualifikationsanstieg fallen die Effekte der aktuellen Zuwanderung für Arbeitsmarkt und Sozialstaat sehr viel günstiger als in der Vergangenheit aus.

- Das Bruttoinlandsprodukt und die Einkommen der einheimischen Bevölkerung sind durch die Zuwanderung gestiegen.
- Langfristig hat Zuwanderung kaum Einfluss auf das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau und die Arbeitslosenquote in Deutschland. Im Durchschnitt gewinnen die Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund, während die bereits in Deutschland lebenden Migranten verlieren.
- Die gegenwärtig in Deutschland lebende ausländische Bevölkerung zahlt mehr Steuern und Abgaben als sie personenbezogene Leistungen des Staates und der Sozialversicherungen bezieht. Ob der Staat insgesamt fiskalisch profitiert, ist umstritten.
- Die langfristigen fiskalischen Effekte der Migration hängen von der Qualifikation und Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer ab. Bei der gegenwärtigen Qualifikationsstruktur der Neuzuwanderer werden der Staat und die Sozialversicherungen mit hoher Wahrscheinlichkeit durch Zuwanderung gewinnen.

Der IAB-Bericht 1-2015 von Prof. Brücker hier zum Download: http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktuel-ler_bericht_1501.pdf (Stand 15.10.15)

5.3

OECD Migration Policy Debates – Is migration good for the economy? (2014)

„Migration: Nutzen oder Last?“. Unter dieser pointierten Frage fasst das Papier einige aktuelle Studien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zusammen und skizziert wirtschaftliche Effekte von Migration in den OECD-Ländern unter den drei Aspekten Arbeitsmarkt, öffentliche Finanzierung und Wirtschaftswachstum. Einige wesentliche Ergebnisse:

- Die Zunahme der Erwerbspersonen in Europa in den letzten zehn Jahren ist zu 70% auf Migration zurückzuführen. Wichtig ist dabei, dass durch Migration auch eine qualitative Entwicklung und die Besetzung von wichtigen Nischen am Arbeitsmarkt erfolgt. Somit trägt Migration wesentlich zur Entwicklung und Flexibilität des Arbeitsmarktes bei.
- Migrant/innen zahlen mehr Steuern und Sozialbeiträge als sie selbst aus Transferleistungen profitieren. Dieses Verhältnis ist umso deutlicher, je besser die Arbeitsmarktintegration gelungen ist.
- Durch Migration steigt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter; Migrant/innen tragen zur Entwicklung des Humankapitals der Aufnahmeländer bei und fördern technologischen Fortschritt.

Wesentlich ist eine angemessene Politik, die sich der Realität der Migration und demografischen Entwicklung stellt und Maßnahmen in Bereichen wie Bildung und Beschäftigung und zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Migranten umsetzt.

Das OECD-Papier zum Download: <http://www.oecd.org/migration/mig/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf> (Stand 15.10.15)

5.4

Einheimische Migrant/innen größte Verlierer/innen der Neuzuwanderung – IAB-Artikel und Berichte (2014/2010)

Im Zeitgespräch „Zuwanderung nach Deutschland – Problem und Chance für den Arbeitsmarkt“ im Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik schreibt Prof. Herbert Brücker, Leiter des Forschungsbereichs Internationale Vergleiche und europäische Integration am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ein Plädoyer für die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa.

Die in den letzten Jahren zunehmende Migration und Arbeitsmobilität innerhalb der EU wird, so Brücker, „in breiten Teilen der Öffentlichkeit vieler Mitgliedstaaten der EU ... kritisch gesehen“ und es bestehe die Gefahr einer „Legitimationskrise der Arbeitnehmerfreizügigkeit“, einer der Grundfreiheiten des gemeinsamen Marktes. Vor diesem Hintergrund untersucht Brücker die Wirkungen der Freizügigkeit in Herkunfts- und Zielland.

Aus einer gesamteuropäischen Perspektive führt die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu deutlichen Produktivitäts- und Einkommensgewinnen. Die Wanderung von Arbeitskräften bewirkt steigende Löhne und eine Verringerung der Arbeitslosigkeit. In den Zielländern sind die Auswirkungen der Migration für den Faktor Arbeit insgesamt langfristig neutral, da sich der Kapitalstock durch zunehmende Investitionen mittelfristig anpasst; kurzfristige Effekte sind, so die meisten empirischen Studien, gering. Dennoch besteht die Gefahr von Verteilungseffekten der Migration. Da Migrant/innen auch bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung gegenüber Einheimischen im Arbeitsmarkt benachteiligt sind, „profitieren die einheimischen Arbeitskräfte in fast allen Qualifikationsgruppen von der Zuwanderung, während bereits im Land lebende Zuwanderer die wirtschaftlichen Verlierer des Anstiegs der Zuwanderung sind“.

Die sozialen Sicherungssysteme im Zielland haben aufgrund der Altersstruktur der Zuwanderer Vorteile durch Zuwanderung. Hier besteht eher eine Gefahr für die Herkunftsländer, wo Wanderungsverluste die Kosten des demografischen Wandels, vor allem die Belastungen der Rentenversicherungssysteme, verschärfen.

Das Zeitgespräch enthält spannende weitere Beiträge zu den Themen:

- Zuwanderung als Chance für Deutschland
- Zuwanderung: aus ökonomischen und demografischen Gründen wichtig für die Zukunft
- Zuwanderung: Chance und Herausforderung
- Freiheit und Bedrängnis: Zuwanderung am Arbeitsmarkt

Das Zeitgespräch zum Nachlesen in Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik – 94. Jahrgang, 2014, Heft 3 hier: <http://www.wirtschaftsdienst.eu/archiv/jahr/2014/3/zuwanderung-nach-deutschland-problem-und-chance-fuer-den-arbeitsmarkt/#res1> (Stand 15.10.15)

IAB-Kurzbericht 26/2010: Brücker/Jahn: Arbeitsmarktwirkungen der Migration. Einheimische Arbeitskräfte gewinnen durch Zuwanderung hier: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb2610.pdf> (Stand 15.10.15)

5.5

53% der Unternehmen sehen Umsatzeinbußen durch Fachkräftemangel – Ernst & Young Mittelstandsbarometer (2014)

Im Rahmen des Ernst & Young Mittelstandsbarometers 2014, einer repräsentativen telefonischen Befragung von 3.000 mittelständischen Unternehmen in Deutschland wurde den Befragten unter anderem auch folgende Frage gestellt: „Hat ein (eventueller) Mangel an geeigneten Fachkräften im vergangenen Jahr zu Umsatzeinbußen für Ihr Unternehmen geführt?“. Immerhin gut die Hälfte der Befragten (53 Prozent) berichteten von realen Umsatzeinbußen aufgrund des Fachkräftemangels, 11 Prozent sogar von erheblichen Einbußen von mehr als 5 Prozent. Im vergangenen Jahr entgingen dem deutschen Mittelstand nach Schätzungen von Ernst & Young Umsätze von hochgerechnet etwa 31 Milliarden Euro.

Das E&Y-Mittelstandsbarometer zum Download: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Mittelstandsbarometer_fuer_Januar_2014/\\$FILE/EY-Mittelstandsbarometer-2014.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Mittelstandsbarometer_fuer_Januar_2014/$FILE/EY-Mittelstandsbarometer-2014.pdf) (Stand 15.10.15)

5.6

IAB-Stellungnahme „Fachkräftebedarf in Deutschland“ (2013)

Die Studie des IAB entstand aufgrund einer Anfrage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zur Entwicklung des Fachkräftebedarfes und der Diskussion um eine „Fachkräftelücke“ 2030. Neben der aktuellen Situation wurde dabei auch die langfristige Entwicklung skizziert.

Die Prognose einer pauschalen Fachkräftelücke erachtet das IAB für nicht sinnvoll. Langfristig werden sich, so die Autoren, die Arbeits-, Kapital- und Gütermärkte an den Rückgang des Arbeitsangebotes anpassen. Allerdings besteht die Gefahr eines anhaltenden „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt bezogen auf Qualifikationen, Berufe und auch Regionen.

Dennoch: „Das Erwerbspersonenpotenzial wird in Deutschland bis zum Jahr 2035 bei einer steigenden Erwerbsbeteiligung und einer Nettozuwanderung von 100.000 Personen um 7,3 Millionen und bei einer Nettozuwanderung von 200.000 Personen um 5,4 Millionen Personen zurückgehen.“

Zur nachhaltigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland empfehlen die Autoren eine aktive Strategie zur Mobilisierung inländischer Potenziale vor allem von Frauen und Älteren, aber auch eine gezielte Anwerbung qualifizierter ausländischer Fachkräften sowie deren Arbeitsmarktintegration. Eine höhere Zuwanderung verringert auch die Herausforderungen bei der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme und der öffentlichen Finanzen durch das sich deutlich ändernde Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentnern.

IAB-Stellungnahme 1-2013 „Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung zum Download hier: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2013/sn0113.pdf> (Stand 15.10.15)

5.7

IfM Bonn – Analyse des deutschen Zuwanderungssystems im Hinblick auf den Fachkräftebedarf im Mittelstand (2012)

Ziel der Studie war es, geeignete Instrumente für eine derzeit von der deutschen Politik gewünschte selektive Steuerung der Zuwanderung für qualifizierte Fachkräfte zu identifizieren. Dazu wurden Migrationsströme von und nach Deutschland und Strategien anderer Länder zur Fachkräftesicherung untersucht: „Die Analyse des deutschen Zuwanderungssystems macht deutlich, dass die Einführung der Blue-Card-EU den bisher entscheidenden Schritt in der Reform des Zuzugsrechts darstellt“. Davon profitieren aber vor allem Großunternehmen und technologieintensive KMU. Um die Zuwanderung von Fachkräften für die breite Masse von KMU zu erleichtern, skizzieren die Autoren einerseits Erleichterungen im vorhandenen gesetzlichen Rahmen wie z.B. die Einführung einer pauschalen Vorrangprüfung für ausgewählte Berufsgruppen sowie die Unterstützung und Ausbau der migrantenbezogenen Infrastruktur. Daneben beschreiben Sie einen möglichen Übergang des derzeit primär nachfragebezogenen zu einem angebotsorientierten Steuerungssystem, d.h. die Möglichkeit der Zuwanderung für Fachkräfte auch ohne konkrete Arbeitsplatzperspektive.

Download der Studie hier: http://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-217_2012_01.pdf (Stand 15.10.15)

5.8

„Fahrlässiger Umgang mit Potentialen“ – Studien zu Zuwanderung, Integration, Demographie und Arbeitsmarkt des Institut für die Zukunft der Arbeit (IZA) (2012/2011)

Die Autoren skizzieren die Erfahrungen und ökonomischen Auswirkungen von Zuwanderung in Deutschland in den letzten 50 Jahren und positionieren sich zur aktuellen Debatte der Steuerung und Regelung von Zuwanderung sowie zur Frage des Handlungsbedarfes aufgrund der demografischen Entwicklung.

Eine zentrale Aussage der Autoren ist: „(1) Eine Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte bringt generell klare ökonomische Vorteile. (2) Obwohl in Deutschland bislang eher passiv hingenommen, denn aktiv gestaltet, fällt auch die Bilanz für die jüngere deutsche Zuwanderungsgeschichte per Saldo günstig aus. (3) Mit den Mitteln einer aktiven und dabei steuernden Zuwanderungspolitik kann dafür gesorgt werden, dass künftig die Arbeitsmarktbelange bei der Entscheidung über Einwanderungsgenehmigungen stärker Beachtung finden“.

Gleichzeitig betonen die Autoren die hohe Bedeutung, „auch die Integration der schon in Deutschland lebenden Zuwanderer und Menschen mit Migrationshintergrund dort zu intensivieren, wo sie bislang auf Schwierigkeiten stößt“. Sie kritisieren gravierende Versäumnisse in der Integrationsarbeit z.B. bei der frühkindlichen Bildung, dem Spracherwerb sowie Benachteiligungen durch Diskriminierung in Ausbildung und Beruf.

Fazit der Autoren: „Eine Gesellschaft im Angesicht einschneidender demografischer Veränderungen darf sich einen solch fahrlässigen Umgang mit den Potenzialen ihrer ... Bürger mit Migrationshintergrund nicht länger leisten. Sie braucht beides: mehr qualifizierte Zuwanderung und mehr Integration.“

Zuwanderung und Integration: Bausteine einer demografiefesten Politik von Holger Hinte (2012) hier: <http://ftp.iza.org/sp55.pdf> (Stand 15.10.15)

Zuwanderung, Demografie und Arbeitsmarkt: Fakten statt Vorbehalte von Holger Hinte, Ulf Rinne, Klaus F. Zimmermann (2011) hier: <http://ftp.iza.org/sp37.pdf> (Stand 15.10.15)

5.9

IfW Kiel-Studie „Grenzenlose Freiheit auf Europas Arbeitsmärkten – Ausgrenzung in Deutschland?“ (2011)

Angesichts der Öffnung der deutschen Grenzen für Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Beitrittsländern zum 1. Mai 2011 untersuchte die Studie die Erfahrungen anderer EU-Länder (insbesondere Großbritannien und Italien), die die EU-Freizügigkeit schneller umgesetzt hatten.

Die Befürchtung der Verdrängung einheimischer Arbeitskräfte wurde dort nicht bestätigt: „In den betrachteten Ländern gab es keinen Zusammenhang zwischen Freizügigkeit und einheimischer Arbeitslosigkeit. Vor allem in den Ländern mit dem höchsten Beschäftigungszuwachs bei Arbeitnehmern aus den Beitrittsländern ist keine Verdrängung heimischer Arbeitskräfte zu beobachten. Vielmehr spricht die empirische Evidenz dafür, dass in den Aufschwungsjahren ausländische Arbeitnehmer benötigt wurden, um Knappheiten auf den Arbeitsmärkten zu begegnen. Entsprechend sank der Bedarf an Zuwanderern mit dem Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise.“ Die Studie sieht in der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa deutlich mehr Chancen als Risiken.

Studie des ifW von Hans H. Glismann, Klaus Schrader hier: https://www.ifw-members.ifw-kiel.de/publications/publication.2011-05-25.5353769995/wirtschaftsdienst_grenzenlose-freiheit-auf-europas-arbeitsmarkten-2013-ausgrenzung-in-deutschland (Stand 15.10.15)

6 Standortvorteile und volkswirtschaftlicher Gesamtgewinn durch Einwanderung und Integration

6.1

IW-Studie sieht Einwanderung als Zukunftsmodell für Standort Deutschland (2015)

Eine Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), zeigt unter anderem, dass der Zuzug von Migrant/innen den Wirtschaftsstandort Deutschland in den letzten Jahren vor vielen Folgen des demografischen Wandels teilweise bewahrt hat. Einwanderung hat vor Ort zu wirtschaftlichem Erfolg beigetragen und somit die Sozialkassen entlastet und die Staatsschulden reduziert.

Zentrale Studienergebnisse im Migazin hier: www.migazin.de/2015/05/11/institut-deutsche-wirtschaft-wirtschaftswachstum-entlastung-staatskassen-einwanderer/ (Stand 15.10.15)

6.2

Langfristig erhebliche Nettogewinne. Fiskalische Wirkungen der Zuwanderung – IAB-Bericht (2015)

Im aktuellen IAB-Bericht 06/2015 analysiert Prof. Brücker die fiskalischen Wirkungen der Zuwanderung. Die wichtigsten Ergebnisse in der Zusammenfassung:

- Im Jahr 2012 überstiegen die Steuer- und Abgabenzahlungen der ausländischen Bevölkerung in Deutschland die empfangenen Transfers und personenbezogenen Leistungen des Staates pro Kopf um 3.300 Euro.
- Wenn die allgemeinen Staatsausgaben und -einnahmen gleich auf Deutsche und Ausländer verteilt werden, ergibt sich ein positiver Saldo von 200 Euro pro Kopf, unter Berücksichtigung der Zinslast ein negativer Nettobeitrag von 590 Euro pro Kopf der ausländischen Bevölkerung. Dieser negative Nettobeitrag ist nicht mit den fiskalischen Wirkungen der Zuwanderung zu verwechseln.
- Nach einer Berechnung von Hans-Werner Sinn ergibt sich ein negativer Nettobeitrag von 1.800 Euro pro Kopf der ausländischen Bevölkerung. Diese Berechnung beruht darauf, dass die allgemeinen Staatsausgaben und Zinsen proportional auf Deutsche und Ausländer verteilt, ein Teil der allgemeinen Staatseinnahmen aber einseitig der deutschen Bevölkerung zugerechnet werden. Das ist ökonomisch kaum zu begründen.
- Durch Zuwanderung steigen die Einkommen der einheimischen Bevölkerung. Berücksichtigt man die dadurch steigenden Steuer- und Abgabenzahlungen, fällt die Bilanz positiver aus.
- Langfristig ergeben sich durch Zuwanderung erhebliche Nettogewinne für die öffentlichen Haushalte und Sozialversicherungssysteme, weil die gegenwärtigen Zuwanderer sehr viel besser qualifiziert und in den Arbeitsmarkt integriert sind als der Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung im Jahr 2012. Zudem kommt durch den demografischen Wandel die günstige Altersstruktur der Zuwanderer stärker zum Tragen. Nettoverluste würden nur dann entstehen, wenn die durchschnittliche Qualifikation der künftigen Zuwanderer die des Durchschnitts der ausländischen Bevölkerung im Jahr 2012 nicht überstiegen.

Der IAB-Bericht 06/2015 zum Download: http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1506.pdf (Stand 15.10.15)

6.3

Wirtschaftsstandort Deutschland profitiert von ausländischen Studierenden – DAAD-Studie (2015)

Das Migazin berichtet über eine aktuelle Studie, die CHE Consult im Auftrag des DAAD durchgeführt hat: „Die deutsche Wirtschaft profitiert einer Studie zufolge von ausländischen Studierenden. Selbst wenn diese nur einen kleinen Teil ihres Studiums in Deutschland absolvierten, habe dies positive kurz- und langfristige Effekte, teilte der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) (...) in Bonn mit. (...) Wenn nur knapp zwei Prozent der ausländischen Gaststudenten, die ihren Abschluss nicht in Deutschland machen, später zum Arbeiten zurückkehren, sind den Berechnungen zufolge die öffentlichen Bildungsinvestitionen bereits vollständig gedeckt. Tatsächlich könne aber davon ausgegangen werden, dass rund ein Viertel der jungen Menschen nach ihrem Studium in Betracht ziehe, in Deutschland zu arbeiten, erklärte der DAAD. Für die öffentlichen Haushalte entsteht demnach je nach Berechnungsgrundlage ein positiver Gesamtsaldo zwischen 181 und 245 Millionen Euro.“

Zum Migazin-Bericht hier: <http://www.migazin.de/2015/07/07/studie-wirtschaft-profitiert-von-auslaendischen-studenten/> (Stand 15.10.15)

6.4

13 Mrd. gesamtwirtschaftlicher Nutzen durch Zuwanderer im MINT- und Medizin-Bereich - IW-Studie (2012)

In der Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft „Beitrag der Zuwanderer zur Fachkräftesicherung“ wird der positive Beitrag der akademischen Einwanderung in den Bereichen MINT und Medizin analysiert. Diese sind überdurchschnittlich qualifiziert und tragen somit erheblich zur Linderung des Fachkräftebedarfs in ihren Bereichen bei und erbringen somit volkswirtschaftliche Vorteile für Deutschland.

Die IW-Studie zum Download: <http://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/wido-geis-der-beitrag-der-zuwanderung-zur-fachkraeftesicherung-87626> (Stand 15.10.15)

7 Profit für Sozialstaat durch Migrant/innen

7.1

Wie Einwanderer die Rente mitfinanzieren – Argumentesammlung des Mediendienst Integration (2015)

Der Mediendienst Integration fasst in seiner Rubrik „Integration und Arbeitsmarkt“ einige Daten zum Zusammenhang von Einwanderung und Rentenkasse zusammen:

„Eine Statistik der Deutschen Rentenversicherung (RV) zeigt: Rund 4,7 Millionen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit waren 2013 aktiv rentenversichert, zahlten also Beiträge in die Rentenkasse. Im Vergleich zu 2010 nahm ihre Zahl um mehr als eine dreiviertel Million zu. Dies hat nach Angaben der RV vor allem zwei Gründe:

- Am 1. Mai 2011 wurde die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit auf weitere acht EU-Mitgliedstaaten ausgeweitet. Gut die Hälfte (54,3 Prozent) der erstmals 2011 aktiv Versicherten kommt aus EU-Mitgliedstaaten, für die die Arbeitnehmerfreizügigkeit neu gilt.
- Auch mehr Arbeitnehmer aus den europäischen Krisenländern, den sogenannten GIPS-Staaten zahlen in die Rentenkasse ein, wie aus dem Beitrag (http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/303636/publicationFile/58326/heft_5_keck_strobel.pdf) des Fachmagazins RV aktuell hervorgeht.“

Den Beitrag des Mediendiensts Integration finden Sie hier: <http://mediendienst-integration.de/integration/arbeitsmarkt.html> (Stand 15.10.15)

7.2

22 Mrd. Euro jährliche Entlastung: Sozialstaat profitiert von Zuwanderung – Bertelsmann Stiftung (2014)

Die Studie „Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum deutschen Staatshaushalt“ von Prof. Dr. Holger Bonin, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung untersucht zum einen die Transferbilanz von in Deutschland lebenden Ausländer/innen (öffentliche Sozialleistungen im Vergleich zu Steuern und Beiträgen) und geht dabei auch auf Generationenentwicklung und Integrationspolitik ein. Zum anderen werden die potenziellen fiskalischen Erträge künftiger Zuwanderung nach Deutschland für die öffentlichen Haushalte, die infolge des demografischen Wandels unter Druck geraten, modelliert.

Zentrales Fazit der Studie: Die 6,6 Millionen in Deutschland lebenden Ausländer/innen haben den Sozialstaat 2012 um 22 Milliarden Euro entlastet. Dies entspricht

einem positiven Saldo von 3.300 Euro pro Kopf. Dieser Beitrag ist – vor allem aufgrund der positiven Arbeitsmarktentwicklung – um die Hälfte höher als vor 10 Jahren. Würde man alle Menschen mit Migrationshintergrund einbeziehen, wäre der positive Saldo noch höher. Die positive Bilanz bleibt auch in einer Modellrechnung bis an das Lebensende der jetzigen Generationen der Ausländer bestehen. Dieses Ergebnis überrascht vielleicht, glauben doch zwei Drittel der Deutschen laut einer Umfrage der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2012, dass Zuwanderung die Sozialsysteme belastet.

Die Studie empfiehlt verstärkte Investitionen in Bildung und Integration sowie eine Steuerung zukünftiger Zuwanderung nach Qualifikation: Erstere würde die Arbeitsmarktsituation der Ausländer/innen in Deutschland so deutlich verbessern, dass die entsprechenden Investitionen sich für den Staatshaushalt mittelfristig lohnen. Und eine qualifizierte Zuwanderung bringt deutlich höhere Beiträge für die öffentlichen Haushalte in Deutschland.

Die Studie zum Download: http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Der_Beitrag_von_Auslaendern_und_kuenftiger_Zuwanderung_zum_deutschen_Staatshaushalt_2014.pdf (Stand 15.10.15)

7.3

Positiver Beitrag der Migrant/innen für Sozialstaat schon in Vergangenheit, längerfristig noch positiver, wenn entsprechende Reformen kommen – Bertelsmann Stiftung (2013)

In seiner Studie „Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik“ im Auftrag der Bertelsmann Stiftung belegt Prof. Brücker vom IAB, dass die in Deutschland lebenden Migrant/innen schon in der Vergangenheit einen insgesamt positiven Beitrag zum deutschen Sozialstaat geleistet haben. Die positiven Effekte dürften sich angesichts des ansteigenden Qualifikationsniveaus der Neuzuwanderung eher noch steigern.

Allerdings seien dafür weitere Reformen der Einwanderungs- und Integrationspolitik notwendig, die Brücker vor allem in einem weiteren Abbau der rechtlichen Hürden sowie einer gezielten Anwerbestrategie sieht.

Die Studie zum Download: <https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/bertelsmann-bruecker-studie-einwanderung.pdf> (Stand 15.10.15)

8 Wirtschaftliche Effekte von Diskriminierung und Antidiskriminierung

8.1

Volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten von Diskriminierung in Ausbildung und Arbeitsmarkt-ZfTi-Studie (2012)

In der Expertise „Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration- Analyse bestehender Forschungsstände“ des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) beleuchten die beiden Autoren, Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan und Cem Serkan Yalcin, auch volks- und betriebswirtschaftliche Kosten von Diskriminierung:

„Ein diskriminierungsfreier Zugang zur Ausbildung und zum Arbeitsmarkt unterstützt die optimale Besetzung von Arbeitsplätzen. Die Vermeidung von Benachteiligung auf dem Arbeitsplatz erhöht zudem die Zufriedenheit und die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmer/innen. Diskriminierung kann daher die betriebswirtschaftlichen Kosten erhöhen (...).“

Um Diskriminierungen vor allem in Ausbildung und Arbeitsmarkt gezielt abzubauen empfehlen die Autoren insbesondere mehr Positive Maßnahmen nach dem AGG durchzuführen, Antidiskriminierungsklauseln im öffentlichen Auftragswesen zu verankern und anonymisierte Bewerbungsverfahren deutlich auszuweiten.

Die Expertise in einer Kurzfassung hier: <http://www.vielfalt-gestalten.de/service/dossiers/mehrwert-vielfalt/einfuehrung-und-grundlagen/37-service/dossiers/mehrwert-vielfalt/einfuehrung-und-grundlagen/143-wechselwirkungen-zwischen-diskriminierung-und-integration-und-positive-massnahmen-zum-abbau-individueller-und-wirtschaftlicher-nachteile-durch-diskriminierungen.html> (Stand 15.10.15)

Expertise in Langfassung hier: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wechselwirkung_zw_Diskr_u_Integration.pdf?__blob=publicationFile (Stand 15.10.15)

Expertise „Positive Maßnahmen“ im Auftrag der ADS (2010) hier: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Positive_Ma%C3%9Fnahmen.pdf?__blob=publicationFile (Stand 15.10.15)

8.2

Standortfaktoren Toleranz und Diversity – Florida-Studie (2006)

Zahlreiche internationale Studien zeigen, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen hohen Innovations- und Wachstumsraten und einem kreativen, von Weltoffenheit und Toleranz geprägtem Klima von Wirtschaftsstandorten gibt. Am bekanntesten wurden die Studien des US-amerikanischen Ökonomen Richard Florida. In dessen Weltbestseller zur „kreativen Klasse“ gilt ein optimales Zusammenspiel der drei T's als entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg eines Standorts: Talente, Technologie und Toleranz. Diesen Zusammenhang konnte er für 200 US-Regionen schlüssig nachweisen.

Der Ansatz wurde inzwischen von vielen europäischen und deutschen Kommunen und Regionen aufgegriffen und findet sich in deren Wirtschaftsförderungskonzepten, wie z.B. in Hamburg, Berlin oder Jena.

Buchbesprechung zu Richard Florida's „Rise of the creative class“ von Andreas Merx (2006): Standortfaktoren Toleranz und Diversity, download hier: <http://www.idm-diversity.org/files/infothek-merx-standortfaktor.pdf> (Stand 15.10.15)

Diskriminierungen und Rassismus sind volks- und betriebswirtschaftlich von Nachteil, da:

- eine optimale personelle Besetzung von Arbeitsplätzen aufgrund von Qualifikationen verhindert wird;
- Zufriedenheit und Motivation der betroffenen Arbeitnehmer/innen beeinträchtigt oder massiv beschädigt werden können und somit deren Potentiale nicht umfassend eingebracht sind;
- durch höhere Abwesenheits-, Krankheits- und Fluktuationsraten sowie die Zunahme von Konflikten Reibungsverluste und Kosten entstehen;
- betriebliche Diskriminierungsfälle für Unternehmen neben direkten Kosten z.B. durch AGG-Klagen auch beträchtliche Imageschäden verursachen können;

8.3

Rassismus schadet Standort Deutschland – Bussmann/Werle (2004)

Einen weiteren Beweis für die Richtigkeit des von Florida gezeichneten Zusammenhangs von Toleranz und Diversity mit wirtschaftlichem Wachstum liefert die Studie von Bussmann und Werle. In ihrer Unternehmensbefragung zum Einfluss von Diskriminierungen, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und rechter Gewalt auf den Wirtschaftsstandort Ostdeutschland gaben 65% der Firmen an, der Faktor Fremdenfeindlichkeit sei sehr entscheidend für die Güte des Standorts. Besonders Großunternehmen mit stark internationalisierten Strukturen scheuen Investitionen in Regionen mit hoher Fremdenfeindlichkeit. 11% der Befragten gaben gar an, dass sie Bewerber/innen wieder ziehen lassen mussten, weil diese mit dem Argument „Angst vor rechter Gewalt“ den Job abgelehnt hätten. Diskriminierungen in der Arbeitswelt und im gesellschaftlichen Miteinander schaden dem Ansehen des Standorts Deutschland. Ein Klima in dem Vorurteile, Diskriminierungen und Rassismus Raum finden, ist somit ein entscheidendes Investitionshemmnis.

Bussmann, Kai/Werle, Markus (2004): Kriminalität: Standortfaktor für betriebliche Entscheidungen? Fremdenfeindlichkeit und rechte Gewalt: Standortnachteil Ost, download hier: http://bussmann2.jura.uni-halle.de/econcrime/BussmannWerle2004_Fremdenfeindlichkeit_rechte-Gewalt_Standortnachteil-Ost.pdf (Stand 15.10.15)

- ein tolerantes und weltoffenes Klima von Standorten eine zentrale Voraussetzung dafür ist, die zukünftig immer wichtigeren Wachstumsressourcen Kreativität, Wissen und Innovation zur Entfaltung kommen zu lassen und entsprechende Arbeitnehmer/innen anzuziehen;
- Rassismus und ein diskriminierendes gesellschaftliches Umfeld die Ansiedlung auf Internationalität und Interkulturalität ausgerichteter Unternehmen oder von qualifizierten Bewerber/innen in solchen Regionen verhindern kann.

8.4

Diskriminierungen sind volkswirtschaftlich schädlich – EDI-Studie (2003)

Die Studie „Möglichkeiten von Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt – Eine Bestandsaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten“ des Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI (Eidgenössisches Departement des Inneren) untersucht angesichts real vorhandener Diskriminierungen am Arbeitsmarkt unter anderem die ökonomischen Auswirkungen von Diskriminierung aus volks- und betriebswirtschaftlicher Perspektive.

Die Diskriminierung bestimmter Gruppen am Arbeitsmarkt ist volkswirtschaftlich ineffizient: Sie verschwendet Ressourcen durch Abweichungen von der optimalen Lohn- und Preisstruktur und verhindert somit einen volkswirtschaftlich effizienten Arbeitsmarkt. Infolge des relativ tiefen Lohnes wandern zu viele Beschäftigte einer diskriminierten Gruppe in die Selbständigkeit ab, was auch nicht effizient ist.

Betriebswirtschaftliche Kosten von Diskriminierung (bei der Einstellung, Beförderung, Entlohnung und Zugang zu Weiterbildung) entstehen durch eine nicht optimale Nutzung der Human-Ressourcen, weil Beschäftigte nicht adäquat ihres Humankapitals tätig sein können. Konkrete Folgen sind aus personalwirtschaftlicher Sicht „geringere Motivation, Innovation und Produktivität der diskriminierten Personengruppe, eine höhere Abwesenheits-, Krankheits- und Fluktuationsrate sowie die Zunahme von Konflikten“. Darüber hinaus kann Diskriminierung für Unternehmen externen Kosten z.B. durch Imageschäden verursachen.

Empirische Belege von Diskriminierung aus wirtschaftlicher Perspektive sind in der Studie nicht bekannt.

Die EDI-Studie der Autor/innen Theres Egger, Tobias Bauer und Kilian Künzi zum Download: <http://www.edi.admin.ch/shop/00019/00079/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6I0NTU042I2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDe399hGym162epYbg2cJjKbNoKSn6A--> (Stand 15.10.15)

9 Gesellschaftspolitische Vorteile von Vielfalt

9.1

Gesellschaftspolitische Vorteile von Diversity Management – IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2015)

Die IQ Fachstelle nennt aus ihrer Sicht zentrale gesellschaftspolitische Argumente für Vielfalt, die eine wichtige Voraussetzung für gutes Zusammenleben und -arbeiten in Deutschland sind und somit mehr als nur eine Ergänzung zu den wirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Argumenten darstellen:

Diversity Management...

- leistet einen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen, Barrieren und Diskriminierungen indem der Blick auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Chancen einer vielfältigen Gesellschaft gelenkt wird.
- bewirkt einen Perspektivwechsel von einem defizitorientierten Minderheitenansatz zu einem ressourcenorientierten Ansatz, der die Kompetenzen und Potenziale aller Bürger/innen in den Blick nimmt.
- begünstigt die Herstellung von Bedingungen, die es allen Menschen besser ermöglicht, ihre individuellen Talente und Leistungsfähigkeit in einem von Offenheit und Inklusion geprägten Klima, unabhängig ihrer Zugehörigkeit zu gesellschaftlichen Gruppen voll zu entfalten.
- kann zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration derjenigen gesellschaftlichen Gruppen beitragen, die heute oft noch am Rande des Arbeitsmarkts stehen oder benachteiligt sind.
- Gleichberechtigung und Chancengleichheit als zentrale gesellschaftliche Werte unserer Demokratie können durch eine verbesserte gesellschaftliche Partizipation und Inklusion aller Menschen – insbesondere in die Arbeitswelt – gestärkt werden.
- ist ein wichtiger Bestandteil einer proaktiven Gestaltung des demographischen Wandels und wachsendem Arbeitskräftebedarf.
- bietet einen horizontalen Ansatz zur positiven Wendung des Antidiskriminierungsauftrags des AGG und trägt zur Erfüllung des grundsätzlichen Gleichbehandlungsgebots bei.
- ist ein bedeutender Baustein bei der Entwicklung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gegenüber den jeweiligen Lebensentwürfen von vielfältigen bzw. unterschiedlichen Menschen.
- kann zu einem weltoffenen Klima und einer Kultur der Toleranz und des wechselseitigen Respekts in einer vielfältigen Republik beitragen.

Weitere Informationen zu Vorteilen durch Vielfalt auf der Website der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung (Stand 15.10.15)

10 Übersichtsstudien und -artikel

10.1

12 gute Gründe: Zuwanderung stärkt Wirtschaft, öffentliche Haushalte, Kommunen und nützt der Bevölkerung – IW-Policy-Paper (2014)

Das Policy-Paper „12 gute Gründe für Zuwanderung“ der Autor/innen Wido Geis und Felicitas Kemeny vom Institut der deutschen Wirtschaft fasst anschaulich die zentralen positiven Begründungen für Zuwanderung vor allem auch aus wirtschaftlicher Perspektive zusammen:

Zuwanderung stärkt die Wirtschaftskraft, weil sie:

- das Potenzial an Fachkräften vergrößert
- internationale Aktivitäten von Unternehmen erleichtert und
- die Innovationskraft und das Wachstum steigert

Zuwanderung stärkt die öffentlichen Haushalte, weil sie:

- die Einnahmen der Rentenversicherung vergrößert
- die Kranken- und Pflegeversicherung stabilisiert und
- die öffentlichen Haushalte insgesamt entlastet

Zuwanderung verbessert die Lage in den Kommunen, weil sie:

- die Schrumpfung vieler Städte und Dörfer abmildern kann
- zu einer ausgewogeneren Altersstruktur der Bevölkerung führt und
- die medizinische Versorgung und Pflege verbessert

Zuwanderung kommt auch der Bevölkerung direkt zugute, weil sie:

- Wohlstand schafft
- die Lage inländischer Arbeitnehmer verbessert und
- das kulturelle Leben in Deutschland bereichert

Das Paper zum Download hier: <http://www.iwkoeln.de/studien/iw-policy-papers/beitrag/wido-geis-felicitas-kemeny-12-gute-gruende-fuer-zuwanderung-142040> (Stand 15.10.15)

10.2

Wirtschaftliche Auswirkungen der Internationalisierung – Beitrag des ehemaligen Chefvolkswirts des BAMF (2013)

Lange Zeit wurden Migration und Integration in Deutschland defizitorientiert diskutiert. Zunehmend werden in den letzten Jahren die Chancen der Internationalisierung von Arbeitsmarkt und Gesellschaft erkannt. Der Beitrag des Chefvolkswirts des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beleuchtet die wirtschaftlichen Auswirkungen der Internationalisierung im Zeitalter des demografischen Wandels.

Der Beitrag von Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz im Online-Dossier „Weltoffen = Zukunftsfähig?! Diversity Management und Internationalität“ der Charta der Vielfalt hier: <http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/weltoffen-zukunftsfahig/stand-und-perspektiven/internationalisierung-des-arbeitsmarktes.html> (Stand 15.10.15)

11 Deutschlands Wirtschaft kann von Flüchtlingen profitieren – DIW Berlin-Szenarien (2015)

11.1

DIW-Berlin-Szenarien für wirtschaftliche Folgen der aktuellen Flüchtlingseinwanderung (2015)

Noch sind sämtliche Berechnungen über die wirtschaftlichen Folgen der derzeit deutlich angestiegenen Einwanderung von Flüchtlingen mit einer gewissen Skepsis zu genießen. Dies gilt sowohl für die durch den Blätterwald geisternden Horror- und Untergangsszenarien ebenso wie für die allzu optimistischen Wunschbilder bei denen alle Flüchtlinge hochqualifizierte syrische Ärzt/innen oder Ingenieur/innen sind. Denn das vorliegende Datenmaterial über die Altersstruktur, Anzahl, Geschlecht, ethnische Zusammensetzung und vor allem den Bildungs- und Berufsqualifikationsstand der Flüchtlinge ist doch noch einigermaßen dünn.

Und die zumeist vor Bürgerkrieg und Terror geflohenen Menschen sollten zunächst einmal nur unter der Perspektive ihrer menschen- und asylrechtlich verbrieften Schutzbedarfe und -rechte gesehen werden und erst in zweiter Linie unter dem Aspekt eines wirtschaftlichen Nutzen und entstehender Kosten. Dennoch bleibt die Frage der gelingenden Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge nach der Sicherung von Schutz, Unterbringung und Verpflegung essentiell und wird entscheidenden Einfluss auf die gesamtgesellschaftliche Akzeptanz zum Thema Flucht und Asyl haben. Sie liegt auch im Interesse der Flüchtlinge selbst – die oft jung und gut ausgebildet – auch oft so schnell wie möglich Zugang zu Ausbildung, Arbeit und Beruf haben wollen, um ihre Qualifikationen und Fähigkeiten einzubringen, ihre Lebenschancen zu verbessern und damit auch einen Beitrag zum wirtschaftlichen Wachstum für das Aufnahmeland Deutschland leisten können und wollen.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hat nun vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten um Folgen der Flüchtlingseinwanderung für Gesellschaft und Wirtschaft drei unterschiedliche wirtschaftliche Folgenszenarien simuliert: ein Basisszenario sowie ein optimistisches und ein pessimistisches Szenario.

Alle drei Szenarien kommen dabei langfristig auf einen insgesamt positiven wirtschaftlichen Saldo, nachdem am Anfang in die vielfältigen Herausforderung der Flüchtlingssituation investiert werden muss. Die Forscher sind überzeugt, dass – unabhängig vom tatsächlichen Qualifikationsniveau der Flüchtlinge – diese spätestens nach 10 Jahren einen positiven Effekt auf

Arbeitsmarkt, Investitionen, Konsum und Haushaltseinkommen und somit gesamtwirtschaftlich positive Effekte haben werden.

Erfahrungen in anderen Ländern wie Schweden, die vergleichbare Langzeitwirkungen der Flüchtlingseinwanderung berechnet hatten, waren zu ähnlichen Tendenzen gekommen.

Der DIW-Wochenbericht 45/2015 mit den Simulationen zum Download hier: www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.518244.de/15-45.pdf



www.netzwerk-iq.de

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“