

Multikulturellen Teams gehört die Zukunft

08.11.2010, 16:55 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *imap Institut für interkulturelles Management und Politikberatung*

Laut einer aktuellen Studie der Fachhochschule Köln, wird das Arbeitsmarktpotential von Migrantinnen und Migranten in Deutschland im internationalen Vergleich nicht ausreichend genutzt. Obwohl Deutschland in seinen Wirtschaftsbilanzen Spitzenpositionen einnimmt und die ansässigen Unternehmen einen hohen Internationalisierungsgrad aufweisen, ist die entsprechende interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt als ungenügend zu benennen.

Die bundesdeutsche Gesellschaft ist seit langem eine multikulturelle. Aktuell leben 15,3 Millionen Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland und stellen damit fast 19 Prozent der Gesamtbevölkerung. Dabei bildet die türkischstämmige Community die größte Gruppe. Diese Anteilsgröße findet sich jedoch nicht in den Bildungsabschlusststatistiken wieder. Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund schneidet deutlich schlechter ab, als die Gruppe der Mehrheitsbevölkerung. Hier bleiben vorhandene Potentiale ungenutzt. In Deutschland leben viele hochqualifizierte Einwanderer, deren ausländische Bildungsabschlüsse nur zögerlich anerkannt werden. Dabei suchen bestimmte Branchen intensiv nach Fachkräftepersonal. Nach Schätzungen des Oldenburger Instituts für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM) waren 2009 in Deutschland ca. 500.000 hochqualifizierte Arbeitnehmer mit ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen nicht qualifikationsgerecht beschäftigt. Die Bundesregierung schätzt, ausgehend von einer Nebenauswertung des Mikrozensus 2007, dass etwa 300.000 Bildungsausländer auf die nachträgliche Anerkennung ihrer Qualifikation warten. Dabei handelt es sich vor allem um Staatsbürger aus Nicht-EU-Ländern, denn innerhalb der EU ist die Anerkennung von Berufsabschlüssen deutlich vereinfacht. Dieses Problem schlägt sich auch in der Arbeitslosenstatistik nieder. Während bei den höher Qualifizierten "Bildungsausländern" 14,62 Prozent 2008 arbeitssuchend waren, waren es bei den deutschen Hochqualifizierten nur 2,82 Prozent. Die zugrunde liegende Studie geht davon aus, dass zudem 20 Prozent der Migranten mit ausländischen Hochschulabschlüssen Arbeiten nachgehen, für die sie überqualifiziert sind, während dies bei Deutschen nur in 3,09 Prozent der Fälle zutrif.

Bildungsbarrieren im Inland abbauen

Dabei gilt es auch Zugangsbarrieren im Bildungssystem für Personengruppen mit Zuwanderungsgeschichte im Land selber abzubauen. Die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bildungs- und Ausbildungswesen ist dabei als ein vornehmlich schichtspezifisches Problem zu sehen, das durch spezielle Probleme von Migration verschärft wird. Obwohl in den vergangenen zehn Jahren die Zahl der Studierenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in Deutschland bei ca. 12 Prozent lag, waren davon nur ca. 30 Prozent Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung zuvor in Deutschland erworben hatten. Dies zeigt, dass es enormen Nachholbedarf gibt, um die Fähigkeiten der hier lebenden

Personengruppen mit Zuwanderungsgeschichte nachhaltig auszubilden.

Privatwirtschaft als Initiativkraft

In diesem Zusammenhang ist auch der privatwirtschaftliche Sektor gefragt, sich in Zukunft stärker auf den vorteilhaften Umgang mit Multiethnizität einzustellen und mit dafür Sorge zu tragen, dass die Belegschaften in ihrer Vielfältigkeit Beachtung, Wertschätzung und Beteiligung erfahren, sich aber auch zusammen mit den Verbänden und der Politik für Programme einzusetzen, um die in Deutschland vorhandenen Potentiale von Migranten mehr zur Geltung zu bringen. Der Privatwirtschaft kommt hier eine führende Rolle zu, da sie direkt von den positiven Effekten profitiert und im Vorfeld Gestaltungsräume definieren kann. Die Vorteile eines solchen Ansatzes liegen auf der Hand. Anhand stichhaltiger Beispiele kann gezeigt werden, dass sich kulturelle Diversität innovationsfreundlich auf ein Unternehmen auswirkt und gerade bei multinationaler Marktausrichtung von Vorteil ist. So können internationale Kunden gezielter angesprochen werden um so neue Märkte zu erschließen oder bestehende Kunden langfristig enger zu binden. Betriebsintern sorgt eine solche Ausrichtung für ein offeneres Betriebsklima und fördert die Kreativität und die Problemlösungskompetenz der

Mitarbeiter, da die Mitarbeiter angehalten werden kooperativ voneinander und miteinander zu lernen.

Best-Practice-Beispiel: Ford-Werke GmbH, Köln

Ford hat bereits im Jahre 1961, als erstes bundesrepublikanisches Unternehmen, Gastarbeiter eingestellt und ist seitdem für fortwährendes Engagement bei der Integration, vor allem muslimischer Migranten, bekannt. Seit zehn Jahren verfolgt Ford einen ganzheitlichen Diversity-Ansatz, der die Verschiedenartigkeit seiner Mitarbeiter als Chance und Potential in den Mittelpunkt stellt. Dafür richtete das Unternehmen eine Leitungsstelle für Diversity-Management ein, die alle entsprechenden Aktivitäten im ganzen Unternehmen koordiniert. Es wurden formelle Einheiten nach nationaler und bereichsspezifischer Ethnizität gegründet (sogenannte „Diversity Councils“), die sich für die Belange der jeweiligen Gruppen einsetzen. In regelmäßigen Treffen werden mit den Vertretern der Gruppen neue Initiativen entwickelt und Aktivitäten gemeinsam abgestimmt. Bei der Personalentwicklung wird bei Ford nach Bewerben Ausschau gehalten, die Sensibilität im Umgang mit verschiedenen Kulturen mitbringen. Gezielt werden Führungskräfte, Personalverantwortliche und Betriebsangehörige mit interkulturellen Fragen vertraut gemacht, um multikulturelle Potentiale möglichst breit ausschöpfen zu können.

Interkulturelle Öffnung

Mit der Vermittlung von interkultureller Kompetenz an die Entscheidungsträger und Angestellten in einem Unternehmen oder in der Verwaltung schärft imap den Blick für die Anforderungen, denen sich Unternehmen, Kommunen, Hochschulen oder Verbände mit der Querschnittsaufgabe Diversity Management gegenübersehen. Durch interkulturelle Trainings und eine individuelle Organisationsberatung können die Weichen gestellt werden, die das Diversity Management effizienter und erfolgreicher machen.

Portrait

Im Jahr 2002 wurde das imap Institut als interkulturelle Unternehmensberatung gegründet. Imap untergliedert sich seitdem in vier Geschäftsfelder:

- Außenwirtschaftsberatung
- Interkulturelles Marketing
- Integrationsarbeit
- Interkulturelle Trainings

Das imap Institut versteht Interkulturalität als wirtschaftliches und gesellschaftliches Potenzial, das Gesellschaft wie Unternehmen gewinnbringend nutzen können. Gerade Deutschland als führendes Exportland profitiert davon. Imap schlägt mit seinem Beratungsportfolio die Brücke zu muslimischen Kulturen.

Das interkulturelle imap-Team zeichnet sich dabei durch seine Expertise über die gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Beziehungen und Eigenschaften der Türkei, des Irans und der arabischen Welt aus. Die Beratungsleistungen reichen von der Konzeption von Integrationsstrategien in Deutschland bis hin zum erfolgreichen Geschäftsabschluss zwischen deutschen Unternehmen und deren Partnern in den Zielländern.

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/483615/Multikulturellen-Teams-gehoert-die-Zukunft.html>