

Daphne Reim

Thesepapier zum Vortrag

DIVERSITY UND DIVERSITY MANAGEMENT IN BERLINER UNTERNEHMEN. IM FOKUS: PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Im Rahmen des Vortrages werden zentrale Ergebnisse des Projektes „Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund“ vorgestellt.¹

Ziel des Projektes war es, eine Wissensbasis zum Ausmaß der betrieblichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund in Berliner Unternehmen zu schaffen.

Es wird gefragt, inwieweit sich die Vielfalt auf dem Berliner Arbeitsmarkt in der Personalstruktur der Unternehmen widerspiegelt und welche Personalpraktiken damit verbunden sind.

In Bezug auf die kulturelle Vielfalt bzw. Heterogenität wurde in arbeitsmarktbezogenen Statistiken, in der Personalforschung sowie der betrieblichen Praxis bislang zumeist der Fokus auf „Ausländer/innen“ im Vergleich zu Deutschen gerichtet. Ein alleiniger Fokus auf die Staatsangehörigkeit greift jedoch in vielerlei Hinsicht zu kurz. Er verstellt beispielsweise den Blick auf die Integrationserfolge von Eingebürgerten oder Nachkommen der ehemals als „Gastarbeiter“ Angeworbenen; genauso wenig sind deren mögliche Benachteiligungen und Schlechterstellungen oder umgekehrt deren Potenziale, z. B. durch Mehrsprachigkeit, erkennbar. Das Konzept Migrationshintergrund ist in dieser Hinsicht weiter gefasst.

Warum beschäftigen Unternehmen Personen mit Migrationshintergrund?

Die aus einer telefonischen Befragung von 500 Berliner Unternehmen sowie sechs Unternehmens-Fallstudien gewonnenen Ergebnisse zeigen, dass die Chancen, die die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund eröffnet, durchaus von den Berliner Unternehmen genutzt werden. So beschäftigen gut zwei Drittel der telefonisch befragten Unternehmen Personen mit Migrationshintergrund, durchschnittlich liegt deren Anteil an allen Beschäftigten bei 12 %. Bemerkenswert ist, dass jedes fünfte Unternehmen angibt, Personen mit Migrationshintergrund gerade wegen ihres Migrationshintergrundes zu beschäftigen. Die Vorteile der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund werden am häufigsten in den Sprachkenntnissen gesehen. Des Weiteren sind die Vielfalt der Belegschaft als Zeichen für die Internationalität des Unternehmens sowie die Landes- und Kulturkenntnisse der Personen mit Migrationshintergrund von großer Bedeutung.

Zudem zeigen die Unternehmens-Fallstudien, dass der direkte Kontakt mit Kundinnen und Kunden von besonderer Bedeutung für die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund ist. Darüber hinaus ergeben sich deutliche Zusammenhänge zwischen der Personalstruktur und Praktiken des Personalmanagements. So tragen z. B. eine positive Grundeinstellung zu Diversity der Personalverantwortlichen zur Entwicklung einer (kulturell) heterogenen Belegschaft bei.

Insgesamt betrachtet eröffnet die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund Potenziale für Unternehmen, die sie noch wesentlich stärker als bisher nutzen können. Ein Diversity-orientiertes Personalmanagement kann dazu beitragen, die betriebliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund weiter zu fördern und die Chancen der Vielfalt zu nutzen.

¹ Das Projekt wurde von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin gefördert. Durchgeführt wurde es von August 2007 bis Juni 2008 am Institut für Management der Freien Universität Berlin. Projektleiterinnen waren Prof. Dr. Barbara Sieben und Prof. Dr. Renate Ortlieb. Violetta Anders, Stephanie Stein und Daphne Reim waren wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Projekt.

Literaturverweise

Publikation zum Projekt:

Anders, Violetta/Ortlieb, Renate/Pantelmann, Heike/Reim, Daphne/Sieben, Barbara/Stein, Stephanie (2008): Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen empirischen Studie, München/Mering: Hampp.

Projekthomepage:

<http://www.wiwiss.fu-berlin.de/institute/management/sieben/diversity-projekt/index.html>

Artikel:

Anders, Violetta/Ortlieb, Renate/Pantelmann, Heike/Reim, Daphne/Sieben, Barbara/Stein, Stephanie (2010): Die betriebliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund: Personalstrukturen und Personalpraktiken in Berliner Unternehmen, in: Schmidt, Matthias/Schank, Christoph (Hg.): Die Metropolregion Berlin vor demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen, München/Mering: Hampp, S. 51-80.

Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (2010): Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Berliner Wirtschaft: Empirische Befunde zu Personalstrukturen, -praktiken und -strategien, in: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Macco, Katrin (Hg.): Fehlzeitenreport 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Berlin: Springer, 121-128.

Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (2008): Diversity strategies focused on employees with a migration background. An empirical investigation based on resource dependence theory, in: Management Revue, 19. Jg., Heft 1+2, S. 70-93.

Kontakt Daten

Daphne Reim

nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung GmbH

Otto-Suhr-Allee 59, D-10585 Berlin

Tel. +49 30 318054-68, reim@nexusinstitut.de, www.nexusinstitut.de