

Newsletter Nr. 7 Juni/Juli 2010

Liebe Leserin, lieber Leser,

in seiner Antrittsrede hob der neue Bundespräsident Christian Wulf als größte Stärke Deutschlands „die Menschen, die hier leben“ hervor. „Ihre Vielfalt und ihre Talente machen Deutschland lebens- und liebenswert.“ Doch das Ideal der Chancengleichheit gilt es noch zu erreichen: „Wann wird es bei uns endlich selbstverständlich sein, dass unabhängig von Herkunft und Wohlstand alle gleich gute Bildungschancen bekommen? [...] Wann wird es selbstverständlich sein, dass jemand mit den gleichen Noten die gleichen Aussichten bei einer Bewerbung hat, egal ob er Yilmaz heißt oder Krause?“

Eine von Christian Wulfs Antworten auf seine Fragen lautet, „weniger danach zu fragen, wo einer herkommt, als wo er hin will“. Auf die Arbeitswelt bezogen hieße das, die individuellen Kompetenzen und Potenziale von Auszubildenden und Bewerbern für das Unternehmen zu nutzen und bewusst die vielfältige Zusammensetzung des Personals zu fördern.

Strategien der Förderung von Vielfalt in Belegschaft und Kundenstamm können eine Antwort auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen an öffentliche und private Organisationen sein. Unser Newsletter wird sich auch in Zukunft diesen Herausforderungen und entsprechenden Strategien und Maßnahmen widmen. Die aktuelle Ausgabe beschäftigt sich mit dem Thema Fachkräftemangel und zeigt Wege auf, mit welchen das ungenutzte Potenzial der Bevölkerung mit Migrationshintergrund erschlossen werden kann. Wie diese Strategien praxistauglich werden illustrieren wir anhand von zwei Beispielen. Darüber hinaus geben wir Hinweise auf aktuelle Publikationen mit Hintergrundinformationen zum Thema des Newsletters.

Die Projektgruppe InPact bietet weiterhin Hintergrund- und Praxisinformationen zu Diversity Management und Interkultureller Öffnung im Zusammenhang mit Chancengleichheit für Menschen mit Migrationsgeschichte. Unser Arbeitsschwerpunkt liegt auf der individuellen Beratung und fachlichen Unterstützung von Organisationen aus dem öffentlichen Bereich und von Unternehmen, die Prozesse zur Gestaltung der Vielfalt voranbringen und entsprechende Instrumente einsetzen oder weiter entwickeln wollen. Dieses Beratungsangebot stellen wir Ihnen auf Seite 4 kurz vor.

Eine angenehme Lektüre wünscht Ihnen

Die Projektgruppe InPact

Vielfalt gestalten - Schwerpunktthema
Herausforderung Fachkräftemangel2

Vorsprung durch Vielfalt – Aus der Praxis für die Praxis
Vielfalt im Arbeitsalltag3

Vielfalt vertieft
Hintergründe: Fachkräftemangel und ungenutzte Potenziale4



RheinlandPfalz
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, GESUNDHEIT,
FAMILIE UND FRAUEN



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds

Herausforderung Fachkräftemangel

Der Erfolg eines jeden Unternehmens ist maßgeblich davon abhängig, wie gut seine Mitarbeiter und Nachwuchskräfte qualifiziert sind um die an sie gestellten Aufgaben erledigen zu können. Der mit dem demographischen Wandel einhergehende Rückgang der Erwerbspersonen und der zunehmende Fachkräftemangel bedeuten daher eine große Herausforderung für Unternehmen. Das Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund besser auszuschöpfen trägt dazu bei, diese Herausforderungen zu meistern.

Herausforderung Fachkräftesicherung

In einer wissensbasierten Wirtschaft ist die Qualifikation der Beschäftigten entscheidend. Schätzungen gehen davon aus, dass über die Hälfte des Bruttoinlandsprodukts der OECD-Länder auf den Kompetenzen von Arbeitskräften und nur der kleinere Teil auf dem materiellen Wert von Waren basiert. Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit hängen mehr den je vom "richtigen" Wissen und den "richtigen" Fähigkeiten ab. So ist zwischen 1975 und 2000 die Beschäftigung von Hochqualifizierten um 180 Prozent gestiegen. Diese Tendenz wird sich fortsetzen, die Anforderungen an Beschäftigte und Auszubildende wird weiter steigen. Gleichzeitig führt die demographische Entwicklung dazu, dass der Anteil der Erwerbspersonen sinkt.

mittelständische Unternehmen. Eine der zentralen Fragen für Unternehmer ist demnach: Wie finde ich geeignete Fachkräfte und Auszubildende?

Ungenutzte Potenziale

Die in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten werden noch nicht in adäquatem Maße als qualifizierte Arbeitskräfte wahrgenommen. Ein beträchtlicher Teil unter ihnen ist nicht im erlernten Beruf beschäftigt, weil der im Ausland erworbene Berufs- oder Hochschulabschluss in Deutschland nicht anerkannt wird. Doch auch junge Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland eine erfolgreiche Bildungskarriere absolviert haben, bewerben sich häufiger erfolglos als junge Leute ohne Migrationshintergrund.

Problem Fachkräftemangel

- Laut einer Umfrage aus dem Jahr 2007 nahmen 70 Prozent der befragten mittelständischen Unternehmen den Mangel an geeignetem Personal als wichtiges Problem wahr. Von diesen beklagten wiederum 70 Prozent daraus resultierende nachteilige Auswirkungen auf ihre Wettbewerbsfähigkeit.
- Die IHK-Ausbildungsumfrage 2010 ergab in den Regionen Pfalz, Rhein-Neckar und Koblenz, dass 30 Prozent der befragten Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten - entweder, weil keine Bewerbungen eingingen oder die Bewerber/innen von den Arbeitgebern als nicht geeignet eingeschätzt wurden.

Für die Unternehmen bedeutet dies zunehmende Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal und vielversprechende Nachwuchskräfte zu finden. Dies gilt insbesondere in strukturschwachen Regionen und für kleine und

Kompetenzen liegen brach

- Jeder vierte Alg II-Bezieher hat einen ausländischen Berufs- oder Hochschulabschluss.
- Die Arbeitslosenquote von Akademikern mit Migrationshintergrund ist mit 9,8% mehr als drei Mal so hoch wie bei Akademikern ohne Migrationshintergrund (3%).
- Ein Drittel der türkischstämmigen Akademiker und Studierenden plant eine Auswanderung in die Türkei, u.a. weil sie ihre Chancen auf eine berufliche Karriere in Deutschland als gering einstufen.
- Die Chancen von Schulabsolvent/innen mit Migrationshintergrund, nach Schulende rasch in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden, sind auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen wesentlich geringer.

Vielfalt gestalten

– Schwerpunktthema

Neue Strategien zur Personalgewinnung

Zunehmend erkennen Betriebe und Organisationen, dass in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund qualifizierte Fachkräfte und motivierte, leistungsbereite Jugendliche zu finden sind, es den Unternehmen aber nicht in zufriedenstellendem Maße gelingt, dieses Potenzial zu erschließen. Daher überprüfen bereits viele Unternehmen ihre Strategien vor dem Hintergrund der Fragestellung, inwieweit sie vielfältige Bewerbergruppen erreichen. Veränderungsmöglichkeiten finden sich u.a. in den folgenden Bereichen:

- Rekrutierungswege: Welche Medien, Netzwerke und Kontakte werden genutzt, welche fehlen?
- Nachwuchssicherung: Gibt es Kooperationen mit Schulen? Werden Informationsveranstaltungen, Praxistage und Praktika genutzt, um junge Menschen frühzeitig für das Unternehmen zu interessieren und zu gewinnen?
- Stellenausschreibungen: Können sich alle fachlich geeigneten Bewerberinnen und Bewerber angesprochen fühlen? Beinhaltet das Anforderungsprofil auch interkulturelle und soziale Kompetenzen?
- Unternehmensimage: Wird der Betrieb als Arbeitgeber wahrgenommen, der auf Chancengleichheit Wert legt und individuelle Kompetenzen fördert?
- Auswahlverfahren: Gibt es Kriterien oder unbewusste Mechanismen, die bestimmte Bewerber/innen ausschließen? Sind eindeutige Kriterien vorhanden, nach denen formal ausgewählt wird? Zählen auch nicht formal belegbare Qualifikationen? Ist ein anonymisiertes Verfahren sinnvoll? Wie wichtig ist die perfekte Beherrschung der deutschen Sprache in Abwägung zu anderen Kompetenzen?

Auswahl nach Qualifikation?

Forscher der Universität Konstanz hatten in einem Feldversuch über 1000 Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudent/innen verschickt. Dazu verwendeten sie inhaltlich gleichwertige Bewerbungsunterlagen, denen per Zufall ein Name eindeutig deutscher oder türkischer Herkunft zugeordnet wurde. Die fiktiven Bewerber hatten nicht nur vergleichbare Qualifikationen und Fähigkeiten, sondern waren zudem ausnahmslos deutsche Staatsbürger und Muttersprachler.

Das Ergebnis: Bewerber/innen mit türkischen Namen erhielten insgesamt 14% weniger positive Antworten, in kleineren Unternehmen waren es sogar 24% weniger.

Vorsprung durch Vielfalt

– Aus der Praxis für die Praxis

Vielfalt im Arbeitsalltag

Umsetzung von Strategien und Instrumenten der Personalgewinnung unter Vielfalts-Aspekten

Der professionelle Umgang mit individueller Verschiedenheit im Hinblick auf nationale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Sprachkompetenzen, Denkweisen und kulturelle Identitäten ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg eines Unternehmens.

Die Projektgruppe InPact berät und unterstützt Betriebe unterschiedlicher Größe und Organisationen individuell bei der

- Identifizierung der Relevanz des Themas „kulturelle Vielfalt“ für ihre Unternehmensstrategie
- Diagnose der Ist-Situation
- Entwicklung von Veränderungszielen
- Ableitung von geeigneten Maßnahmen und Unterstützung bei deren Umsetzung in relevanten Unternehmensbereichen
- Überprüfung und Bewertung des Fortschritts im Hinblick auf ihre Ziele.

Begleitend zu unseren Unterstützungsleistungen erhalten die Kooperationspartner Zugang zu einem Internet-Portal mit Maßnahmenbeschreibungen und praktischen Instrumenten zur Nutzung und Förderung kultureller Vielfalt.

Wir konzipieren und organisieren darüber hinaus Fachtagungen, Workshops und Seminare, halten Vorträge und verfassen Fachartikel zu Diversity Management und Interkultureller Öffnung, insbesondere in Bezug auf die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund.

Die folgenden Beispiele sind zwei aus einer größeren Anzahl von Möglichkeiten, wie die Auswahl und Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften gestaltet werden kann um das vielfältige Potenzial der Erwerbspersonen - und v.a. jener mit Migrationshintergrund - zur erschließen.

"Azubi-Auswahl mit Zukunft" - Interkulturelle Einstellungsverfahren

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben aus unterschiedlichen Gründen größere Schwierigkeiten in

eine Ausbildung einzumünden als deutschstämmige junge Leute. Gleichzeitig suchen Unternehmen nach geeigneten Auszubildenden und stehen vor der Herausforderung, die "richtige" Wahl zu treffen. Schulnoten allein sind hierfür nicht aussagekräftig genug, weshalb viele Unternehmen auf Bewerbungstests zurück greifen. Diese sind allerdings oftmals monokulturell ausgerichtet und bilden interkulturelle Kompetenzen nicht ab oder benachteiligen Menschen mit Migrationshintergrund sogar.

Um hier Abhilfe zu schaffen haben Hamburger Betriebe gemeinsam mit der Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten branchenspezifische interkulturelle Einstellungsverfahren entwickelt. Die praxisorientierten Tests erleichtern die Auswahl von geeigneten Auszubildenden und berücksichtigen dabei interkulturelle Kompetenzen. Die Module sind so konzipiert, dass sie auch von kleineren Unternehmen angewandt werden können. Aktuell stehen Versionen des Einstellungsverfahrens für den gewerblich-technischen und den kaufmännischen Bereich sowie für den Einzelhandel zur Verfügung.

Infos unter: www.bqm-hamburg.de

Personelle Vielfalt im Auswahlverfahren

Die Unternehmensrichtlinie eines Energiekonzerns schreibt gemischte Auswahlteams und heterogene Kandidaten-Pools bei Neubesetzungen von Stellen vor. Das Auswahlteam wird entsprechend geschult, damit Auswahlprozesse möglichst objektiv ablaufen. Externe Personalvermittler müssen vielfältige Kandidat/innen für eine Stelle vorschlagen.

Die Wirksamkeit solcher Maßnahmen wird in regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen überprüft. Seit 2000 ermittelt der Konzern die Anzahl der Personen in der Konzernführung, die ethnischen Minderheiten in Großbritannien oder den USA angehören. Insgesamt hat das Unternehmen hier nach eigener Auskunft einen Anstieg von 4 Prozent auf 6 Prozent zu verzeichnen.

Vielfalt vertieft: – Publikationen und Veranstaltungen

Hintergründe

Fachkräftemangel und ungenutzte Potenziale

- Kay, Rosemarie/Richter, Michael: **Fachkräftemangel im Mittelstand: Was getan werden muss**

Expertise im Auftrag des Arbeitskreises Mittelstand der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs, März 2010

Im Rahmen der Expertise des Arbeitskreises wurden das Ausmaß, die Ursachen sowie die Folgen eines Fachkräftemangels in KMU ausgelotet und nach differenzierten Lösungsansätzen gesucht. Die Autoren sprechen Handlungsempfehlungen an Politik, Unternehmen und Gewerkschaften aus.

Die Autoren stellen in Bezug auf die "Zielgruppe Personen mit Migrationshintergrund" u.a. fest, dass der Anteil von ausländischen Beschäftigten in kleinen Unternehmen noch gering sei, da die Unternehmen die Chancen, die sich aus einer multikulturellen Belegschaft ergeben, bisher kaum wahrnehmen.

Download unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07079.pdf>

- Ursula Beicht, Mona Granato: **Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund**

WiSo-Diskurs der Friedrich-Ebert-Stiftung, September 2009

Auswertungen der BIBB-Übergangsstudie zeigen: Jugendliche mit Migrationshintergrund haben nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule ein ebenso hohes Interesse an einer Berufsausbildung wie einheimische Jugendliche. Dennoch sind die Chancen von nichtstudienberechtigten Schulabsolvent/innen mit Migrationshintergrund, rasch nach Schulende in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden - selbst mit den gleichen schulischen Voraussetzungen - wesentlich geringer. Erheblich häufiger durchlaufen Schulabgänger/innen aus Migrantenfamilien daher schwierige und langwierige Übergangsprozesse bei der Suche nach einer beruflichen Ausbildung.

Die Autorinnen der Studie, Dr. Mona Granato und Ursula Beicht, fordern demnach einen grundlegenden Perspektivwechsel: "Zentral ist, von den *Ressourcen* der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auszugehen und diese in das Blickfeld zu rücken."

Download der Studie unter <http://www.bibb.de/de/52287.htm>

- Deutscher Gewerkschaftsbund: **Jugendliche mit Migrationshintergrund: Am Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt**

arbeitsmarkt aktuell, Mai 2010

In der Publikation fasst der DGB die Problemlage der 2,3 Mio. jungen Menschen zwischen 15 bis 25 Jahren mit Migrationshintergrund zusammen. Am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt treffen viele von ihnen auf besondere Probleme. Zum Teil spielen Vorurteile eine Rolle, zum Teil strukturelle Ursachen.

Download unter <http://www.dgb.de/themen/++co++93abb5e6-5dcc-11df-79f5-00188b4dc422>

- "Migranten am Arbeitsmarkt - Problem oder Potenzial?", Literaturliste des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

"Die unzureichende Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund wirft vielfältige soziale und wirtschaftliche Probleme auf, insbesondere für die Einkommens- und Teilhabechancen der Betroffenen. Zugleich liegt das Potenzial der Mitbürgerinnen und Mitbürger ausländischer Herkunft brach, auf das Deutschland angesichts seiner demographischen Lage dringend angewiesen ist", so das IAB. Auf seiner Homepage hat das Institut eine Auswahl jüngerer, großteils frei verfügbarer wissenschaftlicher und handlungs-orientierter Literatur zusammengestellt, in der die Probleme von Migranten am deutschen Arbeitsmarkt beschrieben und zum Teil auch Lösungsansätze aufgezeigt werden.

Link zur Liste:

<http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pkyDokSelect=90&show=Lit>