

**Beschäftigte mit Migrationshintergrund** | 07.12.2020 | Lesezeit 3 Min.

## Integration ist auch in Corona-Zeiten wichtig

*Mehr als jeder vierte Einwohner Deutschlands hat einen Migrationshintergrund. Unternehmen können zur Integration dieser Menschen beitragen, indem sie systematisch eine Kultur der Vielfalt in ihrer Organisation fördern. Die Corona-Pandemie lässt eine solche Firmenpolitik nicht zur Nebensache werden – im Gegenteil.*

---

Die Corona-Krise trifft viele Unternehmen in Deutschland hart – dies gilt vor allem für das Gastgewerbe und die Arbeitnehmerüberlassung. In diesen Branchen arbeiten zudem besonders viele Menschen mit Migrationshintergrund, sodass diese überdurchschnittlich von Kurzarbeit oder gar dem Verlust ihres Jobs betroffen sind – mit allen finanziellen, aber auch psychischen Folgen. Vor allem Letzterem können Unternehmen begegnen, wenn sie ihre Mitarbeiter mit Migrationshintergrund besonders unterstützen und deren Integration fördern.

Wie gut Unternehmen generell in Sachen kultureller Diversität aufgestellt sind, zeigt eine neue Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) im Institut der deutschen Wirtschaft. Demnach beschäftigen derzeit rund 56 Prozent der Unternehmen in Deutschland Menschen mit Migrationshintergrund oder haben dies in den zurückliegenden drei Jahren getan. Bei den Firmen mit mindestens 250 Mitarbeitern beträgt der Anteil sogar mehr als 96 Prozent.

Eine solche Personalpolitik ist in der Regel kein Zufall, sondern von klaren Motiven geleitet (Grafik):

## Mehr als 54 Prozent der Unternehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen oder vor Kurzem beschäftigt haben, tun dies, weil sie Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen wollen.

### Diversity: Unternehmen zeigen Engagement

So viel Prozent der Unternehmen, die aktuell Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen oder in den vergangenen drei Jahren beschäftigt haben, nannten hierfür diese Motive

Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung



Positionierung als attraktiver Arbeitgeber



Besetzung von (Ausbildungs-) Stellen



Ansprache internationaler Kunden



Etablierung innovativer Arbeitsmethoden im Unternehmen



Pflege von Geschäftskontakten im Ausland



Prozentangaben: Summe aus den Antwortmöglichkeiten „trifft zu“ und „trifft eher zu“  
Befragung von 1.259 Unternehmen im Sommer 2019

Quelle: IW-Personalpanel  
© 2020 IW Medien / iwd

**iwd**

Fast ebenso viele gehen davon aus, dass ihnen die Beschäftigung dieser Mitarbeiter hilft, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Auch wenn die Umfragedaten bereits im Sommer 2019 erhoben wurden, ist dieser Aspekt unverändert aktuell. Denn sobald die Corona-Pandemie überstanden sein wird und die Wirtschaft sich erholt, werden zahlreiche Unternehmen aufgrund des demografischen Wandels wieder Mühe haben, ausreichend qualifiziertes Personal zu finden. Betriebe, die auch heute an ihrer Außendarstellung arbeiten, dürften dann bei der Mitarbeiterrekrutierung die Nase vorn haben.

---

Die meisten Unternehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen, tun dies, weil sie Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen oder sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren wollen.

---

Im vergangenen Jahr hat gut ein Drittel der Unternehmen Menschen mit Migrationshintergrund auch schlicht deshalb beschäftigt, um freie (Ausbildungs-)Stellen besetzen zu können und damit das nötige Fachkräftepotenzial zu sichern. Allerdings ist es für viele Unternehmen schwierig, Mitarbeiter aus dieser Personengruppe zu finden:

**Fast sechs von zehn Unternehmen erhalten keine oder zu wenige Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund - kein anderes Beschäftigungshemmnis wird von den Betrieben häufiger genannt.**

Gut jedes zweite Unternehmen zögert zudem, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen, weil es aufgrund des Aufenthaltsstatus von ausländischen Mitarbeitern rechtliche Schwierigkeiten befürchtet. Und drei von zehn Firmen geben als Einstellungshemmnis an, nicht zu wissen, wie sie Menschen mit Migrationshintergrund gezielt in ihr Unternehmen integrieren können.

Vor diesem Hintergrund benötigen die Firmen Unterstützung. Viele greifen zwar schon auf Beratungsleistungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter zurück, nutzen aber offenbar noch nicht alle verfügbaren Informationsquellen. Das ist vor allem für jene Unternehmen von Nachteil, die trotz oder sogar während der Corona-Pandemie auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sind - zum Beispiel Firmen aus der Pflegebranche oder der Informationstechnologie. Diese Unternehmen können sich beispielsweise von staatlichen Stellen beraten lassen oder auf die Unterstützung von Willkommenslotsen setzen (Informationen hierzu gibt es unter [kofa.de](https://www.kofa.de)).

## **Vielfalt als Teil der Unternehmenskultur**

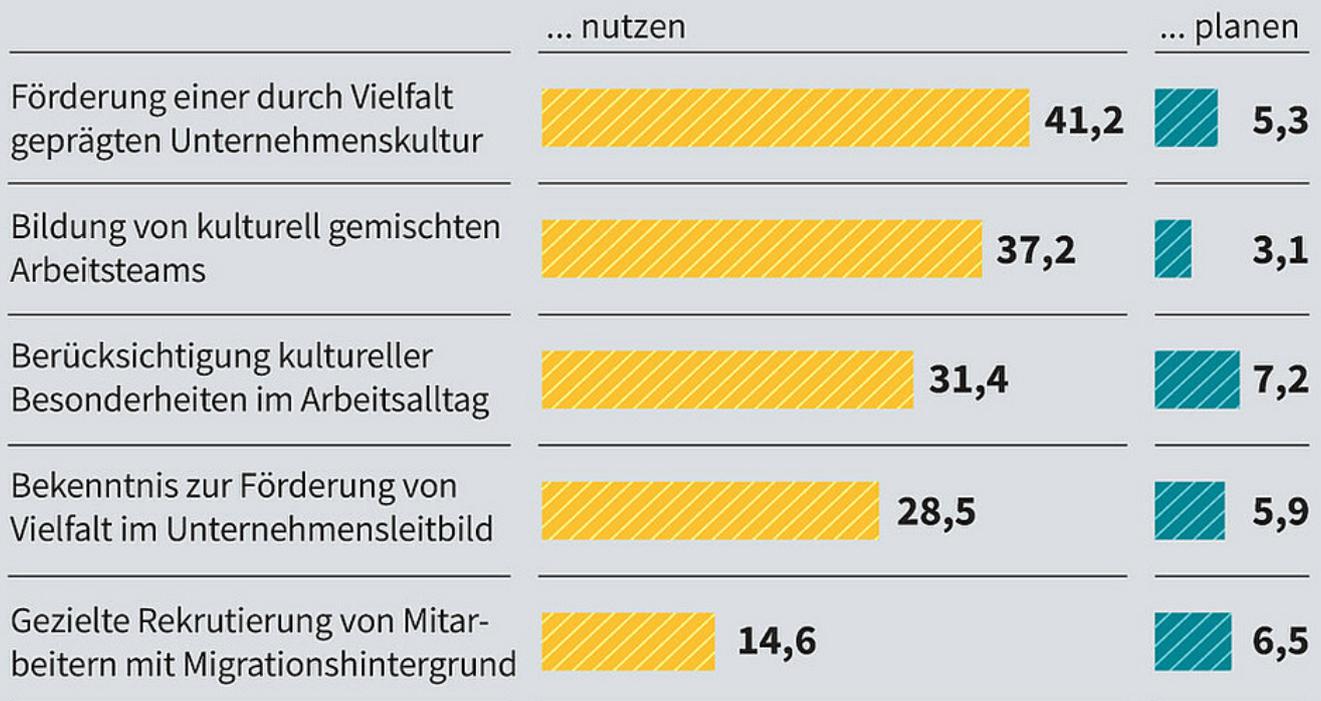
Viele Unternehmen sind aber auch längst selbst aktiv geworden - knapp zwei Drittel fördern die Diversität in ihren Reihen mit mindestens einer Maßnahme. Am häufigsten setzen die Firmen bei ihrem Selbstverständnis an (Grafik):

**Gut 40 Prozent der Unternehmen fördern bereits Vielfalt als Bestandteil der**

## Firmenkultur, weitere 5 Prozent planen entsprechende Schritte.

### Wie Unternehmen die Vielfalt fördern

So viel Prozent der Unternehmen ... diese Maßnahmen



Auswahl jener Maßnahmen, die von den Unternehmen am häufigsten genutzt werden  
Befragung von 1.259 Unternehmen im Sommer 2019

Quelle: IW-Personalpanel  
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Knapp vier von zehn Betrieben bilden gezielt Arbeitsteams, in denen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ihre Kompetenzen bündeln. Und etwa jedes dritte Unternehmen berücksichtigt kulturelle Besonderheiten ihrer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, indem es beispielsweise ein fleischloses Kantinenessen anbietet oder Gebetsräume einrichtet.

### Kernaussagen in Kürze:

- Mehr als die Hälfte der Unternehmen in Deutschland beschäftigt derzeit Menschen mit Migrationshintergrund oder hat dies in den zurückliegenden drei Jahren getan.
- Zu den wichtigsten Motiven für eine solche Personalpolitik gehören die

Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und der Wunsch, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

- Knapp zwei Drittel der Unternehmen fördern die Diversität in ihren Reihen mit gezielten Maßnahmen - unter anderem durch eine auf Vielfalt ausgerichtete Firmenkultur.