

Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen

Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund

Renate Ortlieb & Barbara Sieben

Violetta Anders, Heike Pantelmann, Daphne Reim, Stephanie Stein

30. Mai 2008

Freie Universität Berlin



DIESES PROJEKT WIRD VON DER EUROPÄISCHEN UNION
UND VOM LAND BERLIN KOFINANZIERT
Europäischer Sozialfonds
Der Integrationsbeauftragte des Landes Berlin

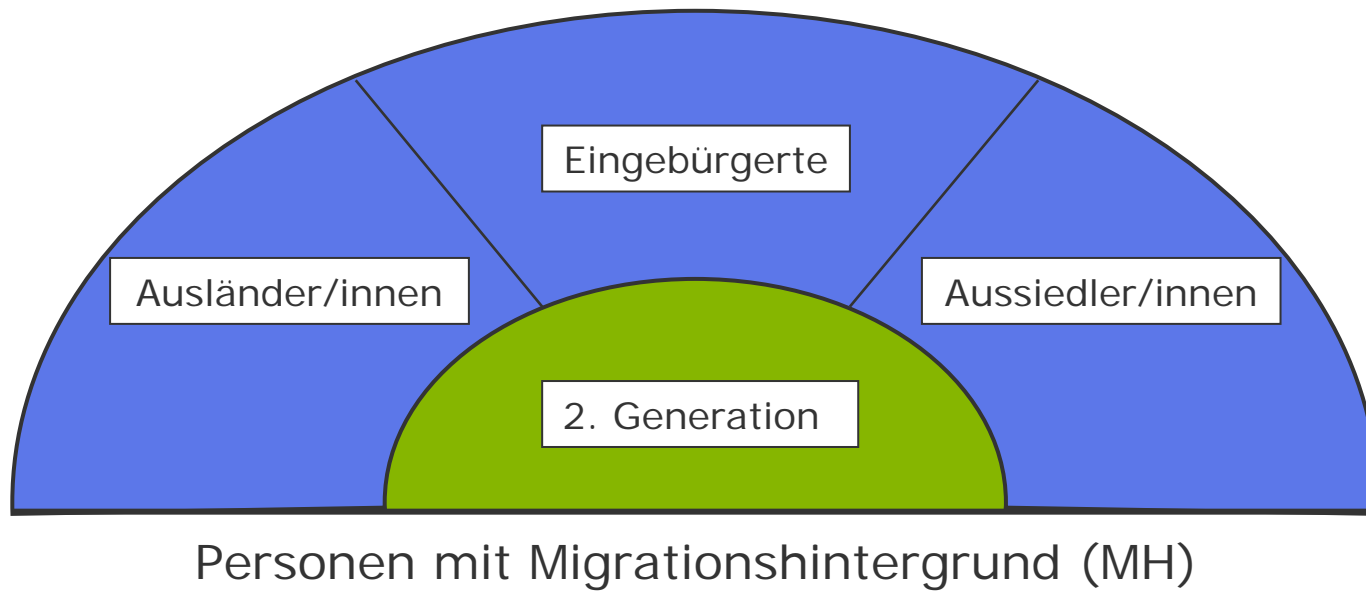


Agenda

1. Hintergrund und Ziel des Projekts
2. Ergebnisse des quantitativen Zugangs
3. Ergebnisse des qualitativen Zugangs
4. Fazit

1. Hintergrund und Ziel des Projekts

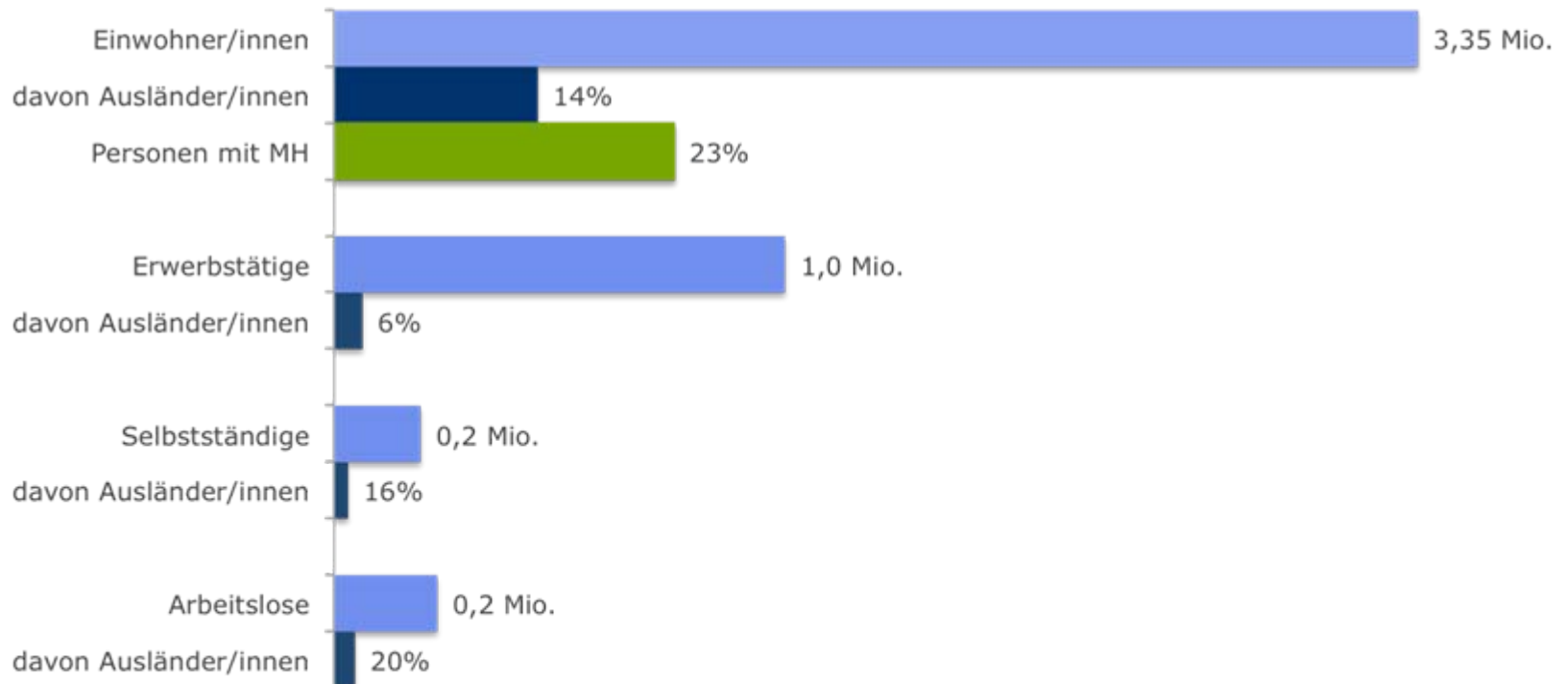
- Demografischer Wandel, Fachkräftemangel
- Berliner Integrationskonzept





1. Hintergrund und Ziel des Projekts

Situation in Berlin

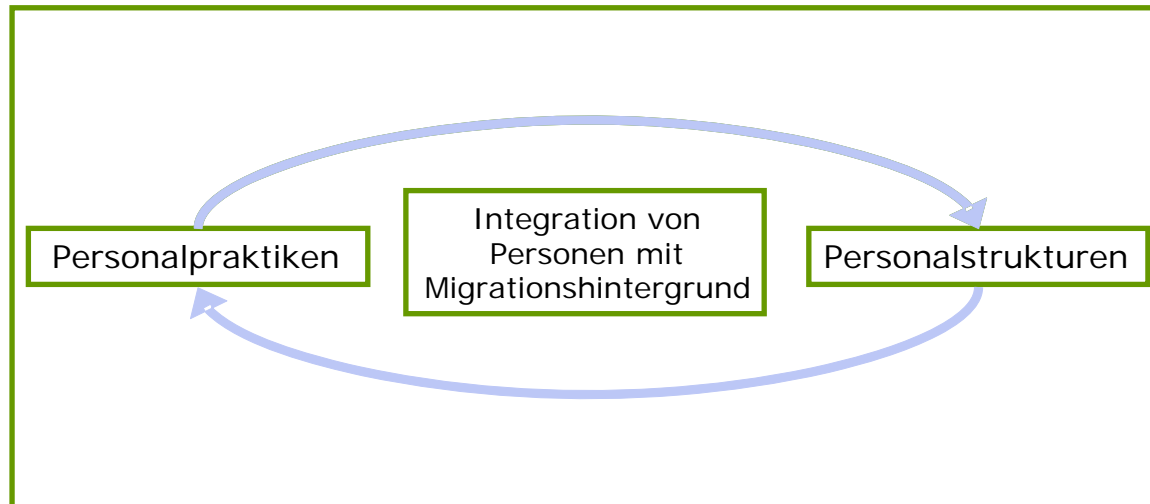


Quellen: Statistisches Landesamt; Berliner Integrationskonzept

1. Hintergrund und Ziel des Projekts

„Wissensbasis“ zu Diversity und Diversity Management
in Berliner Unternehmen:

Inwieweit spiegelt sich die Vielfalt auf dem Berliner Arbeitsmarkt
in den Unternehmen wider?



2. Ergebnisse des quantitativen Zugangs

Untersuchungsdesign

- Telefonische Befragung (TNS Emnid): 500 Personalverantwortliche
- Fragen
 - Personalstruktur
 - Begründungen für tatsächliche/potenzielle/keine Beschäftigung von Personen mit MH
 - Einrichtungen und Maßnahmen
- Stichprobe

| | Beschäftigte | | | Gesamt |
|-------------------------------------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|
| | 5 bis 50 | 51 bis 200 | > 200 | |
| Primärer Sektor, Bau und produzierendes Gewerbe | 52 (15%) | 9 (12%) | 10 (14%) | 71 (14%) |
| Handel und Gastgewerbe | 88 (25%) | 13 (17%) | 7 (10%) | 108 (22%) |
| Weitere Dienstleistungen | 210 (60%) | 56 (72%) | 55 (76%) | 321 (64%) |
| Gesamt | 350 (100%) | 78 (100%) | 72 (100%) | 500 (100%) |

2. Ergebnisse des quantitativen Zugangs

Beschäftigte mit MH in Berliner Unternehmen

- in 340 bzw. 68% der befragten Unternehmen
- Durchschnittlicher Anteil: 11,5%

Nach Wirtschaftszweigen

- Höchster Anteil im verarbeitenden Gewerbe: 21%
- Geringster Anteil im Kredit- und Versicherungsgewerbe: 4%

Nach Unternehmensgröße

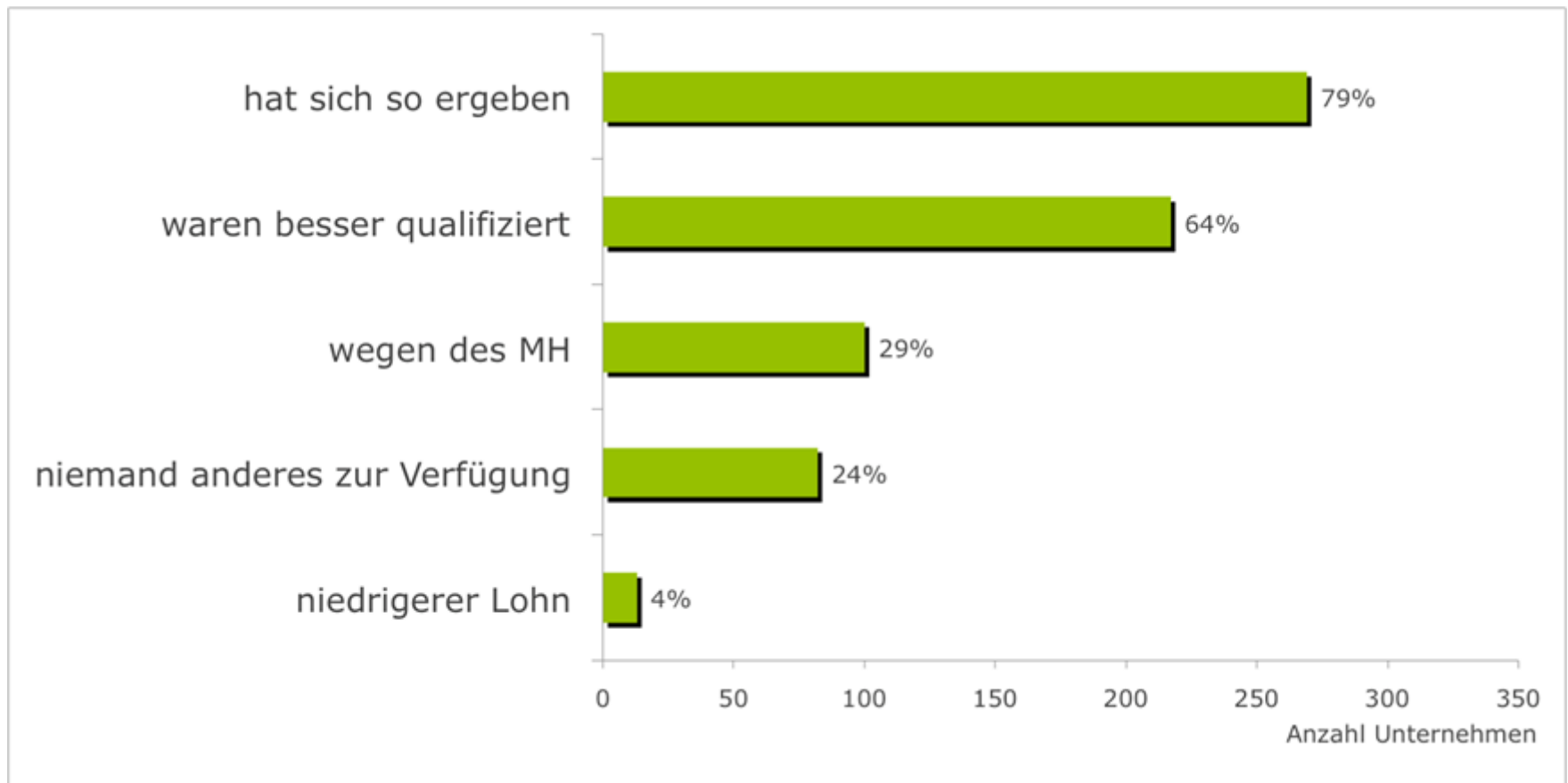
- Höchster Anteil in Unternehmen > 200 Beschäftigte: 13%

Im Management

- Höchster Anteil im Baugewerbe: 18%
- Geringster Anteil in Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen: 0% bzw. 1%

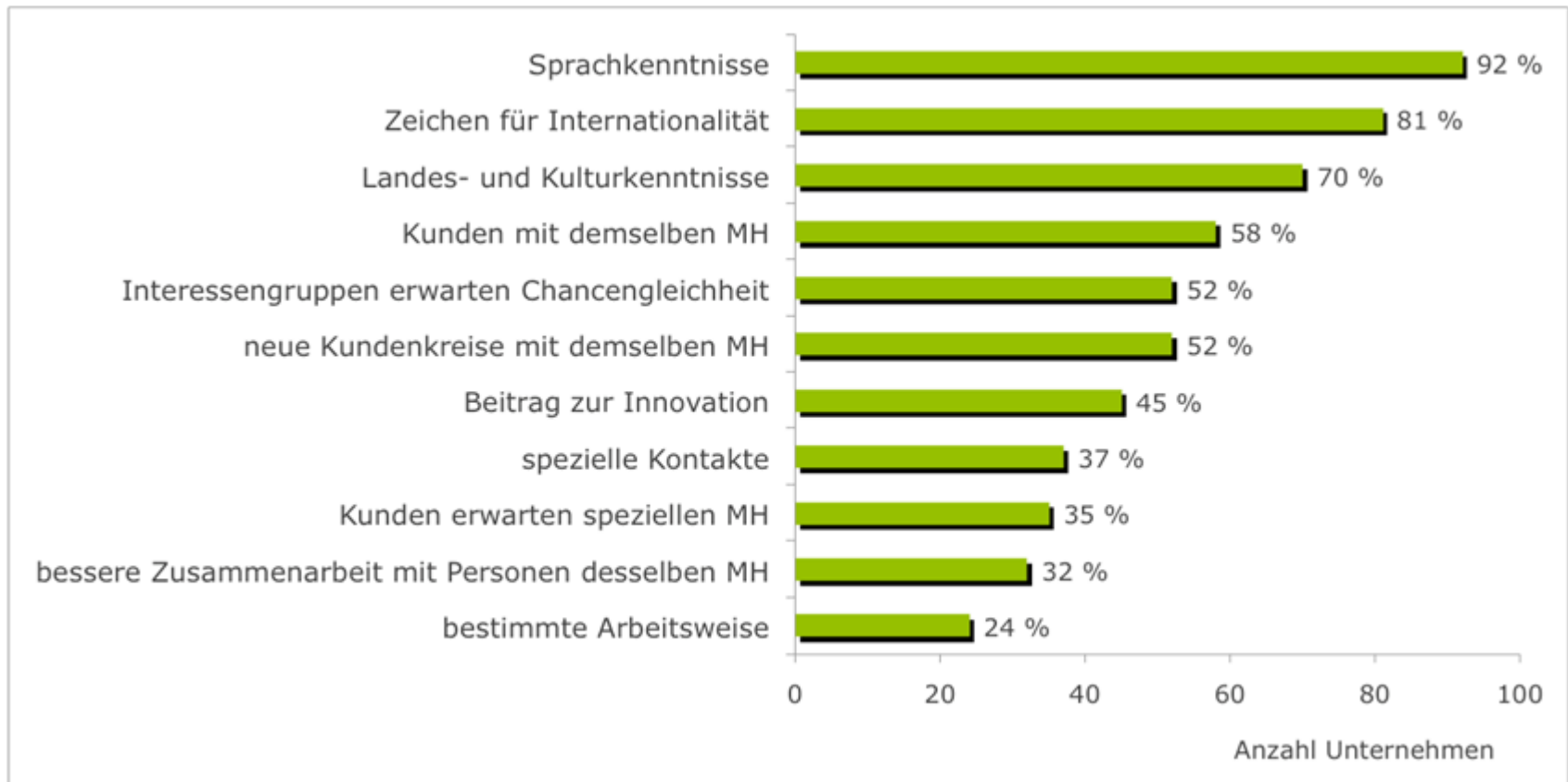
2. Ergebnisse des quantitativen Zugangs

„Warum haben Sie Personen mit Migrationshintergrund ausgewählt?“
(N=340)



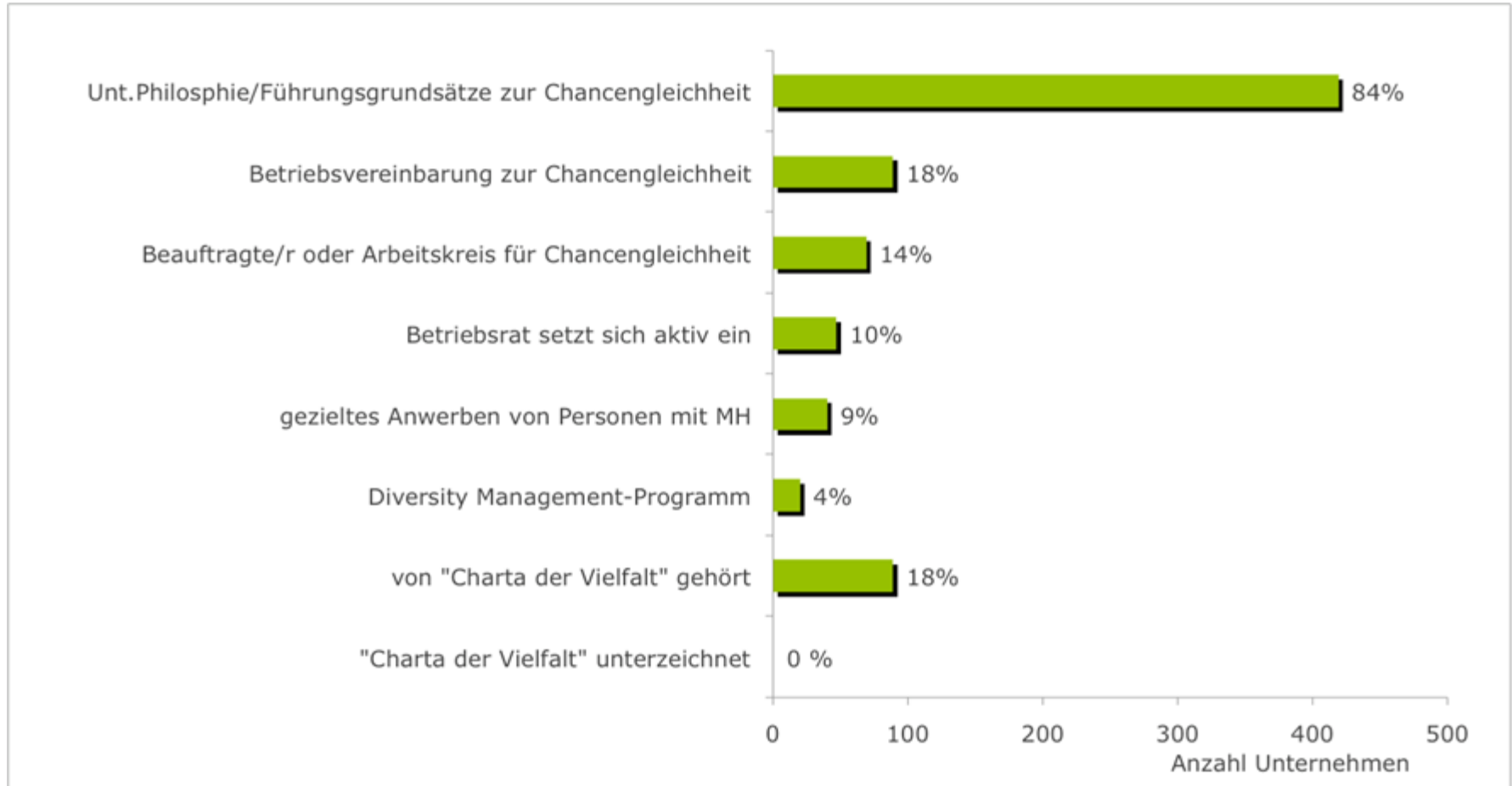
2. Ergebnisse des quantitativen Zugangs

„Warum bevorzugen Sie Personen mit Migrationshintergrund?“ (N=100)



2. Ergebnisse des quantitativen Zugangs

Maßnahmen zur Integration und Chancengleichheit von Personen mit Migrationshintergrund (N=500)



3. Ergebnisse des qualitativen Zugangs

Untersuchungsdesign

- 6 Unternehmensfallstudien → insgesamt 40 Tiefeninterviews
 - Krankenhaus (226 Ma.)
 - Bank (1080 Ma.)
 - Internet-Unternehmen (833 Ma.)
 - Medien-Unternehmen (350 Ma./420 freie Ma.)
 - Produktions-Unternehmen (35 Ma.)
 - Transport-Unternehmen (mehr als 1000 Ma.)

Fragen

- Wie telefonische Befragung
- Zusammenhang zwischen Personalstrukturen und -praktiken

3. Ergebnisse des qualitativen Zugangs

| Krankenhaus/ Bank | Internet-/ Medien- Unternehmen | Produktions- Unternehmen | Transport- Unternehmen |
|----------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| Tätigkeitsbereiche von Personen mit MH | | | |
| Pflege/ Kundenberatung | Callcenter/ Redaktionen | Geschäftsführungs- assistenz | Verwaltung |
| Konkrete Tätigkeiten | | | |
| Persönliche Dienstleistungen | Dienstleistungen für das Ausland | Geschäftskontakte mit Ausland | Keine |
| Fachliche Qualifikationen | | | |
| sehr wichtig | wichtig | wichtig | sehr wichtig |
| Qualifikationen mit MH verbunden | | | |
| wichtig | sehr wichtig | teilweise wichtig | zunehmend wichtig |
| MH an sich | | | |
| wichtig | (sehr) wichtig | unwichtig | zunehmend wichtig |

3. Ergebnisse des qualitativen Zugangs

| Krankenhaus | Bank |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personalstrukturen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - 226 Ma., davon ca. 14% mit MH, Pflegebereich ca. 16% - Tätigkeitsbereiche: grundsätzlich alle - MH: unterschiedliche | <ul style="list-style-type: none"> - 1080 Ma., davon ca. 3% Ausländer/innen (MH o.A.), Filiale: 20% mit MH - Tätigkeitsbereiche: <ul style="list-style-type: none"> - v.a. Kundenberatung - im Management keine - MH: türkisch, russisch |
| Personalpraktiken und weitere Maßnahmen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Keine gezielte Personalgewinnung von Personen mit MH - MH: z.T. erwünschtes Auswahlkriterium - Deutschkenntnisse notwendiges Auswahlkriterium - Leitbild - Weitere Schulungen zur interkulturellen Kompetenz gewünscht | <ul style="list-style-type: none"> - Keine gezielte Personalgewinnung von Personen mit MH; Ausnahme: Gewinnung von Auszubildenden mit bestimmten MH - Deutschkenntnisse notwendiges Auswahlkriterium - Filiale: Prämiensystem - Schulungen zur interkulturellen Kompetenz gewünscht |

3. Ergebnisse des qualitativen Zugangs

| Internet-Unternehmen | Medien-Unternehmen |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personalstrukturen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - 833 Ma., davon ca. 50% mit MH - Tätigkeitsbereiche: grundsätzlich alle <ul style="list-style-type: none"> - Abteilungen mit internationalem Aufgabengebiet: bis 100% mit MH - Wenig begehrte (Callcenter): viele Hochqualifizierte mit MH - Deutscher Kundenservice: kaum - MH: unterschiedliche | <ul style="list-style-type: none"> - 350 Ma., davon ca. 8% mit MH - Tätigkeitsbereiche: <ul style="list-style-type: none"> - Abteilungen mit internationalem Aufgabengebiet: bis 100% mit MH - Top-Management: keine - Mittleres Management: nur bei internationalem Aufgabengebiet - Deutsche Redaktion/Verwaltung: kaum - MH: englisch, spanisch, arabisch |
| Personalpraktiken und weitere Maßnahmen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Personalgewinnung auch im Ausland; insb. für wenig begehrte Tätigkeiten - Weiterbildungsangebote <ul style="list-style-type: none"> - in deutsch und englisch - insb. von Personen mit MH in Anspruch genommen - „Values“, Sportevents | <ul style="list-style-type: none"> - Gezielte Personalgewinnung von Personen mit MH - Netzwerkrekrutierung (freie Mitarbeiter) - Weiterbildungsangebote in vielen Sprachen - Bessere Aufstiegschancen für Personen ohne MH - Leitbild |

3. Ergebnisse des qualitativen Zugangs

| Produktions-Unternehmen | Transport-Unternehmen |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personalstrukturen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - 35 Ma., davon ca. 10% mit MH - Tätigkeitsbereiche: v.a. qualifizierte Tätigkeiten - MH: russisch, türkisch | <ul style="list-style-type: none"> - Über 1000 Ma., davon ca. 1,2% Ausländer/innen (MH o.A.) - Tätigkeitsbereiche: grundsätzlich alle - MH: unterschiedliche |
| Personalpraktiken und weitere Maßnahmen | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Keine gezielte Personalgewinnung von Personen mit MH - Deutschkenntnisse notwendiges Auswahlkriterium | <ul style="list-style-type: none"> - Personalgewinnung <ul style="list-style-type: none"> - Internationale Suche nach Fachkräften - Keine gezielte Gewinnung von Personen mit MH - Deutschkenntnisse notwendiges Auswahlkriterium - Sensibilisierungsprogramm für Auszubildende für Toleranz - Trainee-Programme fördern Integration |

4. Fazit

- Jedes fünfte Unternehmen gibt an, Personen mit MH wegen deren Migrationshintergrundes zu beschäftigen
- Insbesondere Sprach- und Kulturkenntnisse gefragt
- Ein Drittel der befragten Unternehmen beschäftigt überhaupt keine Personen mit MH
- Wenige Maßnahmen, die auf Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind
- Chancengleichheit „in den Köpfen“
- Umdenken hin zu Potenzial von Personen mit Migrationshintergrund



Vielen Dank!

[www.fu-berlin.de/wiwiss/institute/management/
sieben/diversity-projekt/](http://www.fu-berlin.de/wiwiss/institute/management/sieben/diversity-projekt/)



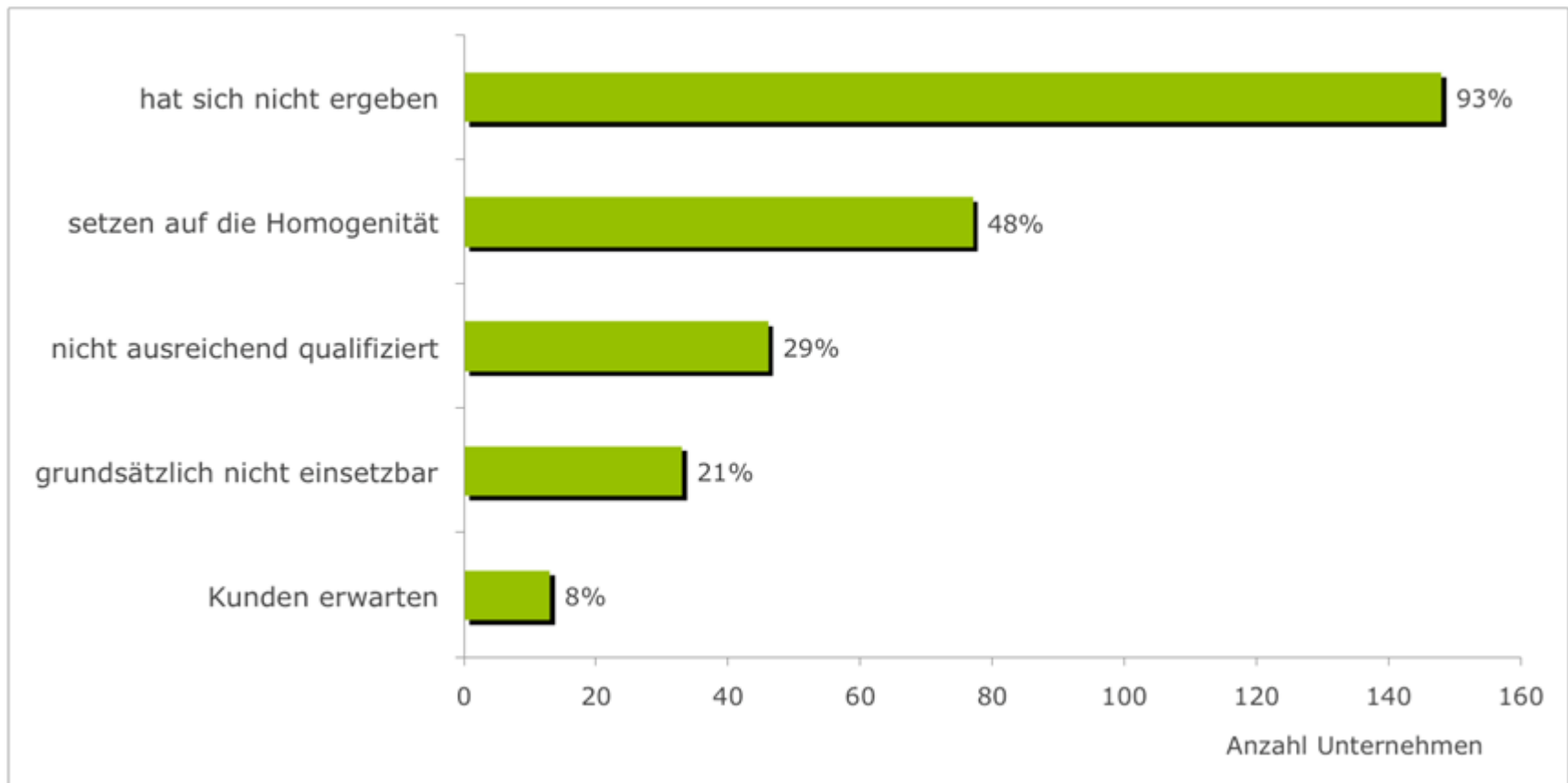
Ergebnisse des quantitativen Zugangs

Anteile der Beschäftigten mit MH nach Wirtschaftszweigen und Tätigkeitsbereichen [in %] (N=340)

| Wirtschaftszweig | Tätigkeitsbereich | | | | |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------|---------------------------|----------------------|------------|
| | Gesamt im Unternehmen | Management | Qualifizierte Tätigkeiten | Einfache Tätigkeiten | Ausbildung |
| Verarbeitendes Gewerbe | 21 | 9 | 15 | 27 | 9 |
| Bau | 5 | 18 | 13 | 16 | 11 |
| Handel und Instandhaltung | 16 | 9 | 24 | 19 | 15 |
| Gastgewerbe | 14 | 7 | 8 | 27 | 5 |
| Verkehr und Nachrichtenübermittlung | 6 | 0 | 16 | 27 | 4 |
| Kredit- und Versicherungsgewerbe | 4 | 2 | 61 | 7 | 5 |
| Grundstücks- und Wohnungswesen inkl. weitere Dienstleistungen | 16 | 4 | 28 | 18 | 14 |
| Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen | 13 | 1 | 9 | 16 | 5 |
| Erbringung sonst. öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen | 12 | 9 | 16 | 14 | 11 |
| Mittelwert | 12 | 9 | 21 | 19 | 7 |

Ergebnisse des quantitativen Zugangs

„Worin liegen die Gründe für die Nicht-Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund?“ (N=160)



Ergebnisse des quantitativen Zugangs

„Welche Vorteile könnten sich in Zukunft aus der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund ergeben?“ (N=240)

