

Integration von ausländischen Mitarbeitern in den Betrieb

Fördern Sie als Betriebsrat die Willkommenskultur im Unternehmen

Fachkräfte sichern die Zukunft unserer Wirtschaft und damit unser aller Wohlergehen. Aber wie überzeugen wir qualifizierte Kollegen aus dem Ausland davon, sich für den Standort Deutschland zu entscheiden? Und wie können Sie als Betriebsrat die Willkommenskultur in Ihrem Betrieb fördern? Werfen wir gemeinsam einen Blick auf die aktuelle Lage!



Stefanie Wallner

ifb Unternehmenskommunikation

Stand: 17.7.2023

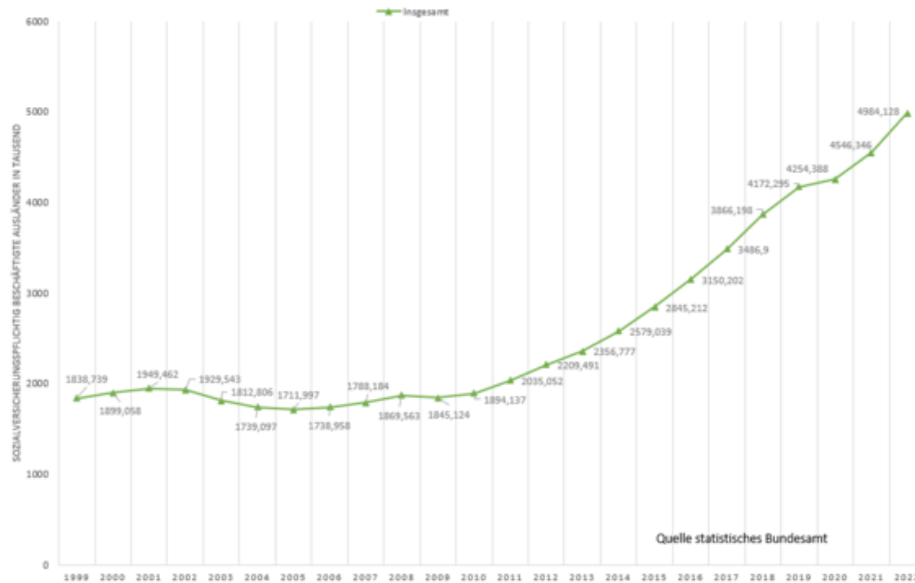
Lesezeit: 02:45 min



Ein Blick zurück: Die Fachkräfteeinwanderung in Deutschland

Das Thema der Integration ausländischer Mitarbeiter ist seit langer Zeit relevant. Bereits in den 1950er Jahren kamen Arbeitnehmer auf der Basis von Anwerbeabkommen, wie zum Beispiel mit Italien 1955 und der Türkei 1961, nach Deutschland. Damals gab es insgesamt 80.000 ausländische Arbeitnehmer. Die Zahl stieg in den 1960er und frühen 1970er Jahren an und erreichte 1973 mit knapp 2,6 Millionen einen Rekordwert. Ende Juni 2021 waren in Deutschland rund 4,55 Millionen Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich dazu gab es zu diesem Zeitpunkt etwa insgesamt 33,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland.

ANZAHL DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN AUSLÄNDER/-
INNEN IN DEUTSCHLAND VON 2000 BIS 2021



Wie attraktiv ist Deutschland für ausländische Fachkräfte?

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiter wird in den nächsten Jahren den Prognosen zufolge weiter ansteigen. Gezielte Werbeaktionen der Unternehmen im europäischen Ausland sowie weltweit und die Möglichkeit, von einem Heimatland aus zu arbeiten, fördern auch die kulturelle Vielfalt in deutschen Unternehmen. Deutschland hat jedoch einen großen Nachholbedarf in Sachen Attraktivität für ausländische Fachkräfte. Es ist laut der Studie "OECD Indicators of Talent Attractiveness" von 12. Platz (2019) auf den 15. Platz (2022) zurückgefallen. Die Studie bewertete die Qualität der beruflichen Chancen, das Einkommen und Steuern, Zukunftsaussichten, Möglichkeiten für Familienmitglieder, das Kompetenzumfeld sowie Diversität und Lebensqualität.

Aber warum ist Deutschland so wenig attraktiv für ausländische Fachkräfte? Was können wir tun, damit sich Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in Deutschland wohlfühlen? Noch sind die Hindernisse für die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland nach wie vor zu hoch. Noch mehr Unternehmen als in den Vorjahren nennen Sprachbarrieren, rechtliche und bürokratische Hürden sowie die schwierige Einschätzung ausländischer Qualifikationen als Hauptprobleme. Eine Aktualisierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) soll hier Abhilfe schaffen.

Auch Mittelständler sind begehrte Ziele von Übernahmen und Investitionen ausländischer Investoren

Aktuelle Situation: Deutsche Firmen im Auslandsbesitz

Nicht nur die großen deutschen DAX-Konzerne, die bereits zu 85 Prozent im Auslandsbesitz sind, wecken das Interesse ausländischer Investoren am deutschen Markt und am Erfolg deutscher Unternehmen. Auch Mittelständler, die erfolgreich sind und innovative Produkte haben, sind begehrte Ziele von Übernahmen und Investitionen. Das Ranking der Herkunft der Eigentümer gibt Aufschluss über die Weltregionen, die am Standort Deutschland besonders aktiv sind. US-amerikanische Unternehmen stehen mit weitem Abstand an erster Stelle, gefolgt von Frankreich, der Schweiz und Großbritannien. Die Niederlande und Japan sind auf Rang 5 und 6 zu finden. Im Gegensatz dazu sind chinesische Eigentümer bei nur 267 deutschen Unternehmen vertreten, was weniger als die Anzahl von Schweden (322 Unternehmen) und Italien ist. Indien, eine der stark wachsenden Wirtschaftsnationen, liegt mit 86 Unternehmen auf Rang 17. Russland, gewiss aktuell der schwierigste Fall von Wirtschaftsbeziehungen, steht mit 25 Unternehmen nur noch auf Rang 25.

Unterstützung und Förderung der ausländischen Mitarbeiter

Die zunehmende globale Verflechtung, der Fachkräftemangel sowie andere Faktoren führen zu einer höheren Diversität und kulturellen Vielfalt unter den Mitarbeitern in den Unternehmen. Es ist nun Aufgabe der Personalabteilung, der Geschäftsleitung und der Führungskräfte in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, eine offene und unterstützende Ankommens- und Willkommenskultur zu schaffen. Auch nach so vielen Jahren der Einwanderung gibt es immer noch Fälle von individueller und struktureller Benachteiligung, die jedoch durch entsprechende Vereinbarungen vermieden werden können. Betriebsvereinbarungen wie „Betriebsvereinbarung zu sozialem Umgang im Betrieb“, „Betriebsvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ oder „Vereinbarung zur Förderung von Gleichbehandlung und Partnerschaft ausländischer und deutscher Beschäftigter“ zeigen den Fokus auf die Regulierung von Gleichbehandlung im Unternehmen. Die Grundlagen der Gleichbehandlung ergeben sich aus dem Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 GG) dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 1 AGG) und den kollektivrechtlichen Diskriminierungsverboten des § 75 BetrVG und § 67 BPersVG.

Integration ja, aber ab welchem Zeitpunkt?

Die Integration von ausländischen Fachkräften beginnt bei der Anwerbung und der Einstellung der neuen Kollegen. Ab dem ersten Tag sollte vom „Onboarding“ (der Einführung) über die Einarbeitung bis zur sozialen Integration in den Teams und ins Unternehmen alles durchdacht werden.

Unser Tipp: Gründen Sie ein Team aus HR, Führungskraft, Betriebsrat und einem schon integrierten Kollegen mit Migrationshintergrund und beleuchten Sie alle sozialen und arbeitsbezogenen Schnittstellen aus den Augen der neuen betroffenen Kollegen.

Mit welchen Maßnahmen kann die Integration gelingen?

- Schon beim Anwerben die Unterstützung durch Sprachkurse und Workshops zur deutschen Mentalität anregen.
- Bei der Einstellung unterstützend bei Wohnungssuche, Behördengängen und Formalitäten, wie z.B. Visa, tätig werden.
- Ein Mentoren- oder Patenprogramm etablieren.
- Die hiesigen Kollegen vor der Einstellung zu den kulturellen Gewohnheiten der neuen ausländischen Kollegen informieren. Auch gemeinsame Themenworkshops helfen für ein gegenseitiges besseres Verständnis.

- In der Kantine für das entsprechende Essensangebot sorgen oder auch kulinarische Thementage der jeweils vertretenden Länder einführen.
- Nicht nur Deutsch-Sprachkurse anbieten, sondern auch für die deutschen Kollegen die jeweilige Landessprache der neuen Kollegen als Weiterbildungsangebot etablieren. Ist die Firmensprache Englisch, dann auch hier für alle einen Sprachkurs anbieten.
- Darauf achten, dass die interne Kommunikation auch von allen verstanden werden kann. Evtl. auch in die verschiedenen Sprachen übersetzen.
- Bei Konflikten den Personen die Möglichkeit geben, mit einer beliebigen Vertrauensperson zum Betriebsrat zu kommen und diese Person auch bis zur Beendigung des Konfliktes teilnehmen lassen.
- Als Betriebsrat mit der Geschäftsleitung an einer offenen und transparenten Unternehmens- und Willkommenskultur arbeiten.

Sprachbarrieren können überwunden werden und ein gegenseitiges Verstehen ist immer möglich

Was können Sie als Betriebsrat tun?

Haben Sie als Betriebsrat ein offenes Ohr für Ihre neuen Kollegen aus dem Ausland. Sprachbarrieren können überwunden werden und ein gegenseitiges Verstehen ist immer möglich – ob durch Sprach-Apps oder einen übersetzenden Kollegen. Stellen Sie sich vor, sie begrüßen den neuen Kollegen gleich mit ein bis zwei Sätzen in seiner Landessprache. Sie werden am Gesicht Ihres Gegenübers sehen, dass die ersten Schranken durchbrochen sind.

Als Betriebsrat können Sie ...

- Eine Betriebsvereinbarung abschließen
- Teil des Integrationsteams werden
- Weiterbildungen und Thementage für alle Mitarbeiter anregen
- Diskriminierung, Mobbing und Gleichbehandlung überwachen
- Über den Kantinenausschuss die kulturelle Vielfalt bei den angebotenen Speisen anregen
- Bei Konflikten schlichten und die Zusammenarbeit regeln

Mit dem Bewusstsein, dass ausländische Fachkräfte den Wohlstand von Deutschland und damit auch unser aller Wohlbefinden sichern, müssen wir an mehr Toleranz und Offenheit gegenüber den Kollegen mit Migrationshintergrund arbeiten. Lasst uns gemeinsam beginnen! (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

