

**PIW**

Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

**Problemfelder und Informationsbedarfe bei  
Rekrutierung sowie Beschäftigung von Arbeit-  
nehmer/innen mit Migrationshintergrund in  
Brandenburg – Durchführung einer Unterneh-  
mensbefragung**

**Auftraggeber**

**bbw Ostbrandenburg GmbH**

**Potsdam, im November 2013**

---

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung – Untersuchungsauftrag und Vorgehensweise.....	3
2	Strukturdaten zu den befragten Unternehmen .....	5
2.1	Branchenstruktur .....	5
2.2	Beschäftigtenzahlen .....	5
3	Ausbildung und Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund .....	7
4	Verständnis der befragten Unternehmen s Auslandsgeschäft, Sprachanwendung sowie Bedeutung interkultureller Kompetenzen .....	8
5	Auslandsgeschäft, Sprachanwendung sowie Bedeutung interkultureller Kompetenzen .....	9
5.1	Auslandsgeschäft und Sprachanwendung .....	9
5.2	Bedarfe und Relevanz interkultureller Kompetenzen im Unternehmen.....	10
6	Ressourcen von Personen mit Migrationshintergrund.....	11
6.1	Stärken und Schwächen .....	11
6.2	Ressourcen von jungen Migranten/innen.....	12
7	Bereitschaften, Erfordernisse und Hemmnisse zur Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund.....	13
7.1	Einstellungsbereitschaft .....	13
7.2	Einstellungserfordernisse .....	15
7.3	Einstellungshemmnisse.....	17
8	Interkulturelle Schulungen.....	17
8.1	Interkulturelle Schulungsbedarfe.....	17
8.2	Bekanntheitsgrad interkultureller Schulungsangebote .....	18
	Anlagen .....	19

## 1 Einleitung – Untersuchungsauftrag und Vorgehensweise

Das PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung wurde im Sommer 2013 von der bbw Ostbrandenburg GmbH mit der Durchführung einer Befragung von KMU im Land Brandenburg zu Problemfeldern und Informationsbedürfnissen bei der Rekrutierung sowie Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund betraut.

Ziel der Beauftragung war es,

- Hürden und Hindernisse bei der Einstellung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund in Kleinstbetrieben sowie KMU zu identifizieren;
- Informations- und Weiterbildungsbedarfe bei der Einstellung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund in Kleinstbetrieben sowie KMU zu ermitteln.

Dem Auftragnehmer oblag es, diesen Auftrag im Zuge von zwei Arbeitspaketen zu realisieren.

Im Arbeitspaket 1 war vom PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung die Unternehmensbefragung vorzubereiten und durchzuführen.

Der zum Einsatz kommende Fragebogen wurde vom Auftraggeber – bbw Ostbrandenburg GmbH – vorgegeben und lehnte sich an eine vergleichbare Erhebung in Mecklenburg-Vorpommern an.<sup>1</sup>

In einem ersten Schritt wurden die Fragen aus diesem Erhebungsbogen vom Auftragnehmer in das Online-Befragungstool LimeSurvey überführt. Zweitens erfolgte die Recherche von insgesamt 2.160 Mailadressen brandenburgischer KMU, wobei nach Vorgabe des Auftraggebers die Beschäftigtengrößenklassen 1-9 Mitarbeiter (Kleinstbetriebe), 10-49 Mitarbeiter (Kleinbetriebe) sowie 50-249 Mitarbeiter (Mittelbetriebe) Berücksichtigung fanden. Diese Mailadressen waren erforderlich, um die elektronisch gestützte Online-Befragung durchführen zu können. Der dritte Schritt war die Durchführung der Online-Befragung selbst, und zwar wie folgt: Am 08.10.2013 erfolgte der elektronische Versand der Fragebögen. Am 18.10.2013 und am 25.10.2013 erfolgten Erinnerungen an die bis dahin nicht antwortenden Adressaten.

---

<sup>1</sup> Siehe Anlage 1.

Im Ergebnis dieser verschiedenen Arbeitsschritte konnte ein Rücklauf von insgesamt 163 Fragebögen<sup>2</sup> erzielt werden, darunter 161 Fragebögen von Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten.<sup>3</sup> Weitere 84 verschiedene Adressaten beteiligten sich zwar ebenfalls an der Erhebung und loggten sich in das elektronische Befragungstool ein, füllten den Fragebogen jedoch nicht bis zum Ende aus.

Arbeitspaket 2 beinhaltet die Analyse des Datensatzes der Unternehmensbefragung sowie die Berichtslegung zu dieser Analyse in tabellarischen Übersichten, in graphischen Darstellungen sowie in Texten.

Der vorliegende Bericht stellt die Befragungs- und Analyseergebnisse zur Online-Befragung nach inhaltlich zusammengehörigen Aspekten der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund zusammen. Berücksichtigt werden dabei auftragsgemäß nur die Antworten von KMU – mithin von 161 Unternehmen. Der diesen Auswertungen zugrunde liegende Datensatz wurde der bbw Ostbrandenburg GmbH als Auftraggeber zusammen mit dem vorliegenden Bericht übergeben.

---

<sup>2</sup> Da etwas mehr als 200 versandte Mails in Folge inzwischen veränderter bzw. geschlossener Mailadressen oder aus anderen Gründen nicht zugestellt werden konnten, wurden mit der Befragung tatsächlich 1.934 Unternehmen angeschrieben und erreicht. Bei 163 Antworten wurde somit eine – für Online-Erhebungen erfreulich hohe – Rücklaufquote von 8,4 Prozent erreicht.

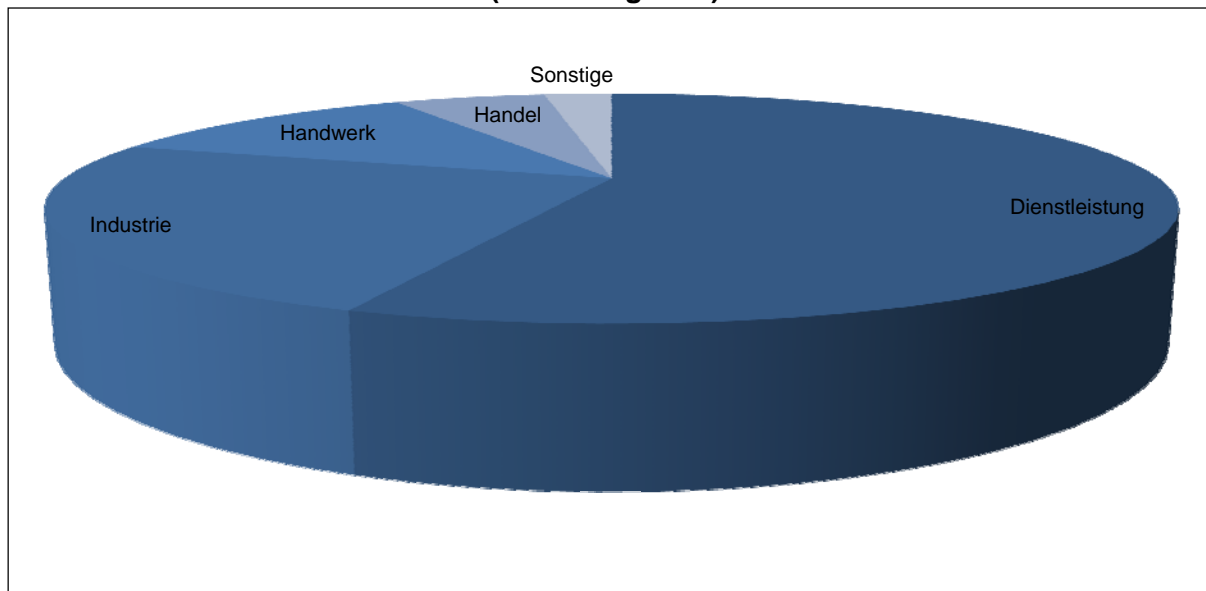
<sup>3</sup> Die geringe Anzahl von antwortenden Großunternehmen spricht für die zielgenaue Recherche von Mailadressen brandenburgischer KMU.

## 2 Strukturdaten zu den befragten Unternehmen

### 2.1 Branchenstruktur

Mit der Online-Befragung konnten KMU im Land Brandenburg aus ganz unterschiedlichen Branchen erreicht werden.

#### Übersicht 1 Branchenstruktur (Verteilung in %)



Quelle: Online-Befragung PIW-2013

Die vorstehende Übersicht zeigt, dass – wie in der gesamten Wirtschaft Brandenburgs auch – Dienstleistungsunternehmen mit 55,9 % aller Antwortenden das Befragungssample bestimmen. Die nachfolgend größeren Gruppen bilden Industrieunternehmen (24,2 %), Handwerksunternehmen (11,8 %) sowie Handelsunternehmen (5,6 %). Schließlich fallen 2,5 % der Befragten unter sonstige. Im Bereich des Handels prägen Einzelhandelsunternehmen (3,1 %) gefolgt von Großhandelsunternehmen (1,2 %) und Logistikunternehmen (1,2 %) das brancheninterne Bild.

Die befragten KMU repräsentieren damit einen breiten sektoralen Mix, so dass die nachstehend dargestellten Erhebungsergebnisse einen guten Einblick in die Determinanten der Ausbildung bzw. Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg geben.

### 2.2 Beschäftigtenzahlen

#### 2.2.1 Beschäftigtengrößenklassen

Die befragten KMU beschäftigen zum Erhebungszeitpunkt insgesamt 7.685 Personen. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl liegt unter Berücksichtigung des detaillierten Antwortverhaltens der Befragten (s. u.) bei 48,9 Beschäftigten je Unternehmen.

25 der Unternehmen haben 1-9 Mitarbeiter, 75 Unternehmen 10-49 Mitarbeiter und 57 Unternehmen 50-249 Mitarbeiter. 4 Unternehmen beantworteten die entsprechende Frage zwar nicht, konnten aber mittels diesbezüglicher Nachrecherchen als KMU identifiziert werden.

Unter den befragten KMU sind somit Unternehmen aller anvisierten Beschäftigtengrößenklassen<sup>4</sup> vertreten, weshalb die Erhebungsergebnisse auch unter diesem Aspekt fundierte Aussagen zu den Determinanten der Ausbildung bzw. Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg erlauben.

### 2.2.2 Beschäftigtenstrukturen

Die nachstehende Übersicht skizziert die Beschäftigtenstrukturen der befragten KMU in ihren absoluten und relativen Ausprägungen.

#### Übersicht 2 Beschäftigtenstrukturen

	Beschäftigte insgesamt (einschließlich Auszubildende)	davon Vollzeit	davon Teilzeit	davon Auszubildende
absolut	7.685	5.724	1.791	424
relativ (in %)	100	76,2	23,8	5,5

Quelle: Online-Befragung PIW-2013

Da die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für März 2013<sup>5</sup> eine Vollzeitquote von 73,6 % und entsprechend eine Teilzeitquote von 26,4 % im Land Brandenburg ausweist sowie einen Auszubildendenanteil von 3,9 % angibt, konnte mit der Online-Befragung offensichtlich ein recht guter Querschnitt der Unternehmenslandschaft in Brandenburg erreicht werden.

Die im Vergleich zum Landesdurchschnitt höhere Auszubildendenquote der befragten KMU deutet darauf hin, dass diese Unternehmen personalwirtschaftlich besonders aktiv sind.

Die Anzahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt nach den Befragungsergebnissen 305, was einem Anteil von 4 % an allen Beschäftigten der antwortenden KMU entspricht. Dieser ermittelte Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den befragten Unternehmen ist eine plausible Größenordnung – insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für März 2013 einen Ausländeranteil von 2,6 % unter allen Beschäftigten im Land Brandenburg ausweist.

<sup>4</sup> Vergleiche dazu Kapitel 1.

<sup>5</sup> Dies ist der aktuell letzte verfügbare Zeitpunkt für entsprechende Daten.

### **3 Ausbildung und Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund – Status quo**

Wie bereits vorstehend erwähnt, sind in den 161 antwortenden KMU zusammen 305 bzw. 4 % Beschäftigte mit Migrationshintergrund tätig. Hinzuzufügen ist, dass in 90 dieser KMU keine Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden; drei weitere KMU haben auf die entsprechende Frage nicht geantwortet. Dies bedeutet, dass zum Erhebungszeitpunkt 68 bzw. vier Zehntel der befragten brandenburgischen KMU mindestens einen Beschäftigten mit Migrationshintergrund in ihrer Belegschaft hatten.

Die Herkunft der Beschäftigten mit Migrationshintergrund stellt sich wie folgt dar: 32,7 % sind Aussiedler/innen, 6,1 % haben einen türkischen und 3,4 % einen arabischen Hintergrund. 57,9 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund weisen eine andere Herkunft aus, die mit den eingesetzten Fragen nicht ganz genau spezifiziert werden konnte. Gemäß einer offenen Frage sind jedoch europäische (englische, französische und polnische) Hintergründe ebenso vertreten wie internationale (afrikanische, amerikanische sowie asiatische).

Nach den vorliegenden Antworten haben bislang 47 der befragten KMU Personen mit Migrationshintergrund als Auszubildende eingestellt. Bezogen auf diejenigen 68 KMU, die überhaupt Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben (s. o.) entspricht dies einem erfreulich hohen Anteil von 69,1 %.

Die dabei relevanten Ausbildungsberufe zeigen ein breites Spektrum, wie die folgenden (offenen) Antworten auf eine entsprechende Frage zeigen:<sup>6</sup> Altenpfleger/in, Altenpflegehelfer/in, Anlagenbediener/in, Bauberufe, Berufskraftfahrer, Biologe/Biologin (Hochschule), Biotechnologe/Biotechnologin, Chirurgiemechaniker/in, Computertechniker/in, Diplom-Ingenieur/in, Einzelhandelsverkäufer/in, Elektromechaniker/in für Geräte und Systeme, Facharbeiter/in, Formenbauer/in, Gastronom/in, Housekeeping, Industrieelektriker/in, Industriekaufmann/frau, Industriemechaniker/in, Informatiker/in (Hochschule), Ingenieur/in (Hochschule), IT Fachentwickler/in, IT-Kaufmann/frau, Kaufmann/frau für Bürokommunikation, Kaufmann/frau für Lagerlogistik, Kaufmann/Kauffrau für Speditions- und Logistikdienstleistungen, KEP-Kaufmann/frau, Kfz-Mechatroniker/in, Konstruktionsmechaniker/in, Kraftfahrer/in im Fernverkehr mit Spezialfahrzeugen, Logistiker/in, Mechatroniker/in, Med.-techn. Assistent/in, Praktikant/in im Marktfruchtanbau, Produktionshelfer/in, Prüfer/in für die technische Wagenuntersuchung und Beurteilung der Ladungssicherung im Eisenbahnbetrieb, Restaurantfachmann/frau, Servicemitarbeiter/in, Softwareentwickler/in (Hochschule), Techn. Produktdesigner/in (Hochschule), Techn. Zeichner/in, Techniker/in, Triebfahrzeugführer/in, Vertriebsmitarbeiter/in, Wagenmeister/in, Werkzeugmacher/in, Zerspanungsmechaniker/in, Zimmerservice.

<sup>6</sup> Wenngleich mit die Frage auf Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung abzielte, gaben einige der antwortenden KMU auch akademische Berufe an. Diese sind hier ebenfalls aufgeführt.

54 der befragten KMU haben eine Antwort auf die Frage gegeben, weshalb sie bislang bereits Personen mit Migrationshintergrund ausbilden:<sup>7</sup>

- 62,9 % gaben an, dies aus gesellschaftlicher Verantwortung zu tun;
- 20,4 % verwiesen auf die Notwendigkeit aufgrund des Kundenkreises;
- 13 % benannten die Bedeutung von Handelspartnern im In- und Ausland;
- 18,5 % erläuterten in einer offenen Antwortoption andere Gründe, wovon 11,1 % explizit auf einen Fach- bzw. Nachwuchskräftemangel verwiesen.

Diese Antworten verdeutlichen, dass für brandenburgische KMU zwar noch immer die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ausschlaggebend für die Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund ist, ökonomische Motive aber eine durchaus relevante Rolle spielen.

#### 4 Verständnis der befragten Unternehmen

Bevor weitere Befragungsergebnisse vorgestellt werden, soll zunächst das grundlegende Verständnis der antwortenden brandenburgischen KMU im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz skizziert werden.

Auf die erste diesbezügliche Frage „Was verstehen Sie unter interkultureller Kompetenz?“ wurden nachstehende Antworten gegeben.

#### Übersicht 3 Verständnis von interkultureller Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist ...	Antworten in %	
	stimme zu	stimme nicht zu
andere Werte und Normen verstehen können	71,4	28,6
zwischen verschiedenen Kulturen vermitteln können	59,6	40,4
Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Herkunftskulturen und der deutschen Kultur erklären können	42,2	57,8
Fähigkeiten im Aufbau und in der Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen	37,9	62,1
Fähigkeiten, sich auf schnell ändernde Anforderungen einzustellen	29,8	70,2
Fähigkeit, Regeln flexibel anzuwenden	14,9	85,1
von deutscher Sprache in die Herkunftssprache wechseln zu können	12,4	87,6
Ich kann mit diesem Begriff nichts anfangen	10,6	89,4

Quelle: Online-Befragung PIW-2013

Die ergänzende Frage „Sind interkulturelle Qualifikationen für Sie eher Zusatzqualifikationen, die zu den „normalen“ beruflichen dazu kommen sollten?“ beantworteten 35,2 % der brandenburgischen KMU mit „ja“ und weitere 46,9 % mit „teilweise“, 17,9 % hingegen mit „nein“.

<sup>7</sup> Mehrfachnennungen von Motiven waren möglich.



## 5 Auslandsgeschäft, Sprachanwendung sowie Bedeutung interkultureller Kompetenzen

### 5.1 Auslandsgeschäft und Sprachanwendung

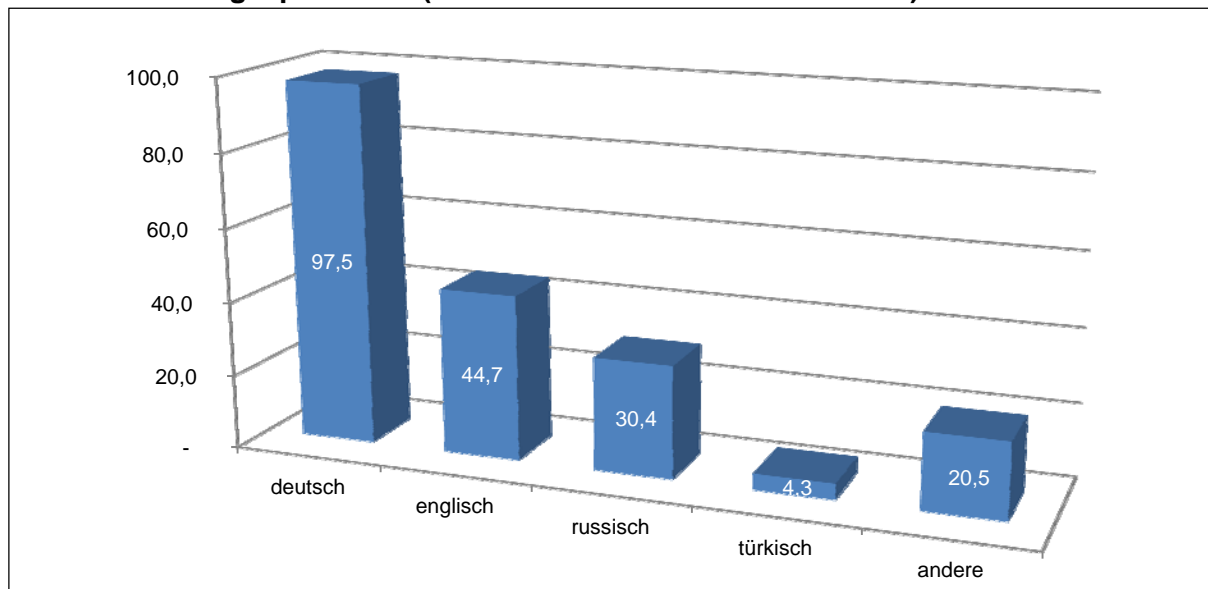
Mit mehreren Fragen wurde untersucht, inwieweit brandenburgische KMU im Ausland tätig sind und welche Sprachen in diesen Unternehmen Anwendung finden. Darüber hinaus wurde anderen Verknüpfungspunkten zu (möglichen) interkulturellen Kompetenzen nachgegangen.

Zunächst ist festzuhalten, dass mit 26,9 % etwas mehr als ein Viertel der antwortenden KMU über Tätigkeitsfelder und Kooperationen im Ausland verfügen; entsprechend gilt dies für 73,1 % nicht.

Die sprachlichen Kundengruppen, die von den befragten KMU – neben den dominierenden deutschen Kundengruppen (151 Nennungen) – angesprochen werden, sind recht breit aufgestellt und konzentrieren sich auf nachfolgend benannten: Aussiedler/GUS (21 Nennungen), englisch (15 Nennungen), polnisch (9 Nennungen) sowie türkisch (6 Nennungen). Weitere Nennungen entfallen auf den französischen, chinesischen, arabischen oder spanischen Sprachraum.

Die folgende Übersicht benennt die verschiedenen Sprachanwendungen in den an der Erhebung beteiligten KMU Brandenburgs.

#### Übersicht 4 Welche Sprachen werden in Ihrem Unternehmen von Mitarbeiter/innen gesprochen? (Anteil der antwortenden KMU in %)<sup>8</sup>



Quelle: Online-Befragung PIW-2013

<sup>8</sup> Mehrfachnennungen waren auch hier möglich.

Deutlich wird, dass deutsch, englisch und russisch die am häufigsten gesprochenen Sprachen in brandenburgischen KMU sind. Unter den „anderen Nennungen“ sticht eindeutig polnisch heraus, welches in 13 % der befragten KMU verbreitet ist. Darüber hinaus werden mehrmals französisch, spanisch, arabisch und chinesisch genannt.

Neben dieser allgemeinen Verbreitung wurde auch nach der Bedeutung der verschiedenen Sprachen gefragt: Naturgemäß liegt die deutsche Sprache mit insgesamt 105 Nennungen an der Spitze der Antworten „sehr wichtig“ gefolgt von 29 Nennungen für die englische Sprache. Auf alle anderen Sprachen entfällt nur jeweils eine geringe Anzahl von Nennungen. Bei der Antwortmöglichkeit „wichtig“ entfallen 28 Nennungen auf die englische Sprache, 13 Nennungen auf die deutsche Sprache, 10 Nennungen auf die russische Sprache sowie 7 Nennungen auf die polnische Sprache. Französisch, spanisch, chinesisch, arabisch oder andere Sprachen werden nur selten als „wichtig“ aufgeführt.

## **5.2 Bedarfe und Relevanz interkultureller Kompetenzen im Unternehmen**

Weitere Fragen gingen dem Bedarf und der Relevanz interkultureller Kompetenzen in den befragten brandenburgischen KMU nach.

Während 34 % der antwortenden KMU in ihrem unternehmerischen Alltag interkulturelle Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiter/innen einsetzen, tun dies entsprechend 66 % nicht. In denjenigen brandenburgischen KMU, die die interkulturellen Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiter/innen heute bereits aktiv einsetzen gilt dies mehr oder weniger für alle Betriebsebenen: In der ausführenden Ebene ist dies zu 76-Prozentpunkten üblich, in der Führungsebene zu 54-Prozentpunkten und in der Beratungsebene zu 36-Prozentpunkten.

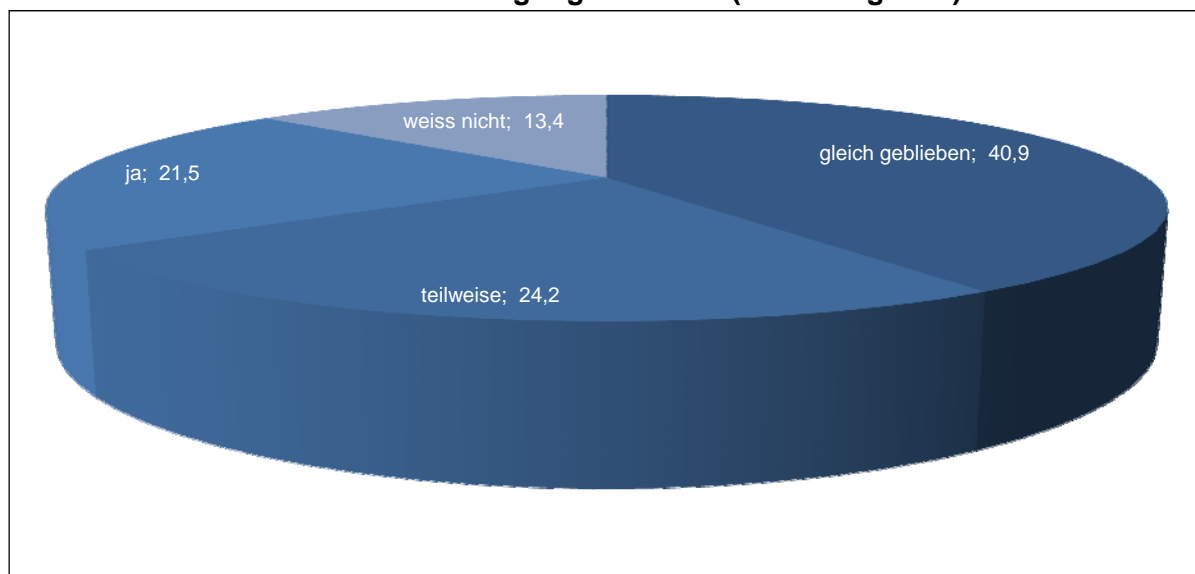
Diejenigen zwei Drittel der brandenburgischen KMU, die die interkulturellen Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Mitarbeiter/innen noch nicht nutzen (s. o.), wurden gefragt, wie sie – etwaige – Bedarfe an Interkulturalität abdecken. Die diesbezüglichen Angaben von insgesamt 51 KMU fallen zwar sehr unterschiedlich aus, lassen sich aber wie folgt zusammenfassen:

- Das Gros der antwortenden KMU gibt an, keine entsprechenden Bedarfe zu haben (34 Nennungen).
- 9 KMU sagen aus, dass interkulturelle Bedarfe im Unternehmen gar nicht oder nur mangelhaft befriedigt werden.
- 6 befragte KMU äußern sich dahingehend, dass die verschiedenen Aspekte von Interkulturalität von den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund berücksichtigt werden, wobei dabei insbesondere Mitarbeiter/innen aus den Führungsebenen Verantwortung tragen.
- Schließlich haben zwei weitere KMU nicht näher spezifizierbare Rückmeldungen gegeben.

Grundsätzlich erwarten 66,4 % der befragten brandenburgischen KMU von ihren Mitarbeiter/innen interkulturelle Kompetenzen. Entsprechend geben 33,6 % der antwortenden KMU an, keine diesbezüglichen Kompetenzen zu erwarten.

Die nachstehende Übersicht zeigt, als Befund einer weiteren Frage, die Sicht der befragten KMU aus Brandenburg auf den Bedeutungszuwachs von interkulturellen Qualifikationen und Kompetenzen in den vergangenen Jahren.

**Übersicht 5 Sind interkulturelle Qualifikationen und Kompetenzen für Sie in den letzten Jahren wichtiger geworden? (Verteilung in %)**



Quelle: Online-Befragung PIW-2013

**6 Ressourcen von Personen mit Migrationshintergrund**

**6.1 Stärken und Schwächen**

Mit mehreren Fragen wurden die brandenburgischen KMU um ihre Einschätzungen zu Stärken bzw. Schwächen von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund gebeten.

Auf der einen Seite sind 72,1 % der antwortenden KMU der Meinung, dass dieser Personenkreis keine besonderen Stärken oder Ressourcen besitzt. Dementsprechend sind 27,9 % der Antwortenden der Auffassung, dass Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund doch besondere Stärken oder Ressourcen aufweisen. Insgesamt machten mehr als 40 KMU zahlreiche konkrete Ausführungen zu der anschließenden offenen Frage, um welche Stärken bzw. Ressourcen es sich dabei handelt. Diese Antworten lassen wie folgt zu fünf Gruppen zusammenfassen:

- Grundlegende Eigenschaften wie Leistungsbereitschaft, Motivation, Engagement, Zielstrebigkeit, Lernwilligkeit u. ä. werden als die hervorstechende Stärke von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund eingeschätzt (14 Nennungen).
- Die guten Sprachkenntnisse dieses Personenkreises, in ihrer Muttersprache und häufig auch in der deutschen Sprache, sind deren zweitgrößte Stärke (11 Nennungen).
- Darüber hinaus werden die interkulturellen Kompetenzen von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund, deren Kenntnis und Verständnis für teilweise sehr unterschiedliche Kulturen und Mentalitäten hervorgehoben (8 Nennungen).
- Gegenüber den vorstehend skizzierten Stärken spielen besondere fachliche Ressourcen, die dieser Personenkreis teilweise aus ihren Heimatländern mitbringt, nur eine untergeordnete Rolle (4 Nennungen).
- Weitere benannte Stärken lassen sich nicht fokussiert zusammenfassen, da die entsprechenden Anknüpfungspunkte teilweise in den individuellen Eigenschaften der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund begründet liegen (12 Nennungen).

Auf der anderen Seite sind 62,4 % der antwortenden KMU der Meinung, dass Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund keine besonderen Schwächen besitzen. Dementsprechend sind 37,6 % der Antwortenden der Auffassung, dass dieser Personenkreis doch besondere Schwächen aufweist. Insgesamt machten allerdings lediglich 9 KMU konkrete Ausführungen zu der anschließenden offenen Frage, um welche Schwächen es sich dabei handelt. Davon entfallen allein 6 Nennungen auf Sprachschwierigkeiten (z. B. verstehendes Hören). 3 Nennungen thematisieren unterschiedliche bzw. nicht passfähige Kulturen und Mentalitäten.

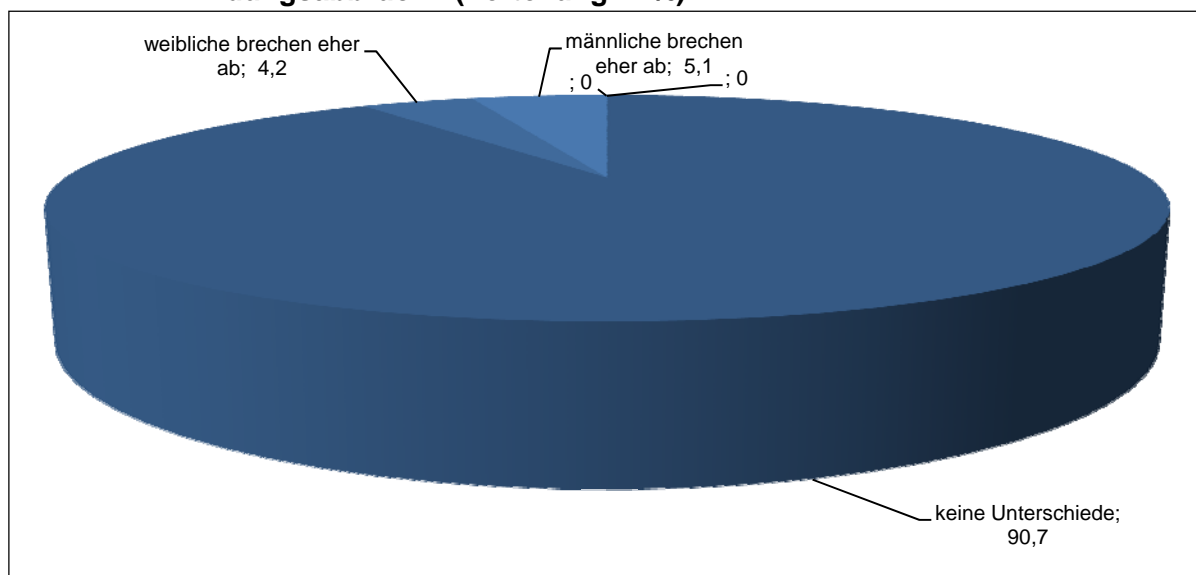
## 6.2 Ressourcen von jungen Migranten/innen

Speziell nach den Ressourcen von jungen Migranten/innen befragt, geben 69,6 % der brandenburgischen KMU an, diese nicht einschätzen zu können; entsprechend trauen sich 30,4 % diesbezügliche Einschätzungen zu.

Entsprechend der Anzahl von jeweiligen Nennungen werden jungen Migranten/innen vor allem folgende Ressourcen attestiert: „sind fleißig“ (21 Nennungen), haben „gute Sprachkompetenzen“ (13 Nennungen), haben „gutes fachliches Wissen“ (12 Nennungen) und haben „bessere Schulabschlüsse“ (5 Nennungen).

Die Frage „Gibt es unter den Geschlechtergruppen Unterschiede im Ausbildungsabbruch?“ wurde zwar nicht explizit auf junge Migranten/innen ausgerichtet, war wohl aber so gemeint und wie folgt beantwortet.

## Übersicht 6 Gibt es unter den Geschlechtergruppen Unterschiede im Ausbildungsabbruch? (Verteilung in %)



Quelle: Online-Befragung PIW-2013

## 7 Bereitschaften, Erfordernisse und Hemmnisse zur Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund – Perspektiven

Weitere Fragen an die brandenburgischen KMU spürten der Einstellungsbereitschaft, den Einstellungserfordernissen sowie Einstellungshemmnissen nach.

### 7.1 Einstellungsbereitschaft

Praktikum: 60,4 % der antwortenden brandenburgischen KMU sind bereit, Migranten/innen im Rahmen eines Praktikums zu beschäftigen. Weitere 22,6 % der Befragten können sich dies vorstellen, sofern die potentiellen Praktikanten/innen bestimmte Voraussetzungen mitbringen. Demgegenüber sind 17 % grundsätzlich nicht bereit, Migranten/innen für ein Praktikum zu beschäftigen.

Hinsichtlich der erforderlichen Voraussetzungen für ein Praktikum wird im Rahmen einer offenen Frage vor allem auf gute Sprachkenntnisse – im Regelfall in der deutschen, im Ausnahmefall in der englischen Sprache – verwiesen (17 Nennungen). Nicht wenige der antwortenden KMU fordern für eine Praktikumsaufnahme gute berufsfachliche (!) Voraussetzungen (11 Nennungen). Weitere 16 Nennungen entfallen auf verschiedene, teilweise in betriebs-spezifischen Rahmenbedingungen liegende, Voraussetzungen die nicht genauer zusammengefasst werden können.

Einstellungen: 49,3 % der befragten brandenburgischen KMU können sich vorstellen, Migranten/innen in allen im Unternehmen vertretenen Berufen einzustellen. Weitere 36 % der Befragten können sich Einstellungen aus diesem Personenkreis vorstellen, allerdings nur in bestimmten Berufen. Im Unterschied dazu sind 14,7 % der antwortenden KMU nicht bereit, Migranten/innen als Mitarbeiter/innen bzw. Auszubildende zu beschäftigen.

Sofern sich die Einstellungsbereitschaft nur auf bestimmte Berufe bzw. Tätigkeitsfelder bezog (s. o.), so wurden im Einzelnen folgende aufgezählt: Altenpfleger/in, Bauberufe, Berufe im Eisenbahnbetriebsdienst, Berufskraftfahrer/in, Biochemiker/in, Biologe/in, Biotechnologe/in, Chemikant/in, Chemielaborant/in, CNC-Dreher/in bzw. Fräser/in, Disponent/in, Elektroanlagenbauer/in, Elektroingenieur/in, Elektroinstallateur/in, Elektrotechniker/in, Fachkraft für Küchen-, Möbel- und Umzugsservice, Fachkraft für Lagerwirtschaft, Fahrdienstleiter/in, Feuerungsmaurer/in, Gewerbliche Berufe, Gesundheits- und Kraftfahrer/in im Fernverkehr, Krankenpfleger/innen, Glas- und Gebäudereiniger/in, Handelsfachpacker/in, Hauswirtschaftliche Berufe, Hilfstätigkeiten, Industriekaufmann/frau, Industriemechaniker/in, Ingenieur/in, IT-Systemelektroniker/in, IT-Vertrieb, Kaufmann/frau für Speditions- und Logistikdienstleistungen, Kaufmännische Berufe, Konstrukteur/in, Konstruktionsmechaniker/in, Kunststoffformgeber/in, Küchenberufe, Küchenkraft, Landwirt/in, Laborant/in, Laserspezialist/in, Maschinenbauingenieur/in, Maurer/in, Mechatroniker/in, Mediengestalter/in, Metallbauer/in, Pädagogische Fachkraft, Pflegefachkraft, Pflegehelfer/in, Physiker/in, Produktionsberufe, Programmierer/in, Rangierbegleiter/in, Reinigungskraft, Reiseverkehrskaufmann/frau, Restaurant- und Hotelfachberufe, Restaurant-, Frühstücks- und Zimmerservice, Sachbearbeiter/in, Schlosser/in, Servicekraft in der Gastronomie, Speditionskaufmann/frau, Taxi- und Mietwagenfahrer/in, Techniker/in, Techn. Zeichner/in, Tierwirt/in, Triebfahrzeugführer/in, Verkehrssicherungsmonteur/in, Vertriebskaufleute, Wagenmeister/in sowie Zerspanungsmechaniker/in.

Auch in dieser Auflistung zeigt sich ein sehr breit gefächertes, mögliches Einstellungsspektrum für Personen mit Migrationshintergrund.<sup>9</sup>

Führungskräfte: Auf die Frage „Können Sie sich vorstellen, Personen mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen als Führungskraft einzustellen?“ antworteten 70,5 % der brandenburgischen KMU mit „ja“ und 29,5 % mit „nein“.

Zwei anschließende Fragen sollten ermitteln, inwieweit die Geschlechter bei der Neueinstellung von Migranten/innen bevorzugt werden.

80,4 % der antwortenden brandenburgischen KMU gaben an, keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu machen. Demgegenüber äußerten 13,5 % männliche bzw. 6,1 % weibliche Bewerber/innen zu bevorzugen.

---

<sup>9</sup> Vergleiche dazu auch Kapitel 3.

Entsprechend den Antworten in einer darauf folgenden offenen Frage wird die Bevorzugung von Männern insbesondere mit schwerer körperlicher Arbeit im Unternehmen begründet. Die Bevorzugung von Frauen ist – den Antworten der KMU zu Folge – einerseits auf entsprechende Kundenwünsche (z. B. in der Kinderbetreuung) und andererseits auf die tatsächliche oder vermeintliche bessere Eignung dieses Geschlechtes für bestimmte Berufe (etwa im Pflegebereich) zurückzuführen.

## 7.2 Einstellungserfordernisse

Mit einer ganzen Fragen- und Antwortbatterie wurde untersucht, welche Kompetenzen und Qualifikationen brandenburgische KMU bei der Neueinstellung von jungen Auszubildenden und Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund für nötig halten. Die folgende Übersicht zeigt die diesbezüglichen Angaben.

### Übersicht 7 Einstellungserfordernisse

Welche Kompetenzen und Qualifikationen sind für Sie bei der Neueinstellung von jungen Auszubildenden und Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund nötig?	Zustimmungen	
	absolut	in % der Befragten
<b>Sprache</b>		
gute Sprachkenntnisse in mindestens zwei Sprachen	39	24,2
Grundkenntnisse in weiteren Fachsprachen des Berufs	29	18,0
mündliches Beherrschen der Sprachen gleichermaßen	42	26,1
gute Kenntnisse in Englisch	39	24,2
einwandfreie deutsche Sprachkompetenz	124	77,0
sichere Kompetenzen in der Herkunftssprache	19	11,8
<b>Interkulturalität</b>		
gute Kenntnisse über Migration und Minderheiten	15	9,3
allgemeines Wissen über die Kultur der Migranten/innen	30	18,6
allgemeines Wissen über die Migranten/innen hierzulande	27	16,8
Kenntnisse über die Geschichte und Kultur Deutschlands	62	38,5
Kenntnisse über die europäische Geschichte und Kultur	32	19,9
flexibler Umgang mit der einheimischen sowie Herkunftskultur	112	69,6
<b>Persönlichkeit</b>		
Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit	144	89,4
Konfliktfähigkeit	95	59,0
gute Umgangsformen (gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen im Unternehmen)	131	81,4
gute Kundenorientierung	91	56,5
Loyalität (Identifikation mit dem Unternehmen)	125	77,6
Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft und Selbständigkeit	108	67,1
Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit	134	83,2
Höflichkeit und Freundlichkeit	114	70,8
Lern- und Leistungsbereitschaft	136	84,5
Kreativität, Flexibilität und Mobilität	92	57,1
Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik	97	60,2
respektvoller Umgang mit Kulturen	96	59,6

Quelle: Online-Befragung PIW-2013

**Übersicht 7 Einstellungserfordernisse (Fortsetzung)**

Welche Kompetenzen und Qualifikationen sind für Sie bei der Neueinstellung von jungen Auszubildenden und Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund nötig?	Zustimmungen	
	absolut	in % der Befragten
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>		
Kommunikationsstärke im Umgang mit Kundinnen/Kundenfähigkeit	109	67,7
entwickeltes Bewusstsein über die eigene kulturelle Identität	16	9,9
sicherer Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Auffassungen	89	55,3
guter Umgang mit der Unternehmensführung	96	59,6
<b>Qualifikationen</b>		
Hauptschule	40	24,8
Realschule	115	71,4
Abitur	77	47,8
gute Allgemeinbildung (über Deutschland, Herkunftsland)	102	63,4
gutes Fachwissen zu den einzelnen Themen	93	57,8
erfolgreicher Schulabschluss	126	78,3
<b>Fachliche Kompetenzen</b>		
gute mathematische Grundkenntnisse	101	62,7
gute naturwissenschaftliche Grundkenntnisse	73	45,3
gute Kenntnisse in wirtschaftlichen Zusammenhängen	60	37,3
gute Kenntnisse im IT-Bereich	56	34,8
<b>Berufsorientierung</b>		
großes Interesse an praktischen und handwerklichen Tätigkeiten	91	56,5
großes Interesse an verschiedenen Berufsfeldern	44	27,3
gute Kenntnisse über weitere berufliche Entwicklungen	44	27,3
Erfahrungen aus Praktika	71	44,1

Quelle: Online-Befragung PIW-2013

Auf die beiden dazu ergänzenden Fragen – „Spielt für Sie bei Stellenbesetzungen die äußerliche Erscheinung (Kopftuch, religiöse Neigungen usw.) eine besondere Rolle?“ und „Wenn ja, welche?“ – wurden folgende Antworten gegeben.

Für 50,3 % der antwortenden brandenburgischen KMU spielt das äußere Erscheinungsbild eine Rolle bei Stellenbesetzungen, für 49,7 % hingegen nicht.

Bei der offenen Frage nach der Rolle von möglichen äußeren Erscheinungsbildern dominieren eindeutig zwei Ansichten: Dies ist einerseits die grundsätzlich klare Trennung von Privatem und Beruflichem, wonach religiöse Erscheinungsbilder und Religion nicht in das Unternehmen gehören. Andererseits wird deutlich, dass aus ökonomischen Gründen – in Form von Kundenwünschen – etwaige andersartige religiöse und teilweise auch kulturelle Erscheinungsbilder nicht im Unternehmensalltag gewollt sind.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Anlage 2 listet alle entsprechenden Antworten als O-Töne auf, um einen konkreten Einblick in das diesbezügliche Verständnis brandenburgischer KMU zu geben.



### 7.3 Einstellungshemmnisse

Hemmnissen für die Einstellung von Migranten/innen wurde ebenfalls nachgegangen. Die nachstehende Übersicht zeigt die entsprechenden Befragungsergebnisse bei brandenburgischen KMU.

#### Übersicht 8 Einstellungshemmnisse

Welche Hemmnisse gibt es, junge Migranten/Migrantinnen einzustellen (inklusive Ausbildung)?	Zustimmungen	
	absolut	in % der Befragten
keine Hemmnisse	96	40,4
wenig berufliche Mobilität	16	9,9
öffentliche Vorurteile	8	5,0
familiäre Hindernisse	8	5,0
begrenzte Flexibilität	20	12,4
äußerliche Erscheinung	10	6,2
ungeeigneter Berufszweig	36	22,4

Quelle: Online-Befragung PIW-2013

Danach sind es vor allem Berufs- bzw. Branchenspezifika, die die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund hemmen.

## 8 Interkulturelle Schulungen

Am Ende der Erhebung bei brandenburgischen KMU wurden Fragen nach dem Bedarf an sowie den Kenntnissen über interkulturelle Schulungsangebote gestellt.

### 8.1 Interkulturelle Schulungsbedarfe

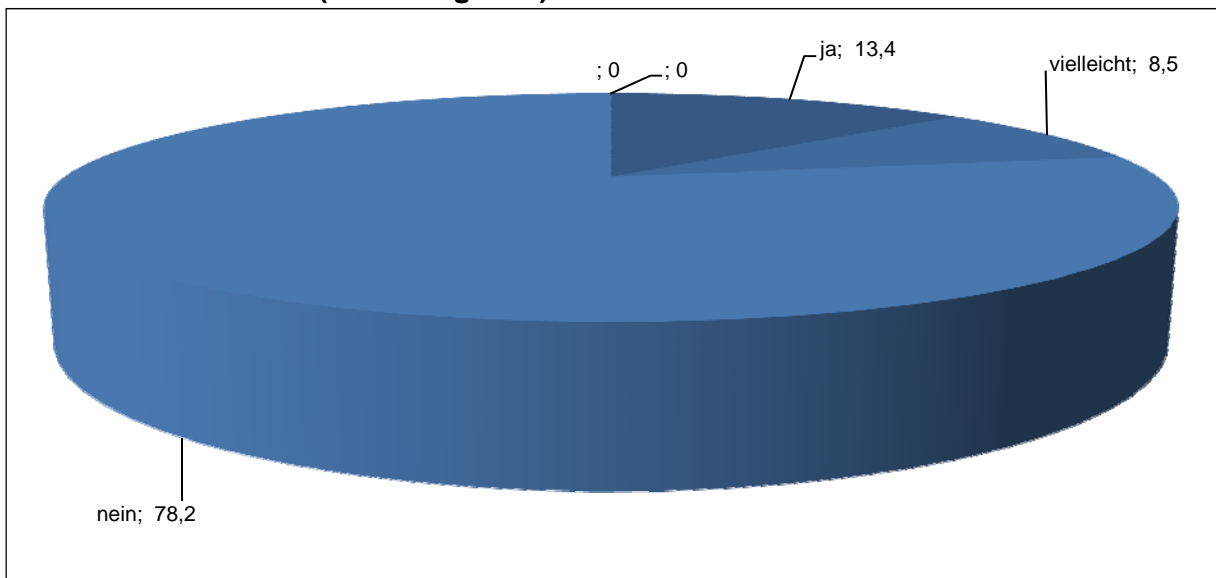
Die folgende Übersicht verdeutlicht den – aus Sicht der befragten brandenburgischen KMU – derzeit geringen Bedarf an interkulturellen Schulungen. 13,4 % der Antwortenden sehen einen solchen Bedarf klar, weitere 8,5 % vielleicht. Umgekehrt bedeutet dies, dass 78,2 % der Befragten derzeit keine interkulturellen Schulungsbedarfe sehen.

Mit einer folgenden offenen Frage wurden die KMU gebeten, die Bedarfskategorie „vielleicht“ näher zu erläutern. Die wenigen diesbezüglichen Antworten fokussieren darauf, dass Bedarfe an interkulturellen Schulungen erst dann gesehen werden, wenn überhaupt oder aber größere Anteile der Belegschaft einen Migrationshintergrund haben – in vielen der brandenburgischen KMU ist dies derzeit jedoch noch nicht der Fall.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Vergleiche dazu die Informationen in Kapitel 3.

Interessant war eine andere Antwort, die begründete, weshalb kein Bedarf an interkulturellen Schulungen besteht: Das betreffende KMU führte aus, dass viele Mitarbeiter/innen „Europäer“ mit ähnlichen kulturellen Wurzeln sind wie die deutschen Mitarbeiter/innen.

**Übersicht 8    Sehen Sie für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ihres Unternehmens einen Schulungsbedarf zur Förderung der interkulturellen Kompetenz? (Verteilung in %)**



Quelle: Online-Befragung PIW-2013

**8.2 Bekanntheitsgrad interkultureller Schulungsangebote**

Die abschließende Frage der Erhebung zielte auf den Bekanntheitsgrad von interkulturellen Schulungsangeboten ab: Immerhin 88,4 % der befragten brandenburgischen KMU waren derartige Schulungsangebote nicht bekannt; entsprechend hatten nur 11,6 % Kenntnis von vorhandenen interkulturellen Schulungsangeboten.

## Anlagen

**Anlage 1      Erhebungsbogen zur Unternehmensbefragung lt. Vorgabe der bbw  
Ostbrandenburg GmbH**



Teilprojekt: „Türen öffnen  
– Chancen für MigrantInnen / Chancen für Unternehmen“  
im IQ Netzwerk MV



**Befragung zu den Einstellungsprofilen und Erwartungen  
der Wirtschaft / Unternehmen an junge  
Berufseinsteiger\_innen mit Migrationshintergrund**

**A. Angaben zum Unternehmen**

Unternehmen:

1. Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an?

- Handel, und zwar:     Einzelhandel     Großhandel     Logistik/Spedition  
 Industrie / Fertigung  
 Handwerk  
 Dienstleistungsbetriebe  
 Sonstige und zwar \_\_\_\_\_

2. Wie viele Mitarbeiter\_innen sind in Ihrem Unternehmen tätig? \_\_\_\_\_

- Vollzeit \_\_\_\_\_ (Anzahl)     Teilzeit \_\_\_\_\_ (Anzahl)  
 Ausbildung \_\_\_\_\_ (Anzahl)

3. Verfügen Sie über Tätigkeitsfelder und Kooperationen im Ausland?

- ja     nein

4. Welche Sprachen werden in Ihrem Unternehmen von Mitarbeiter\_innen gesprochen?

- deutsch     russisch     türkisch     englisch     andere \_\_\_\_\_

5. Wie wichtig ist Ihnen davon welche Sprache im Unternehmen?

sehr wichtig: .....  
wichtig: .....

6. Welche Sprachen werden von Ihren Kunden/ Kundinnen häufig gesprochen?

- deutsch     englisch     türkisch     russisch     andere \_\_\_\_\_

7. Wie viele Mitarbeiter\_innen haben einen Migrationshintergrund? \_\_\_\_\_

Gefördert durch:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten insbesondere regionale Netzwerke, die sich Fachwissen zu migrationspezifischen Schwerpunktbereichen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Teilprojekt: „Türen öffnen“  
– Chancen für MigrantInnen / Chancen für Unternehmen\*  
im IQ Netzwerk MV



8. Wie setzt sich die Zahl der Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund zusammen?

türkisch \_\_\_\_\_ arabisch \_\_\_\_\_ Aussiedler / GUS \_\_\_\_\_ andere \_\_\_\_\_

9. Welche (sprachliche) Kundengruppe spricht Ihr Unternehmen an?

deutsche  türkische  Aussiedler / GUS  andere \_\_\_\_\_

10. In welchen Ausbildungsberufen wurden bisher Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund eingestellt:

in keinem der Berufe  in folgenden Berufen: \_\_\_\_\_

11. Warum bilden Sie Migranten/ Migrantinnen aus?

- gesellschaftliche Verantwortung
- Handelspartner (im In- und Ausland)
- wegen unseres Kundenkreises
- sonstige Gründe \_\_\_\_\_

12. Sind Sie bereit, Migranten/ Migrantinnen im Rahmen eines Praktikums zu beschäftigen?

ja  nein  evtl., wenn .....  
.....

## 2. Bedeutung der interkulturellen Kompetenzen im beruflichen Kontext

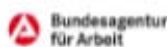
13. In welchen Berufszweigen oder Tätigkeitsbereichen wurden oder könnten Sie sich vorstellen, Mitarbeiter\_innen (einschließlich Auszubildende) mit Migrationshintergrund einzustellen?

- in keinem der Berufe  in folgenden Berufen: \_\_\_\_\_
- in allen Berufen

14. Besitzen Ihrer Meinung nach Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund besondere Ressourcen oder Stärken?

- keine besonderen Stärken oder Ressourcen
- ja, folgende Stärken und Ressourcen: \_\_\_\_\_

Gefördert durch:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Dieses arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die sich Fachwissen zu migrationspezifischen Schulungsstellen erschließen werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Teilprojekt: „Türen öffnen  
– Chancen für MigrantInnen / Chancen für Unternehmen“  
im IQ Netzwerk MV



**15. Besitzen Ihrer Meinung nach Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund besondere Schwächen?**

- keine besonderen Schwächen
- ja, folgende Schwächen: \_\_\_\_\_

**16. Was verstehen Sie unter interkultureller Kompetenz?**

- zwischen verschiedenen Kulturen vermitteln können
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Herkunftskulturen und der deutschen Kultur erklären können
- andere Werte und Normen verstehen können
- von deutscher Sprache in die Herkunftssprache wechseln zu können
- Fähigkeiten, sich auf schnell ändernde Anforderungen einzustellen
- Fähigkeiten im Aufbau und in der Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen
- Fähigkeit, Regeln flexibel anzuwenden
- Ich kann mit diesem Begriff nichts anfangen.

**17. Setzen Sie in Ihrem unternehmerischen Alltag interkulturelle Kompetenzen und Qualifikationen Ihrer Mitarbeiter\_innen ein?**

- ja  nein

**18. Wenn ja, durch Personal in der**

- Führungsebene  Beratungsebene  ausführenden Ebene

**19. Wenn nein, wie decken Sie in Ihrem Unternehmen den Bereich der interkulturellen Kompetenz und Qualifikation ab?**

- wird nicht benötigt  durch Werbung
- durch Kampagnen  durch Mitarbeiter(innen)

**20. Erwarten Sie interkulturelle Kompetenzen bei Ihren Mitarbeitern\_innen?**

- ja  nein

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Bundesagentur  
für Arbeit

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Teilprojekt: „Türen öffnen  
– Chancen für MigrantInnen / Chancen für Unternehmen“  
im IQ Netzwerk MV



**21. Welche Kompetenzen und Qualifikationen sind für Sie bei der Neueinstellung von jungen Auszubildenden und Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund nötig?**

<b>Sprache</b>	<input type="checkbox"/> gute Sprachkenntnisse in mindestens zwei Sprachen <input type="checkbox"/> Grundkenntnisse in weiteren Fachsprachen des Berufs <input type="checkbox"/> mündliches Beherrschen der Sprachen gleichermaßen <input type="checkbox"/> gute Kenntnisse in Englisch <input type="checkbox"/> einwandfreie deutsche Sprachkompetenz <input type="checkbox"/> sichere Kompetenzen in der Herkunftssprache
<b>Interkulturalität</b>	<input type="checkbox"/> gute Kenntnisse über Migration und Minderheiten <input type="checkbox"/> allgemeines Wissen über die Kultur der Migrant(inn)en <input type="checkbox"/> allgemeines Wissen über die Migrant(inn)en hierzulande <input type="checkbox"/> Kenntnisse über die Geschichte und Kultur Deutschlands <input type="checkbox"/> Kenntnisse über die europäische Geschichte und Kultur <input type="checkbox"/> flexibler Umgang mit der einheimischen sowie Herkunftskultur
<b>Persönlichkeit</b>	<input type="checkbox"/> Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit <input type="checkbox"/> Konfliktfähigkeit <input type="checkbox"/> gute Umgangsformen (gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen im Unternehmen) <input type="checkbox"/> gute Kundenorientierung <input type="checkbox"/> Loyalität (Identifikation mit dem Unternehmen) <input type="checkbox"/> Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft und Selbständigkeit <input type="checkbox"/> Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit <input type="checkbox"/> Höflichkeit und Freundlichkeit <input type="checkbox"/> Lern- und Leistungsbereitschaft <input type="checkbox"/> Kreativität, Flexibilität und Mobilität <input type="checkbox"/> Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik <input type="checkbox"/> respektvoller Umgang mit Kulturen
<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	<input type="checkbox"/> Kommunikationsstärke im Umgang mit Kundinnen/ Kunden <input type="checkbox"/> entwickeltes Bewusstsein über die eigene kulturelle Identität <input type="checkbox"/> sicherer Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Auffassungen <input type="checkbox"/> guter Umgang mit der Unternehmensführung
<b>Qualifikationen</b>	<input type="checkbox"/> Hauptschule <input type="checkbox"/> Realschule <input type="checkbox"/> Abitur <input type="checkbox"/> andere: _____ <input type="checkbox"/> gute Allgemeinbildung (über Deutschland, Herkunftsland) <input type="checkbox"/> gutes Fachwissen zu den einzelnen Themen <input type="checkbox"/> erfolgreicher Schulabschluss
<b>fachliche Kompetenzen</b>	<input type="checkbox"/> gute mathematische Grundkenntnisse <input type="checkbox"/> gute naturwissenschaftliche Grundkenntnisse <input type="checkbox"/> gute Kenntnisse in wirtschaftlichen Zusammenhängen <input type="checkbox"/> gute Kenntnisse im IT-Bereich
<b>Berufsorientierung</b>	<input type="checkbox"/> großes Interesse an praktischen und handwerklichen Tätigkeiten <input type="checkbox"/> großes Interesse an verschiedenen Berufsfeldern <input type="checkbox"/> gute Kenntnisse über weitere berufliche Entwicklungen <input type="checkbox"/> Erfahrungen aus Praktika
<b>andere Kompetenzen</b>	<input type="checkbox"/> folgende: _____

Gefördert durch:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten Bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunkttarifen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.





Teilprojekt: „Türen öffnen“  
– Chancen für MigrantInnen / Chancen für Unternehmen“  
im IQ Netzwerk MV



22. Sind interkulturelle Qualifikationen für Sie eher Zusatzqualifikationen, die zu den „normalen“ beruflichen dazu kommen sollten?

- ja  teilweise  nein

23. Sind interkulturelle Qualifikationen und Kompetenzen für Sie in den letzten Jahren wichtiger geworden?

- ja  teilweise  gleich geblieben  weiß nicht

24. Welche Geschlechter bevorzugen Sie bei der Neueinstellung von Migranten/ Migrantinnen (inkl. Auszubildenden)?

- weiblich  männlich  keine Unterschiede

25. Gründe für die Bevorzugung eines Geschlechts?

---

---

---

26. Welche Hemmnisse gibt es, junge Migranten/ Migrantinnen einzustellen (inkl. Ausbildung)?

- keine Hemmnisse  familiäre Hindernisse  äußerliche Erscheinung  
 wenig berufliche Mobilität  begrenzte Flexibilität  ungeeigneter Berufszweig  
 öffentliche Vorurteile

27. Wie schätzen sie die Ressourcen der jungen Migranten und Migrantinnen ein?

- sind fleißig  
 gutes fachliches Wissen  
 bessere Schulabschlüsse  
 gute Sprachkompetenzen  
 kann ich nicht einschätzen

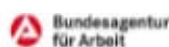
28. Gibt es unter den Geschlechtergruppen Unterschiede im Ausbildungsabbruch?

- keine Unterschiede  weibliche, brechen eher ab  männliche, brechen eher ab

29. Können Sie sich vorstellen, Personen mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen als Führungskraft einzustellen?

- ja  nein

Gefördert durch:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die vollständige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Darin arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Teilprojekt: „Türen öffnen  
– Chancen für MigrantInnen / Chancen für Unternehmen“  
im IQ Netzwerk MV



30. Spielt für Sie bei Stellenbesetzungen die äußerliche Erscheinung (Kopftuch, religiöse Neigungen usw.) eine besondere Rolle?

ja

nein

31. Wenn ja, welche:

---

---

32. Sehen Sie für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ihres Unternehmens einen Schulungsbedarf zur Förderung der interkulturellen Kompetenz?

ja

nein

vielleicht, wenn.....

.....

33. Sind Ihnen Schulungsangebote zum Thema interkulturelle Kompetenz bekannt?

ja

nein

**Zum Schluss: Sie haben uns mit Ihren Angaben sehr geholfen!  
Herzlichen Dank für Ihre Geduld und Mitarbeit!**

Die gesammelten Daten werden selbstverständlich anonym ausgewertet.

Gefördert durch:



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

**Anlage 2 O-Töne zur Frage: Spielt für Sie bei Stellenbesetzungen die äußerliche Erscheinung (Kopftuch, religiöse Neigungen usw.) eine besondere Rolle? Wenn ja, welche?**

„Wir agieren primär auf dem deutschen und dann osteuropäischen Markt. Es ist nicht unsere Aufgabe, diese Märkte interkulturell zu entwickeln oder zu erschließen. Wir haben uns den Gepflogenheiten dieser Märkte anzupassen und da gehören „Kopftücher“ nicht hin.“

„Anpassung an mitteleuropäische gesellschaftliche Formen und Strukturen.“

„Akzeptanz bei Mitarbeitern könnte beeinträchtigt sein.“

„Wer in Deutschland lebt und arbeitet muss sich der deutschen bzw. europäischen Kultur anpassen. Dazu gehört auch die Kleidung.“

„Gezeigte Religion wird bei Kunden teilweise als negativ bewertet.“

„Wir sind Dienstleister und arbeiten im intimsten Bereich der Kunden, daher ist es besonders wichtig dass unsere Teams ein einheitliches Erscheinungsbild (Arbeitskleidung) ohne persönliche Besonderheiten haben.“

„Die allgemeine Akzeptanz (Mitarbeiter und Kunden) würde sich einfacher darstellen, wenn keine besonderen äußerlichen Merkmale vorhanden sind.“

„Religionen werden natürlich toleriert aber nur in ihrem Herkunftsland! Es ist unzumutbar, Migranten wegen Ihrem religiösen Hintergrund, mit einem „Kopftuch“ an Maschinen arbeiten zu lassen. Es ist auch unmöglich, diese Menschen mit unseren Kunden in Kontakt treten zu lassen, wenn sie die Coop „Kleiderordnung“ nicht akzeptieren.“

„Wir lehnen die Zurschaustellung von religiösen oder politischen Einstellungen grundsätzlich ab.“

„besondere religiöse Ausdrucksformen“

„Ein europäisches Erscheinungsbild ohne Aufgabe der eigenen Identität wäre schön. Würde von mir auch verlangt werden außerhalb Europas.“

„enge Kundenbindung – Lebenserfahrungen der Kunden, Kunden sind über 60 Jahre – Biografiebezug“

„Wenn ich in einem fremden Land freiwillig leben möchte, muss ich mich als Deutscher auch anpassen!“

„Religiöse äußerliche Erscheinungen sollen eher für den privaten Bereich vorgesehen bleiben. Im Beruf sind Sie nicht angebracht.“

„wünschen Pflegekunden nicht“

„Kopftuch wäre unmöglich. Kleidung und äußeres Erscheinungsbild sollte dem Beruf entsprechend sein.“

„Die üblichen Umgangsformen und Kleidung sollte dem Land in dem man lebt angepasst sein.“

„keine religiösen und kulturellen Besonderheiten während der Dienstzeit“

„äußerliche Erscheinung, Kopftuch“

„Ich erwarte, dass ein Migrant die deutsche Kultur akzeptiert!“

„Wir sind ein touristisches Unternehmen und auf ein neutrales Auftreten bedacht. Gegen Religionen ist nichts einzuwenden, sichtbare Zeichen jedoch in unserem Fall unangebracht, da unsere Gäste sich genötigt fühlen und Unmut breit machen könnten. Eine Religion mit dem Herzen gelebt setzt Zeichen.“

„Vorgabe der Arbeitskleidung“

„keine religiösen äußeren Merkmale“

„Religionszugehörigkeit ist Privatsache und sollte nicht nach außen erkennbar sein. Europäisches Business Outfit ist auch für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund obligat.“

„Vorbildfunktion, geordnetes Auftreten“

„Kopftuch, bei 30 Grad ist unangebracht und es sollte der Arbeitsschutz eingehalten werden.“

„Verkäuferin mit Kopftuch ist eher schwierig“

„Es muss insgesamt ein gepflegtes Äußeres sein. In bestimmten Bereichen im Unternehmen wird eine Schutzkleidung getragen. Dort wäre das Kopftuchtragen nicht möglich.“

„Wir erwarten, dass die Bewerber sich mit unserem christlichen Leitbild identifizieren können.“

„Z. B. Kopftuch bei Kundenkontakt in unserer Branche undenkbar wegen Helmpflicht“

„beeinträchtigt bei Umgang mit Kunden“

„Kopftuch, Religion“

„Unsicherheit für Kunden, da Umgang nicht gewohnt, könnte es zu zusätzlichen Problemen, eventuell Auftragsrückgang kommen“

„Kopftuch oder 5x täglich Gebete sind im Produktionsablauf nicht zu realisieren.“

„darf nicht zu extrem andersartig sein“

„alle öffentlich zur Schau gestellten religiösen Merkmale“

„Kunden und Patienten müssen das äußere Erscheinungsbild akzeptieren können, ohne (und das ist bei älteren oder dementen Menschen unbeabsichtigt der Fall) den Glauben unserer Mitarbeiter oder religiöse Neigungen in Frage zu stellen oder ablehnende gar beleidigende Haltungen zum Tragen kommen. Sofern die Akzeptanz, Toleranz und der Respekt in Hinsicht auf persönliche Überzeugungen vorhanden sind, stellt auch Religion oder der Glaube kein Problem für den gemeinsamen Umgang dar.“

„Glaubensfragen und alles damit in Verbindung stehende haben am Arbeitsplatz nichts zu suchen!“

„Vereinbarkeit mit der Einstellung unserer Kunden“

„Das äußere Erscheinungsbild muss gepflegt sein.“

„Religiöse Neigungen sollen im privaten Leben getätigt werden!“

„Umgang mit Kollegen“

„Akzeptanz der Kunden“

„Hygienevorschriften, Schwarz- und Weißbereiche in der Produktion“

„Wir wollen Gleichberechtigung, keine christliche Beherrschung des Arbeitstages von uns, keine Missionierung von anderer Seite.“

„Da wir naturwissenschaftlich basiert arbeiten, sind religiöse Zurschaustellungen nicht hilfreich.“

„Es besteht eine Betriebsordnung, die genau das Erscheinungsbild der Mitarbeiter und Azubi regelt. Eine Abweichung von diesen Normen ist nicht vorgesehen.“

„Die äußere Erscheinung sollte eine gute Integration widerspiegeln und nicht auf bevorzugte Religionsausübung hinweisen.“

„Unsere Branche würde es auf völliges Nichtverstehen und Unverständnis führen.“

„muss ins Unternehmen passen“

„Kopftücher werden auf dem Land von Gästen nicht akzeptiert“

„Akzeptanz bei den Kunden“

„ist der Region geschuldet (Dorf leben)“

„bei der Kleidung – Akzeptanz durch Kunden und Kooperationspartner, da oft direkter Kontakt erfolgt“