

*Hochqualifizierte Migranten werden als Potenzial in der deutschen Wirtschaft bisher ebenso wenig eingesetzt wie Frauen und Ältere. Dabei könnte der vielfach diskutierte Fachkräftemangel mit ihnen abgemildert werden.*

# Stille Reserve

Der Fachkräftemangel hat neben den negativen Auswirkungen – die Hälfte aller deutschen Unternehmen leidet laut einer DIHK-Umfrage bereits jetzt darunter – eine positive Seite: Die bisher weniger gefragten Bevölkerungsgruppen wie Ältere, Frauen und Migranten werden für Unternehmen zunehmend interessant. Als Reaktion auf den demografischen Wandel, insbesondere in Verbindung mit der zunehmenden kulturellen Vielfalt, Internationalisierung des Arbeitsmarktes und des Umfeldes des unternehmerischen Handelns, rücken Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt in den Mittelpunkt der Personalpolitik und Rekrutierung. 15,6 Millionen Menschen in Deutschland – fast jeder fünfte Einwohner – haben einen Migrationshintergrund. Bei den Kindern unter fünf Jahren stellen Einwanderernachkommen sogar ein Drittel der Bevölkerung. Menschen mit Migrationshintergrund sind im Schnitt um elf Jahre jünger als die Mehrheitsbevölkerung (Durchschnittsalter Migranten 33,8 Jahre, Mehrheitsbevölkerung 44,9 Jahre). 6,8 Millionen Migranten sind erwerbstätig, 678.000 selbstständig, eine Million arbeitslos (Mikrozensus, Statistisches Bundesamt 2010). Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders oft geringfügig oder unter ihrer Qualifikation beschäftigt, von



**Prof. Dr. Swetlana Franken,**  
Wirtschaft und  
Gesundheit,  
Fachhochschule  
Bielefeld  
✉ [swetlana.franken@fh-bielefeld.de](mailto:swetlana.franken@fh-bielefeld.de)

Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen, durch Armutsrisko gefährdet (Lebenslagen in Deutschland, Bundesregierung 2008). Damit bilden die Einwanderer ein wesentliches, aber immer noch nur begrenzt genutztes Potenzial für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft.

Von besonderer Bedeutung für die deutsche Wissensgesellschaft sind die hochqualifizierten Migranten. Zirka 6,6 Millionen Personen mit Migrationshintergrund besitzen einen beruflichen Abschluss, davon gut 1,1 Millionen einen Universitäts- und fast 500.000 einen FH-Abschluss (Statistisches Bundesamt 2010). Die 1,6 Millionen Akademiker mit Migrationshintergrund stehen der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft zur Verfügung und können als Fach- und Führungskräfte, Selbstständige oder Wissenschaftler zum Wohlstand und Innovationspotenzial des Landes beitragen. Allerdings wird dieses rare Qualifikationspotenzial oft vernachlässigt.

## Gravierender Widerspruch

Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) belegt, dass die Erfolgschancen von hochqualifizierten Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt eher gering sind. Die Arbeitslosenquote der hochqualifizierten Migranten lag 2007 bei fast zehn Prozent, unter den Nichtmigranten herrschte mit einer Arbeitslosenquote von drei Prozent beinahe Vollbeschäftigung. Zudem werden Akademiker mit ausländischen Wurzeln oft schlechter bezahlt als ihre einheimischen Kollegen, wenn sie ihr Studium im Ausland

abgeschlossen haben – und haben oft Probleme mit der Anerkennung ihrer Abschlüsse. (Tab.)

## Ausgewählte Herkunfts-länder hochqualifizierter Migranten in Deutschland

| Herkunftslander bzw. Gebiete                                       | Akademiker in Tsd. |
|--|--------------------|
| Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens                                 | 341                |
| Asien, Australien und Ozeanien, darunter Naher und Mittlerer Osten | 287<br>144         |
| Russische Föderation   | 154                |
| Polen  | 129                |
| Nord- und Südamerika   | 95                 |
| Türkei   | 80                 |
| Ukraine  | 77                 |

Quelle: Statistisches Bundesamt 2010, Swetlana Franken

Trotz Antidiskriminierungsgesetz und allgemein wachsender Integrationsbereitschaft werden Stellenbewerber mit ausländischen Wurzeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt immer noch benachteiligt. Die Ursache für die ungleichen Berufschancen beruht laut IW hauptsächlich auf zwei Umständen: Nach wie vor pflegen Unternehmen Ressentiments gegenüber bestimmten Migrantengruppen, und es gibt keine bundeseinheitliche Anerkennung der Abschlüsse, die im Ausland erworben wurden (iwd Nr. 10 vom 10.03.11). Als Gründe für Benachteiligungen werden in anderen Studien bewusste Ausgrenzungs-handlungen und unbewusste Vorur-teile, insbesondere stereotype Vorstel- lungen.

## Stichwörter in diesem Beitrag

- Migrationshintergrund
- Akademiker
- Fachkräftemangel

lungen über Migranten, etwa Muslime, genannt, die sich durch formale Gleichbehandlungsgebote allein nicht überwinden lassen (Alexander Klose/Andreas Merx, 2010).

Es kommt also zu folgendem gravierenden Widerspruch: Während die Wirtschaft nach gut ausgebildeten Fachkräften sucht, schlagen sich hochqualifizierte Computerspezialisten, Ärzte oder Ingenieure mit Migrationshintergrund als Taxifahrer, Kassiererinnen oder Gelegenheitsarbeiter durch.

### **Klares Bekenntnis**

Wie können die Potenziale hochqualifizierter Migranten besser erschlossen werden? Notwendig sind unter anderen folgende Maßnahmen:

- eine leichtere Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse
- spezielle Fördermaßnahmen und Rahmenbedingungen für qualifizierte Migranten
- Kommunikation von Erfolgsgeschichten und Schaffen von Vorbildern sowie
- eine klare Zielsetzung und Appell zur Wertschätzung der Vielfalt seitens der Regierung
- Gewinnung weiterer qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland.
- Die Anerkennung ausländischer Ab-

schlüsse wird voraussichtlich in diesem Jahr formell erleichtert, wenn der gesetzliche Anspruch – wie von der Bundesregierung auf den Weg gebracht – auf Anerkennungs- und Bewertungsverfahren für Auslandsqualifikationen verabschiedet wird. Allerdings können mit dem Gesetz allein nicht alle Probleme gelöst werden, entscheidend bleibt die Einstellung der Unternehmen und Organisationen gegenüber den Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund.

Als Maßnahme für die Gewinnung qualifizierter Einwanderer wäre eine weitere Absenkung der Einkommensgrenze sinnvoll, von der an sich Spezialisten aus dem Ausland nicht mehr einer Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit unterziehen müssen (zurzeit 63.600 Euro pro Jahr). Eine spezielle Beratung für Studierende mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen und die Verlängerung ihrer Aufenthaltsgenehmigung für die Jobsuche (aktuell ein Jahr) können dazu beitragen, dass die in Deutschland ausgebildeten Migranten im Land bleiben. Von großer Bedeutung sind die Kommunikation der Erfolgsgeschichten von Migranten und die Schaffung von Vorbildern in Wirtschaft und Gesellschaft, an denen sich die Jugendlichen mit Migrationshintergrund orientieren könnten. Das alles kann ohne Zielsetzung und

Unterstützung der Regierenden nicht gelingen, man braucht einen Appell mit klarem Bekenntnis zu Migration und Migranten.

Die politischen Maßnahmen sind für die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen notwendig und können als Katalysator dienen, bleiben jedoch in ihrer Wirksamkeit begrenzt, wenn die Wirtschaft nicht mitspielt. Es ist wichtig, Unternehmen und Organisationen zu überzeugen, die Bewerber mit Migrationshintergrund als wertvolle Kandidaten zu betrachten, von denen sie profitieren können.

### **Von Migranten profitieren**

Akademiker mit Migrationshintergrund weisen besondere Sprach- und Kulturkompetenzen sowie eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft und intrinsische Motivation auf (Swetlana Franken/Susann Kowalski, 2006). Deshalb ergeben sich für Unternehmen durch den Einsatz qualifizierter Migranten vielfältige Vorteile:

- **Erschließung internationaler Märkte.** Menschen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen besitzen Fähigkeiten für einen effizienten Umgang mit anderen Kulturen, helfen den international agierenden Unternehmen neue Märkte, Lieferan-

ten- und Absatzkanäle zu erschließen, geeignetes Personal vor Ort zu rekrutieren, zielgruppenspezifische Angebote für den internationalen Markt zu entwickeln. Mehrsprachigkeit, Offenheit, interkulturelle Kompetenz und Kontakte der Migranten zu der Zielregion kommen Unternehmen zugute.

• **Ethnomarketing und Gewinnung neuer Kundengruppen.** Absatzmärkte in Deutschland sind und werden heterogen, ein wachsender Teil der Konsumenten ist nichtdeutscher Herkunft. Um die Zielgruppen aus verschiedenen kulturellen Communities zu gewinnen, können Migranten mit ihren Kultur- und Mentalitätskenntnissen eingesetzt werden, sei es bei der Entwicklung von Produkten und Werbung, sei es im Außendienst, Verkauf und in der Beratung. Eine von kultureller Vielfalt geprägte Belegschaft kann bessere zielgruppenspezifische Dienstleistungsangebote und Produkte entwickeln. Kundenzufriedenheit und -loyalität werden so gesteigert.

• **Steigerung von Innovation und Kreativität in gemischten Teams.** Ideen und Kreativität gedeihen dort besonders gut, wo verschiedene Perspektiven und Vorgehensweisen aufeinander treffen. Insbesondere in der F&E und im Marketing erbringen multikulturelle Teams überdurchschnittlich kreative Leistungen.

• **Verbesserung der Arbeitsleistung und Motivation.** Unternehmen und Organisationen, die Multikulturalität der Belegschaft wertschätzen, schaffen eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Anerkennung und stärken damit Motivation und Commitment ihrer Belegschaft. Mitarbeiter bringen sich zufriedener und motivierter ein.

• **Verbesserung des Images der Organisation.** Durch eine aktiv gelebte Wertschätzung der kulturellen Vielfalt verbessern Unternehmen und Organisationen ihr Image in der nationalen und internationalen Öffentlichkeit, gewinnen Sympathien der Kunden, Lieferanten und potenziellen Arbeitnehmer.

• **Fachkräftemangel vorbeugen.** Im Endeffekt können Unternehmen durch die gezielte Einstellung von

### Internet-Tipps

- Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden 2010 [www.destatis.de](http://www.destatis.de)
- IW Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Pressemitteilung Integration schafft Wachstum, 25.05.10 [www.iwkoeln.de/Portals/0/PDF/pm25\\_10.pdf](http://www.iwkoeln.de/Portals/0/PDF/pm25_10.pdf)
- Alexander Klose, Andreas Merx: Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010 [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Charta der Vielfalt, Jahresbilanz [www.vielfalt-als-chance.de](http://www.vielfalt-als-chance.de)
- Bundesregierung: Lebenslagen in Deutschland. 3. Armut- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, 2008 [www.bmas.de/portal/26742/property=pdf/dritter\\_armut\\_und\\_reichtumsbericht.pdf](http://www.bmas.de/portal/26742/property=pdf/dritter_armut_und_reichtumsbericht.pdf)
- DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Arbeitsmarkt und Demografie. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensumfrage zur Demografie und den Folgen für den Arbeitsmarkt, 2010 [www.dihk.de/presse/meldungen/2010-12-30-arbeitsmarkt-und-demografie](http://www.dihk.de/presse/meldungen/2010-12-30-arbeitsmarkt-und-demografie)
- Swetlana Franken, Susann Kowalski (Hrsg.): Nutzung des Potenzials junger Akademiker mit Migrationshintergrund für die Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsbericht des Forschungsprojektes, FH Köln 2006 [www.migration-boell.de](http://www.migration-boell.de)

qualifizierten Migranten dem Fachkräftemangel vorbeugen, Talente für kritische Positionen in Unternehmen gewinnen, rare Fachkräfte finden und binden.

• **Wirtschaftliche Vorteile.** Kulturelle Vielfalt der Belegschaft zahlt sich wirtschaftlich aus: Die 50 US-amerikanischen Unternehmen mit der

höchsten Mitarbeiter-Vielfalt erzielten 2004 im Schnitt eine um 12,8 Prozent höhere Aktienkursrendite als der US-Börsenindex S&P (Beauftragte für Migration, 2006). Auch die Ergebnisse der über 500 deutschen Unternehmen, die seit 2006 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet haben, belegen die Vorteile der Multikulturalität. In einer repräsentativen Befragung wurde festgestellt, dass diese Unternehmen höhere Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, verbessertes Arbeitsklima, größere Auswahl an Bewerbern, besseres Unternehmensimage und Erschließung neuer Märkte aufweisen (Beauftragte für Migration, 2008).

### Handlungsempfehlungen

15,6 Millionen Personen mit Migrationshintergrund bilden ein wesentliches Potenzial für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft, das nur begrenzt genutzt wird. Besonders wertvoll sind für unsere exportorientierte Wissengesellschaft vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels die 1,6 Millionen hochqualifizierten Migranten, die spezifische Fach-, Sozial- und Kulturkompetenzen besitzen. Um diese Potenziale zu erschließen, sind politische Maßnahmen, aber auch eine bewusste Öffnung von Unternehmen und Organisationen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund notwendig. Soll auf das Know-how gut ausgebildeter Migranten nicht verzichtet werden, bedarf es eines Umdenkens in der Personalpolitik und Rekrutierung, die sich bewusst mit den Vorteilen und dem effizienten Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund befassen sollten. Schafft es ein Unternehmen, kulturelle Vielfalt wertzuschätzen, so ergeben sich vielfältige positive Effekte bei internationalen Aktivitäten, Gewinnung neuer Zielgruppen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Förderung der Kreativität und Innovation, Erhöhung der Motivation und Leistungsbereitschaft der Belegschaft und Verbesserung des Unternehmensimages. Als Folge kann das Unternehmen dem Fachkräftemangel vorbeugen – und wirtschaftliche Vorteile erzielen.