



Qualifizierte Migrantinnen in Deutschland: Status quo, Potenziale, Mehrwert

Workshop: Business Case der kulturellen Diversität in Wirtschaft und
Wissenschaft: Vielfalt macht erfolgreich!

Bielefeld, 15. Juni 2015

Prof. Dr. Swetlana Franken, Leiterin des Projekts IMAGE

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

IMAGE

Inklusion von Migrantinnen für mehr
Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz

FH Bielefeld
University of
Applied Sciences



Agenda

1. Status quo von qualifizierten Migrantinnen in Deutschland
2. Projekt IMAGE
3. Ausgewählte Forschungsergebnisse: qualifizierte Migrantinnen als Potenzial für Wirtschaft und Wissenschaft
4. Mehrwert durch eine breitere Teilhabe von Migrantinnen an der Führung in Wirtschaft und Wissenschaft
5. Fazit und Ausblick

Quantitatives Potenzial von Migrantinnen in Deutschland

(Statistisches Bundesamt 2013: 35-36, 71-72, 159-160)

- Die **8,1 Mio.** in Deutschland lebenden Frauen mit Migrationshintergrund kommen aus mehr als **100** verschiedenen Ländern.
- Die größten nationalkulturellen Gruppen sind Spätaussiedlerinnen aus Russland und Kasachstan (2 Millionen) und türkischstämmige Migrantinnen (1,4 Millionen).
- **3,1 Mio.** Migrantinnen besitzen einen beruflichen Abschluss.
- **845 Tsd.** sind Akademikerinnen.

Die Qualifikationen der Zuwanderinnen variieren je nach Herkunfts kultur. Je jünger eine Migrantin, desto höher ist ihre Qualifikation.

Beschäftigung von Migrantinnen in Deutschland

(Statistisches Bundesamt 2013: 299-302)

- **3,2 Mio.** Migrantinnen sind erwerbstätig, **293.000** erwerbslos.
- **2 Mio.** Migrantinnen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.
- **246.000** Migrantinnen sind selbstständig.
- Oft werden gut ausgebildete Migrantinnen unter ihrer Qualifikation beschäftigt.

Die Potenziale von qualifizierten Migrantinnen sind noch lange nicht ausgeschöpft.

Forschungsprojekt IMAGE

- Forschungsprojekt „IMAGE – Inklusion von Migrantinnen für mehr Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz“ wurde am 1. März 2015 gestartet.
- Das **Ziel** des Projektvorhabens IMAGE ist es, eine breitere Inklusion von qualifizierten Migrantinnen in die Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft zu fördern.



IMAGE 
Inklusion von Migrantinnen für mehr
Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz



Studien zu dem Mehrwert durch qualifizierte Migrantinnen

Einige Studien belegen, dass eine breitere Beteiligung von Frauen an Unternehmensentscheidungen die Performance von Unternehmen verbessern kann.

Eine Studie des Karlsruher Instituts für Technologie belegt einen signifikanten positiven Effekt von Frauen in Aufsichtsräten in Unternehmen mit Fokus auf Privatkunden und/oder einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft (KIT 2011).

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen“ wurden wichtige Führungseigenschaften von Migrantinnen identifiziert – Zukunftorientierung, innovatives Denken und eine hohe Lern- und Veränderungsbereitschaft (Franken & Christoph 2013).

Interviewreihe zum Thema Mehrwert durch qualifizierte Migrantinnen

- Mit dem Ziel, das Interesse von Unternehmen/Organisationen an dem Thema qualifizierte Migrantinnen zu eruieren und Best Practices zu identifizieren, wurde im Mai – Juni 2015 eine Interviewreihe mit Diversity Manager(inne)n und Verantwortlichen einiger Unternehmen (7 Interviews), Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen (2 Interviews) und Expert(inn)en in Selbstständigenorganisationen durchgeführt (2 Interviews).
- Für die Interviews wurden bewusst die Unternehmen und Organisation ausgewählt, die sich seit langem mit Diversity Management beschäftigen und aus früheren Projekten zum Thema Gender/Migration bekannt sind.

Ausgewählte Ergebnisse der Interviews

- Lediglich die **Hälfte** der befragten Unternehmen und Hochschulen beschäftigen sich gezielt mit der Zielgruppe und pflegen Statistiken zu qualifizierten Migrantinnen.
- Einen Mehrwert von den qualifizierten Migrantinnen bestätigen jedoch **fast alle** Befragten.
- Die Aspekte des Nutzens und Mehrwerts werden in der Wirtschaft und Wissenschaft unterschiedlich bewertet.



Nutzenaspekte von Migrantinnen

| Nutzen, Mehrwert | 7 Unternehmen | 2 Hochschulen | 2 Selbst. Org. |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Fachkräftemangel vorbeugen | 6 | 2 | 2 |
| Internationale Märkte | 3 | - | 2 |
| Ethnomarketing | 2 | | 1 |
| Neue Kundengruppen | 2 | | 2 |
| Synergien in gemischten Teams | 6 | 1 | - |
| Motivation, Arbeitsleistung | 4 | 2 | 1 |
| Image der Organisation/des UN | 5 | 2 | - |
| Führung verbessern | 1 | - | - |
| Work-Life-Balance | 3 | - | 2 |
| Umsatzsteigerung | 3 | - | - |

Mehrwert von qualifizierten Migrantinnen in Unternehmen

Ist besonders stark ausgeprägt.

Top 5 der relevanten Faktoren:

1. Maßnahme gegen den Fachkräftemangel (6),
2. Synergieeffekte in gemischten Teams (6),
3. Image des Unternehmens (5),
4. Steigerung der Motivation (4),
5. Umsatzsteigerung, internationale Märkte, WLB (je 3).

Fokus: Vielfältiger Nutzen

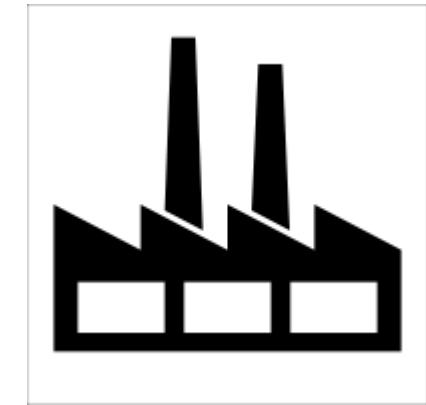
Typische Aussagen zu den Migrantinnen in Unternehmen

„Der Einsatz von Migranten bringt messbare Verbesserungen in Zahlen im Export – das Wachstum ist um 15% höher, als vor solchen Maßnahmen.“

„... Wir führen keine Statistik. „Gefühlt“ der größte Vorteil ist, dass man sich als Mensch egal welcher Herkunft nicht verstecken muss und dann mehr Leistung bringt.“

„Der Einsatz von multikulturellen Teams bringt in jedem Fall eine Effizienzsteigerung.“

„Dem Fachkräftemangel wird durch Einsatz von Migrantinnen und Migranten entgegen gewirkt.“



Mehrwert von qualifizierten Migrantinnen in der Wissenschaft

Relevante Faktoren:

1. Maßnahme gegen den Fachkräftemangel (2),
2. Image der Organisation (2),
3. Steigerung der Motivation (2),
4. Synergieeffekte in gemischten Teams (1).

Fokus auf Fachkräftemangel,
Image und Motivation

Typische Aussagen zu den Migrantinnen in der Wissenschaft

„Interkulturell zusammengesetzte Teams bilden einen Mehrwert dann, wenn die Diversität im Team im Fokus ist und bewusst gestaltet wird. Ansonsten ist Diversität kein Mehrwert, z.B. durch gesteigerten Kommunikationsbedarf.“

Definitiv besteht ein Mehrwert für das Image einer Hochschule und Internationalität und Chancengleichheit nutzen viele strategisch.“



Mehrwert von qualifizierten Migrantinnen in der Selbstständigkeit

Relevante Faktoren:

1. Maßnahme gegen den Fachkräftemangel (2),
2. Internationale Märkte (2),
3. Neue Kundengruppen (2),
4. Work-Life-Balance (2),
5. Ethnomarketing (1),
6. Steigerung der Motivation (1).

Fokus auf Fachkräftemangel
und Märkte

Typische Aussagen zu den Migrantinnen als Selbstständige

„Migrantinnen haben weniger Probleme mit dem Thema Sicherheit, sie sind risikobereiter und sind sehr orientiert daran, nach ihren Möglichkeiten zu schauen.

Sie sind sehr intrinsisch motiviert und sagen: „Ich will selbst etwas aus meinem Leben machen und etwas verändern.“

Sie sind nicht so in der Komfortzone, wie man das bei anderen teilweise vorfindet, die in der westlichen Welt sehr gesattelt sind.“

Typische Aussagen zu den Migrantinnen

„Persönliche und gesellschaftliche Vorteile/Nutzen: Migrantinnen haben auf Grund ihrer kosmopolitischen Lebensweise sehr viele unterschiedliche kulturelle Erfahrungen gemacht, die bereichernd sind und sich positiv in persönlichen und fachlichen Kontexten auswirken.“

Migrantinnen sind modern, innovativ und mutig.“



- Die Potenziale von qualifizierten Migrantinnen sind – insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – besonders wertvoll.
- Allerdings werden diese Potenziale noch nicht ausreichend genutzt.
- Eine breitere Teilhabe von Migrantinnen in Führungspositionen in der Wirtschaft und Wissenschaft bringt positive wirtschaftliche und soziale Effekte und ist ein Wettbewerbsfaktor für Unternehmen und Organisationen.

Es ist notwendig, die positiven Aspekte und den Mehrwert bei dem Einsatz von qualifizierten Migrantinnen breiter zu kommunizieren und Best Practices zu multiplizieren.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt und weitere Informationen:

Prof. Dr. Swetlana Franken swetlana.franken@fh-bielefeld.de
www.migrantinnen-in-fuehrung.de

Zitierte Quellen

1. Franken, S. (Hrsg.): Frau, Migrantin, Führungskraft. Akademiker Verlag, Saarbrücken, 2011.
2. Franken, S.; Christoph, O. (2013): Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen. Abschlussbericht des BMBF-Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze“. <http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/uploads/files/pdf/Abschlussbericht.pdf>
3. KIT (Karlsruher Institut für Technologie) (2011): Frauen fördern den Unternehmenserfolg, Pressemitteilung vom 21.10.2011. http://www.kit.edu/kit/pi_2011_8294.php
4. Statistisches Bundesamt (2013): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2012. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?__blob=publicationFile