

# 10 Seiten

einer erfolgreichen  
**Integration** von nicht-  
deutschen Fachkräften



School of German Language - mag.deutsch

Der Umzug in ein neues Land ist ein komplexer Prozess. Er ist wie ein Eisberg, von dem man an der Oberfläche nur die Spitze sieht, wie die Gründe und Vorteile des Umzugs. Aber in der Regel ist es für neue Fachkräfte eine Herausforderung, sich in einem neuen Kultur- und Arbeitsraum wohl und willkommen zu fühlen.

Hier finden Sie wichtige Punkte, die bei der Schaffung eines freundlichen Klimas innerhalb und außerhalb des Arbeitsumfeldes für nicht-deutsche Fachkräfte zu berücksichtigen sind.

## 1. Mangelnde kulturelle Sensibilität

Eine Umfrage von SHRM ergab, dass

**75%**

der HR-Experten der Meinung sind, dass kulturelle Kompetenz wichtig für den Erfolg ihres Unternehmens ist.



→ Darüber hinaus ergab eine Studie von PwC, dass kulturelle Unterschiede zu Missverständnissen und Konflikten am Arbeitsplatz führen können, was sich negativ auf die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter auswirken kann.

Kulturelle Sensibilität ist entscheidend, wenn es darum geht, nicht-deutsche Mitarbeiter in den Betrieb zu integrieren. HR-Manager verstehen die kulturellen Unterschiede und Erwartungen nicht-deutscher Mitarbeiter möglicherweise nicht vollständig, was zu Missverständnissen und Konflikten führen kann. Um dem entgegenzuwirken, können Personalmanager kulturübergreifende Fortbildungen anbieten und eine offene Kommunikation fördern, um das gegenseitige Verständnis zu verbessern.

## 2. Unzureichende sprachliche Unterstützung

Eine Umfrage der Europäischen Kommission ergab, dass

**44%**

der Nicht-EU-Bürger, die in ein EU-Land gezogen sind, über Schwierigkeiten mit der Sprache berichteten.



Darüber hinaus ergab eine Studie von Babbel, dass Sprachbarrieren bei Nicht-Muttersprachlern zu geringerer Arbeitszufriedenheit und mehr Stress am Arbeitsplatz führen können.

Die Sprache ist ein erhebliches Integrationshindernis für nicht-deutsche Arbeitnehmer. Personalmanager können Sprachkurse oder andere sprachliche Unterstützung anbieten, um nicht-deutschen Mitarbeitern zu helfen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern.

Dazu können



- Sprachimmersionskurse
- Online-Sprachlernressourcen
- Sprachkurse am Arbeitsplatz gehören.

### 3. Unzureichende Umzugsunterstützung

Eine Umfrage von Mercer ergab, dass

**59%**

der Unternehmen ihren Mitarbeitern in irgendeiner Form Unterstützung beim Umzug bieten.



Eine Studie des National Institute for Occupational Safety and Health (Nationales Institut für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz) ergab außerdem, dass die Bereitstellung von Umzugshilfen die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung verbessern kann.

Der Umzug in ein neues Land kann überwältigend sein, besonders für nicht-deutsche Mitarbeiter. Personalmanager können nicht-deutschen Mitarbeitern bei ihrem Umzug behilflich sein. Dazu kann die Bereitstellung von Informationen über Unterkunft, Transport, Gesundheitsversorgung und andere Ressourcen gehören, damit sich nicht-deutsche Mitarbeiter wohler und sicherer fühlen.

## 4. Mangel an Integrationsprogrammen

Eine Studie von McKinsey & Company hat ergeben, dass Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Integration zu besserer finanzieller Leistung, Innovation und Mitarbeiterengagement führen können. Außerdem ergab eine Umfrage von PwC, dass Mitarbeiter, die sich einbezogen und wertgeschätzt fühlen, eher mit ihrer Arbeit zufrieden sind.



Integrationsprogramme können dazu beitragen, dass sich nicht-deutsche Mitarbeiter mit ihrem neuen Arbeitsplatz und ihren Kollegen verbunden fühlen. Personalmanager können Veranstaltungen und Aktivitäten organisieren, um das soziale Miteinander zu fördern und ein Gefühl der Gemeinschaft am Arbeitsplatz zu schaffen. Dazu können Sprachaustauschprogramme, kulturelle Veranstaltungen und teambildende Maßnahmen gehören.

## 5.Failure to Provide Cultural Training

Eine Studie der Harvard Business Review ergab, dass kulturelles Training die kulturübergreifende Kommunikation verbessern und Missverständnisse am Arbeitsplatz verringern kann. Darüber hinaus ergab eine Umfrage von CultureWizard, dass

94%

der Unternehmen der Meinung sind, dass interkulturelles Training für ihre Mitarbeiter wichtig ist.

Kulturelles Training kann nicht-deutschen Mitarbeitern helfen, die kulturellen Normen und Erwartungen an ihrem neuen Arbeitsplatz zu verstehen. Unternehmen können kulturelle Bildung in Form von Workshops und Veranstaltungen anbieten, die den Mitarbeitern helfen, unterschiedliche kulturelle Normen und Erwartungen zu verstehen.

→ Dies kann dazu beitragen, Missverständnissen und Konflikten am Arbeitsplatz vorzubeugen und ein integratives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu fördern.

## 6. Begrenzte Diversitäts- und Integrationsbemühungen

Eine Studie von McKinsey & Company hat ergeben, dass Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft mit

**35%**

höherer Wahrscheinlichkeit besser abschneiden als ihre weniger vielfältigen Konkurrenten.

Außerdem ergab eine Umfrage von Glassdoor, dass

**67%**

der Arbeitssuchenden eine vielfältige Personalstruktur als wichtigen Faktor bei der Entscheidung für ein Stellenangebot ansehen.



Nicht-deutsche Arbeitnehmer können sich ausgeschlossen oder ausgegrenzt fühlen, wenn es am Arbeitsplatz keine Bemühungen um Vielfalt und Integration gibt.

Personalmanager können Vielfalt und Integration fördern, indem sie Maßnahmen zur Unterstützung von Vielfalt umsetzen und eine Betriebskultur schaffen, die Vielfalt schätzt. Unternehmen können ihr Engagement für Vielfalt und Integration demonstrieren, indem sie Veranstaltungen organisieren, die verschiedene Kulturen und Perspektiven fördern, wie z. B. internationale Food-Messen oder Kulturfestivals.

Diese Veranstaltungen können dazu beitragen, das Bewusstsein und das Verständnis für andere Kulturen zu fördern und ein integratives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

## 7. Unfaire Vergütungspraktiken

Laut einer Umfrage des International  
Mobility Survey erhalten

40%

and

50%

der internationalen Mitarbeiter  
keine Unterstützung für  
die Lebenshaltungskosten

der Mitarbeiter  
keine Unterstützung  
für die Wohnkosten.

Darüber hinaus ergab eine Umfrage von Mercer, dass

→ **60%** ←

der Unternehmen keine spezifischen Richtlinien für internationale Vergütungen und Leistungen haben.

Nicht-deutsche Mitarbeiter können sich unterschätzt oder diskriminiert fühlen, wenn sie nicht fair vergütet werden. Personalmanager können dafür sorgen, dass nicht-deutsche Mitarbeiter gleiches Geld für gleiche Arbeit erhalten und nicht aufgrund ihrer Nationalität oder ihres kulturellen Hintergrunds diskriminiert werden.

## 8. Missachtung rechtlicher Anforderungen

Eine Studie des Migration Policy Institute ergab, dass Arbeitgeber, die die Einwanderungsgesetze nicht einhalten, mit Geldstrafen, rechtlichen Schritten und Rufschädigung rechnen müssen.

Darüber hinaus ergab eine Umfrage von SHRM, dass

**72%**

der Personalmanager die Einhaltung der Einwanderungsgesetze als oberste Priorität betrachten.



HR-Manager müssen sich der rechtlichen Anforderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung nicht-deutscher Arbeitnehmer bewusst sein. Dazu gehören Arbeitsvisa, Aufenthaltsgenehmigungen und andere rechtliche Anforderungen. Personalmanager können die Einhaltung der Vorschriften sicherstellen, indem sie mit Rechtsexperten zusammenarbeiten und ihren Mitarbeitern die notwendige Unterstützung und Ressourcen zur Verfügung stellen, um die erforderlichen Unterlagen zu beschaffen.

## 9. Fehlende Unterstützung für Familienangehörige

Eine Studie des National Institute for Occupational Safety and Health (Nationales Institut für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz) hat ergeben, dass die Unterstützung von Familienmitgliedern die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung verbessern kann.

Darüber hinaus ergab eine Umfrage von Glassdoor, dass

**79%**

der Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als wichtigen Faktor bei der Prüfung von Stellenangeboten betrachten.



Der Umzug in ein neues Land kann für die Familien nicht-deutscher Mitarbeiter eine Herausforderung darstellen.  
Personalmanager können den Familien nicht-deutscher Mitarbeiter bei der Integration in die neue Umgebung Unterstützung und Ressourcen zur Verfügung stellen. Unternehmen können versetzte Mitarbeiter und ihre Familien unterstützen, indem sie familienfreundliche Veranstaltungen organisieren, z.B: Picknicks oder Ausflüge zu örtlichen Sehenswürdigkeiten

→ Dies kann dazu beitragen, das Gemeinschaftsgefühl unter den versetzten Mitarbeitern und ihren Familien zu fördern, und bietet dem Unternehmen auch die Möglichkeit, sein Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu zeigen.

## 10.Unzureichende Anerkennung und Würdigung

Eine Studie von InterNations ergab, dass

**45%**

der Expats das Gefühl haben, dass ihr Beitrag am Arbeitsplatz nicht angemessen anerkannt wird.



Darüber hinaus ergab eine Umfrage der Harvard Business Review, dass Anerkennung und Wertschätzung besonders wichtig für Mitarbeiter sind, die im Ausland arbeiten oder sich in einem ungewohnten Umfeld befinden.

Nicht-deutsche Mitarbeiter können sich demotiviert fühlen, wenn ihre Beiträge nicht anerkannt oder gewürdigt werden.

Personalmanager können ihre Wertschätzung zeigen, indem sie Anerkennungsprogramme anbieten, Feedback und konstruktive Kritik geben und die Beiträge nicht-deutscher Mitarbeiter in der Unternehmenskommunikation würdigen.

Der Einsatz von Deutschkursen in Unternehmen ist entscheidend für die Integration nicht-deutscher Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Firmeninterne Deutschkurse können sprachliche Unterstützung und kulturelles Training bieten und nicht-deutschen Mitarbeitern helfen, sich in ihrem neuen Umfeld sicherer und wohler zu fühlen.

Dies kann dazu beitragen, dass sich die Mitarbeiter an ihrem neuen Arbeitsplatz besser integriert und wertgeschätzt fühlen, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und -bindung führt.

MagDeutsch bietet online oder in Ihrem Büro Deutschkurse für nicht-deutsche Mitarbeiter mit einem Teambuilding-Element an.



MagDeutsch bietet online oder in Ihrem Büro Deutschkurse für nicht-deutsche Mitarbeiter mit einem Teambuilding-Element an.

**Weitere Informationen  
darüber, wie wir Ihnen helfen  
können, Ihre HR-Marke  
zu stärken**

[hallo@magdeutsch.de](mailto:hallo@magdeutsch.de)

Weitere Informationen -  
<https://www.magdeutsch.de/>