



Vielfalt im Unternehmen

- In unserem Unternehmen gibt es ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede (Vielfalt). Die Einstellung der Belegschaft gegenüber Unterschieden in der Belegschaft ist offen und positiv.*
- Im Unternehmen bestehen Maßnahmen, die Vielfalt im Unternehmen präsent machen (z. B. Veranstaltungen zum gegenseitigen informellen Kennenlernen, interkulturelle Thementage oder gemeinsame interkulturelle Kochevents).*
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund fühlen sich in unserem Unternehmen wohl.*
- In der Unternehmensphilosophie bzw. dem Unternehmensleitbild ist ein Bekenntnis zur Vielfalt (Diversity) verankert.*
- Es gibt bereits Beispiele einer gelungenen Integration von Fachkräften aus dem Ausland und von Geflüchteten im Unternehmen.*
- Beispiele für positive Auswirkungen einer gelebten Vielfalt im Unternehmen wurden bereits intern und extern kommuniziert und wir werben damit auf unserer Unternehmens-Homepage.*

Führung und Kommunikation

- Die Geschäftsführung hat die Belegschaft darüber informiert, warum Interkulturalität (die Zusammenarbeit von Menschen mit verschiedenen Lebenshintergründen) und damit einhergehende Unterschiede im Unternehmen gewollt sind.*
- Die Führungskräfte berücksichtigen kulturelle Besonderheiten von Fachkräften aus dem Ausland und Geflüchteten.*
- Die Geschäftsführung hat die Führungskräfte motiviert, für Verständnis, Toleranz und Offenheit bei Unterschieden in den Teams zu werben.*
- Die Geschäftsführer und Führungskräfte ermutigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verhaltensweisen untereinander zu hinterfragen, wenn Irritationen entstehen.*
- Die Geschäftsführung hat die Belegschaft aktiv dazu ermutigt, mit Veränderungen einhergehende Sorgen und Ängste zu äußern. Es ist sichergestellt, dass entsprechende Hinweise besprochen werden.*

Mehr Informationen zum Thema finden Sie in der Handlungsempfehlung „Willkommenskultur im Unternehmen“: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/als-arbeitgeber-positionieren/willkommenskultur>

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Sprache

- Wir haben geklärt, welche Deutschkenntnisse im Unternehmen erforderlich sind. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Bedarf ergänzende Sprachkurse (berufsbegleitend) vermittelt.
- Es liegt bereits eine englische (oder anderssprachige) Übersetzung des Aufgabenprofils und der notwendigen Fachtexte etwa für Sicherheitsunterweisungen vor.
- Fremdsprachenkenntnisse werden, so es zur Tätigkeit des Unternehmens passt, als positiver Beitrag für den Unternehmenserfolg herausgestellt (beispielsweise zur Erschließung ausländischer Märkte).

Einarbeitung im Unternehmen

- Wir haben im Unternehmen fachlich kompetente und persönlich erfahrene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die bei der Integration als Mentorin oder Mentor unterstützen können.
- Wir haben bereits ein Mentorenkonzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das individuell angepasst werden kann.
- Mentorinnen und Mentoren können einen Teil ihrer Arbeitszeit zur Betreuung einsetzen.
- Die Fachkraft kann zu Beginn flexible Arbeitszeiten und/oder Teilzeit etwa für Behördengänge oder Sprachkurse nutzen.
- Es gibt bereits erprobte Prozesse, um internationale Fachkräfte oder Geflüchtete einzuarbeiten.

Einleben in Deutschland

- Wir haben eine Person im Unternehmen, die die neue Fachkraft bei Behördengängen unterstützen kann (z.B. Mentorinnen und Mentoren).
- Wir haben im Unternehmen eine Person, die die neue Fachkraft bei der sozialen Integration unterstützt, z. B. durch die Organisation von gemeinsamen Freizeitaktivitäten.
- Wir unterstützen die neue Fachkraft bei Bedarf bei der Wohnungssuche oder der Organisation des Umzugs.

Mehr Informationen zum Thema finden Sie in der Handlungsempfehlung „Willkommenskultur im Unternehmen“: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/als-arbeitgeber-positionieren/willkommenskultur>