



## 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>