



Multinationale Unternehmen – Generationen hoch qualifizierter Migrierter

Länderübergreifende Migration ist eine selbstverständliche Realität in der heutigen Gesellschaft. Die kulturellen und sprachlichen Fähigkeiten gut qualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund können signifikante Vorteile für ein multinationales Unternehmen sein. Diese Fähigkeiten können in der Zusammenarbeit von Hauptsitz und ausländischen Tochtergesellschaften oder im Kontakt mit ausländischen Kunden bedeutend sein. Cristina Popescu untersucht in ihrer Dissertation bei Professor Markus Pudelko, Lehrstuhl *International Business*, wie die Identitätsbildungsprozesse bei qualifizierten Migranten/innen der ersten und zweiten Generation verlaufen, wie deren kulturelle und sprachliche Fähigkeiten im Unternehmen einsetzbar sind und welche Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden.

von Cristina Popescu

Bildungsgrad und Generation als Verwerfungslinie

Der Bildungsgrad und die Generationenzugehörigkeit sind im Kontext von Migrationserfahrungen zwei der größten Einflussfaktoren. Expertenmeinungen besagen, dass mit einem hohen Bildungsgrad eine bessere Anpassung im Einwanderungsland verbunden ist. Weiterhin tendiert die erste Migrantengeneration, die in einem späteren Alter auswandert, mehr dazu, sich mit dem Ursprungsland zu identifizieren. Auf der anderen Seite wächst die zweite Migrantengeneration mit mehreren Sprachen und Kulturen auf. In meiner Dissertation untersuche ich die Kompetenzunterschiede und Arbeitserfahrungen der ersten und zweiten Generation von hoch qualifizierten Migranten/innen.

Identität als Brückenbauer

Die interkulturelle Ausprägung internationaler betrieblicher Tätigkeiten kann für multinationale Unternehmen oft zu einem zweischneidigen Schwert werden. Auf der einen Seite können vielseitige Perspektiven zu kreativen Lösungsansätzen führen. Auf der anderen Seite kann die Diversität Kommunikationsengpässe oder Konflikte hervorbringen. Ein Lösungsansatz für diese Herausforderungen wäre das Heranziehen kultureller und sprachlicher Fähigkeiten von Migranten. Hoch qualifizierte Migranten/innen können diese Kompetenzen einsetzen, um kulturell unterschiedliche Verhaltensmuster aufzuklären, Sprachbarrieren zu überwinden und den internationalen Wissenstransfer zu optimieren. Die Identitätsform, die die Migranten/innen annehmen, beeinflusst dabei die Anwendung



Cristina Popescu, M.Sc., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für International Business. Ihre Promotion beschäftigt sich mit Generationsunterschieden bei hoch qualifizierten Migranten/innen hinsichtlich Multikulturalismus und Diskriminierung im Kontext multinationaler Unternehmen.

dieser Fähigkeiten in hohem Maße. Ideale interkulturelle Brückenbauer sind diejenigen, die sich sowohl mit dem Herkunftsland als auch Aufnahmeland identifizieren. Dies erreichen eher Menschen mit Migrationshintergrund zweiter Generation.

Von kulturell- und sprachspezifischen zu allgemeinen Fähigkeiten

Beide Einwanderergenerationen setzen aktiv ihre ethnischen Kenntnisse ein, um den Wissenstransfer mit ausländischen Tochterunternehmen zu optimieren oder

eine einträchtige Partnerschaft mit ausländischen Kunden zu erschaffen. Dies fällt ihnen leicht, da sie mit dieser Kultur gut vertraut sind. Darüber hinaus können sie aber auch zwischen Kulturen vermitteln, die sie gar nicht kennen. Hier zeigen meine Ergebnisse, dass vor allem die zweite Generation besser mit kulturell und sprachlich fremden Situationen im Kontext internationaler betrieblicher Abläufe umgehen kann als die erste. Die multikulturelle Erziehung, die die zweite Generation genießt, ermöglicht ihnen, zu einem kulturellen Chamäleon zu werden. Manager/innen sollten bei der Einstellung hoch qualifizierter Migranten/innen darauf achten, diese in Schlüsselpositionen einzusetzen, wo sie ihre kulturellen und sprachlichen Kompetenzen anwenden können.

Wahrnehmung von Diskriminierung

Diskriminierungserfahrungen sind leider oft Bestandteil von Migration. Meine Ergebnisse zeigen aber auch ein anderes Bild, wobei sich dieses nur auf hervorragend ausgebildete Migranten/innen, vornehmlich aus Europa bezieht: Sowohl die erste als auch die zweite Generation gut qualifizierter Migranten/innen haben eher selten diskriminierende Erfahrungen im privaten und beruflichen Kontext wahrgenommen, sprechen dagegen vielmehr von sogenannten Microaggressions, die aus der Mehrheitsgesellschaft oftmals eher unbewußt geäußert werden. Im Vergleich wird von weiblichen Migranten eher die Geschlechterdiskriminierung als schwerwiegender erwähnt. Führungskräfte könnten hierbei ein inklusives Betriebsklima erschaffen, in dem sowohl der Migrationshintergrund als auch Geschlecht in den Hintergrund rücken.



(Bild unsplash)