

Qualifizierung in Migrantenbetrieben: Ungenutzte Potenziale für den Arbeitsmarkt

Herbsttagung der HdBA

Wie Migration gelingt – Einwanderinnen und Einwanderer in Deutschland:
Erfolgsfaktoren für mehr Teilhabe

Mannheim, 30.10.2014

René Leicht & Lena Werner
Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim

Migrantenunternehmen in der politischen Wahrnehmung

In Programmen (soweit auf der Agenda) unter dem Primat

- defizitorientierter Einschätzung
- „Nischenökonomie“
- ethnischer Segmentierung und Stigmatisierung

Beispiele: „Nationale Aktionspläne Integration“ 2007 und 2012

Migrantenunternehmen nicht als Chance, sondern als Herausforderung
(Kümmerexistenzen, SGB II ...)

Ausbildungsförderung

Landes- und Bundesprogramme, Tenor: Migranten bilden Migranten aus

In der Zuwanderungspolitik: kaum existent

Beispiele: Aktuelle Fachkräftedebatte, Welcome-Center usw.

Gesucht werden Zuwanderer, die ihre Arbeitskraft an Unternehmen verkaufen
Offenbar nicht jedoch: Zuwanderer, die selbst ein Unternehmen gründen

IQ-Programm

Thema „Migrantenökonomie“ in der Bedeutung der Förderung reduziert

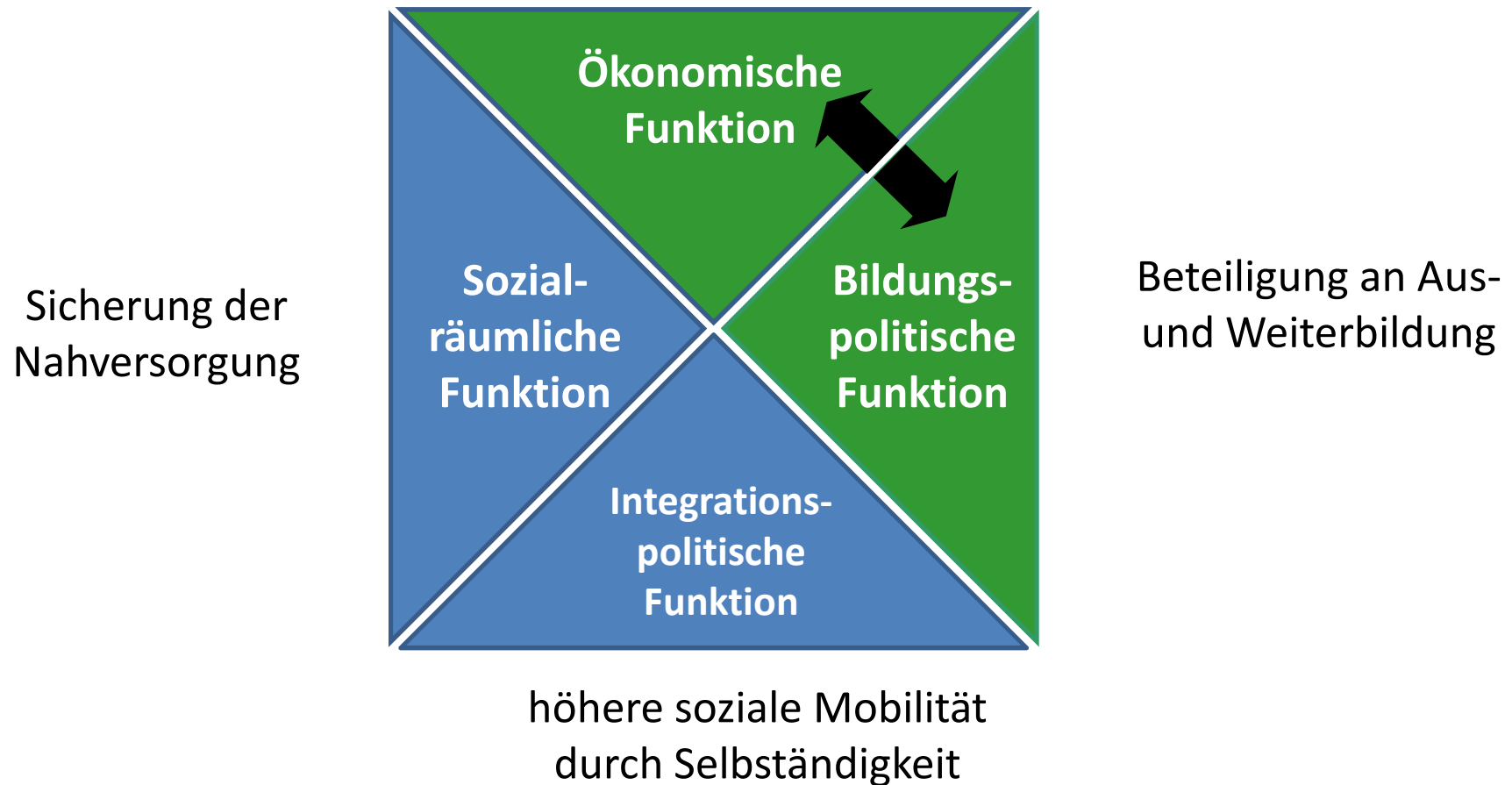
Thesen

- **Bild über Migrantenunternehmen erfordert eine Überprüfung verbreiteter Stereotypen: Wissenstransfer in Regelinstitutionen**
- **Demographischer Wandel bewirkt Rückgang der Gesamtzahl an arbeitgebenden Unternehmen**
- **Fachkräfte- und Zuwanderungsdebatte braucht Erweiterung auf Migrantinnen/Migranten, die Arbeit für andere schaffen**
- **Migrantenunternehmen sind ein bislang wenig gewürdigter Hort der Arbeitsmarktintegration: Wichtige Kunden für BA**
- **Nutzung ihrer Leistungspotenziale bedingt Überwindung der Chancenungleichheit bei der Qualifizierung und Rekrutierung von Fachkräften**

Bedeutung von Migrantenunternehmen

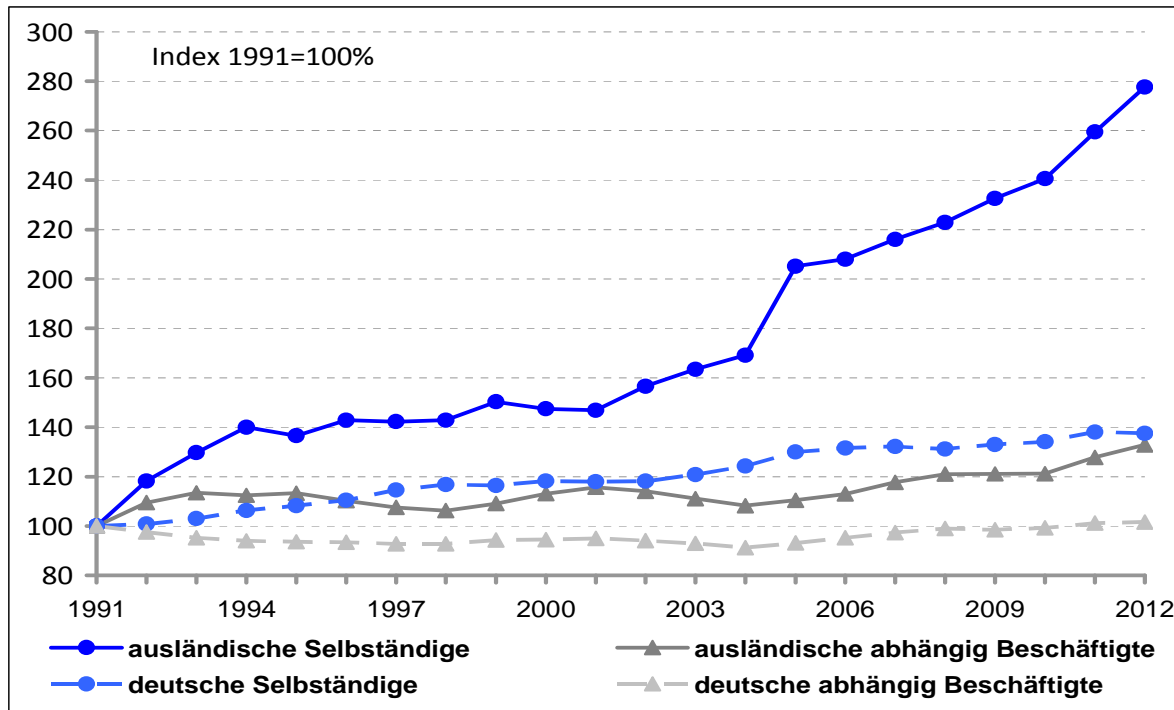
Bedeutung von Migrantenunternehmen

Produktinnovation, Wertschöpfung,
außenwirtschaftliche Beziehungen, Beschäftigung



Entwicklung von Selbständigen (in % und absolut)

nach Staatsangehörigkeit



Quelle: Mikrozensus; Leicht/Langhauser 2014, S. 23.

nach Migrationshintergrund absolut 2012

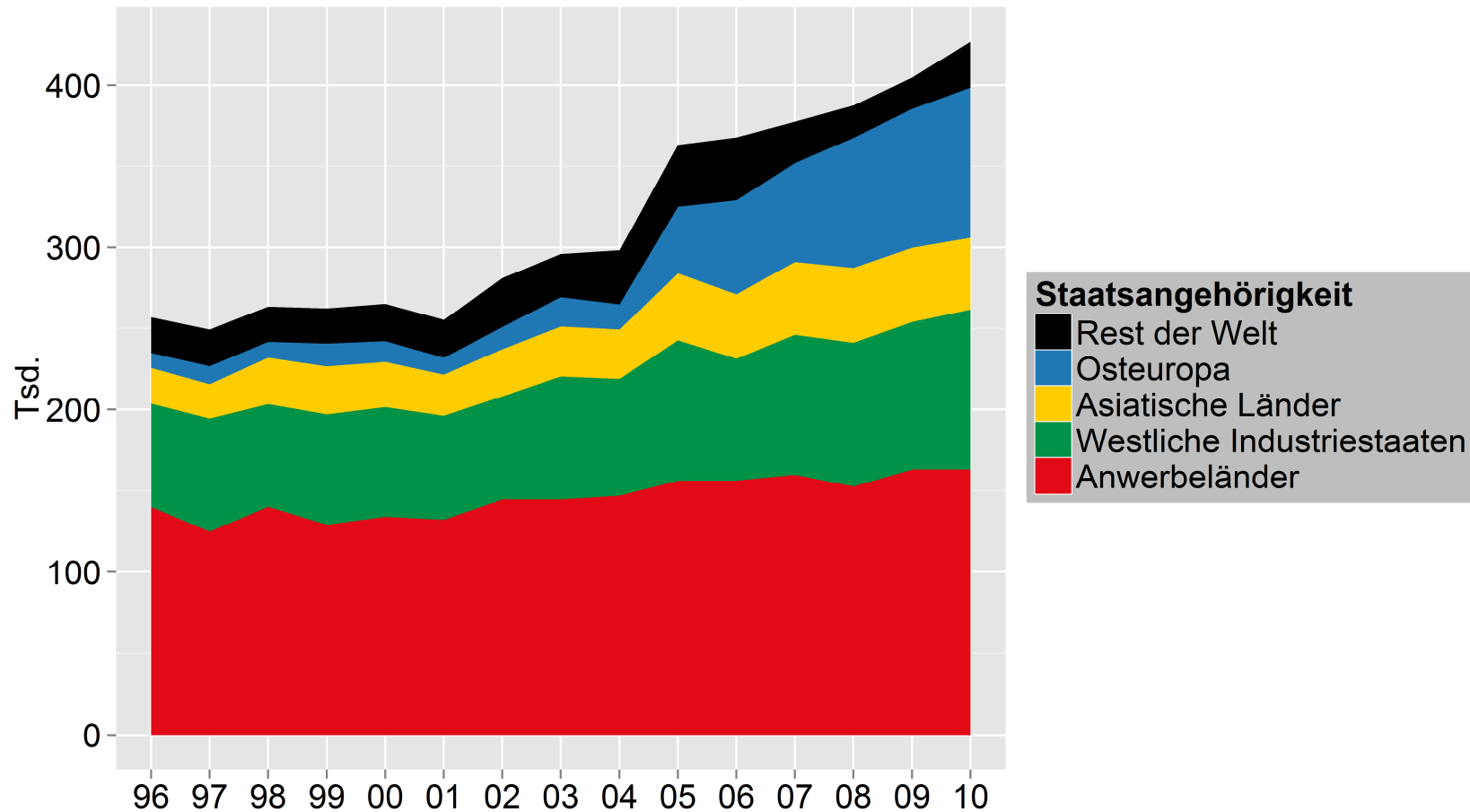
	in Tsd.	in %
ohne MH	3.662	82,8
mit MH	760	17,2
darunter:		
<i>Ausländer</i>	486	63,9
<i>Erste Gen.</i>	683	89,9

Migrantenunternehmen

- in der Zahl enorm gestiegen
- stärker als „autochthone“

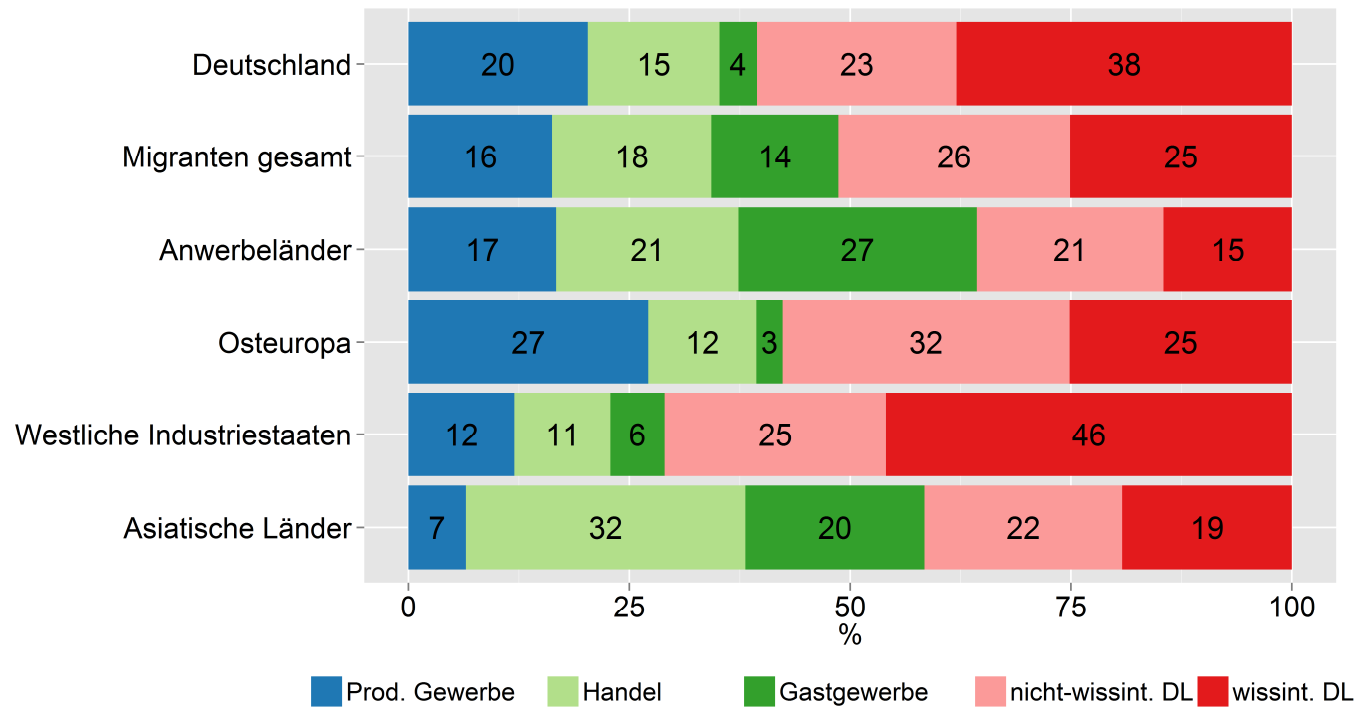
⇒ Jedes sechste Unternehmen in Deutschland hat Inhaber/in mit Migrationshintergrund

Selbständigenentwicklung im migrationspolitischen Kontext



Quelle: Mikrozensus; Leicht/Langhauser 2014, S. 24

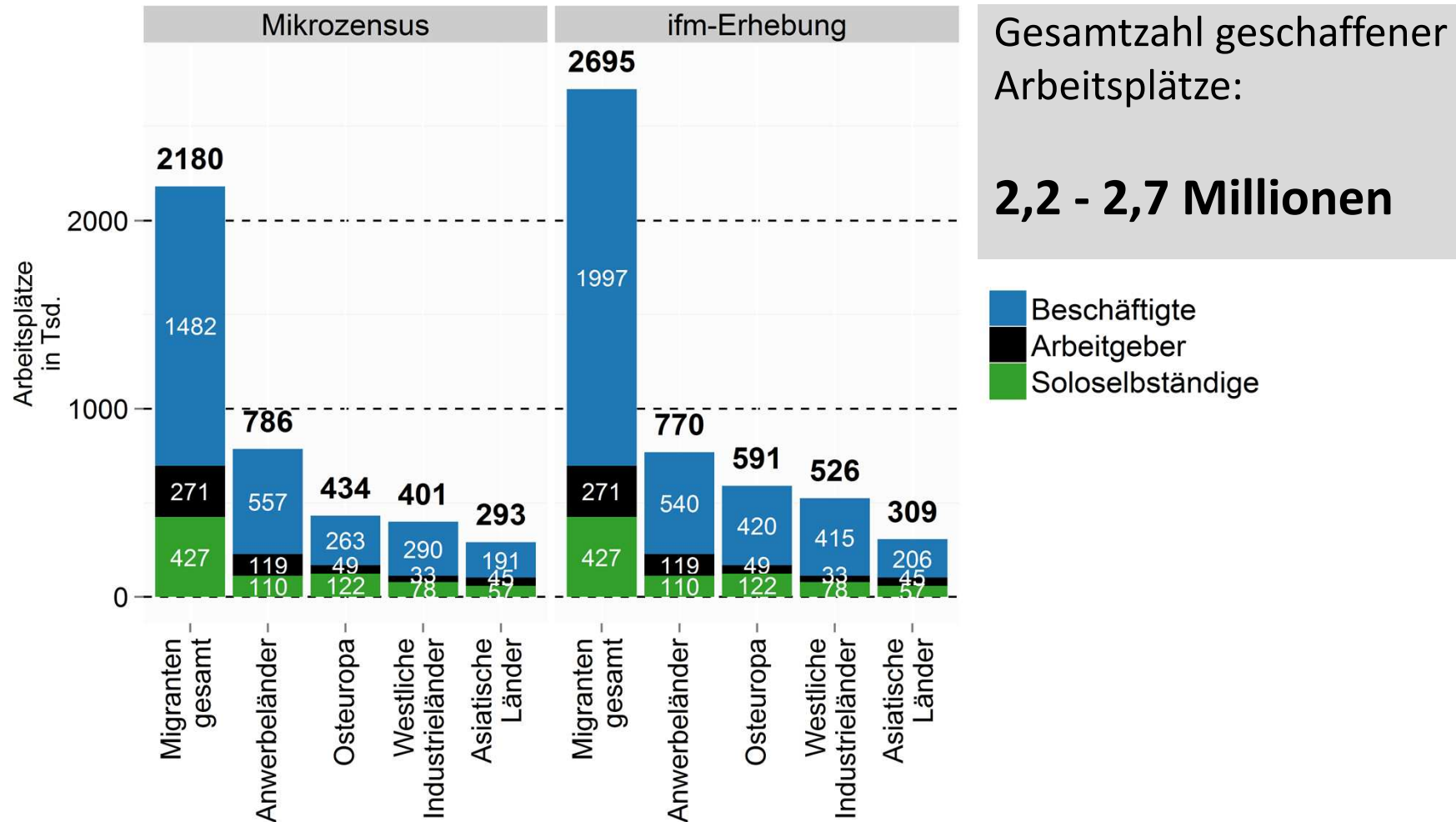
Migrantenunternehmen nach Wirtschaftsbereichen



- Traditionelle Sektoren (Gastgewerbe, Handel) haben an Bedeutung verloren
- Moderne Sektoren (wissensintensive Dienstleistungen) zugenommen

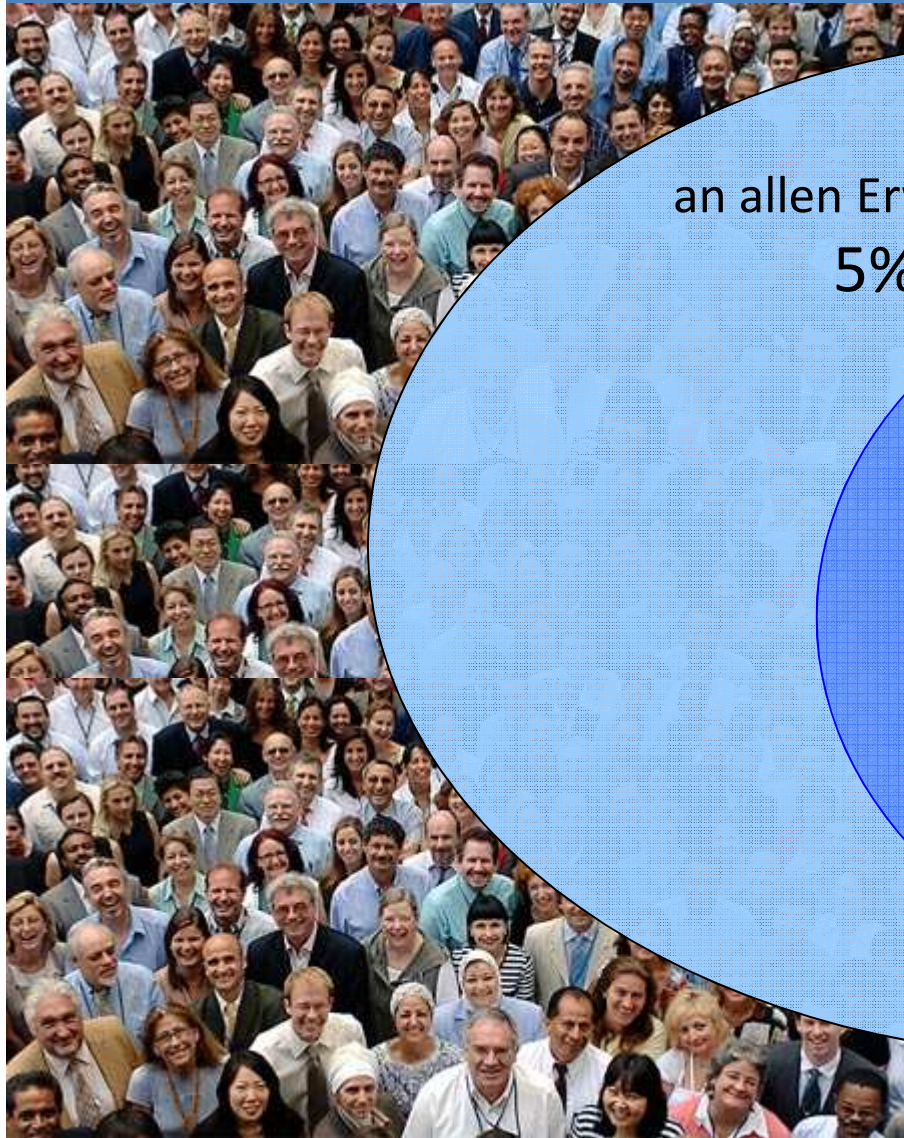
Quelle: Mikrozensus 2010; Leicht/Langhauser 2014, S. 38.

Beschäftigungsbeitrag von Migrantenunternehmen



Quelle: Mikrozensus 2010; Leicht/Langhauser 2014, S. 59.

Anteil am Beschäftigungssystem



an allen Erwerbstätigen

5% - 7%

an allen Beschäftigten
in inhabergeführten
Unternehmen

13% - 15%

an allen Beschäftigten
in inhabergeführten
mittelständischen
Unternehmen

18% - 21%

Zwischenfazit

Die **wissenschaftlichen Befunde** zu Migrantenunternehmen **widersprechen der politischen Wahrnehmung**

- wirtschaftlichen Leistungspotenziale größer als vielfach angenommen
- Migrantenökonomie integraler Bestandteil der Gesamtwirtschaft

Migrantenunternehmen stehen als **Arbeitgeber** selten im Fokus

- Welche Rolle bei der Arbeitsmarktintegration?
- Welche Bedeutung hat die Fachkräfteentwicklung?
- Wie funktioniert Rekrutierung, Ausbildung und Weiterbildung?

Migrantenunternehmen und ihre Rolle in der Qualifizierungsdebatte

In Fragen der Fachkräfteentwicklung und Qualifizierung sind Migrantenunternehmen **nicht nur mit den gleichen Problemen** wie „einheimische Unternehmen“ konfrontiert, **sondern zusätzlich mit weiteren Hürden.**

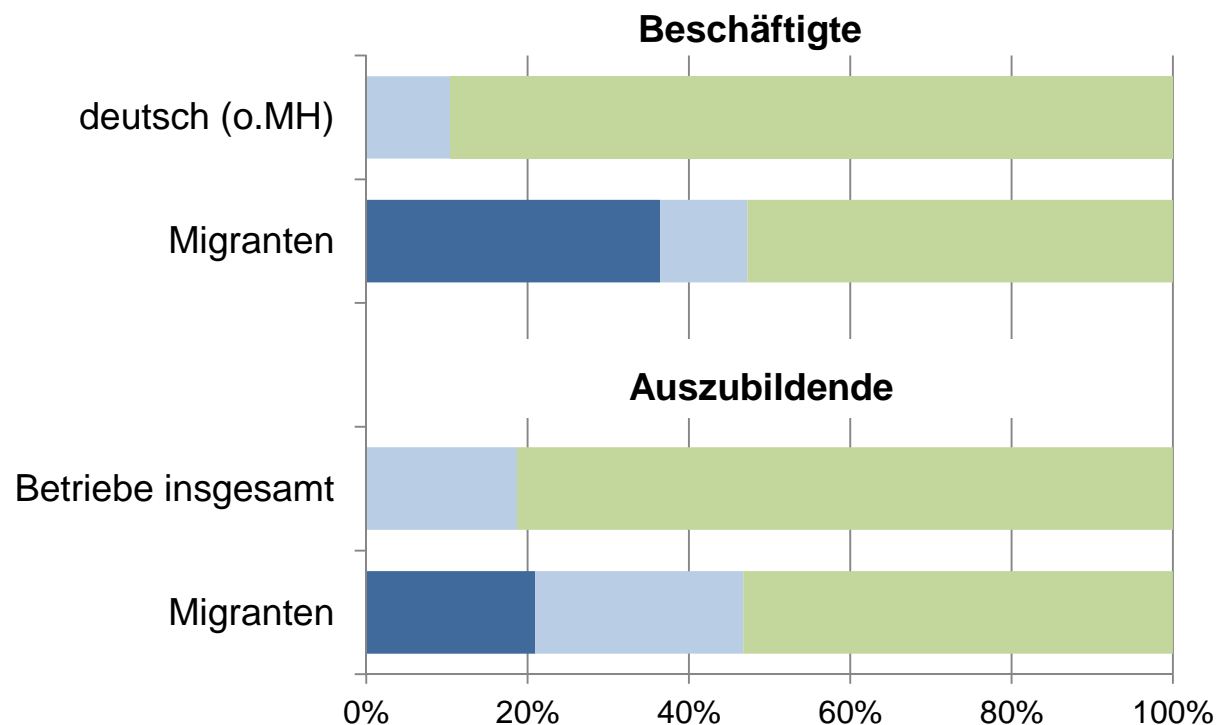
- betriebsstrukturelle Hemmnisse
- geringere Erfahrung mit deutschem Bildungssystem
- institutionelle Restriktionen
- größere Rekrutierungsprobleme
- Stigmatisierung und geringere Wertschätzung

Personalstrukturen in Migrantenunternehmen

Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund

Herkunft im Vergleich zu Inhaber/in

- gleicher Migrationshintergrund
- anderer Migrationshintergrund
- ohne Migrationshintergrund

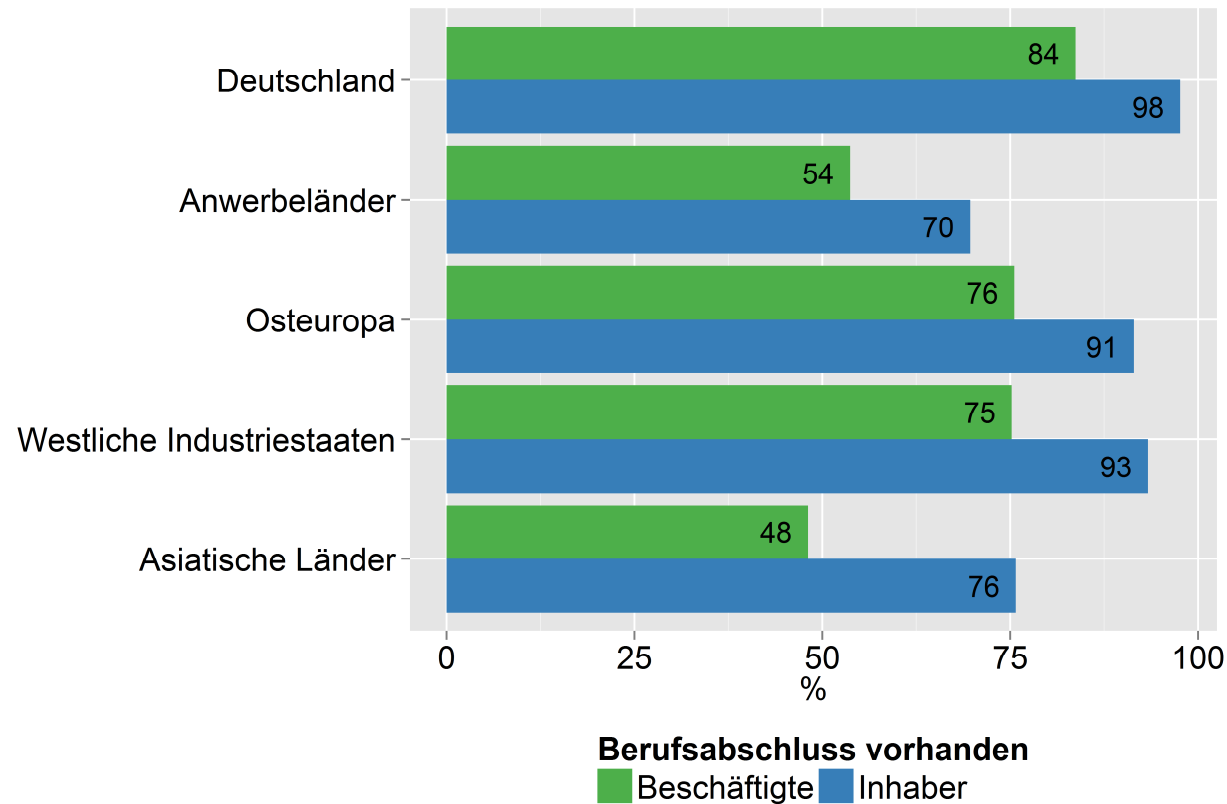


Migrantenunternehmen

- erreichen häufiger benachteiligte Beschäftigtengruppen
 - weisen höhere Diversität auf
- ⇒ übernehmen damit eine wichtige Rolle in der **Arbeitsmarktintegration** von Migrantinnen und Migranten

Quelle: Mikrozensus 2008; ifm-Erhebung (Match-File).

Qualifikationsstrukturen



große (formale)
Qualifizierungspotenziale
in Migrantenunternehmen,
bei Beschäftigten und
Inhaber/innen

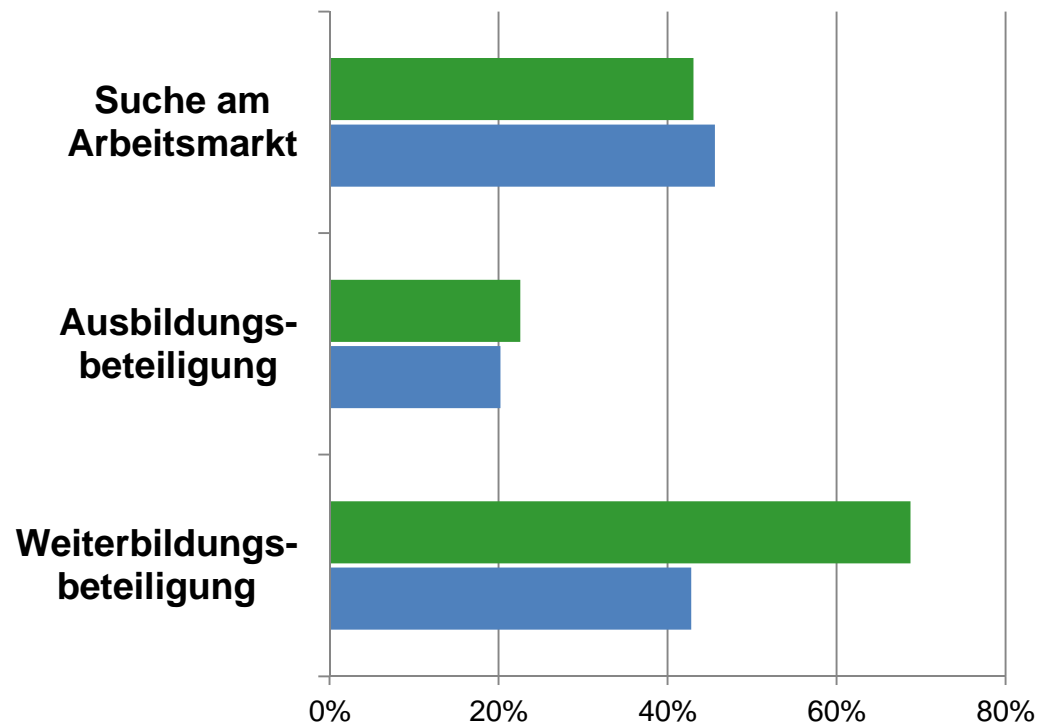
Quelle: ifm-Erhebung (Match-File).

Fachkräfteentwicklung und Qualifizierung in Migrantenunternehmen

Strategien der Fachkräfteentwicklung

Herkunft der Inhaber/in

- deutsch (ohne MH)
- Migranten



Migrantenunternehmen

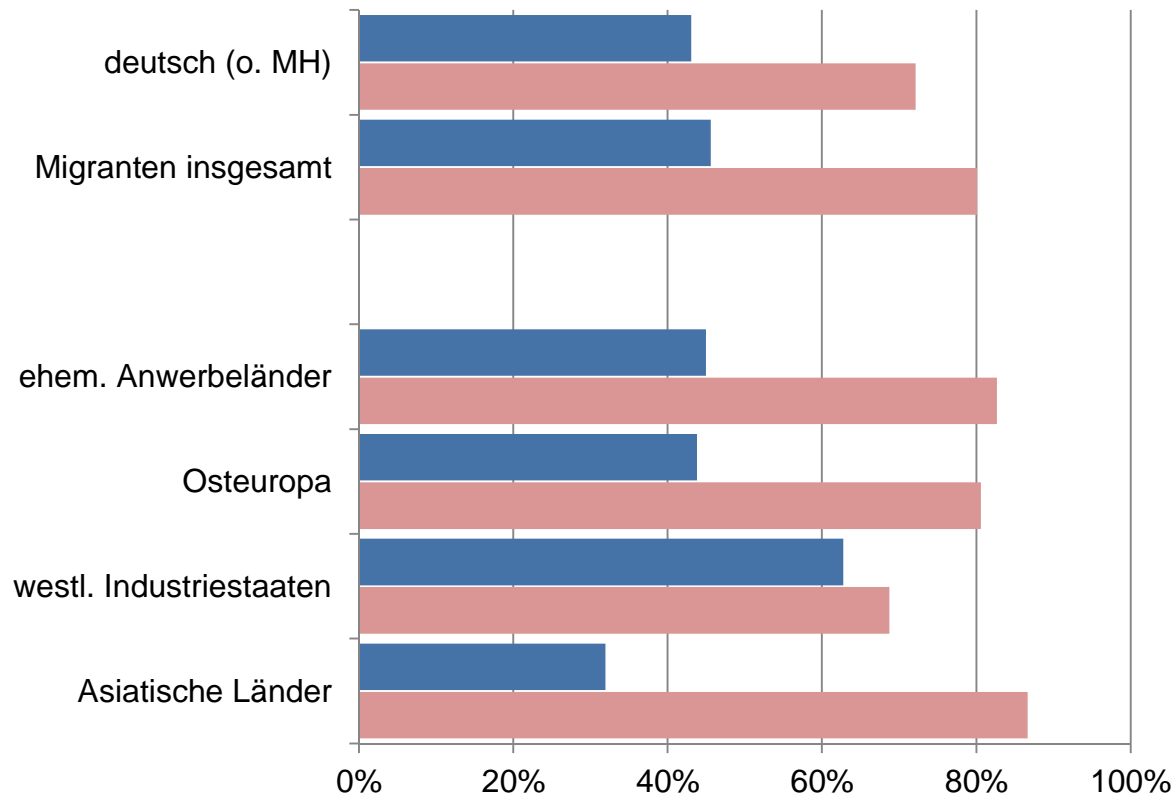
- ⇒ suchen in gleichem Maße qualifizierte Fachkräfte
- ⇒ unterscheiden sich kaum noch in ihrem Ausbildungsengagement
- ⇒ haben **großes Aufholpotenzial in der Weiterbildung**

Quelle: ifm-Befragung Migrantenunternehmen 2014.

Rekrutierung

Anteil der Arbeitgeberunternehmen mit...

- Fachkräftesuche im letzten Jahr
- Problemen geeignete Fachkräfte zu finden



Quelle: ifm-Befragung Migrantenunternehmen 2014.

Fachkräftebedarf von Migrantenunternehmen ist auf einem ähnlich hohen Niveau

aber:

- sie haben **häufiger Probleme, geeignete Fachkräfte** für ihre Unternehmen zu finden
- sind **häufiger erfolglos** bei der Stellenbesetzung

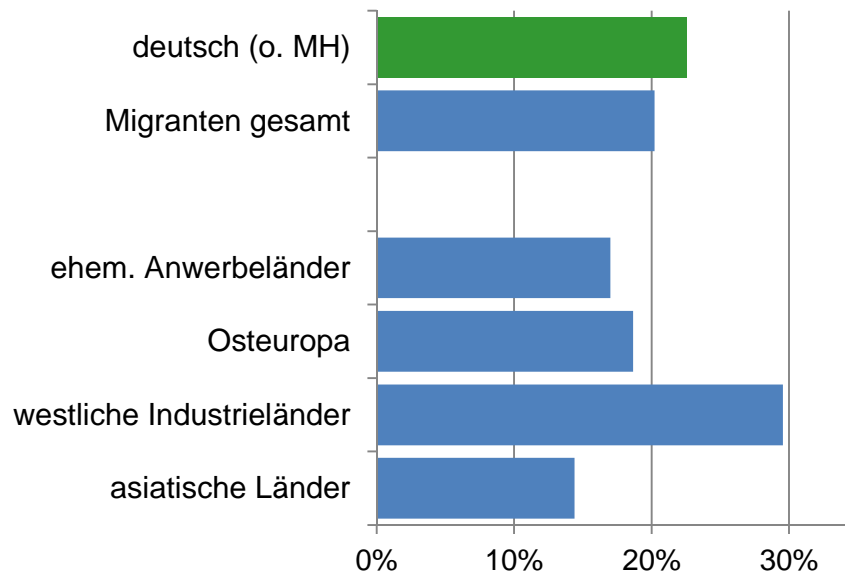
Anteil der Unternehmen, die im Vorjahr keine Stelle(n) besetzen konnten:

- deutsche (o.MH): 31%
- Migranten insg.: 41%
- Türkei: 58%

Ausbildungsengagement

Ausbildungsbetriebsquote

(Anteil ausbildender Betriebe an allen Beschäftigtenbetrieben)

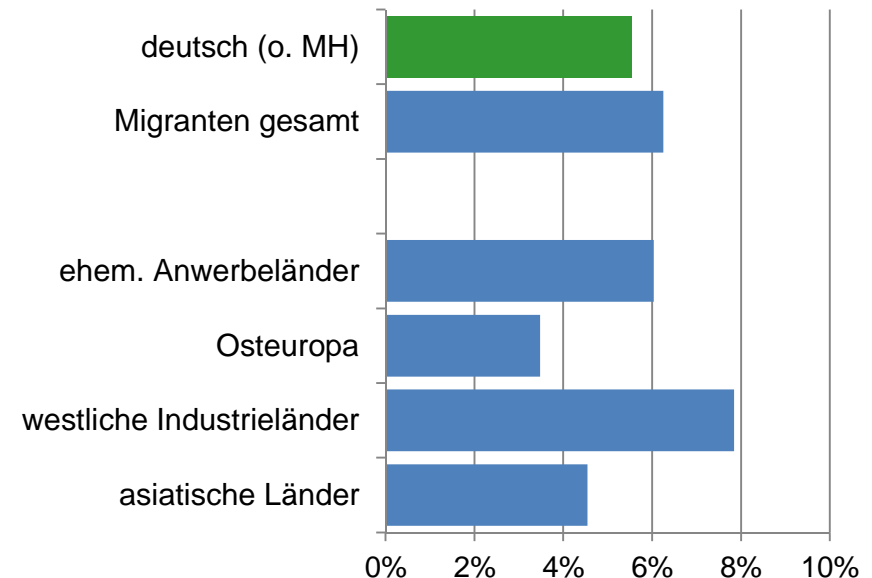


Ausbildungsbeteiligung befindet sich im Aufholprozess

- Unterschiede nicht „herkunftsbedingt“, sondern Ergebnis struktureller Faktoren

Ausbildungsquote

(Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten)



betriebliche Ausbildungsleistung ist höher

- im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl bilden Migrantenunternehmen mit höherer Intensität aus

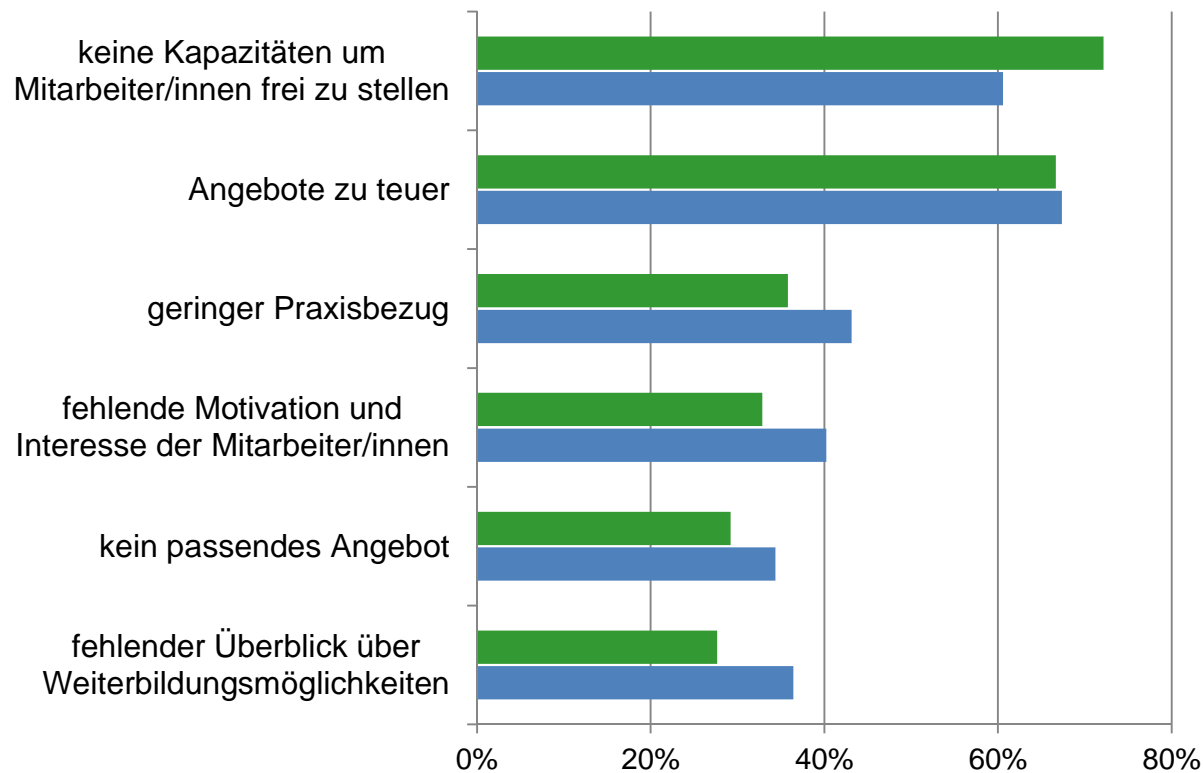
Quelle: ifm-Erhebung (Match-File).

Weiterbildung – Hemmnisse

Warum wird Weiterbildung in Migrantenunternehmen seltener genutzt?

auf den Betrieb zutreffende Hemmnisse
(Mehrfachantwort möglich)

Herkunft der Inhaber/in
■ deutsche (o.MH)
■ Migranten insgesamt



⇒ fehlende Kapazitäten ist ein häufiger Grund, aber seltener als bei Inhaber/innen o. MH

⇒ keine bedarfsgerechtes Angebot?

oder

⇒ Informationsdefizite und fehlende Sensibilisierung?

Quelle: ifm-Befragung Migrantenunternehmen 2014.

Zusammenfassend

Ausgangssituation

- wachsende, aber eingeschränkte politische Wahrnehmung
- integraler Bestandteil der Wirtschaft mit hohem Beschäftigungsbeitrag
- zusätzliche Hürden in der Qualifizierung und Fachkräfteentwicklung

Potenziale

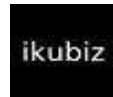
- wachsender Beschäftigungsbeitrag
- erreichen andere Beschäftigtengruppen
- Erfahrung im Umgang mit „Heterogenität“
- hohes Qualifizierungspotenzial

Herausforderungen

- Schwierigkeiten bei der Rekrutierung
- ggf. zusätzlicher Unterstützungsbedarf
- Chance, die nutzbar gemacht werden muss
- Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen erhöhen
 - Weiterbildung
 - Nachqualifizierung

Neue Unterstützungs- und Qualifizierungsformen

Beispiele aus der Praxis



Kooperation mit dem ikubiz Ausbildungsverbund

- Entwicklung und Erprobung neuer Instrumente zur Unterstützung der Ausbildung und Qualifizierung
- Fachkräfteentwicklung in Migrantenunternehmen stärken



Ausgangslage	Maßnahme	Erfolgsfaktoren
zeitliche Restriktionen zusätzlicher Unterstützungsbedarf starke, motivierte Azubis	„Azubi-Projekte“ im Betrieb Azubi-Tutor*innen	flexible Unternehmenskooperation Hilfestellung zur Qualifizierung individuelle Begleitung auf Augenhöhe subtile Form der Qualifizierung
Internationalisierung „interkulturelle“ Potenziale	Qualifizierungskurs „Wirtschaftskenner*in Türkei“	spezifische Bedarfe berücksichtigen vorhandene Potenziale aufgreifen
langjährige Mitarbeiter*innen ohne Berufsabschluss	„Qualifizierungsberatung“ für Migrantenunternehmen	individuelle Ansprache, Beratung und Begleitung bestehende Netzwerke nutzen

Kontakt

Dr. René Leicht

Institut für Mittelstandsforschung

L9, 1-2

68161 Mannheim

0621 – 181 2788

leicht@ifm.uni-mannheim.de

Lena Werner

Institut für Mittelstandsforschung

L9, 1-2

68161 Mannheim

0621 – 181 2788

werner@ifm.uni-mannheim.de

www.ifm.uni-mannheim.de/neue-Selbständigkeit

www.netzwerk-iq-ifm.de

Quelle:

Leicht, René; Langhauser, Marc (2014): Ökonomische Bedeutung und Leistungspotenziale von Migrantenernehmen in Deutschland. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10948.pdf>