



Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben

René Leicht

ifm Universität Mannheim

Monika Münch

ikubiz Ausbildungsverbund

Lena Werner

ifm Universität Mannheim

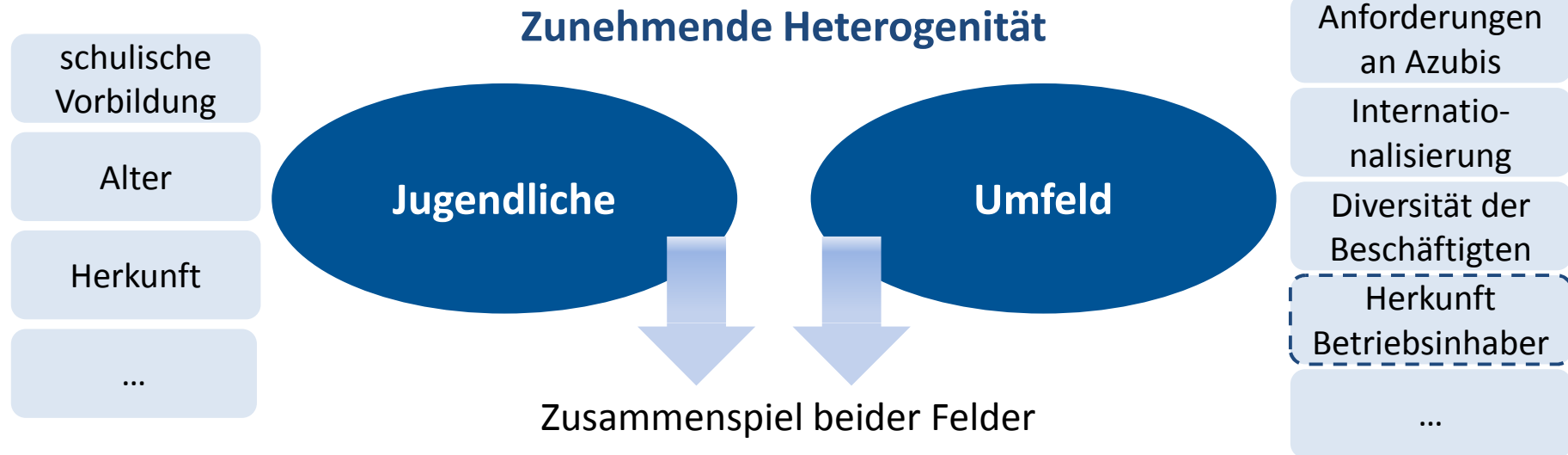
Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsbildung

Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf

Workshop der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz

15./16. November, Nürnberg

Hintergrund und Forschungsfragen



Wie verändert sich das Ausbildungsumfeld durch die Beteiligung von Migrantenbetrieben?

Forschungsfragen

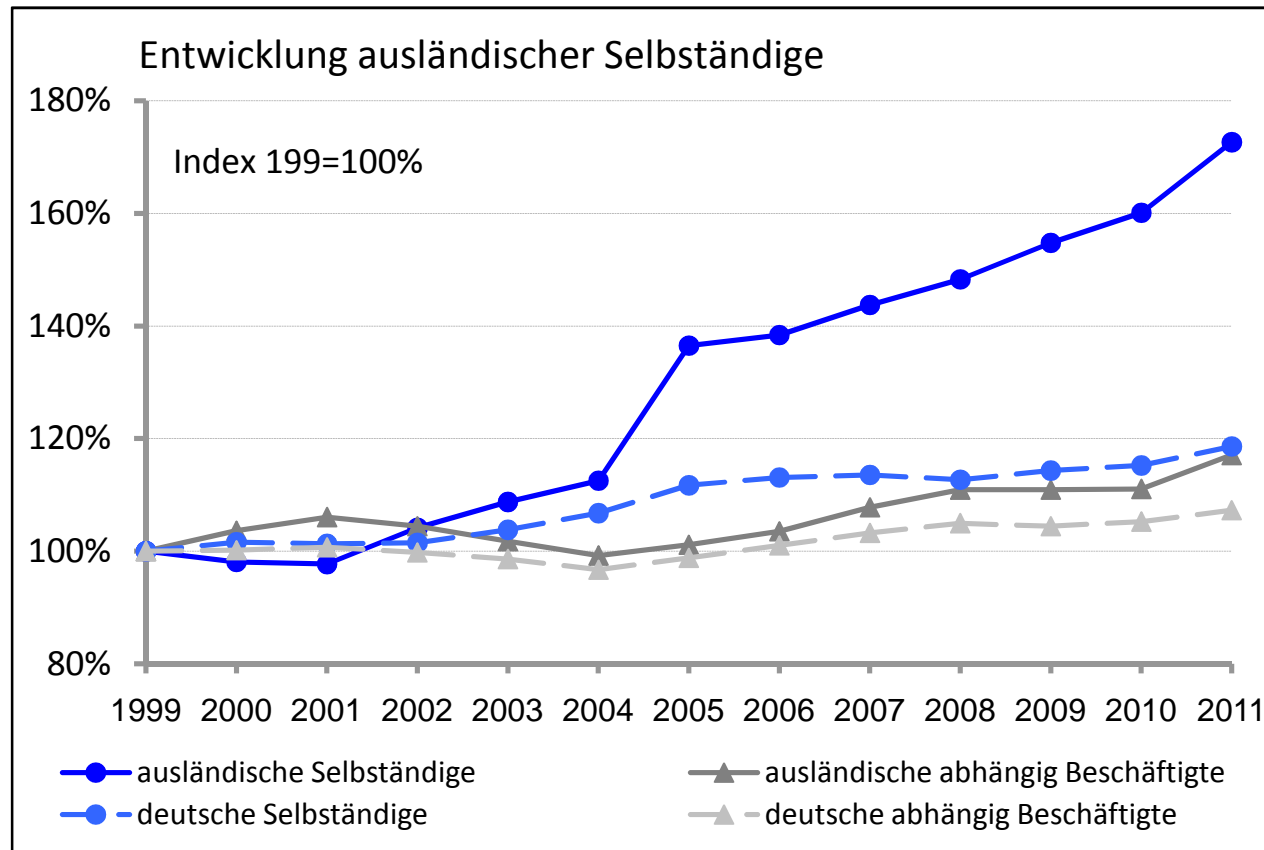
Welche Charakteristika weist das „Ausbildungsumfeld Migrantenbetriebe“ auf?

Wie heterogen sind die Auszubildenden in Migrantenbetrieben?

Welche Strategien im Umgang mit Heterogenität lassen sich erkennen?

Heterogenität im Umfeld

Zunehmende Bedeutung von Migrantenselbständigkeit (Migrantenbetriebe)



Selbständige mit Migrationshintergrund absolute Zahlen 2011

	in Tds.	in %
ohne MH	3.679	83,5
Migranten	726	16,5
<i>türkisch</i>	92	12,7
<i>italienisch</i>	51	7,0
<i>polnisch</i>	96	13,2

Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Heterogenität im Umfeld

Wirtschaftsbereiche:

- Migrantenbetriebe häufiger in traditionellen und distributiven Dienstleistungen tätig
- je nach Herkunftsgruppe andere Schwerpunkte

Betriebsgröße:

- durchschnittliche Zahl der Arbeitsplätze nur etwa halb so groß wie bei einheimischen Unternehmen
- je nach Herkunftsgruppe zw. 60% und 80% Kleinstbetriebe mit max. 4 Beschäftigten

Qualifikation der Betriebsinhaber/innen:

- Selbständige Migranten haben meist eine geringere berufliche Qualifikation, viele verfügen über keinen beruflichen Abschluss
- haben seltener selber eine duale Ausbildung durchlaufen

➤ zentrale Determinanten für eine Ausbildungsbeteiligung

Heterogenität im Umfeld

Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben

Herkunft Unternehmensinhaber/in	Ausbildungs- betriebsquote	Ausbildungs- intensität
türkisch	21,8	7,6
italienisch	22,3	7,0
polnisch	19,8	7,4
russisch/sowjetisch	30,9	11,3
deutsch	23,9	6,2

Quelle: NRW-BW-Daten 2009, ifm Universität Mannheim

Ausbildungsbetriebsquote: Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Ausbildungsintensität: Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten

Charakteristika der Auszubildenden in Migrantenbetrieben

Schulische Qualifikation:

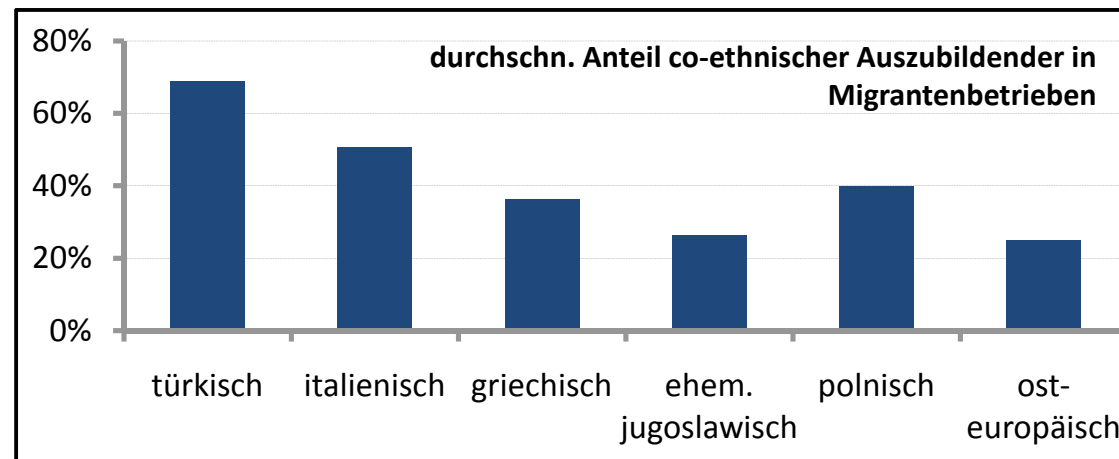
- Migrantenbetriebe bilden häufiger Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen aus

Herkunft Unternehmens- inhaber/in	Verteilung höchster Schulabschlüsse von Azubis				
	Haupt- schule	Mittlere Reife	Hoch- schulreife	andere/ unbek.	insg.
türkisch	48,1	44,4	3,7	3,7	100
italienisch	42,9	42,9	7,1	7,1	100
andere Herkunft	29,4	47,1	17,6	5,9	100
deutsch	23,8	48,1	23,8	4,3	100

Quelle: Jobstarter-Daten, Mannheim 2008, ifm Universität Mannheim.

Herkunft:

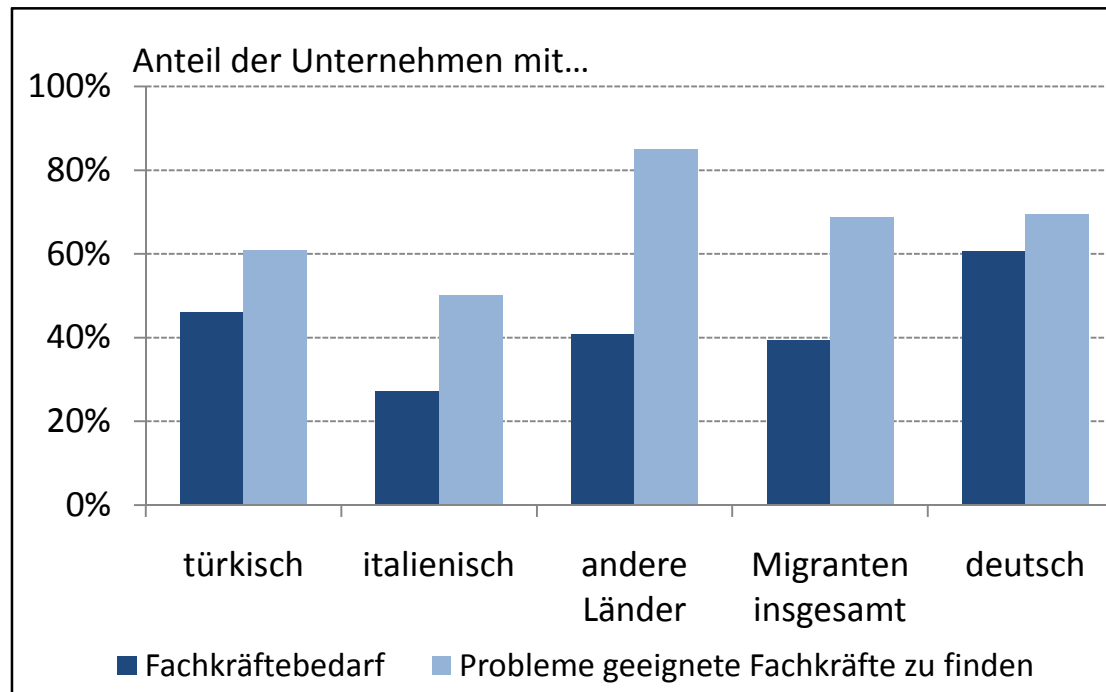
- Migrantenbetriebe bilden häufiger Jugendliche mit Migrationshintergrund aus
- häufig gehören sie der gleichen Herkunftsgruppe des Inhabers/der Inhaberin an



Quelle: BW-Daten 2009, ifm Universität Mannheim.

Rekrutierungsstrategien von Migrantenbetrieben

Fachkräftebedarf und Probleme bei Fachkräftesuche



Quelle: Jobstarter-Daten, Mannheim 2008, ifm Universität Mannheim.

Fachkräftebedarf:

im Vergleich zu Unternehmen von Deutschen zwar geringerer, aber dennoch relevanter Fachkräftebedarf

Fachkräfterekrutierung

Migrantenbetriebe haben z.T. größere Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften als Betriebe von Deutschen

Ausbildung und Heterogenität in Migrantenbetrieben

Migrantenbetriebe haben ungünstigere Ausgangsbedingungen für die Fachkräftesicherung

- weisen betriebliche Charakteristika auf, die eine Ausbildungsbeteiligung eher erschweren
- bilden häufiger „benachteiligte“ Jugendliche aus

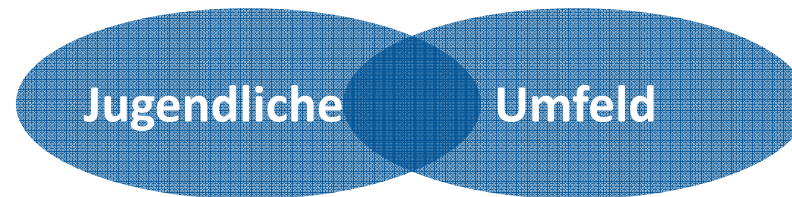


Ausgangslage des Modellversuchs

„Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben – Chancen und Herausforderungen der Fachkräfteentwicklung in einem durch Vielfalt geprägten Umfeld“

- Heterogenität als strategisches Moment zur betrieblichen Entwicklung und Fachkräftesicherung nutzen
 - Was ist die Bedeutung und Wirkung von Heterogenität in Migrantenbetrieben?
 - In welcher Weise wirkt „ethnische Diversität“ als Ressource bei der Fachkräfte- und Unternehmensentwicklung ?

Strategien zum Umgang mit Heterogenität



Heterogenität der Jugendlichen positiv nutzbar machen

Unterstützung der Ausbildung und Verbesserung der Ausbildungsqualität

- Azubi-Tutor/innen
- externes Ausbildungsmanagement (z.B. Wochenendseminare für neue Azubis, ausbildungsbegleitende Hilfen, Zusatzqualifikationen)
- Azubi-Projekte

⇒ vorhandene Ressourcen bündeln und gemeinsam nutzen

Maßnahmen an die Bedarfe der Betriebe anpassen

über Ausbildung in Migrantenbetrieben informieren und motivieren

- Informationsveranstaltungen an Schulen & Bildungspartnerschaften
- Teilnahme an Girl's and Boy's Day
- Speed Jobbing
- Gruppenunterweisungen

⇒ Betrieben ein Umfeld bieten, dass zu ihnen passt und in denen sie eine Chance haben

Kontakt

Lena Werner

Tel.: 0621 – 181 2788

werner@ifm.uni-mannheim.de

Dr. René Leicht

Tel.: 0621 – 181 2788

leicht@ifm.uni-mannheim.de

Monika Münch

Tel.: 0621 – 1597516

monika.muench@ikubiz.de