

René Leicht, Lena Werner

Heterogenität und Ausbildung in Migrantenunternehmen

Die Berufsbildung muss sich verstärkt auf heterogene Lerngruppen einstellen, aber auch auf ein zunehmend heterogenes Ausbildungsumfeld. Seit Langem gewinnen Unternehmen von Migrantinnen und Migranten als Lernort an Bedeutung, aber dennoch ist wenig über sie bekannt. Unsere Untersuchung fokussiert daher auf ausbildende Migrantenunternehmen und die dort beschäftigten Jugendlichen und beleuchtet die Rekrutierungsstrategien und Qualitätsmerkmale der Ausbildung im Kontext der sich wandelnden betrieblichen Charakteristika. Es zeigt sich, dass Migrantenunternehmen aufgrund (und trotz) ihrer schwierigeren Ausgangsbedingungen häufiger „benachteiligte“ Jugendliche ausbilden. Mit den Förderansätzen in einem Modellprojekt wird beispielhaft gezeigt, wie Migrantenunternehmen erfolgreiche Hilfestellungen bei der Rekrutierung und im Umgang mit Heterogenität erhalten können.

1 Einleitung: Hintergrund und Forschungsfragen

Der Fachkräftebedarf und der gleichzeitige Rückgang an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern zwingen zu veränderten Strategien bei der Rekrutierung von Jugendlichen. Dies erhöht die Heterogenität in der sozialen Zusammensetzung, soweit die Ausbildungsbetriebe auch solchen Bewerberinnen und Bewerbern Chancen einräumen, deren Ausbildungsreife bislang eher angezweifelt wurde. Hier kommt nun hinzu, dass sich die zunehmende Heterogenität in der Berufsausbildung nicht nur aufseiten der Jugendlichen zeigt, sondern auch aufseiten der Unternehmen. Mittlerweile besitzt fast jede sechste Unternehmensinhaberin/jeder sechste Unternehmensinhaber einen Migrationshintergrund.¹ Seit Längerem zielen Förderprogramme auf eine Verstärkung der Ausbildungsaktivitäten in Migrantenunternehmen.² Über ihre Strategien und ihren Erfolg bei der Rekrutierung von Auszubildenden ist allerdings wenig bekannt. Zum Teil wird das Ausbildungsengagement von Migrantenunternehmen skeptisch betrachtet, da die „ethnische Ökonomie“ häufig mit Ressourcen-

1 Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2011 (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2012).

2 Als „Migrantenunternehmen“ werden im Folgenden solche Unternehmen bezeichnet, deren Inhaber/-innen einen Migrationshintergrund aufweisen. In der Definition des Statistischen Bundesamts handelt es sich bei Personen mit „Migrationshintergrund“ um „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer/-innen und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer/-innen in Deutschland geborenen Elternteil“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 2007). Diese Definition wird auch in unserem Beitrag zugrunde gelegt, zumindest dort, wo es sich um eigene Befunde handelt.

defiziten sowie mit wettbewerbs- und arbeitsintensiven Branchen und daher mit wirtschaftlich marginalen Bereichen in Verbindung gebracht wird (CHRIST u. a. 2007; FLOETING u. a. 2004). In diesem Fall bestünde die Gefahr einer Segmentierung mit sinkender Ausbildungsqualität. Zwar erhöhen die in jüngerer Zeit veränderten Zuwanderungsstrukturen nunmehr das Qualifikationsniveau und damit auch die „Qualität“ des unternehmerischen Potenzials, allerdings bleiben die Ausbildungs- und Rekrutierungsbedingungen von Migrantenunternehmen weiterhin erschwert (LEICHT u. a. 2012; NEISEN/LARSEN 2012).

Unsere Untersuchung fokussiert daher auf ausbildende Migrantenunternehmen und richtet hierbei den Blick auf die dort beschäftigten Jugendlichen, die häufig ebenfalls einen Migrationshintergrund besitzen. Dabei nehmen wir eine vornehmlich betriebliche Perspektive ein und ziehen zudem Vergleiche mit den Unternehmen von Deutschen ohne Migrationshintergrund. Hier interessiert, welche Entwicklung und welche Charakteristika Migrantenunternehmen aufweisen, mit welchen Qualitätsmerkmalen ihr Ausbildungsengagement verbunden ist und welche Strukturen sich hinsichtlich der sozialen Zusammensetzung und der Rekrutierung von Auszubildenden zeigen.

Die auf Befragungsdaten beruhenden Analysen³ verdeutlichen, dass Migrantenunternehmen infolge einer Kumulierung verschiedener Problemlagen unter vergleichsweise schweren Bedingungen ausbilden. Daher skizzieren wir abschließend einige Konzepte aus einem vom BIBB geförderten Projekt, die zeigen, in welcher Form Migrantenunternehmen praktische Hilfestellungen bei der Rekrutierung von Jugendlichen und im Umgang mit Heterogenität erhalten können.

2 Heterogenität in der Ausbildung und im betrieblichen Umfeld

Der Ausbildungsstellenmarkt weist eine große Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern auf, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung entweder gar nicht oder nur auf Umwegen gelingt. Die geringeren Chancen haben verschiedene Ursachen und werden durch sich überlagernde Faktoren – etwa durch Vorbildung, Alter und persönliche Problemlagen – bestimmt. Besonders betroffen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, die bei der Ausbildungsplatzsuche strukturell benachteiligt sind (BEICHT/GRANATO 2010; SVR 2010; BEICHT 2011; BOOS-NÜNNING 2011). Es herrscht jedoch weitestgehend Übereinstimmung, dass sich der Fachkräftenachwuchs nur dann sichern lässt, wenn das gesamte Potenzial an Bewerberinnen und Bewerbern einbezogen wird (BMBF 2012). Dies erhöht die Heterogenität in der

3 In einer jeweils kürzeren Form und mit etwas anderer Ausrichtung haben wir die nachfolgend vorgestellten Datensätze auch für einen Beitrag in der Zeitschrift „Die berufsbildende Schule“ und für einen Beitrag in der Buchreihe „migration + lehrerbildung“ weiterverwendet. Die Erstfassung für den hier vorliegenden Text entstand jedoch noch vor den o. g. Beiträgen.

Zusammensetzung der Jugendlichen, weshalb die Institutionen der Berufsausbildung vor neuen Herausforderungen stehen. In der Entwicklung neuer Methoden und Instrumente werden aber auch Chancen gesehen, viele der bislang nicht ausgeschöpften individuellen Potenziale für den Fachkräftenachwuchs besser zu nutzen. Konzepte in dieser Richtung müssen jedoch noch stärker als bisher die Bedingungen des Lernorts, d. h. das betriebliche Umfeld berücksichtigen. Ansätze, die insbesondere auf die Heterogenität der Auszubildenden in kleinen und mittleren Unternehmen und den dadurch entstehenden Unterstützungsbedarf fokussieren, werden derzeit vom BIBB und BMBF mit Modellversuchen erprobt.⁴

In Modellen zur Bewältigung divergierender Ausbildungsbedingungen spielt ethnische Vielfalt eine zentrale Rolle. Allerdings wächst die Heterogenität nicht nur bei den Lernenden, sondern genauso bei den Lernorten. Dies äußert sich vor allem in der außerordentlich starken Zunahme an Unternehmen, die von Migrantinnen und Migranten geführt werden (LEICHT u. a. 2009a; LEICHT u. a. 2012) und deren Ausbildungsengagement seit Langem durch zahlreiche Projekte, wie etwa KAUSA⁵, gefördert wird (KANSCHAT 2007; RASS-TURGUT 2011). In dieser Perspektive ist Heterogenität nicht nur ein innerbetriebliches, sondern genauso ein überbetrieblich wahrnehmbares Phänomen, das bei der Entwicklung von Förderkonzepten entsprechend Berücksichtigung finden muss. Beim Umgang mit zunehmender Heterogenität in der Ausbildung können sich exemplarische Untersuchungen im Feld der Migrantenunternehmen als hilfreich erweisen, um bspw. einzuschätzen, ob eine erfolgreiche Ausbildung auch in vergleichsweise ressourcenschwachen Betrieben ohne eine Absenkung der Qualitätsansprüche möglich ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn diese mehr Erfahrungen im Umgang mit ungünstigen Ausbildungsbedingungen haben (siehe im Folgenden).

2.1 Ausbildung durch Migrantenunternehmen: ein spärlich erforschtes Feld

Der Umfang an Migrantenunternehmen, die sich an der Berufsausbildung beteiligen, ist nur schwer zu identifizieren. In vielen Datenquellen der amtlichen Statistik lassen sich personen- und betriebsbezogene Indikatoren nicht ausreichend verknüpfen.⁶ Daher kann die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenunternehmen nur anhand

4 Hierfür steht der Modellversuch-Förderschwerpunkt von BIBB und BMBF „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ (<http://www.bibb.de/de/55819.htm>; Stand: 24.09.2013).

5 Eine zentrale Funktion bei der Förderung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben übernimmt die 1999 gegründete „Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund“ (KAUSA), die seit 2006 einen eigenständigen Programmbereich im Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER stellt (<http://www.jobstarter.de/kausa>; Stand: 24.09.2013).

6 Haushaltsbezogene Erhebungen, wie der Mikrozensus, erfassen zwar den Migrationshintergrund von Selbstständigen bzw. Unternehmerinnen und Unternehmern, sie bieten jedoch keine Informationen darüber, ob das Unternehmen Auszubildende hat. Umgekehrt liefern die Beschäftigtenstatistik oder die Berufsbildungsstatistik keine Angaben über einen etwaigen Migrationshintergrund der Unternehmensinhaber/-innen (SIEGERT 2009).

von nicht amtlichen Erhebungen ermittelt werden, von denen jedoch nur sehr wenige einen bundesweiten Bezug und gleichzeitig einen repräsentativen Charakter haben. Meist werden auch nur ausgewählte Herkunftsgruppen erfasst. Nach einer Erhebung des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) aus dem Jahr 2004 sowie einer Untersuchung des Beratungsunternehmens Rambøll Management Consulting aus dem Jahr 2007 liegt die Ausbildungsbetriebsquote von Migrantenunternehmen ein gutes Stück unterhalb derer von „deutschen“ Unternehmen (LEICHT u. a. 2005; CHRIST/REINECKE/WELKER 2007).⁷

Bei einer multivariaten Betrachtung wird das Niveau der Ausbildungsbeteiligung jedoch weniger von der ethnischen Herkunft als vielmehr von der Qualifikation der Ausbilder/-innen sowie durch die betrieblichen Strukturen bestimmt, insbesondere durch die Betriebsgröße, das Betriebsalter und die Branchenzugehörigkeit (LEICHT/WERNER 2012). Die Unternehmen von Migrantinnen und Migranten sind durchschnittlich kleiner, jünger und häufiger in solchen Branchen tätig, die ohnehin ein geringeres Ausbildungsengagement aufweisen (LEICHT u. a. 2012). Ferner mag auch ein Informationsdefizit in Bezug auf das duale Berufsbildungssystem ausschlaggebend sein (KANSCHAT/PÜTZ 2007; BMWi 2010). An Anreizen für ein stärkeres Ausbildungsengagement dürfte es jedoch nicht fehlen, denn einige aus Förderprojekten hervorgehende Einschätzungen lassen erkennen, dass auch Migrantenunternehmen „in zunehmendem Maße Probleme haben, gut ausgebildete [...] Fach- und Führungskräfte zu finden“ (HEY 2008, S. 89).

2.2 Auszubildende und Ausbildungsbedingungen in Migrantenunternehmen

Beim Thema „Ausbildung in Migrantenunternehmen“ stellt sich aber nicht nur die Frage des „Ob“, sondern genauso des „Wen“ und „Wie“, weshalb interessiert, welche Jugendlichen hier in welchem betrieblichen Umfeld einen Ausbildungsplatz finden. Denn selbst wenn sich Migrantenunternehmen am dualen System der Berufsbildung beteiligen, bleiben die Rekrutierungs- und Ausbildungsbedingungen unter Umständen erschwert: Zum einen haftet ihnen ein schlechtes Image an, da sie in der Öffentlichkeit häufig als Döner- und Gemüseläden oder lediglich als Nischenökonomie wahrgenommen werden (ALPERT 2011). Hinzu kommt der Verdacht, dass es ihnen an qualifiziertem Ausbildungspersonal mangelt und sie fehlendes Humankapital durch ethnisches

7 Untersucht wurden allerdings nur Unternehmen, deren Inhaber/-innen aus den ehemaligen Anwerbeländern stammen. Die Ausbildungsbetriebsquote lag 2004 bei „türkischen“ Unternehmen bei 15 Prozent, bei „italienischen“ bei 9 Prozent und bei „griechischen“ nur bei 6 Prozent, während sie bei „deutschen“ Unternehmen 28 Prozent betrug (LEICHT u. a. 2005). Einer im Jahr 2007 von Rambøll Management Consulting durchgeführten Studie zufolge lagen die entsprechenden Quoten für Migrantenunternehmen bei 19 Prozent, 10 Prozent und 11 Prozent (CHRIST u. a. 2007).

und soziales Kapital kompensieren (FLOETING u. a. 2004). Im Wettbewerb um geeignete Ausbildungsplatzbewerber/-innen müssen Migrantenunternehmen jedoch nicht nur mit Stigmatisierungen, sondern auch mit dem Umstand kämpfen, dass es sich zumeist um Kleinbetriebe in Branchen mit hohen Sterblichkeitsraten und mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten handelt (LEICHT u. a. 2012; NEISEN/LARSEN 2012).

Dies alles nährt die Befürchtung, dass die eher ressourcenschwachen Betriebe dann auch noch bildungsschwache bzw. ansonsten am Ausbildungsmarkt benachteiligte Jugendliche auf sich ziehen. So könnten sich die betrieblichen Problemlagen ggf. auf die Qualität der Ausbildung niederschlagen. Allerdings ist bislang kaum etwas über die soziale Zusammensetzung der Jugendlichen und über die Ausbildungsbedingungen in Migrantenunternehmen bekannt.

So gut wie keine Informationen liegen in Bezug auf die schulische Vorbildung der Auszubildenden vor. Lediglich eine Bilanzierung der im Rahmen von KAUSA durchgeführten Förderprojekte zeigt, dass überdurchschnittlich viele (45 %) der von Migrantenbetrieben akquirierten Jugendlichen maximal einen Hauptschulabschluss besitzen (RASS-TURGUT 2011). Von mindestens genauso großer Bedeutung ist der aus der KAUSA-Projektbilanzierung entnommene Befund, dass immerhin 74 Prozent aller Ausbildungsplätze durch Jugendliche mit Migrationshintergrund besetzt wurden (ebd.). Hier müssen nun allerdings die Projektspezifika berücksichtigt werden. Da sich Förderprogramme verstärkt an ressourcenschwache Unternehmen bzw. an solche mit Rekrutierungsproblemen wenden, ist denkbar, dass die soziale Struktur in öffentlich geförderten Unternehmen möglicherweise eine andere als in der Grundgesamtheit ist. Beispielsweise haben einer Befragung hessischer Migrantenunternehmen zufolge nur 41 Prozent aller Auszubildenden einen Migrationshintergrund (NEISEN/LARSEN 2012).

Fasst man bisherige Beobachtungen zusammen, dann sieht es zumindest mit Blick auf die Schulabschlüsse und die ethnische Zugehörigkeit der Auszubildenden so aus, als würden in den ausbildenden Migrantenunternehmen bestimmte Gruppen von auf dem Ausbildungsmarkt benachteiligten Jugendlichen dominieren. So erscheint die Besorgnis von BOOS-NÜNNING (2011, S. 253) verständlich, die das Prinzip „Migrantenbetriebe bilden Migranten aus“ für einen „falschen Ansatz“ hält. Stattdessen plädiert sie für eine gemischtethnische Struktur. Sieht man Heterogenität als Chance, ist dem zuzustimmen. Allerdings wäre zu hinterfragen, ob tatsächlich die ethnische Zusammensetzung oder nicht doch eher die Qualität der Ausbildungsstätten das Problem darstellt. Ohnehin dürfte das Ziel, einer co-ethnischen Gleichförmigkeit entgegenzuwirken, in Anbetracht des ungleichen Wettbewerbs bei der Rekrutierung von Jugendlichen nur schwer zu realisieren sein – zumal dann, wenn die Bewerberzahlen insgesamt kleiner werden.

Zwei Randbedingungen sind bei der Einschätzung der Zusammensetzung von Auszubildenden zu berücksichtigen: Zum einen orientieren sich Migrantenunterneh-

men überproportional häufig auf Branchen und Ausbildungsberufe (z. B. im Gastgewerbe oder Einzelhandel), die aufgrund der Arbeitsbedingungen ohnehin als unattraktiv gelten (LEICHT u. a. 2012). Zum anderen weisen bisherige Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzbesetzung darauf hin, dass die Bewerberinnen und Bewerber – und selbst diejenigen mit Migrationshintergrund – Arbeitgeber/-innen mit Migrationshintergrund eher meiden (BECKER u. a. 2011; FLOETING/REIMANN/SCHULERI-HARTJE 2004). Ein in Migrantenunternehmen dennoch relativ hoher Anteil an jugendlichen Migrantinnen und Migranten ließe also darauf schließen, dass hier eher die ansonsten benachteiligten Jugendlichen, etwa diejenigen mit schlechteren schulischen Leistungen, eine Chance bekommen. Möglicherweise werden solche Arrangements noch durch ethnische Netzwerkbeziehungen begünstigt (BOOS-NÜNNING/GRANATO 2008).

Inwieweit die beobachteten Konstellationen die Gefahr einer Segmentierung bergen, hängt allerdings nicht alleine von der sozialen Struktur der Auszubildenden in Migrantenunternehmen ab, sondern auch von der Qualität des betrieblichen Umfelds, in dem die Jugendlichen lernen. Aus diesem Grund lohnt es sich, die Entwicklung und die Charakteristika von Migrantenunternehmen und das damit verbundene Lernumfeld näher zu beleuchten. Denn bislang liegen – wenn überhaupt – nur Informationen zur Betriebs- oder Branchenstruktur von Migrantenunternehmen insgesamt vor, aber nicht zu solchen, die auch tatsächlich ausbilden.

3 Daten

Die in der Migrationsforschung unzureichende Datenlage zwingt dazu, die erforderlichen Informationen facettenförmig aus mehreren Quellen zusammenzutragen. Daher wird hier zum einen auf die amtliche Statistik und zum anderen auf ein Set von Daten zurückgegriffen, die das ifm aus eigenen Unternehmensbefragungen generieren konnte.

Eine zentrale Grundlage bilden die der Wissenschaft zugänglich gemachten Individualdaten des Mikrozensus (scientific use file). Der Mikrozensus erlaubt es, Selbstständige bzw. Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsgruppen zu identifizieren und entlang verschiedenster Merkmale zu charakterisieren. Eine Schwäche liegt jedoch im Mangel an betriebsbezogenen Indikatoren. Daher bedienen wir uns darüber hinaus der Ergebnisse von zwei im Jahr 2009 durchgeführten telefonischen Befragungen von insgesamt über 2.300 zufällig ausgewählten Unternehmensinhaberinnen und -inhabern unterschiedlicher Herkunft.⁸ Die erste Erhebung erfolgte in Nordrhein-Westfalen und eine zweite in Baden-Würt-

8 Auswahlgrundlage beider repräsentativen Befragungen war das öffentliche Telefonverzeichnis. Zu den methodischen Details der Erhebungen siehe LEICHT u. a. 2009a und LEICHT u. a. 2012.

temberg (nachfolgend BW-Daten 2009 genannt). Die Befragungen beruhen auf größtenteils identischen Frageformulierungen bzw. Themen und erfassen beispielsweise die soziodemografischen Charakteristika der Unternehmensinhaberinnen und -inhaber, die betrieblichen Strukturen sowie insbesondere Fragen zur Beschäftigung und Ausbildung.⁹ Daher konnte eine große Zahl an identischen Variablen zu einem „Match-Datensatz“ zusammengeführt werden (nachfolgend BW-NRW-Daten 2009 genannt). Um die Aussagekraft der länderspezifischen Erhebungen zu erweitern, wurde der Match-File anhand der bundesweiten Mikrozensusdaten und hierbei entlang von soziodemografischen und betrieblichen Strukturmerkmalen gewichtet.

Da nachfolgende Analysen jedoch zusätzliche Indikatoren – insbesondere zur sozialen Zusammensetzung von Auszubildenden – erfordern, werden ergänzend die Ergebnisse einer Befragung von Migrantenunternehmen im Raum Mannheim verwendet (nachfolgend „Jobstarter-Daten, Mannheim 2008“ genannt). Neben den rund 1.300 „einheimischen“ Unternehmen wurden hier zusätzlich 320 Migrantenunternehmen befragt.¹⁰ Auswahlgrundlage der zufallsgenerierten Stichprobe war das öffentliche Telefonverzeichnis. Durch die regionale Begrenzung der Erhebung lassen sich die Ergebnisse zwar nur bedingt auf die Bundesebene übertragen. Allerdings handelt es sich bisher um die einzige Stichprobe, die in detaillierter Weise nicht nur das Ausbildungsverhalten von Migrantenunternehmen, sondern auch die Charakteristika von Auszubildenden und Bewerberinnen und Bewerbern erfasst. Entscheidend ist auch, dass hier zudem ein Vergleich mit den Ausbildungsstrukturen in „deutschen“ Unternehmen möglich ist.

4 Entwicklung und Charakteristika von Migrantenunternehmen

In welchem Maße die Debatte zur Bewältigung von Heterogenität auch Migrantenunternehmen tangiert, muss anhand ihrer Präsenz im Wirtschaftsgeschehen und des damit einhergehenden Ausbildungspotenzials beurteilt werden.

Unterscheidet man zunächst nur nach der Staatsangehörigkeit, dann ist in den letzten zwei Jahrzehnten die Zahl der Ausländer/-innen, die selbstständig ein Unternehmen¹¹ führen, in etwa viermal so stark angestiegen wie die der deutschen Selbstständigen (Abbildung 1). Seit Anfang der 1990er-Jahre hat sich der

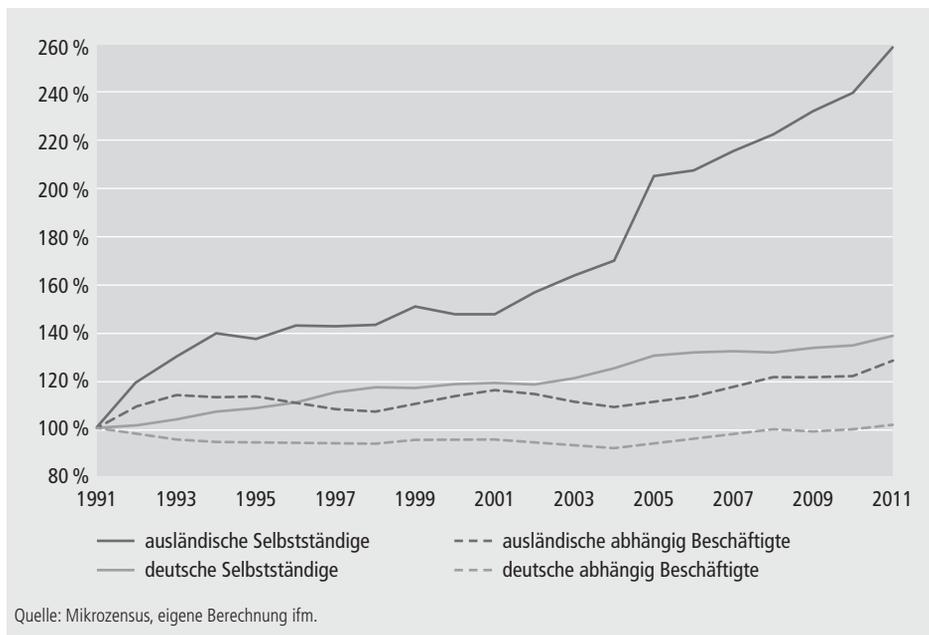
9 Die Befragungen hatten jeweils unterschiedliche Schwerpunkte. Der Fokus der baden-württembergischen Studie richtete sich auf die ökonomischen Leistungspotenziale von Migrantenunternehmen, in Nordrhein-Westfalen hingegen auf das Gründungsverhalten von Migrantinnen. Nicht identisch formulierte Fragen blieben beim Zusammenfügen der Daten unberücksichtigt.

10 Zu methodischen Details siehe LEICHT/TUR CASTELLÓ/PHILIPP 2009b.

11 Im Mikrozensus sind Selbstständige „Personen, die eigenverantwortlich ein Unternehmen führen“. Dabei können mehrere Selbstständige gemeinsam ein Unternehmen führen und einzelne Selbstständige mehrere Unternehmen besitzen. Eine Gegenrechnung führt zu der Erkenntnis, dass sich die Zahl der Selbstständigen und der Unternehmen in etwa die Waage halten.

Bestand an Migrantenunternehmen um 160 Prozent auf 454.000 erhöht. An der im Vergleich hierzu moderaten Entwicklung der abhängig beschäftigten Ausländer/-innen lässt sich erkennen, dass der Gründungsboom kein (reiner) Zuwanderungseffekt ist.

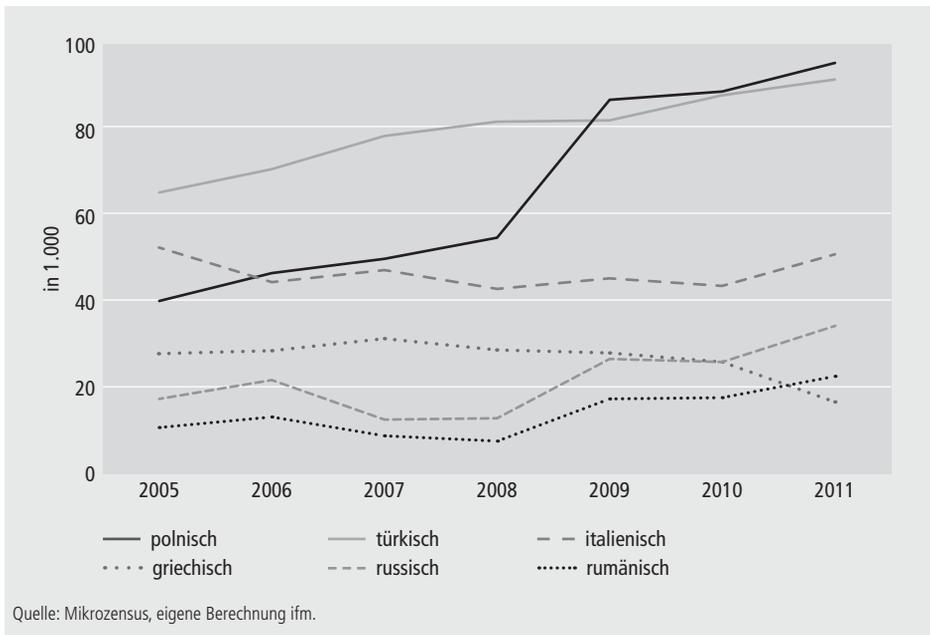
Abbildung 1: **Entwicklung Selbstständiger und abhängig Beschäftigter nach Nationalität (Index 1991 = 100 %)**



Die wachsende Bedeutung von Migrantenunternehmen kommt noch besser zur Geltung, wenn zusätzlich die Zahl der eingebürgerten Unternehmensinhaber/-innen berücksichtigt wird. Seit 2005 wird im Mikrozensus auch der Migrationshintergrund erfasst. Demzufolge besitzt in Deutschland mittlerweile jede sechste unternehmerisch aktive Person (16 %) einen Migrationshintergrund, d. h. 726.000 Selbstständige sind Ausländer/-innen, ehemalige Ausländer/-innen, Aussiedler/-innen oder stammen von ausländischen Eltern ab. Eine nach Herkunftsländern differenzierende Betrachtung zeigt, welche zahlenmäßige Bedeutung verschiedene Gruppen haben und wie sich diese in den letzten Jahren verändert hat (Abbildung 2). Kräftig zugelegt haben nicht nur die Unternehmen der türkischstämmigen Selbstständigen. Seit Mitte des letzten Jahrzehnts wurde die Entwicklung besonders durch die wachsenden unternehmerischen Aktivitäten der Zuwanderinnen und Zuwanderer aus mittel- und

osteuropäischen Ländern beeinflusst, was sich u. a. darin zeigt, dass die Unternehmer/-innen polnischer Herkunft nicht nur immens hohe Zuwachsraten aufweisen, sondern inzwischen auch mit 96.000 die zahlenmäßig größte Gruppe stellen.

Abbildung 2: **Absolute Entwicklung Selbstständiger mit Migrationshintergrund nach Herkunft (in 1.000)**



Insgesamt zeichnet sich ein Rückgang des Anteils an Selbstständigen aus den ehemaligen Anwerbeländern ab, während die Unternehmen der Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Mittel- und Osteuropa (und anderen Teilen der Welt)¹² stark an Bedeutung gewinnen. Dieser Wandel in der ethnischen Zusammensetzung bleibt nicht ohne Folgen für die künftige Qualifikationsstruktur, die Branchenorientierung, die Güte und letztlich die Heterogenität in der Zusammensetzung der Betriebe.

5 Ausbildungsumfeld Migrantenunternehmen

Die beschriebene Entwicklung indiziert eine zunehmende Bedeutung von Migrantenunternehmen und rechtfertigt es, sie bei der Suche nach neuen Konzepten in der

12 Hier nicht abgebildet.

Berufsbildung zumindest als potenzielle Partner stärker einzubeziehen. In welchem Umfang dies geschehen müsste und mit welchem Ergebnis hierbei zu rechnen ist, hängt unter anderem vom Fachkräftebedarf und der Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen sowie vor allem davon ab, welche Qualitätsmerkmale sie als Ausbilderinnen und Ausbilder vorzuweisen haben.

5.1 Fachkräftebedarf, Ausbildungsbeteiligung und Determinanten

Befunde zur Branchenstruktur von Migrantenunternehmen, die trotz eines Modernisierungsschubes noch immer überproportional häufig einfachere Dienstleistungen anbieten (LEICHT u. a. 2009a; LEICHT u. a. 2012), lassen vermuten, dass ihr Fachkräftebedarf entsprechend geringer ist. Dies belegen auch unsere Mannheimer Befragungsdaten aus dem Jahr 2008.¹³ In diesem Zeitraum waren durchschnittlich etwa vier von zehn Migrantenunternehmen auf der Suche nach Fachkräften, wobei dieser Anteil rund 20 Prozentpunkte unterhalb desjenigen bei den „deutschen“ Unternehmen lag (LEICHT/WERNER 2012). Von Interesse ist hier jedoch, dass in diesem Sample die Migrantenbetriebe zu einem höheren Anteil als die einheimischen Unternehmen über Probleme klagten, geeignete Fachkräfte zu finden.

Zumindest unter den Betrieben mit Fachkräftebedarf müssten folglich die geringeren Rekrutierungserfolge zu größeren Anstrengungen führen, ihren Nachwuchs durch eine eigene Ausbildung zu sichern. Unseren Erhebungen in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen zufolge ist dies jedoch unter Migrantenbetrieben insgesamt betrachtet nach wie vor zu einem geringeren Teil der Fall. Die Match-Daten¹⁴ zeigen immerhin, dass sich die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen einzelner Herkunftsgruppen derjenigen der „einheimischen“ Unternehmen langsam nähert. So liegt die Ausbildungsbetriebsquote der „türkischen“ und „italienischen“ Betriebe mit 22 Prozent nur noch rund zwei Prozentpunkte unter derjenigen der deutschen. Die Quote bei „polnischen“ Unternehmen liegt hingegen weit hinter und die der „russischen“ Unternehmen sogar ein gutes Stück vor den deutschen (LEICHT/WERNER 2012).

Die Stärke des Ausbildungsengagements muss allerdings im Kontext der betrieblichen Charakteristika gesehen werden. Anhand einer multivariaten Analyse wird ersichtlich, dass Migrantenunternehmen bislang noch seltener ausbilden, weil sie meist kleinere und auch jüngere Betriebe führen und zudem die Qualifikation ihrer Inhaber/-innen teils zu Tätigkeiten in Branchen führen, in denen generell

13 Das heißt, in einer Phase mit einem auf hohem Niveau befindlichen Stellenangebot und relativ großem Anteil schwer besetzbarer Vakanzten.

14 BW-NRW-Daten 2009. Siehe Kapitel 3.

weniger ausgebildet wird (LEICHT/WERNER 2012). Fragt man aber danach, welche Gründe zu der im Zeitverlauf gestiegenen Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben führen, lassen sich derzeit noch keine empirisch gesicherten Befunde vermitteln. Es ist zu vermuten, dass hierfür die gestiegene Zahl an größeren und etablierteren Betrieben, aber vor allem die branchenstrukturellen Verschiebungen verantwortlich sind. Die abnehmende Dominanz des Gastgewerbes und die zunehmende Relevanz von handwerklichen und wissensintensiven Dienstleistungen dürften sich positiv auf die Ausbildungsbetriebsquote auswirken (LEICHT u. a. 2012).

Das Ausbildungsengagement kommt jedoch nicht nur durch den Anteil ausbildender Betriebe zum Ausdruck, sondern auch darin, wie hoch die Zahl der Jugendlichen ist, die hier einen Ausbildungsplatz finden. Die quantitativen Ausbildungsleistungen lassen sich anhand der Ausbildungsquote als Anteil aller Azubis an den Beschäftigten bemessen (ALTHOFF 2004). Dieser Wert liegt in allen betrachteten Migrantengruppen über dem der einheimischen. Unter deutschen Arbeitgeberbetrieben sind durchschnittlich 6 Prozent der Beschäftigten Auszubildende. Unter den Betrieben von türkisch-, italienisch- und polnischstämmigen Migrantinnen und Migranten machen Auszubildende zwischen 7 Prozent und 8 Prozent der Beschäftigten aus und in denen der russischstämmigen sogar 11 Prozent (LEICHT/WERNER 2012). Das heißt, die Unternehmen von Migrantinnen und Migranten beteiligen sich zwar in geringerem Maße als die der Einheimischen an der Ausbildung, aber dafür mit höherer Intensität als die „deutschen“ Unternehmen.

5.2 Qualitätsmerkmale der Ausbildungsbetriebe

Insofern stellt sich die Frage, welches Umfeld sich den Auszubildenden in Migrantenbetrieben bietet und inwieweit sich dieses in qualitativer Hinsicht von demjenigen der Unternehmen mit deutschen Inhaberinnen und Inhabern unterscheidet. Vergleicht man zunächst die ausbildenden mit den nicht ausbildenden Migrantenunternehmen, zeigen sich in der Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche nur geringe Unterschiede (Tabelle 1).

Die Ausbildungsbetriebe von Migrantinnen und Migranten sind im Vergleich zu nicht ausbildenden Migrantenbetrieben in etwas geringerem Maße im Gastgewerbe und zu größerem Anteil in den wissensintensiven Dienstleistungen vertreten, was tendenziell als ein Qualitätsmerkmal zu werten ist. Im Vergleich zu den „deutschen“ Ausbildungsbetrieben sind sie jedoch immer noch überproportional häufig im Gastgewerbe und den übrigen nicht wissensintensiven Dienstleistungen zu finden, während sie im verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe stark unterrepräsentiert sind.

Tabelle 1: Betriebliche Merkmale von Ausbildungsbetrieben nach Migrationshintergrund der Inhaber/-innen

	Migrantenunternehmen		„Deutsche“ Unternehmen	
	Ausbildungs- betrieb	kein Ausbil- dungsbetrieb	Ausbildungs- betrieb	kein Ausbil- dungsbetrieb
Wirtschaftsbereich				
Verarbeitendes Gewerbe	5,3	5,1	18,8	14,0
Baugewerbe	8,1	11,7	19,1	9,1
Handel	20,2	18,2	17,7	16,0
Gastgewerbe	15,6	23,3	3,5	3,7
nicht wissensint. (übrige) DL	24,9	25,0	12,2	21,2
wissensint. (übrige) DL	26,0	16,7	28,8	36,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Unternehmensgröße				
1–4 Beschäftigte	51,2	74,8	32,0	68,7
5–9 Beschäftigte	28,7	16,4	32,8	19,7
10–19 Beschäftigte	14,2	6,2	18,3	7,5
20–49 Beschäftigte	5,0	2,1	9,7	3,7
50 und mehr Beschäftigte	0,9	0,5	7,2	0,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Qualifikation der befragten Unternehmer/-innen				
kein Berufsabschluss	19,7	25,8	3,4	4,4
Berufsabschluss	44,4	43,5	58,3	60,7
Studium	36,0	30,8	38,3	35,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Quelle: NRW-BW-Daten 2009, ifm.				

Migrantenunternehmen sind insgesamt zwar stärker kleinbetrieblich strukturiert, aber sofern sie ausbilden, handelt es sich um durchschnittlich etwas größere Betriebe. Gleichwohl hat die Hälfte von ihnen weniger als fünf Beschäftigte, während dies bei den deutschen Betrieben lediglich bei einem Drittel der Fall ist. Überraschen

mag aber vor allem die Beobachtung, dass ein relativ hoher Anteil von 20 Prozent der ausbildenden Unternehmensinhaber/-innen keinen Berufsabschluss vorzuweisen hat. Das heißt, dass in vielen Fällen wohl eine andere Person im Betrieb für die Ausbildung verantwortlich sein dürfte. Über ein Drittel hat hingegen ein Studium abgeschlossen, wenngleich nicht unbedingt in Deutschland. Diesbezüglich stehen die Inhaber/-innen von ausbildenden Migrantenunternehmen kaum hinter denen von deutschen Unternehmen zurück.

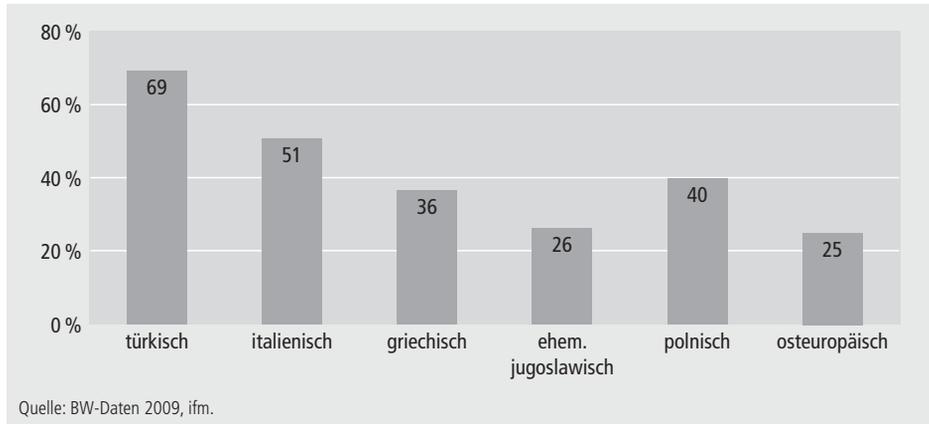
6 Charakteristika und Rekrutierung von Auszubildenden

Welche Jugendlichen werden von welchen Unternehmen rekrutiert, und wie kommen Ausbildungsbetriebe und Auszubildende zusammen? Diesbezüglich interessieren hier vor allem die ethnische Zugehörigkeit und die schulische Vorbildung der Auszubildenden. Hier stellt sich dann auch die Frage, welche Anforderungen die Unternehmen an die Bewerber/-innen stellen und inwieweit die Jugendlichen diese Ansprüche erfüllen.

6.1 Charakteristika der Auszubildenden

Unsere Befragungsdaten bestätigen die Vermutung, dass ausländischstämmige Unternehmensinhaber/-innen ihre Ausbildungsplätze zu einem überproportionalen Teil durch ausländischstämmige Jugendliche besetzen. Ein solches „Matching“ ist sowohl in den Mannheimer Jobstarter-Daten als auch in denen für Baden-Württemberg erkennbar. Den Jobstarter-Daten zufolge haben drei Fünftel (58 %) der Auszubildenden in Migrantenunternehmen einen Migrationshintergrund, während dies bei „deutschen“ Unternehmen nur bei einem Fünftel (19 %) der Fall ist. Doch allein die Feststellung, dass Migrantenbetriebe überdurchschnittlich häufig jugendliche Migrantinnen und Migranten ausbilden, ist noch kein Zeichen ethnischer Segmentation. Aus dem BW-Datensatz wird ersichtlich, in welchem Umfang dieses Matching auf einem Zusammengehen gleicher Ethnien beruht. In besonders hohem Maße trifft dies auf Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern türkischer Herkunft zu, bei denen 70 Prozent der Auszubildenden ebenfalls türkischstämmig sind (Abbildung 3). Bei den „italienischen“ Unternehmen machen die co-ethnischen Azubis die Hälfte aus, doch in den anderen Herkunftsgruppen liegen die Anteile meist ein gutes Stück darunter, was sicherlich teils auch auf die Populationsgrößen zurückzuführen ist. Jedenfalls weisen die Daten darauf hin, dass co-ethnische Ausbildung ein nur in bestimmten Ethnien dominierendes, aber insgesamt dennoch auffälliges Phänomen darstellt.

Abbildung 3: Durchschnittlicher Anteil co-ethnischer Auszubildender in Migrantenunternehmen

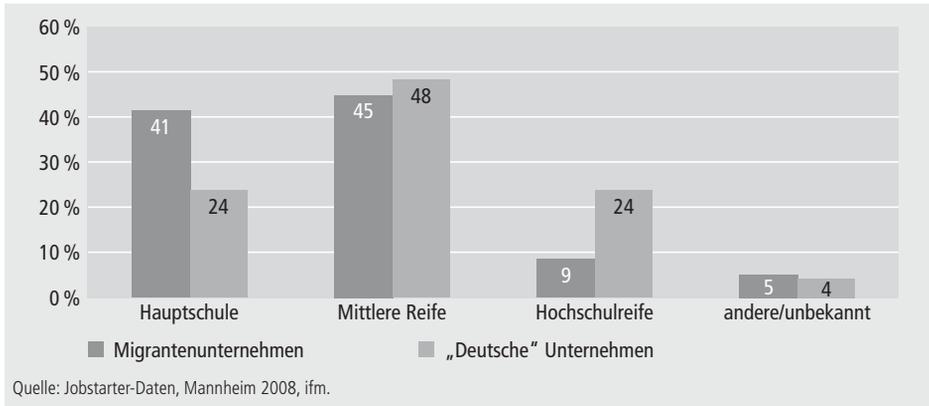


Da Migrantenunternehmen überproportional häufig Auszubildende ausländischer Herkunft beschäftigen, diese aber durchschnittlich niedrigere Schulabschlüsse als diejenigen deutscher Herkunft aufweisen (BMBF 2012), war bereits zu erwarten, dass Migrantenunternehmen zu einem weit höheren Anteil bildungsschwache Jugendliche beschäftigen. Unseren Jobstarter-Daten zufolge besetzen die Unternehmen von „Deutschen“ ihre Ausbildungsplätze lediglich zu einem Viertel mit Hauptschülerinnen und Hauptschülern, während dies in Unternehmen von Personen mit Migrationshintergrund immerhin zu 41 Prozent der Fall ist (Abbildung 4). Hinsichtlich der höheren Schulabschlüsse zeigt sich eine entsprechend umgekehrte Verteilung. So verfügen bei „deutschen“ Unternehmen insgesamt 24 Prozent der Auszubildenden über eine Hochschulreife, dagegen sind es bei Migrantenunternehmen gerade mal 9 Prozent.

Es ist davon auszugehen, dass die Verteilung der Schulabschlüsse zum Teil auch das Ergebnis der Branchenzugehörigkeit und der damit verbundenen Qualifikationsanforderungen ist. Leider erlauben die Mannheimer Daten keine weitere Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen. Die BW-Daten ermöglichen jedoch eine solche Differenzierung zumindest für die Anteile der co-ethnischen Auszubildenden. Demzufolge sind diese in den von Migrantenunternehmen häufiger besetzten einfachen Routinedienstleistungen am höchsten und in den handwerklichen und wissensintensiven Diensten am geringsten.¹⁵

15 Hier nicht abgebildet.

Abbildung 4: Verteilung höchster Schulabschlüsse Auszubildender in „deutschen“ Unternehmen und Migrantenunternehmen



6.2 Rekrutierungswege

Für die Kongruenz von co-ethnischer Ausbildung und bildungsschwachen Jugendlichen in Migrantenunternehmen dürfte nicht nur die Branchenstruktur, sondern auch der Mangel an Alternativen bei der Allokation von Ausbildungsplätzen verantwortlich sein, zumal ein großer Teil der Forschung belegt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Ausbildungsplatzsuche diskriminiert werden (Boos-NÜNNING 2011; SVR 2010). Was die Motive für die Wahl eines Arbeitgebers mit Migrationshintergrund betrifft, gibt es bisher leider keine nach der ethnischen Herkunft differenzierende Befragung von Auszubildenden. Möglicherweise jedoch kommt ihnen dabei ihre ethnische Herkunft, aber auch ethnische Solidarität aufseiten der Arbeitgeber/-innen zugute. Einer Befragung von Rambøll Management Consulting zufolge sind zwei der wichtigsten Gründe, weshalb Arbeitgeber/-innen Jugendliche mit gleichem Migrationshintergrund beschäftigen, dass diese auch Kunden bestimmter Herkunft bedienen können und „es auf dem Arbeitsmarkt schwerer haben“ (CHRIST u. a. 2007, S. 116). Das heißt, ethnische Netzwerkbeziehungen tragen sicherlich mit dazu bei, dass sich beide Seiten zunächst eher innerhalb ihrer Community umschaufen.

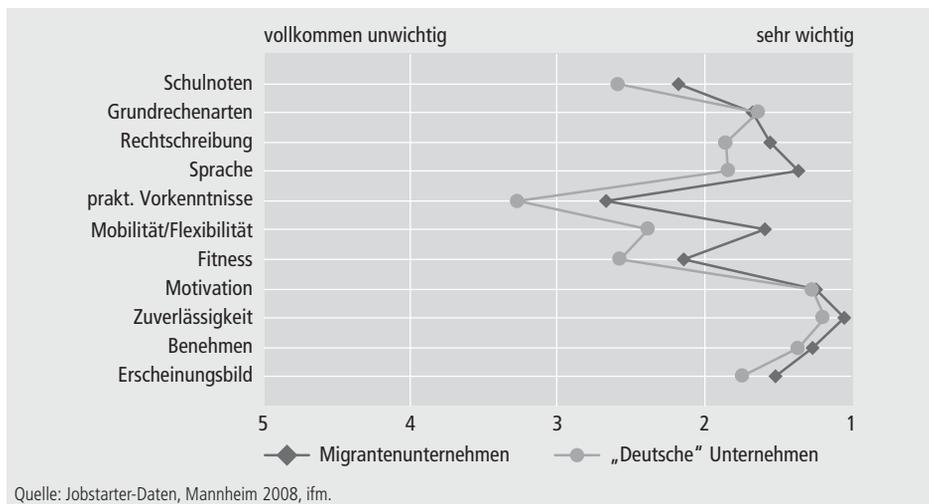
Dies setzt allerdings auch voraus, dass die Jugendlichen in maßgeblichem Umfang „von sich aus“ bei den Betrieben vorstellig werden. Zumindes für die Ausbildungsbetriebe in Mannheim lässt sich zeigen, dass sowohl Migrantenunternehmen als auch „deutsche“ Unternehmen jeweils knapp zur Hälfte auf „Initiativbewerbungen der Jugendlichen“ zurückgreifen können. Darüber hinaus greifen Migrantenunternehmen bei der Suche nach Azubis deutlich häufiger auf informelle Kontakte zu „Bekanntem,

Freunden und Kollegen“ zurück, als dies „deutsche“ Unternehmen tun (21 % bzw. 13%). Formale Suchwege – wie beispielsweise die Arbeitsagentur, Kammern oder Inserate – werden von Betriebsinhaberinnen und -inhabern mit Migrationshintergrund stattdessen seltener als von „deutschen“ Unternehmen genutzt (28 % bzw. 36%).¹⁶

6.3 Anforderungen an Auszubildende

Auch Migrantenunternehmen stehen mit anderen Unternehmen im Wettbewerb und sind auf qualifizierte Beschäftigte bzw. auf Auszubildende angewiesen, die ihren Ansprüchen genügen. Doch welche Anforderungen haben Migrantenunternehmen an die Bewerber/-innen? Und inwiefern unterscheiden sie sich diesbezüglich von „deutschen“ Unternehmen? Unseren Jobstarter-Daten zufolge lässt sich der bei Migrantenunternehmen hohe Anteil an Hauptschulabsolventen nicht durch niedrigere Anforderungen erklären. Werden Ausbildungsbetriebe danach gefragt, wie wichtig ihnen verschiedene Fähigkeiten und Eigenschaften von Bewerberinnen und Bewerbern sind, dann liegt das Anforderungsprofil von Migrantenbetrieben sogar auf einer etwas höheren Stufe als das der „deutschen“ Unternehmen (Abbildung 5).¹⁷

Abbildung 5: **Wichtigkeit von Fähigkeiten und Eigenschaften von Bewerberinnen und Bewerbern bei „deutschen“ Unternehmen und Migrantenunternehmen (Mittelwerte)**



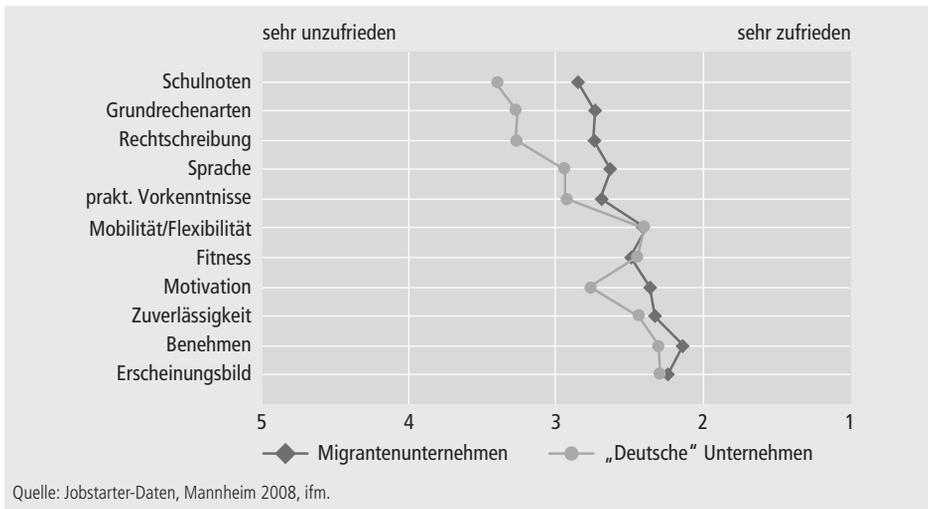
16 Die Ergebnisse basieren auf der Jobstarter-Befragung in Mannheim.

17 Die Beurteilung erfolgte auf einer Skala von 1 „sehr wichtig“ bis 5 „vollkommen unwichtig“.

6.4 Wahrnehmung der Leistungspotenziale von Auszubildenden

Geht man nun davon aus, dass Migrantenunternehmen nicht nur einen höheren Anteil an Hauptschulabsolventinnen und -absolventen unter ihren Auszubildenden, sondern auch unter ihren Bewerberinnen und Bewerbern haben, dann müssten die Personalverantwortlichen in diesen Unternehmen eigentlich eine vergleichsweise höhere Diskrepanz zwischen ihren Anforderungen und den dann festgestellten Leistungspotenzialen empfinden. Dies ist jedoch nicht der Fall. Gefragt danach, wie zufrieden sie mit den Fähigkeiten und Eigenschaften der Bewerber/-innen sind, weisen Migrantenunternehmen ein höheres Maß an Zufriedenheit auf als „deutsche“ Unternehmen (Abbildung 6). Dies lässt sich in Bezug auf die allermeisten Indikatoren feststellen, wobei sich Migrantenunternehmen vor allem mit Blick auf die elementaren Grundkenntnisse und die Motivation der Bewerber/-innen zufriedener geben.

Abbildung 6: Zufriedenheit mit Fähigkeiten und Eigenschaften von Bewerberinnen und Bewerbern bei „deutschen“ Unternehmen und Migrantenunternehmen (Mittelwerte)



Wie ist diese im Vergleich zu „deutschen“ Unternehmen höhere Zufriedenheit bei gleichzeitig höheren Anforderungen zu erklären? Gemessen an den durchschnittlich niedrigeren Schulabschlüssen weisen die Auszubildenden in Migrantenunternehmen ein geringeres Leistungspotenzial auf. In Anbetracht der dennoch höheren Zufriedenheit mit ihren Bewerberinnen und Bewerbern scheinen sich Migrantenunternehmen mit der Diskrepanz zwischen Anforderungen und tatsächlichen Leistungspotenzialen

arrangiert zu haben. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die Erwartungen der Entscheidungsträger/-innen in Migrantenunternehmen bereits unterhalb der gestellten Anforderungen liegen. Letztlich haben sie durch ihre Erfahrung gelernt, diese Diskrepanz zu überwinden. In dieser Perspektive scheinen Migrantenunternehmen bereits ein Rekrutierungsverhalten zu praktizieren, das bei zunehmend heterogenen Ausgangsbedingungen der Jugendlichen auch auf andere Unternehmen zukommen wird. Jugendliche zu finden, die bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes allen Anforderungen entsprechen, wird eher schwieriger als leichter werden.

7 Schlussfolgerungen und Ansätze zur Förderung der Ausbildungsleistungen

Ein stetig wachsender Teil der Unternehmen in Deutschland wird von Migrantinnen und Migranten geführt. Mit Blick auf ihre Branchenorientierung, Betriebsgrößen und Humanressourcen unterscheiden sie sich noch immer von ihren „deutschen“ Pendanten. Doch langsam zeichnet sich ein Annäherungsprozess ab, weshalb Migrantenunternehmen mittlerweile auch einen beachtlichen Beschäftigungsbeitrag leisten und die Fachkräftesicherung an Bedeutung gewinnt. Dies zeigt sich nicht nur an der zunehmenden Ausbildungsbeteiligung, sondern vor allem daran, dass die Ausbildungsquote von Migrantenbetrieben sogar über derjenigen der „deutschen“ Betriebe liegt. Es handelt sich hier zumeist um sehr kleine Ausbildungsbetriebe, die im Verhältnis zu ihrer Beschäftigtenzahl vergleichsweise vielen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bieten.

Besonders hervorzuheben ist, dass Migrantenunternehmen überproportional häufig Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss und gleichzeitig auch solchen mit Migrationshintergrund eine Chance geben. Eine Dominanz von Benachteiligtengruppen ist jedoch kein generelles Phänomen in Migrantenunternehmen, es tritt je nach Herkunftsgruppe und Branche in unterschiedlicher Stärke auf. Wo jedoch ressourcenschwache Migrantenbetriebe bildungsschwache Migranten ausbilden, mag man die Gefahr einer Segmentierung und sinkender Ausbildungsqualität durchaus sehen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich (erstens) in vielen Branchen und für viele Ausbildungsberufe immer weniger „deutsche“ Unternehmen finden – zumal mit Ausbildungsplatzangeboten für Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen. Und (zweitens) sind Migrantenunternehmen und Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund voraussichtlich weniger durch eigenes Zutun, sondern durch die äußeren Umstände aufeinander angewiesen. Migrantenunternehmen besitzen als Arbeitgeber für bildungsstärkere Jugendliche eine vergleichsweise geringe Attraktivität. Daher dürfte sich die Situation für Migrantenunternehmen bei abnehmenden Bewerberzahlen künftig noch verschärfen.

7.1 Ansätze zur strategischen Neuausrichtung ausbildender Migrantenunternehmen

In Anbetracht der beschriebenen Probleme spricht also vieles dafür, Migrantenbetriebe bei der Suche nach neuen Konzepten in der Berufsausbildung stärker als Partner einzubeziehen und ihnen praktische Hilfestellungen bei der Rekrutierung von Jugendlichen und im Umgang mit Heterogenität zu bieten. Genau dies ist das Ziel eines vom BIBB geförderten Projekts des ikubiz Ausbildungsverbunds.¹⁸ Darin sollen für ausbildende Migrantenunternehmen neue Wege erprobt werden, das auf Diversität beruhende Entwicklungspotenzial zu identifizieren und für die Fachkräfteentwicklung zu nutzen. Insgesamt 250 kooperierende Migrantenunternehmen mit ihren Auszubildenden sollen in die Lage versetzt werden, ihre Heterogenität – im Sinne einer im Vergleich zu deutschen Unternehmen anderen Struktur und sozialen Zusammensetzung – anzuerkennen, die damit verbundenen Herausforderungen zu überwinden sowie die darauf beruhenden Potenziale als strategisches Moment zu nutzen. Dafür werden verschiedene unterstützende Maßnahmen auf alle Stufen des Ausbildungsprozesses angewendet, von der Berufsorientierung an Schulen bis zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Zu beachten ist, dass es sich hier nicht um eine Zusammenarbeit im Rahmen einer klassischen Verbundausbildung handelt. Stattdessen werden den Migrantenbetrieben Angebote gemacht, die auf einer freiwilligen Teilnahme ohne vertragliche Bindung beruhen. Betriebsinhaber/-innen und Ausbilder/-innen werden kontinuierlich in die Planung und Durchführung der Maßnahmen einbezogen, um auf die spezifischen Bedarfe der Betriebe und ihrer Auszubildenden eingehen zu können. Langfristig wird so auch die Selbstorganisation der Migrantenbetriebe gestärkt.

7.2 Erprobung neuer Rekrutierungsstrategien

Gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben werden verschiedene Aktionen und Veranstaltungen organisiert, die der Berufsorientierung für Schüler/-innen und deren Vermittlung in Ausbildung dienen. Dabei haben sich solche Maßnahmen als erfolgreich herausgestellt, in denen auf der einen Seite den Unternehmen ein geeigneter Raum zur Präsentation geboten wird und auf der anderen Seite die Jugendlichen auf die Treffen vorbereitet werden.

- Auf *Informationsveranstaltungen* für Schüler/-innen informieren die Inhaber/-innen und Auszubildenden von Migrantenunternehmen über Möglichkeiten

18 Für eine ausführlichere Beschreibung des Projekts siehe www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/migrantenunternehmen-heterogenitaet.

und Chancen der betrieblichen Ausbildung und präsentieren sich gleichzeitig als Vorbilder.

- Für Schüler/-innen, die an bestimmten Berufen interessiert sind, werden im Rahmen einer *Bildungspartnerschaft* regelmäßig Vorbereitungskurse sowie Praktika in Migrantenunternehmen angeboten.

Ziel ist es, besonders kleinen Unternehmen neue und für sie geeignete Wege der Rekrutierung von Auszubildenden zu bieten. Es handelt sich um kleine überschaubare Veranstaltungen, bei denen sich kleine Betriebe adäquat präsentieren und Vorurteile abbauen können.

7.3 Maßnahmen zur Sicherung der Ausbildungsqualität

Ansätze zur Sicherung der Ausbildungsqualität zielen in erster Linie auf eine Unterstützung bei der Vermittlung von Lernstoff im Betrieb. Migrantenunternehmen sollen dafür gewonnen werden, das Erwerben von Zusatzqualifikationen zu fördern. Die Maßnahmen dienen nicht nur der Qualifizierung des eigenen Ausbildungspersonals und der der Auszubildenden, sondern auch der Konkurrenzfähigkeit auf dem Markt. Hervorzuheben sind hier besonders solche Maßnahmen, die auf einer Kooperation zwischen den Migrantenunternehmen basieren:

- Junge Fachkräfte werden als *Azubi-Tutoren* gewonnen, um neuen Azubis zur Seite zu stehen. Tutorinnen und Tutoren fungieren als Vertrauenspersonen, Ansprechpartner/-innen sowie als Wissensvermittler/-innen, kennen die Ausbildungssituation sehr genau und haben erfolgreich eigene Problemlösungsstrategien entwickelt. Wenn sich in einem Unternehmen Probleme mit Auszubildenden abzeichnen, wird eine Tutorin/ein Tutor (aus einem andern Betrieb) angeboten.
- In Form von *Gruppenunterweisungen* unterstützen sich Unternehmen gegenseitig bei der Ausbildung in gleichen Berufsgruppen. Verschiedene Ausbildungsthemen werden praxisnah direkt im Betrieb vermittelt, wobei Azubis kooperierender Betriebe eingeladen sind. Indem Lerninhalte über den betriebsspezifischen Kontext hinaus vermittelt werden, wird die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden gefördert.

Die Unterstützungsmaßnahmen haben gemein, dass sich Migrantenunternehmen öffnen und auf freiwilliger Basis zusammenarbeiten und gemeinsam voneinander lernen, wobei immer auch die Auszubildenden einbezogen werden. Die vorhandenen Ressourcen werden gebündelt und gemeinsam genutzt. Davon profitieren vor allem ausbildende Kleinunternehmen, die allein schon aufgrund ihrer personellen Struktur kaum Möglichkeiten haben, ihre Auszubildenden (wenn nötig) zusätzlich zu unterstützen.

Literatur

- ALPERT, Michael: Türkische Selbstständige in Deutschland. Strukturen und Erfolgsfaktoren im Gründungsprozess. Lohmar 2011
- ALTHOFF, Heinrich: Ausbildungsbetriebsquoten: welche Aussagekraft haben sie? In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Jugendliche in Ausbildung! BWP 3/2004. Bielefeld 2004, S. 39–41
- BECKER, Carsten; GREBE, Tim; KIRBACH, Matthias; POPP, Sandra: Begleitende Evaluation des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER. Endbericht. Im Auftrag der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, Bonn. Berlin 2011
- BEICHT, Ursula: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregion. BIBB Report 16/11. Bielefeld 2011 – URL: www.bibb.de/de/60272.htm (Stand: 25.09.2013)
- BEICHT, Ursula; GRANATO, Mona: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. BIBB Report 15/10. Bielefeld 2010 – URL: www.bibb.de/de/56246.htm (Stand: 25.09.2013)
- BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Berufsbildungsbericht 2012. Bonn 2012 – URL: www.bmbf.de/pub/bbb_2012.pdf (Stand: 25.09.2013)
- BMWi – BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE: Staatssekretär Dr. Bernhard Heitzer wirbt für Ausbildungsplätze in Migrantenunternehmen und für Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Pressemitteilung vom 11.5.2010
- BOOS-NÜNNING, Ursula: Blinde Flecken? Bedarf von Forschung und Praxis vor dem Spiegel der Migrationsforschung. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIB, Reinold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011, S. 239–258
- BOOS-NÜNNING, Ursula; GRANATO, Mona: Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: BADE, Klaus J.; BOMMES, Michael; OLTMER, Jochen (Hrsg.): Nachholende Integrationspolitik – Problemfelder und Forschungsfragen. IMIS-Beiträge. Heft 34/2008. Bad Iburg 2008, S. 57–89
- CHRIST, Friedemann; REINECKE, Meike; WELKER, Carsten: Abschlussbericht: Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen mit Migrationshintergrund. Rambøll Management GmbH. Hamburg 2007
- FLOETING, Holger; REIMANN, Bettina; SCHULERI-HARTJE, Ulla-Kristina: Ethnische Ökonomie: Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Expertise. Berlin 2004

- HEY, Holger: Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – viel ungenutztes Potenzial. In: STARREGIO (Hrsg.): STARegio zieht Bilanz. Engagement für Ausbildung. Bonn 2008, S. 88–89
- KANSCHAT, Katharina: Diversity in internationalen Unternehmen in Deutschland. In: DETTLING, Daniel; GEROMETTA, Julia (Hrsg.): Vorteil Vielfalt. Herausforderungen und Perspektiven einer offenen Gesellschaft. Wiesbaden 2007, S. 201–206
- KANSCHAT, Katharina; PÜTZ, Mark Sebastian: Unternehmen ausländischer Herkunft schaffen Ausbildungsplätze. In: JOBSTARTER (Hrsg.): Migrantenbetriebe bilden aus. Jobstarter-Regional 1/2007. 2007, S. 4–8 – URL: www.bundesforschungsminister.de/pub/jobstarter_regional_1-2007.pdf (Stand: 25.09.2013)
- LEICHT, René; WERNER, Lena: Ausbildung und Fachkräftesicherung in Migrantenunternehmen. In: MEYER, Jörn-Axel (Hrsg.): Jahrbuch der KMU-Forschung 2012. Personalmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen. Lohmar 2012, S. 317–340
- LEICHT, René; DI BELLA, Jessica; LANGHAUSER, Mark; LEISS, Markus; PHILIPP, Ralf; VOLKERT, Marieke; WERNER, Lena: Triebkräfte und Leistungen ausländischen Unternehmertums: Zur Zukunftsfähigkeit der Migrantenökonomie in Baden-Württemberg. Forschungsprojekt für das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. Mannheim 2012
- LEICHT, René; STROHMEYER, Robert; LEISS, Markus; PHILIPP, Ralf: Selbständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW. Düsseldorf 2009a
- LEICHT, René; TUR CASTELLÓ, Joana; PHILIPP, Ralf: Ausbildungsplatzpotenziale in Mannheim. Analyse zur Stärkung und Verbesserung der Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. Mannheim 2009b
- LEICHT, René; HUMPERT, Andreas; LEISS, Markus; ZIMMER-MÜLLER, Michael; LAUXEN-ULBRICH, Maria; FEHRENBACH, Silke: Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pull-Faktoren für Unternehmensgründungen ausländischer und ausländischstämmiger Mitbürger. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Mannheim 2005
- NEISEN, Vera; LARSEN, Christa: Aus- und Weiterbildungsbedarfe und -praxis in hessischen Migrantenunternehmen. Endbericht. IWAK. Frankfurt 2012
- RASS-TURGUT, Seda: Selbständige mit Migrationshintergrund als Ausbilderinnen und Ausbilder in Deutschland. Erfahrungen aus KAUSA. Sonderausgabe www.Denk-doch-mal.de Migranten in D. im August 2011 – URL: www.denk-doch-mal.de/sites/denk-doch-mal.de/files/rass2.pdf (Stand: 25.09.2013)
- SIEGERT, Manuel: Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland. Working Paper 22 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2009
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden 2012

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2006. Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden 2007

SVR – SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION: Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Berlin 2010

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

LEICHT, René; WERNER, Lena: Heterogenität und Ausbildung in
Migrantenunternehmen.

In: SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Individuelle Förderung in
heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde - Konzepte –
Forschungsbedarf. Bielefeld 2014, S. 81- 103



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative
Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle
Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede
Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist
untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative
Commons-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>