



## Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben

Lena Werner

ifm Universität Mannheim

René Leicht

ifm Universität Mannheim

Monika Münch

ikubiz Ausbildungsverbund

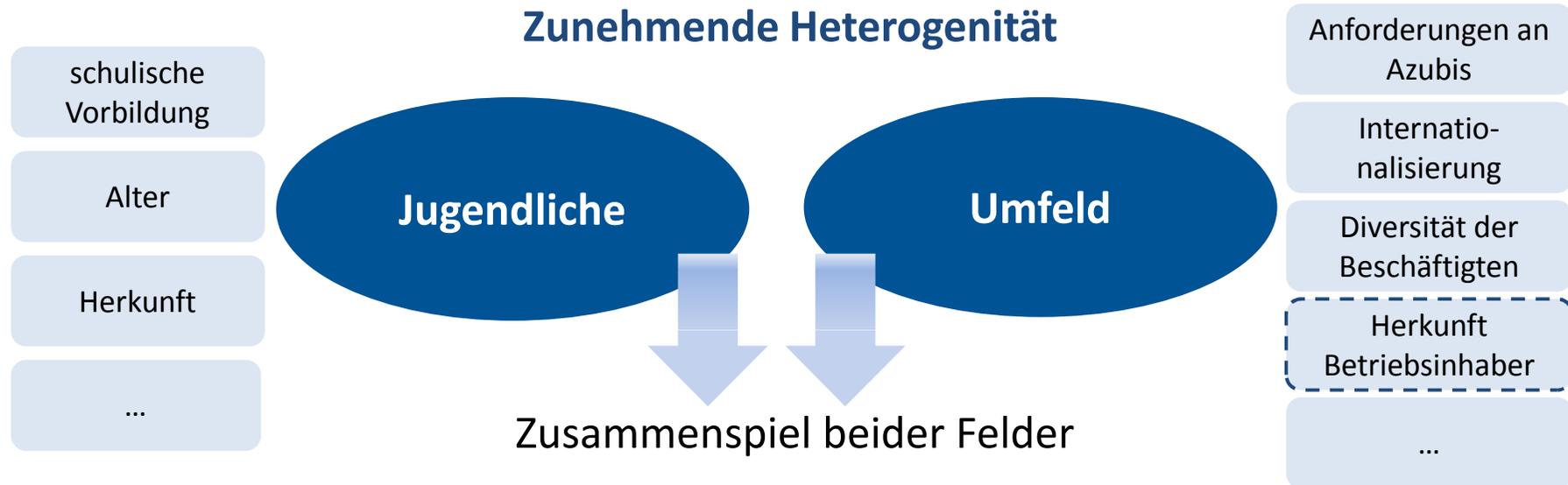
Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsbildung

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

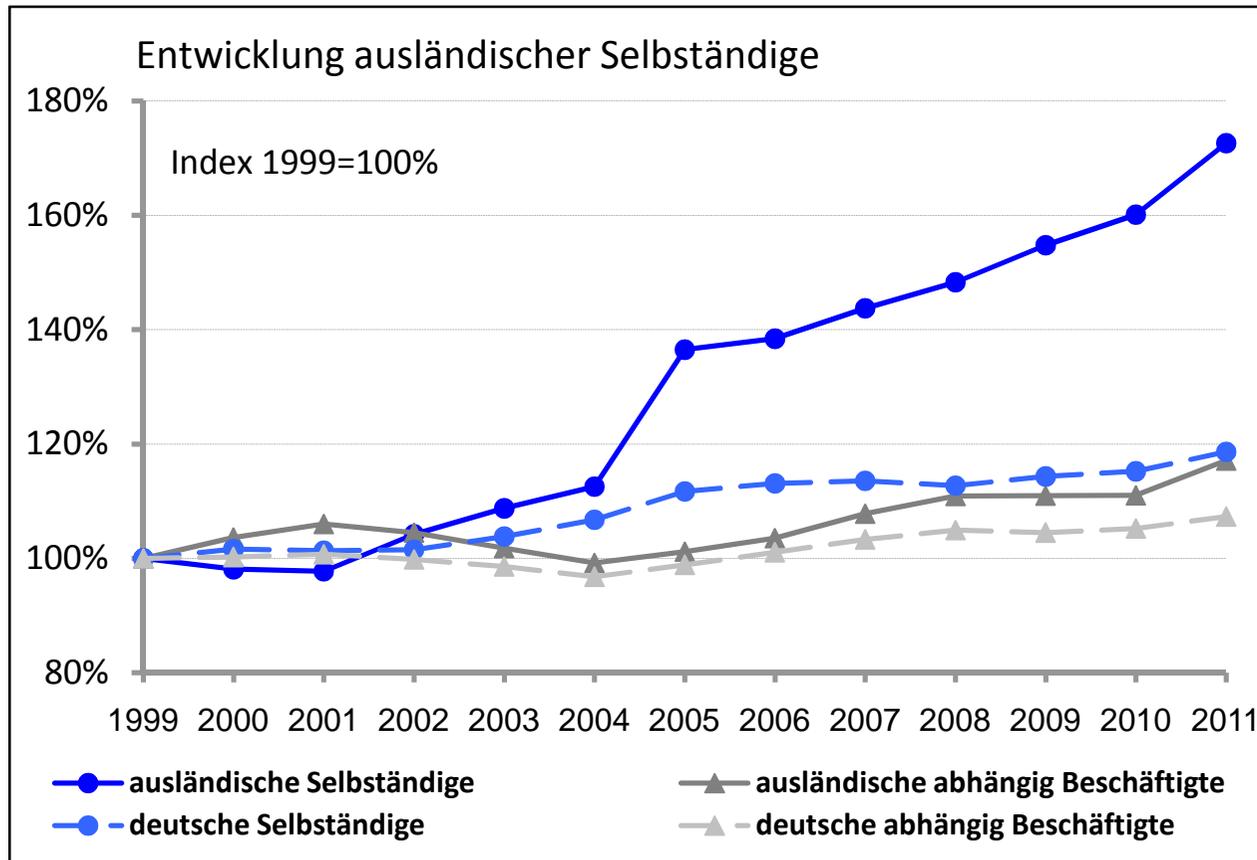
**Welche Charakteristika weist das „Ausbildungsumfeld Migrantenbetriebe“ auf?**

**Wie heterogen sind die Auszubildenden in Migrantenbetriebe?**

**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
darunter:		
<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:**

- insgesamt 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 im Vergleich zu Deutschen, 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:

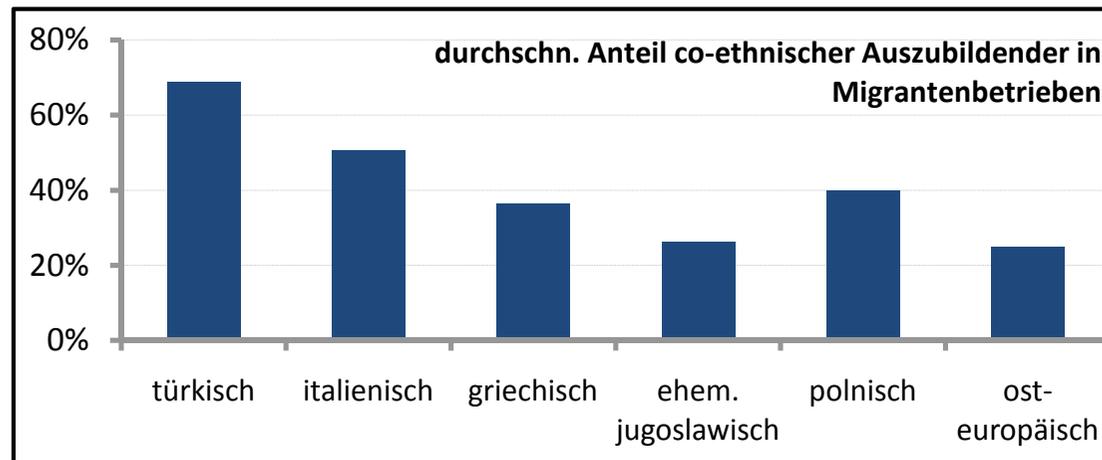
- Migrantenbetriebe bilden häufiger Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen aus

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:

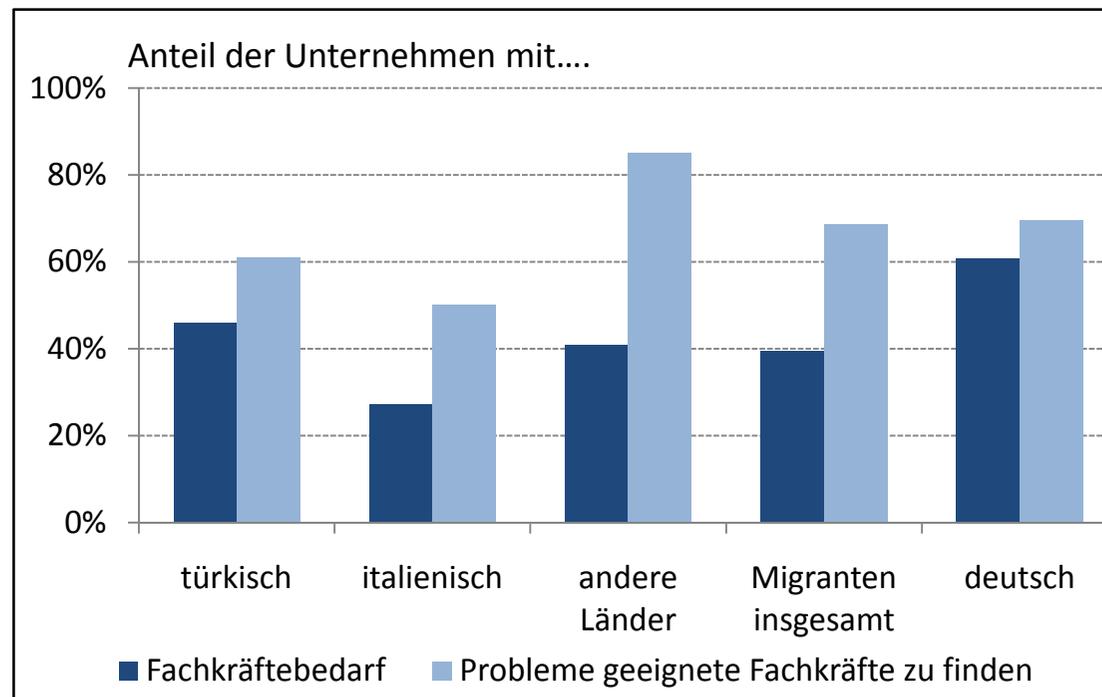
- Migrantenbetriebe bilden häufiger Jugendliche mit Migrationshintergrund aus
- Häufig gehören sie der gleichen Herkunftsgruppe des Inhabers/der Inhaberin an



Quelle: BW-Daten 2009, ifm Universität Mannheim.

# Rekrutierungsstrategien von Migrantenbetrieben

## Fachkräftebedarf und Probleme bei der 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 Bedingungen auf, die eine Ausbildungsbeteiligung eher erschweren
- bilden häufiger „benachteiligte“ Jugendliche aus

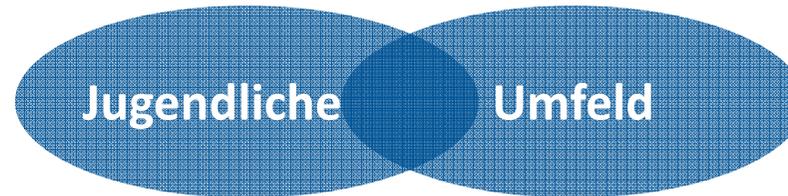


### **Ausgangslage des Modellversuchs**

#### **„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 Fachkräftesicherung 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)
  - Gruppenunterweisungen
- ⇒ vorhandene Ressourcen bündeln und gemeinsam nutzen

### Angebote 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
- ⇒ 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