

# QualiMu: Weiterbildung in Migrantenunternehmen

## Herausforderungen, Potenziale und Gestaltungsmöglichkeiten

### Fragestellungen

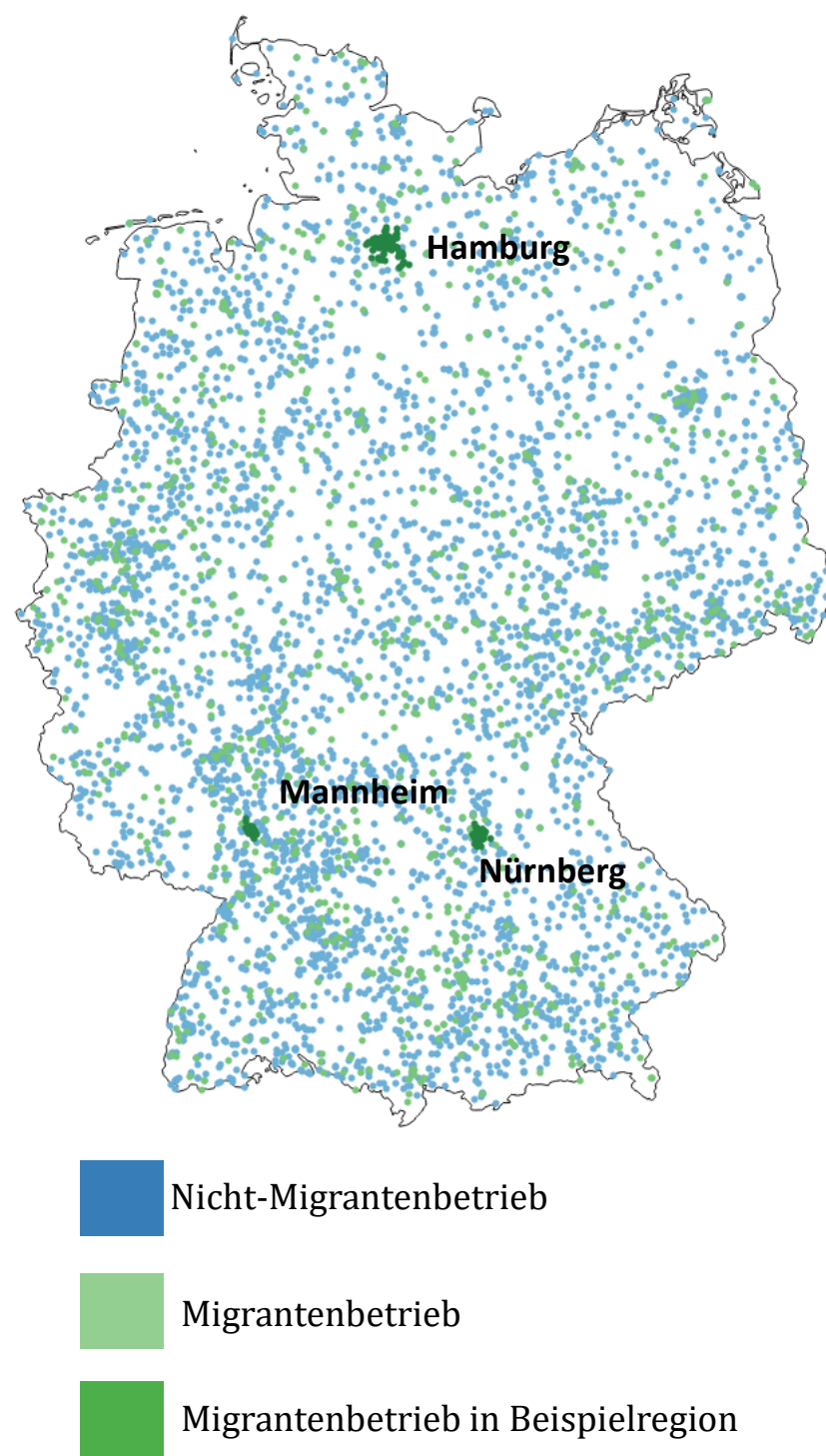
- Welche Unterschiede gibt es zwischen Migranten- und Nicht-Migrantenbetrieben hinsichtlich beruflicher Weiterbildung?
- Welche Faktoren beeinflussen, dass in Betrieben Weiterbildung angeboten wird?
- Welchen Einfluss haben migrantische Unterstützungsnetzwerke auf Weiterbildungsquoten?

### Was ist ein Migrantenunternehmen?

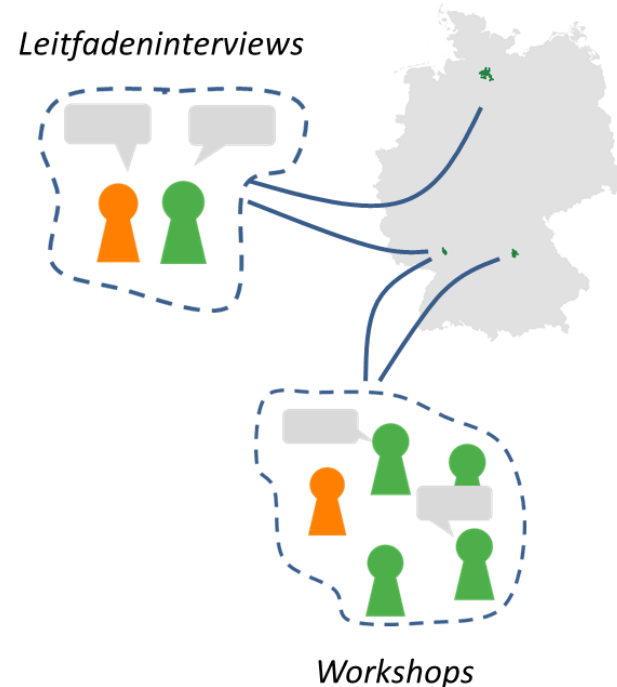
Unter Migrantenbetrieb verstehen wir einen Betrieb, der von einem Inhaber oder einer Inhaberin mit Migrationshintergrund geleitet wird.

### Untersuchungsdesign

Der Kern des Untersuchungsdesign besteht aus zwei quantitativen Befragungen. Zum einen wurde eine deutschlandweite telefonische Befragung unter Migranten- und Nicht-Migrantenbetrieben durchgeführt. Zum anderen wurden in drei Beispielregionen Migrantenunternehmen befragt, die durch Migrantenselbstorganisationen begleitet werden.

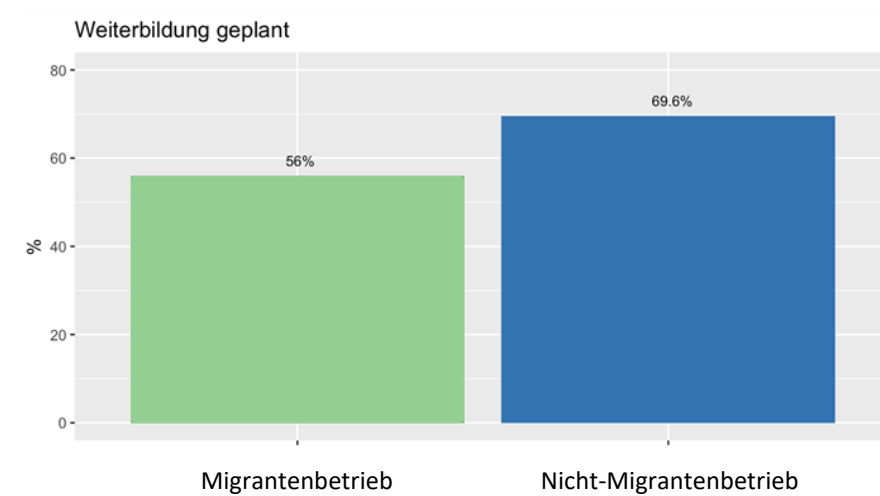


Zusätzlich zu den quantitativen Befragungen wurden mit Vertretern aus den Unterstützungsnetzwerken Workshops durchgeführt und qualitative Interviews mit Unternehmern geführt, die von diesen Netzwerken begleitet werden. Die qualitativen Elemente dienen dazu, die konkrete Arbeit in den Netzwerken aus Sicht der Akteure zu beschreiben.

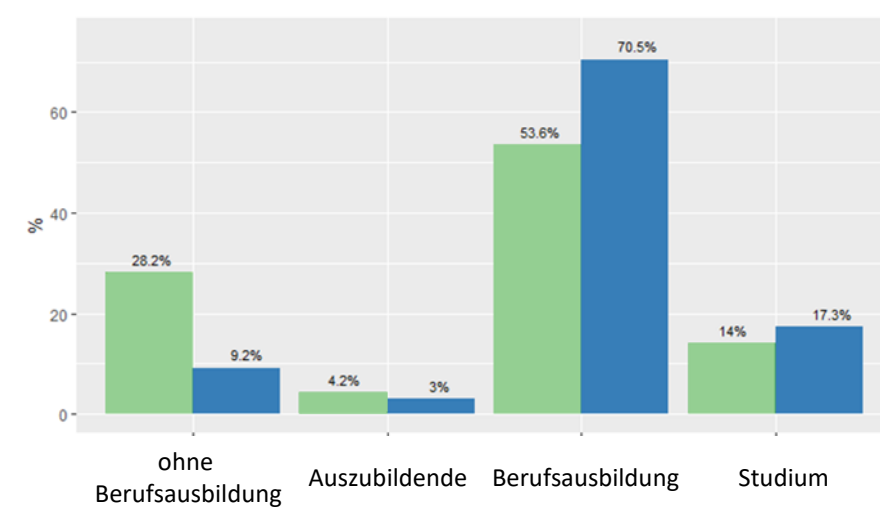


**Kontakt:**  
Stefan Berwing  
berwing@ifm.uni-mannheim.de  
Institut für Mittelstandsforschung  
Universität Mannheim

### Weiterbildungsbereitschaft in Migrantenbetrieben geringer



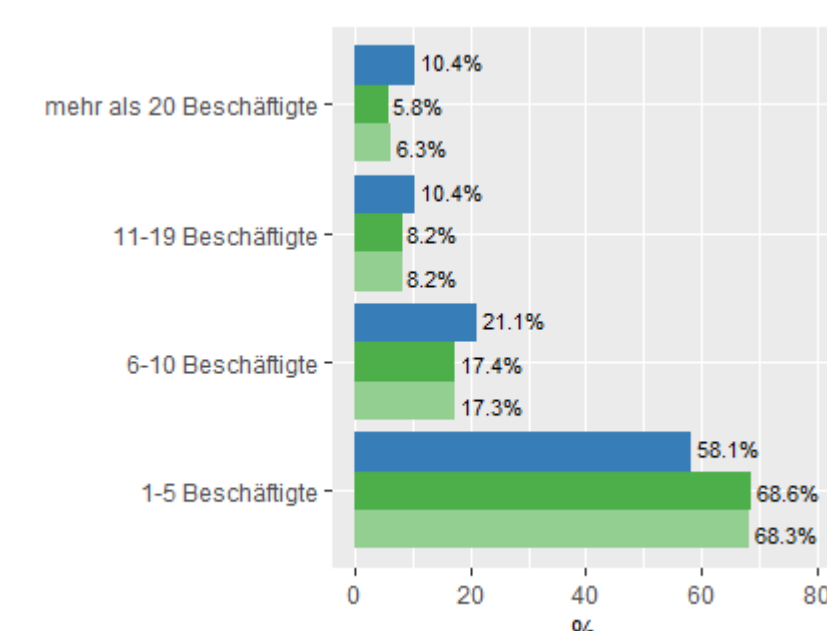
### Hoher Anteil an Beschäftigten ohne Berufsausbildung



### Beschäftigte haben oft kein Interesse an Weiterbildung

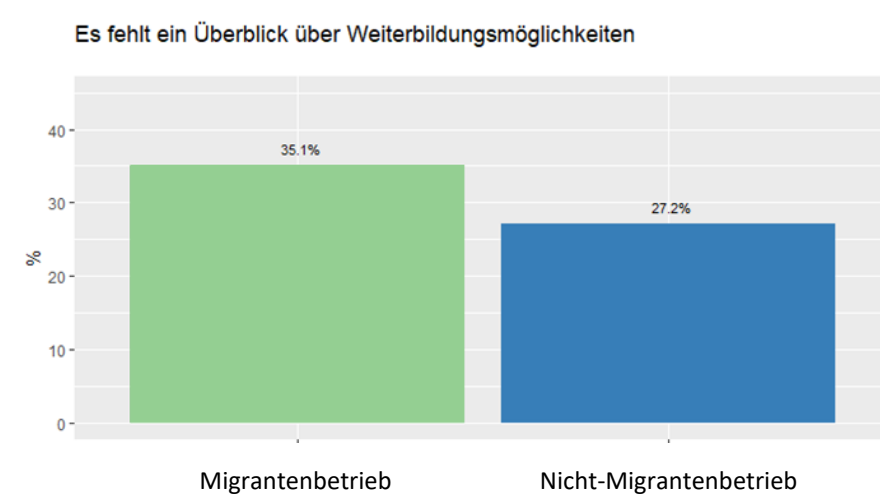
	Mit MH	Ohne MH
Mitarbeiter kein Interesse	39,6	19,5
Mitarbeiter melden Bedarf an	33,6	53,5

### Migrantenunternehmen unter Klein- und Kleinstbetrieben überrepräsentiert



Mit abnehmender Betriebsgröße nimmt die Weiterbildungswahrscheinlichkeit ab. Migrantenbetrieben sind durchschnittlich kleiner, weshalb die Wahrscheinlichkeit von Weiterbildung geringer ist.

### Fehlender Überblick über Angebote

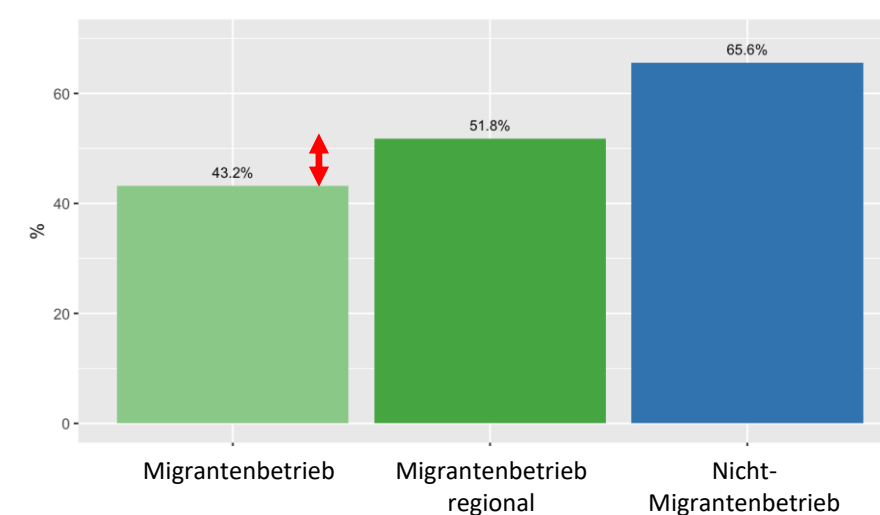


### Angebote werden als zu teuer wahrgenommen

	Mit MH	Ohne MH
Angebote zu teuer	64,7	50,8
Keine Kapazitäten	57,8	64,9

### Weiterbildungsbetriebsquoten im Vergleich

Weiterbildungsbetriebsquoten sind in Migrantenbetrieben deutlich niedriger als in Nicht-Migrantenbetrieben. Sind Migrantenbetriebe in Migrantenselbstorganisationen eingebunden wird die Lücke deutlich kleiner.

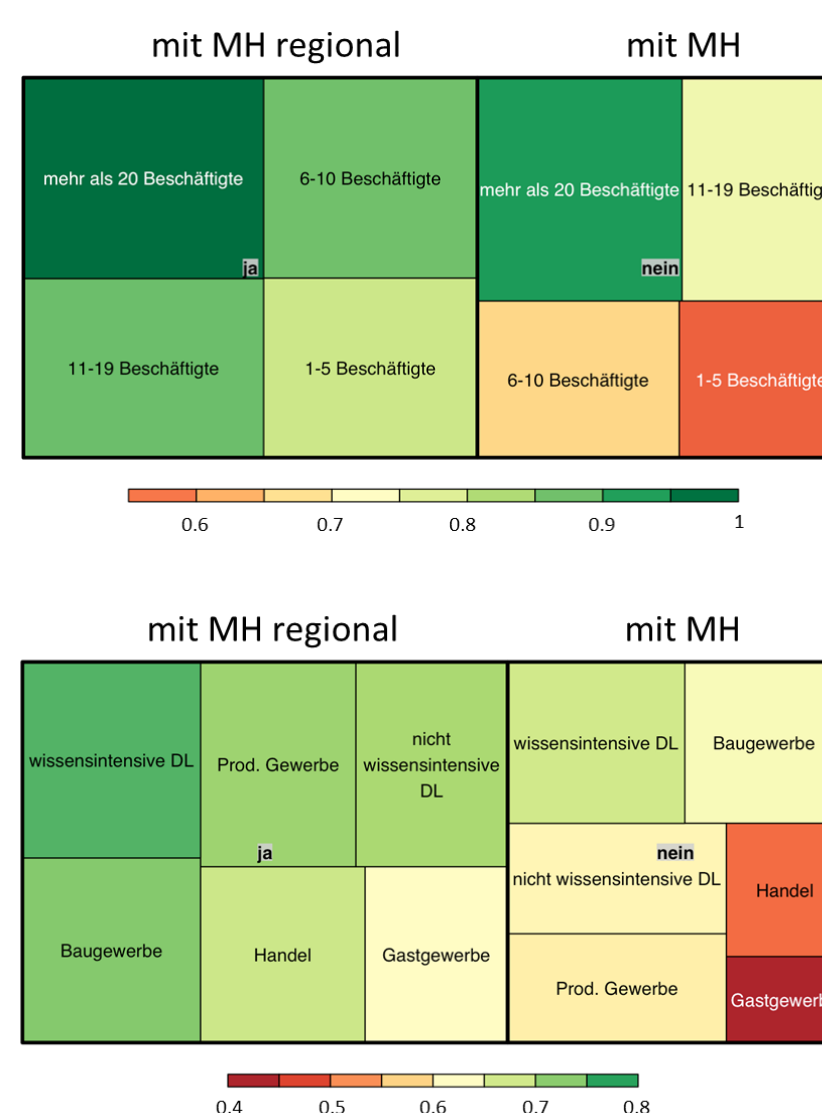


### In Beispielregionen Weiterbildung in Unternehmen fast dreimal wahrscheinlicher

Bezieht man weitere Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit von Weiterbildungsmaßnahmen in Migrantenbetrieben mit ein, dann zeigt sich, dass die Einbindung in die Netzwerke von Migrantenselbstorganisationen die Weiterbildungswahrscheinlichkeit in den Betrieben verdreifacht.

	odds
Konstante	0,102 ***
Gastgewerbe (Ref.)	
Handel	1,307
Baugewerbe	3,136 **
nicht wissensintensive DL	3,501 ***
Prod. Gewerbe	3,031 **
wissensintensive DL	4,549 ***
1-5 Beschäftigte (Ref.)	
6-10 Beschäftigte	1,781 **
11-19 Beschäftigte	2,442 **
mehr als 20 Beschäftigte	4,754 ***
Personalplanung = ja	2,305 ***
Weiterbildungsberatung = ja	1,624 **
Weiterbildung beim Inhaber = ja	3,193 ***
Auszubildende (%)	1,017 *
Ökonomische Situation = gut	1,16
Ökonomische Situation = weniger gut	0,676
Ökonomische Situation = schlecht	0,135
Hohe Fluktuation = ja	0,628 *
Mitarbeiter ohne berufliche Bildung (%)	0,995
Beispielregion = ja	2,787 ***
llh	-278,9
llhNull	-519,2
McFadden	0,463

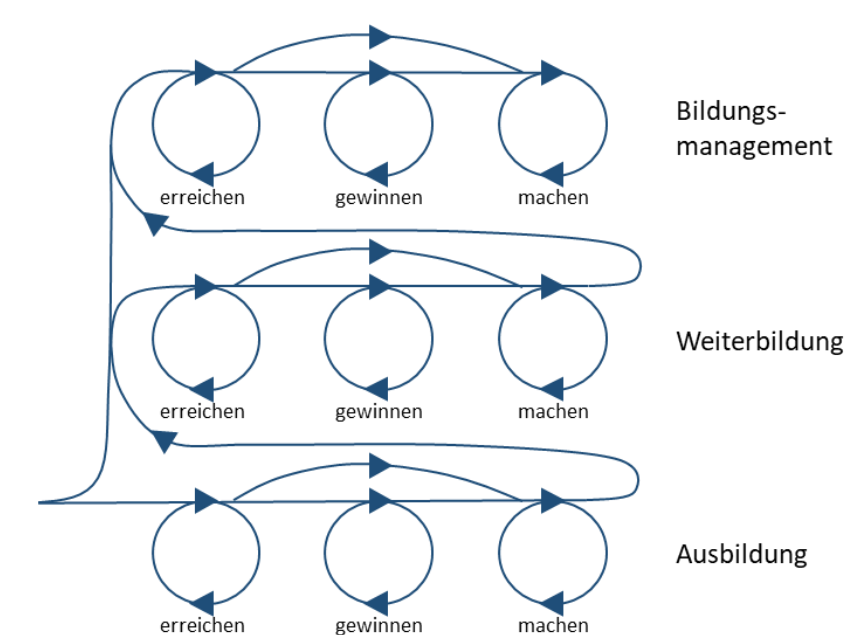
Werden die relativen Wahrscheinlichkeiten der logistischen Regression in absolute Wahrscheinlichkeiten umgerechnet, dann ergibt sich Betriebsgröße und Wirtschaftszweige folgendes Bild:



### Die Arbeit der Migrantenselbstorganisationen

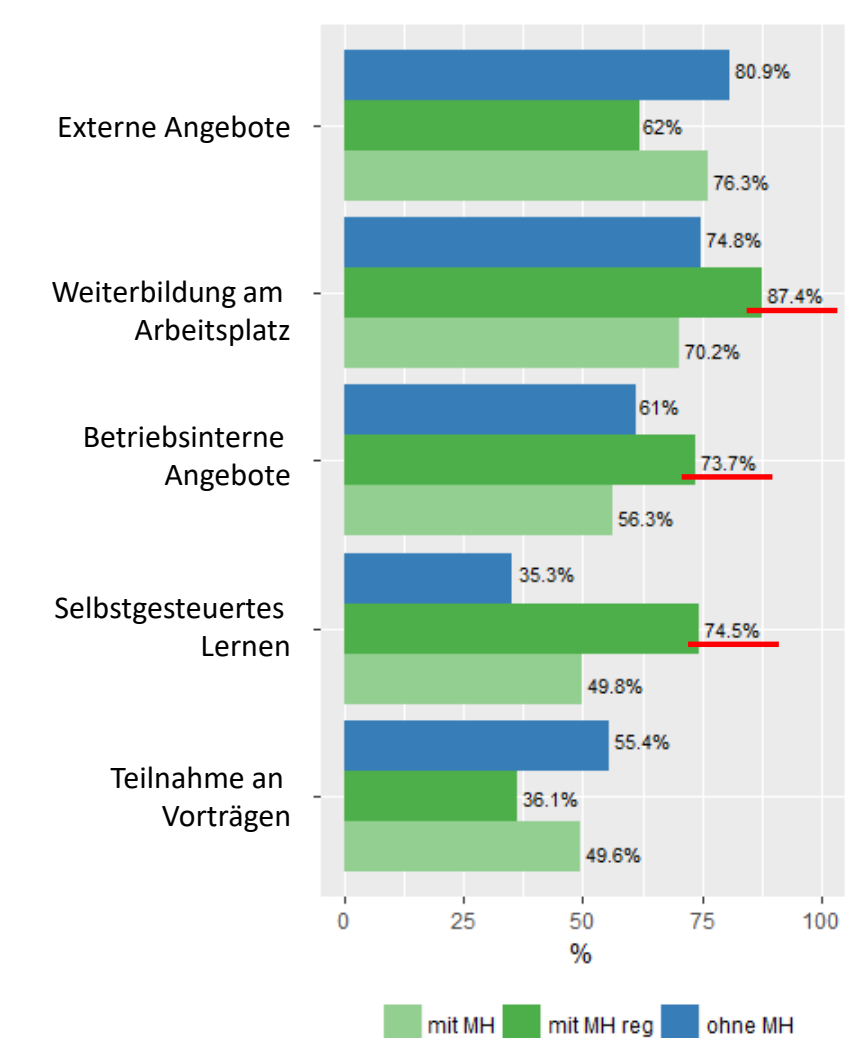
Alle untersuchten Migrantenselbstorganisationen starteten als Ausbildungsverbünde, weiteten jedoch ihr Angebot in Richtung Gründungsberatung, Weiterbildung und Weiterbildungsberatung aus. Die Organisationen sprechen gezielt Neugründungen an und begleiten die Unternehmen über lange Zeiträume bei ihrer Entwicklung.

### Mühen der Ebene: Kontaktaufnahme und Anstoßen von Bildungsprozessen



Die Organisationen beschreiben ihre Arbeit als iterativen Prozess der Ansprache, Überzeugung und Zusammenarbeit, durch den Bildungsprozesse angeschoben und ausgebaut werden. Eine wichtige Rolle spielen niederschwellige und betriebsnahe Angebote als Türöffner zu den Unternehmen.

### Niederschwellige Angebote als Türöffner



Weiterbildungsangebote müssen an der Lebenswelt des Betriebes angeschlossen und zu einem unmittelbaren Nutzen im Arbeitsalltag führen. Aufbauend auf solchen positiven Weiterbildungserfahrungen kann die Zusammenarbeit ausgebaut werden.

### Intermediäre Organisationen stärken

Intermediäre Organisationen sind Organisationen, welche Aufgaben lösen, die sowohl für individuelle Betriebe als auch für größere Organisationen zu komplex sind (z.B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände). Ähnlich funktionieren die Migrantenselbstorganisationen.

- Verbinden Expertise zu Migration, Betriebswirtschaft und beruflicher Bildung.
- Verfügen über etablierte Zugänge zu Zielgruppen
- Kennen Arbeitsalltag in Klein- und Kleinstunternehmen
- Bestimmen gemeinsam mit Unternehmen Bildungsbedarfe und vermitteln und entwickeln passende Angebote.