

Kurzbericht

**Kleinunternehmen und
Jugendliche mit Migrationshintergrund
Chancen für die Erwerbsintegration**

Astrid Segert

Projektbericht

**Kleinunternehmen und
Jugendliche mit Migrationshintergrund
Chancen für die Erwerbsintegration**

Astrid Segert

Kurzbericht

Studie im Auftrag
der Wirtschaftskammer Wien
und der Stadt Wien MA 27

Februar 2009

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Kontakt:

Dr. Astrid Segert
☎: +43/1/599 91-213
Email: segert@ihs.ac.at

Dr. Beate Littig
☎: +43/1/599 91-215
Email: littig@ihs.ac.at

Lektorat: Susanne Haslinger

Inhalt

1. Forschungsansatz	1
■ Ziel der Studie.....	3
■ Forschungsmethoden.....	4
■ Besonderheiten des Erhebungszeitraumes.....	5
■ Danksagung	5
2. Hauptergebnisse	6
■ Nachhaltige Lösung des Fachkräfteproblems = integrativ + kooperativ + vorsorgend.....	6
■ Fachkräftemangel in Kleinunternehmen – Synonym für sich überlagernde Probleme.....	9
■ Diverse unausgeschöpfte Potenziale in Kleinunternehmen für die Berufsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.....	11
■ Besondere Problemlagen – besondere Unterstützung von Kleinunternehmen.....	13
■ Integrationsorientierte Ausbildungsleistungen von Kleinunternehmen ins Rampenlicht stellen.....	15
3. Literatur	18

1. Forschungsansatz

Der Fachkräftemangel in kleinen Wiener Unternehmen¹ stellt ein nach wie vor diskutiertes Problem dar (vgl. Fritz et al. 2007, Altenecker et al. 2007). Dies gilt, obwohl die Wiener Wirtschaft in den vergangenen Jahren verstärkte Anstrengungen unternommen hat, die in den 1990er Jahren mit dem Strukturwandel der Industrie entstandene Ausbildungslücke zu schließen (vgl. WKW 2007b). Gleichzeitig sieht sich die Stadt Wien mit diversen Integrationsproblemen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund konfrontiert. Diese betreffen sowohl erfolgreiche Berufsausbildung und Bildungsstatus als auch den erfolgreichen Übergang in die Berufstätigkeit (vgl. Bock-Schappelwein 2006, Dornmayer et al. 2007, Steiner et al. 2006, Wieser et al. 2008).

Was liegt näher, als die Lösung beider Probleme miteinander zu verbinden und so Synergien zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und chancengleicher Integration freizusetzen? Die vorliegende Studie widmet sich diesen Zusammenhängen auf der Seite der Wiener Kleinunternehmen. Sie geht folgenden Fragen nach: Kann eine chancengleiche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker für die Lösung des Fachkräfteproblems insbesondere in Kleinunternehmen genutzt werden? Welche Potenziale gibt es für eine solche integrative Lösung des Fachkräfteproblems speziell von Seiten der Wiener Kleinunternehmen und wo liegen aus deren Sicht die Barrieren? Hierfür werden in Kapitel 2 diverse strukturelle Ansatzpunkte belegt und in den Kapiteln 3 und 4 deren aktuelle Nutzung sowie ungenutzte Potenziale in den Wiener Kleinunternehmen diskutiert.

Die Studie orientiert sich am Begriff des **Fachkräftemangels**, der sich auf das subjektive Verständnis der befragten KleinunternehmerInnen bezieht. Diese verwendeten den Begriff nicht im statistischen Sinne, sondern tätigkeitsorientiert.

Die befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen benutzen die Bezeichnung *Fachkräfte* in Abgrenzung zu angelernten Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausführen. Fachkräfte weisen aus ihrer Sicht mindestens einen Lehrabschluss oder langjährige praktische Erfahrungen in komplexen Tätigkeiten mit einem Mindestmaß an Eigenverantwortung auf. Von Fachkräftemangel wird gesprochen, wenn es schwierig erscheint, mit angemessen erscheinendem Aufwand die im Kleinunternehmen benötigten Fachkräfte zu gewinnen. In den Kapi-

¹ Nach der Definition der Europäischen Union sind all jene Unternehmen als Kleinunternehmen zu zählen, die weniger als 50 Beschäftigte aufweisen. Aufgrund der Forschungsfrage nach Integrationspotenzialen von Kleinunternehmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, also auf potenzielle unselbständig Beschäftigte, liegt der Fokus auf kleinen Unternehmen mit 1 - 49 MitarbeiterInnen.

teilen 3 und 4 werden diverse Aspekte dieses komplexen Verständnisses dargestellt. Es wird deutlich gemacht, dass der von KleinunternehmerInnen beklagte Fachkräftemangel als Synonym für diverse sich überlagernde Probleme benutzt wird und daher auch von mehreren Seiten her abgebaut werden muss (vgl. Kapitel 5).

Die Studie fasst den **Begriff Jugendliche mit Migrationshintergrund** relativ weit: In dieser Gruppe werden alle Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren einbegriffen, die in Zuwanderungsfamilien aufgewachsen sind und mehrheitlich eine nichtdeutsche Muttersprache sprechen.

Dieses Verständnis korrespondiert mit dem Begriff der zweiten bzw. dritten Generation von MigrantInnen (vgl. Herzog-Punzenberger 2003). Allerdings wird in der Studie der Schwerpunkt nicht auf die Migration selbst gelegt, sondern auf die Erstsozialisation in einer Zuwanderungsfamilie unabhängig vom Geburtsland des Jugendlichen. Diese Erfahrung differiert ihrerseits durch vielfältige Bedingungen, beginnend beim Aufenthaltsstatus, über den biographischen Zeitpunkt der Einwanderung bis hin zur Migrationsmotivation der Eltern u.v.a.m. Aus diesen Gründen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund eine stark *heterogene* Gruppe, die über mehrere Dimensionen differenziert werden kann. Grundlegend sind dabei die Dimensionen: Aufenthaltsstatus, Aufenthaltsdauer, Staatsbürgerschaft, Muttersprache und Herkunftsland.² Ausgehend davon sind für die Studie drei Teilgruppen von Interesse:

- Im Ausland geborene, eingebürgerte sowie nicht eingebürgerte Jugendliche
- In Österreich geborene Jugendliche mit nichtdeutscher Muttersprache
- Jugendliche Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte

Die Kapitel 3 und 4 verweisen darauf, dass in Wiener Kleinunternehmen hauptsächlich die ersten beiden Teilgruppen präsent sind, wenn von jugendlichen MigrantInnen bzw. von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gesprochen wird. Dies gilt bezogen auf das Fachkräfteniveau. Auf dem Hilfskräftelevel sind auch Asylberechtigte präsent, allerdings kaum Jugendliche. Kleinunternehmen beziehen die Integration von Fachkräften im Regelfall auf dauerhaft in Österreich ansässige Personen. Auch Pendelmigration wird mit Ausnahme von einigen größeren Kleinunternehmen bzw. von Töchtern internationaler Konzerne nicht auf die Lösung des Fachkräfteproblems bezogen, sondern mit angelernten Saisonkräften identifiziert. So werden die in diesen Teilgruppen vorhandenen Qualifikationspotenziale in den

² Für eine Quantifizierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wären Daten über das Herkunftsland bzw. das Herkunftsland der Eltern notwendig. Annäherungsweise ist die Erhebung des Herkunftslandes, der Staatsbürgerschaft und der Muttersprache möglich. Aus datenrechtlichen Gründen sind diese Erhebungen schwierig, so dass qualitative Analysen zur Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in ausgewählten Feldern von besonderer Bedeutung sind.

untersuchten Kleinunternehmen kaum wahrgenommen. Eine Ausnahme bilden jene ethnischen Ökonomien, in denen auch Sensibilität für die Integration von jugendlichen Asylberechtigten besteht.

Bezogen auf die Herkunftsländer erhalten Jugendliche mit ex-jugoslawischem und türkischem Migrationshintergrund die weitaus größte Aufmerksamkeit. In manchen Unternehmen werden sie sogar mit der gesamten Gruppe jugendlicher MigrantInnen identifiziert. Im Gastronomiegewerbe richtet sich die Aufmerksamkeit vermehrt auch auf zugewanderte deutsche Jugendliche und junge Erwachsene. In den befragten ethnischen Ökonomien lässt sich eine besondere Sensibilität gegenüber Jugendlichen der eigenen Ethnie feststellen, aber auch eine gewisse Offenheit für andere Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Der Untersuchung wird ein **Verständnis von Chancengleichheit bei der Erwerbsintegration** zugrundegelegt, das auf die reale Möglichkeit aller Jugendlichen aller ethnischen Gruppen zur Teilhabe an allen Ausbildungslevels und Berufspositionen in allen Branchen fokussiert. Chancengleiche Erwerbsintegration hat somit drei Stufen: Die Teilhabe an Bildung, an beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie die Teilhabe an allen Berufspositionen.

Jugendliche mit Migrationshintergrund genießen diese Chancengleichheit bei Bewerbungen auf Ausbildungsplätze oder Berufspositionen bisher jedoch nicht in hinreichendem Maße. Es sind nicht nur ihre Eltern, die sich in strukturschwachen Branchen wiederfinden. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, die bereits am österreichischen Bildungs- bzw. Ausbildungssystem teilhatten, haben größere Probleme, eine qualifizierte Ausbildung und berufliche Stellung zu erreichen als österreichische Jugendliche mit deutscher Muttersprache. Dies hat nicht nur soziale Konsequenzen. Auf diese Weise gehen der Wiener Wirtschaft insgesamt, und insbesondere den Wiener Kleinbetrieben, wertvolle Fachkräfte und Qualifizierungspotenziale verloren.

■ Ziel der Studie

Ziel der Studie ist es, mit einem qualitativen Forschungsansatz spezielle Ansatzpunkte und Leistungen für eine chancengleiche Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei kleinen Wiener ArbeitgeberInnenunternehmen herauszuarbeiten bzw. mögliche Defizite aufzuzeigen. Damit sollen bisher ungenutzte Potenziale nachgewiesen werden, die für den Abbau des Fachkräftemangels insbesondere in kleinen Unternehmen genutzt werden können.

Im Zentrum der Analyse standen folgende Forschungsfragen:

1. Wie werden Fachkräftemangel und Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in kleinen Unternehmen wahrgenommen und wird beides miteinander in Verbindung gebracht?
2. Über welche aktuellen Integrationspotenziale verfügen kleine ArbeitgeberInnenunternehmen speziell für Jugendliche mit Migrationshintergrund? Welche Integrationspotenziale werden bereits genutzt, welche liegen noch brach?
3. Gibt es charakteristische Unterschiede zwischen den Integrationspotenzialen bei kleinen, mittleren und großen Unternehmen?
4. Welche Rolle spielen Erfahrungen mit Lehrlingen, MitarbeiterInnen und KundInnen mit Migrationshintergrund in kleinen Unternehmen sowie die Kooperation mit ethnischen Ökonomien für die Bereitschaft, Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker in das eigene Kleinunternehmen zu integrieren?

■ Forschungsmethoden

Das Forschungsprojekt wurde als qualitative Studie durchgeführt (vgl. Bohnsack 2007). Es nimmt dabei diverse quantitative Daten aus anderen Studien zur Situation des Wiener Arbeitsmarktes in die Problembeschreibung auf (vgl. u.a. Archan/Holzer 2006, Boztepe/König 2007, Köttringer 2007a,b, 2008a,b, Mandl et al. 2005).

Es wurden zwei Arten von Interviews durchgeführt:

- 30 themenzentrierte Interviews mit UnternehmerInnen bzw. ManagerInnen von Wiener Unternehmen (vgl. Flick et al. 2000, Bohnsack 2007),
- 15 leitfadengestützte ExpertInneninterviews (vgl. Meuser/Nagel 2002, Bogner/Littig 2002, Littig 2002).

Die Unternehmensinterviews wurden auf kleine Unternehmen mit 1 bis 49 MitarbeiterInnen fokussiert. Selbständige Einpersonenernehmen blieben aus der Untersuchung ausgespart. Die Erhebung differenzierte zwischen zwei Betriebsgrößen:

- Unternehmen mit 1 bis 9 MitarbeiterInnen und
- Unternehmen mit 10 bis 49 MitarbeiterInnen.

Es wurden Unternehmen aus allen 7 Sparten der Wirtschaftskammer erfasst. Die Verteilung der Interviews orientierte sich an der Verteilung nach Sparten und Größenklassen, setzte aber aufgrund zusätzlicher Auswahlkriterien und Fragestellungen weitere Schwerpunkte. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der durchgeführten Unternehmensinterviews. Es wurden Unternehmen sowohl aus wachsenden als auch aus schrumpfenden Einzelbranchen herangezogen.

Tabelle 1: Verteilung der durchgeführten Unternehmensinterviews

Wirtschaftssektoren	Unternehmen	
	1 - 9 Beschäftigte	10 – 49 Beschäftigte
Gewerbe und Handwerk	6	2
Handel	3	2
Tourismus und Freizeitwirtschaft	3	1
Transport und Verkehr	1	1
Industrie	1	1
Banken und Versicherung	1	1
Information und Consulting	5	2

Die Unternehmensinterviews wurden durch Gespräche mit ExpertInnen des Feldes ergänzt. Um Differenzierungen des Forschungsfeldes genauer erfassen zu können, wurden nach Rücksprache mit den AuftraggeberInnen Wirtschaftsfunktionäre jeder Sparte einbezogen. Das betrifft die Ebene der Sparten, der Fachgruppen und der Innungen.

■ Besonderheiten des Erhebungszeitraumes

Die Erhebung erfolgte zwischen August und Dezember 2008. In dieser Zeit setzte die internationale Finanzkrise ein. Dies spiegelte sich in den Interviews wider, da insbesondere die Gespräche im November/Dezember 2008 durch die Unsicherheit der Finanzmärkte beeinflusst wurden. In der Auswertung wurde daher auch der konkrete Erhebungszeitraum der jeweiligen Einzelinterviews berücksichtigt. Im Verlaufe der Erhebung wurde es auch deutlich schwieriger, InterviewpartnerInnen aus kleinen Unternehmen zu gewinnen. Daher sind am Ende der Erhebungsphase jene Kleinunternehmen, die sich für den Abbau des Fachkräftemangels in Kleinunternehmen sowie in ihren jeweiligen Branchen aktiv einsetzen, etwas überrepräsentiert. Dies wurde ebenfalls bei der Auswertung der Interviews berücksichtigt.

■ Danksagung

Diese Studie wäre ohne die engagierte Mitarbeit von Wiener KleinunternehmerInnen und ManagerInnen nicht möglich gewesen. Der besondere Dank gilt daher allen InterviewpartnerInnen, die ihre Zeit und ihr Wissen für die zum Teil umfangreichen Gespräche zur Verfügung gestellt haben. In besonderem Maße sind jene Unternehmen hervorzuheben, die sich

ungeachtet der sich zuspitzenden Finanzkrise auch im Spätherbst 2008 für den Abbau des Fachkräftemangels durch chancengleiche Ausbildung und Rekrutierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund offen zeigten. Dies zeugt von einem vorsorgenden Denken in Bezug auf die Personalentwicklung auch in den Wiener Kleinunternehmen. Ein solches konjunkturunabhängiges Herangehen an das Qualifikationspotenzial aktueller und zukünftiger MitarbeiterInnen erschließt seinerseits noch ungenutzte endogene Potenziale zur Lösung des Fachkräfteproblems in Kleinunternehmen und gibt zugleich der Stadtentwicklung Wiens soziale Impulse.

2. Hauptergebnisse

Die Studie unterstützt die These, dass sich die Wiener Kleinunternehmen diverser Branchen einem anhaltenden Fachkräftemangel ausgesetzt sehen. Unter dem Einfluss der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise erscheint es dringend geboten, dieses Problem speziell für Kleinunternehmen zu lösen, was eine integrationsorientierte Bearbeitung des Problems miteinschließt.

■ Nachhaltige Lösung des Fachkräfteproblems = integrativ + kooperativ + vorsorgend

Eine nachhaltige Lösung des Fachkräfteproblems umfasst folgende Seiten:

Erstens: Die Erschließung, Entwicklung und berufliche Nutzung aller verfügbaren und bisher noch nicht ausgeschöpften endogenen Qualifikationspotenziale der Wiener Bevölkerung sowie die gleichzeitige Öffnung für Impulse der internationalen Arbeitsmärkte. Anders gesagt: Ein optimaler Abbau des Fachkräftemangels nutzt die Qualifizierung und Berufsintegration aller Jugendlichen als langfristig ökonomisch gewinnbringenden Weg. Eine integrationsorientierte Lösung erschließt Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die bisher brachlagen. In diesem Zusammenhang belegt die Studie:

- Die Erschließung, Fortbildung und Nutzung der Qualifikationen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gehört zu den bisher noch nicht ausgeschöpften Ressourcen der Lösung des Fachkräfteproblems.
- Kleinunternehmen, die Fachkräfte mit Migrationshintergrund ausbildungsadäquat einstellen, verfügen über Wettbewerbsvorteile durch deren fachliche, interkulturelle und soziale Kompetenzen.

- Kleinunternehmen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, leisten einen bedeutsamen Beitrag sowohl für die ökonomische Standortentwicklung als auch für die soziale und kulturelle Stadtentwicklung Wiens. Sie tragen eine hohe Verantwortung.
- Die weitere Öffnung der Arbeitsmärkte und die qualifizierungsadäquate Erwerbsintegration aller WienerInnen mit Migrationshintergrund sind zwei eigenständige Aufgaben, die sich nicht gegenseitig substituieren lassen.

Zweitens: Die Einbeziehung aller an der Behebung des Fachkräftemangels interessierten KleinunternehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund sowie aller daran interessierten Institutionen. Anders gesagt: Genutzt werden die Möglichkeiten konzertierter Aktionen wirtschaftlicher und sozialer Institutionen und zunehmend der aktiven Einbindung von KleinunternehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund.

- Der Einsatz bilingueller LehrstellenberaterInnen mit Migrationshintergrund gehört zu den wichtigsten Erfolgen der Wirtschaftskammer Wien und des waffs in den vergangenen zwei Jahren. Er sollte auch unter erschwerten wirtschaftlichen Bedingungen fortgesetzt und die Arbeit der BeraterInnen zusätzlich genderspezifisch profiliert werden. Letzteres ist von großer Bedeutung, da sich in den wachsenden Dienstleistungsbereichen für Mädchen mit Migrationshintergrund zwar neue Chancen zur Berufsintegration bieten, sie aber noch nicht hinreichend in den dort nachgefragten Zukunftsberufen ausgebildet werden.
- Von besonderer Bedeutung ist die Zusammenarbeit von städtischen Institutionen, Wirtschaftskammer und deren nachgeordneten Einrichtungen, AMS und MigrantInnenvertretungen bei der zielgruppenspezifischen Profilierung der Berufsausbildung und der Personalrekrutierung. Hier liegen bereits Erfahrungen vor (vgl. u.a. AMS Jugendliche 2007a,b). Die ökonomischen und sozialen Vorteile des Outsourcings von Aufgaben des Personalmanagements kleiner Unternehmen sollten gezielt deutlich gemacht werden.
- Die Beratung von Kleinunternehmen vor Ort erweist sich als erfolgreicher Weg. Dies gilt für Einzelberatungen, aber ebenso für Veranstaltungen in den Bezirken. Dabei sollte dem Thema der integrationsorientierten Ausbildung und der Personalrekrutierung ein hoher Stellenwert zukommen. Die Einbeziehung von Beratungsunternehmen mit Migrationshintergrund bei der Konzipierung von zielgruppenspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen erschließt zusätzliche Kompetenzen für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Die Fachgruppenarbeit bzw. die Treffen der Innungen wurden bisher nur in einigen Branchen für die integrationsorientierte Lösung des Fachkräfteproblems genutzt. Sie gehören zu den noch unausgeschöpften Handlungsebenen. Dabei geht es nicht darum,

zusätzliche Organisations- oder Veranstaltungsformen zu schaffen. Vielmehr geht es darum, die vorhandenen Strukturen gezielt dazu zu nutzen, das Thema *ökonomische Entwicklung von Kleinunternehmen durch Ausbildung und Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund* anzusprechen. Es geht um die Sensibilisierung der Kleinunternehmen für die Chancen, die aus einem entsprechenden Engagement erwachsen können.

- Zusätzlich zur Aktivierung der Ebenen innerhalb der Strukturen der Wirtschaftskammer sollte die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Wirtschaftsverbänden von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund forciert werden.

Drittens: Vorsorgende Berufsqualifizierung aller Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Jetzt werden die entscheidenden Weichen für zukünftige Wirtschaftserfolge der Wiener Wirtschaft und für die soziale Integration aller sozialen und ethnischen Gruppen gestellt. Anders gesagt: Eine solche Lösung des Fachkräfteproblems wird nicht auf konjunkturstarke Zeiten begrenzt. Wenn die begonnenen Aktivitäten unter dem Eindruck der gegenwärtigen Krise nicht fortgesetzt und in ihrem integrativen Aspekt profiliert werden, verstärken sich die sozialen Probleme und die strukturelle Angebotslücke weitet sich erneut aus.

- Die in der Wiener Wirtschaft begonnenen Initiativen für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehrausbildung, im Mentoring von MigrantInnen sowie im Bereich Diversity sollten daher ebenso wie die zahlreichen Fördermaßnahmen zur Erwerbsintegration durch waff, wwff, AMS Jugendliche, MA 17 und anderer städtische und bundesweite Akteure auch unter dem Druck der aktuellen Krisensituation fortgeführt und weiter profiliert werden.
- Als unausgeschöpftes Mittel erweist sich die öffentliche Verbreitung von persönlichen Vorbildern mit Migrationshintergrund in Beruf und Selbständigkeit, an denen sich die Jugendlichen direkt orientieren können. Die Diversityaktivitäten der Wirtschaftskammer Wien, etwa die Veranstaltungen *Wiens Wirtschaft lebt Vielfalt*, können dafür als Grundlage genutzt werden. Sie sollten in Zusammenarbeit mit dem wwff, dem waff und der MA 17 weiterentwickelt werden. Dabei sollten jene Orte und Medien verstärkt für die Darstellung von beruflich bzw. wirtschaftlich erfolgreichen MigrantInnen genutzt werden, die von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bevorzugt werden.
- Die zielgruppenspezifische Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund speziell auf Berufe in wachsenden Branchen sowie speziell auf Chancen in Kleinunternehmen stellt einen ausbaufähigen Weg der Integration dar. Eine solche gezielte Berufsorientierung sollte verstärkt an AHS und BHS angeboten werden, um beispielsweise auch SchulabbrecherInnen für die moderne Lehrausbildung zu gewinnen.

- Die frühzeitige systematische Sprachausbildung von Kindern mit Migrationshintergrund sowie nachholende Angebote für Jugendliche während der Berufsausbildung bilden eine unabdingbare Grundlage erfolgreicher Erwerbsintegration.
- Alle Formen der frühzeitigen praktischen Kontakte zwischen SchülerInnen und Kleinunternehmen stellen eine optimale und ausbaufähige Form des wechselseitigen Austausches gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund und KleinunternehmerInnen dar. Dies gilt in besonderem Maße für Schnuppertage in Betrieben, in denen Jugendliche ihnen bisher fremde Berufe und das Klima in Kleinunternehmen in der Praxis kennen lernen können, ihre Fähigkeiten erproben und sich praktisch empfehlen können, ohne dass eventuelle schulische oder sprachliche Schwierigkeiten im Vordergrund stehen.
- Neben diesen praxisbezogenen betriebsinternen Kontakten sind auch Informationsveranstaltungen unter direkter Beteiligung von KleinunternehmerInnen, ManagerInnen und LehrausbildnerInnen bedeutsam für eine zielgruppenspezifische Berufsorientierung. Dies gilt für Vorträge von KleinunternehmerInnen in Schulen, am BiWi (Berufsinformationszentrum der Wirtschaftskammer Wien), bei speziellen Veranstaltungen wie z.B. dem *Tag der Lehre* oder auf Messen.

Eine so verstandene mehrdimensionale Lösung des Fachkräfteproblems verbindet wirtschaftliche Entwicklung und soziale Integration im Interesse aller Beteiligten und unter Berücksichtigung zukünftiger Interessen und Herausforderungen.

Im Einzelnen lassen sich folgende Ergebnisse der Studie für die Beantwortung der aufgeworfenen Forschungsfragen zusammenfassen.

■ **Fachkräftemangel in Kleinunternehmen – Synonym für sich überlagernde Probleme**

Hauptergebnisse zur ersten Forschungsfrage: Wie werden Fachkräftemangel und Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in kleinen Unternehmen wahrgenommen und werden sie miteinander in Verbindung gebracht?

In der Mehrzahl der in der Studie erfassten Branchen wird ein anhaltender Fachkräftemangel in den befragten Kleinunternehmen konstatiert. KleinunternehmerInnen sehen sich dabei stärkeren Belastungen ausgesetzt als große Unternehmen. Viele Unternehmen erwarten eine besondere Unterstützung beim Abbau des Fachkräftemangels speziell in Kleinunternehmen. Einige nutzen die vorhandenen Angebote und Förderungen bereits, viele sind darüber jedoch nicht informiert.

Der Begriff *Fachkräftemangel* spiegelt die durch einschlägige Wirtschaftsprognosen bestätigte wachsende Nachfrage nach Personal auf mittlerem bis akademischem Ausbildungsniveau wider. In den befragten Kleinunternehmen wird je nach Betriebssituation und Branchentrend eines der beiden Level forciert nachgefragt. Ausbildungen in Lehrberufen spielen dabei auch zukünftig eine wichtige Rolle, während meist eine stagnierende oder sinkende Nachfrage nach Hilfskräften erwartet wird.

Im Konkreten wird die Diagnose *Fachkräftemangel* aber nicht als reine Marktbeschreibung verwendet. Die Diagnose *Fachkräftemangel* wird von den befragten UnternehmerInnen als ein Synonym für diverse, sich überlagernde Probleme gebraucht. Ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften bezogen auf das eigene Unternehmen gehört ebenso dazu wie unternehmensintern gewachsene Personalprobleme oder fehlende Personalmanagement-Ressourcen, aber auch mögliche Probleme aus der eigenen Umstrukturierung, Internationalisierung oder aus marktbezogenem Beschäftigungswachstum, mögliche Probleme in der Lehrausbildung sowie Informationsdefizite u.a.m.

Dieses betriebsbezogene Verständnis des Fachkräftemangels bei KleinunternehmerInnen bietet einen konkreten Ansatzpunkt für ihre stärkere Aktivierung für eine Beteiligung an verschiedenen Formen der integrationsorientierten Berufsausbildung. Insbesondere KleinunternehmerInnen mit multi-ethnischen KundInnenstrukturen, international agierende Kleinunternehmen, sich umstrukturierende und wachsende Kleinunternehmen sowie aktive und ehemalige Lehrausbildungsbetriebe sollten gezielt angesprochen werden.

Die Lösung des Fachkräfteproblems für Kleinunternehmen wird von den Befragten im Allgemeinen als *gesellschaftspolitische Aufgabe* gesehen, bei der den Kleinunternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Aufgabe beigemessen wird. Lehrausbildungsbetriebe tragen diese Verantwortung ganz bewusst, haben jedoch begrenzten Einfluss auf die Mehrheit der Kleinbetriebe.

Die befragten KleinunternehmerInnen sehen in der Ausbildung von Lehrlingen eine wichtige Quelle für die Lösung des beklagten Fachkräftemangels, auch wenn sie selbst nicht ausbilden. Insbesondere die Modernisierung von Ausbildungsberufen und Ausbildungsformen, aber bereits auch eine berufsvorbereitende gute schulische Vorbildung, werden als Schlüssel zur Lösung des Problems gesehen. Dies gilt nicht gleichermaßen für eine integrationsorientierte Berufsausbildung. Die chancengleiche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Berufsqualifizierung wird bisher nicht mit der gleichen Selbstverständlichkeit wie eine moderne und breite Berufsausbildung als Quelle der Lösung des Fachkräfteproblems gesehen.

Die Unternehmensinterviews legen die Vermutung nahe, dass eine zeitgemäße Orientierung auf Jugendliche mit Migrationshintergrund bisher für die Mehrheit der Kleinunternehmen

noch kein Thema war. Integration wird von vielen Kleinunternehmen nicht als Bedingung der eigenen Leistungsentwicklung wahrgenommen. Entweder wird eine mögliche Bereicherung der eigenen Belegschaft bzw. der Branche durch jugendliche MigrantInnen gar nicht gesehen oder erwartete Vorteile werden gegen erwarteten kommunikativen Aufwand abgewogen. Fällt diese simulierte Bilanz – aus welchen Gründen auch immer – negativ aus, haben BewerberInnen mit Migrationshintergrund in Kleinunternehmen geringere Chancen als deutschsprachige ÖsterreicherInnen. Das gilt selbst dann, wenn sie motiviert sind und über durchschnittliche fachliche und sprachliche Voraussetzungen verfügen.

Die integrationsorientierte Lösung des Fachkräfteproblems bei Kleinunternehmen kann daher am Ausbildungsinteresse von Kleinunternehmen ansetzen, bedarf aber zusätzlicher Anreize, um integrative Formen der Ausbildung und Personalrekrutierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu stärken.

■ Diverse unausgeschöpfte Potenziale in Kleinunternehmen für die Berufintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Befunde zur zweiten Forschungsfrage: Über welche aktuellen Integrationspotenziale verfügen kleine ArbeitgeberInnenunternehmen speziell für Jugendliche mit Migrationshintergrund? Welche Integrationspotenziale werden bereits genutzt, welche liegen noch brach?

Bereits im vorhergehenden Abschnitt wurde deutlich, dass das subjektive Verständnis des Fachkräfteproblems als Ausgangspunkt für eine integrationsorientierte Profilierung der Berufsausbildung genutzt werden kann. Darüber hinaus verfügen die Wiener Kleinunternehmen über diverse unausgeschöpfte Potenziale für eine stärkere Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum Abbau des eigenen Fachkräftemangels.

Die große Zahl von mehr als 36.000 Wiener Kleinst- und Kleinunternehmen mit mehr als 222.000 Beschäftigten bietet an sich schon ein wichtiges Potenzial für eine Lösung des Fachkräfteproblems im Interesse der Kleinunternehmen sowie aller Jugendlicher. Viele Wiener Kleinunternehmen haben sich bisher mit ihren eigenen Möglichkeiten zur Ausbildung sowie mit den für sie daraus erwachsenden ökonomischen Entwicklungschancen noch gar nicht befasst. Auch wenn die finanziellen und organisatorischen Belastungen, die Kleinbetriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bewältigen müssen, die Möglichkeiten einiger Firmen überschreiten, so wird der daraus erwachsende Nutzen noch von weitaus mehr Firmen nicht adäquat eingeschätzt. Daher ist es notwendig, den Zusammenhang zwischen ökonomischem Gewinn für Kleinunternehmen und sozialem Nutzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker in das Bewusstsein zu heben.

Wichtiger Stimulus für die Bereitschaft zu einer Beteiligung an einer integrationsorientierten Berufsausbildung ist das Beschäftigungswachstum, das allerdings nach Betriebsgrößengruppen und Branchen differiert. Unter den Kleinunternehmen verzeichnen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten einen erhöhten Beschäftigungsbedarf, der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zugute kommen kann. Bezogen auf die Dauer des Unternehmensbestandes verzeichnen die mehr als 17.000 Bestandsbetriebe mit einer Betriebsdauer von mehr als 5 Jahren eine erhöhte Nachfrage.

Die mehr als 26.000 Unternehmen mit absolutem Beschäftigungswachstum im Analysezeitraum sind besonders bedeutsam. Obwohl diese Zahl im nächsten Jahr voraussichtlich krisenbedingt zurückgehen wird, wird der Fachkräftebedarf der Wiener Kleinunternehmen nicht wirklich sinken. Die Ursachen dafür liegen in der fluktuationsbedingten sowie in der strukturbedingt noch zunehmenden Ersatznachfrage in allen Kleinunternehmen, das heißt auch in schrumpfenden und stabilen Unternehmen wird über einen Fachkräftemangel geklagt.

Von prinzipieller Bedeutung für die integrationsorientierte Profilierung der Berufsausbildung und Personalrekrutierung ist in diesem Zusammenhang die große Zahl von ca. 5.000 beschäftigungsstabilen Unternehmen, da sie im Gegensatz zu schrumpfenden Unternehmen über eine bessere personelle Ausstattung für eine mögliche Lehrausbildung verfügen. Viele der stabilen Unternehmen von 2003 hatten im vergangenen Konjunkturzyklus einen Wachstumsschub zu verzeichnen. Es gilt daher, den wieder erwartbaren neuen Wachstumsschub durch vorsorgende integrationsorientierte Berufsausbildung vorzubereiten. Dabei sollte gleichermaßen der Strukturwandel der Wiener Kleinunternehmen, die damit verbundene zukünftige Qualifizierungsnachfrage sowie die in den Schulen nachwachsenden besonderen bildungsbezogenen, interkulturellen und motivationalen Fähigkeiten aller Wiener SchülerInnen Beachtung finden.

Das Wachstum der Wiener Kleinunternehmen verteilt sich branchenspezifisch sehr unterschiedlich. Daher ist eine adäquate Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Berufen wachsender Branchen von zentraler Bedeutung für die Erweiterung ihrer Erwerbschancen. Zu den am stärksten wachsenden Branchen in beiden Größengruppen der Kleinbetriebe gehören Unternehmensberatung/Informationstechnologie, Gastronomie, Werbung/Marktkommunikation, Immobilien-/Vermögensstreuhand und Freizeitbetriebe. Hinzu kommen unter den TOP 5 der Wachstumsbranchen speziell bei Kleinstunternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten das Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen sowie die Denkmal-/Fassaden-/Gebäudereinigung. Unter den TOP 5 der Wachstumsbranchen von Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten finden sich speziell die Allgemeine Fachgruppe Gewerbe, die Hotellerie und Kaffeehäuser.

In fast allen der hier genannten Wachstumsbranchen sind interkulturelle Kompetenzen zunehmend gefragt, sodass sich neue Chancen für die Integration von Jugendlichen mit Migra-

tionshintergrund ergeben. Die Wirtschaftskammer Wien sollte in Absprache mit dem waff und dem AMS das Ziel verfolgen, den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beispielgebend in den Wachstumsbranchen *Unternehmensberatung/ Informationstechnologie* und *Gastronomie* in den nächsten Jahren spürbar zu erhöhen. In den darauf gerichteten Projekten sollte die gendergerechte Zielsetzung und eine zielgruppenorientierte kommunikative Arbeitsweise hinreichend konzeptionell verankert werden.

Die neuen Chancen können gezielt im Interesse der Kleinunternehmen und Jugendlichen erschlossen werden, wenn die erfolgreiche Arbeit der LehrstellenberaterInnen auf Kleinunternehmen dieser Wachstumsbranchen konzentriert wird und gleichzeitig bei der Beratung die Bedeutung einer entsprechenden integrationsorientierten Ausbildung für den ökonomischen Erfolg an konkreten Beispielen veranschaulicht wird. Für die praktische Arbeit der LehrstellenberaterInnen könnte ein Erfolgskatalog von kleinen Ausbildungsbetrieben in Wachstumsbranchen erarbeitet werden, der belegt, welche ökonomischen Vorteile den Kleinst- und Kleinunternehmen erwachsen, wenn sie Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden und einstellen. Die bereits seit 2004 wiederbelebte Wiener Lehrausbildung bildet einen Erfolg versprechenden Ausgangspunkt, um gezielt den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Ausbildung sowie bei der Einstellung auf Berufspositionen in Wachstumsbranchen schrittweise dem Niveau ihres Bevölkerungsanteils anzunähern.

■ **Besondere Problemlagen – besondere Unterstützung von Kleinunternehmen**

Hauptergebnisse zum dritten Forschungsschwerpunkt: Gibt es charakteristische Unterschiede zwischen den Integrationspotenzialen bei kleinen, mittleren und großen Unternehmen?

Die Integrationspotenziale von Kleinunternehmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund haben vergleichbare Quellen wie die von mittelständischen bzw. großen Unternehmen. Einige davon sind geringer ausgeprägt, wie Wachstum und Internationalisierung, sie sind aber prinzipiell vorhanden. Der in Kleinunternehmen stärker wahrgenommene Fachkräftemangel wirkt als Katalysator für die wieder erstarkende Bereitschaft zur Lehrausbildung, wirkt aber insbesondere in Wachstumsbranchen noch zu wenig zugunsten der verstärkten Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Weiters verfügen Kleinunternehmen über geringere Ressourcen als große Unternehmen, um ihre eigenen Integrationsleistungen für die Verbesserung ihres öffentlichen Images nutzbar zu machen. Die begrenzte Ressourcenlage von Kleinunternehmen erweist sich allgemein als eine erhebliche Herausforderung für die Profilierung ihrer Integrationsleistungen. Damit haben Kleinunternehmen gegenüber größeren Unternehmen in Bezug auf die Lösung des Fachkräfteproblems durch die Erschließung

von qualifizierten MigrantInnen mit stärkeren und vielfältigeren Problemen zu kämpfen, während Erfolge schwerer sichtbar werden.

Kleinunternehmen bedürfen daher spezifischer Fördermaßnahmen zur Stärkung integrationsorientierter Ausbildungsaktivitäten und Personalentwicklung, die an ihren Problemsichten und Lösungspotenzialen ansetzen. Dazu sollten in Zukunft KleinunternehmerInnen stärker in die Ausarbeitung von Förderpaketen einbezogen werden. Die befragten KleinunternehmerInnen und ManagerInnen haben immer wieder auf die besondere Problemsituation ihrer Unternehmen hingewiesen. Besonders auffällig war, dass insbesondere aktive UnternehmerInnen, die sich bereits für eine integrationsorientierte Lehrausbildung engagieren, die Notwendigkeit betonen, Kleinunternehmen stärker an der Konzipierung von Fördermaßnahmen zu beteiligen.

Kleinunternehmen brauchen besondere Förderung bei der stärkeren Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Lehrausbildung sowie auf qualifizierte Berufspositionen. Hier wirken mangelnde Personalmanagement-Ressourcen in Kleinunternehmen tendenziell desintegrierend. Wenn die Personalrekrutierung hingegen über das AMS erfolgt, haben BewerberInnen mit Migrationshintergrund tendenziell höhere Integrationschancen als über viele Formen der Eigenrekrutierung von Kleinunternehmen. Das gilt jedoch bisher eher für traditionelle Branchen, KleinunternehmerInnen aus modernen Wachstumsbranchen orientieren sich bisher kaum an den Angeboten des AMS. Zusätzlich wirken negative Erfahrungen mit dem AMS aus der Vergangenheit als Barriere, eine entsprechende Vermittlung zu nutzen. Daher sind gezielte Informationsmaßnahmen über Möglichkeiten des Outsourcings von Personalaufgaben speziell für Kleinstunternehmen sowie für Kleinunternehmen in Wachstumsbranchen von besonderer Bedeutung.

Probleme bei der erfolgreichen Integration entstehen nicht nur auf Unternehmensseite. Jugendliche mit Migrationshintergrund tragen ihrerseits etwa durch ihr Bewerbungsverhalten dazu bei. Insbesondere Kleinunternehmen im IT-Bereich sowie kleine FinanzdienstleisterInnen, aber auch spezialisierte Handwerks- bzw. Gewerbebetriebe berichten, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund bei ihnen selten oder gar nicht bewerben. Viele Unternehmen aus wachsenden Branchen haben offensichtlich bisher noch (fast) keine eigenen Erfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Jugendliche MigrantInnen mit passenden Lehrberufsabschlüssen aus diesen Bereichen bewerben sich offensichtlich eher in mittleren und großen Unternehmen. Möglicherweise sind sie in besonderem Maße aufstiegsorientiert und sehen dafür in großen Unternehmen bessere Möglichkeiten. Auf diese Weise entsteht in einigen wissensbasierten Kleinunternehmen der Eindruck, dass es keine leistungsfähigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund gäbe. Daher erscheint es sinnvoll, Jugendlichen mit Migrationshintergrund die bislang weniger genutzten Chancen in Kleinunternehmen von Wachstumsbranchen stärker

bewusst zu machen. Die Sparte Information/Consulting könnte in Zusammenarbeit mit dem BiWi oder dem waff ein Informationsprojekt entwickeln, in dem Jugendlichen mit Migrationshintergrund gezielt erfolgreiche KleinunternehmerInnen aus Wachstumsbranchen sowie die Anforderungen und Berufschancen in solchen Kleinunternehmen dargestellt werden. Um dabei Jugendliche mit Migrationshintergrund gezielt für die Ausbildung in Zukunftsbranchen ansprechen zu können, ist die Nutzung nicht-deutschsprachiger Zeitungen sowie entsprechender Web-Seiten bedeutsam. Gleichzeitig sind die bereits genutzten allgemein zugängliche Informationskanäle wie die U-Bahn-Screens, Gratiszeitungen wie das *Vormagazin* oder *Heute* usw. sinnvoll. Für Informationsprojekte über Berufe in speziellen Wachstumssektoren kann auf die Erfahrungen des BiWi, der Initiativen in diversen Wiener Schulen bei der Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie der zweisprachigen BeraterInnen im Berufsberatungszentrum des waff aufgebaut werden. Wichtige Erfahrungen vermittelt beispielsweise der *Sekretärinnen-Tag*, der in einem Wachstumsbereich Berufsorientierung anbietet. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass Jugendlichen mit Migrationshintergrund alle Berufsausbildungswege und –level nahegebracht werden und nicht nur die in diesem Bereich relativ geringe Zahl an Lehrberufen.

■ Integrationsorientierte Ausbildungsleistungen von Kleinunternehmen ins Rampenlicht stellen

Hauptergebnisse zur vierten Forschungsfrage: Welche Rolle spielen Erfahrungen mit Lehrlingen, MitarbeiterInnen und KundInnen mit Migrationshintergrund in kleinen Unternehmen für deren Bereitschaft, Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker zu integrieren?

Auch in Kleinunternehmen gilt ähnlich wie in mittleren und großen Unternehmen: Persönliche Kontakte mit qualifizierten MigrantInnen bauen Befürchtungen oder Vorbehalte schrittweise ab. Der Zusammenhang zwischen Betriebsentwicklung und Leistungen wird unmittelbar sichtbar. Allerdings wirken in Kleinunternehmen negative Erfahrungen stärker und länger nach als in größeren Unternehmen, da sie weniger durch gegenläufige Trends kompensiert werden können.

Eine besondere Barriere für eine raschere Entwicklung stellt die geringe informationelle Verbindung zwischen aktiven kleinen Ausbildungsunternehmen und einer Mehrheit der Kleinstunternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen dar. Unter Beachtung der hohen persönlichen Belastungen und begrenzten zeitlichen Ressourcen von KleinunternehmerInnen erscheint es daher sinnvoll, bereits bestehende Kontaktebenen für das Thema integrationsorientierte Lösung des Fachkräfteproblems zu nutzen. Im Vordergrund sollte die Verbreitung von best practices innerhalb der Branchen stehen, die direkt an den Erfahrungen der KleinunternehmerInnen anknüpfen. Ein erfolgreicher Weg ist die öffentliche Auszeichnung von erfolgreichen Lehrausbildungsbetrieben mit dem TRIO-Award auf Veranstal-

tungen des waff. In diesem Rahmen könnten integrationsorientierte Ausbildungskonzepte und Leistungen verstärkt öffentlich gemacht werden.

Kleine Lehrausbildungsbetriebe haben eine zentrale Integrationsfunktion. Daher sollte der Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu kleinen Lehrbetrieben, die bisher ausschließlich deutschsprachige Nachwuchskräfte ausgebildet haben, unterstützt werden. Dies gilt für Kleinunternehmen aller Sparten, aber in besonderem Maße für Kleinunternehmen in Wachstumsbranchen. Die oben gemachten Vorschläge sind auch in diesem Zusammenhang bedeutsam.

Um die Leistungen der Wiener Kleinunternehmen bei der integrationsorientierten Lösung des Fachkräfteproblems innerhalb der UnternehmerInnenschaft und in der Wiener Öffentlichkeit stärker ins Rampenlicht zu stellen, sollte künftig eine Quantifizierung erbrachter Integrationsleistungen vorgenommen werden. Statistische Berichte der ungleichen quantitativen Verteilung von jugendlichen MigrantInnen auf verschiedene Betriebsgrößen oder Branchen gibt es bisher aber nicht. Eine Transparenz der realen Verteilung von Integrationsleistungen nach Sparten und Betriebsgrößen durch die Wiener Wirtschaft könnte Vorreitersparten bestätigen und Einzelunternehmen ermutigen, sich ebenfalls zu beteiligen. Dort, wo es datenrechtliche Hemmnisse für quantitative Erhebungen zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt, sollte gezielt mit qualitativen Untersuchungen über Tendenzen der Erwerbsintegration gearbeitet werden.

Ethnische Ökonomien sind inzwischen unabdingbarer Bestandteil der Wiener Wirtschaft. Dies wurde auch in den Unternehmensinterviews der Studie bestätigt. Sie haben insbesondere an den Klein- und Kleinstunternehmen einen wichtigen Anteil. Kleine ethnische Ökonomien müssen sich zusätzlich zu den Problemen aller Kleinunternehmen noch mit weiteren Hürden auseinandersetzen. Sie bedürfen daher einer besonderen Unterstützung, die ihre besonderen Ressourcen berücksichtigt. Es ist von großer Bedeutung, dass Fördermaßnahmen an deren besonderen Kommunikationsgewohnheiten und betrieblichen Erfahrungen ansetzen. Aufgrund der Bedeutung ethnischer Ökonomien gerade für eine integrationsorientierte Lösung des Fachkräfteproblems für alle Wiener Kleinunternehmen sollten ihre Leistungen dafür ebenfalls stärker öffentlichkeitswirksam dargestellt werden. Da quantitative Daten über die Verteilung der Lehrausbildung auf deutschsprachige und anderssprachige Kleinunternehmen schwer zu gewinnen sind, sollte auch hier eine qualitative Analyse der besonderen Probleme von ethnischen Ökonomien bei Neubeginn einer Lehrausbildung bzw. bei ihrer Ausübung durchgeführt werden.

Die Studie bestätigt diverse Wirtschaftskontakte zwischen Kleinunternehmen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Unternehmensinterviews verweisen jedoch darauf, dass sich diese Kontakte bisher nicht direkt positiv auf das Personalmanagement der beteiligten Unternehmen auswirken. Ihr Einfluss ist bisher eher indirekt. Dafür sind andere Faktoren offen-

sichtlich sehr viel einflussreicher. Der Übergang zu integrationsorientierten Ausbildungs- und Personalentwicklungen in kleinen Unternehmen wird eher durch die Arbeitsmarktlage in der eigenen Branche, durch Beschäftigungswachstum, internationales Engagement und damit verbundene Personalanforderungen sowie durch positive Erfahrungen bei der Lehrausbildung forciert. Gleichwohl lässt der Ausbau der Wirtschaftskontakte zwischen Kleinunternehmen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund in Zukunft auch für die Entwicklung einer integrationsorientierten Personalpolitik weitere Impulse erwarten.

3. Literatur

- Altenecker, Wolfgang et al. (Synthesis), (2007) *Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage, Entwicklung und Prognosen 2006-2011* Studie im Auftrag des AMS (Wien)
- AMS Jugendliche Wien, AG Managing Diversity (2007a) *Managing Diversity im AMS Jugendliche* (Wien)
- AMS Jugendliche Wien, KMU Forschung Austria (2007b) *Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche*, Studie im Auftrag des AMS Wien.
- Archan, Sabine, Dornmayr, Helmut (2006) *Fremdsprachenbedarf und -kompetenzen: Unternehmensbefragung zu Ausbildungsqualität und Weiterbildungsbedarf* in: *ibw-Forschungsberichte* 131 (Wien)
- Archan, Sabine, Holzer, Christian (2006) *Sprachenmonitor, Zahlen Daten und Fakten zur Fremdsprachensituation in Österreich* in: *ibw-Bildung & Wirtschaft* Nr. 38 (Wien)
- Bergmann, Nadja et al (L&R, öibf) (2002) *Berufsorientierung und –einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen* Studie im Auftrag des AMS (Wien)
- Biffi, Gudrun (2004) *Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich*, in: *WISO* (27), Nr. 2, S. 38-55
- Biffi, Gudrun (2006) *Bevölkerungsentwicklung und Migration* in: *WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung* (Hg.) *WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation*, Teilstudie 6, (Wien)
- Biffi, Gudrun (2007a) *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: Die Bedeutung von Einbürgerung, Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit* in: Fassmann, Heinz (Hg.), (2007) 2. *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006* (Klagenfurt/Celovec), S. 265-282
- Bock-Schappelwein Julia (Wifo) (2006) *Ungleiche Ausbildungsstruktur unter der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich: Herausforderungen für den Aus- und Weiterbildungsmarkt* in: *Wirtschaftspolitische Blätter* (53) Nr. 2, S. 191-204
- Bogner, Alexander, Littig, Beate, Menz, Wolfgang (Hg.), (2002) *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (Opladen)
- Bohnsack, Ralf (2007) *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden* (Opladen)
- Boztepe, Kemal, König, Karin (MA 27) (2007) *MigrantInnen in Wien 2007, Daten, Fakten, Recht* Studie (Wien)
- Dornmayr, Helmut, Wieser, Regien, Henkel, Susanna (ibw, öibf) (2007) *Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden*, Studie im Auftrag des AMS, <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht-Einstiegsqualifikationen.pdf> (10.01.2009)

- Enzenhofer, Edith et al. (L&R), (2007) *Ethnische Ökonomien: Bestand und Chancen für Wien* Studie im Auftrag der Stadt Wien und der Wirtschaftskammer Wien, http://www.ams.or.at/neu/1220_458.htm, (25. 06. 2007)
- Fassmann, Heinz (Hg.), (2007) *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006* (Klagenfurt/Celovec)
- Flick, Uwe, Kardorff, Ernst von, Steinke, Ines (Hg.), (2000) *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (Reinbek bei Hamburg)
- Fritz, Oliver et al. (Wifo) (2007) *Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und sektorale Veränderungen 2006 bis 2012* Studie im Auftrag des AMS Österreich (Wien)
- Hausegger, Trude, Weber, Friederike (R&S), (2003) *Support ProWien* Endbericht (Wien) http://bis.ams.or.at/forschungsnetzwerk/images/Prospect_SupportProWien.pdf, (25. 06. 2007)
- Herzog-Punzenberger, Barbara (2003) *Die "2. Generation" an 2. Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segregation in Österreich. Eine Bestandsaufnahme im Auftrag des Wiener Integrationsfonds und MA 7* (Wien)
- Hildebrandt, E., Littig, Beate (ed.) (2006). *Concepts, Approaches and Problems of Work-Life-Balance* Editorial, Special Issue of European Societies, 8 (2) pp. 1-9.
- Költringer, Richard, (ipr), (2004) *Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor, Sonderprogramm „EU-Erweiterung“* (Wien:Tabellenband im Auftrag des waff)
- Költringer, Richard, (ipr), (2005) *Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor, Sonderprogramm „EU-Erweiterung“, März/April 2005* Kurzbericht im Auftrag des waff, (Wien)
- Költringer, Richard, (ipr), (2007) *Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor, Jahresvergleich 2004 bis 2006* Kurzbericht im Auftrag des waff, (Wien)
- Költringer, Richard, (ipr), (2007a) *Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor, Durchschnitt erstes Halbjahr 2007* Tabellenband im Auftrag des waff, (Wien)
- Költringer, Richard, (ipr), (2008a) *Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor, Durchschnitt erstes Halbjahr 2008* Bericht im Auftrag des waff, (Wien)
- Költringer, Richard, (ipr), (2008b) *Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor, Jahresvergleich 2004 bis Juni 2006* Bericht im Auftrag des waff, (Wien)
- Littig, Beate, Segert, Astrid (IHS) (2008) *Erfolgsfaktor Qualifikation für WienerInnen mit Migrationshintergrund: Eine Bedarfsanalyse bei Unternehmen* IHS Forschungsberichte 868, (Wien)
- Magistrat Wien, MA 05 (2007) *Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien* (Wien) <http://www.wien.gv.at/statistik/daten/bevoelkerung.html> (13. 01. 2008)
- Mandl, Irene et al. (KMU Forschung), (2005) *Endogenes Arbeitskräftepotential für die Internationalisierung Wiener Unternehmen. Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten* Endbericht KMU Forschung und abif für die Stadt Wien MA 27, (Wien) http://www.abif.at/deutsch/download/files/Endogenes_Arbeitskraeftepotenzial-Endbericht.pdf, (26. 06. 2007)

- Meuser, Michael, Nagel, Ulrike (2002) *Vom Nutzen der Expertise. ExpertInneninterviews in der Sozialberichterstattung* in: Bogner, Alexander, Littig, Beate, Menz, Wolfgang (Hg.) *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (Wiesbaden), S. 257-272
- Riesenfelder, Andreas, Wetzel, Petra, Auer, Eva (2005) *Befragung von Unternehmen. Voraussetzungen für die Aufnahme von Lehrlingen*. Endbericht, Studie im Auftrag von INTERDISK. WAFF Programm Management GmbH. Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des europäischen Sozialfonds
http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_-_Voraussetzungen_fuer_die_Aufnahme_von_Lehrlingen.pdf (11.02.2008)
- Schneeberger, Arthur, Nowak, Sabine (ibw) (2007) „Lehrlingsausbildung im Überblick“ in *Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung. Bildung und Wirtschaft Nr. 44*
- Segert, Astrid (IHS) (2008) *Zur Bedeutung von Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen*, Reihe Soziologie Nr. 88 (Wien)
- Statistik Austria (2008) http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html (16. 01. 2008)
- Steiner, Mario, Steiner Peter M., Gottwald, Regina (IHS), (2006) *Bildungsabbruch und Beschäftigungseintritt. Ausmaß und soziale Merkmale jugendlicher Problemgruppen*, Studie im Auftrag des bm:wa sowie des AMS Österreich, (IHS Wien).
- Wieser, Regine et al. (ibw, öibf) (2008) *Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht*, Endbericht, Studie im Auftrag des AMS
- Wirtschaftskammer Österreich (2006) *Lehrlingsquoten – Anteil der Lehrlinge an den unselbstständig Beschäftigten* (Wien)
- Wirtschaftskammer Wien (2007a) *Unselbstständig Beschäftigte Wiens nach der Kammerstatistik* (Wien)
- Wirtschaftskammer Wien (2007b): *Lehrlinge in Wien*, <http://wko.at/wien/wipol> (10.12.2008)
- Wirtschaftskammer Wien (2008a) *Kurzstatistik Lehrlinge und Befähigungsprüfungen 2007*, <http://www.wkw.at/docextern/abtbipol/Kurzstatistik2007.pdf> (10.12.2008)
- Wirtschaftskammer Wien (2008b): *Statistische Sonderauswertung* (Wien)

Autorin: Astrid Segert

Titel: **Kleinunternehmen und Jugendliche mit Migrationshintergrund –
Chancen für die Erwerbsintegration**

Kurzbericht

© 2009 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
