

K. SCHMID, I. MANDL, A. DORR, B. STAUDENMAYER, R. HABERFELLNER

Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund: Gründungsprozess & Lehrlingsausbildung

Welche Erfahrungen machten MigrantInnenunternehmen bei ihrer Unternehmensgründung und auf welche öffentlichen Unterstützungsleistungen griffen sie zurück? Welche Handlungsoptionen gäbe es für die öffentliche Hand, um besser auf die spezifischen Bedarfslagen dieser GründerInnen einzugehen? Eine jüngst im Auftrag des AMS Österreich erstellte Studie liefert dazu wichtige Einblicke. Sie basieren auf qualitativen Unternehmensinterviews. Dabei wurde erstmals für Österreich auch die Frage der Lehrlingsausbildung in MigrantInnenbetrieben thematisiert.

Basis der hier präsentierten Ergebnisse bildete eine **qualitative Unternehmensbefragung in 30 MigrantInnenbetrieben**. Aufgrund dieses vergleichsweise kleinen Umfangs erfolgte eine Fokussierung auf fünf Sprachgruppen. Vorrangig wurden jene Gruppen beleuchtet, die entweder in quantitativer Hinsicht von Bedeutung sind und/oder eine auffallend hohe Selbstständigenquote aufweisen. Allerdings wurden auch Sprachgruppen berücksichtigt, die zwar „mengenmäßig“ (noch) nicht zu den „Top-Playern“ zählen, aber in Anbetracht der Entwicklung in den letzten Jahren in Zukunft von großem Potenzial gekennzeichnet sein dürften. Unter Abstimmung mit dem Auftraggeber der Studie (AMS Österreich) wurden folgende Sprachgruppen abgedeckt: Arabisch, „Indisch“, „Jugoslawisch“ (Serbien und Montenegro sowie Bosnien und Herzegowina), Rumänisch sowie Türkisch.

Um die heterogene Zielgruppe möglichst umfassend abzudecken, wurde eine „Quasi-Quotierung“ vorgenommen, d.h. bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen gezielt auf das Vorliegen folgender Charakteristika geachtet: 6 Sprachgruppen (siehe obige Auflistung), Geschlecht des/der Unternehmers/in, 1. bzw. 2. Generation, Branchen- sowie Unternehmensgrößenmix.

Erfahrungen der GründerInnen mit Migrationshintergrund

Während des **Gründungsprozesses**, aber auch in späteren Phasen des Unternehmenslebenszyklus, ist das **familiäre Umfeld** bzw. die **ethnische Community** für die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund von herausragender Bedeutung. Neben psychischer Unterstützung fungiert das persönliche Umfeld vielfach als Financier und/oder Mediator zu anderen Betrieben und/oder der öffentlichen Hand. Aufgrund der tendenziell eher kleinen Unternehmensgröße erhält die wirtschaftliche Vernetzung (die allerdings vielfach mit einer persönlichen Vernetzung in Zusammenhang steht) der ethni-

schen Ökonomien untereinander, aber auch mit „einheimischen Betrieben“ besondere Relevanz für die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

In Bezug auf **öffentliche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen** geben die befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund an, keine „migrantenspezifischen“ Angebote zu kennen. Auch aus dem breiten Spektrum an generell verfügbaren Instrumenten zur Gründungsförderung und -unterstützung wurden im Allgemeinen „nur“ das Gründerservice der Wirtschaftskammer bzw. vereinzelt bestimmte Maßnahmen des AMS in Anspruch genommen. Die Erfahrungen der GründerInnen sind im Durchschnitt positiv, wenngleich einerseits die Notwendigkeit „aktiv“ Informationen einholen zu müssen hervorgehoben wird und andererseits die o.a. Rolle des persönlichen Umfelds auch in diesem Zusammenhang nicht vernachlässigt werden darf.

Während der Geschäftstätigkeit sehen sich die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund insbesondere durch die **Preiskonkurrenz** am Markt beeinträchtigt. Dies trifft zwar auch auf die „einheimischen“ Betriebe zu, jedoch in geringerem Ausmaß.

Handlungsoptionen für die öffentliche Hand

Die nicht zu vernachlässigende ökonomische Bedeutung von Unternehmen im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund sowie die Tatsache, dass dieses Potenzial weder vollends erkannt noch genutzt wird, weist darauf hin, dass Handlungsmöglichkeiten für die öffentliche Hand bestehen, die den MigrantInnen die Geschäftstätigkeit erleichtern und somit deren Beitrag zur volkswirtschaftlichen Entwicklung erhöhen können.

Neben **Erleichterungen legislativer Natur** und der **Vereinfachung von Verfahren** (Stichwort: Abbau von „red tape“, siehe z.B. Gewerberechtsnovelle 2002), die

auch Unternehmensgründungen für diese Zielgruppe attraktiver machen, gilt es generell für gründungsinteressierte Personen mit Migrationshintergrund, gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln sowie bereits bestehende Förderinstrumente an die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse anzupassen.

Einerseits bedeutet dies, dass UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund bei bereits bestehenden, allgemein zugänglichen Förderinstrumenten stärker als potenzielle GründerInnen wahrgenommen werden, was beispielsweise durch eine ausgerichtete **Sensibilisierungsarbeit** bei den MitarbeiterInnen dieser Einrichtungen (damit sind einerseits Gründerzentren u.ä., aber z.B. auch das AMS oder die Kreditwirtschaft gemeint) erzielt werden kann. Andererseits sollten die den MigrantInnen angebotenen Unterstützungsmaßnahmen eine stärkere Zielgruppenorientierung aufweisen. D.h. auch allgemeine Programme zur Förderung der Unternehmensgründung sollten Vielsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz, aber auch mehr soziale und methodische Kompetenzen aufbringen.

In Bezug auf die Mehrsprachigkeit der angebotenen Informationen ist gedrucktes Material, wie etwa **bilinguale Gründungsleitfäden**, sicher von Vorteil – dies jedoch nur, wenn die enthaltenen Details auch regelmäßig aktualisiert und **den laufenden Änderungen** (z.B. in Bezug auf Gesetze oder Vorgehensweisen bei der Gründung, aber auch hinsichtlich der „nachgefragten Sprachen“ vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Migrationsbewegung) **angepasst** werden¹. Gleichzeitig weist die Notwendigkeit der kontinuierlichen Aktualisierung schriftlich vorhandenen Informationsmaterials auf den positiven Nutzen **zweisprachiger BeraterInnen** hin.

Bisher wenden sich MigrantInnen eher an das Gründer-service der Wirtschaftskammer, während andere Unterstützungsprogramme, wie beispielsweise das Unternehmensgründungsprogramm des AMS oder finanzielle Förderungen nur vereinzelt von der Zielgruppe in Anspruch genommen werden. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass das breite Spektrum an in Österreich verfügbaren Unterstützungsleistungen – insbesondere für MigrantInnen, die mit den heimischen Strukturen und Abläufen weniger vertraut sind – in Bezug auf deren Verfügbarkeit, Zugangskriterien und Inhalte **intransparent** sind.

Dem könnte beispielsweise durch die Einbeziehung der in vielen Ethnien bedeutenden **sozialen Netzwerke** Abhilfe geschaffen werden. Informelle FührerInnen der einzelnen Communities (z.B. MigrantInnenvereine, ÄrztInnen, kulturelle/religiöse Vertrauenspersonen etc.) könnten als „Multiplikator“ eingesetzt werden, indem diese über das verfügbare Maßnahmenspektrum geschult und relevante Informationen auf diesem Weg der potenziellen Zielgruppe näher gebracht werden. Derartiges wird etwa in Deutschland oder den Niederlanden (zumindest teilweise) schon praktiziert und hat sich als erfolgreich erwiesen.

Eine Grundvoraussetzung für eine solche Vorgehens-

weise ist jedoch, dass ausreichende Informationen über diese sozialen Netzwerke – auch auf lokaler Ebene – vorliegen, was bislang (zumindest für einzelne Ethnien) nicht der Fall ist. Hier empfiehlt sich dementsprechend im Vorfeld eine umfassende Analyse zur **Identifikation der adäquaten Multiplikatoren** und deren Verbindungen zur Community.

In Bezug auf „**migrantenspezifische**“ **Maßnahmen** zeigt sich, dass diese bislang tendenziell eher **Projektcharakter** aufweisen denn ein laufendes/permanentes Instrument darstellen. Dies ist dahingehend problematisch, als dass sich eine starke Abhängigkeit von der „momentanen“ Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen (nicht zuletzt auch der europäischen Kofinanzierung) ergibt, wodurch eine nachhaltige Unterstützung der ethnischen Ökonomien kaum gegeben ist.

In Bezug auf die abzudeckenden **Inhalte** dürften insbesondere die folgenden Bereiche von Bedeutung sein:

- Beratung und Unterstützung nicht nur in der Gründungsphase, sondern auch in späteren Phasen des Unternehmenslebenszyklus (z.B. im Sinne eines Unternehmenscoachings)
- Bereitstellung von Informationen über rechtliche und administrative Ansprüche, sowohl vor bzw. während der Gründung als auch im laufenden Geschäftsalltag (von allgemeinen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekten bis zu „ausgefalleneren“ Bereichen wie der Betriebsanlagengenehmigung)
- Zugang zu bzw. Rekrutierung von ausreichend qualifiziertem Personal (als Reaktion auf den artikulierten Fachkräftemangel)
- Zugang zu Finanzmitteln bzw. Berücksichtigung von im Ausland angesiedelten Sicherheiten

Vielfach zeigen sich bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sowohl bei allgemeinen Unterstützungseinrichtungen als auch bei zielgruppenspezifischen Programmen gewisse Ressentiments gegenüber einer Beteiligung / Inanspruchnahme. Dies weist darauf hin, dass ein „**aktives Zugehen**“ **auf die Zielgruppe** für den Erfolg der Maßnahme von nicht unbeachtlicher Relevanz ist (dies hat sich beispielsweise im Ansatz der Stadtteilbegehung des deutsch-türkischen Wirtschaftszentrums erwiesen).

Dabei wird es sicherlich auch wesentlich sein, MigrantInnen nicht als niedrig qualifiziert oder „UnternehmerInnen zweiter Klasse“ darzustellen, sondern wertfrei auf deren Bedürfnisse einzugehen. In diesem Zusammenhang gilt es auch, der **Ansprache der 2. oder 3. Generation** Aufmerksamkeit zu zollen. Interessant sind hier beispielsweise Möglichkeiten, wie sie in einigen deutschen Programmen gewählt wurden, nämlich weniger auf die Staatsbürgerschaft oder das Geburtsland abzielen, sondern auf das subjektive Zugehörigkeitsgefühl zu einer Ethnie.

Auch die Zielgruppe der **Gründerinnen** mit Migrationshintergrund wird vielfach noch nicht berücksichtigt. Zwar zeigen sich in einigen Ethnien tatsächlich kaum unter-

nehmerische Aktivitäten bei den Frauen, in anderen ist dies jedoch durchaus gegeben. Vor dem Hintergrund, dass etwa deutsche Beispiele zeigen, dass Maßnahmen, die (zumindest auch) auf Migrantinnen fokussieren, von einer Teilnehmerinnenquote gekennzeichnet sind, die höher ist als der durchschnittliche Frauenanteil unter den UnternehmerInnen, sind derartige Instrumente nicht zu vernachlässigen.

Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen

Bislang gab es praktisch keine Informationen darüber, wie stark die Lehrlingsausbildung in von MigrantInnen geführten Betrieben ist. Aus der Konjunkturerhebung der KMU Forschung AUSTRIA können aber Hinweise darüber gezogen werden: Demnach bilden etwa die Hälfte der befragten Gewerbe- und Handwerksbetriebe im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund Lehrlinge aus. Bei den analogen „inländischen“ Unternehmen dürfte die Ausbildungsquote etwas höher sein².

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Aussagen der befragten MigrantInnenunternehmen hinsichtlich der Entscheidung für/gegen eine Lehrlingsausbildung in weiten Bereichen das Meinungsspektrum widerspiegelt, das aus Studien „inländischer“ Firmen bekannt ist: Ökonomische und soziale Motive werden als Argumente für eine Lehrlingsausbildung genannt – betriebsstrukturelle Gegebenheiten (z.B. Unternehmensgröße, Arbeitsauslastung) und Informationsmängel über die Lehrlingsausbildung stellen Hemmfaktoren / Ausbildungshindernisse dar.

Gerade bzgl. des Kenntnisstandes über die Lehrlingsausbildung selbst dürften bei vielen MigrantInnenunternehmen teilweise eklatante Informationsmängel bestehen. UnternehmerInnen mit Erfahrungen des österreichischen Bildungs- bzw. Beschäftigungssystems sind jedoch deutlich besser informiert: So haben alle UnternehmerInnen, die entweder schon derzeit Lehrlinge in ihrem Betrieb ausbilden bzw. sich überlegen in nächster Zukunft in die Lehrlingsausbildung einzusteigen, entweder (zumindest teilweise) das österreichische Bildungssystem durchlaufen und/oder vor ihrer unternehmerischen Selbstständigkeit in österreichischen Betrieben gearbeitet, in denen es auch eine Lehrlingsausbildung gibt. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den UnternehmerInnen, die keine Lehrlinge ausbilden und dies auch in Zukunft nicht vorhaben, um Personen, die zumeist ihre Ausbildung in ihrem Herkunftsland absolviert haben sowie in Österreich in Unternehmen tätig waren, die keine Lehrlinge ausbilden.

Als **Gründe / Motive für eine Lehrlingsausbildung** wurden vorrangig ökonomische Argumente angeführt: Neben dem direkten Bedarf von Lehrlingen als betriebliche Arbeitskräfte wurde auch die Fachkräfterekrutierung (Auszubildende als zukünftige MitarbeiterInnen / Fachkräfte) genannt. Zusätzliche Anreize für eine Lehrlingsausbildung gehen dabei auch von den Fördermöglichkeiten für Lehrbetriebe aus. Aber auch die soziale Ver-

antwortung als UnternehmerIn wurde betont. Von primärer Bedeutung dürfte aber doch die produktive Leistung des Lehrlings für den Betrieb sein: Nur wenn es die Auftragslage zulässt, sind die MigrantInnenbetriebe bereit, Lehrlinge als sozusagen „zusätzliche MitarbeiterInnen“ auszubilden. Somit kann die Beschäftigungslage im Betrieb als notwendige – jedoch nicht hinreichende – Voraussetzung für eine Lehrlingsausbildung angesehen werden.

Die Lehrbetriebe bekundeten **keine Probleme** beim Feststellungsverfahren und haben offensichtlich auch keine Schwierigkeiten, das gesamte Lehrberufsbild abzudecken. Auch die Ausbilderprüfung wurde nicht als Problemfeld genannt.

Die Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen selbst weisen ein breites Spektrum auf: Von einer hohen Zufriedenheit bis zu deutlich negativen Erfahrungen. Letztere betreffen die Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit – mithin das generelle Engagement der Lehrlinge. Keine Probleme wurden (überraschend) dahingehend geäußert, was die Einstiegsqualifikationen der LehrstellenbewerberInnen betrifft.

Die **Lehrlingsrekrutierung** erfolgte primär dadurch, dass sich die LehrstellenbewerberInnen direkt bei den Unternehmen melden / vorstellen. Das AMS (z.B. Lehrstellenbörse) wurde hingegen kaum in Anspruch genommen. Bei der Auswahl der Lehrlinge wird überwiegend nicht nach dem Migrationshintergrund entschieden: Primäres Kriterium ist und bleibt die Einstellung zur Arbeit, Arbeitseinsatz und die Lernbereitschaft (sowohl für MitarbeiterInnen als auch Lehrlinge). Teilweise kommen aber doch Motive dazu, bei denen der Migrationshintergrund eine Rolle spielt: So haben sich einige Unternehmen dahingehend geäußert, dass sie explizit Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Chance geben wollten. Aber auch spezifische Kenntnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund können ein positives Rekrutierungskriterium darstellen, insbesondere wenn deren Fähigkeiten für den Betrieb gebraucht werden (Sprache, kulturelles Verständnis / Nähe zur KundInnen-Community).

Die Aussagen darüber, **warum keine Lehrlinge ausgebildet werden**, lassen sich in zwei Argumentationssträngen zusammenfassen:

Betriebsstrukturelle Gründe:

Primär handelt es sich dabei um die geringe Betriebsgröße. Für viele UnternehmerInnen geht es aber auch darum, erst einmal den Betrieb aufzubauen und zu konsolidieren. Auch besteht oftmals aufgrund der Arbeitsauslastung kein zeitlicher Freiraum, um einen Lehrling auszubilden.

Mangelnder Informationsstand...

- darüber, was die Lehrlingsausbildung überhaupt ist,
- darüber, was es für das Unternehmen bringt,
- über das Prozedere ein Lehrbetrieb zu werden.

Interessanterweise dürfte die Frage der Ausbildereignung einen relativ geringen Stellenwert haben. Dies kann

aber auch damit zusammenhängen, dass oftmals nicht einmal die grundlegenden Informationen über eine Lehrlingsausbildung bekannt sind. Analog verhält es sich mit der Frage, ob der Betrieb alle Ausbildungsinhalte eines Lehrberufes abdecken könnte.

Wie schon aus der Befragung der Lehrbetriebe ersichtlich wurde, so bekundeten auch die derzeit (noch) nicht ausbildenden Betriebe keinen Mangel hinsichtlich der Einstiegsqualifikationen von potentiellen LehrstellenbewerberInnen. Viel wichtiger dürften dagegen negative askriptive Zuschreibungen über die Arbeits- und Lernmotivation von Jugendlichen sein.

Bei rund der Hälfte der Betriebe, die bislang keine Lehrlinge ausgebildet haben, ist aber eine **grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft** vorhanden. Das Spektrum nicht ausbildender Betriebe reicht also von Firmen, die daran überhaupt noch nicht gedacht haben, über grundsätzlich an einer Lehrlingsausbildung interessierte Unternehmen (die jedoch noch überhaupt keine Informationen haben) bis zu interessierten und grundsätzlich schon vorinformierten Unternehmen (so kennen etliche das Feststellungsverfahren, Ausbilderprüfung etc.).

Bei jenen Betrieben, die bislang noch keine Lehrlinge ausbilden, ist die AMS-Lehrstellenbörse besser bekannt als die WKÖ-Lehrlingsstellen. Letztere kennt fast niemand.

Aus den Interviews sowie deutschen Studien zur Thematik können folgende **Empfehlungen / Handlungsoptionen** hinsichtlich einer Steigerung der Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen abgeleitet werden:

- Notwendigkeit eines umfassenden Informationsflusses
- Persönliche Ansprache der Unternehmen durch BeraterInnen aus dem Kulturkreis (Lehrstellenakquisiteure)
- Datenlage: Erhebung der „ausländischen“ Betriebe (Address-Scouts)
- Kontinuierlich notwendige Ausbildungsbegleitung der Betriebe (von der Auswahlphase über die Einstellung bis zur Krisenintervention)
- Vorbildwirkung bereits ausbildender Betriebe – Multiplikatoreneffekt dieser Betriebe
- Zielgruppenspezifische Qualifizierung zum/r AusbilderIn (zweisprachig)
- Gründung von Ausbildungsverbänden
- Etablierung eines Serviceteams mit übergreifenden Beratungs- und Koordinierungsaufgaben

Flankierende Maßnahmen sind dabei auch bilinguale / muttersprachliche Informationen bei den Lehrlingsstellen (der WKÖ generell) sowie dem AMS. Auch spezielle Informations-, PR- und Mobilisierungskampagnen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die beispielsweise von Innungen und Branchenvertretungen ausgehen könnten zu einer Erhöhung des Bekanntheits-

und Informationsgrades der Lehrlingsausbildung beitragen.

Grundsätzlich stellt sich die Situation der MigrantInnenwirtschaft so dar, dass es noch keine nennenswerten Vernetzungs- bzw. Organisationsstrukturen geben dürfte. Daher wären Unterstützungsleistungen zur Selbstorganisation von MigrantInnenunternehmen sowie deren Verzahnung mit den etablierten Strukturen (WKÖ, AMS etc.) dringend notwendig.

Von besonderer Bedeutung hat sich in Deutschland die Vernetzung der diversen Initiativen und Akteure herausgestellt. Beispielgebend kann hierfür KAUSA, die bundesweite „Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ in Köln genannt werden.

In diesem Research Brief konnten nur einige Highlights der Studie kurz angerissen werden. Der Endbericht enthält darüber hinaus eine Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen für selbstständig erwerbstätige MigrantInnen. Anhand sekundärstatistischer Auswertungen relevanter zur Verfügung stehender Datenbasen wird zudem ein Bild von der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund gezeichnet.

Die Studie wurde gemeinsam vom ibw, der KMU FORSCHUNG AUSTRIA und der Soll&Haberfellner Unternehmens- & Projektberatung erstellt.

Kurt Schmid, Irene Mandl, Andrea Dorr, Bärbel Staudenmayer, Regina Haberfellner:
„Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund“ Studie im Auftrag des AMS Österreich.

Gratisdownload via AMS-Forschungsnetzwerk:

http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Entrepreneurship_von_Personen_mit_Migrationshintergrund-Endbericht.pdf

bzw. via ibw-Homepage:

http://www.ibw.at/html/ex_berichte/entrepreneurship_migrationshintergrund_eb.pdf

¹ So stellt sich etwa bei den in Österreich verfügbaren Unternehmensratgebern, die an sich ein interessantes und gutes Instrument darstellen, die Frage, ob die enthaltenen Informationen nach mehr als fünf Jahren noch aktuell sind.

² Bei diesen Werten ist aber zu bedenken, dass hier nur ein gewisses Spektrum der KMUs befragt wurde und dieses Ergebnis daher keinesfalls auf die gesamte Unternehmerlandschaft umgelegt werden darf. Infos zum Befragungsdesign der KMU FORSCHUNG AUSTRIA Konjunkturerhebung sind der Studie zu entnehmen.