

Endbericht

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

Astrid Segert

Projektbericht

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

Astrid Segert

Endbericht

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
■ Hauptergebnisse.....	6
2. Strukturpotenziale der Wiener Kleinunternehmen für die Erwerbsintegration	9
■ Aktueller Fachkräftebedarf der Wiener Wirtschaft	10
■ Wiener Kleinunternehmen – Integrationspotenziale der großen Zahl.....	14
■ Wiener Kleinunternehmen – Integrationspotenziale aus differenziertem Beschäftigungswachstum	15
■ Wiener Kleinunternehmen – unausgeschöpfte branchenspezifische Integrationspotenziale	19
■ Wiener Kleinunternehmen – Integrationspotenziale durch zunehmende Internationalisierung.....	23
■ Kleine Töchter internationaler Konzerne – übersehene Integrationspotenziale.....	26
3. Lehrausbildung – Leistungen kleiner Unternehmen und unausgeschöpftes Integrationspotenzial für Jugendliche mit Migrationshintergrund	28
■ Lehrausbildung – erschlossene und brachliegende endogene Potenziale	28
■ Integration als Selbstverständlichkeit – ohne Breitenwirkung?	36
■ Aufgelassene Lehrausbildung – ein unterschätztes Problem mit vielen Gesichtern.....	40
4. Ressourcenmangel in Kleinunternehmen – Probleme für die Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	43
■ Ressourcenknappheit und Integration als Zusatzbelastung.....	43
■ Probleme informeller Personalsuche und Integrationschancen durch Outsourcing	45
■ Wandel der Wiener KundInnenstruktur – unentdeckte Integrationspotenziale	49
■ Ethnische Ökonomien – Integrationsleistungen mit Entwicklungspotenzialen.....	51
5. Resümee	55
■ Nachhaltige Lösung des Fachkräfteproblems = integrativ + kooperativ + vorsorgend	55
■ Fachkräftemangel in Kleinunternehmen – Synonym für sich überlagernde Probleme	58
■ Diverse unausgeschöpfte Potenziale in Kleinunternehmen für die Berufsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	60
■ Besondere Problemlagen – besondere Unterstützung von Kleinunternehmen	62
■ Integrationsorientierte Ausbildungsleistungen von Kleinunternehmen ins Rampenlicht stellen	64
6. Literatur	66

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 Gastromiegewerbe 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.

■ Hauptergebnisse

Die Studie belegt, dass in der Mehrzahl der Wirtschaftssparten ein anhaltender Fachkräftemangel von den befragten Kleinunternehmen wahrgenommen wird. Eine Ausnahme bildet die Sparte Bank/Versicherung sowie einige Branchen in anderen Sparten. Die befragten KleinunternehmerInnen sehen sich dabei stärkeren Belastungen ausgesetzt als große Unternehmen. Viele UnternehmerInnen erwarten daher eine besondere Unterstützung beim Abbau des Fachkräftemangels speziell für Kleinunternehmen.

Der von den KleinunternehmerInnen benutzte 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 in Kleinunternehmen auch zukünftig eine wichtige Rolle, während meist eine stagnierende oder sinkende Nachfrage nach Hilfskräften erwartet wird.

Die Diagnose *Fachkräftemangel* wird von den befragten Kleinunternehmen in aller Regel nicht als reine Marktbeschreibung verwendet. Sie wird vielmehr 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 längerfristig entstandene Personalprobleme, fehlende Personalmanagement-Ressourcen, 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 an einer Beteiligung an verschiedenen Formen der integrationsorientierten Berufsausbildung. Insbesondere KleinunternehmerInnen mit multi-ethnischen KundInnenstrukturen, international agierende Kleinunternehmen, wachsende und in der Umstrukturierung befindliche Kleinunternehmen sowie aktive und ehemalige Lehrausbildungsbetriebe sollten gezielt angesprochen werden.

Die Wiener Kleinunternehmen verfügen 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 als auch aller Jugendlicher.

Ein wichtiger Ansatzpunkt für die Bereitschaft zu einer Beteiligung an einer integrationsorientierten Berufsausbildung ist auch bei Kleinunternehmen 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.

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 und Gastronomie. In diesen Wachstumsbranchen sollte der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in qualifizierten Berufspositionen bzw. in modernen Ausbildungsberufen gezielt erhöht werden.

Die befragten KleinunternehmerInnen sehen in der Ausbildung von Lehrlingen eine wichtige Quelle für die Behebung 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 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 zeigen, dass Integration für viele Kleinunternehmen bisher nicht als Bedingung der eigenen Leistungsentwicklung wahrgenommen wird. Von diesen Unternehmen wird entweder keine mögliche Bereicherung der eigenen Belegschaft bzw. der Branche durch jugendliche MigrantInnen gesehen oder erwartete Vorteile werden gegen den 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.

Eines der wichtigsten Hemmnisse für eine stärkere Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Kleinunternehmen besteht in deren angespannter Ressourcensituation. Sie verfügen über geringere Ressourcen als große Unternehmen für Berufsausbildung, für Personalsuche und –entwicklung und für eine öffentlichkeitswirksame Darstellung von Integrationsleistungen zur Aufwertung ihres Firmenimages. Die begrenzte Ressourcenlage speziell von Kleinunternehmen erweist sich als eine erhebliche Herausforderung für die Profilierung ihrer Integrationsleistungen.

Eine weitere Barriere für eine raschere Entwicklung der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Kleinunternehmen stellt die gering ausgeprägte 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 *good practices* innerhalb der Branchen stehen, die direkt an den Erfahrungen der KleinunternehmerInnen anknüpfen.

2. Strukturpotenziale der Wiener Kleinunternehmen für die Erwerbsintegration

Die Wiener Kleinunternehmen verfügen über diverse unausgeschöpfte Integrationspotenziale für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Diese weisen im Vergleich zu großen und mittelständischen Unternehmen einige Besonderheiten auf: Letztere werden vorrangig durch Internationalisierungs- und Wachstumstendenzen geprägt (vgl. Littig/Segert 2007) und sie verfügen über hinreichend Ressourcen, um ihre Integrationsleistungen öffentlichkeitswirksam zu vermarkten. Wie Tabelle 2 verdeutlicht, lassen sich für die untersuchten Unternehmen unabhängig von ihrer Größe die gleichen ökonomischen Ausgangspunkte für eine chancengleiche Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufzeigen. Allerdings haben die einzelnen Aspekte unterschiedliche Relevanz für kleine und größere Unternehmen.

Im Unterschied zu Groß- und Mittelunternehmen bildet gegenwärtig bei den befragten Kleinunternehmen der als drängend erlebte Fachkräftemangel die wichtigste Basis einer Sensibilisierung für eine stärkere Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Tabelle 2). Dem nachgeordnet bieten für einen Teil der Unternehmen auch Herausforderungen aus Internationalisierungs- und Wachstumstendenzen Ausgangspunkte für eine mögliche Öffnung gegenüber MigrantInnen. Der ethnische Wandel der innerösterreichischen Kundenstrukturen erweist sich hingegen bisher als kaum wirksame Integrationsquelle für qualifizierte jugendliche MigrantInnen. Allerdings unterscheiden sich in diesem Punkt die befragten Kleinunternehmen von den mittleren und großen Unternehmen nur graduell.

Tabelle 2: Rangfolge struktureller Ansatzpunkte für eine stärkere Berufsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Rang	Große und mittelständische Unternehmen	Kleinunternehmen
1	Internationalisierung	Fachkräftemangel
2	Beschäftigungswachstum	Beschäftigungswachstum
3	Fachkräftemangel	Internationalisierung
4	Ethnische Kundenstrukturen	Ethnische Kundenstrukturen

Quelle: Unternehmensbefragungen Littig/Segert 2007/2008

Alle strukturellen Ansatzpunkte potenzieller Berufsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wurden jedoch aufgrund diverser entgegenwirkender Bedingungen bisher nicht ausgeschöpft (vgl. Kapitel 3 und 4). Die Untersuchung belegt, dass der in Kleinunternehmen erlebte Fachkräftemangel eine wichtige Grundlage für die Bereitschaft für eine mögliche Beteiligung an der Berufsausbildung von Jugendlichen darstellt. Davon können Jugendliche mit Migrationshintergrund dann profitieren, wenn sich der Fachkräftemangel mit anderen Bedingungen verbindet. Diese wären: Veränderte Bildungs- und Qualifikationsstruk-

turen auf den verschiedenen Branchenarbeitsmärkten sowie spezifische Unternehmenskulturen, wie zum Beispiel *traditionelles Unternehmertum der sozialen Verantwortung*, ethnische Ökonomien mit *ethnischer Solidarität* oder aber eine begrenzte *pragmatische Offenheit gegenüber qualifizierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund*. Eine stärkere Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wurzelt also auch in Bezug auf kleine Unternehmen in allgemeinen Marktveränderungen, sie bedarf aber zu ihrer Realisierung einer Sensibilisierung und Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen. Die Unternehmensinterviews legen die Vermutung nahe, dass selbst in der urbanen Metropole Wien eine stärkere Orientierung auf Jugendliche mit Migrationshintergrund bisher für die Mehrheit der Kleinunternehmen noch kein Thema ist. Hinzu kommt, dass die vorhandenen Integrationsleistungen für MigrantInnen, die von kleinen Unternehmen erbracht werden, häufig nicht einmal anderen Kleinunternehmen bekannt sind.

Auf diese Weise wird der Eindruck erweckt, dass jugendliche MigrantInnen ihre Chancen vor allem in Großbetrieben suchen sollten. Folglich bewerben sich qualifizierte, selbständig aktive und für einen bestimmten Beruf motivierte jugendliche MigrantInnen eher dort. Wiederum infolge dessen bleibt den Kleinunternehmen eher die Mühe, die vom AMS vermittelten, auf institutionelle Hilfe angewiesenen Jugendlichen auszubilden und zu integrieren. Das erfordert besondere Fähigkeiten und Ressourcen, über die viele Kleinunternehmen nicht verfügen. Kleinunternehmen bedürfen daher einer gezielten Förderung, die an ihren besonderen Integrationspotenzialen ansetzen sollte.

■ Aktueller Fachkräftebedarf der Wiener Wirtschaft

Die Studie bestätigt anhand der konkreten Erfahrungen der befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen einen anhaltenden Fachkräftemangel in kleinen Unternehmen (vgl. zum Thema: Fritz et al. 2007, Alteneder et. al 2007). Der Untersuchung wird dabei der Begriff eines Fachkräftemangels zugrunde gelegt, der auf dem Verständnis der befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen basiert. Diese verwendeten den Begriff nicht im engeren Sinne, bezogen auf ein spezielles Qualifikationsniveau wie etwa den Lehrabschluss, und auch nicht im Sinne eines unabdingbar vorausgesetzten zertifizierten Abschlusses. Vielmehr wird von den befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen die Bezeichnung *Fachkräfte* in Abgrenzung zu angelernten Beschäftigten benutzt, die einfache Tätigkeiten ausführen. Fachkräfte weisen aus ihrer Sicht mindestens einen Lehrabschluss, höhere Ausbildung oder langjährige praktische Erfahrungen in komplexen Tätigkeiten mit einem Mindestmaß an Eigenverantwortung auf.

Der anhaltende Fachkräftemangel zeigt sich aus der Sicht der Befragten im Aufwand, den sie betreiben müssen, um das Qualifikationsniveau ihres Personals bei Fluktuation oder Zusatzeinstellungen entsprechend den aktuellen Marktanforderungen aufrechtzuerhalten

oder zu steigern. Die Wahrnehmung einer Mangelsituation auf dem Fachkräftemarkt speist sich dabei nicht aus einem statistischen Verständnis des Verhältnisses von unbesetzten Stellen und öffentlicher Nachfrage etwa über das AMS. Sie erwächst insbesondere aus der täglichen Wahrnehmung der Altersstrukturen der eigenen Belegschaft, aber auch aus früheren Bewerbungserfahrungen mit und ohne AMS, und erst an dritter Stelle aus der jeweiligen aktuellen Arbeitsmarkterfahrung. Am Arbeitsmarkt wird dabei ein Missverhältnis der Menge der am Arbeitsmarkt angebotenen Hilfskräfte ohne Ausbildung und der Menge der freien Fachkräfte konstatiert. Auf diese Weise wirken die Aussagen der UnternehmerInnen wie ein Frühwarnsystem. Selbst jene UnternehmerInnen, die im Moment keine aktuellen Einstellungen vornehmen, spüren einen Fachkräftemangel, der auch für das eigene Unternehmen mittelfristig problematisch werden könnte. So formuliert die ManagerIn eines Kleinunternehmens mit mehr als 9 MitarbeiterInnen:

A: Es bleibt einem nichts anderes über, weil die Fachkräfte, [gehen] irgendwann einmal alle in Pension. Das heißt, du musst schauen, dass für Nachwuchs gesorgt wird. [...] In unserer Branche – da kannst du dir keinen Maturanten zur Maschine stellen. Da brauche ich eine ausgebildete Fachkraft, und das ist auch nicht anlernbar.

Bezogen auf die Einschätzung eines anhaltenden Fachkräftemangels spielt die Differenzierung zwischen den einzelnen Sparten und Branchen eine untergeordnete Rolle. Nach Aussagen der befragten Unternehmen und ExpertInnen gibt es nur wenige Bereiche, in denen kein Fachkräftemangel im obigen Sinne zu verzeichnen ist. Eine günstigere Situation existiert insbesondere in der Sparte Banken/Versicherungen, aber auch in einigen handwerklichen Bereichen. In allen anderen erfassten Branchen wurde ein ähnliches Bild gezeichnet: Es mangelt nach Aussage der Befragten an Fachkräften aller Ausbildungsstufen und diverser Berufsabschlüsse, die den Qualifizierungsanforderungen in KleinunternehmerInnen entsprechen. Der Bedarf an Fachkräften nimmt zum einen im Verhältnis zum Bedarf an Hilfskräften zu. In den befragten Unternehmen werden tendenziell mehr Fachkräfte gesucht. Zum anderen wird der Mangel an Fachkräften zunehmend als drängender empfunden, da die befragten UnternehmerInnen in ihren eigenen Betrieben den Alterungsprozess ihres langjährigen Fachpersonals wahrnehmen und daher verstärkt nach jungen Nachwuchskräften suchen, die sich auf einem aktuellen Ausbildungsstand befinden.

Der beschriebene Fachkräftemangel in Kleinunternehmen spiegelt den vor sich gehenden Strukturwandel wider. Es wird eine Lücke zwischen den in den Kleinunternehmen gesuchten Qualifikationsprofilen und Berufsabschlüssen und den vorsprechenden BewerberInnen wahrgenommen. So formuliert eine KleinunternehmerIn aus der Sparte Tourismus/Freizeitwirtschaft:

A: Die Burschen und Mädchen wollen heute alle studieren. Aber wir brauchen auch Fachkräfte, die nicht studiert haben. Eine gute Lehrausbildung ist immer noch eine solide Grundlage. [...] Aber das will heute keiner mehr hören.

In diesem Zusammenhang wirkt sich einerseits der jahrelange Rückgang der Lehrlingszahlen in einigen Ausbildungskohorten insbesondere für Kleinunternehmen nachträglich negativ aus. Andererseits werden gerade in Kleinunternehmen die allgemein vorherrschenden Bildungsvorstellungen hinterfragt, da sie sich eine Überqualifizierung ihres Personals nicht leisten können. Weiters wird in den befragten Kleinunternehmen das Bedürfnis nach neuen modernen Berufsbildern thematisiert. So formuliert eine KleinstunternehmerIn aus der Sparte Gewerbe/Handwerk:

S: Natürlich kann ich ihn [den neu eingestellten Absolventen einer AHS] nicht sofort so einsetzen, wie ich ihn brauche. Ich muss ihm erst alles beibringen. Ich hoffe, er lernt schnell. [...] Deshalb nehme ich lieber Jugendliche, die wollen noch was lernen.

In einigen Unternehmen stellt sich die Situation bezogen auf unterschiedliche Berufe differenziert dar. So wird in der Gastronomie berichtet, dass es vor allem ausgebildeten Köchen fehlt, während KellnerInnen schneller zu finden sind. Differenzierte Erfahrungen bezogen auf unterschiedliche Berufsgruppen schilderte auch ein Transportunternehmer:

G: Lenker lassen sich leicht finden. [...] Ich brauche nur ein paar Chauffeuren zu sagen: ‚Es ist ein Auto frei.‘ Es dauert zwei Stunden, hab ich schon einen Lenker. Aber, [...] in der Werkstatt haben wir Mechaniker gesucht, [...] der könnte auch die Ausbildung übernehmen. [...] Ich habe mich gleich mit dem Arbeitsamt in Verbindung gesetzt, dass sie mir Leute schicken. Ich war überrascht, dass so viele ausgebildete Mechaniker und sogar Mechanikermeister arbeitslos sind. Aber dann hab ich rausgefunden, und die haben wirklich viele geschickt, aber keiner wollte arbeiten. [...] Wir haben mit einem Meister schon vereinbart gehabt, dass er am nächsten Montag beginnt, dann kommt ein Anruf am Montag: ‚Ich komme nicht. Ich habe mir’s anders überlegt.‘ Einige haben gesagt: ‚Nein das ist zu weit‘ [oder:] ‚Das ist zu wenig‘ [...] und dies und jenes. Ich nehme an, das System ist irgendwie nicht richtig. Es funktioniert [in diesen Berufen] nicht richtig.

Ein anhaltenderer Bedarf an Fachkräften wird von den einschlägigen Institutionen für Wien ähnlich wie für Gesamtösterreich prognostiziert, auch wenn einige Studien beim reinen Match offener Stellen und Arbeitssuchender in Wien im Vergleich zu anderen Bundesländern den wachsenden Bedarf stärker bei akademischen Berufen als bei Lehrberufen sehen (vgl.

zum Thema u.a. Alteneder et. al 2008, Költringer 2008b, Fritz et al. 2007, Statistik Austria 2008).

Der prognostizierte Fachkräftebedarf gilt dabei unabhängig von konjunkturellen Schwankungen (vgl. Graphik 1). Die erweiterte Öffnung des Arbeitsmarktes in deutlich mehr als 50 sogenannten *Mangelberufen* für BürgerInnen der neuen EU-Beitrittsländer hat diese Situation auch 2008 nicht grundlegend verändert, obwohl Wien bei den Bewilligungen nach der Fachkräfteordnung an erster Stelle der Bundesländer steht. Es ist nicht zu erwarten, dass sich die Situation auf dem Fachkräftemarkt mit der vollständigen Öffnung des Wiener Arbeitsmarktes in nächster Zukunft entspannen wird, da inzwischen auch ein Fachkräftemangel in diesen Ländern zu verzeichnen ist.

Graphik 1: Prognose der Fachkräfteentwicklung in Wien und Niederösterreich

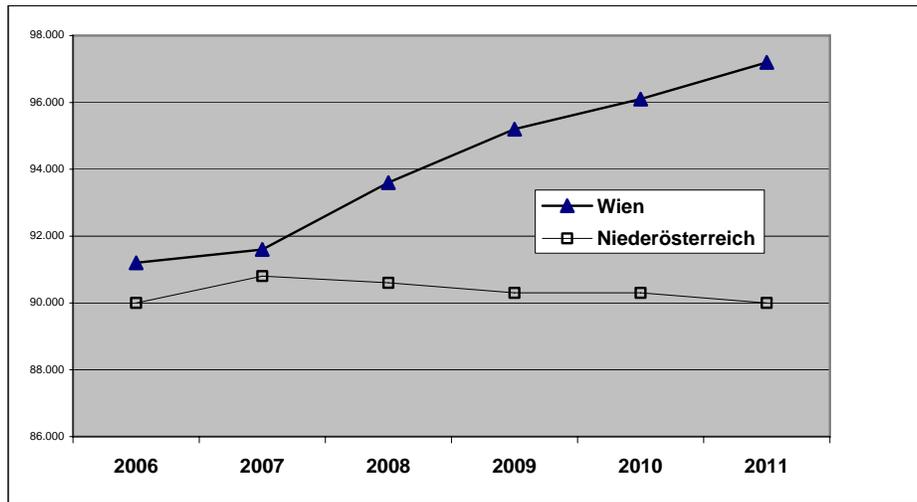


Tabelle 3: Prognose der Fachkräfteentwicklung in Wien und Niederösterreich

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Wien	91.200	91.600	93.600	95.200	96.100	97.200
Niederösterreich	90.000	90.800	90.600	90.300	90.300	90.000
Österreich	699.400	604.700	607.200	609.100	610.500	611.700

Quelle: AMS 2007, S. 27, Auszug aus Tab. 8

Die anhaltende Nachfrage nach Fachkräften bietet Chancen für alle Jugendlichen in Wien sowie im Wiener Umland. Im Unterschied zur Wiener Prognose sollte der Fachkräftebedarf voraussichtlich im Wiener Umland nach einer Wachstumsphase mittelfristig leicht sinken, sodass Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund aus dem Umland sich noch stärker

auf Wien orientieren sollten. Bereits heute kommt jeder fünfte Wiener Lehrling aus Niederösterreich (WKW 2007b, 3). Die Nachfrage nach Fachkräften mit modernen Ausbildungsprofilen, einschließlich sozialer und sprachlich-kultureller Fähigkeiten, bildet eine strukturelle Basis für wachsende Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Wiener Fachkräftemarkt (vgl. Littig/Segert 2008). Dem entsprechen die Ausbildungsprofile von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bisher nur unzureichend (vgl. Bock-Schappelwein 2006, Steiner et al. 2006). Daher bildet die gezielte Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in modernen Berufen auf Basis der Interessen der Wiener Unternehmen an der Behebung des Fachkräftemangels eine entscheidende Voraussetzung zur Erhöhung ihrer beruflichen Chancen.

Nach Angaben der befragten UnternehmerInnen sind Kleinunternehmen im Vergleich zu mittelständischen und großen Unternehmen vom Fachkräftemangel in besonderem Maße betroffen. Sie stehen mit diesen in einem ungleichen Wettbewerb um Fachpersonal, insbesondere da diese aufgrund ihrer Größe qualifizierten und ambitionierten BewerberInnen bessere Karrierechancen bieten können. Die begrenzten finanziellen Möglichkeiten von Kleinunternehmen bei der Entlohnung von Fachpersonal spielen hingegen aus der Sicht der befragten KleinunternehmerInnen eine eher nachrangige Rolle. Diese wird häufig durch ein gutes und persönliches Arbeitsklima in den Kleinunternehmen kompensiert. Ein Teil der kleinen Unternehmen weiß diesen Vorzug am Fachkräftemarkt gegenüber großen Mitbewerbern einzusetzen und gewinnt damit MitarbeiterInnen, denen stärker an einer work-life-balance gelegen ist, als an einer raschen Karriere (vgl. Hildebrandt/Littig 2006).

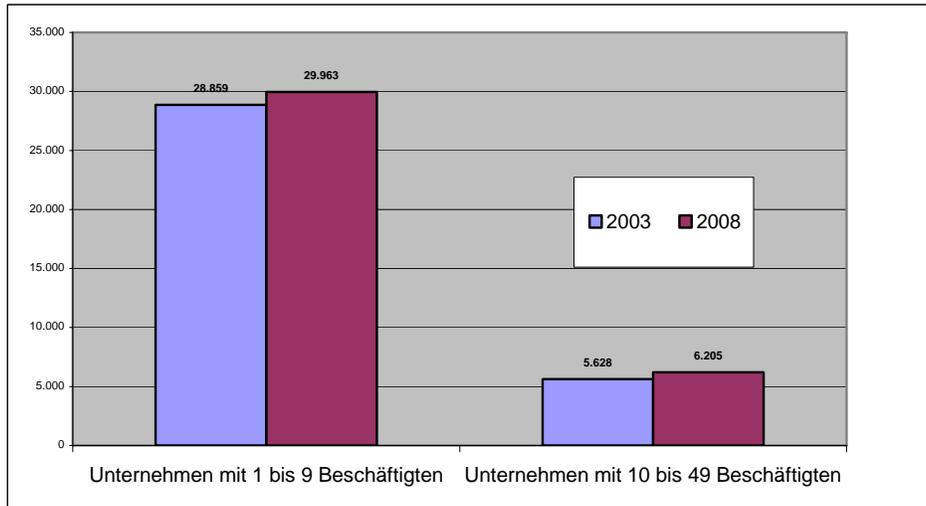
■ Wiener Kleinunternehmen – Integrationspotenziale der großen Zahl

Die Wiener Wirtschaft wird stark durch ihre Kleinunternehmen geprägt. Neben ca. 45.000 Einpersonenernunternehmen spielen ArbeitgeberInnenunternehmen eine wichtige wirtschaftliche Rolle. 2008 gab es in Wien insgesamt 35.794 ArbeitgeberInnenbetriebe mit 477.673 unselbständig Beschäftigten (WKW 2008b, 1). Das sind 96% der Wiener ArbeitgeberInnenunternehmen mit 40,5% der unselbständig Beschäftigten.

Zu den Kleinunternehmen werden gemäß der EU-Klassifizierung alle Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten gezählt. Diese lassen sich nochmals in zwei Größengruppen unterteilen: In Kleinstunternehmen mit 1 bis 9 MitarbeiterInnen sowie in Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Bezogen auf diese beiden Größengruppen verteilen sich die Unternehmen in Wien sehr unterschiedlich. Das Potenzial der großen Zahl schlägt sich insbesondere bei den Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten nieder (vgl. Graphik 2). Das heißt, allein durch die Menge an Kleinstunternehmen ergibt sich ein spezifisches Beschäftigungspotenzial, das Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker zugute kommen kann. Den Wiener Kleinstunternehmen sind 29.963 Betriebe mit 90.851 Beschäftigten zuzu-

rechnen. Das sind 79,5% der Wiener ArbeitgeberInnenunternehmen insgesamt und 82,8% aller Kleinunternehmen.

Graphik 2: Wiener Kleinunternehmen 2003-2008 nach Größenklassen



Quelle: WKW 2008b

Bei der Zahl der unselbständig Beschäftigten sind hingegen Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten von besonderer Bedeutung. 2008 waren von den 213.344 Beschäftigten in allen Kleinbetrieben 122.493 oder 57,4% in diesem Segment beschäftigt. Das heißt, dass kleine ArbeitgeberInnenunternehmen der Größenklasse (10 bis 49) einen erhöhten Beschäftigungsbedarf aufweisen, der zunehmend auch Jugendlichen mit Migrationshintergrund zugute kommen kann.

■ Wiener Kleinunternehmen – Integrationspotenziale aus differenziertem Beschäftigungswachstum

Besondere Strukturpotenziale für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ergeben sich auf der Basis der wachsenden Zahl der Wiener Kleinunternehmen. Ihr Betriebswachstum lag in den vergangenen 5 Jahren mit 4,9% nur wenig unter dem durchschnittlichen Wachstum von 5,3%. Prozentual haben die beiden Größenklassen einen ungleichen Anteil an diesem Wachstum. Die Zahl der Kleinstbetriebe ist mit 3,8% eher unterdurchschnittlich gestiegen, allerdings betrifft dies absolut über 1.000 Neugründungen. Das Wachstum der Kleinunternehmen zwischen 10 und 49 Beschäftigten lag mit 10,3% oder mehr als 600 Betrieben über dem Durchschnitt. Das hohe betriebliche Wachstumspotenzial kleiner ArbeitgeberInnenunternehmen beider Größensegmente bildet so für die Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine wichtige Grundlage.

Bezogen auf die Dauer des Unternehmensbestandes lassen sich bei den kleinen ArbeitgeberInnenunternehmen 3 Gruppen unterscheiden:

- Bestandsbetriebe
- Neugründungen
- Aufgelassene Unternehmen

Die Bestandsbetriebe mit einer Betriebsdauer von mehr als 5 Jahren bilden mit 17.245 Unternehmen eine solide Basis für die Struktur der Wiener Kleinunternehmen. Hinzu kommen 18.923 Neugründungen, während zwischen 2003 und 2008 insgesamt 17.242 Kleinunternehmen abgemeldet wurden. Die Differenzierung in Bestandsunternehmen und Neugründungen ist insofern für die Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bedeutsam, als dass die jeweiligen Unternehmensgruppen mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert sind und daher auch spezifische Personalbedarfe und Rekrutierungsstrategien verfolgen, die die beruflichen Chancen von MigrantInnen beeinflussen.

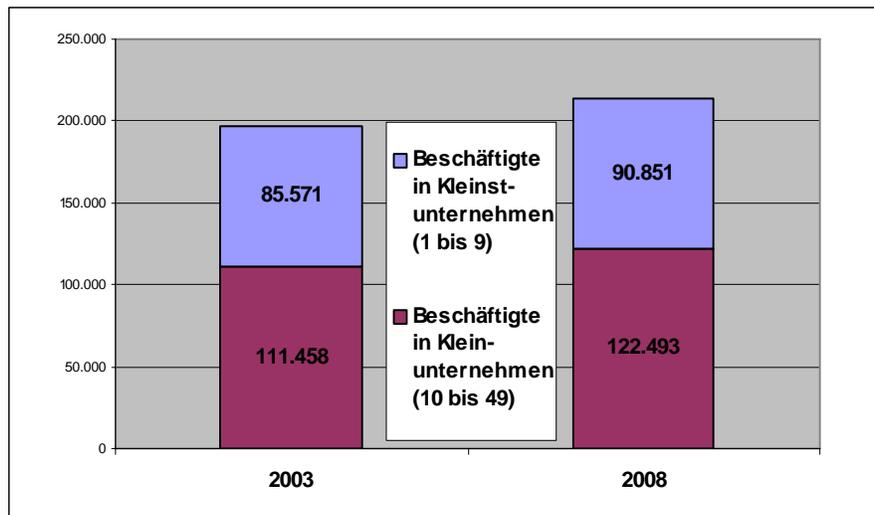
In der vorliegenden Untersuchung wurden unter den 30 befragten Unternehmen 11 wachsende Betriebe erfasst. Dieser Anteil entspricht dem Anteil wachsender Betriebe unter den Wiener Kleinunternehmen. Von den befragten wachsenden Kleinunternehmen haben bisher vier keine MigrantInnen in ihrem Fachpersonalbestand, während 7 in den vergangenen fünf Jahren MigrantInnen auf qualifizierte Positionen eingestellt haben. Dies lässt ähnlich wie bei mittelständischen und großen Unternehmen auch in wachsenden Kleinunternehmen neue Integrationschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund erwarten. Das betrifft beide erfassten Größengruppen. Der in den Unternehmen mit absolutem Beschäftigungswachstum häufiger erfahrbare Fachkräftemangel begünstigt auch gegenüber qualifizierten MigrantInnen eine gewisse Öffnung, während in Unternehmen mit ausschließlichem Ersatzbedarf der Fachkräftemangel nach Aussagen der UnternehmerInnen zwar erlebt wird, aber tendenziell als weniger drängend.

Ein Festhalten an tradierten Rekrutierungsverfahren, die nicht auf Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind, wird dadurch eher in stabilen als in wachsenden Betrieben begünstigt. Diese Tendenz schlägt sich in den Untersuchungsergebnissen dergestalt nieder, dass von den 19 befragten stabilen bzw. schrumpfenden Unternehmen nur etwa die Hälfte MigrantInnen beschäftigen, während es bei den wachsenden Kleinunternehmen fast zwei von drei waren. Gleichzeitig zeichnet sich auch unter den wachsenden Kleinunternehmen eine Polarisierung ab. Einem integrationsorientierten Rekrutierungsmuster, das Jugendlichen mit Migrationshintergrund eher offen gegenüber ist, steht ein exklusives Rekrutierungsmuster gegenüber, das jugendliche MigrantInnen ausschließt.

Der Vergleich des Beschäftigungswachstums der verschiedenen Unternehmensgrößen fällt ähnlich wie jener bei der Betriebszahl aus. In den vergangenen fünf Jahren wuchs die selbstständige Beschäftigung in Wien durchschnittlich um 10,4%. Kleinstbetriebe nehmen

daran mit 6,2% eher unterdurchschnittlich teil. Das Beschäftigungswachstum in Kleinunternehmen zwischen 10 und 49 Beschäftigten lag hingegen mit 9,9% nur geringfügig unter dem der mittleren und großen Unternehmen. Die gewachsene Beschäftigungsnachfrage kleiner ArbeitgeberInnenunternehmen dieses Größensegments bildet somit ebenfalls ein wichtiges Potenzial für die Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Graphik 3).

Graphik 3: Unselbständig Beschäftigte in Wiener Kleinunternehmen 2003-2008

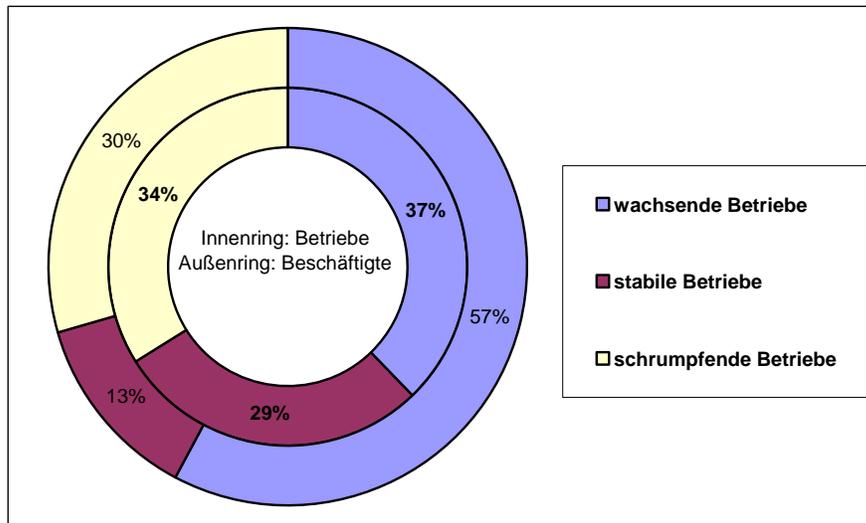


Quelle: WKW 2008b

Bezogen auf das Beschäftigungswachstum lassen sich 3 Gruppen unterscheiden (vgl. Graphik 4):

- Wachsende Unternehmen mit absolutem Beschäftigungswachstum
- Stabile Unternehmen mit regulärem Personaleratzbedarf
- Schrumpfende Unternehmen mit gelegentlichem Personaleratzbedarf

Diese Differenzierung des Beschäftigungswachstums ist insbesondere für die Gruppe der kleinen Bestandsbetriebe interessant, die eine Betriebsdauer von mehr als fünf Jahren aufweisen. Hier zeigt sich eine gewisse Polarisierung zwischen wachsenden und schrumpfenden Unternehmen, während die Zahl der stabilen Betriebe und insbesondere der Anteil der von ihnen Beschäftigten geringer ist. Bestandsbetriebe standen im Zentrum der Untersuchung. Aufgelassene Unternehmen wurden nicht untersucht, währenddessen 5 Neugründungen miteinbezogen wurden.

Graphik 4: Beschäftigungsanteile kleiner Bestandsbetriebe 2008

Quelle: WKW 2008b

Wie Tabelle 4 zeigt, verteilen sich die kleinen Bestandsunternehmen auf die drei Wachstumsgruppen in etwa zu je einem Drittel mit einem Plus bei den wachsenden Betrieben. Allerdings hat sich die Verteilung der Beschäftigten zwischen 2003 und 2008 umgekehrt. Arbeitete 2003 noch eine Mehrheit in schrumpfenden und stabilen Betrieben, so betraf dies 2008 die wachsenden Kleinunternehmen. Auf diese Weise nimmt die Bedeutung von Erweiterungsrekrutierungen zu, die Bedeutung von Ersatzrekrutierungen bleibt für alle Kleinunternehmen auch weiterhin bedeutsam.

Tabelle 4: Beschäftigungswachstum in kleinen Bestandsbetrieben 2003 – 2008

Betriebstypen	Betriebe	Unselbständig Beschäftigte		Veränderung 08/03
	2008	2008	2003	absolut
Wachsende Betriebe	6.499	71.738	45.437	+26.301
Stabile Betriebe	4.917	15.590	15.590	0
Schrumpfende Betriebe	5.829	36.542	56.119	-19.577
Bestandsbetriebe gesamt	17.245	123.870	117.146	6.724

Quelle: WKW 2008b

Die Verschiebung zwischen Erweiterungs- und Ersatzrekrutierungen bestimmen auch die Chancen für MigrantInnen. Neugründungen und absolut wachsende Bestandsunternehmen suchen häufiger junge Fachkräfte mit aktuellen Ausbildungsabschlüssen in ihrer Branche. Hier haben Jugendliche mit Migrationshintergrund nur mit entsprechenden modernen Ab-

schließen eine Chance. Bestands- und schrumpfende Betriebe suchen im Vergleich eher auch nach Fachkräften mit einschlägigen Erfahrungen als Ersatz. Hier erwachsen auch Chancen für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. Besonders günstig sind die Chancen für Lehrlinge in ihren eigenen Ausbildungsbetrieben, wenn diese Ersatzpersonal suchen. Wie die Untersuchung belegt, wird auch bei Ersatzrekrutierungen häufig ein Fachkräftemangel erlebt, der insbesondere von akutem Zeitdruck geprägt ist (vgl. Kapitel 4). Maßnahmen für kleine Unternehmen mit dem Ziel, die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Besetzung von qualifizierten Stellen zu erhöhen, sollten diese Besonderheiten berücksichtigen.

■ Wiener Kleinunternehmen – unausgeschöpfte branchenspezifische Integrationspotenziale

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- / Vermögenstreuhand und Freizeitbetriebe (vgl. Tabelle 5). Hinzu kommen unter den Top 5 der Wachstumsbranchen speziell bei Kleinstunternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten das Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen (+519) sowie die Denkmal- / Fassaden-/ Gebäudereinigung (+464). Bei den TOP 5 der Wachstumsbranchen von Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten finden sich speziell die Allgemeine Fachgruppe (+1.095), Hotellerie (+858) und Kaffeehäuser (+857).

In diesen Wachstumsbranchen sind zunehmend komplexe Qualifikationsprofile gefragt, die interkulturelle Kompetenzen sowie Mehrsprachigkeit befördern. Das bietet auch in Kleinunternehmen neue Chancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Gerade in diesen kundenbezogenen Branchen sind jedoch gute Sprachenkenntnisse und -fertigkeiten von besonderer Bedeutung. Sie können nur zum Teil während der Ausbildung nachgeholt werden. Wichtig ist daher für eine erfolgreiche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Wachstumsbranchen des Dienstleistungsbereichs, diese Jugendlichen bereits in der Pflichtschule auf die Chancen in Dienstleistungsberufen in Kleinunternehmen aufmerksam zu machen. Dies gilt für Mädchen und Burschen, aber für Mädchen in besonderem Maße (vgl. Bergmann et al. 2002, Biffi 2004).

Da die Entwicklung vieler Dienstleistungsbereiche Möglichkeiten einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit gerade auch von Mädchen und Frauen eröffnet, könnten daraus auch konkrete Chancen für Mädchen mit Migrationshintergrund erwachsen. Um diese Möglichkeiten für sie optimal nutzen zu können, müssten Mädchen mit Migrationshintergrund mit der Modernisierung in Kleinunternehmen speziell in Wachstumsbranchen systematisch vertraut gemacht

und stärker in entsprechenden Berufen ausgebildet werden. Gerade Mädchen mit Migrationshintergrund brauchen dafür Formen der Berufsorientierung, die ihren Bedürfnissen entsprechen, ihnen Ängste und Zweifel nehmen, um diese neuen Möglichkeiten in Kleinunternehmen wachsender Branchen auch real wahrnehmen zu können.

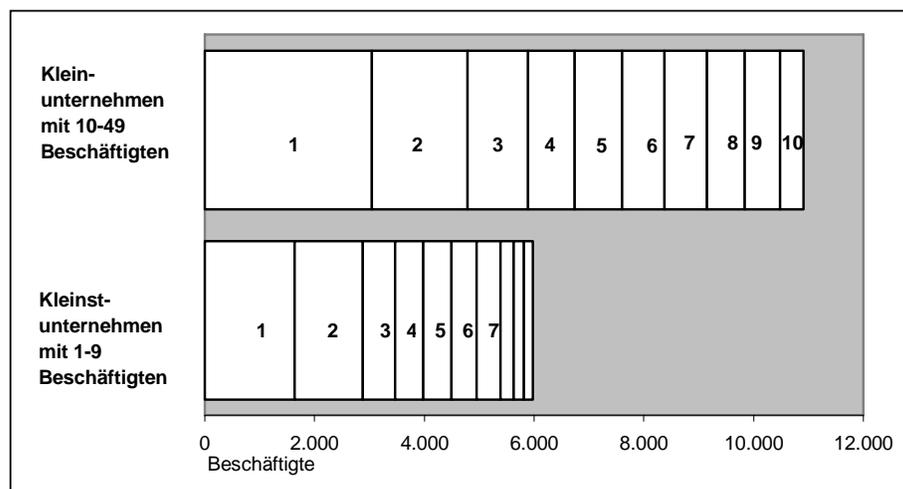
Tabelle 5: TOP 5 Wachstumsbranchen bei Kleinunternehmen beider Größenklassen

Beschäftigungswachstum 2003 bis 2008 in den Branchen	Kleinstunternehmen (1-9)	Kleinunternehmen (10-49)
Gastronomie	1.247	3.046
Unternehmensberatung /Informationstechnologie	1.633	1.747
Werbung / Marktkommunikation	508	690
Immobilien/ Vermögenstrehänder	586	778
Freizeitbetriebe	236	646

Quelle: WKW 2008b

Wie ein Vergleich der beiden größten Wachstumsbereiche zwischen Kleinst- und Kleinunternehmen in Graphik 5 zeigt, würde eine Konzentration von Aktivierungsmaßnahmen speziell auf die Branchen Unternehmensberatung/Informationstechnologie und Gastronomie auf die weitaus größten Wachstumspotenziale stoßen. Auf diese Weise sind rasche Ergebnisse erwartbar.

Graphik 5: TOP 10 der wachsenden Branchen bei Kleinunternehmen



Kleinstunternehmen mit 1-9 Beschäftigten	Kleinunternehmen mit 10-49 Beschäftigten
1 Unternehmensberatung / IT	1 Gastronomie
2 Gastronomie	2 Unternehmensberatung / IT
3 Immobilien-/Vermögensstrehänder	3 Allgemeine Fachgruppe
4 Beförderungsgewerbe mit PKW	4 Hotellerie
5 Werbung / Marktkommunikation	5 Kaffeehäuser
6 Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger	6 Immobilien-/Vermögensstrehänder
7 Allgemeine Fachgruppe	7 Maschinen / Metallwaren
8 Freizeitbetriebe	8 Werbung / Marktkommunikation
9 Fußpfleger/Kosmetiker/Masseure	9 Freizeitbetriebe
10 Lebensmitteleinzelhandel	10 Elektro-/Kommunikationselektronik

Quelle: WKW 2008b

Gleichzeitig wird deutlich, dass sich die mit Abstand größten Wachstumspotenziale in Kleinunternehmen sowohl in einer traditionellen Branche (Gastronomie) sowie in einem aufstrebenden Bereich (Unternehmensberatung/Informationstechnologie) finden. In der Gastronomie werden Jugendliche mit Migrationshintergrund allgemein eher vermutet, während sie in Kleinbetrieben, die unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten, in der Regel weder vermutet noch als besonders qualifiziert angesehen werden. Offensichtlich spielt eine solche Auffassung auch bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Rolle. Wie bekannt ist, konzentrieren sie ihre Bewerbungen auf wenige, vor allem aber klassische Ausbildungsberufe. Die Ursachen dafür sind vielfältiger Natur. Von Seiten der befragten Kleinunternehmen werden unter einer Vielzahl an Problemen zwei Hauptursachen für mangelnde Bewerbungen von jugendlichen MigrantInnen in Wachstumsbranchen betont:

- Mangelnde frühzeitige Berufsorientierung auf wachstumsstarke Berufe für alle Jugendlichen
- Ungelöste Sprachprobleme bei einem Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Viele der befragten KleinunternehmerInnen sehen das Qualifikationsniveau der Jugendlichen insgesamt kritisch, unabhängig davon, welche Muttersprache sie sprechen. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund kommen mangelnde Deutschkenntnisse häufig hinzu. Dementsprechend waren die Klagen über mangelnde Sprachfertigkeiten in Deutsch ein verbreitetes Thema. Wie der folgende Kleinstunternehmer aus dem Tourismusbereich wurde über Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Lehrstellen oder qualifizierte Berufspositionen mehrfach betont:

P: Man kann nicht entscheiden, was ein Bewerber kann, wenn er mich nicht versteht.

Aussagen über sprachliche Mängel von BewerberInnen mit Migrationshintergrund in Wachstumsberufen finden sich sowohl bei Unternehmen, die solche Jugendliche bereits ausgebildet oder eingestellt haben, als auch bei (fast) ausschließlich deutschsprachig besetzten Kleinunternehmen. Hier zeigt sich zum einen die dringende Notwendigkeit, der Sprachausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bereits in den Pflichtschulen sehr viel mehr Aufmerksamkeit als bisher zu widmen. Zum anderen erscheint es notwendig, für die gegenwärtigen in der Berufsschulbildung befindlichen Kohorten eine konzentrierte Sprachausbildung parallel zur Berufsausbildung anzubieten.

Erstaunlich war die in Wachstumsbranchen mehrfach geäußerte Meinung, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund eher selten auf anspruchsvolle Lehrstellen und Berufspositionen bewerben würden, wie dies in einem Kleinunternehmen der Sparte Information/Consulting formuliert wurde.

X: Bei mir hat sich noch kein Jugendlicher mit Migrationshintergrund beworben.

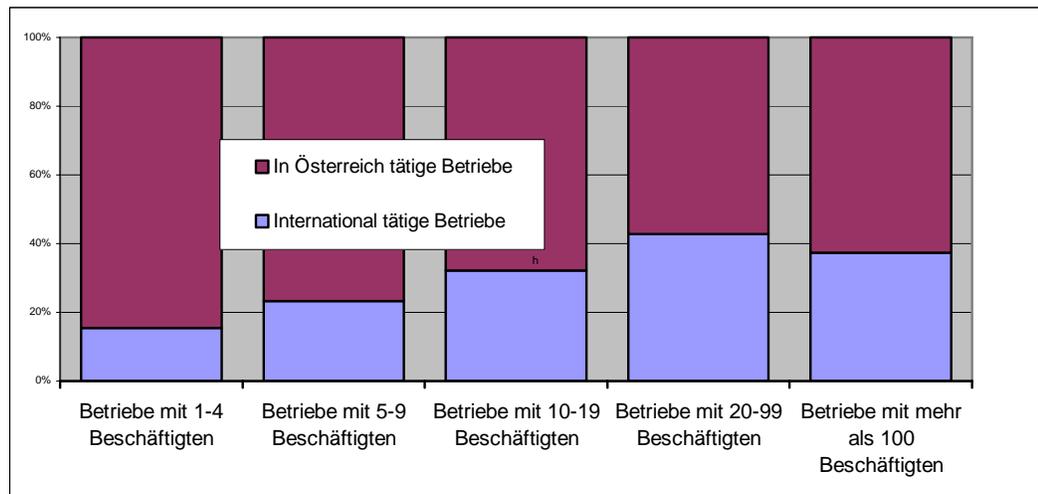
Solche und ähnliche Aussagen konzentrierten sich in Kleinunternehmen der wachsenden Branchen, während sie in schrumpfenden Branchen praktisch nicht vorkamen. Insbesondere Kleinunternehmen im IT-Bereich, kleine FinanzdienstleisterInnen, Medienunternehmen, aber auch einige Handwerks- bzw. Gewerbebetriebe berichten, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund in ihrem Unternehmen selten oder bisher gar nicht bewarben. Viele Unternehmen aus wachsenden Branchen haben offensichtlich bisher noch (fast) keine eigenen Erfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ausgehend von solchen Nicht-Erfahrungen einer Nachfrage von qualifizierungsbereiten bzw. von qualifizierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleiben die Aussagen der entsprechenden UnternehmerInnen und ManagerInnen über ihre Bereitschaft, diese auszubilden oder einzustellen spekulativ. In den Interviews wurde durchaus nicht selten eine prinzipielle Bereitschaft bekundet, auch BewerberInnen mit Migrationshintergrund einzustellen. Ob dies jedoch auch in die Tat umgesetzt würde, kann nicht prognostiziert werden. Der Praxistest dafür steht erst noch aus.

In diesem Zusammenhang wurde als notwendige Bedingung für eine Ermutigung jugendlicher MigrantInnen zu einer Bewerbung auf zukunftsorientierte Berufe eine bessere wechselseitige Information zwischen Kleinunternehmen und Jugendlichen genannt. Von besonderem Wert für eine konkrete Form der Information über zukunftsfähige Berufe wurde dabei das Schnupperpraktikum hervorgehoben. Wenn mehr Kleinunternehmen aus Wachstumsbranchen zu einer Teilnahme an dieser Form der praxisnahen Berufsinformation gewonnen werden könnten, würde das deren Attraktivität weiter erhöhen. Jugendlichen mit Migrationshintergrund müssten diese Angebote in besonderem Maße und in entsprechenden Formen angeboten werden.

■ Wiener Kleinunternehmen – Integrationspotenziale durch zunehmende Internationalisierung

Wie die europäische Wirtschaft insgesamt ist auch die Wiener Wirtschaft durch eine Internationalisierung ihrer Unternehmen gekennzeichnet. Diese Tendenz erfasste 2008 nach Untersuchungen des waff etwa jedes fünfte Wiener Unternehmen (Költringer 2008a, 10).

Graphik 6: Internationale Unternehmen nach Größenklassen 2008



Quelle: Költringer 2008b, 15

Im Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit ist dabei vor allem die Öffnung von Absatz- und Zuliefermärkten nach Ost- und Südosteuropa. Auch viele Wiener Unternehmen haben in den vergangenen zwei Jahrzehnten ihre Handelsbeziehungen dorthin erweitert und dieser Trend hält an. Auf diese Weise wird Personal benötigt, das in der Lage ist, *vor Ort* effiziente und kundInnenorientierte Verhandlungen zu führen bzw. Projekte zu realisieren, um so neue Märkte für die Wiener Unternehmen zu erschließen. Jugendliche MigrantInnen bringen entsprechende kulturelle Fähigkeiten aufgrund ihrer doppelten Sozialisation mit.

In verschiedenen Untersuchungen wurde aufgezeigt, dass die Internationalisierung der Wiener Unternehmen mit strukturellen Chancen für die Integration von MigrantInnen im Allgemeinen und damit auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund verbunden ist. Diese Chancen erwachsen aus den in diesen Unternehmen neu entstehenden komplexen Personalbedarfen, die ausgewiesene fachliche Qualifikationen, diverse soziale Softskills sowie sprachlich-interkulturelle Kompetenzen verbinden (vgl. Littig/Segert 2008, Segert 2008, Mandl et al. 2005). Es liegen insbesondere zum Sprachenbedarf durch Internationalisierung verschiedene Forschungsergebnisse vor, die für Wien insbesondere einen erhöhten Bedarf an osteuropäischen Sprachen nachweisen.

So haben Archan/Dornmayr (2006) gezeigt, dass mit der Internationalisierung die Wiener Unternehmen einen erhöhten Bedarf an Personal mit Fremdsprachenkenntnissen, insbesondere bei höher Qualifizierten verzeichnen (Költringer 2007b, 12, Költringer 2005, 2004, Archan/Dornmayr 2006, 14). Er bewegt sich in den Jahren 2004 bis 2006 zwischen 14% und 12,4% bei Qualifizierten. Die Schwankungen bei gering Qualifizierten von 13,8% auf lediglich 2,7% von 2005 auf 2006 sind in diesem Zusammenhang jedoch nicht plausibel (Költringer 2007b, 12).

Im Konkreten weist der Sprachenmonitor (Archan/Holzer 2006) nach, dass allgemein 86% aller Unternehmen einen akuten Fremdsprachenbedarf aufweisen, dass heißt, dass in den Unternehmen zur Abwicklung der ökonomischen Aufgaben derzeit Fremdsprachen benötigt werden (Archan/Holzer 2006, 46, vgl. auch Archan/Dornmayr 2006). 64% der Wiener Unternehmen sehen darüber hinaus auch in Zukunft einen weiterhin leicht bis stark wachsenden Fremdsprachenbedarf (Archan/Holzer 2006, S. 50). Für die Hälfte aller Unternehmen spielen Fremdsprachenkenntnisse bei der Auswahl von MitarbeiterInnen häufig oder fast immer eine Rolle (ebenda, 55). Dies gilt zuerst für Unternehmen der EDV- und Software-Branche (69%), des Großhandels (67%), der Elektronik/Feinmechanik (57%), des Maschinenbaus (64%) und der unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch im Gastgewerbe spielen Fremdsprachenkenntnisse bei Personaleinstellungen noch bei 19% „fast immer“ und bei 45% „häufig“ eine Rolle (ebenda, 55).

Unter den benötigten Sprachen nehmen Englisch, Französisch und Italienisch erwartungsgemäß die ersten drei Ränge ein. Auf Rang vier folgen Ungarisch und Spanisch und mit einem Prozent Abstand Russisch, Bosnisch, Kroatisch und Serbisch. Diese Sprachen werden nach Eigenangaben in 1% der Unternehmen sogar vom Großteil der Belegschaft benötigt und in 8% bis 9% immerhin von einigen MitarbeiterInnen genutzt. Türkisch wird in 4% der Unternehmen von einigen MitarbeiterInnen benötigt (ebenda, 47). Praktisch gewinnen alle bisher benötigten Fremdsprachen auch in Zukunft weiter an Bedeutung. Dabei liegt Tschechisch nach Englisch und Italienisch auf Rang 3, gefolgt von Ungarisch und Russisch. Bosnisch/Kroatisch/Serbisch teilen sich mit einem vermuteten Wachstum von 11% Rang 6 mit Slowakisch. Der Bedarf an Türkisch wird hingegen mit 3% erwartetem Wachstum weniger stark eingeschätzt (Archan/Holzer 2006, 51).

Die neuen Personalbedarfe, die sich auf komplex qualifiziertes Personal mit sprachlich-interkulturellen Kompetenzen richten, bilden ein Strukturpotenzial für wachsende Integrationschancen von jugendlichen MigrantInnen. Dieses differiert jedoch unter den Unternehmen verschiedener Größenklassen mit deren differierendem Anteil an der Gesamtheit international agierender Unternehmen. Generell lässt sich sagen: Mit der Größe der Unternehmen wächst die Wahrscheinlichkeit internationalen Engagements. So weist Költringer (2007b) für Kleinunternehmen mit 1 bis 4 MitarbeiterInnen einen Anteil von etwa 16% internationaler Unternehmen aus, der sich für Betriebe mit 5 bis 9 MitarbeiterInnen auf etwa ein Viertel und

für Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten auf fast 29% erhöht³. Unter den dort erfassten Größenklassen ist etwas mehr als jedes zweite Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten international tätig. Dies bedeutet, dass der Trend zur Internationalisierung und den damit verbundenen Integrationschancen für jugendliche MigrantInnen bei großen Unternehmen strukturell größer ist als bei Kleinunternehmen. Die vorliegenden Analyse-Ergebnisse legen jedoch nahe, dass sich die Internationalisierung auch bei Wiener Kleinunternehmen positiv auf die Integrationschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auswirken.

Im Rahmen der Untersuchung erwies es sich als schwierig, international agierende Kleinunternehmen zu akquirieren. Diese waren in besonderer Weise durch die aktuelle Finanzkrise tangiert oder fühlten sich durch die Fragestellung nicht angesprochen. Letztlich wurden 5 international agierende Kleinunternehmen erfasst. Das internationale Engagement ist unterschiedlich stark ausgeprägt - es reicht von gelegentlichen Aufträgen für ausländische Kunden beispielsweise im Handwerk über systematische internationale Partnerschaften bis hin zur Integration in internationale Konzernstrukturen. In allen erfassten internationalen Kleinunternehmen werden MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auch in qualifizierten Positionen beschäftigt, je nach Branche und Unternehmen auf Lehrausbildungsniveau bis hin zu akademischer Ausbildung. Drei der fünf internationalen Unternehmen bilden Lehrlinge aus. Ebenfalls drei wiesen ein deutliches Wachstum auf, während zwei internationale Kleinunternehmen aufgrund der Nachfrage zwar wachsen könnten, die UnternehmerInnen aber bewusst eine Stabilitätsstrategie verfolgen. Da aber auch diese stabilen internationalen Unternehmen über gute Erfahrungen mit MigrantInnen unter ihren MitarbeiterInnen verfügen, sind sie selbst bei der Ersatzrekrutierung eher offen gegenüber MigrantInnen. Die folgende Aussage eines erfolgreichen Kleinunternehmers aus dem Consultingbereich unterscheidet sich nicht von Aussagen in internationalen Großkonzernen. Entscheidend ist nicht die Größe des Unternehmens, sondern seine Internationalisierung, die damit zusammenhängenden Marktanforderungen und Öffnungen der eigenen Unternehmensstrategien auch im Personalbereich:

Ä: Ich habe selbst in Ungarn viele Leute gesehen, die kläglich gescheitert sind, weil sie einfach das Land, die Kultur, die Denkweise nicht verstanden haben. Der Schlüssel zum Erfolg liegt im Verstehen der Leute. [...] Ungarische Wirtschaft im Kleinen funktioniert anders als österreichische Wirtschaft. Ungarische Konzerne, gibt's mittlerweile auch, sind dem internationalen Modell schon sehr, sehr nahe. Aber letztlich hat man die Person vor sich sitzen und die Person hat oft eigene andere Denkweisen, Ansichten und man muss zuerst die Person verstehen, den kulturellen, wirtschaftlichen Background verstehen, um dann

³ Da die Untersuchung nicht den EU-Größenklassen von kleinen und mittelständischen Unternehmen folgt, ist eine abgrenzende Quantifizierung zwischen diesen beiden Größenklassen nicht möglich.

diese Personen erfolgreich beraten zu können. Es geht eigentlich nur entweder über eigenes oder mittels Personal zugekauft historisches Verständnis. [...]Ja. Es geht bei uns einfach um zwei Qualifikationen, die wir brauchen. Es geht um eine fachliche und um eine kulturelle Qualifikation.

■ Kleine Töchter internationaler Konzerne – übersehene Integrationspotenziale

Im Zusammenhang mit der Akquise kleiner internationaler Unternehmen wurden Integrationspotenziale bei kleinen Tochterunternehmen ausländischer Mutterkonzerne deutlich, die nach Einschätzung der Unternehmensseite bisher kaum durch die Wirtschaftskammer Beachtung fand. Kleine internationale Töchter mit weniger als 50 Beschäftigten finden sich vorrangig in den Sparten Bank/Versicherung sowie Industrie.

Die aus diesem Segment Befragten sehen sich als Sonderfall der Wiener Unternehmenslandschaft. Sie betrachten sich je nach Dezentralisierungsgrad der Unternehmen als besondere Kleinunternehmen oder als Bestandteil eines Großunternehmens. Bei starker Dezentralisierung und hoher Eigenständigkeit vom Mutterunternehmen sieht man sich als Kleinunternehmen am Rande der Wiener Unternehmenslandschaft.

Die Integration der befragten internationalen Tochterunternehmen in die Wiener Wirtschaft erfolgt bisher eher über Kontakte zu anderen internationalen Unternehmen und weniger über österreichische Kleinunternehmen sowie deren Organisationsstrukturen. Folgerichtig gingen die Erfahrungen dieses speziellen Typs an Kleinunternehmen den Strukturen der Wirtschaftskammer und insbesondere der Fachgruppenarbeit bisher weitgehend verloren. Bezogen auf das Thema der Studie ist dies angesichts einer teilweise selbstverständlichen internationalen Offenheit eher bedauerlich. Sollte eine stärkere Vernetzung mit österreichischen Kleinunternehmen angestrebt werden, so ist das spezifische Selbstverständnis dieser Kleinunternehmen zu beachten, um Missverständnissen vorzubeugen.

Der nachfolgend zitierte Geschäftsführer der Wiener Dependance eines sehr erfolgreichen europäischen Konzerns, repräsentiert mit Selbstbewusstsein seine Eigenständigkeit als Kleinunternehmen im Rahmen seines europäisch ausgerichteten Mutterkonzerns:

R: Wir sind sehr dezentralisiert, wir bestehen [europaweit] aus etwa 700 Filialen mittlerweile [...] Hier in Österreich sehe ich mich schon als kleines Unternehmen, als sehr kleines Unternehmen [...] Wir haben uns ja alles selbst aufgebaut, ich kenne jede Schraube hier [...] ich fühle mich schon wie ein kleines

Start-Up [...] und wir haben ja auch keine Personalabteilung und müssen uns [Hilfe] am Markt suchen wie alle anderen kleinen auch .

Kleine Töchter mit weniger dezentralen Strukturen, wie die VertreterIn des nachfolgend zitierten Unternehmens, sehen sich hingegen eher als integrierten Teil des internationalen Mutterkonzerns. Betont werden hier die konzerninternen Strukturen und Ressourcen. Der Vergleich mit Kleinunternehmen und deren vermeintlich völlig anderen Problemen wird als Zumutung empfunden und höflich abgelehnt.

Ü: Wir nutzen unsere eigenen Ressourcen [innerhalb des Konzerns], daher haben wir keinen Fachkräftemangel. Das ist nicht unser Problem.

Eine Klassifizierung als Kleinunternehmen wird daher eher als deplatziert empfunden. Eine entsprechende Behandlung von Seiten der Wirtschaftskammer führt eher zu Missverständnissen und (bezogen auf das Thema der Studie) zur Abwehr der Fragestellung nach den eigenen Integrationspotenzialen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die Integrations-/Desintegrationssituation in solchen Konzerndependancen folgt im Wesentlichen den Strategien und dem Vorgehen in den Mutterkonzernen. Diese bestimmen den Entwicklungsstand der Integration, der von Diversity-Management-Konzepten über die Anwerbung ausländischer Fachkräfte bis hin zu einer traditionellen Rekrutierungsstrategie reicht, die auf den österreichischen Arbeitsmarkt gerichtet ist. Auch die Rekrutierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erfolgt nach den jeweiligen Gepflogenheiten und über die Plattformen der Personalrekrutierung der Mutterkonzerne. Gesucht werden häufiger Hochqualifizierte. Sie werden nicht selten aus den Mutterkonzernen übernommen oder sie werden international rekrutiert. Auf diese Weise kommen Jugendliche mit Migrationshintergrund vorrangig als HochschulabsolventInnen in den Blick. Es ist zu vermuten, dass ein Teil solcher Unternehmen auch Lehrlinge ausbildet, er wurde hier jedoch nicht erfasst.

3. Lehrausbildung – Leistungen kleiner Unternehmen und unausgeschöpftes Integrationspotenzial für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat zwei Säulen: Den chancengleichen Zugang zu moderner beruflicher Bildung und die Beschäftigung von entsprechenden BewerberInnen mit Migrationshintergrund in Berufspositionen, die ihren Qualifikationen entsprechen. Eine Quantifizierung der Letzteren ist aufgrund der mangelnden Datensituation nicht möglich. Die Untersuchung verweist aber darauf, dass insbesondere kleine ethnische Ökonomien einen hohen Anteil an der Beschäftigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben. Ein quantitativer Nachweis dieser Integrationsleistungen wäre eine wichtige Zukunftsaufgabe, da er das Selbstbewusstsein der Akteure und damit weitere Aktivitäten in Richtung Integration befördern würde. Insbesondere die Beteiligung an der Lehrausbildung könnte damit positiv beeinflusst werden. Bei der in diesem Kapitel im Mittelpunkt stehenden Beteiligung an der Berufsausbildung von jugendlichen MigrantInnen lässt sich jedoch bei Unternehmen mit und ohne Migrationshintergrund ungeachtet der positiven Entwicklungen in den vergangenen fünf Jahren noch ein erhebliches Erweiterungspotenzial feststellen. Wie die Unternehmensinterviews belegen, können durch die Förderung einer an Chancengleichheit orientierten Lehrausbildung für alle Jugendlichen zusätzliche endogene Potenziale zur Lösung des Fachkräfteproblems im Interesse der Wiener Wirtschaft erschlossen werden. Parallel dazu erweist sich die Unterstützung von kleinen Lehrausbildungsbetrieben als eigenständige Aufgabe, da in personellen und betrieblichen Problemsituationen die Lehrausbildung aufgegeben werden kann und so einmal aufgebaute Integrationspotenziale auch wieder verloren gehen können.

■ Lehrausbildung – erschlossene und brachliegende endogene Potenziale

Durch ihre Beteiligung an der Lehrausbildung leistet die Wiener Wirtschaft einen wichtigen Beitrag zum Abbau des Fachkräftemangels. Gleichzeitig erbringt sie damit bereits heute eine wichtige, aber ausbaufähige Integrationsleistung für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Daran sind auch die Wiener Kleinunternehmen aktiv beteiligt. 96 % der Wiener Lehrausbildungsbetriebe sind Kleinunternehmen mit 1 bis 49 Beschäftigten (vgl. Graphik 7). Die Integrationsleistung der Wiener Wirtschaft gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund war im vergangenen Jahrzehnt durch den Rückgang der Zahl an Lehrbetrieben und Lehrlingen beeinträchtigt. Dieser Rückgang wurde 2005 gestoppt. Das zeigt sich an der wieder zunehmenden Zahl der Lehrbetriebe und Lehrlingszahlen sowie am hohen Anteil von Lehrlingen mit ausländischem Pass bzw. mit Migrationshintergrund.

Bereits heute ist der Anteil von Jugendlichen mit ausländischer Staatsbürgerschaft an den Wiener Lehrlingen der höchste unter den Bundesländern. Er muss allerdings vor dem Hintergrund der demographischen Situation einer Großstadt gesehen werden. Der Anteil der Wohnbevölkerung mit ausländischem Pass betrug 2006 in Wien 19,1% (MA 17 2007, 6). Der Anteil jugendlicher mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft an den Lehrlingen betrug 10,2% im Jahr 2007 (WKW 2007b, 4). Das sind 1.773 Lehrlinge. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr um 5,4% gestiegen. Im österreichischen Durchschnitt liegt dieser Anteil nur bei 7% (Schneeberger/Nowak 2007, 48). Den größten Part daran haben mit 58,9% Lehrlinge aus Ex-Jugoslawien. Der Anteil von Lehrlingen mit türkischer Staatsbürgerschaft betrug nur 15,8%, das sind 280 Lehrlinge (WKW 2007b, 4). Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den Lehrlingen liegt noch weitaus höher als der von Jugendlichen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Nach unterschiedlichen Schätzungen haben zwischen 21% und 41% der Lehrlinge einen Migrationshintergrund (vgl. Schneeberger/Nowak 2007, WKW 2008b).

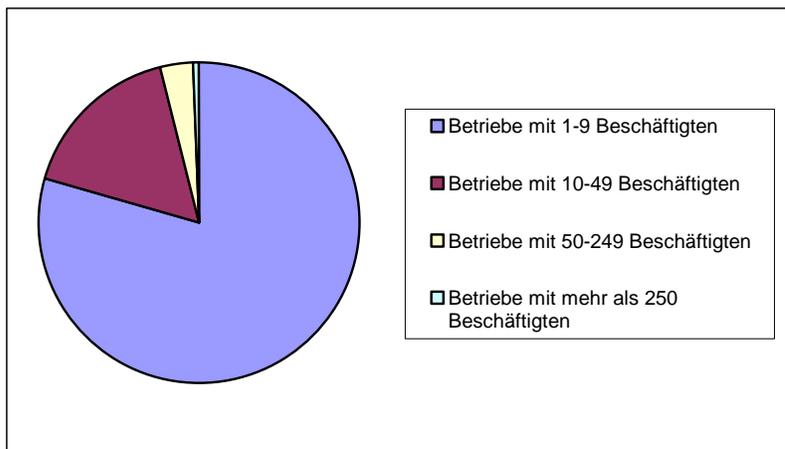
Da die bisherigen Schätzungen des Migrationshintergrundes bei Lehrlingen stark differieren, können wachsende sowie unzureichende Integrationsleistungen in einzelnen Größenklassen, Branchen usw. schwer ausgewiesen werden. Um das reale Wachstum des Anteils von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den in Wien ausgebildeten Lehrlingen sicher belegen zu können, erscheint es sinnvoll, diese Daten in Zukunft durch die Wirtschaftskammer Wien zu erfassen. Auf diese Weise könnte auch der besondere Anteil von kleinen Wiener Unternehmen an der Integration durch Ausbildung sowie am Abbau des Fachkräftemangels augenfällig belegt werden. Gleichzeitig wird ein Push-Effekt durch den öffentlichen Vergleich der branchenspezifischen Leistungsentwicklung von Kleinunternehmen in der integrationsorientierten Erschließung von jugendlichem Fachpersonal ermöglicht.

Im Allgemeinen hat die Wiener Wirtschaft den Abwärtstrend in der Lehrausbildung umgekehrt und damit auch ihre Integrationsleistungen gegenüber Jugendlichen erhöht. Nach einem dramatischen Rückgang der Zahl von Lehrbetrieben in den 1990er Jahren von 6.317 (1990) auf 4.412 im Jahr 2004, ist ihre Zahl seitdem bis 2007 wieder auf 4.740 Lehrbetriebe gestiegen (WKW 2008b, 1). Die Wende in der Lehrausbildung liegt also zeitlich noch nicht lange zurück. Über einen Zehnjahreszeitraum betrachtet, ist die Zahl der Lehrbetriebe daher außer im Nichtkammerbereich lediglich in den Sparten Bank/Versicherung und Information/Consulting von einem niedrigen Niveau aus absolut angestiegen. Die Zahl der Lehrlinge stieg hingegen seit 2002 von ihrem Tiefpunkt von 16.040 auf 17.426 im Jahr 2007 an (ebenda, 3). Bezogen auf die einzelnen Sparten hat die Sparte Handwerk/Gewerbe traditionell den größten Ausbildungsanteil, gefolgt vom Handel und der Sparte Tourismus/Freizeitwirtschaft. Im Vergleich zum Vorjahr wuchsen 2007 am stärksten die Sparte Information/Consulting um 16,4%, die Sparte Transport/Verkehr um 12% und der Handel um 8% (WKW 2007a, 9). Das forcierte Wachstum in diesen Sparten kann als Reaktion auf den strukturellen Wandel verstanden werden (vgl. auch WKO 2006).

Vergleicht man die Bedeutung der Wiener Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen für die Lehrausbildung und damit auch für die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, so zeigen sich auf den ersten Blick nur geringe Unterschiede. Bezogen auf den Lehrlingsanteil an den unselbständig Beschäftigten liegt dieser bei Kleinst- und Kleinunternehmen bei einem Index von 2,9 bzw. 2,8 und somit leicht höher als der von mittleren und großen Unternehmen, der mit 2,5 bzw. 2,6 ausgewiesen wird (vgl. WKW 2008b). Einen besonderen Anteil haben daran die Sparten Gewerbe/Handwerk, Tourismus/Freizeitwirtschaft und Handel. Probleme zeigen sich hingegen, wenn man das oben dargestellte Potenzial der großen Zahl an Kleinbetrieben in Rechnung stellt.

Kleinunternehmen bilden die Majorität der Wiener Unternehmenslandschaft (vgl. Graphik 7). Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Berufsausbildung. Ungeachtet des zunehmenden Engagements vieler Klein- und Kleinstbetriebe in der Lehrausbildung, fällt die Zahl der nicht ausbildenden Betriebe ebenfalls ins Gewicht. So werden gegenwärtig etwas weniger als die Hälfte aller Lehrlinge in Kleinunternehmen ausgebildet. Bezogen auf die große Zahl an Kleinunternehmen lässt sich daher noch ein erhebliches Potenzial für die Lehrausbildung insgesamt und damit auch für die berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erschließen. Bezogen auf Jugendliche mit Migrationshintergrund erhöht die gegenwärtig wieder anwachsende Zahl an kleinen Lehrbetrieben deren Integrationschancen, auch wenn dafür zusätzliche Bedingungen notwendig sind.

Graphik 7: Wiener Unternehmen 2008 nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: WKW 2008b

Im Jahr 2007 wurden von den insgesamt Auszubildenden etwa 6.000 Lehrlinge in Kleinbetrieben ausgebildet, davon knapp die Hälfte in Kleinstbetrieben. Dem steht die Zahl von mehr als 36.000 Kleinunternehmen gegenüber. Daraus lässt sich ableiten, dass das größte erschließbare Integrationspotenzial durch Beteiligung an der Lehrausbildung bei den Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten liegt (vgl. Graphik 7). Setzt man die aktuellen

Lehrlingszahlen mit der Zahl der Kleinunternehmen pro Sparte ins Verhältnis, so erscheint das unausgeschöpfte Potenzial in den Sparten Handel, Gewerbe und Information/Consulting am größten.

Für das noch unausgeschöpfte Potenzial der Lehrausbildung in Kleinunternehmen gibt es vielfältige Gründe (vgl. auch Dornmayer et al 2007). Nachfolgend werden einige davon hervorgehoben, denen in den Unternehmensinterviews besondere Bedeutung beigemessen wurde. Insbesondere bezogen auf die Motivationen von KleinunternehmerInnen für oder gegen die Beteiligung an der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund lassen sich diverse unausgeschöpfte Potenziale ausmachen.

Ein ausschlaggebender Grund für die Aufnahme bzw. Ablehnung einer Lehrausbildung liegt stärker noch als bei großen Unternehmen in einer strengen Kosten-Nutzen-Rechnung. Dies spiegelt auch die folgende Aussage einer auszubildenden KleinstunternehmerIn wider:

Q: Grad die kleinen Unternehmen, die verdienen ja nicht die Millionen, und ein Lehrling kostet immerhin schon Geld. Also bei mir verdient der Lehrling schon, also in unserer Berufsgruppe, ich glaub fast 400 Euro im ersten Lehrjahr und das geht dann so rauf bis 1680 Euro oder so. Das ist ein Mitarbeiter, einen Lehrling kannst du nicht behandeln als normalen Arbeiter, sodass du jetzt wirklich einen großen Nutzen von dem hast, der tut ja nur mitarbeiten im Hintergrund oder Hilfstätigkeiten oder solche Sachen machen. Und wenn sich jetzt einer denkt, na nimm ich jetzt einen, der ständig nur im Weg herum steht, oder nimm ich mir einen, der wirklich auch was arbeiten kann [...] um das Geld, dann sucht er sich natürlich jemanden aus, den er voll einsetzen kann. Und wenn er die Förderung hat, also wenn ich jetzt die Förderung hätte, warum soll ich jetzt nicht zwei Lehrlinge hier sitzen haben? Weil dann liegt er mir ja nicht auf der Tasche. Verstehen Sie, was ich meine? Dann muss ich ihn ja nicht bezahlen. Ich meine ich bezahle schon, im Voraus und legs dann ein Jahr später komplett wieder zurück, so ist das gedacht von der Förderung.

In Kleinunternehmen werden Lehrlinge meist vom Beginn ihrer Ausbildung an in gewissem Grade in den normalen Arbeitsprozess einbezogen. Wenn die Ausbildung ihrerseits eher langwierig bzw. sehr komplex ist, wie dies in einigen modernen Ausbildungsberufen bzw. Branchen der Fall ist, so entscheiden sich insbesondere Kleinstunternehmen häufig gegen eine Ausbildungsbeteiligung. So heißt es ähnlich wie in der Aussage einer Händlerin bei mehreren Befragten:

Z: Die Ausbildung muss sich auch rechnen. Ohne die Förderung könnte ich das sicher nicht [machen].

Die Kostenfrage spielt für fast alle Befragten eine Rolle, nur zwei UnternehmerInnen betonen, dass sie auch ohne Lehrlingsprämie ausbilden würden. Beides waren sehr erfolgreiche Unternehmen. Gleichzeitig setzte sich ein Teil der Befragten mit Problemen auseinander, die aus der Einbeziehung von Lehrlingen in den Arbeitsalltag für die Ausbildungsqualität sowie für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erwachsen. Von ihnen wurden jene Lehrbetriebe kritisiert, die Lehrlinge nur als preiswerte Arbeitskräfte einsetzen und deren breite Qualifizierung vernachlässigen. Ausgehend vom eigenen Ausbildungsanspruch wurde betont, dass in einem Teil der Kleinunternehmen mangelnde Kenntnisse über das Ausbildungssystem oder auch sprachliche Probleme bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum Anlass genommen werden, diese nur einseitig einzusetzen und auszubilden. Wenn solche Lehrlinge sich dann in anderen Kleinunternehmen bewerben, können sie das dortige breite Anforderungsprofil aufgrund ihrer einseitigen Ausbildung nicht erfüllen. Auf diese Weise wirken auch Kleinunternehmen an dem von ihnen wahrgenommenen Mismatch zwischen Fachkräfteangebot und –nachfrage mit. Beispiele dafür wurden in der Friseurbranche, bei Installateuren sowie im Druckgewerbe benannt. In diesem Sinne formuliert eine Friseurmeisterin:

S: Wer sich bei mir bewirbt, muss bereit sein sich weiterzubilden. Das braucht man in unserem Beruf, weil sich ständig etwas ändert. Das verlange ich schon von meinen Lehrlingen. [...] Aber das lernen eben nicht alle [...] in einigen Betrieben wird darauf zu wenig Wert gelegt.

Gleichzeitig finden sich unter den Befragten auch Lehrausbildungsbetriebe, die sich stark für eine anspruchsvolle Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einsetzen, die sich am Leitbild des lebenslangen Lernens orientiert. Dies betrifft sowohl Branchen, die in einer starken Umstrukturierung begriffen sind, als auch traditionelle Branchen. Auch dort finden sich engagierte LehrausbildnerInnen, die alle Lehrlinge mit und ohne Migrationshintergrund auf hohem Niveau ausbilden und eine wichtige Integrationsleistung erbringen.

Neben der Bedeutung von Lehrlingen als wichtige HelferInnen in Kleinunternehmen erweist sich die Motivation, *vielfältig einsetzbare und sozial geeignete Fachkräfte* für das eigene Unternehmen auszubilden, als bedeutsam für eine Beteiligung an der Lehrausbildung. Das belegen exemplarisch die nachfolgenden beiden Aussagen aus einem Kleinst- und einem Kleinunternehmen aus der Sparte Handwerk/Gewerbe:

Y: Die Fachkräftesituation ist sicher schlecht, da hat sich nicht viel gebessert in der letzten Zeit. Wir wollen deshalb eine Lehrausbildung beginnen. [...] Weil wir dann selbst im eigenen Unternehmen was für Fachkräfte im Nachwuchs tun können. Es hören ja immer mehr Fachkräfte auf, die fehlen dann.

F: Wir brauchen jetzt Facharbeiter in der Firma, wir brauchen gute Facharbeiter und ich sehe gerade, es gibt keine. Also, es gibt schon, aber die Leute, die jetzt gerade beim AMS eine Stelle suchen - also ich schmeiß nicht alle in einen Topf hinein - aber es ist so, die Guten, die arbeiten schon. Die ein bisschen weniger gut sind, die suchen eine Arbeitsstelle und die bleiben uns wahrscheinlich ein halbes Jahr, oder zwei, drei Monate und danach müssen wir wieder wechseln. Entweder werden die entlassen, oder können nicht mithalten mit dem Tempo dieser Firma und die gehen.

Von den befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen wird betont, dass insbesondere in Kleinunternehmen neu einzustellendes Fachpersonal möglichst genau dem betrieblichen Anforderungsprofil entsprechen muss, da die Möglichkeit, über interne Arbeitsteilung anfallende Aufgaben optimal zu verteilen, begrenzt sind. Bei Qualifikationsmängeln steigt der Kontrollaufwand auf Seiten der Unternehmensführung vergleichsweise stark, so dass diese möglichst vorausschauend vermieden werden. Für Kleinunternehmen spielt daher die Vielseitigkeit der erworbenen Qualifikationen bei BewerberInnen eine besonders große Rolle.

W: Bei den Großen mag das [eine Ausbildungslücke] nicht so auffallen, aber bei uns muss alles stimmen, da fällt ein Fehler eher auf.

Berufliche Vielseitigkeit und soziale Eignung sind für Kleinunternehmen zwei Seiten einer Medaille. Zwar müssen BewerberInnen mit ihren sozialen Eigenschaften in das Klima des Unternehmens passen, dies wird aber nach Aussagen der Befragten nicht auf Kosten der fachlichen Eignung entschieden. An BewerberInnen mit und ohne Migrationshintergrund werden daher in Kleinunternehmen nicht weniger Anforderungen gestellt als in mittleren und großen Unternehmen, sondern ebenfalls hohe, die jedoch besonders auf die Bewältigung sozialer Nähe und auf fachliche Vielseitigkeit in Kleinunternehmen bezogen werden.

Im Gegensatz zu diesen besonderen sozialen und fachlichen Anforderungen kleiner Unternehmen ziehen Jugendliche zunehmend solche Ausbildungseinrichtungen vor, die von größerer Anonymität geprägt sind. Dem liegt ein lebensweltlicher Wandel zugrunde, in den auch die Mehrheit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingebunden ist. Sie sind zuallererst Jugendliche, das heißt, mit der Bewältigung entsprechender Probleme einer biographischen Phase befasst. Dazu nutzen sie diverse Sozialisationsquellen wie Peer Groups, Geschwister, Schule usw. So nehmen Jugendliche mit Migrationshintergrund am aktuellen Wandel lebensweltlicher Muster der österreichischen Gesellschaft teil. Die von vielen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gesuchten individuellen Freiheiten durch anonymere Formen der Ausbildung und Erwerbsarbeit sind eher in größeren als in Kleinunternehmen zu finden. Aus diesem Grunde bewerben sich jugendliche MigrantInnen eher in größeren Betrieben.

Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund kommt hinzu, dass sie häufig von Haus aus zu einer Lehre in einem Familienunternehmen angehalten werden. Wenn sie den dort erwarteten sozialen Gepflogenheiten aufgrund ihrer Lebensvorstellungen nicht entsprechen wollen oder können, bleiben durch den Mangel an Alternativen (einschließlich nicht vorhandener Informationen über mögliche Alternativen) vorhandene Ausbildungschancen in Kleinunternehmen oft ungenutzt. Eine gute Information über Ausbildungsangebote in Kleinunternehmen⁴ erscheint daher gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung. Dies gilt in besonderem Maße für größere Kleinunternehmen mit mehr als 10 MitarbeiterInnen sowie für Start-Ups in wachsenden Branchen, die den Vorstellungen der Jugendlichen aufgrund ihrer Strukturen stärker entgegenkommen könnten. Solche Unterschiede in der Arbeitsorganisation und im Ausbildungsklima zwischen Klein- und Kleinstunternehmen, zwischen Kleinunternehmen diverser Branchen und Unternehmen unterschiedlicher Generationslagen sind den meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund aber nicht bekannt.

Nach Aussage mehrerer Befragter ist *das Image der Kleinunternehmen auch in Wien viel zu altmodisch*. Wenn das öffentliche Bild der Wiener Klein- und Kleinstunternehmen stärker die auch dort vor sich gehende Modernisierung verdeutlichen würde, könnte sich dadurch ihre Attraktivität als Ausbildungs- und Arbeitsort bei allen Jugendlichen erhöhen. Somit würden auch mehr Talente mit Migrationshintergrund in Kleinunternehmen eine Ausbildung suchen und finden können. Dies wiederum würde das Image von jugendlichen MigrantInnen innerhalb der Kleinunternehmen stärken, was deren Bereitschaft zu einer integrationsorientierten Lehrausbildung fördert.

Ausgehend von der betriebsbezogenen Motivation von KleinunternehmerInnen für die Berufsausbildung wäre zu erwarten gewesen, dass vorrangig Unternehmen mit absolutem Beschäftigungswachstum Lehrlinge ausbilden. Das war aber nicht der Fall. Beschäftigungsstabile Unternehmen mit gelegentlichem Personalersatz bilden eine wichtige Stütze der Lehrausbildung und damit auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Schrumpfende Kleinunternehmen waren hingegen nicht unter den befragten Ausbildungsbetrieben. Bemerkenswert erscheint, dass nur jeder zweite der befragten Lehrausbildungsbetriebe in der Vergangenheit tatsächlich seine Lehrlinge auch als MitarbeiterInnen eingestellt hat bzw. dies aktuell beabsichtigt ist. Vielmehr wird die Möglichkeit geschätzt, im akuten Bedarfsfall schnell und zuverlässig einen Lehrling einstellen zu können, der alle erwarteten Fähigkeiten einbringt. Man kann dieses Ausbildungsverhalten als konkrete Form vorsorgenden Wirtschaftens charakterisieren. Daran kann die Förderung von Lehrausbildungsbetrieben auch zukünftig an-

⁴ Gemeint ist hier die Mehrheit der Wiener Kleinunternehmen, deren EignerInnen keinen Migrationshintergrund haben. Über Angebote in ethnischen Ökonomien sind Jugendliche mit Migrationshintergrund über Verwandtschaftsbeziehungen noch etwas besser informiert, auch wenn sich dies nicht auf alle Sparten gleichermaßen bezieht.

knüpfen. Dem steht jedoch rein rechnerisch immer noch die Mehrheit an UnternehmerInnen gegenüber, die bisher auf die in wenigen Unternehmen ausgebildeten Lehrlinge zurückgreifen können. Ein sehr aktiver Lehrausbilder machte daher den nachfolgenden drastischen Vorschlag, vom gegenwärtig angewandten Anreizmodell zurück zum Verpflichtungsmodell zu gehen:

F: Es sollte ein Gesetz geben: Jede Firma muss einen Lehrling haben, mindestens. Dann gibt es in Wien über 50.000 Firmen [...] und 50.000 Lehrlinge haben eine Lehrstelle: Problem ist gelöst.

Solche Überlegungen wurzeln in der Unzufriedenheit über den bisher erreichten Ausbildungsgrad - sie existieren, werden jedoch in dieser Form nicht allgemein getragen. Stärker vertreten wird hingegen die Forderung nach einer Optimierung der Förderungen anhand der Interessen und Probleme von Kleinunternehmen sowie die stärkere Einbeziehung kleiner Lehrausbildungsbetriebe in die Konzipierung von Fördermaßnahmen.

Zur beschriebenen betriebsbezogenen Motivation kommt weiters eine in den Lehrbetrieben verbreitete soziale Verantwortung gegenüber der beruflichen Entwicklung von Jugendlichen hinzu. Dieses soziale Verantwortungsgefühl schließt bei einer Mehrheit der befragten ausbildenden KleinunternehmerInnen auch die Verantwortung gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein. So wurden sprachliche Probleme in Deutsch von den Befragten mehrfach als überwindbares Hindernis bewertet und diesbezüglich für Geduld gegenüber solchen Jugendlichen plädiert. Diesen integrativ agierenden UnternehmerInnen erscheint es dabei i.d.R. so, als ob sie sich persönlich schon immer für Jugendliche mit Migrationshintergrund eingesetzt hätten. Die eigene Öffnung gegenüber diesen Jugendlichen wird selten als eigenständige soziale und ökonomische Leistung thematisiert. Ihre ethnische Offenheit wird vielmehr als zeitlos gegeben gesehen (s.u.).

Unter den befragten Kleinunternehmen befanden sich auch UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die selbst ausbilden. In Interviews mit diesen lassen sich ähnliche Motivationen für die Integration von Lehrlingen mit Migrationshintergrund erkennen wie bei den befragten deutschsprachigen KleinunternehmerInnen. So lassen die nachfolgenden Aussagen aus der Sparte Handwerk/Gewerbe nur durch Kontextkenntnisse erkennen, welche der Äußerungen aus einem deutschsprachigen Kleinunternehmen und welche aus einem Kleinunternehmen mit Migrationshintergrund stammt.

C: Wir bilden unseren eigenen Nachwuchs aus, den wir brauchen, das ist unsere Verantwortung.

F: Ich sage: 'Du kannst stolz darauf sein, dass Du ausbilst.'

In der Untersuchung finden sich mehrere Fallbeispiele, die belegen, dass die befragten UnternehmerInnen mit diversen ethnischen Hintergründen einen ähnlichen Zugang zur Lehrausbildung haben, der den oben erwähnten Gründen folgt (erlebter Fachkräftemangel, soziale Verantwortung) und durch zusätzliche Fallbesonderheiten erweitert wird. Eine solche Besonderheit stellt bei ausbildenden ethnischen Ökonomien das besondere Verantwortungsbewusstsein gegenüber Jugendlichen der eigenen Herkunftsgruppe dar.

Ohne dass die Aktivitäten der befragten UnternehmerInnen im Einzelnen dargestellt werden können, soll dennoch die empirisch nachweisbare Vergleichbarkeit der Leistungen von Kleinunternehmen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund betont werden. So wurde beispielsweise in den befragten ethnischen Ökonomien die Ausbildung weder auf jugendliche MigrantInnen begrenzt, noch waren diese weniger aktiv in der Ausbildung als die befragten UnternehmerInnen mit deutscher Muttersprache. Ob diese Aussage einen allgemeinen Trend trifft, kann aufgrund der geringen Zahl, der in diesem speziellen Feld befragten UnternehmerInnen durch die vorliegende Analyse nicht hinreichend geprüft werden. Da Daten über die Verteilung der Lehrausbildung auf deutschsprachige und anderssprachige Kleinunternehmen schwer zu gewinnen sind, wäre eine qualitative Analyse der besonderen Probleme von ethnischen Ökonomien beim Neubeginn oder der Durchführung einer Lehrausbildung sinnvoll.

■ Integration als Selbstverständlichkeit – ohne Breitenwirkung?

Auffallend in einigen Gesprächen mit VorreiterInnen der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist die Darstellung der Integrationsleistungen im eigenen Unternehmen als Normalzustand. Der folgende stark gekürzte Auszug aus den Ausführungen eines solchen aktiven gewerblichen Kleinunternehmers steht exemplarisch dafür:

L: Ich finde, dass es schon fast Alltag ist, [...] ich kenne keinen Unternehmer, der einen guten Ausländer, oder eine Person mit Migrationshintergrund ablehnen würde, wenn er weiß, dass er gut ist. [...] Das kann mir keiner erklären. Das ist unmöglich. [...] Weil dann brauchen Sie nur in die Betriebe hinein schauen, in den meisten Betrieben haben Sie mindestens einen mit Migrationshintergrund.

Ähnlich dieser Aussage argumentierten mehrere aktive UnternehmerInnen. Aus ihrer Sicht erscheint die Integration von jugendlichen MigrantInnen als ein Gewinn für Kleinunternehmen und von daher als *normale* Realität. Sie berichten über ihre persönlichen Erfahrungen bei der Lehrausbildung und Weiterbildung oder auch über den Umgang mit ihren MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, indem sie ihren eigenen integrativen Umgang mit ethnischen Minderheiten als verbreitetes, weil nützliches Verhaltensmuster darstellen. Offene Diskriminierungen oder indirekte Ausgrenzungen von MigrantInnen bei der Bewerbung auf Ausbildungsstellen oder auf qualifizierte Berufspositionen werden aus dieser Perspektive

heraus als Ausnahmen gewertet. Auf diese Weise entsteht eine positivere Bilanz der strukturellen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als dies im Allgemeinen der Fall ist. Dabei wird beispielsweise eine positive Situation in der eigenen Branche auf alle Branchen verallgemeinert. Ethnische Ausgrenzungen in der Wirtschaft werden als ökonomisch nicht rational gewertet und einfach übersehen.

Die Unternehmensinterviews verwiesen darauf, dass integrationsorientierte Kleinunternehmen und Unternehmen mit Vorbehalten kaum miteinander verbunden sind. VorreiterInnen bei der integrationsorientierten Lehrausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund kennen sich untereinander, sie teilen gemeinsame Erfahrungshintergründe, Werthaltungen und Vorgehensweisen. Eine besondere Rolle spielen hier insbesondere die regelmäßigen Beratungen der LehrausbildnerInnen innerhalb der einzelnen Sparten. Dort kommen anhand konkreter Fälle neben vielen anderen Fragen auch Integrationsprobleme von Lehrlingen mit Migrationshintergrund zur Sprache. Es werden Erfahrungen ausgetauscht und gegenseitige Hilfen wirksam. Diese Arbeitskreise sind eine wichtige Plattform, um die chancengleiche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Lehrausbildung als Teil der Lösung des Fachkräfteproblems in das allgemeine Bewusstsein zu heben. Der Kreis dieser aktiven Ausbildungsunternehmen reicht jedoch nicht aus, um das Problem erfolgreich zu bearbeiten.

UnternehmerInnen von Kleinbetrieben, die bisher MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund weder beschäftigten, noch ausbildeten oder ausschließlich Lehrlinge mit deutscher Muttersprache haben, werden von den Erfahrungen integrationsorientierter Lehrausbildung bisher kaum erreicht. Der Weg der Verbreitung integrativer Vorgehensweisen gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt im Ermessen der Einzelunternehmen. Plattformen der Auseinandersetzung von UnternehmerInnen und ManagerInnen mit Diskriminierungserrscheinungen in Privatunternehmen wurden von den Befragten nicht benannt. Positiv benannt wurden die Beratungen von LehrstellenberaterInnen. Darüber hinaus spielen nach Aussagen der Befragten die meisten Fachgruppen für die Besprechung entsprechender Themen kaum eine Rolle. Es wurde berichtet, dass bisher die Berufsausbildung von jugendlichen MigrantInnen als Ressource zur Behebung des Fachkräftemangels bzw. als Ausdruck der Verantwortung von Betrieben jeder Größe in einem breiten Rahmen kaum thematisiert wird.

Aus der Sicht eines Teils der befragten UnternehmerInnen erweisen sich gegenwärtig vor allem diverse unternehmensbezogene Informationsinstrumente der Wirtschaftskammer Wien, des AMS und einzelner Berufsschulen bei der Aktivierung von Kleinunternehmen für eine chancengleiche Lehrausbildung als hilfreich. Insbesondere in traditionellen Sparten wie im Gewerbe, in der Gastronomie und im Handel wurde die Vermittlung durch das AMS als positiv vermerkt. Daneben stellt die Partnerschaft zwischen KleinunternehmerInnen und Berufsschulen eine wichtige Brücke zur besseren Integration von Jugendlichen mit Migrati-

onshintergrund dar. Hier spielt das Vertrauensverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine große Rolle für die erfolgreiche Vermittlung von Jugendlichen, insbesondere dann, wenn diese aufgrund ihrer Noten über eine anonyme Lehrstellenbewerbung keine Chance haben. Diese Brücke zwischen Berufsschulen und Kleinunternehmen ist besonders wichtig für bereits auszubildende Kleinunternehmen, denen Jugendliche direkt auf persönlichem Wege empfohlen werden. Die zeigt auch das folgende Zitat:

I: Wie finden Sie Ihre Lehrlinge?

L: Auf Empfehlung über die Berufsschule. Wenn ich jemanden gesucht habe, dann hab ich der Berufsschule gesagt, ich brauch jemanden und die haben quasi vorab ausgeschieden. [...] Dann hab ich mehrere Lehrlinge von denen bekommen, die sich beworben haben bei mir, und da hab ich mir dann nach Gefühl den vermeintlich Besten heraus gesucht.

Von den Empfehlungen der Berufsschulen profitieren auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in kleine Lehrausbildungsbetriebe vermittelt werden. Dies belegen die Aussagen mehrerer der befragten KleinunternehmerInnen. Die folgenden Aussage eines Kleinstunternehmers aus der Sparte Handel belegt dies in besonderer Weise.

B: Wenn da eine Lehrerin anruft und sagt: Sie, jetzt hätt ich wieder eine [...] wollen Sie's nicht probieren? [Dann nehm ich den] Und das waren 90% meiner Lehrlinge, darf ich Ihnen sagen.

I: Aber die sind trotzdem fertig geworden bei Ihnen?

B: Na sicher. Jeder ist fertig geworden. Natürlich.

Diese Partnerschaft wirkt offensichtlich auch bei einem Teil der Unternehmen nach, die ihre Lehrausbildung vor kurzem aufgegeben haben. Einige Berufsschulen informieren KleinunternehmerInnen auch nach deren Auflassung der Lehrausbildung eine Zeit lang weiter über potenzielle BewerberInnen im jeweiligen Fach. Auf diesem Wege wird ein Angebot offen gehalten, das den UnternehmerInnen sonst nicht mehr präsent wäre. Auch dies kann ein Weg für den Wiedereinstieg in die Lehrausbildung sein.

Zusätzlich zur langjährigen Vermittlungsarbeit des AMS, des waff und der Berufsschulen wurde in den Gesprächen mehrfach auf die Arbeit der seit 2004 von der WKW und dem waff eingesetzten LehrstellenberaterInnen verwiesen. Die besondere Art ihrer mobilen Informationsonstätigkeit in den Unternehmen sowie ortsnahe Formen von Informationsveranstaltungen wurden als zielführend gewürdigt, wie dies hier aus der Erfahrung einer Handwerksinnung berichtet wird.

C: Die Lehrstellenbeauftragten, die gehen herum und die schauen schauen zu Betrieben [...] und reden mit denen und vielleicht lässt sich das eine oder das

andere damit wieder in Gang bringen. Es ist oft der persönliche Kontakt sicherlich etwas sehr Wichtiges und Wertvolles [...] weil, es läuft sehr viel über das Persönliche.

Wie die wachsenden Lehrlingszahlen belegen, erbringt die Arbeit der LehrstellenberaterInnen wichtige Erfolge, die auch Jugendlichen mit Migrationshintergrund zugute kommen. Allerdings wurde der integrative Effekt ihrer Arbeit bisher nicht ausgewiesen. Letztlich bleibt es dem einzelnen Unternehmen überlassen, ob es Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Chance gibt oder nicht. Da ökonomische Erfolge durch die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufig erst mit zeitlicher Verzögerung eintreten, während die Kosten vorab deutlicher erscheinen, scheuen viele Kleinunternehmen noch den damit verbundenen Aufwand. Um eine größere Anzahl zur Beteiligung an einer integrationsorientierten Lehrausbildung zu bewegen, sind weitere Maßnahmen notwendig. So könnte beispielsweise eine stärkere Transparenz der realen Verteilung von Integrationsleistungen und -defiziten nach Sparten und Betriebsgrößen durch die Wiener Wirtschaft eine Diskussion forcieren, die neben der flexiblen Information durch LehrstellenberaterInnen zusätzliche Impulse für eine integrationsorientierte Lehrausbildung erzeugt. Entsprechende statistische Berichte über die ungleiche quantitative Verteilung von jugendlichen MigrantInnen auf verschiedene Betriebsgrößen oder Branchen gibt es bisher noch nicht. Durch diese würde ein Legitimationsdruck für weniger integrationsorientierte Bereiche erzeugt werden und gleichzeitig würden Erfolge integrationsorientierter Unternehmen in ein größeres Umfeld eingebettet.

Da die Berufsausbildung ein öffentliches Gut darstellt, sind Phänomene des Trittbrettfahrens nicht vollständig zu vermeiden, können aber durch Transparenz der Leistungsdarstellung sowie durch eine aktive Berücksichtigung der Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union minimiert werden. In diesem Zusammenhang wäre eine forcierte Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen jugendlicher MigrantInnen bedeutsam, über die auch verstärkt endogene Fachkräfte mit Migrationshintergrund erschlossen werden könnten. Die Zusammenarbeit mit Vertretungen von SchülerInnen, Eltern, Lehrlingen sowie von jugendlichen unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund spielte jedoch in keinem der Gespräche eine Rolle, selbst dann nicht, wenn es im Unternehmen zu Konflikten gekommen war. Lösungen wurden bisher vorrangig im individuellen Austausch sowie über eine individuelle Informationsvermittlung gesucht. Wie oben dargestellt wurde, erzeugt diese Fokussierung auf die Verbesserung von unternehmensbezogenen Informationsangeboten statistisch nachweisbare Pull-Effekte hinsichtlich einer Lehrausbildung für alle Jugendlichen. Sie kann jedoch keine hinreichenden Push-Effekte für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erzielen. Diese könnten durch den bereits erwähnten öffentlichen Vergleich der unterschiedlichen Leistungen verschiedener Branchen und Betriebsgrößengruppen ausgelöst und durch die stärkere Beteiligung von Kleinunternehmen an der öffentlichen Diskus-

sion über Probleme bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU forciert werden.

■ Aufgelassene Lehrausbildung – ein unterschätztes Problem mit vielen Gesichtern

Erstaunt hat in der Untersuchung die Tatsache, dass fünf von dreißig befragten Unternehmen eine frühere Lehrausbildung inzwischen aufgegeben haben. Dieser Trend hat auch Auswirkungen auf die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, und zwar unabhängig davon, ob seine jeweiligen Ursachen mit diesen Jugendlichen in Zusammenhang stehen oder nicht. Von den befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen wurden sehr unterschiedliche Gründe genannt, die dazu geführt haben, dass eine frühere Ausbildung aufgegeben wurde. Die wichtigsten Gründe für aufgelassene Lehrausbildung sind:

- Zwischenzeitliche Entspannung der Personalsituation im Unternehmen
- Personalwechsel der verantwortlichen Führungskraft
- Generationswechsel der geschäftsführenden GesellschafterIn
- Probleme in der Lehrausbildung allgemein
- Interkulturelle Probleme mit Lehrlingen

Da der im eigenen Unternehmen erlebte Fachkräftemangel als wichtigster Ausgangspunkt für die Beteiligung an der Lehrausbildung genannt wurde, verwundert es nicht, dass eine Entspannung der Fachkräftesituation bei einigen Unternehmen als Anlass genommen wurde, die Ausbildung aufzugeben. Im entsprechenden Fall kamen jedoch noch weitere Gründe hinzu, insbesondere Personalwechsel. Es zeigt sich allerdings, dass in solchen Unternehmen latent die Bereitschaft vorhanden ist, eine unterbrochene Ausbildung unter bestimmten Bedingungen wieder aufzunehmen. Dafür bedarf es jedoch zusätzlicher Anreize und teilweise auch Hilfestellungen.

L: Ich hab aufgehört mit Lehrlingsausbildung [...] aufgrund negativer Erfahrungen, und weil ich immer einen Lehrling wollte, dem ich von A bis Z alles beibringen kann, [...] auch mit dem Hintergedanken: [...] ich hab dafür dann meine rechte Hand, von A bis Z, so wie ich mir das vorstelle. [...] Das funktioniert aber heutzutage leider nicht.

Ein besonderes Problem für die Kontinuität von Lehrbetrieben entsteht bei Personalwechsel. Wenn AusbilderInnen ein Kleinunternehmen verlassen oder wenn engagierte ManagerInnen in den Ruhestand gehen usw., entsteht eine personelle Lücke, die im Unterschied zu mittelständischen und großen Unternehmen mit ganzen Abteilungen schwer zu schließen ist. Wenn der Geschäftsführer diese Aufgabe zu dem gegebenen Zeitpunkt als nachrangig ge-

genüber akuten Aufgaben bewertet, ist es möglich, dass personeller Ersatz nicht rechtzeitig geschaffen wird. Kontakte reißen ab, die Aufgabe gerät in Vergessenheit. Ein solcher Personalwechsel ist nur im Fall des Ruhestandes von AusbilderInnen, Personalverantwortlichen und EigentümerInnen vorhersehbar.

In anderen Fällen wird ein Personalwechsel zusätzlich von veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen in der Branche überlagert. Dies gilt etwa, wenn in Unternehmen einer Handwerksbranche die handwerklichen Arbeitsaufgaben von preislich induzierten Fertigprodukten zurückgedrängt werden und nur mehr Handelskauffrauen mit detaillierten Einkaufs- und Verkaufserfahrungen, anstatt handwerklich tätiger MitarbeiterInnen gebraucht werden. Für diese Ausbildung bestehen aber keine Kapazitäten im Unternehmen, während die vorhandenen handwerklichen Ausbildungskapazitäten als obsolet erscheinen. In solchen und anderen Fällen zeigt sich, dass es nicht um einfache Anreize zur Wiederaufnahme einer aufgelassen Lehrausbildung und ihrer Öffnung für Jugendliche mit Migrationshintergrund geht, sondern um einen gravierenden Wandel der Ausbildungsstrukturen selbst in ihrer Verbindung mit einer (Neu-)Bestimmung der Chancen für jugendliche MigrantInnen. Darauf verweist auch eine KleinstunternehmerIn aus der Sparte Handel:

N: Also mein Vater hatte damals schon eine Dame, die hat bei uns gelernt hat [...] Derzeit bilden wir keine aus. Wir könnten, wir haben die Erlaubnis, also wir haben die Lehrbefähigungsprüfungen und diese Dinge, hätten auch den Platz oder das Wissen, die Lehrlinge auszubilden. [Aber die Rahmenbedingungen] werden immer schieriger.

In anderen Fällen fehlt zusätzlich eine hinreichende Information über die veränderten Bedingungen der aktuellen Ausbildungssituation, wie das Zitat aus einem Interview in der Sparte Information/Consulting zeigt.

T: Ich habe derzeit keinen Lehrling mehr, weil man den nicht wieder los bekommt.

I: Aber die Bedingungen haben sich verändert, wissen Sie das nicht?

T: Verändert? Ja, [Pause] aber es ist schwierig, wirklich schwierig.

In solchen und ähnlichen Fällen würde eine Analyse der Altersstruktur von LehrausbilderInnen bzw. von Lehrbetrieben mit anstehender Generationenübergabe speziell in kleinen Unternehmen vorsorgende Hilfestellungen von Seiten der Wirtschaftskammer ermöglichen.

Besonderen Bedarf an Unterstützung bei der Fortführung bzw. Wiederaufnahme der Lehrausbildung signalisierten junge UnternehmerInnen, die ihr Unternehmen vor kurzem übernommen oder neu gegründet haben. Jung-UnternehmerInnen kleiner Betriebe sehen sich in besonderem Maße mit Generationenkonflikten konfrontiert. Probleme der Anerkennung von

Ausbildungsautoritäten durch Lehrlinge treten ihnen gegenüber offener zutage als bei Älteren. Mehrfach wurde über nicht gelöste Konflikte mit Lehrlingen berichtet. Solche Konflikte kommen bei Lehrlingen mit und ohne Migrationshintergrund vor. Bei jugendlichen MigrantInnen jedoch werden diese Probleme durch kulturelle bzw. ethnische Differenzen verschärft, die Kommunikation ist erschwert. Wenn dann noch andere Probleme im Unternehmen hinzukommen, kann es zur Aufgabe der Lehrausbildung kommen, obwohl das Kleinunternehmen in anderen Fällen gute Erfahrungen gemacht hat und obwohl der/die UnternehmerIn eigentlich in der Ausbildung eine wichtige Aufgabe sehen. Bei allen Formen der Unterstützung junger UnternehmerInnen ist deshalb von besonderer Bedeutung, dass deutlich gemacht wird, dass Generationenkonflikte sowie kulturelle Verständigungsschwierigkeiten zwischen AusbilderInnen und Lehrlingen eine verbreitete, gewissermaßen zeitgemäße Erscheinung sind.

Es ist wichtig, dass die JungunternehmerInnen und AusbilderInnen darin bestärkt werden, Konflikte nicht in ihrer eigenen Person zu sehen und dass pädagogische sowie interkulturelle Fähigkeiten zum Krisenmanagement vermittelt werden. In diesem Sinne wurde von einem Gastronomen der Vorschlag gemacht, eine Supervision für ausbildende Kleinunternehmen anzubieten, die bei anhaltenden Konflikten mit Lehrlingen mit Migrationshintergrund genutzt werden kann.

K: Ich könnte mir auch vorstellen, dass, wenn [...] ein Lehrling da ist, dass so eine Art Supervision stattfinden könnte von einem Externen, der die Probleme ein bissl auseinanderlegt, wie das halt so läuft [zwischen Ausbilder und Lehrling] Nicht zwangsmäßig, auf Anfrage, wenn es wirklich Probleme gibt. [...] Also so eine Supervision wäre bei uns schon gut gewesen, weil [...] bei uns ist das dauernd so abgelaufen, dass der Koch zu mir gekommen ist und sich über den Lehrling beschwert hat, [...] ich hab [...] sie gemeinsam an einen Tisch geholt und da war dann aber einfach zu wenig professionelle Führung dabei. [Es wäre gut gewesen, wenn] mir vor allem jemand geholfen hätte, der den zweien ein bissl einen Leitfaden gibt.

4. Ressourcenmangel in Kleinunternehmen – Probleme für die Erwerbsintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

■ Ressourcenknappheit und Integration als Zusatzbelastung

Gemessen an der Komplexität ökonomischer Aktivitätsfelder privater Unternehmen sind Kleinunternehmen im Unterschied zu mittelständischen und großen Unternehmen durch begrenzte Managementkapazitäten gekennzeichnet. Dieses Strukturproblem bildet eine wesentliche Grundlage für die aktuelle Wahrnehmung von MigrantInnen bei Bewerbungen sowie für praktische Integrationsleistungen gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Geschäftsführende UnternehmerInnen kleiner Unternehmen sehen sich einer enormen Vielfalt an Problemen und Aufgaben gegenüber gestellt, die sie gleichzeitig und nicht selten in alleiniger Verantwortung lösen müssen. Hinzu kommen ein hoher Zeitdruck durch das Marktgeschehen und betriebsinterne Abläufe sowie eine Flut an Informationen über diverse Informationskanäle, die eine Herausforderung für jede/n KleinunternehmerIn darstellen. Dies gilt auf Dauer und in der aktuellen Situation unter dem Einfluss der Finanzkrise in besonderem Maße. Von dieser Belastungssituation sind Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten besonders betroffen, aber auch viele größere Kleinunternehmen. Sich überlagernde akute Zwänge bestimmen den Aufmerksamkeitsraum und die Handlungsräume der KleinunternehmerInnen.

Vor dem Hintergrund dieser permanenten Belastungssituation und begrenzter Management-Ressourcen ist Entlastung von zusätzlichen Aktivitäten ein zentrales Thema für Kleinunternehmen. Unter Marktdruck ist Vermeidung von unnötigen Arbeiten eine Überlebensstrategie, nur ist die Frage, welche Arbeiten scheinbar unnötig sind. Ausgehend von solchen Entlastungsstrategien wird die Integration von Personal unterschiedlicher ethnischer Gruppen im Allgemeinen und von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Besonderen immer noch von vielen Kleinunternehmen als eine zusätzliche Aufgabe wahrgenommen, die die eigenen Ressourcen überfordert. Dies formulierten nicht nur die nachfolgend zitierten KleinunternehmerInnen eines kleinen Transportunternehmens und eines Kleinstunternehmens im Gastgewerbe:

Ö: I hab so viel zu tun, I hab ka Zeit für so was.

J: Unser Geschäft kann das nicht tragen, wenn einer ausfällt einen Tag oder zwei Tage. Dann wird der krank und ich werd ihn nicht mehr los.

Solche und ähnliche Grundeinschätzungen werden Berichten von KleinunternehmerInnen über den eigenen Umgang mit dem Fachkräftemangel nicht selten vorangestellt. Sie stehen im Kontext zu einer hohen zeitlichen und inhaltlichen Arbeitsbelastung der Befragten. Jede Anforderung von außen wird von daher als zusätzliche Last wahrgenommen, die möglichst vermieden werden sollte. Nur selbst erkannte Aufgaben werden in den Kanon der notwendigen Arbeiten aufgenommen.

Wie die Unternehmensinterviews insgesamt zeigen, ist auf dieser Basis die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für viele Kleinunternehmen kein Thema. Oder besser gesagt: Integration wird für viele Kleinunternehmen bisher nicht als Bedingung der eigenen Leistungsentwicklung gesehen. Entweder wird eine mögliche Bereicherung der Belegschaft durch MigrantInnen gar nicht wahrgenommen oder die erwarteten Vorteile werden abgewogen gegen den dafür erwarteten kommunikativen Aufwand. 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 über eine gute Berufsausbildung verfügen und tendenziell sogar auch dann, wenn diese mit guten sprachlichen Fähigkeiten verbunden ist.

Diese Problemsituation, die die Chancengleichheit für Jugendliche mit Migrationshintergrund beeinträchtigt, hat zwei Seiten: Zum einen eine Bewertungsperspektive, die auf Entlastung orientiert ist, und zum anderen einen substantiellen Mangel an Management-Ressourcen, insbesondere an Management-Ressourcen zur interkulturellen Kommunikation. Beides sind eigenständige Bedingungen, die einer besonderen Form der Bearbeitung bedürfen. Die folgende Aussage aus einem Interview im Consultingbereich zeigt, dass beide Seiten die Rekrutierungsentscheidungen von KleinunternehmerInnen beeinflussen. Wenn es ihnen bisher an Erfahrungen mit MitarbeiterInnen oder Lehrlingen mit Migrationshintergrund mangelt, können sie schwer einschätzen, was auf sie zukommt, welche Ressourcen sie dafür bereitstellen müssen und welche neuen ökonomischen Chancen sich für sie daraus eröffnen können. Aus diesem Grunde ist die Verbreitung von Erfahrungen aus anderen Kleinunternehmen besonders wichtig.

H: [Wenn man eine Migrantin einstellt], muss man sich als Arbeitgeber stärker auch der Sache widmen, Zeit reservieren vor allem am Anfang [...], Vielleicht stimmt das auch nicht, das kommt ja immer auf die Person an. Es ist bewältigbar, aber es ist auch immer ein bissl schon ein zusätzlicher Aufwand da. Der Gewinn, den kriegt man ja vielleicht später.

Die Wahrnehmung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als zusätzliche Bürde für stark belastete Kleinunternehmen stellt eine nicht zu unterschätzende Barriere für eine chancengleiche Integration und damit für die Erschließung endogener Potenziale zur Lösung des Fachkräftemangels dar. Neben der akuten Belastungssituation der betreffenden Unter-

nehmerInnen wird sie von betrieblichen Wachstumsproblemen begünstigt, weiters von einer rein regionalen Unternehmensausrichtung und von branchenspezifischen Arbeitsmarktstrukturen, die sich nur langsam wandeln. Auf diese Weise erzeugen sowohl verschiedene innerbetriebliche Bedingungen als auch externe Rahmenbedingungen eine anhaltend verengte Sicht auf erschließbare endogene Fachkräfte. Nach wie vor gibt es viele Kleinunternehmen, die weder eine Lehrausbildung von jugendlichen MigrantInnen noch eine offenere Personalsuche und –rekrutierung in Erwägung ziehen. In solchen Unternehmen spielten MigrantInnen bisher gar keine Rolle oder nur auf der Ebene von Hilfskräften.

Ein Weg zur Öffnung der Perspektive auf Jugendliche mit Migrationshintergrund als zusätzlich erschließbares endogenes Fachpersonal besteht darin, die Vorzüge der Integration in anderen Kleinunternehmen stärker publik zu machen. In Kleinunternehmen, wo mögliche Vorzüge und Aufwand gegeneinander abgewogen werden, helfen Beispiele von „best practices“, um eine positivere Erwartungshaltung gegenüber einem möglichen Gewinn aus der Integration von jugendlichen MigrantInnen zu entwickeln. Besonders anregend wirken dabei Beispiele von persönlich bekannten UnternehmerInnen aus der Branche oder aus dem unmittelbaren räumlichen Umfeld. Die schriftliche Darstellung per E-Mail, Wirtschaftszeitung oder per Post scheint aus der Sicht der befragten UnternehmerInnen dafür kaum zielführend, wie nicht nur die nachfolgend zitierte UnternehmerIn betont. Als Podium können hingegen Veranstaltungen genutzt werden, die von den UnternehmerInnen aus anderen Gründen aufgesucht werden.

E: Viele kriegen [neue Fördermaßnahmen] nicht mit, weil sie Post der Kammer grundsätzlich wegwerfen, weil sie sich einfach nicht dafür interessieren, weil sie [ihre Mitgliedsbeiträge] zahlen wie eine Steuer.

Der substanzielle Mangel an Management-Ressourcen speziell für ein professionelles Management interkultureller Kompetenzen ist kein Spezifikum kleiner Unternehmen, diese aber leiden darunter in besonderem Maße. Kleinunternehmen können derartige Lücken sehr viel schwieriger auffüllen als mittlere oder große Unternehmen. Daher benötigen Kleinunternehmen besondere Unterstützung beim Aufbau interkultureller Kompetenzen.

■ Probleme informeller Personalsuche und Integrationschancen durch Outsourcing

Der tatsächliche Mangel an unternehmensinternen Ressourcen kann durch unterschiedliche Maßnahmen auch im Interesse einer Integrationsförderung abgebaut werden. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist dafür die Bereitschaft von KleinunternehmerInnen, eigene Aufgaben an Externe zu übertragen und so die eigene personelle Entlastung mit einer Professionalisierung von Managementaufgaben zu verbinden. Die Bereitschaft zu Outsourcing von Aufgaben des

Personalmanagements ist jedoch in vielen Kleinunternehmen, insbesondere in Kleinstunternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen nur gering ausgeprägt. Wenn Aufgaben ausgelagert werden, so eher buchhalterische und steuerrechtliche Tätigkeiten, da diese regelmäßig anfallen und bei mangelnder Bearbeitung zu erheblichen negativen Konsequenzen führen.

Im Vergleich zu diesen Aufgaben oder etwa zur Produktionsführung wird dem Personalmanagement in Kleinunternehmen tendenziell weniger Aufmerksamkeit gewidmet als in mittleren und großen Unternehmen. Insbesondere bei schrumpfenden und bei stabilen Kleinunternehmen gehört die Personalrekrutierung nicht zu den akuten Handlungszwängen. Personalmanagement wird im Unterschied zu technischen oder buchhalterischen Aufgaben als begrenzt aufschiebbar sowie als improvisierbar erlebt. Personalrekrutierung wird in Kleinunternehmen häufig *wie nebenbei* erledigt.

Outsourcing von Aufgaben des Personalmanagements als Entlastungsstrategie wird nur von einem Teil der Fälle genutzt. Als Gründe dafür, dass die Personalsuche innerhalb von Kleinunternehmen und dort meist bei der geschäftsführenden GesellschafterIn verbleibt, gelten:

- Erwartete oder erlebte Ineffektivität der ausgelagerten Personalauswahl
- Erwartete oder erlebte zeitliche Verzögerungen bei (Neu-)Besetzungen
- Erwartete inakzeptable Zusatzkosten

Die Reihenfolge der genannten Gründe variiert bei den Aussagen. Liegen in der Vergangenheit negative Erfahrungen mit privaten Anbietern oder mit dem AMS vor, dann beziehen diese sich in der Regel auf eine mangelnde Motivation der empfohlenen BewerberInnen oder auf verzögerte Reaktionen des AMS auf Anfragen aus dem Unternehmen. Unter solchen Problemen leiden stabile sowie schrumpfende Kleinstunternehmen besonders stark, da sie in der Regel sehr schnell geeignetes Ersatzpersonal für frei werdende Stellen suchen. Verzögerungen bei der Besetzung einer Stelle durch Ablehnung von Seiten der BewerberInnen oder zu lange Vermittlungszeiten belastet das wenige Personal oder die geschäftsführenden KleinunternehmerInnen selbst, die die ausgefallenen Leistungen so lange mit übernehmen müssen.

Allerdings lagen die meisten dahingehenden Erfahrungen der Befragten länger als fünf Jahre zurück. Ungeachtet dessen prägen sie nach wie vor bei Kleinunternehmen mit eigenen Negativerfahrungen das aktuelle Bild vom AMS. Folgerichtig wird ein erneuter Versuch der Auslagerung von Personalaufgaben unterlassen. Aktuelle Veränderungen in der Arbeitsweise des AMS sind solchen UnternehmerInnen kaum bekannt, da sie aufgrund der - in früheren Negativerfahrungen wurzelnden - ablehnenden Haltung über die normalen Informationskanäle wie Newsletter oder über eine veränderte Internetpräsenz des AMS bei ihnen nicht ankommen. Neue Informationen werden einfach nicht genutzt. Ein Unternehmer eines

Kleinunternehmens mit mehr als 9 MitarbeiterInnen formuliert das Problem mit Blick auf seine Branche folgendermaßen:

T: In unserer Branche [...] da entscheidet überhaupt der Chef oder die Chefin. Auch wenn's Zweimann oder Dreimannbetriebe sind, macht er das selber. [Größere Unternehmen] können Sie an zwei Händen abzählen, da übertreib ich jetzt, aber das sind wenige und also daher geh ich jetzt speziell von unserer Branche aus und sag, dort macht's der Chef. Hin und wieder wird man über Personalsuche versuchen jemanden zu finden. Ich hab das auch schon gemacht. Natürlich. Aber meistens wird's im Haus gemacht. Das ist eine Frage der Kosten, wenn ich's auslagere, was lager ich dann aus? Lager ich das Testen aus? Lager ich das Suchen aus? Ganz unterschiedlich, was erwart ich mir? Meine Erfahrung ist, dass es also meistens im Betrieb gemacht wird. [...] Es geht schneller, man hat eine unmittelbare Reaktion drauf, was tut sich da wirklich. In dem Moment wo Sie es auslagern, wird es nicht mehr so greifbar. Das ist im ersten Moment eine Kostenfrage. Die wenigstens berechnen ja die eigene Zeit und sagen OK, das kostet jetzt 3000 oder 4000 Euro bis man da jemanden hat, da gibt's ja meistens auch noch Garantien, wenn man innerhalb von 6 Monaten und Sie kennen das eh alles. So. Und der kleine Unternehmer rechnet ja anders. Der sagt: Na sitz ich halt zwei Stunden länger am Abend und beschäftige mich mit einem Bewerbungsbogen noch, oder hinterfrag oder mache am nächsten Tag halt fünf Aufnahmegespräche mehr, aber der ist nicht bereit dafür ein paar tausend Euro auszugeben. Das ist die Frage: Bei der Qualifikation ist es notwendig, oder nicht? Das muss man schon fragen. Also in dem Moment wo ich hochqualifiziertes Personal suche, schauts anders aus. Meine ich.

Die mangelnde Orientierung von Kleinunternehmen auf die Auslagerung von Personalmanagement-Aufgaben hat auch Konsequenzen für die Erwerbsintegrationschancen von MigrantInnen in solchen Kleinunternehmen. Wenn die Personalrekrutierung über das AMS erfolgt, haben BewerberInnen mit Migrationshintergrund tendenziell höhere Integrationschancen als über viele Formen der Eigenrekrutierung von Kleinunternehmen. Zum einen werden vom AMS gewissermaßen als Normalfall auch BewerberInnen mit Migrationshintergrund erfasst und dann den UnternehmerInnen auf eine selbstverständliche Weise empfohlen. Vermittelt über das AMS nehmen die UnternehmerInnen dieses Angebotssegment als durch eine professionelle Einrichtung vorbegutachtet wahr, wodurch Vertrauen geschaffen wird. Zum anderen fällt es Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufig leichter, sich an einem zentralen, öffentlichen Ort, und wenn notwendig mit professioneller Hilfestellung zu bewerben, als bei vielen kleinen Unternehmen, die ihnen gar nicht bekannt sind. Ein zentraler Anlaufpunkt erleichtert die Bewerbung.

Die daraus erwachsenden Vorteile auch für Kleinunternehmen wurden von einem Teil der befragten UnternehmerInnen auch genutzt. Dies betraf insbesondere die Gastronomie, den Handel und das Gewerbe. Stellvertretend dafür steht die folgende Aussage aus dem Bereich Gastronomie, die deutlich macht, dass Ersatzrekrutierung in Kleinstunternehmen unter Zeitdruck stattfindet, der bei Auslagerung auch auf effektive Hilfe angewiesen ist, da BewerberInnen, die nur auf Druck des AMS, aber ohne Eigenmotivation bei Bewerbungsgesprächen erscheinen, nur einen zusätzlichen Zeitverlust für KleinunternehmerInnen erzeugen.

K: Gesucht hab ich einen gelernten Koch oder Köchin, natürlich über das AMS über diverse Homepages. Und gekommen ist ein Koch aus Ungarn, der aber in der EU arbeiten darf. [...] Es ist jemand weggegangen. Es musste schnell gehen, und die Geschichte davor war, ich hab noch einen Koch gefunden, der da in Wien, glaub ich, aufgewachsen ist, der war zwei Tage da und hat sich dann nie wieder blicken lassen ohne anzurufen, ohne irgendwas: Dann war ich zwei Wochen alleine da. [...] und dann hab ich unter Zeitdruck diesen Mann gefunden. [...] der gestern begonnen hat.

Problematisch erscheint die Nutzung des AMS insbesondere in den bereits genannten Wachstumsbranchen Informationstechnologien / Unternehmensberatung / Medien / Finanzdienstleistungen. Dort gilt das AMS eher nicht als hilfreicher externer Vermittler von Fachpersonal, da sich Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund selbständiger auf diesen wachsenden Fachkräftemärkten bewegen. In diesen Fällen erweist es sich als entscheidend, über welche Kenntnisse zu Stellen in Kleinunternehmen sowie über welche Fähigkeiten der Selbstpräsentation Jugendliche mit Migrationshintergrund im Vergleich zu BewerberInnen ohne Migrationshintergrund verfügen. Es fällt auf, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund bei Kleinunternehmen gerade bei wachsenden Sparten nach Aussagen der befragten Unternehmen selten bewerben. In einigen Kleinunternehmen haben sich nach Aussage der Befragten noch nie jugendliche MigrantInnen beworben. Dies betrifft insbesondere Kleinunternehmen in den Sparten

- Information/Consulting
- Bank/Versicherung

sowie einzelne Branchen aus anderen Sparten. 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: *Unsere sind eben die Besten*. Daher erscheint es sinnvoll, Jugendlichen mit Migrationshintergrund die bislang weniger genutzten Chancen in Kleinunternehmen der genannten Wirtschaftsbereiche stärker bewusst zu machen.

■ Wandel der Wiener KundInnenstruktur – unentdeckte Integrationspotenziale

Der ethnische Wandel der innerösterreichischen KundInnenstruktur spielt bei der großen Mehrheit der Wiener Kleinunternehmen ohne Migrationshintergrund bisher so gut wie keine Rolle. Dies belegen fast alle durchgeführten Unternehmensinterviews. Das gilt sowohl für die Entwicklung zielgruppenspezifischer Produkte und Dienstleistungen, als auch für die Personalrekrutierung. Dadurch werden wertvolle Marktanteile nicht erschlossen.

Die nach wie vor verbreitete Ausrichtung an traditionellen KundInnensegmenten hat auch Konsequenzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Spezifische Integrationschancen aus einer stärkeren Öffnung gegenüber den besonderen Bedürfnissen diverser ethnischer KundInnengruppen wurden bisher so gut wie nicht genutzt. In diesem Punkt unterscheiden sich die befragten Kleinunternehmen von den mittleren und großen Unternehmen nur graduell. Da allerdings der Anteil von Kleinunternehmen an den international agierenden Unternehmen mit deren spezifischen Bedarfen an qualifiziertem, interkulturell befähigtem Personal geringer ist, entsteht gerade dadurch eine Integrationslücke gegenüber größeren Unternehmen. Gerade komplex qualifizierte Jugendliche mit Migrationshintergrund, die neben einer guten fachlichen Ausbildung auch noch bilinguale und interkulturelle Qualifikationen einbringen, werden in den Wiener Kleinunternehmen nur selten direkt nachgefragt. Sie gehen auch deshalb eher in große und mittlere Unternehmen, während den kleinen Unternehmen dadurch Wettbewerbsvorteile verloren gehen.

Die Ursachen für diese verbreitete Zurückhaltung kleiner Unternehmen gegenüber potenziellen neuen Marktanteilen durch die Rekrutierung interkulturell und fachlich versierter jugendlicher MigrantInnen sind vielfältiger Natur. So zeigt sich beispielsweise bei Kleinunternehmen in Wirtschaftsbereichen, in denen FirmenkundInnen dominieren, eine Tendenz zur Konzentration auf ein Normalsegment an KundInnen. Dies betrifft kleine Unternehmen in der Industrie, Teile des Gewerbes, der Banken und diverser Beratungsdienste. Ethnische Ökonomien werden nur dann in das gewohnte KundInnenportfolio aufgenommen, wenn sie sich nicht oder kaum merklich von den gewohnten österreichischen FirmenkundInnen unterscheiden. Dies erfolgt nicht gezielt, sondern eher durch die Art und Weise der Selbstpräsentation der Unternehmen. In diesem Zusammenhang ist auch die Aussage eines/einer UnternehmerIn eines Beratungsunternehmens zur Frage nach FirmenkundInnen mit Migrationshintergrund zu sehen:

W: Ja, gibt's einige, aber das ist die Minderheit, ganz klar. [...] Nein, die unterscheiden sich nicht von normalen Kunden.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für diese Unauffälligkeit von FirmenkundInnen mit Migrationshintergrund ist deren hinreichende Kenntnis über österreichische Wirtschaftsinsti-

tutionen, eine zweite liegt in der guten Beherrschung der deutschen Sprache. Wenn UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund selbst nur in einem dieser Punkte Probleme sehen, wenden sie sich ihrerseits eher an Kleinunternehmen, die ebenfalls über einen Migrationshintergrund verfügen. Auf diese Weise baut sich in der Gründungsphase ethnischer Ökonomien eine Fremdheit zwischen ihnen und österreichischen Beratungsfirmen ohne Migrationshintergrund auf. Diese erhält sich, solange sprachliche Barrieren vorhanden sind. Sie erhält sich auch dann, wenn die einmal begonnenen Kontakte sich bewähren und kein aktueller Anlass zu erweiterten Kontakten.

Bei Kleinunternehmen, deren KundInnen vorrangig EndkundInnen sind, wie im Handel, im Gastgewerbe, im Tourismus und Freizeitgewerbe, sowie in Teilen aller anderen Sparten entsteht eine wechselseitige Trennung, in erster Linie durch das Missverhältnis von Sprachenerwartungen und Sprachkenntnissen. Hier orientiert sich ein großer Teil der deutschsprachigen KleinunternehmerInnen an den realen oder vermeintlichen kulturellen und sprachlichen Erwartungen ihrer Stammkundschaft. Mögliche MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund werden weitgehend danach gesucht, ob sie dieser Stammkundschaft entsprechen. So formuliert ein/eine HändlerIn den Druck, der in der Branche zu spüren ist:

M: Die Kundschaft will nun mal Dirndl sehen, das steigert den Umsatz. [...] Für das Dirndl musst du geboren sein, das kann nicht jeder tragen.

Umgekehrt gehen KundInnen mit Migrationshintergrund eher in Kleinunternehmen, wo sie zumindest potenziell in ihrer Muttersprache sprechen können, wenn es ihnen notwendig erscheint: In Situationen des Vertrauens, der Scham, des Wohlbefindens, bei Problemen oder Konflikten. In Alltagssituationen werden häufig auch anonymere Einrichtungen aufgesucht, wo die Sprache eine geringere Rolle spielt, etwa in Fast-Food-Restaurants oder großen Supermärkten. So berichtet ein/eine HändlerIn:

B: Im Sommer sind die Fenster offen, dann glauben sie gar nicht, dass sie in Österreich sind. [...] Und diese alle sind keine Kunden von mir, ist klar, nicht. Weil [... sie gehen] eh nur zu großen, das [nimmt sie sich] aus dem Regal und dann geht sie zur Kassa und da bezahlt sie. Und zu Hause dürfen sie nicht Deutsch sprechen. Also das ist das Klientel, das bringt uns [Kleinunternehmen] keine Vorteile, das kann ich schon sagen. [...] Bezogen auf [mein Grätzl] hab ich sicher Nachteile.

Wo solche Vermeidungsstrategien durch Nutzung großer Unternehmen nicht möglich sind, treten häufig Familienangehörige mit Migrationshintergrund in Aktion, die hinreichend Deutsch sprechen. Sie dolmetschen in Akutsituationen, wenn MigrantInnen mit geringen Deutschkenntnissen die Dienste kleiner Unternehmen in Anspruch nehmen müssen. Sei es bei akuten Konflikten, sei es bei bestimmten handwerklichen, gesundheitsbezogenen oder

finanztechnischen Diensten. Das nachfolgende Zitat eines Händlers, der seit längerem einen relevanten Anteil an KundInnen mit Migrationshintergrund hat, zeigt, dass er dennoch keine Notwendigkeit sieht, sein Personal dieser Situation anzupassen, weil seine KundInnen immer eine familiäre DolmetscherIn/einen Dolmetscher mitbringen. Dies erschwert die Arbeit weniger als vielfältige andere Bedingungen, über die berichtet wurde. Hinzu kommt, dass es sich um ein stabiles Kleinunternehmen handelt, das nur langfristig sein Personal verändert. Zu einem solchen Zeitpunkt wäre ein zusätzlicher Anreiz notwendig, dass solche UnternehmerInnen eine Fachkraft mit Migrationshintergrund einstellen würde. Eine Schlussfolgerung könnte in der Stärkung der Angebotsseite liegen. Jugendliche mit Migrationshintergrund sollten verstärkt in Dienstleistungsberufen gefördert, in ihrer Mehrsprachigkeit und ihren interkulturellen Kompetenzen bestärkt und in ihrer aktiven Präsentation ermutigt werden. Auf diese Weise könnte vorhandenes KundInnenpotenzial über den Ausbau personeller Kompetenzen in Kleinunternehmen erschlossen werden.

N: Bei uns sehr, sehr gemischt. Sehr gemischt, sehr viel fremdsprachige Kunden, [...] wir haben da auch keine Probleme und meistens sind dann die Kinder mit, die dann für die Eltern übersetzen, falls die noch nicht Deutsch können. [...] wir haben unter unseren Kunden] sagen wir mal 30 Prozent fremdsprachige.

UnternehmerInnen, die dieses KundInnenpotenzial zu erschließen versuchen, sehen sich mit ihrem Engagement relativ allein, wie dies aus dem nachfolgenden Zitat eines/einer UnternehmerIn aus dem Consultingbereich deutlich wird.

E: Es leben in Österreich, [zigtausend] Muslime zum Beispiel. Ich weiß nicht, wie viele es wirklich sind jetzt. Sagen wir mal [einschließlich Menschen] in zweiter Generation: Menschen mit Migrationshintergrund, die hoffentlich die Sprache noch gut können und hoffentlich auch Deutsch gut können, weil ohne des, ist es in der Branche natürlich auch schwierig. Aber da liegen auf alle Fälle große Chancen. Mit dieser Meinung stehe [ich] in der Fachgruppe relativ alleine.

Auch hier zeigt sich, dass die Fachgruppenarbeit im Rahmen der Wirtschaftskammer als Plattform für die integrationsorientierte Erschließung von Fachkräften mit Migrationshintergrund sowie von ethnisch geprägten KundInnengruppen noch weitgehend ungenutzt ist.

■ Ethnische Ökonomien – Integrationsleistungen mit Entwicklungspotenzialen

Die Einschätzung einer verbreiteten Blindheit gegenüber KundInnen mit Migrationshintergrund trifft nicht auf KleinunternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu. Diese richten häufig ihre unternehmerischen Aktivitäten vorrangig auf besondere KundInnenwünsche ethnischer Minderheiten aus oder sie widmen sich ihnen parallel zu deutschsprachigen KundInnen.

nengruppen. Das Spektrum der KundInnenorientierung der befragten ethnischen Ökonomien ist dabei breit gefächert. Es reicht von eng ausgerichteten Unternehmen, die in erster Linie die eigene ethnische Kundschaft im Blick haben, über Unternehmen, die gegenüber diversen ethnischen Gruppen offen sind, bis hin zu Unternehmen, die sich vorrangig an österreichischen KundInnen mit deutscher Muttersprache orientieren.

Das heißt umgekehrt, dass nicht alle ethnischen Ökonomien automatisch offen gegenüber ethnischen KundInnengruppen jeglicher Herkunft sind, und auch nicht gegenüber MitarbeiterInnen jeglicher Herkunft. Dennoch gilt: Ethnische Ökonomien leisten einen wichtigen Integrationsbeitrag für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Von der Offenheit der beiden letztgenannten Typen ethnischer Ökonomien können alle Kleinunternehmen mit einem engen KundInnensegment lernen. Die Offenheit gegenüber diversen ethnischen KundInnengruppen ermöglicht auch berufliche Integrationschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. In jenen ethnischen Ökonomien, die sich gegenüber diversen ethnischen KundInnengruppen offen zeigen, sind eher auch MitarbeiterInnen verschiedener Herkunft beschäftigt. Weiters beschäftigen jene ethnischen Ökonomien, die einen relevanten Anteil an österreichischen KundInnen verzeichnen, eher auch österreichische MitarbeiterInnen mit deutscher Muttersprache. Auf diese Weise leisten sie gewissermaßen einen reziproken Beitrag zur Integration. Dies gilt auch für entsprechende offene ethnische Ökonomien, die Lehrlinge mit und ohne Migrationshintergrund ausbilden.

F: Wir haben hier Lehrlinge mit verschiedenem Hintergrund, auch Österreicher, selbstverständlich, [...] Burschen und eine Dame auch. Für mich ist entscheidend, ob einer lernen will, dann kann er bei mir was werden.

Gerade in der Lehrausbildung sowie in der Weiterbildung des eigenen Personals sind jedoch auch bei kleinen Unternehmen mit Migrationshintergrund noch ungenutzte Potenziale vorhanden (vgl. Kapitel 3). Eine der wichtigsten Ursachen dafür liegt in einer relativ isolierten Situation eines Teils kleiner Unternehmen mit Migrationshintergrund, wodurch diese diverse Informationen über Entwicklungsmöglichkeiten, Förderprogramme oder Erfahrungen anderer UnternehmerInnen nicht erhalten. Fehlende Informationen über Rechte und Pflichten von Lehrausbildungsbetrieben, über Vorteile aus der Beteiligung an der Lehrausbildung sowie über die Förderung kleiner Unternehmen machen dabei nur einen Teilbereich im allgemeinen Informationsmangel aus. Dies betrifft nicht nur Neugründungen.

D: Viele wissen doch gar nichts über Förderprogramme und all die Möglichkeiten. [...] Und warum nicht? Weil sie das Internet nicht nutzen und das Papier nicht lesen. Man muss hingehen, sprechen, anstatt im Office sitzen und Verwaltungskram erledigen und warten in der Sprechstunde, dass jemand anruft oder vorbei kommt. Darauf können Sie Jahre warten. Das wird nicht der Fall sein. Österreichische Unternehmen tun es auch nicht.

Um dieses Defizit abzubauen, ist die Erprobung angepasster Informationswege einer der wichtigsten Wege. Dort, wo bewährte Formen für diese Gruppe an UnternehmerInnen nicht greifen, können neue, optimale Formen nur experimentiell und im stetigen Austausch zwischen Wirtschaftskammer, AMS und anderen Service-Einrichtungen erarbeitet werden. In diesem Zusammenhang wurden von den befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund die von der Wirtschaftskammer und dem waff eingesetzten LehrstellenberaterInnen mit Migrationshintergrund als hilfreich bewertet. Dies gilt sogar im folgenden Beispiel eines Unternehmers, der bereits von sich aus eine Lehrausbildung aufgebaut hat.

F: Bei mir war ja damals die Wirtschaftskammer da, und wir haben geplaudert. Ich meine, Förderungen und das Ganze kenn ich ja eh von früher, aber die haben mir ein paar Sachen noch mitgeteilt, was ich nicht gekannt habe - und das war natürlich auch toll, weil alleine hätte ich das nicht [erfahren]. Also, ich hätte vielleicht [...] nachfragen müssen und hin und her, nur das alles haben wir nicht gebraucht.

Eine weitere Ursache für die geringe Beteiligung an der Lehrausbildung liegt in einer noch existenten Auffassung, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in Kleinunternehmen der eigenen ethnischen Gruppe auch ohne Lehrausbildung arbeiten können. Dem liegt ein Unternehmenskonzept zugrunde, dass sich an tradierten Produkten bzw. Diensten, betrieblichen Arbeitsteilungen und KundInnengruppen orientiert. Es kann, muss aber nicht, den Verzicht auf eine Förderung deutscher Sprachkenntnisse mit einschließen. Unternehmen dieses Typs bieten Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine rasche und niederschwellige Erwerbsintegration. Dies ist besonders wichtig für Jugendliche, die über keinen hinreichenden Schulabschluss verfügen. Es ist allerdings eine zweischneidige Integrationsleistung, da sie diese Jugendlichen weitgehend an das eigene Unternehmen bindet, insbesondere bei fortgeschriebenen Sprachschwierigkeiten.

O: Manche Unternehmer sind der Auffassung, bei mir brauchst Du kein Deutsch können, ich hab nur türkische Kunden. Waren Sie schon mal am X-Markt? Da brauchen Sie kein Deutsch, solange sie das Grätzl nicht verlassen. Und zu Hause sprechen sie auch nicht deutsch, wie sollen sie es da lernen?

Diese Hemmnisse für eine zukunftsorientierte berufliche Integration und Entwicklung für jugendliche MigrantInnen werden auch innerhalb der Kleinunternehmerschaft mit Migrationshintergrund gesehen. In der Regel werden in den befragten ethnischen Ökonomien die eigenen MitarbeiterInnen und Lehrlinge darauf orientiert, dass sie während der Arbeitszeit deutsch sprechen, und dass in allen Kleinunternehmen unabhängig vom ethnischen Hintergrund die deutsche Sprache in Arbeitsablauf und Kundenkontakt genutzt werden sollte. Andernfalls – so wurde betont - gehen Entwicklungschancen für Jugendliche mit Migrationshin-

tergrund verloren. Von daher erscheint es sinnvoll, kleine Unternehmen mit Migrationshintergrund stärker in sprachliche und fachliche Fortbildungsmaßnahmen für Jugendliche als auch für Ältere mit Migrationshintergrund einzubeziehen.

Eine der Ausgangshypothesen der Untersuchung betraf die positive Wirkung der Zusammenarbeit von Kleinunternehmen unterschiedlicher Ethnien für eine integrationsorientierte Personalpolitik gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die darauf gerichtete Frage kann auf der Basis der durchgeführten Interviews nicht hinreichend beantwortet werden. Es zeigte sich, dass die Mehrheit der befragten deutschsprachigen KleinunternehmerInnen keine Kontakte zu ethnischen Ökonomien unterhalten, was jedoch nicht umgekehrt für die befragten ethnischen Ökonomien gilt. Diese berichten in der Regel über Wirtschaftskontakte zu Firmen ohne Migrationshintergrund. Es kommt also auf die jeweilige Forschungsperspektive an. Jene der befragten deutschsprachigen KleinunternehmerInnen, die Beziehungen zu ethnischen Ökonomien pflegen, haben diesen bisher wenig Bedeutung in Bezug auf ihre eigene Unternehmensstrategien beigemessen. Häufig sind solche Beziehungen aus Sicht der befragten deutschsprachigen UnternehmerInnen so randständig, dass sie zumindest die Personalpolitik der befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen nicht zu beeinflussen scheinen. Anders gesagt, die Wirtschaftskooperation zwischen Kleinunternehmen ohne Migrationshintergrund und ethnischen Ökonomien steht in diesem Punkt erst am Anfang.

5. Resümee

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 wirt-

schaftlicher und sozialer Institutionen und zunehmend der aktiven Einbindung von KleinunternehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund.

- Der Einsatz bilingualer 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 Berufsintegration 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 Kleist- 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 kri-

senbedingt 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 Migrationshintergrund 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 Not-

wendigkeit 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 Kleinunternehmen 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 Be-

rufsorientierung 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 Veranstaltungen 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 offensichtlich 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.

6. 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 unselbständig Beschäftigten* (Wien)
- Wirtschaftskammer Wien (2007a) *Unselbständig 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**

Endbericht

© 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>
