

Weiterbildung in migrantengeführten Betrieben



STEFAN BERWING

Wiss. Mitarbeiter am Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim

Der Beitrag stellt den Stand der Forschung und Erkenntnisse zu Weiterbildung in Migrantenunternehmen auf Grundlage einer Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2013 vor. Anhand von Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweigen und der Bildung der Inhaber/-innen werden die Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme zwischen Migranten- und Nicht-Migrantenbetrieben dargestellt. Auf Basis der Ergebnisse ist zu vermuten, dass neben betriebsstrukturellen Einflüssen auch weitere migrationsbedingte Einflüsse als Ursachen für die niedrigere Weiterbildungsteilnahme in Migrantenbetrieben in Betracht gezogen werden müssen. Hierzu werden mögliche Ansätze für weitere Untersuchungen vorgeschlagen.

Zunehmende Bedeutung von Migrantenunternehmen in der deutschen Wirtschaft

Migrantenunternehmen sind ein schnell wachsendes Segment der deutschen Wirtschaft. Ihre Zahl hat im Zeitraum von 2005 bis 2015 um 30 Prozent auf 737.000 Unternehmen zugenommen (vgl. LEICHT u. a. 2017). Inzwischen gehen nach Schätzungen fast zwei Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Migrantenunternehmen ihrer Arbeit nach (vgl. LEICHT/LANGHAUSER 2014). Trotz der zunehmenden Bedeutung von Migrantenunternehmen ist noch zu wenig über dieses Segment der Wirtschaft bekannt. Doch gerade das Thema Weiterbildung ist zentral für die Konsolidierung und Weiterentwicklung von Unternehmen. Nach dem Gründungsboom unter Migrantinnen und Migranten steht daher die Frage an, wie die Nachhaltigkeit dieser Gründungen gesichert werden kann.

Kenntnisstand über Weiterbildung in Migrantenbetrieben

Das Thema Migration blickt auf eine lange Tradition in der Bildungsforschung zurück und hat in den letzten Jahren auch in der Weiterbildungsforschung Fuß gefasst (vgl. ÖZTÜRK in diesem Heft). Bisherige Arbeiten betrachten jedoch vorrangig die Weiterbildungsteilnahme von Migrantinnen und Migranten als abhängig Beschäftigten und nicht die Weiterbildungsquoten in migrantengeführten Unternehmen.

Zur Weiterbildungsbeteiligung in migrantengeführten Betrieben liegen ausschließlich deskriptive Analysen vor. Einer Befragung in Hessen zufolge ist die Weiterbildungsteilnahme in Migrantenbetrieben wesentlich niedriger als in Nicht-Migrantenbetrieben (vgl. NEISEN/LARSEN 2012).

In einer in München durchgeführten Studie stellen BAUER/BURGER/HARTMANN (2014) auf Basis qualitativer Ergebnisse verstärkte Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfe in Migrantenunternehmen fest, die zum einen auf die kleinbetriebliche Struktur und zum anderen auf migrationsbedingte Faktoren wie z. B. geringere Institutionenkenntnis oder mangelnden Sprachkenntnisse zurückzuführen sind. Andere Studien betrachten neben den Angestellten in Migrantenunternehmen auch das Bildungsniveau der Unternehmensinhaber/-innen selbst (vgl. KANAS/VAN TUBERGEN/VAN DER LIPPE 2009; LEICHT/BERWING/LANGHAUSER 2015). Dies eröffnet einen wichtigen Blickwinkel, da bekannt ist, dass deren Bildungsniveau sowie deren Einstellung zu Bildung großen Einfluss auf die Weiterbildungsentscheidungen im Betrieb haben (vgl. BACKES-GELLNER 2006).

Datengrundlage und methodisches Vorgehen

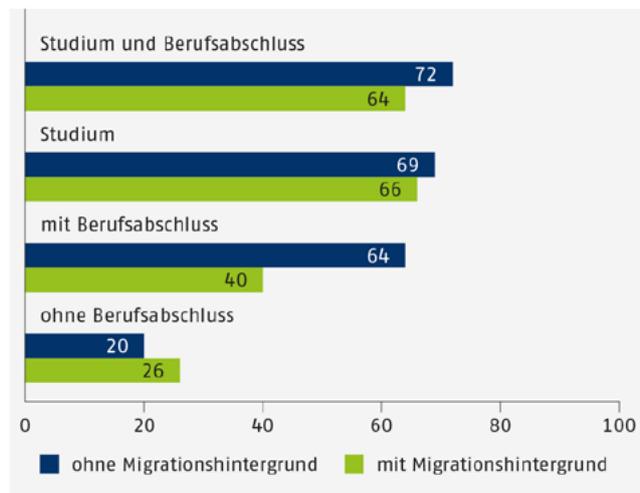
Die nachfolgend vorgestellten Ergebnisse basieren auf einer Umfrage, die das Institut für Mittelstandsforschung im Jahr 2013 durchgeführt hat (vgl. Infokasten).

Verwendete Daten

Zielgruppen der Befragung waren sowohl Betriebsinhaber/-innen mit Migrationshintergrund als auch ohne Migrationshintergrund (Kontrollgruppe). Der hier verwendete Teildatensatz wurde um Soloselbstständige bereinigt und enthält 1.608 Betriebe mit Beschäftigten, darunter 301 Betriebe von Inhaber/-innen ohne Migrationshintergrund. In der Befragung wurden eine Vielzahl an betriebs- und soziodemografischen Angaben sowie Angaben zur Weiterbildung im Betrieb erhoben. Eine der Fragen zum Thema Weiterbildung war, ob im letzten Jahr Beschäftigte im Betrieb an internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Abbildung 1

Weiterbildungsbetriebsquoten nach höchstem Bildungsabschluss der Inhaberin/des Inhabers (in Prozent)



Quelle: ifm 2013; eigene Berechnung, n=1.608

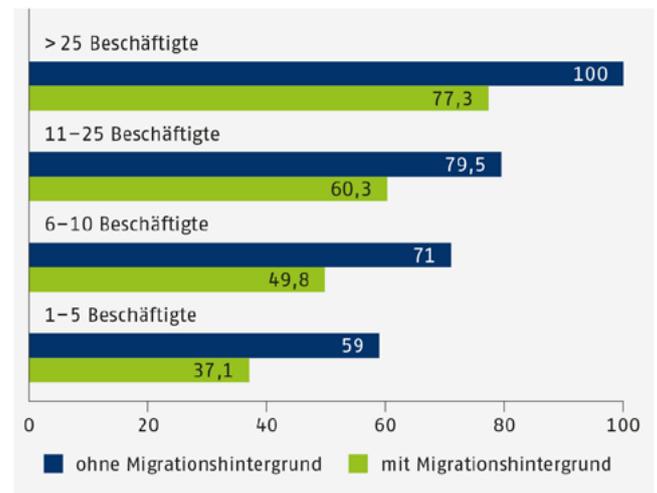
Für einen ersten Überblick über mögliche Einflüsse auf die Weiterbildungsteilnahme sollen im Folgenden Migranten- und Nicht-Migrantenbetriebe anhand der Weiterbildungsbetriebsquoten, also des Anteils der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben, beschrieben werden. Dafür werden die Indikatoren Bildung der Inhaberin/des Inhabers, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig genutzt. Beim Bildungsniveau der Inhaber/-innen kann angenommen werden, dass jene mit hoher Qualifikation zum einen Weiterbildung einen höheren Stellenwert beimessen und zum anderen in weiterbildungsintensiven Branchen arbeiten. Der Effekt der Betriebsgröße auf die Weiterbildungsbeteiligung ist seit Langem bekannt und kann empirisch immer wieder bestätigt werden (vgl. DOBISCHAT/DÜSSELDORFF 2013). Je nach Größe eines Betriebs variieren die Ressourcen für Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. je größer ein Betrieb ist, desto eher kann den Beschäftigten Weiterbildung ermöglicht werden. Ebenfalls kann auch für Wirtschaftszweige gezeigt werden, dass es große Unterschiede in der Weiterbildungsintensität gibt (vgl. BRUSSIG/LEBER 2005).

Durchweg geringere Weiterbildungsquoten in Migrantenbetrieben

Bei der Betrachtung des Anteils der Weiterbildungsbetriebe nach höchstem Bildungsabschluss der Inhaber/-innen zeigt sich, dass in Migrantenbetrieben die Weiterbildungsbeteiligungsquoten in fast allen Kategorien unter denen der Vergleichsbetriebe liegen (vgl. Abb. 1). Lediglich Migrantenbetriebe, die von Inhaberinnen und Inhabern ohne Berufsabschluss geführt werden, weisen eine höhere Quote auf als jene Betriebe, die von Inhaberinnen und Inhabern ohne Migrationshintergrund geführt werden.

Abbildung 2

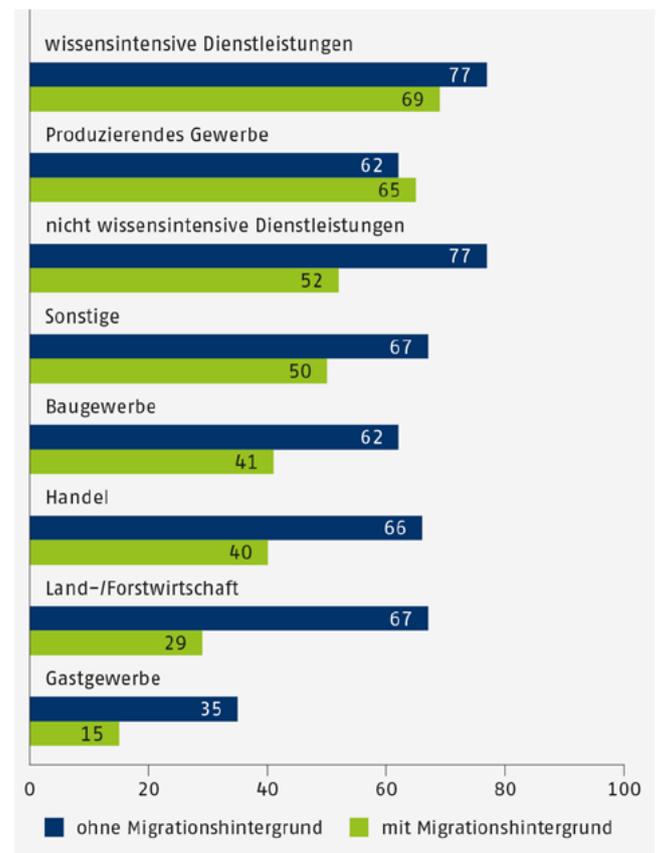
Weiterbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgröße (in Prozent)



Quelle: ifm 2013; eigene Berechnung, n = 1.608

Abbildung 3

Weiterbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweig (in Prozent)



Quelle: ifm 2013; eigene Berechnung, n = 1.608

Mit Blick auf die Betriebsgröße bestätigen die Daten vorhandene Erkenntnisse, dass mit zunehmender Größe die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme zunimmt (vgl. Abb. 2). Dieser Effekt ist sowohl in Migrantenbetrieben als auch in Nicht-Migrantenbetrieben zu beobachten. Jedoch liegen über alle Größenklassen hinweg die Quoten von Migrantenbetrieben um mindestens 19 Prozentpunkte unter denen der Vergleichsgruppe.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Branchenverteilung (vgl. Abb. 3). Auch dort fallen die Werte für die migrantengeführten Betriebe über fast alle Branchen hinweg niedriger aus als in der Vergleichsgruppe. Bei den wissensintensiven Dienstleistungen ist ihr Anteil mit 69,4 Prozent am höchsten, während er im Gastgewerbe mit 14,9 Prozent am niedrigsten ist. Bei den Migrantenbetrieben sticht zudem das stärkere Gefälle in der Weiterbildungsteilnahme über die Branchen hinweg ins Auge. Dagegen sind in Nicht-Migrantenbetrieben die Werte gleichmäßiger verteilt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in Migrantenbetrieben ein Nachholbedarf in Sachen Weiterbildung besteht. Je nach betrachtetem Einflussfaktor und Merkmal sind die Unterschiede zwischen Migranten- und Nicht-Migrantenbetrieben beachtlich. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass es für diese Unterschiede weitere migrationsbedingte Ursachen gibt.

Zusätzliche migrationsbedingte Ursachen

Diese Vermutung bestätigt sich bei multivariater Betrachtung der Einflussfaktoren mittels logistischer Regression. Mit einer logistischen Regression lässt sich die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Betrieb weitergebildet wird, in Abhängigkeit von den verwendeten Einflussfaktoren bestimmen. Die Tabelle weist sogenannte Odds-Ratio aus, die angeben, um wie viel wahrscheinlicher das Auftreten eines Merkmals im Vergleich zu seiner Referenzkategorie ist.

Tabelle

Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im letzten Jahr nach Betriebsmerkmalen

	Odds	untere Grenze 95%	obere Grenze 95%
Konstante	0,08***	0,05	0,12
Branche (Ref. Gastgewerbe)			
Land-/Forstwirtschaft	3,09	0,82	10,72
Handel	3,96***	2,65	5,95
Baugewerbe	4,15***	2,69	6,44
Sonstige	4,62***	2,06	10,50
nicht wissensintensive Dienstleistungen	6,23***	4,17	9,41
Produzierendes Gewerbe	7,20***	4,42	11,87
wissensintensive Dienstleistungen	12,24***	8,18	18,59
Betriebsgröße (Ref. 1–5 Beschäftigte)			
6–10 Beschäftigte	2,49***	1,83	3,39
11–25 Beschäftigte	2,76***	1,84	4,17
26–50 Beschäftigte	8,37***	3,48	23,57
> 50 Beschäftigte	12,64**	3,01	88,96
Höchster Bildungsabschluss (Ref. ohne Berufsabschluss)			
mit Berufsabschluss	1,72**	1,21	2,47
Studium	2,32***	1,43	3,80
Studium und Berufsabschluss	2,53***	1,62	3,96
Migrationshintergrund (Ref. mit)			
ohne Migrationshintergrund	1,74***	1,28	2,38
IIh		-835,19	
IIhNull		-1081,39	
MacFadden		0,23	

*** = 0,999; ** = 0,990; * = 0,950

Quelle: ifm 2013

Hier bestätigen sich zunächst die Effekte, die bereits mit der deskriptiven Analyse gezeigt wurden. Dies soll kurz am Beispiel der Bildung erläutert werden: Im Vergleich zu einem Betrieb einer Inhaberin/eines Inhabers ohne Berufsabschluss ist die Weiterbildungswahrscheinlichkeit in einem Betrieb einer Inhaberin/eines Inhabers mit Berufsausbildung 1,7-mal so hoch und bei einer Inhaberin/einem Inhaber mit Studium 2,3-mal so hoch. Hat die Inhaberin/der Inhaber studiert und eine Ausbildung absolviert, liegt dieser Wert bei 2,5. Interessant ist nun, dass unter gleichzeitiger Kontrolle für all diese Faktoren in einem Nicht-Migrantenunternehmen die Teilnahme an einer Weiterbildung immer noch 1,7-mal wahrscheinlicher ist als in einem Migrantenunternehmen.

Vielschichtige Problemzusammenhänge erforschen

Die Ergebnisse zeigen, dass monokausale Erklärungen für die niedrige Weiterbildungsteilnahme in Migrantenbetrieben zu kurz greifen. Strukturelle Faktoren wie Betriebsgröße und Branchenverteilung können zwar einen Teil der Unterschiede erklären, darüber hinaus sind aber weitere migrationsbedingte Faktoren für die niedrige Weiterbildungsteilnahme in Migrantenbetrieben wahrscheinlich. Als mögliche Erklärung können sowohl Unterschiede in der Bildungssozialisation als auch in der beruflichen Sozialisation von Migrantinnen und Migranten infrage kommen (vgl. HEINEMANN 2014). Dabei ist anzunehmen, dass eine unterschiedliche berufliche Sozialisation unterschiedliche Einstellungen zu Weiterbildung und unterschiedliche Praktiken im Umgang mit Weiterbildung hervorbringt (vgl.

Das Projekt QualiMu

QualiMU ist ein Projekt des Förderschwerpunkts »InnovatWB«. Mit dem Projekt sollen Weiterbildungsstrukturen in Migrantenunternehmen beschrieben und Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung aufgedeckt werden, um Handlungsempfehlungen für bedarfsgerechte Weiterbildungsberatung zu entwickeln.

Weitere Informationen: www.ifm.uni-mannheim.de/qualimu

GRIESE 1999; LEMPERT 2006). Das kann dazu führen, dass der Zugang zu Weiterbildungsinstitutionen erschwert wird und auch weniger Wissen über Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden ist.

Im Projekt QualiMU (vgl. Infokasten) werden mit einer gerade abgeschlossenen Befragung diese Zusammenhänge durch Fragen zu Bildungseinstellungen, Informationskanälen über Weiterbildungsangebote sowie zur Weiterbildungspraxis und -teilnahme in Migrantenunternehmen genauer beleuchtet.

Für eine Vergleichsgruppe werden identische Befragungen in drei Beispielregionen unter Unternehmen durchgeführt, die in Netzwerke von Migrantenselbstorganisationen eingebunden sind. Dabei ist anzunehmen, dass diese Organisationen eine Brückenfunktion zu Weiterbildungsinstitutionen einnehmen. Durch diese Vorgehensweise soll weiter erkundet werden, was den Zugang zu beruflicher Weiterbildung erschwert, ob die Bindung an Migrantenselbstorganisationen positive Effekte auf die Weiterbildungsteilnahme hat und durch welche Aktivitäten diese positiven Effekte zustande kommen. Hier können neue Erkenntnisse wichtige Bausteine für bessere Strategien zur Überwindung der geringeren Weiterbildungsteilnahme in Migrantenbetrieben liefern. ◀

Literatur

BACKES-GELLNER, U.: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: BIBB (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Bielefeld 2006, S. 132–153

BAUER, H. G.; BURGER, B.; HARTMANN, E.: Wir qualifizieren uns! Erfahrungen, Instrumente und Konzeptvorschläge. München 2014

BRUSSIG, M.; LEBER, U.: Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. In: Zeitschrift für Personalforschung 19 (2005) 1, S. 5–24

DOBISCHAT, R.; DÜSSELDORFF, K.: Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Forschungsstand, Problemlagen und Handlungserfordernisse. Eine Bilanz. In: wsi mitteilungen (2013) 4, S. 247–254

GRIESE, H. M.: Sozialisationstheorie und Erwachsenenbildung. In: TIPPELT, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 1999, S. 83–96

HEINEMANN, A. M. B.: Teilnahme an Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft: Perspektiven deutscher Frauen mit »Migrationshintergrund«. Bielefeld 2014

KANAS, A.; VAN TUBERGEN, F.; VAN DER LIPPE, T.: Testing Hypotheses about the Role of Origin- and Host-Country Human Capital and Bonding and Bridging Social Capital. In: Work and Occupations 36 (2009) 3, S. 181–208

LEICHT, R.; BERWING, S.; LANGHAUSER, M.: Heterogenität und soziale Position migrantischer Selbstständigkeit in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt 64 (2015), S. 233–241

LEICHT, R.; LANGHAUSER, M.: Ökonomische Bedeutung und Leistungspotenziale von Migrantenunternehmen in Deutschland. Bonn 2014

LEICHT, R. u. a.: Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln. Berlin 2017

LEMPERT, W.: Berufliche Sozialisation und berufliches Lernen. In: ARNOLD, R.; LIPSMEIER, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden 2006, S. 413–420

NEISEN, V.; LARSEN, C.: Aus- und Weiterbildungsbedarfe und -praxis in hessischen Migrantenunternehmen. Endbericht. Frankfurt/M. 2012