



Forschungsinstitut für
Berufsbildung im
Handwerk an der
Universität zu Köln

Migrantinnen und Migranten als Fachkräfte der Zukunft? – Erste Ergebnisse einer Unternehmerbefragung im Handwerk

Stuttgart, 10. Oktober 2006



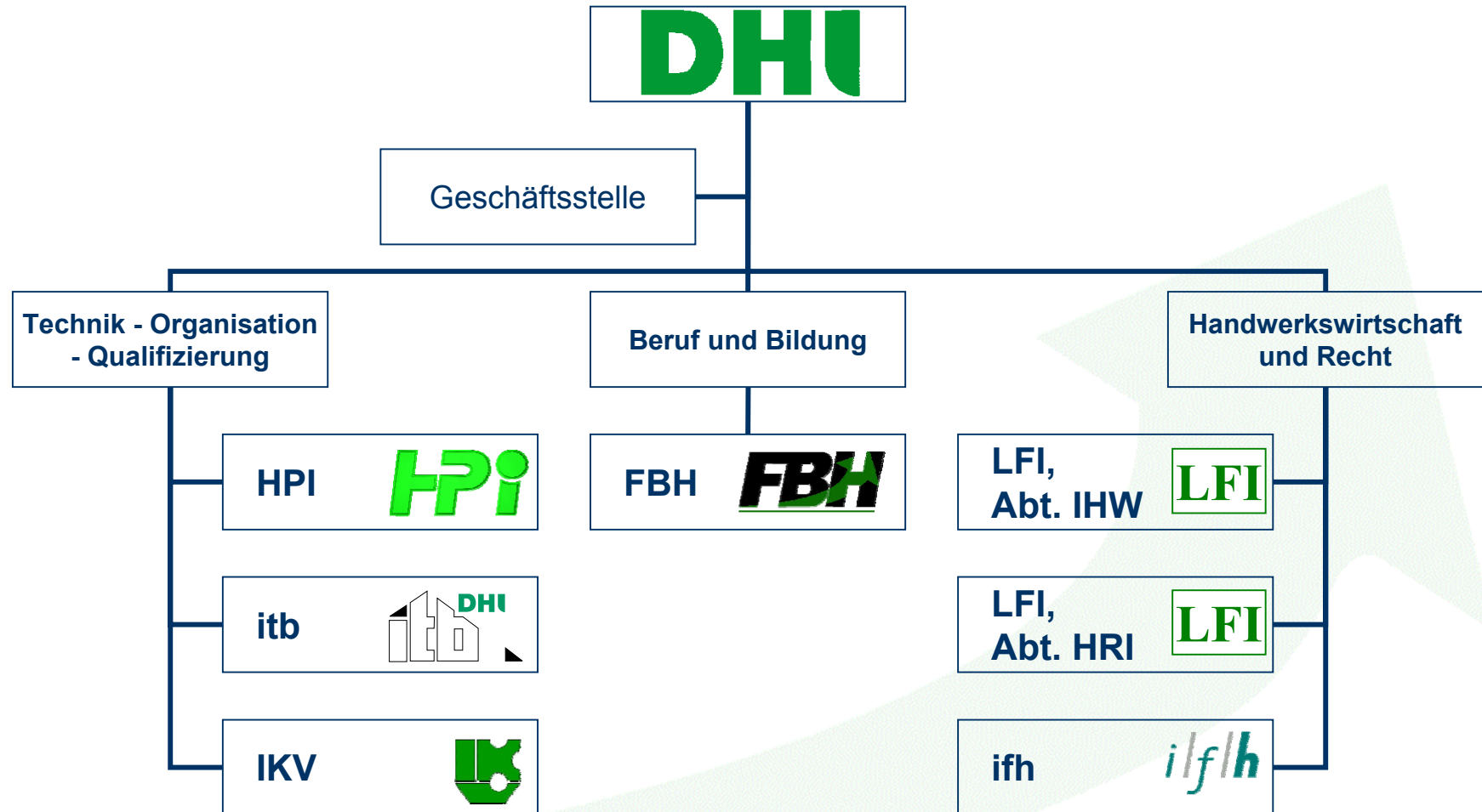
Deutsches Handwerksinstitut e.V.

Der Wunsch nach einer Koordinierung der handwerklichen Forschungstätigkeiten führte 1929 zur Gründung des Deutschen Handwerksinstituts mit Sitz in Berlin.

Vorläufer:

- 1919: Forschungsinstitut für rationelle Betriebsführung im Handwerk (Karlsruhe) – heute itb Karlsruhe
- 1921: Wissenschaftliches Forschungsinstitut für deutsche Handwerkerpolitik (Hannover) – heute HPI Hannover
- 1922: Arbeitsgemeinschaft für deutsche Handwerkskultur (Hannover)
- 1929: Gründung des Deutschen Handwerksinstituts**

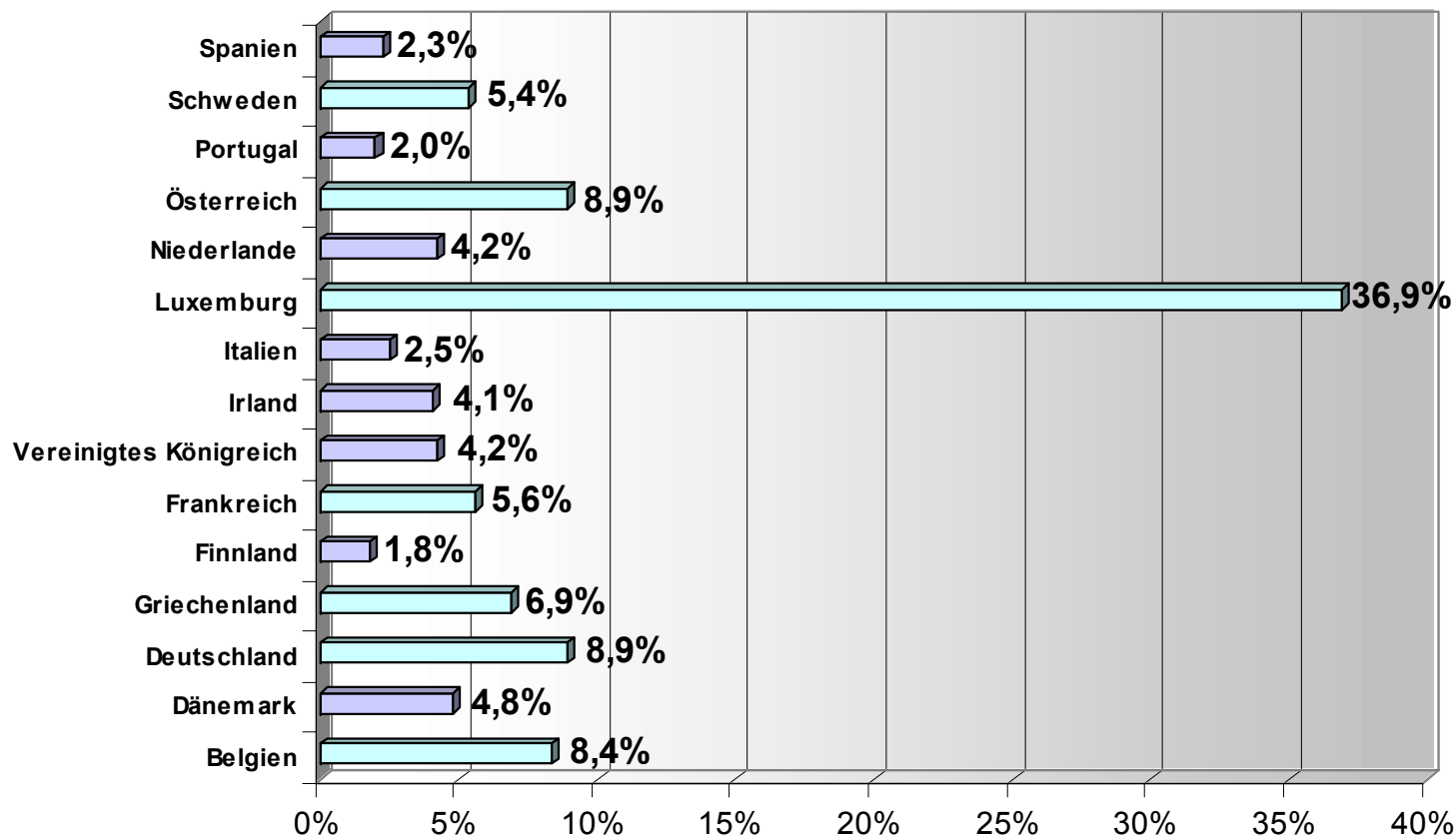
Aufbau des D H I



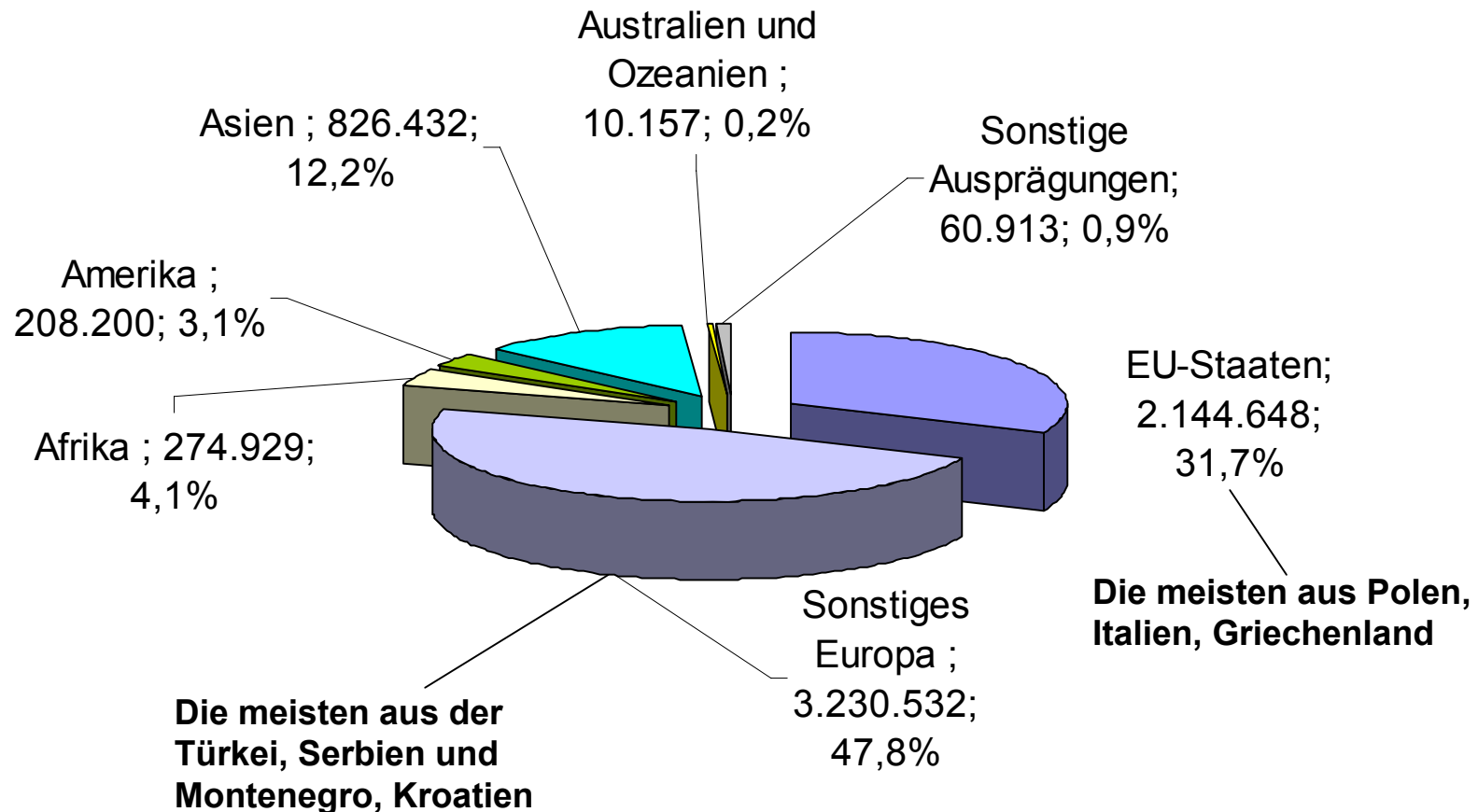
Schwerpunkt des FBH ist die praxisnahe Bearbeitung von regionalen, nationalen und europäischen Fragestellungen der Aus- und Weiterbildung im Handwerk sowie eine hierauf bezogene Politikberatung.

- Qualifizierung in Aus- und Weiterbildung
- Erarbeitung und Überarbeitung von Ordnungsmitteln (insbes. Prüfungsverordnungen)
- Besondere Zielgruppen im Handwerk (z. B. ältere Mitarbeiter, Frauen, Migranten etc.)
- Erstellung von Lehrgangs- und Prüfungskonzeptionen
- Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- Entwicklung branchenspezifischer, europakompatibler Berufslaufbahnkonzepte
- Berufsbildungs- und Qualifikationsforschung
- Wissenschaftliche Begleitung u. Evaluation von Modellversuchen

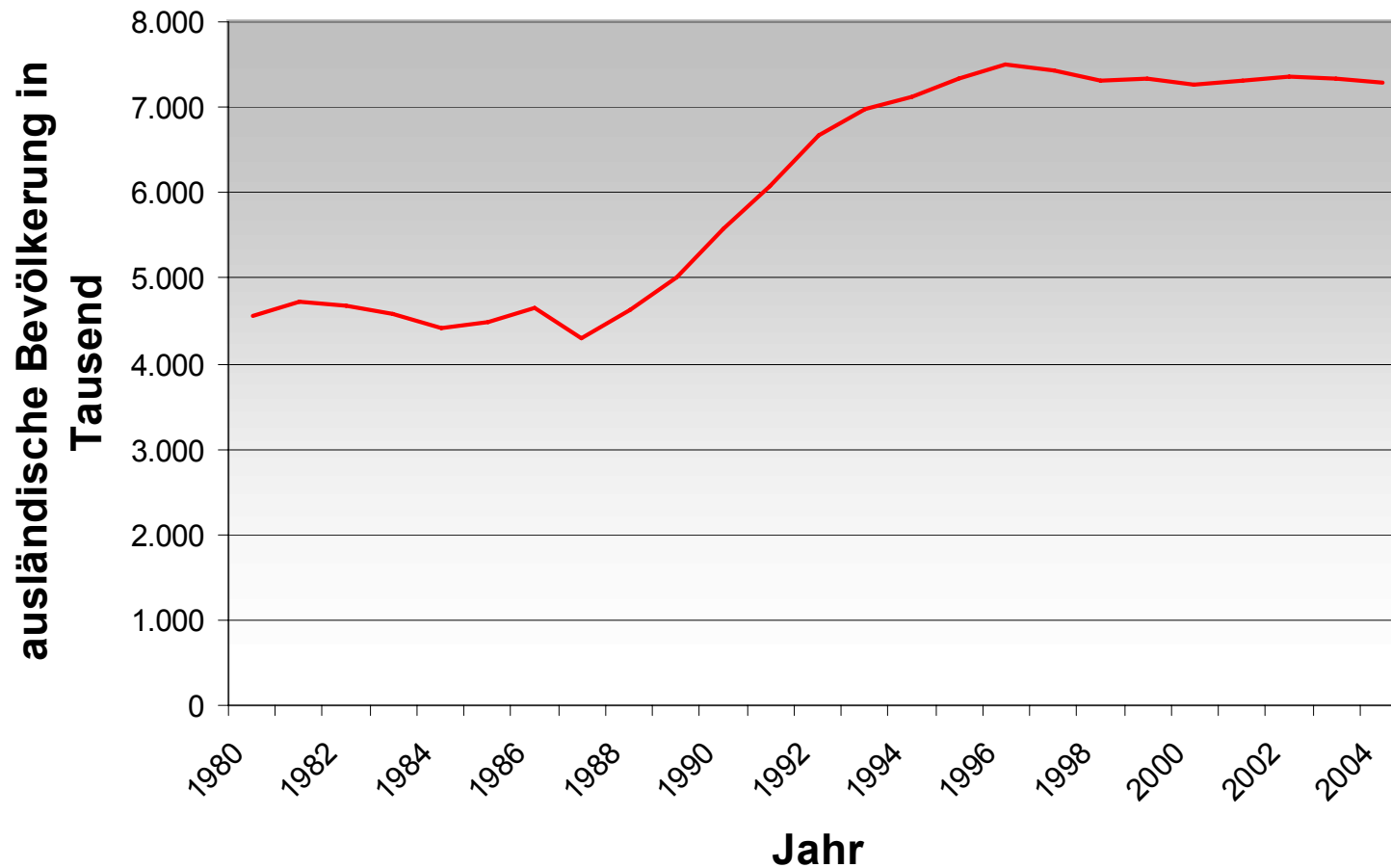
Prozentualer Anteil der ausländischen Bevölkerung in den Staaten der EU (2001)



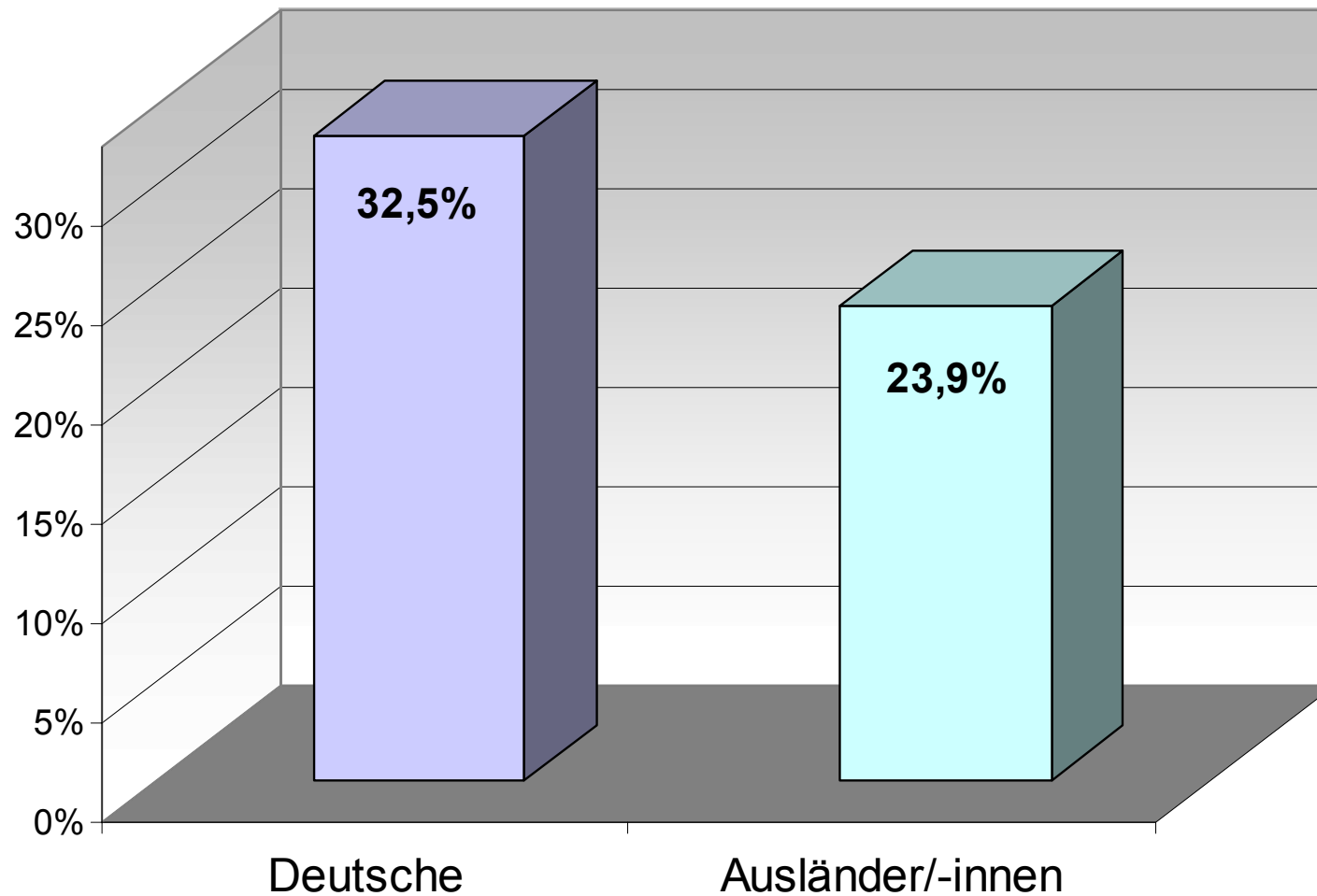
Anteil der ausländischen Bevölkerung in Deutschland nach Staatsangehörigkeit (31.12.2005)



Entwicklung der ausländischen Bevölkerung 1980 - 2004



Beschäftigtenquote von Deutschen und Ausländern (2005)



Beschäftigungssituation im Handwerk (Stand: 2005)



	Bundesgebiet
Beschäftigte, insgesamt	4.963.000
Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt	12,8%
Auszubildende (Bestand)	489.126
Auszubildende (Neuanfänger)	171.426
Ausbildungsquote (Anteil der Azubis an den Beschäftigten)	9,9%

Daten über Ausländer im Handwerk



Tab.1: Daten über Ausländer im Handwerk

Indikator	Ausländer im Handwerk			Entwicklungstendenz	
	absolut (ca.)	Anteil am Gesamtwert des jew. Indikators (ca.) ¹⁾	Vergleich mit entsprechendem Anteil an der Gesamtwirtschaft	absolut	prozentual
Auszubildende	31.447	6,0%	höher	sinkend	sinkend
Beschäftigte	400.000 - 450.000	8 - 9%	höher	sinkend	?
Betriebsinhaber					
GESAMT	42.000	5,0%	geringer	steigend	steigend
Vollhandwerk	24.000 - 25.000	3,6%	geringer	steigend	steigend
Handwerksähnl. Gew.	17.000 - 18.000	9,9%	höher	steigend	steigend
Existenzgründer					
GESAMT	5.000 - 7.000	7 - 10%	geringer?	?	steigend
öffentlich gefördert ²⁾	72	2,1%	geringer	sinkend	steigend
Meisterprüflinge	1100 - 1300	4 - 5%	?	gleich (?)	steigend

Stand: 31.12.2002

SfH Göttingen

1) z. Bsp.: 6,0% aller Auszubildenden im Handwerk sind Ausländer

2) DfA-Förderprogramme (ohne Programme in Kooperation mit Länderinstituten) 2002

Zentrale Zielsetzungen der Befragung



- Welche „Wege“ führen Migranten ins Handwerk?
- Welche Anforderungen stellen Handwerksbetriebe an Migranten?
- Wo sehen Handwerksbetriebe Vor- und/oder Nachteile in der Beschäftigung von Migranten?
- Sind unter Betriebsinhabern Ansätze zur Förderung von Migranten durch Institutionen / Organisationen bekannt?
- Etc.

Bezug zum Projekt „Integration durch Qualifizierung“ I



Schwerpunkte des IQ-Projekts:

- Deutschlandweite Entwicklung neuer Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migranten, Aussiedlern und anerkannten Flüchtlingen.
- Neuentwicklung oder Optimierung bestehender Instrumente und Maßnahmen, Erprobung und Angebot erfolgreicher Modelle an Regelinstitutionen

Bezug zum Projekt „Integration durch Qualifizierung“ II



Entwicklungspartnerschaften:

- EP NOBI Hamburg
- EP KUMULUS-PLUS Berlin
- EP Pro Qualifizierung Düsseldorf
- EP Integra.net Frankfurt
- EP InBeZ Rhein-Saar-Elbe
- EP MigraNet Augsburg

Netzwerkthemen/Schwerpunkte:

- Beratung
- Kompetenzen
- Fachsprache
- Qualifizierung
- Existenzgründung
- Diversity Management

- Nutzung von Informationen aus den EPn
- Expertengespräche mit betrieblicher bzw. Führungsebene im Handwerk
- Ausgangspunkt für die Betriebsbefragung waren die EP-Informationen und Expertengespräche sowie eigene Analysen
- Entwicklung e. Fragebogendesign (Online-gestützt)
- Befragungszeitraum August/September 2006 mit Unterstützung des deutschen Handwerks (insb. DHKT, ZDH, Zentralfachverbände...)

Betriebsbefragung „Migranten als Fachkräfte“ I



- Insgesamt beteiligten sich 121 Personen bzw. die Führungsebene von Betrieben an der Erhebung: 84 männliche und 36 weibliche Personen (zzgl. einer ungültigen Angabe).
- Der Großteil der Teilnehmer/innen (N = 100) ist zwischen 26 und 55 Jahre alt.

Betriebsbefragung „Migranten als Fachkräfte“ II



- Vertretene Berufsgruppen:
 - Holzhandwerke (42),
 - Bau- und Ausbauhandwerken (31)
 - Elektro- und Metallhandwerken (30)
 - Glas-, Papier-, keramischen-, und sonstigen Handwerke (7)
 - Nahrungsmittelhandwerke (6)
 - Gesundheits-, Körperpflege-, chemischen und Reinigungshandwerke (6)

Frage zum eigener Migrationshintergrund der Betriebe

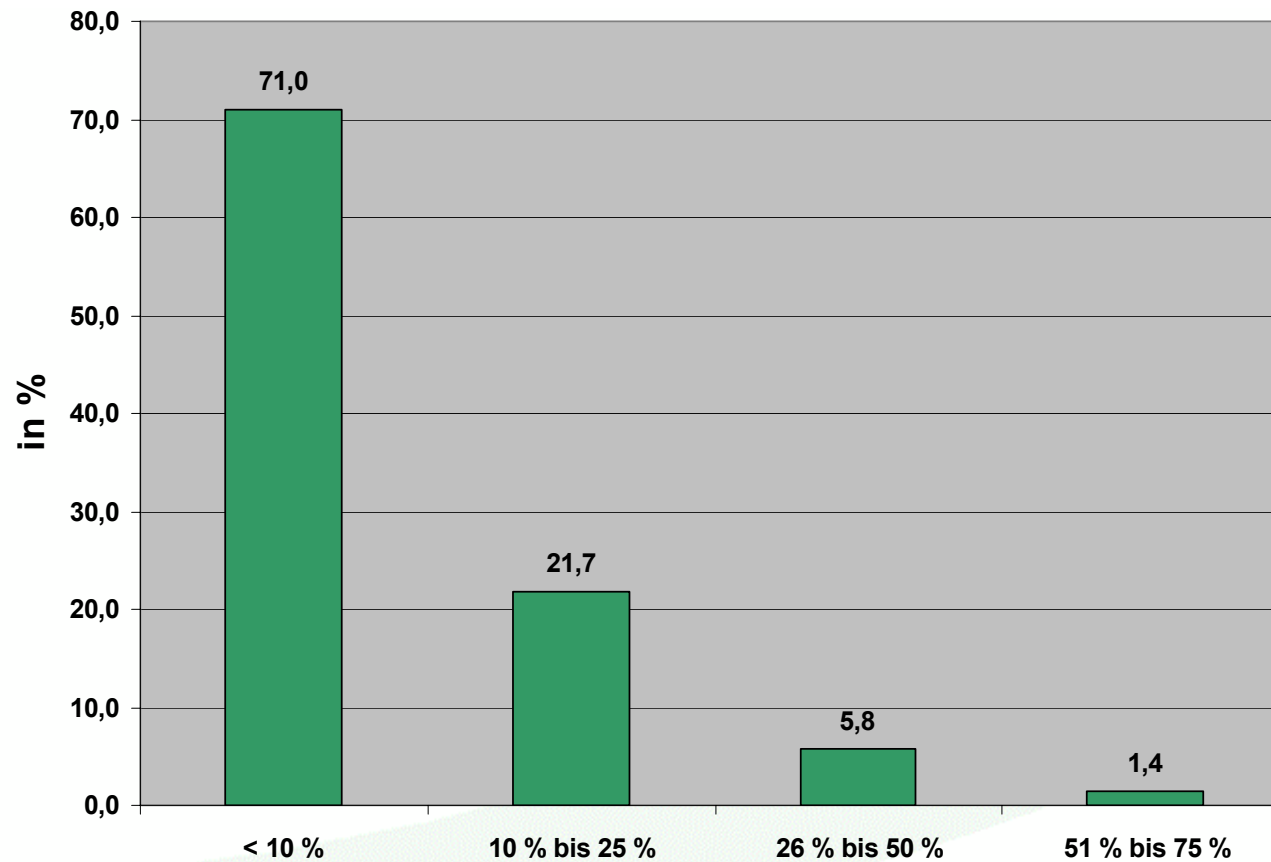


- Die Frage, ob Sie selbst oder mindestens ein Teil ihrer Eltern oder Großeltern nach Deutschland zugewandert seien, beantworteten elf Personen/Betriebe mit „Ja“:
 - sechs davon aus einem EU-Staat, zwei aus den GUS-Staaten und vier Personen aus einem anderen Nicht-EU-Staat.
- Somit beteiligten sich 110 Betriebe (ca. 91 %) ohne Migrationshintergrund an der Befragung.

Frage zum Anteil der Kunden mit Migrationshintergrund



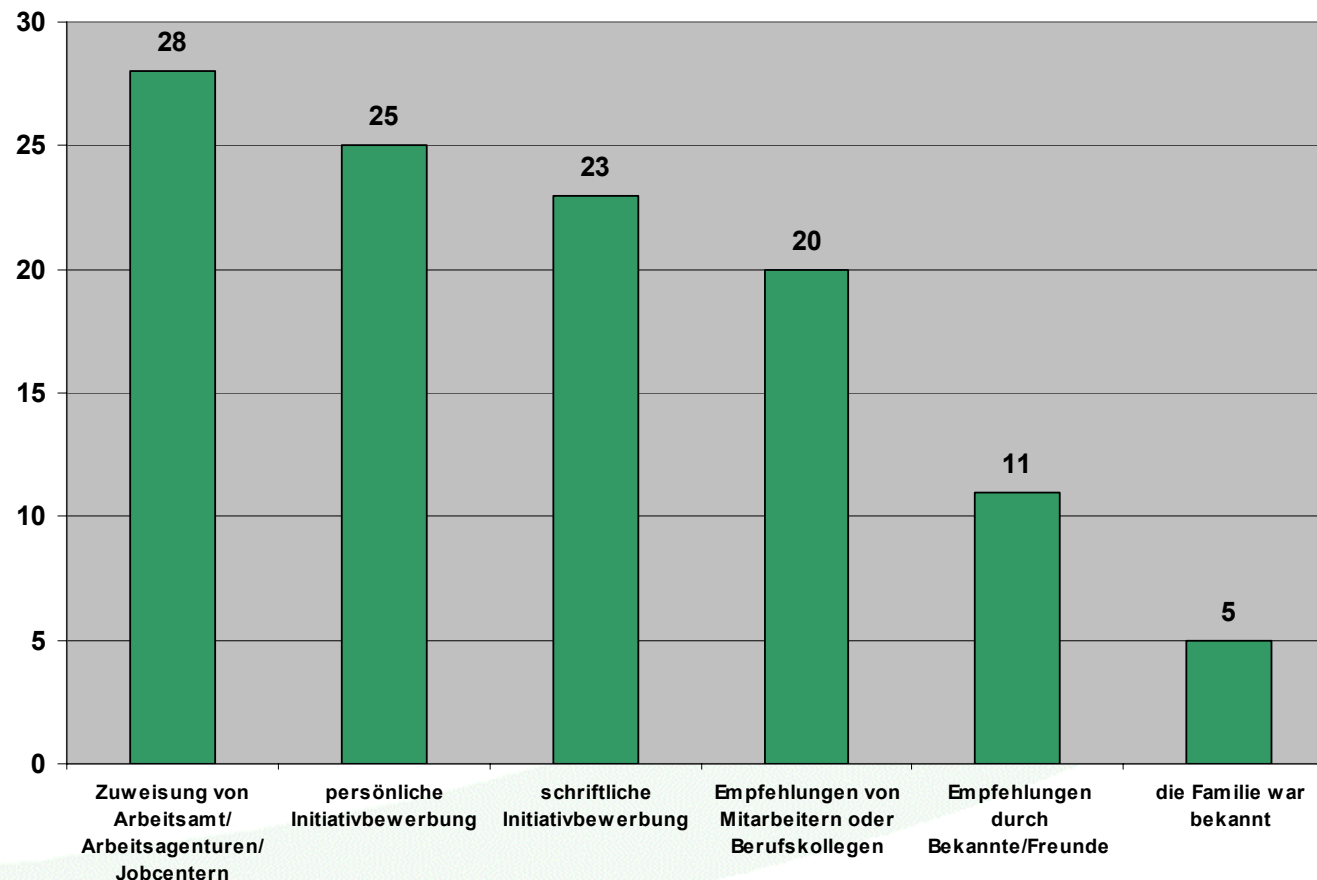
- Die Mehrzahl der Betriebe (71 %) gab an, dass der Anteil der Kunden mit Migrationshintergrund unter 10 % liegt. (N=69)



Frage zur Art der Kontaktaufnahme von Bewerbern mit Migrationshintergrund zum Betrieb



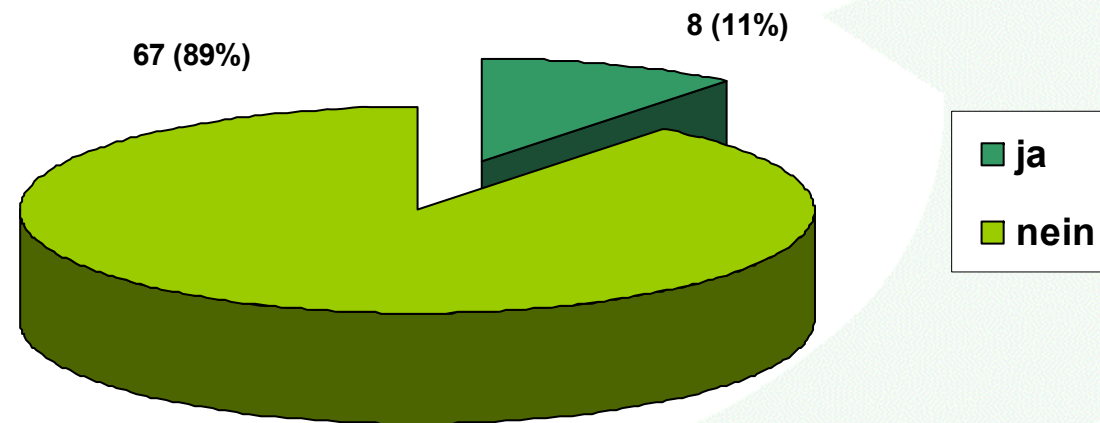
- Die häufigste Form der Kontaktaufnahme war die Zuweisung von Arbeitsamt/Arbeitsagenturen/Jobcentern, gefolgt von persönlichen und schriftlichen Initiativbewerbungen.



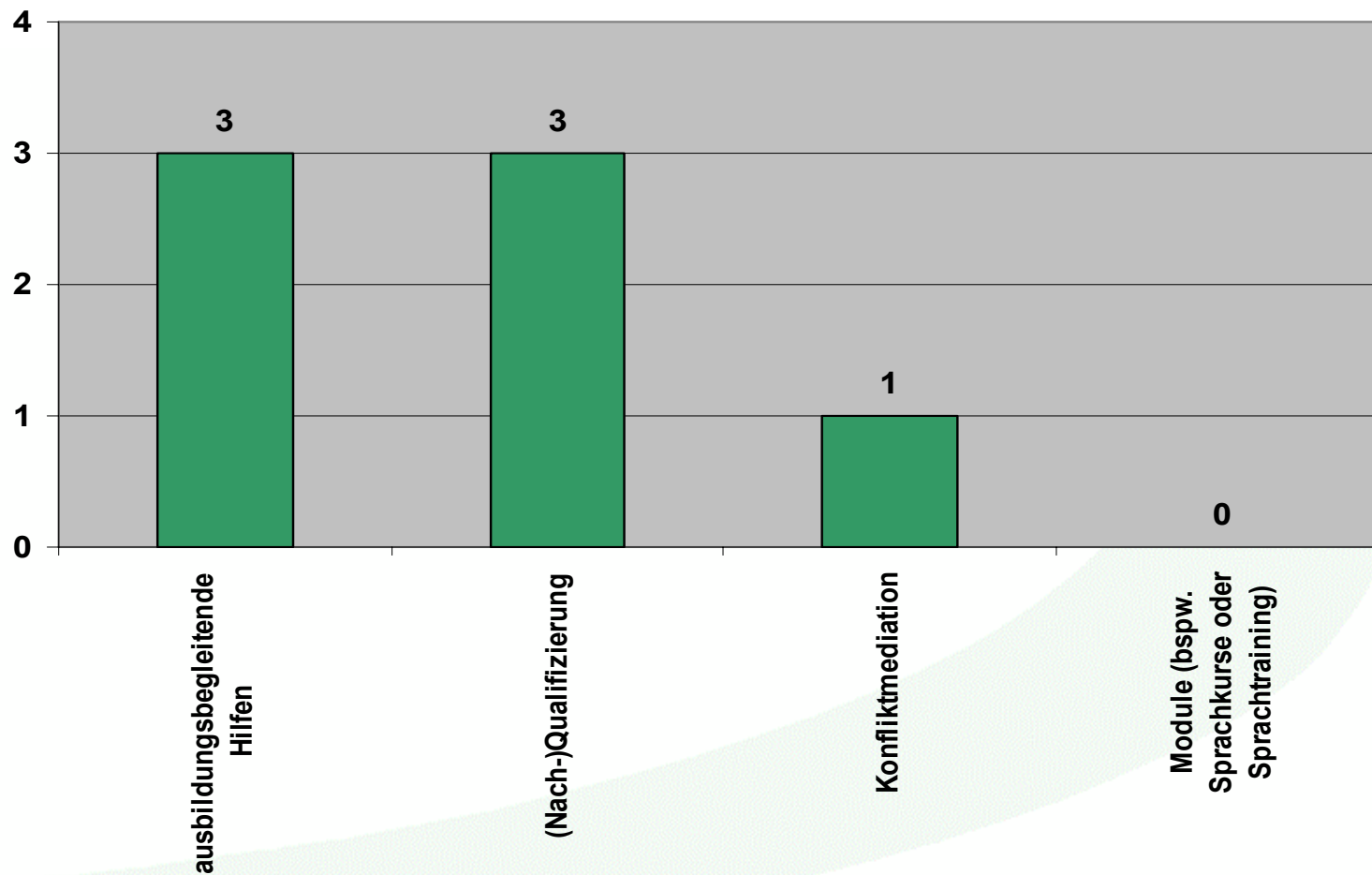
Fragen zum Umfang und zur Art der betrieblichen Inanspruchnahme von Unterstützung bei der Einstellung von Migranten



- 11 % der antwortenden Betriebe nahmen bei Einstellung oder berufsbegleitend Unterstützung in Anspruch.
- Wenn „Ja“, waren dies ausbildungsbegleitende Hilfen oder (Nach)Qualifizierung (je drei Nennungen) und Konfliktmediation (nächste Folie).
- 89 % nahmen keine Unterstützung in Anspruch.



Art der Inanspruchnahme von Unterstützung

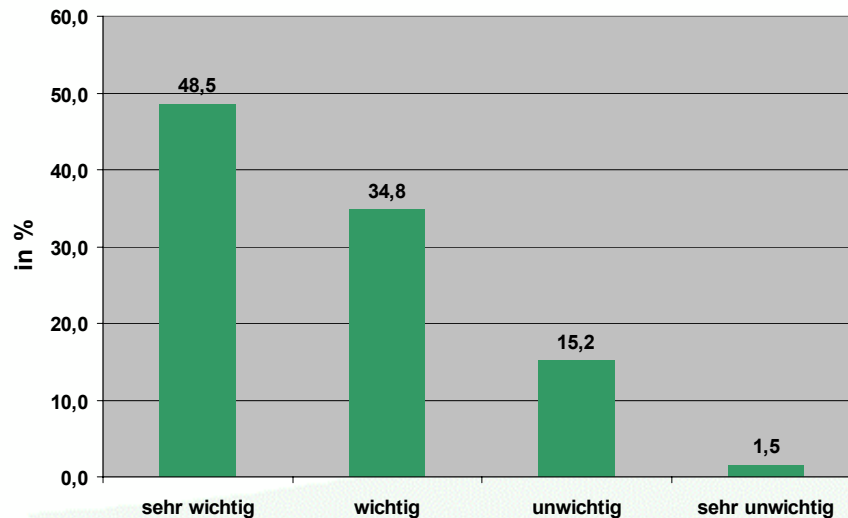


Frage zum Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen für die Einstellung von Migranten I

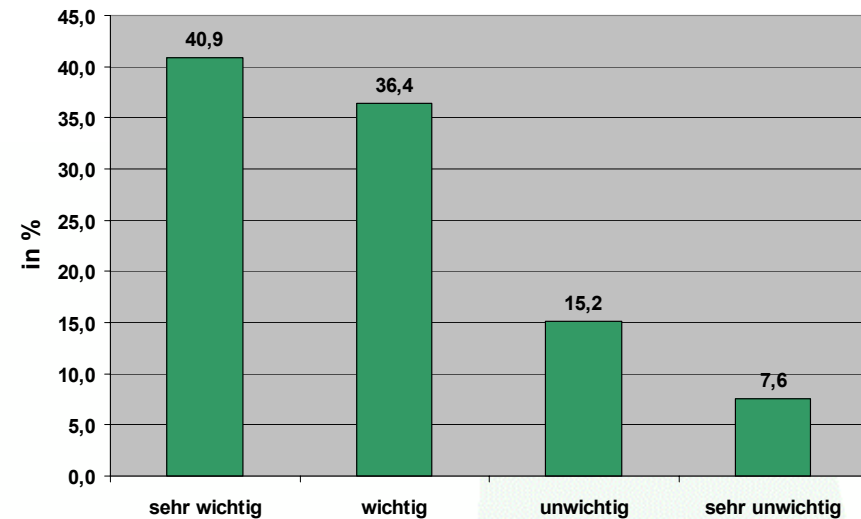


- Sowohl vorhandene fachliche Qualifikationen **ohne** als auch **mit** Zertifikat, Zeugnis etc. sind sehr wichtige bzw. wichtige Voraussetzungen.

Vorhandene fachliche Qualifikationen mit Zertifikat, Zeugnis etc.



Vorhandene fachliche Qualifikationen ohne Zertifikat, Zeugnis etc.

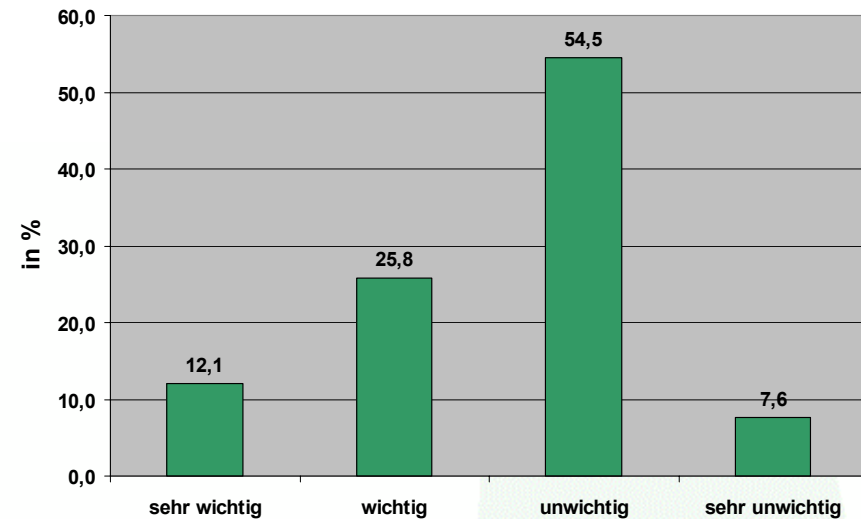


Frage zum Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen für die Einstellung von Migranten II

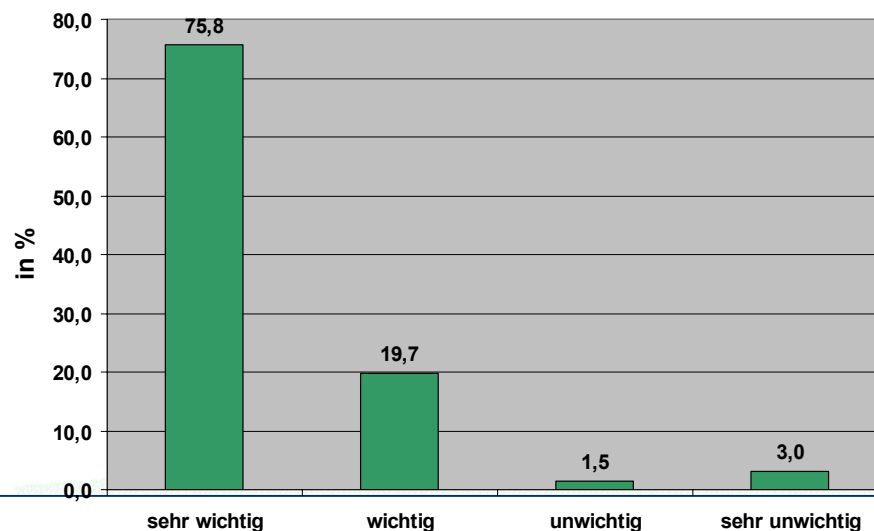


- Die Voraussetzung der Mehrsprachigkeit durch einen Migrationshintergrund ist den meisten antwortenden Betrieben (41) unwichtig oder sehr unwichtig. Demgegenüber sind ausreichende Deutschkenntnisse sehr wichtig oder wichtig (63).

Mehrsprachigkeit aufgrund des Migrationshintergrundes



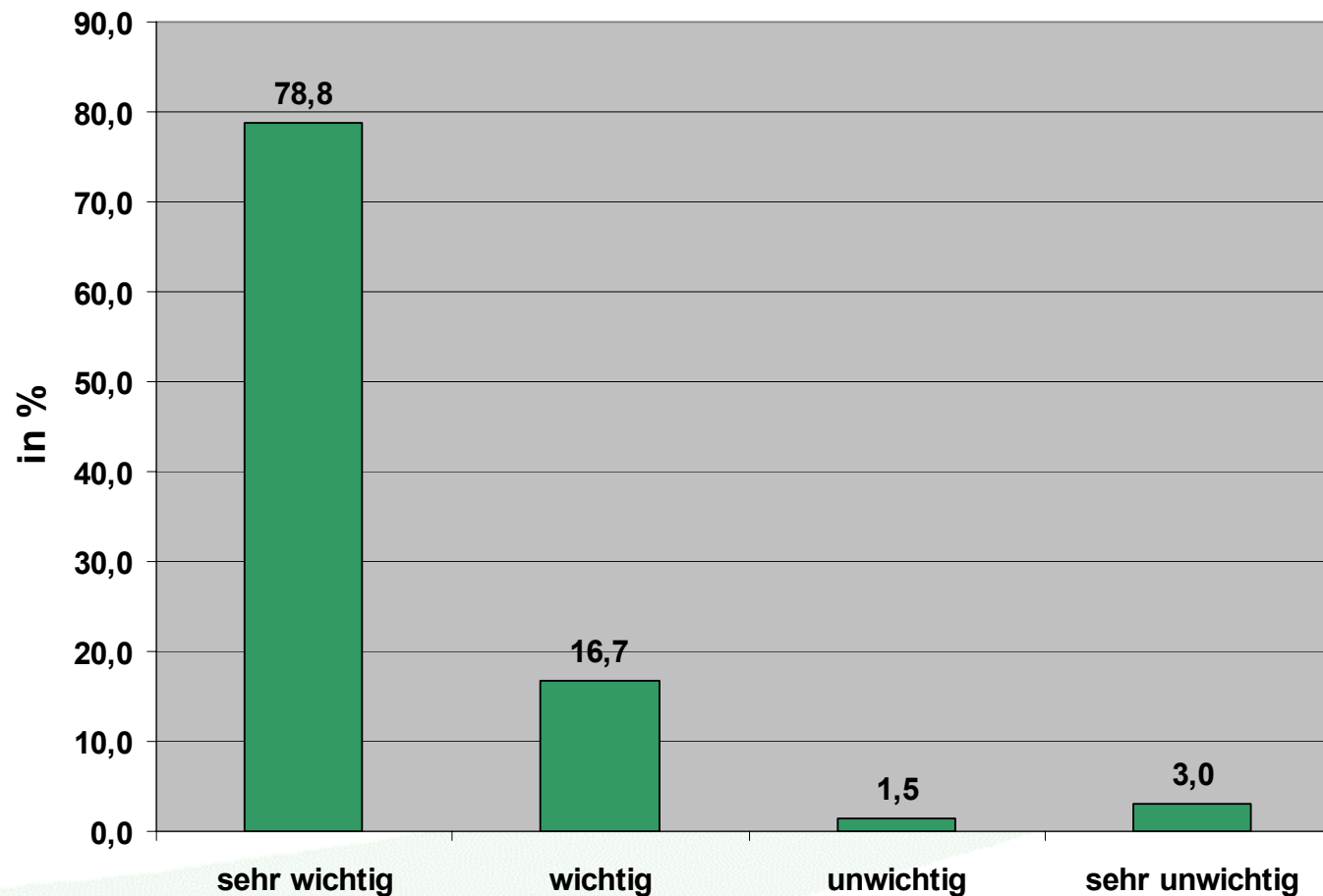
Ausreichende Deutschkenntnisse



Frage zum Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen für die Einstellung von Migranten III

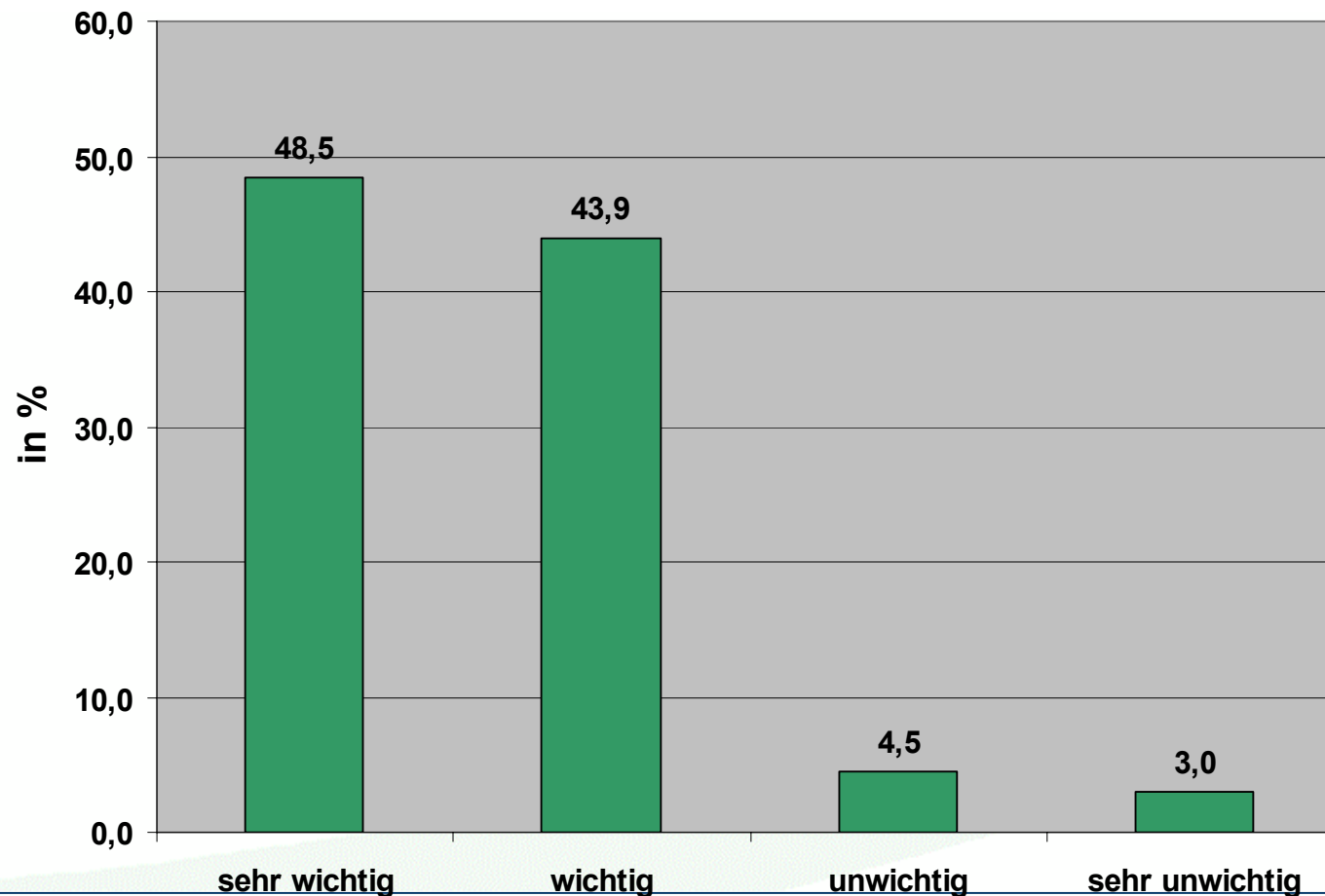


- Der persönliche Eindruck wird ebenfalls als äußerst wichtig angesehen.



Frage zum Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen für die Einstellung von Migranten IV

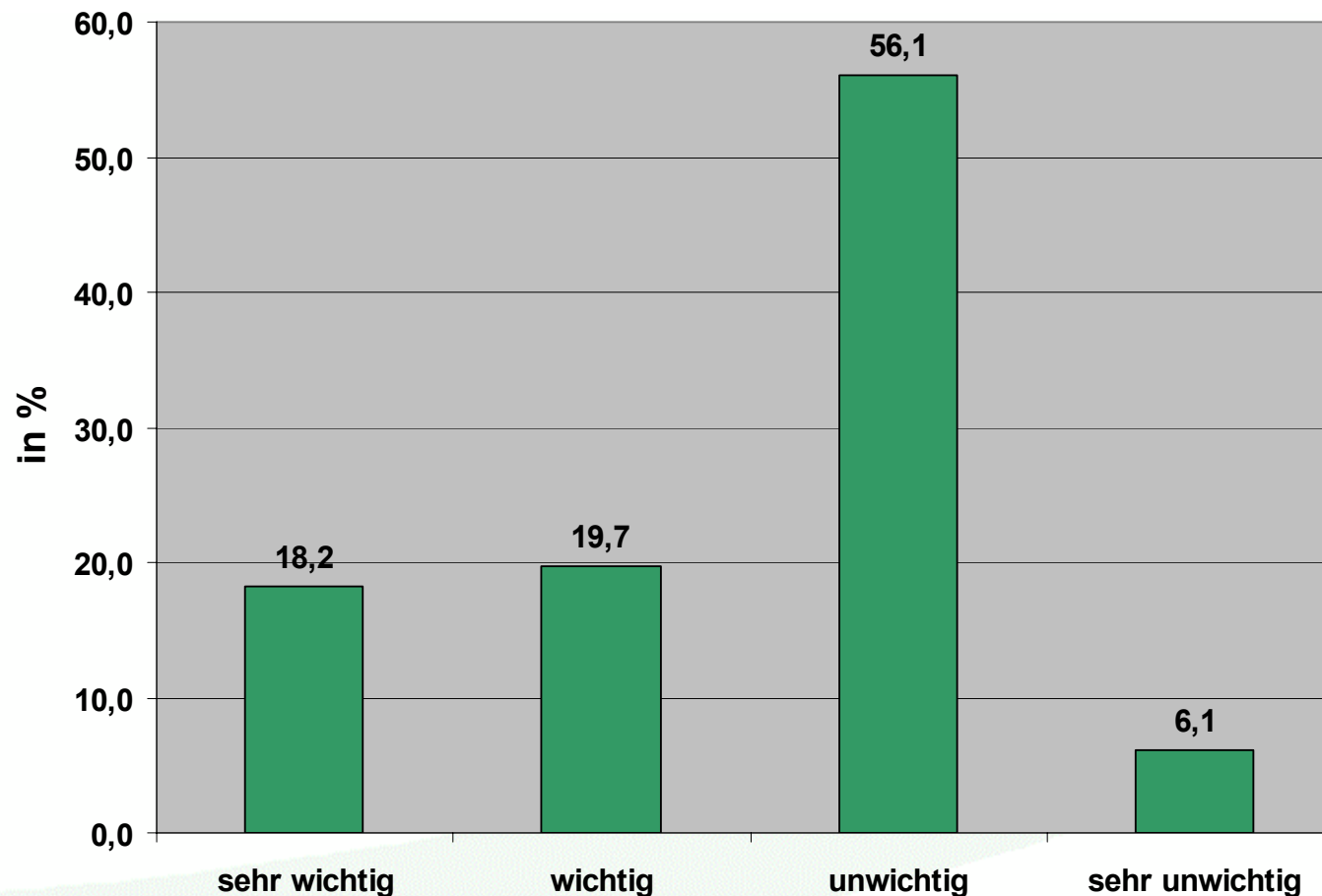
- Auch eine hohe Sozialkompetenz ist sehr wichtig bzw. wichtig (N = 66).



Frage zum Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen für die Einstellung von Migranten V

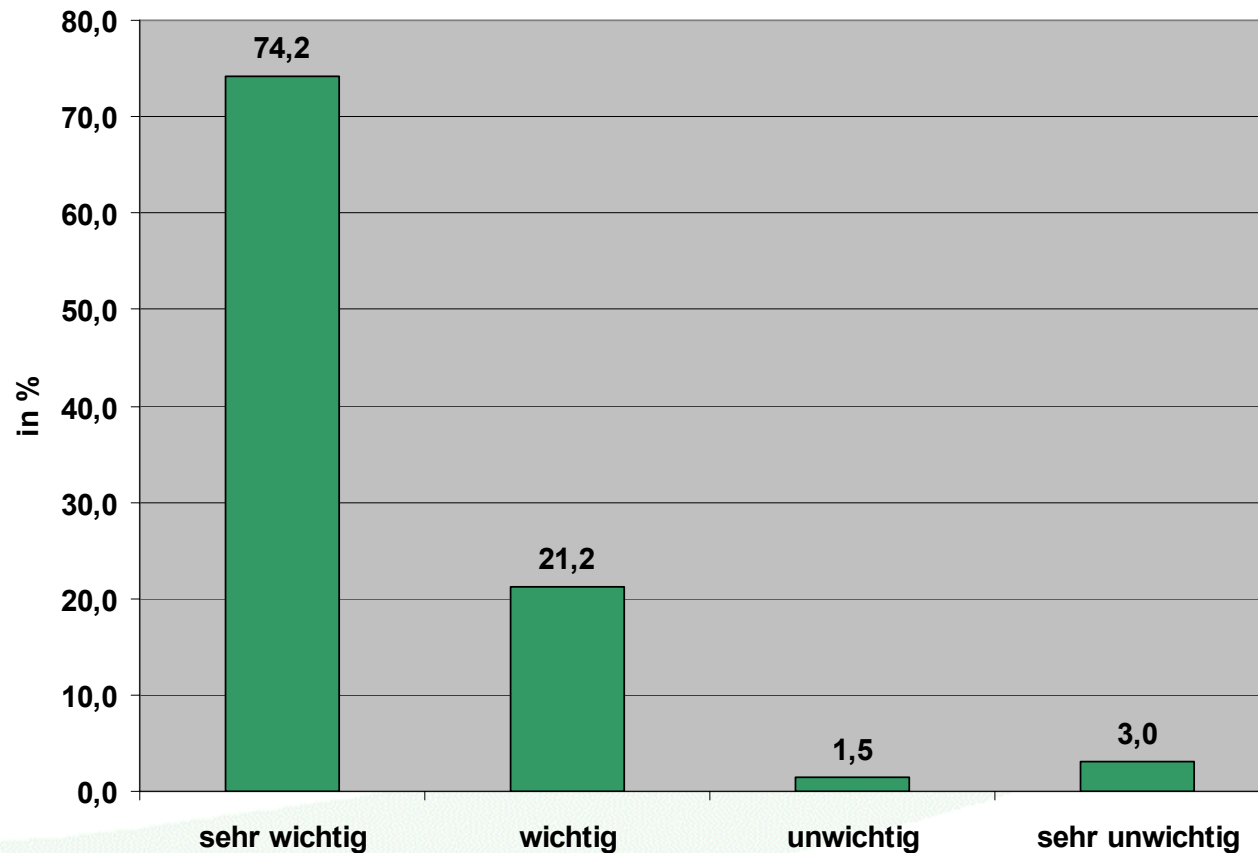


- Eine besondere interkulturelle Kompetenz für die meisten antwortenden Betriebe unwichtig (N = 66).



Frage zum Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen für die Einstellung von Migranten VI

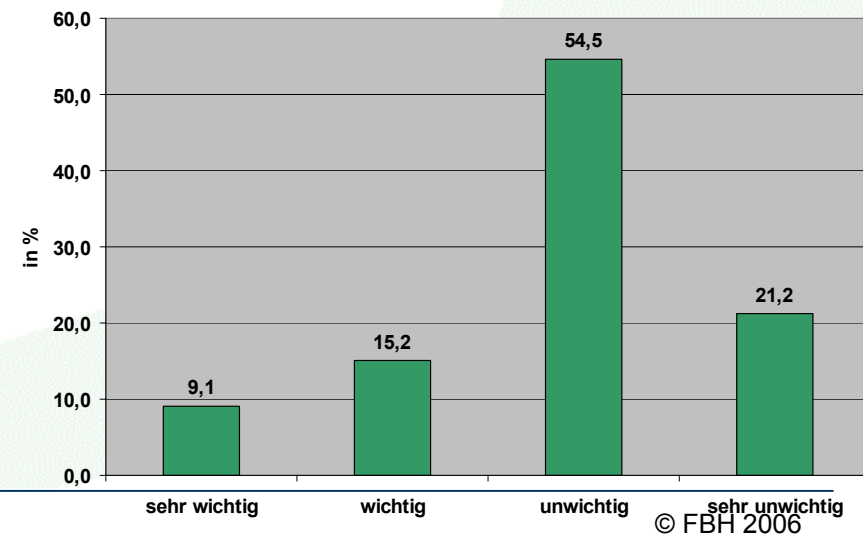
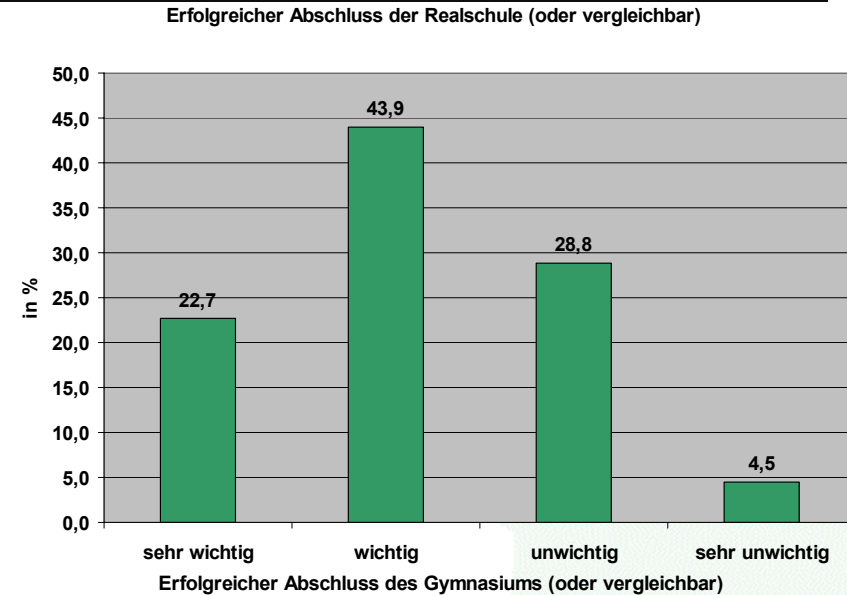
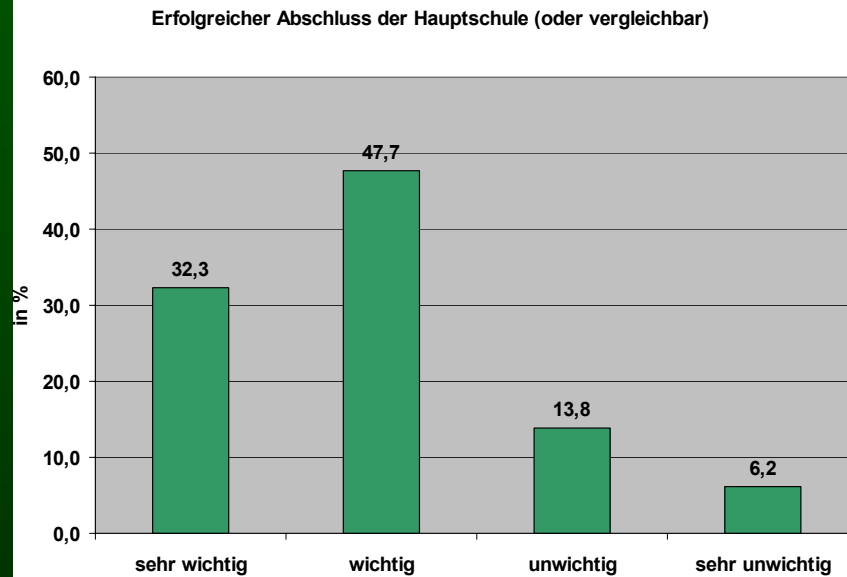
- Auch ausgeprägte Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Sorgfalt und Fleiß werden als sehr wichtig bzw. wichtig angesehen (N = 66).



Relevanz von schulischen Abschlüssen

- Den meisten antwortenden Betrieben ist ein erfolgreicher Abschluss der Hauptschule wichtig bzw. sehr wichtig.
- Bezogen auf den erfolgreichen Abschluss der Realschule lässt sich eine Verschiebung hin zur Bewertung mit wichtig bzw. unwichtig erkennen.
- Der erfolgreiche Abschluss des Gymnasiums ist den meisten antwortenden Betrieben unwichtig bzw. sehr unwichtig.

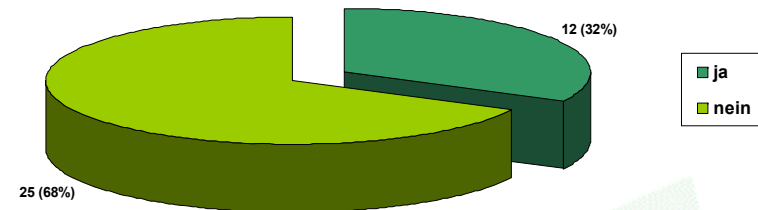
Frage zum Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen für die Einstellung von Migranten VII



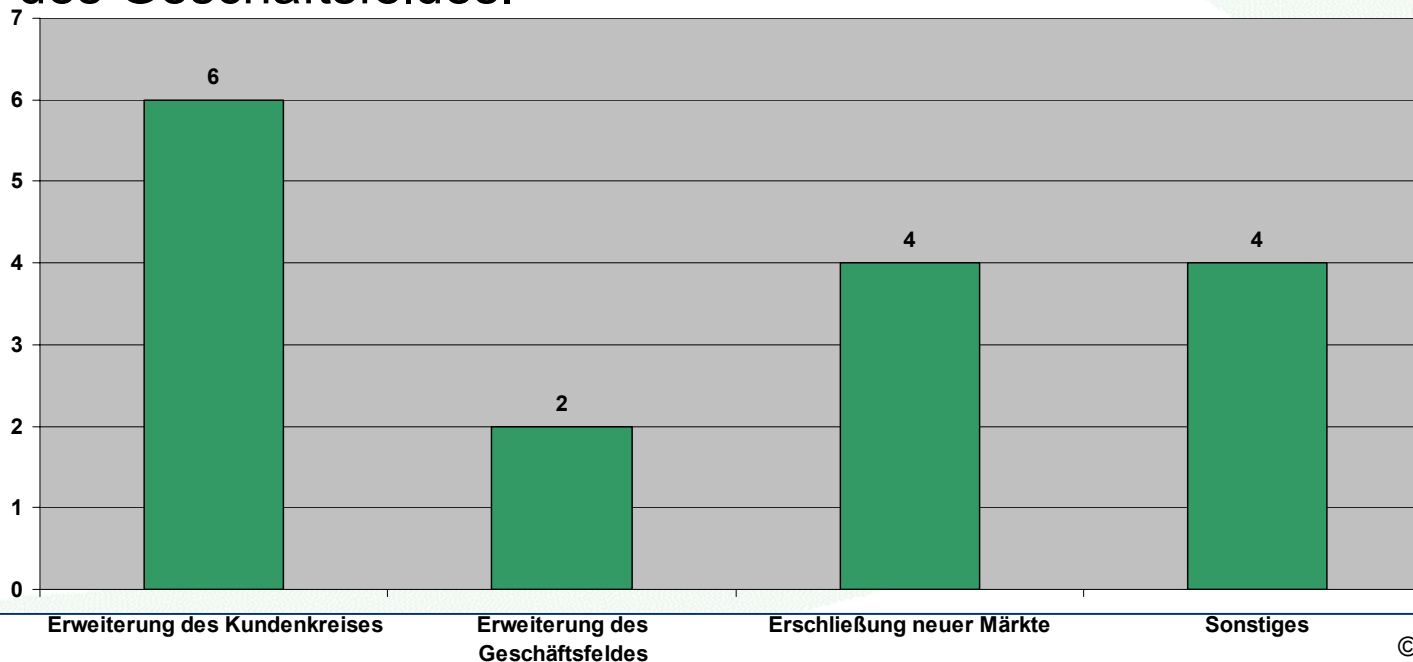
N=65 bzw. N=66

Frage zum *erwarteten* Nutzen für den Betrieb aus der Beschäftigung von Migranten

- 32 % der antwortenden Betriebe sehen einen Nutzen in der Beschäftigung von Migranten.
- 68 % sehen keinen Nutzen.

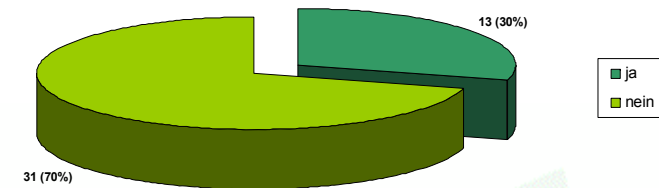


- Am Häufigsten erwartet wird die Erweiterung des Kundenkreises, gefolgt von der Erschließung neuer Märkte und der Erweiterung des Geschäftsfeldes.

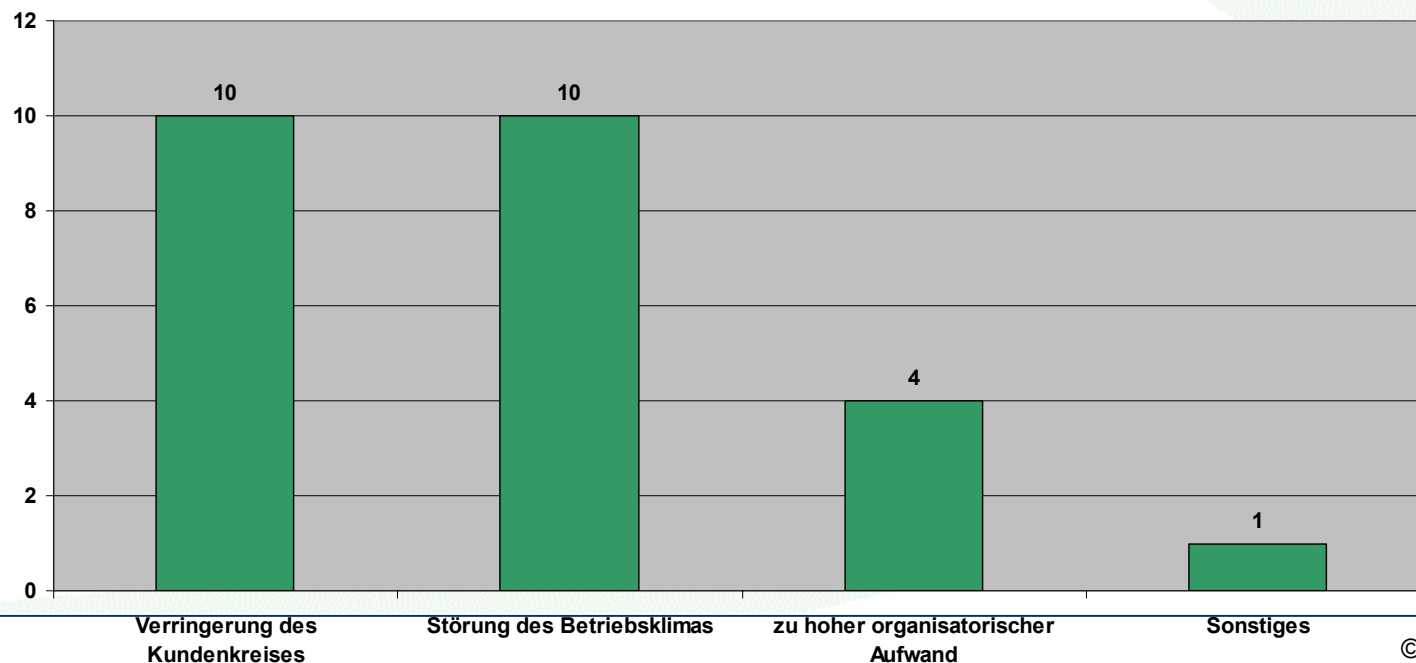


Frage zum *erwarteten* Nachteil für den Betrieb aus der Beschäftigung von Migranten

- 30 % der Teilnehmer geben an, dass sie einen Nachteil in der Beschäftigung von Migranten sehen.



- Es wird hauptsächlich erwartet, dass der Kundenkreis sich verringert und dass es zu Störungen des Betriebsklimas kommt.



Zum: *Nutzen bzw. Nachteil...*

Die Ergebnisse stützen die These, dass die antwortenden Handwerksbetriebe in der Beschäftigung von Migranten weder einen möglichen Nutzen, aber auch keinen Nachteil für ihren Betrieb sehen.

Immerhin sehen ca. 70 % keinen Nutzen, aber ebenfalls ca. 70 % auch keinen Nachteil darin, Migranten zu beschäftigen.

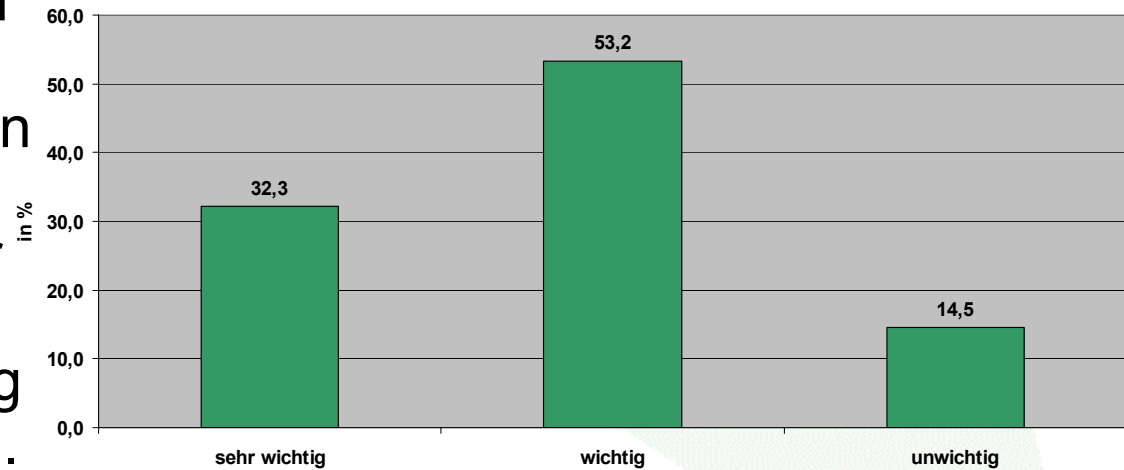
Die Anzahl der antwortenden Betriebe ist dabei unterschiedlich.

Frage zu den sprachliche Anforderungen, auf die Betriebe für *sämtliche* Mitarbeiter Wert legen

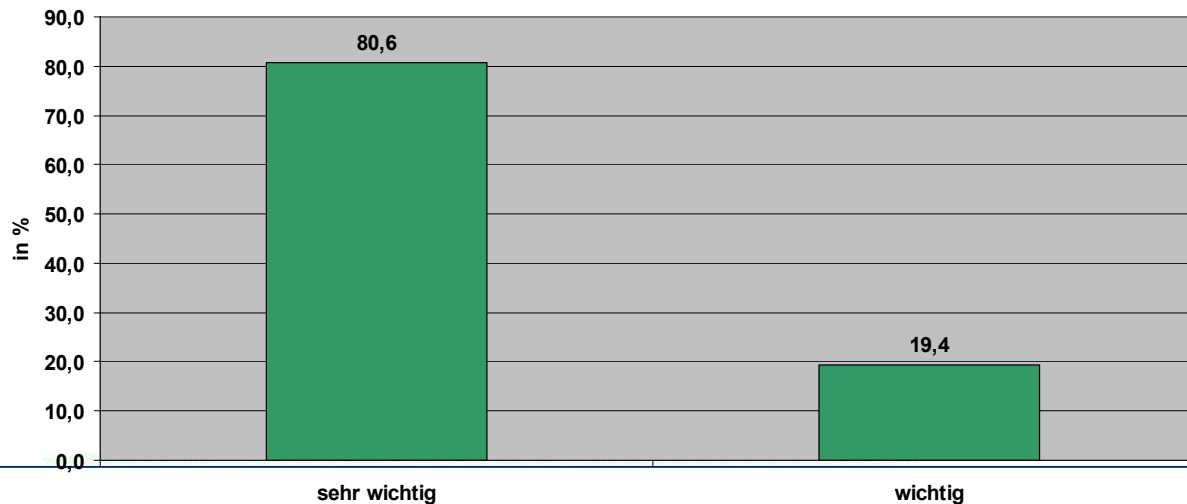


- Ein verbaler Austausch über **außerberufliche** Themen ist den meisten Antwortenden wichtig bzw. sehr wichtig, über **berufsspezifische** Themen ist sehr wichtig oder zumindest wichtig.

Verbaler Austausch über außerberufliche Themen mit Mitarbeitern/Kollegen/Betriebsleitung



Verbaler Austausch über berufsspezifische Themen mit Mitarbeitern/Kollegen/Betriebsleitung

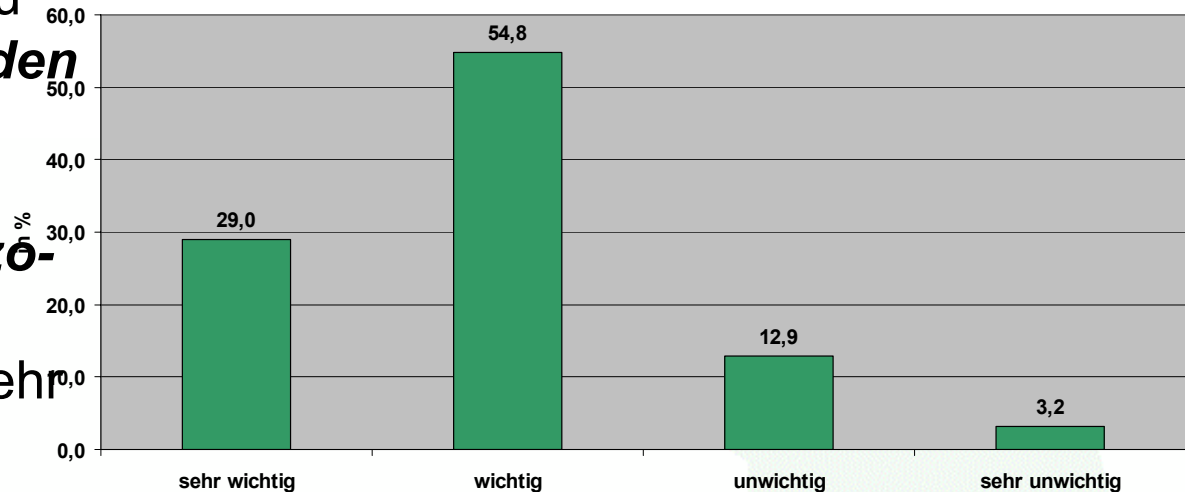


Frage zu den sprachliche Anforderungen, auf die Betriebe für *sämtliche* Mitarbeiter Wert legen

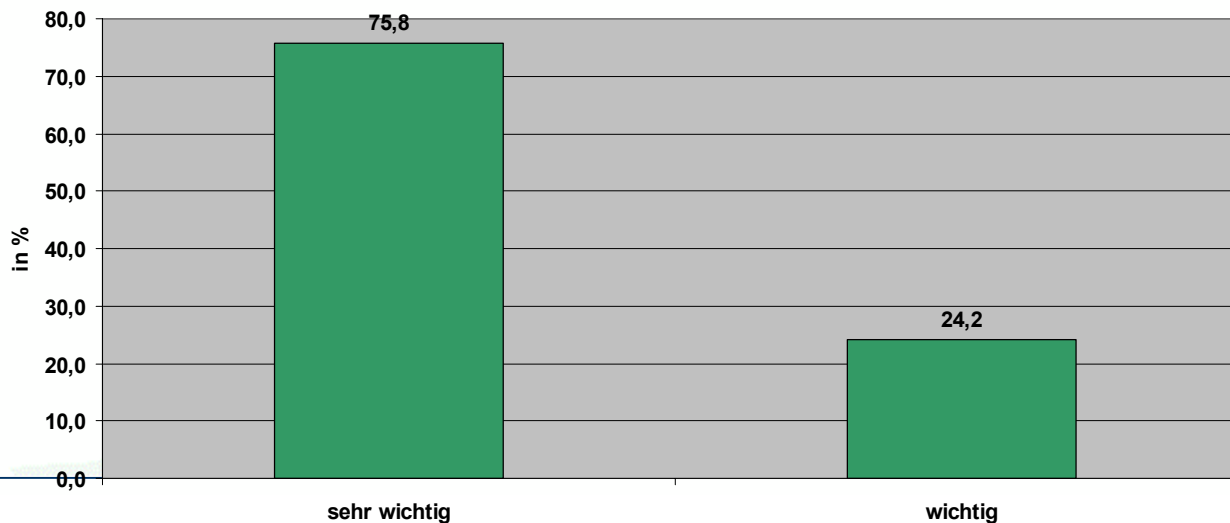


Ein verbaler Austausch zu **Alltagsthemen mit Kunden** wird ebenfalls als wichtig bzw. sehr wichtig angesehen; bzgl. **auftragsbezogener Themen** wird dies von allen Befragten als sehr wichtig bzw. wichtig bewertet.

Verbaler Austausch zu Alltagsthemen mit Kunden



Verbaler Austausch zu auftragsbezogenen Themen mit Kunden

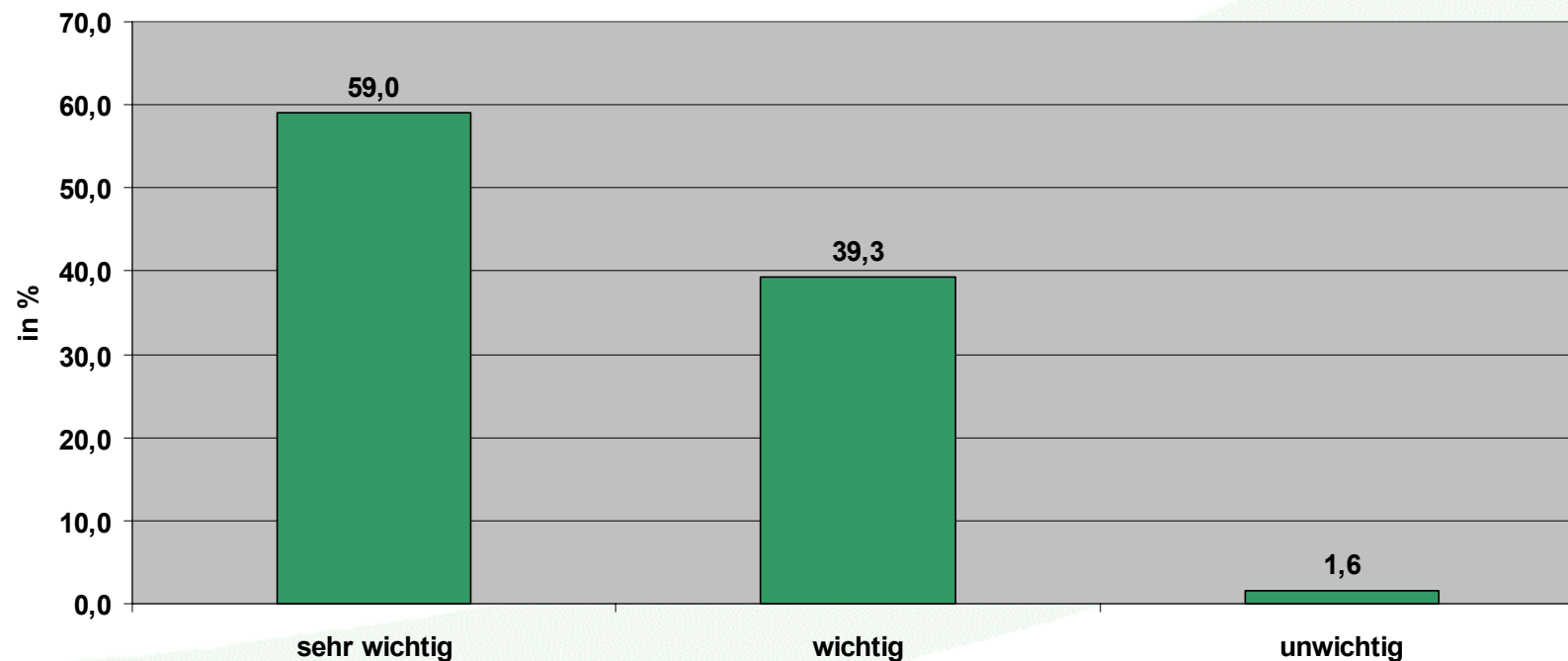


Frage zur Relevanz der schriftlichen Ausdrucksweise für *sämtliche* Mitarbeiter



- Das Beherrschen der schriftlichen Ausdrucksweise wird für qualifizierte Fachkräfte von den meisten antwortenden Betrieben als sehr wichtig angesehen, bezogen auf Auszubildende und ungelernte Kräfte hingegen als wichtig (N = 61).

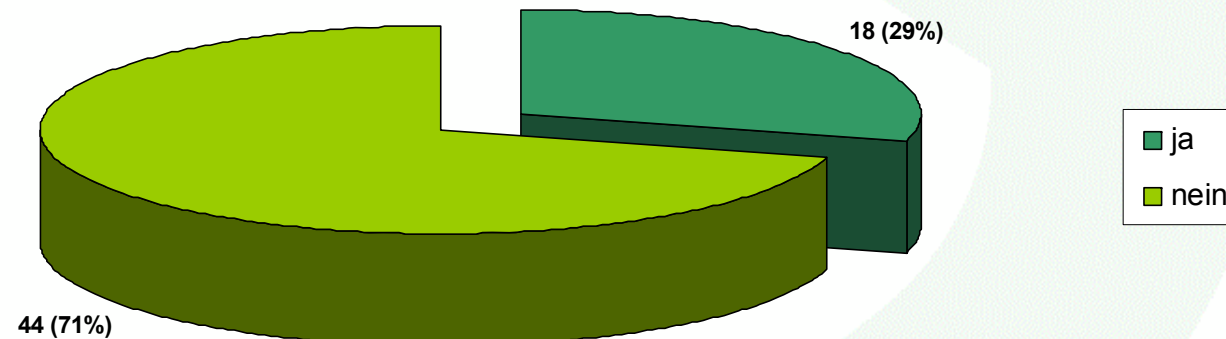
Wichtigkeit der Beherrschung der schriftlichen Ausdrucksweise für qualifizierte Fachkräfte



Frage zur Kenntnis von Aktivitäten von Institutionen zur Integration von Migranten I



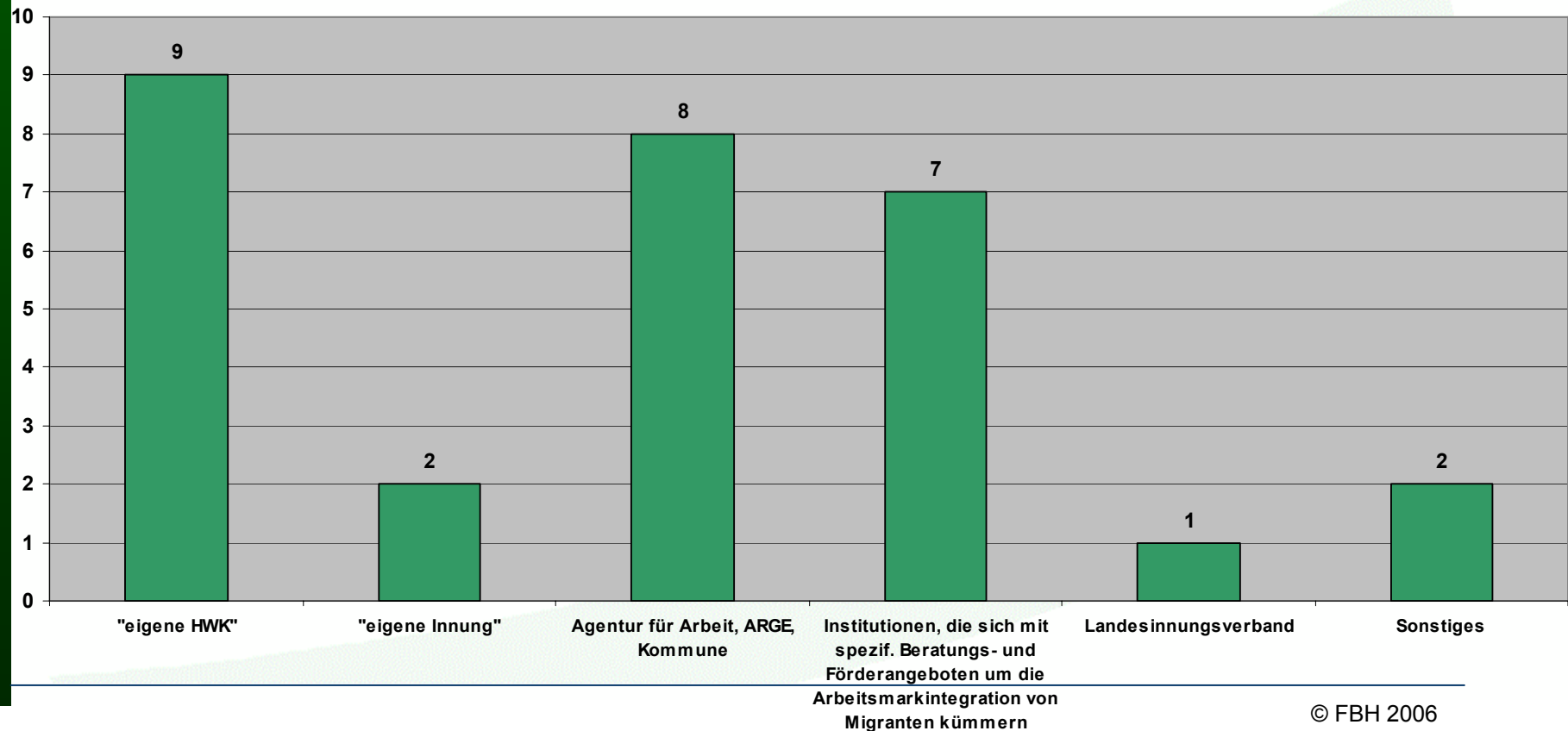
- 29 % der antwortenden Betriebe kennen Aktivitäten von Einrichtungen, Institutionen oder Organisationen (gleich welcher Art) zur Integration von Migranten in Betriebe.
- 71 % kennen keine Aktivitäten.



Frage zur Kenntnis von Aktivitäten von Institutionen zur Integration von Migranten II



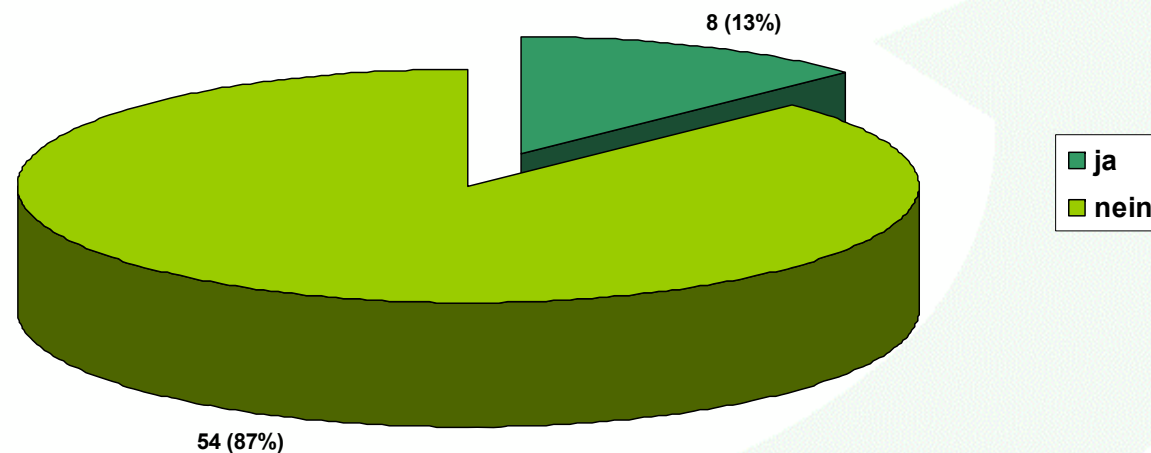
- Wenn „Ja“, dann sind Aktivitäten hauptsächlich von der eigenen HWK, der Agentur für Arbeit/ARGE/Kommune oder von Institutionen, die sich mit spezifischen Beratungs- und Förderangeboten um die Integration von Migranten kümmern, bekannt.



Frage zur Zusammenarbeit von Betrieben mit Einrichtungen, die die Beschäftigungsmöglichkeiten von Migranten erhöhen wollen.



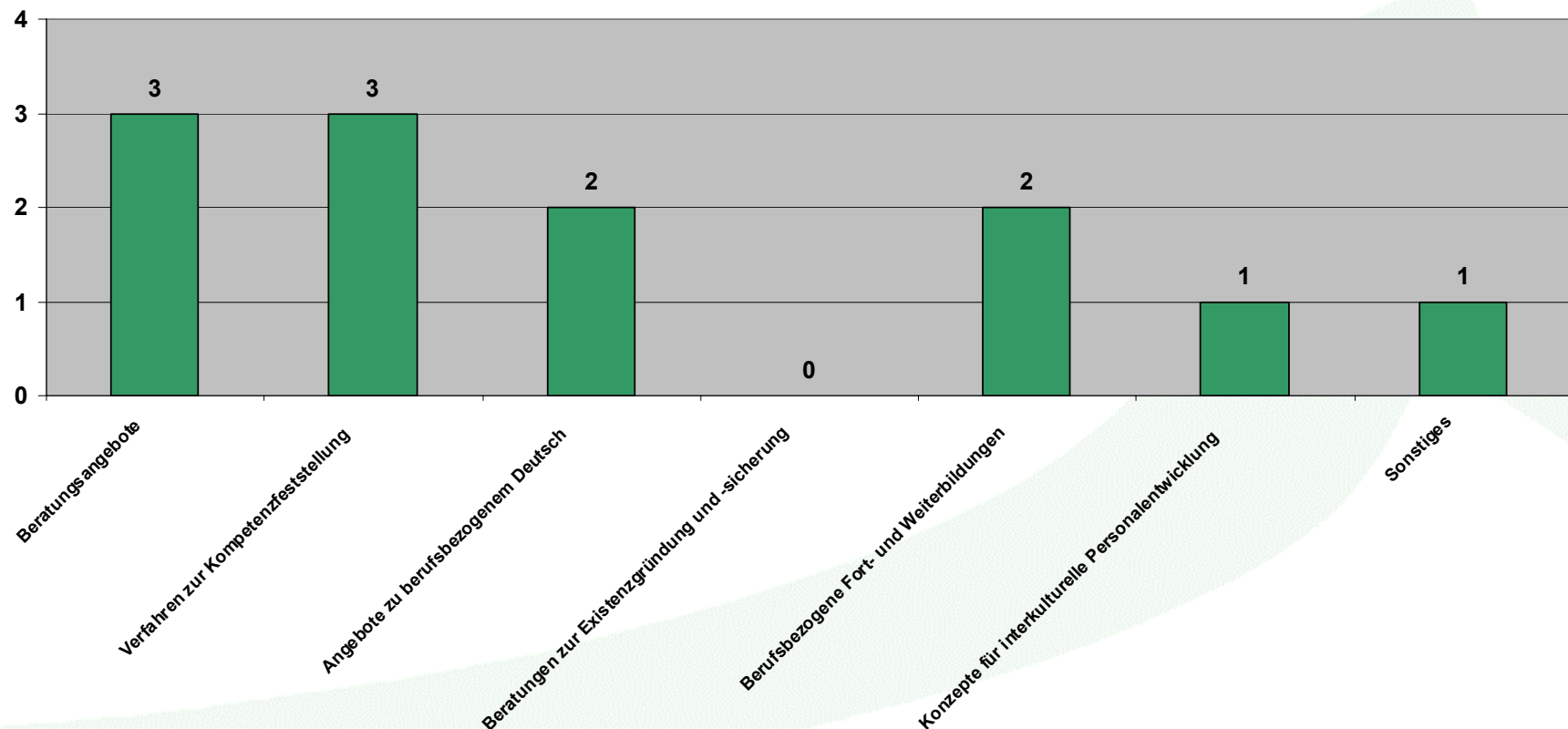
- 13 % der antwortenden Betriebe arbeiten bereits mit Einrichtungen, Institutionen oder Organisationen zusammen, die die Einstellungschancen und Beschäftigungsmöglichkeiten von Migranten erhöhen wollen.
- 87 % arbeiten nicht mit Einrichtungen zusammen (N = 62).



Frage zur Zusammenarbeit von Betrieben mit Einrichtungen, die die Beschäftigungsmöglichkeiten von Migranten erhöhen wollen.



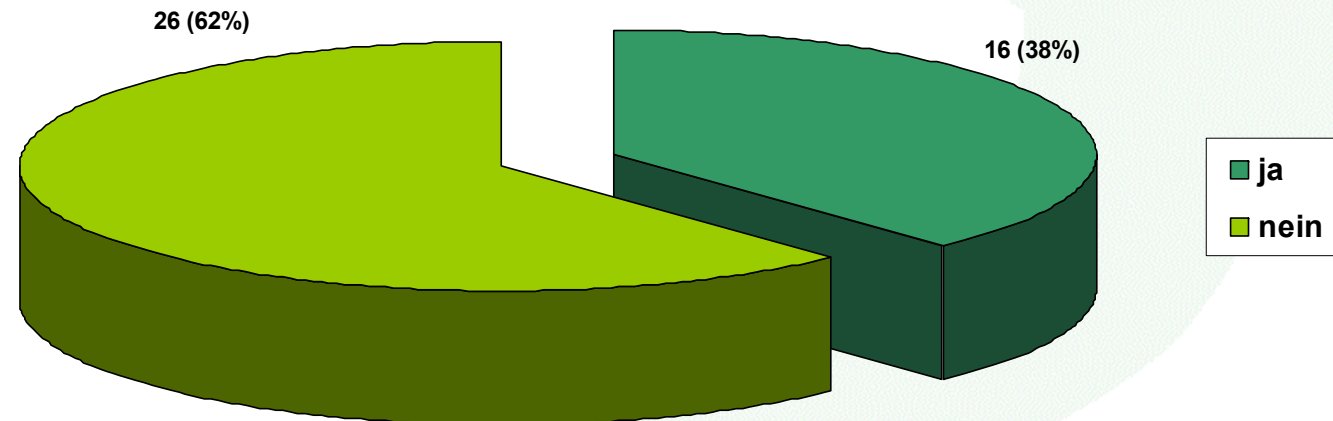
- Die Zusammenarbeit erfolgt hauptsächlich in den Bereichen „Beratungsangebote“, „Verfahren zur Kompetenzfeststellung“, „Angebote zu berufsbezogenem Deutsch“ und „berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungen“.



Frage zur Zusammenarbeit von Betrieben mit Einrichtungen, die die Beschäftigungsmöglichkeiten von Migranten erhöhen wollen I



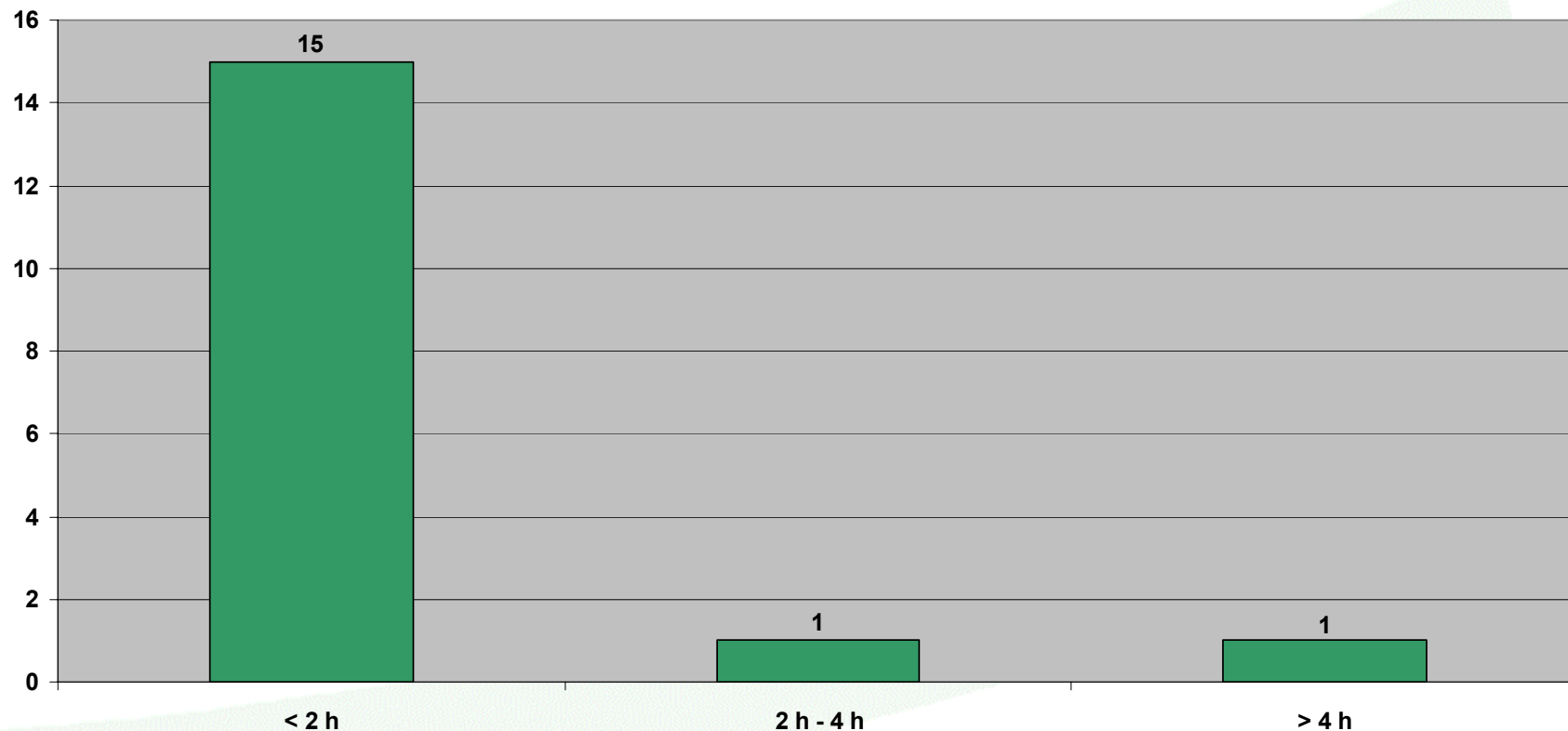
- Etwas mehr als ein Drittel (38 %) der antwortenden Betriebe könnte sich vorstellen, ihre Interessen in Einrichtungen, Institutionen oder Organisationen zu vertreten, die die Einstellungs-chancen und Beschäftigungsmöglichkeiten von Migranten erhöhen wollen (N = 42).



Frage zur Zusammenarbeit von Betrieben mit Einrichtungen, die die Beschäftigungsmöglichkeiten von Migranten erhöhen wollen II

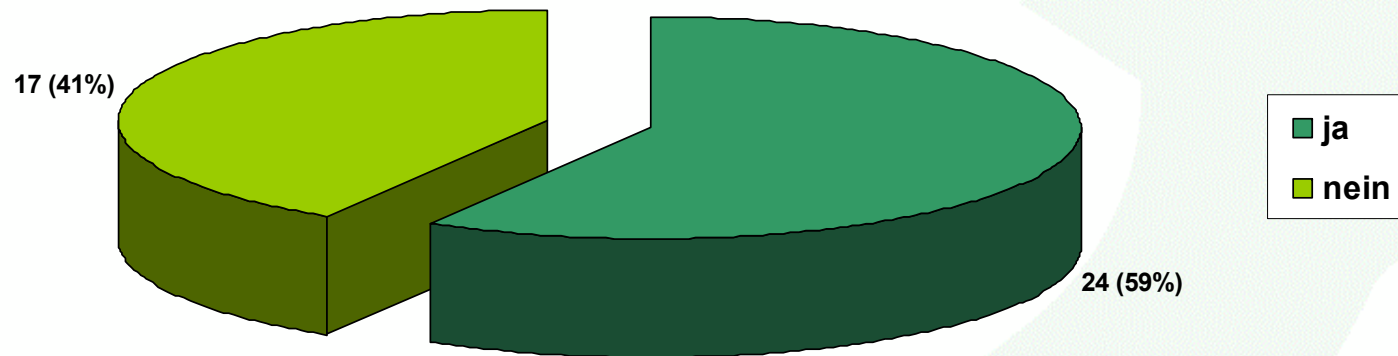


- Die meisten „Interessierten“ (88,2 %) würden weniger als zwei Stunden pro Monat darauf verwenden (N = 17).



Frage, ob HWKn die betriebliche Interessen offensiv in Einrichtungen ... vertreten sollten.

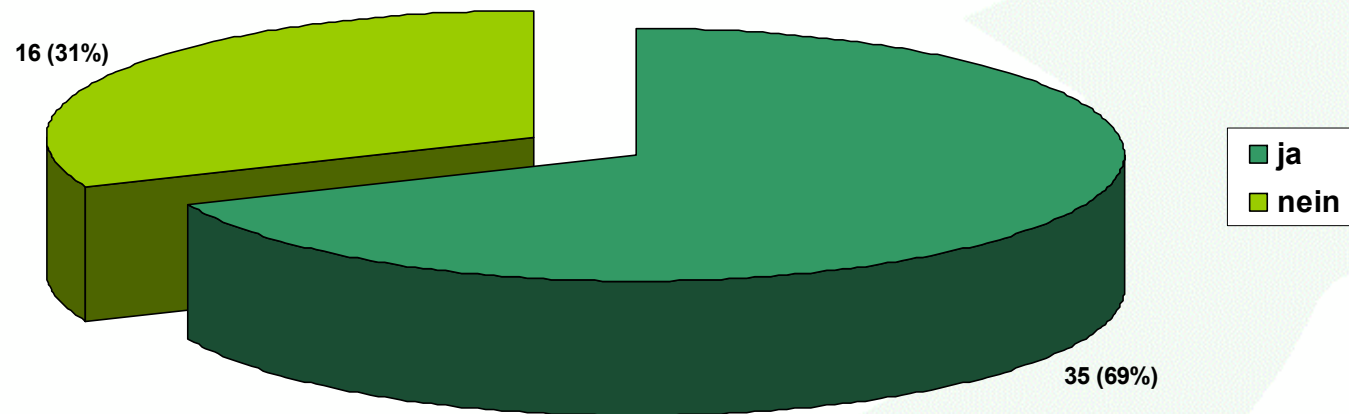
- 59 % der Antwortenden sind der Meinung, dass Handwerksorganisationen die betrieblichen Interessen offensiv in Einrichtungen vertreten sollten, die die Einstellungschancen von Migranten erhöhen (N = 41).



Frage zur Deckung des Fachkräftebedarfs durch Zusammenarbeit mit Einrichtungen...



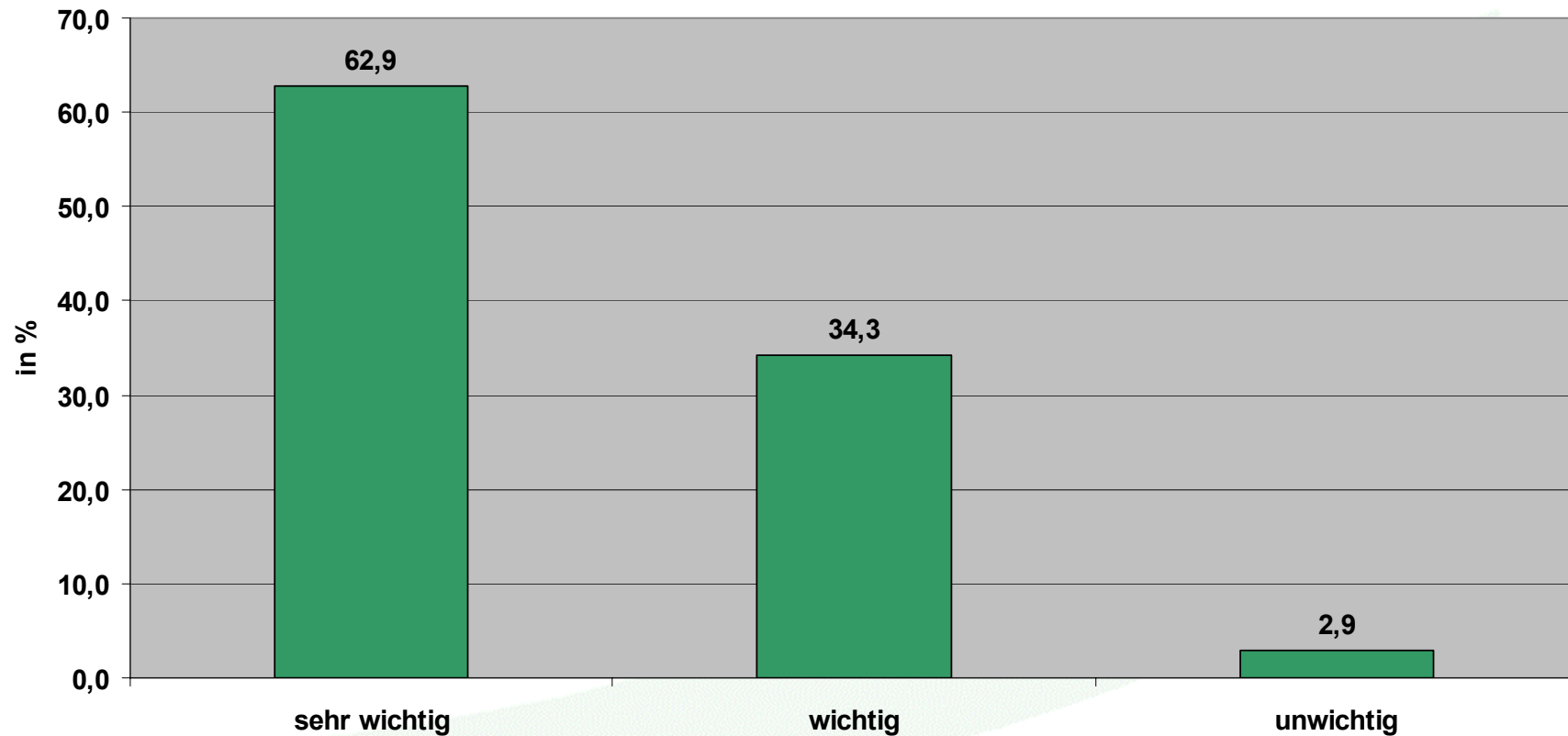
- 69 % der antwortenden Betriebe können sich vorstellen, ihren zukünftigen Fachkräftebedarf durch eine Zusammenarbeit mit solchen Institutionen zu decken, die spezifische Beratungs- und Förderangebote offerieren (N = 41).



Frage zu den Anforderungen, die Betriebe an eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen stellen I



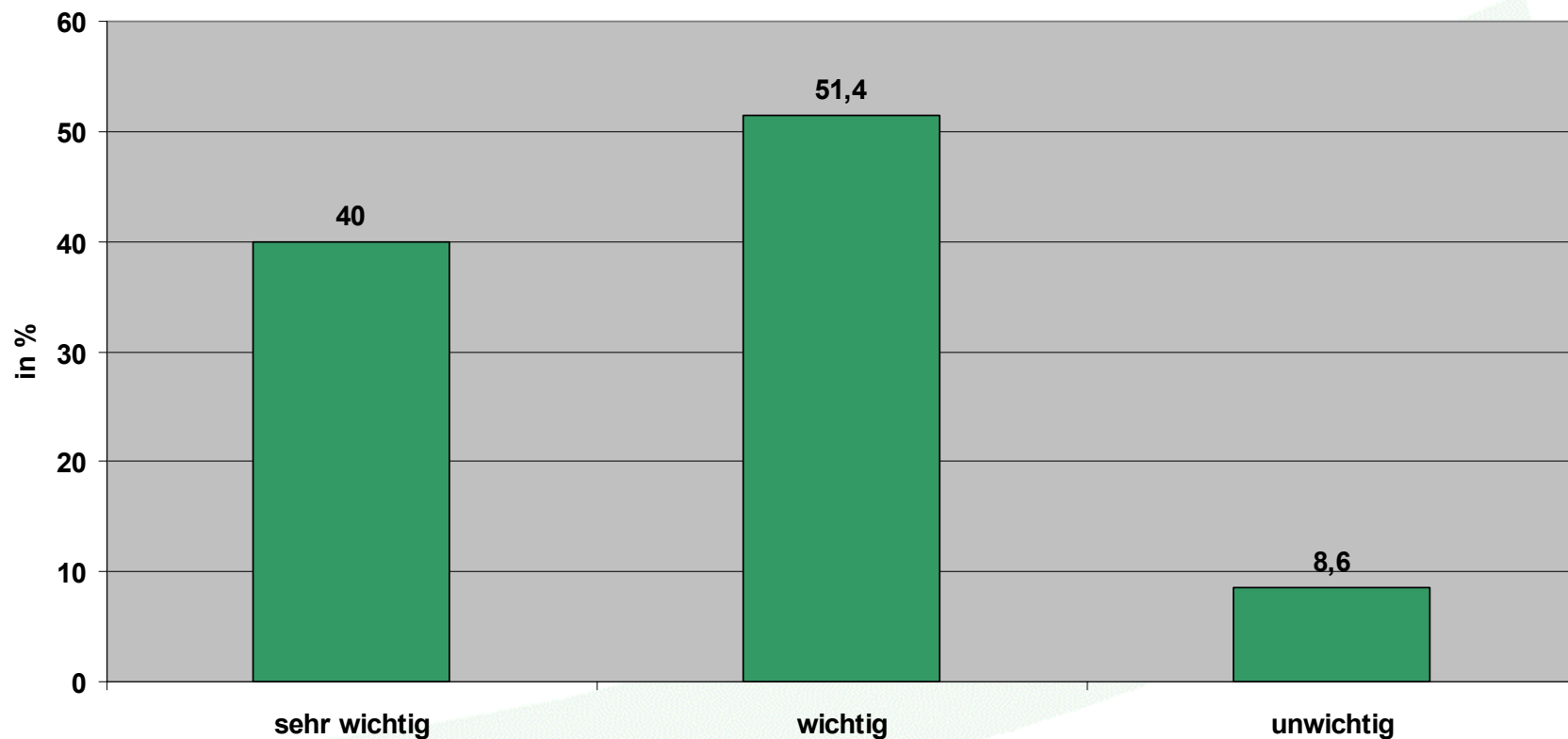
- Nachqualifizierungsangebote für neue Mitarbeiter werden von ca. 63 % der antwortenden Betrieben als sehr wichtig bzw. wichtig angesehen (N = 35).



Frage zu den Anforderungen, die Betriebe an eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen stellen II



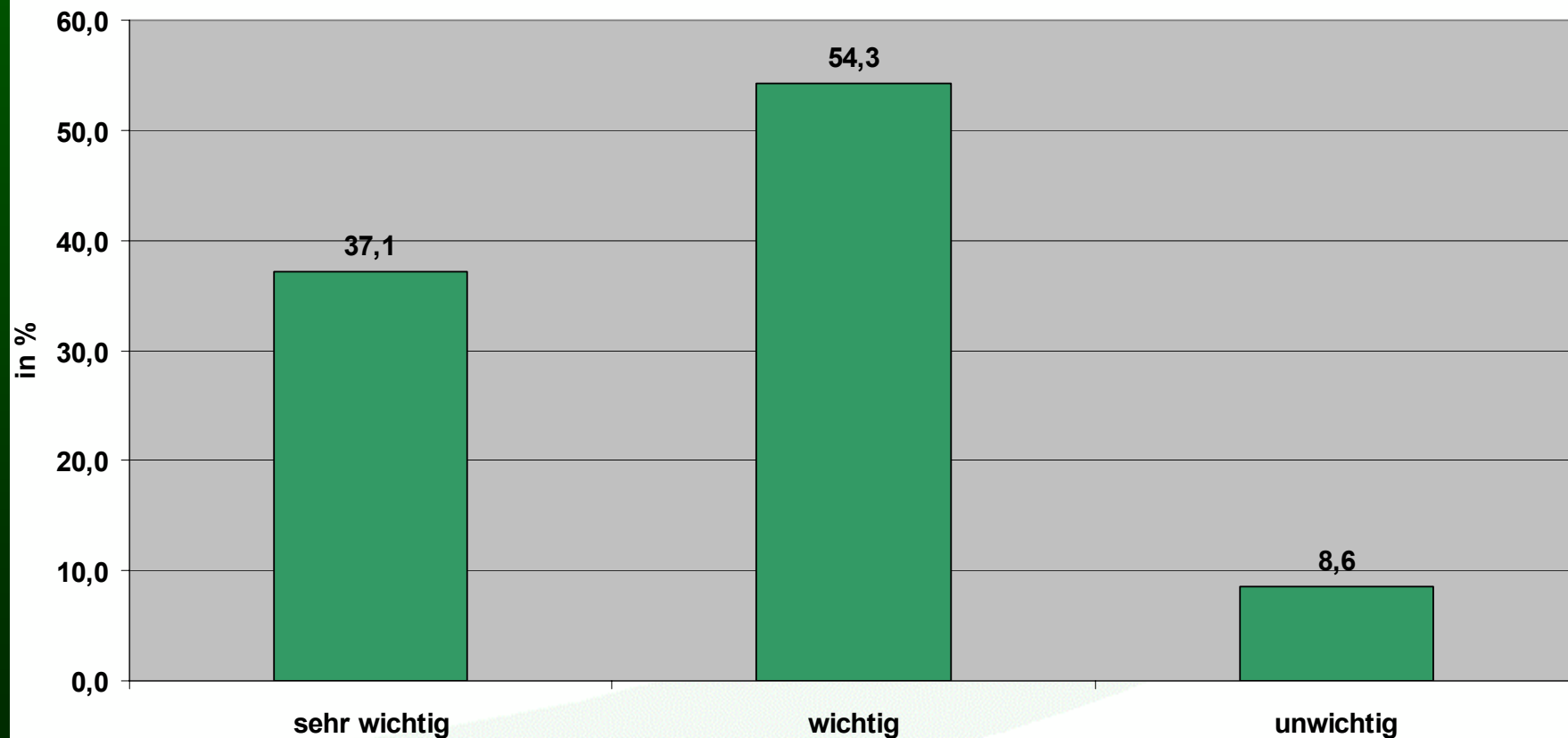
- Für die meisten der antwortenden Betriebe (ca. 90 %) ist ein persönlicher Ansprechpartner in der Einrichtung wichtig bzw. sehr wichtig (N = 35).



Frage zu den Anforderungen, die Betriebe an eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen stellen III



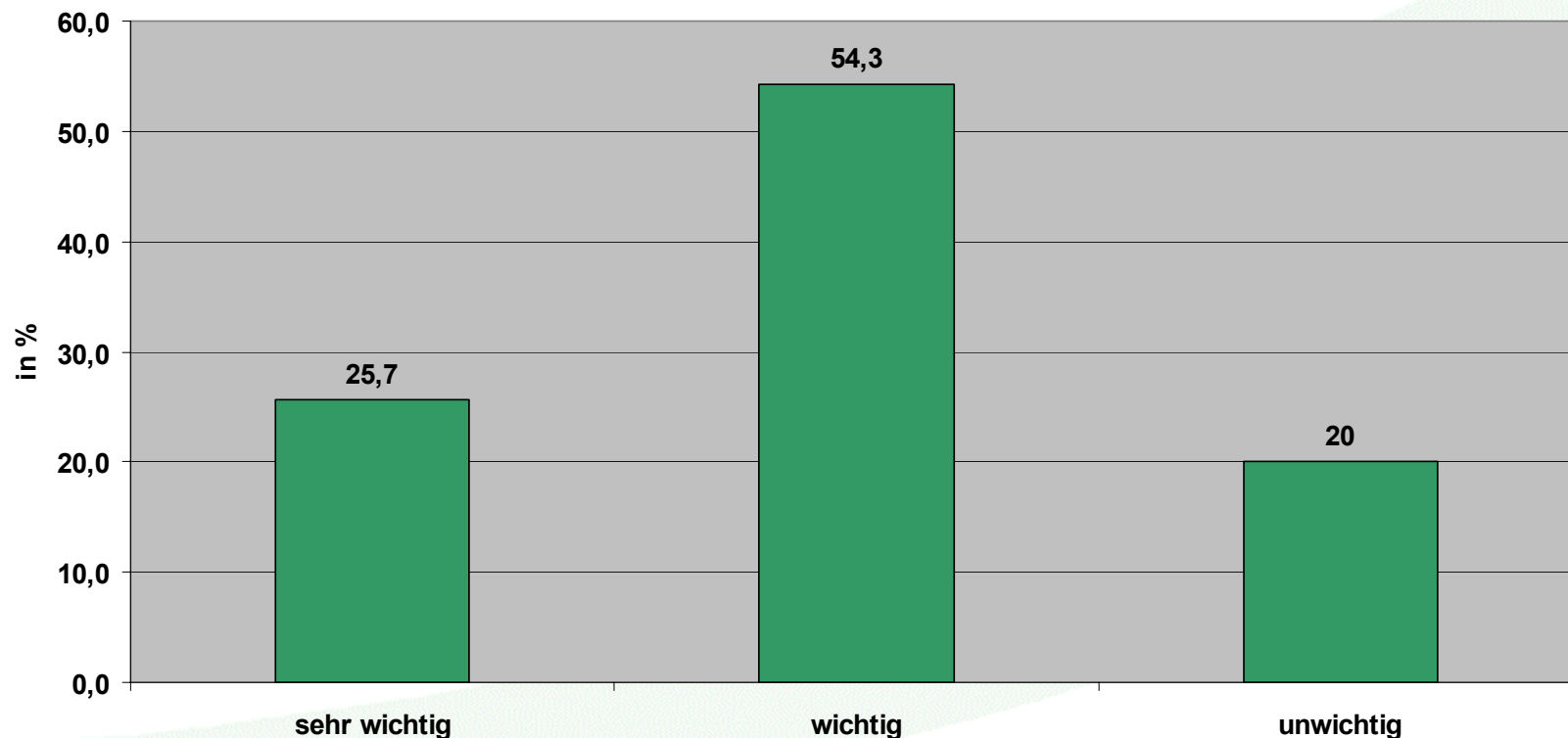
- Ca. 92 % geben an, dass es nach Vermittlung einer Arbeitskraft eine Art „Nachsorge“ geben sollte (N = 35).



Frage zu den Anforderungen, die Betriebe an eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen stellen IV



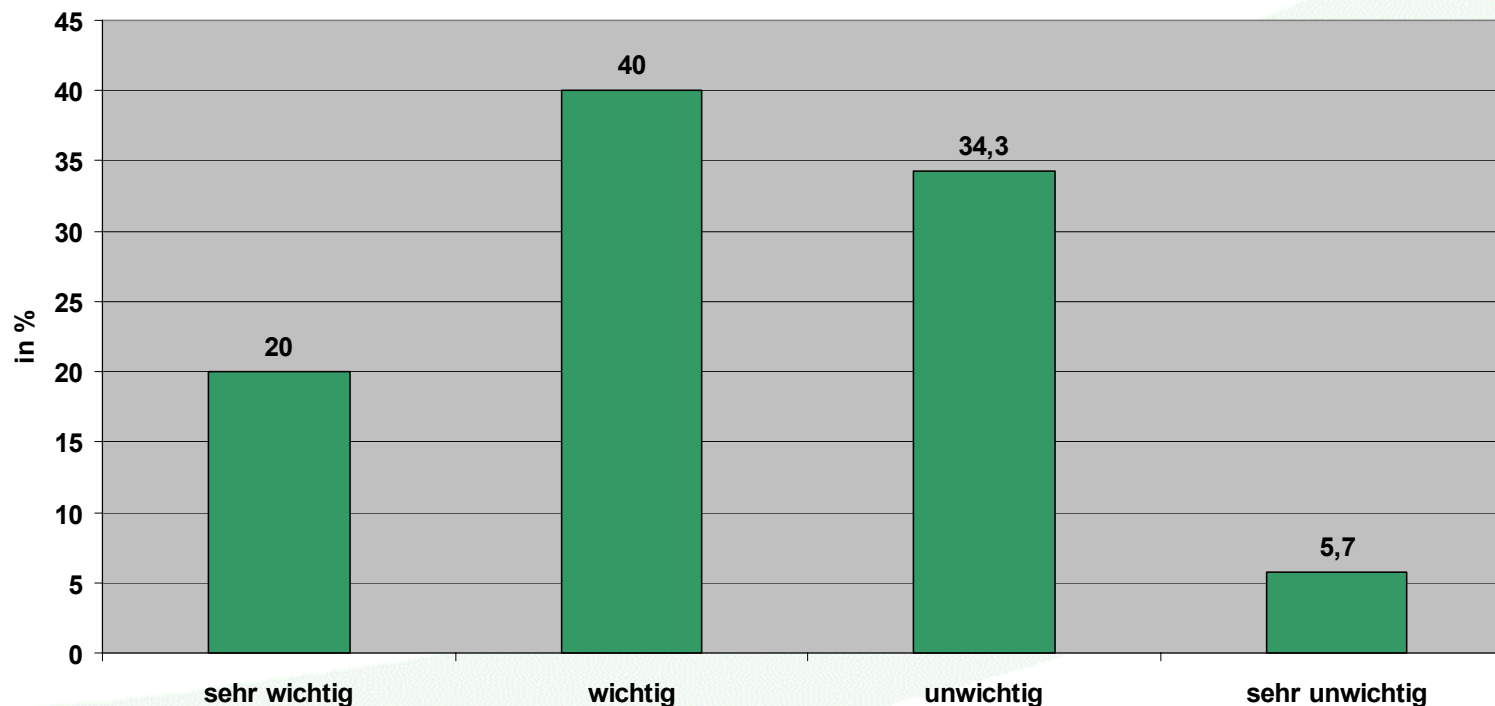
- Insgesamt 80 % der antwortenden Betriebe erachten es als wichtig oder sehr wichtig, dass der persönliche Ansprechpartner in der Institution die Struktur des Betriebes kennt, um die Auswahl eines geeigneten Mitarbeiters zu ermöglichen (N = 35)



Frage zu den Anforderungen, die Betriebe an eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen stellen v



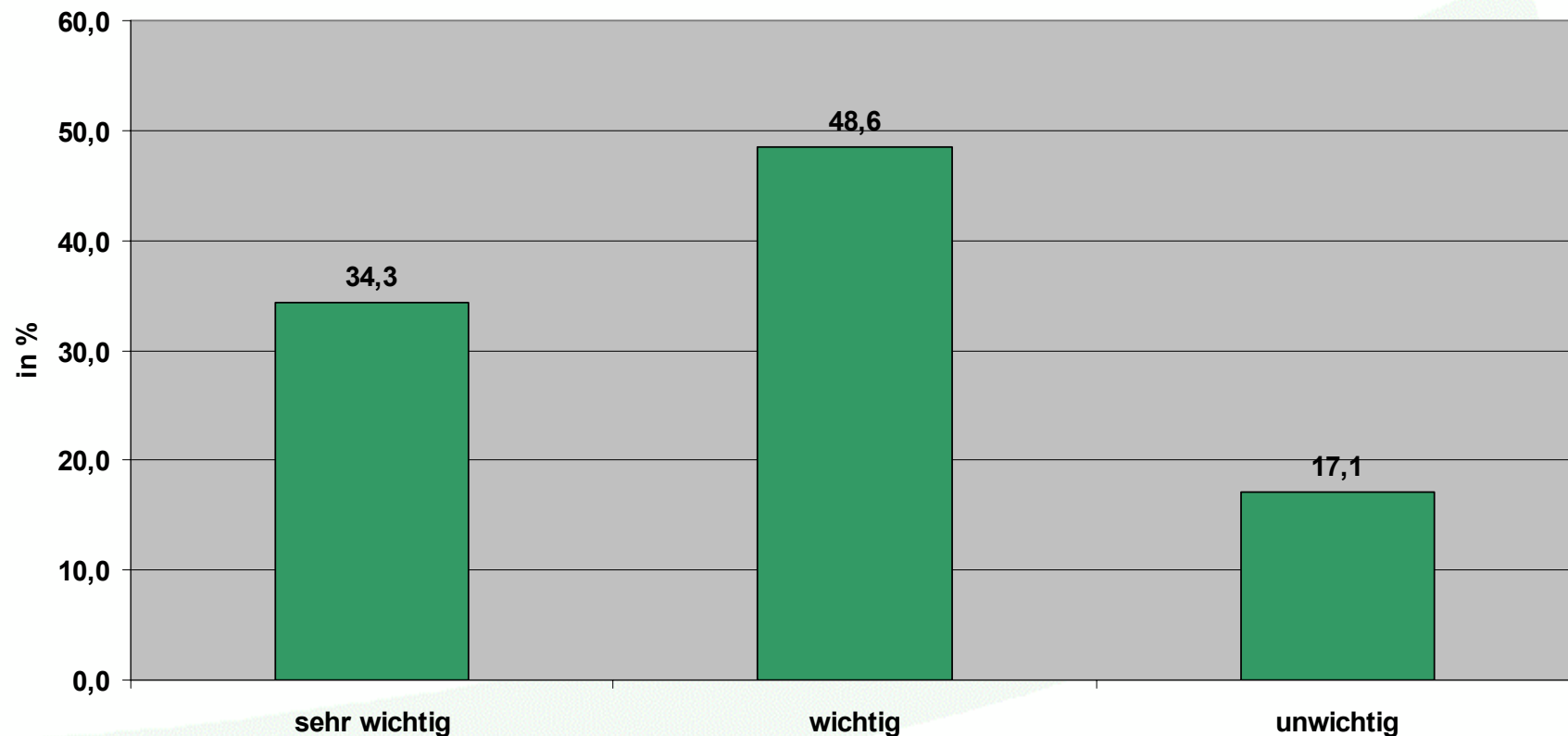
- Ein regelmäßiger Kontakt zu der Institution, auch wenn kein aktueller Fachkräftebedarf herrscht, erscheint für 60 % der antwortende Betriebe als wichtig oder sehr wichtig.
- Knapp 40 % geben an, dass sie diesen Punkt als unwichtig oder sehr unwichtig ansehen (N = 35).



Frage zu den Anforderungen, die Betriebe an eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen stellen VI



- Für ca. 82 % der Antwortenden ist das Bestehen eines Vertrauensverhältnisses zum Ansprechpartner in der Institution wichtig oder sehr wichtig (N = 35).



Anforderungen an die zukünftige Gestaltung der Integrationsarbeit I



- Förderung des Erwerbs fachlicher Qualifikationen (**mit und ohne** Zertifikat, Zeugnis etc.) notwendig
- Förderung von umfassenden Deutschkenntnissen, auch über Fachsprache hinaus relevant
 - (Bearbeitung von komplexen Kundenaufträgen)
- Förderung der schriftlichen Ausdrucksweise notwendig
- Vermittlung sozialer Werte sowie von Arbeitstugenden durchführen
- Angebote zur Nachqualifizierung ausbauen
- Angebote zum nachträglichen Abschluss des Hauptschulabschlusses sinnvoll

Anforderungen an die zukünftige Gestaltung der Integrationsarbeit II



- Aktivitäten von Einrichtungen zur Integration von Migranten in Handwerksorganisationen publik machen
- Persönliche Ansprechpartner in Einrichtungen, die zudem grundlegend die Struktur des Betriebes kennen und zu denen ein Vertrauensverhältnis besteht, einbinden
- Betreuung über „reine Vermittlung“ hinaus ist wichtig
- ...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln**

Dr. Uwe Schaumann

Tel: +49 (0)221/470-5678

Fax: +49 (0)221/470-7744