



Tagungsdokumentation

MigrantInnen in der Wiener Wirtschaft - Unternehmerische Potentiale und qualifikatorische Ressourcen (Wien) 18.11.2008

VERANSTALTER

Wirtschaftskammer Wien
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

WIFI Wien, 1180 Wien, Währinger Gürtel 97

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
 - 3.1. Mag.a Regina Haberfellner - Soll&Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung, Entrepreneurship von MigrantInnen
 - 3.2. Mag.a Irene Mandl - KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Mag.a Andrea Egger-Subotitsch - abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung, Potentiale von Personen mit Migrationshintergrund - Chancen für die Wiener Wirtschaft?
 - 3.3. Manfred Wondrak - Unternehmensberater, Diversity Management und Migration in Wien – Die Bedeutung von diversity-orientierten Personalentwicklungs-, Produktentwicklungs- und Marketingstrategien für Wiener Unternehmen (Schwerpunkt KMU)





**Fachtagung – 18. November 2008 im Gewerbehaus der Wirtschaftskammer Wien
Rudolf Sallinger-Platz 1
1030 Wien**

**MigrantInnen in der Wiener Wirtschaft:
Unternehmerische Potenziale und
qualifikatorische Ressourcen**

Tagungsprogramm

8.30 – 9.00	Check in - Begrüßung durch KommR Brigitte Jank, Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien
9.00 – 9.10	Beginn, Moderation Mag. ^a Karin Steiner - abif
9.10 – 9.40	Entrepreneurship von MigrantInnen Mag. ^a Regina Haberfellner - Soll&Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung
9.40 – 10.10	Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund - Chancen für die Wiener Wirtschaft? Mag. ^a Irene Mandl - KMU FORSCHUNG AUSTRIA Mag. ^a Andrea Egger-Subotitsch - abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung
10.10 – 10.40	Diversity Management und Migration in Wien – Die Bedeutung von diversity-orientierten Personalentwicklungs-, Produktentwicklungs- und Marketingstrategien für Wiener Unternehmen (Schwerpunkt KMU) Manfred Wondrak - Unternehmensberater
10.40 – 11.00	Kaffeepause
11.00 – 13.00	Podiumsdiskussion zum Thema: „Wie kann das Potenzial von MigrantInnen in Wien stärker gefördert und genutzt werden?“ <ul style="list-style-type: none"> • Dr.ⁱⁿ Christa Kattirs, 1. Stellvertretung der Geschäftsführung waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds • Suleyman Mehmetoglu, Geschäftsführung Levante International • Mag. Mahmut Orucoglu, Geschäftsführung Fa. ORUVision - Digital Signage für österr. Reisebüros • Merima Petronijevic, Geschäftsführung Stefan und Meri Finanz • Dr.ⁱⁿ Astrid Segert, Senior Researcher IHS - Institut für Höhere Studien • Ljubica Stojkovic, Geschäftsführung Stolex & Partner Innenausbau
13.00 – 14.00	Mittagsbuffet

TeilnehmerInnenliste

Name	Organisation
Achtsnit, Ursula Dr.	BKA, II/5
Afzali, Sabrina Mag.	
Ambrosch, Marcus Mag.	AMS Niederösterreich
Amster, Petra	Projekt ISIS, Die Wr. Volkshochschulen
Aufricht, Gerhard	h317b
Bechinsky, Peter	Sabina Kavka GmbH
Brenn, Franz	
Cardaklija, Abida Mag.a	Volkshilfe Beschäftigung
Cengiz, Seugi	Baustoffe Verkaufslager H.C. Ehrlich GmbH
Chorostecka, Anna	Beratungszentrum für MigrantInnen
Citak, Andreas	IBM
Danneberg, Nada Mag.a	BBRZ Österreich
Denkmayr, Eva Bakk.	abif
Egger-Subotitsch, Andrea Mag.a	abif
Erdem, Nazim	MA 17 der Stadt Wien
Felix, Claudia Mag.a	AMS Wien
Fritz, Thomas Mag. Dr.	Die Wiener Volkshochschulen GmbH
Fritz, Thomas Mag. Dr.	Die Wiener Volkshochschulen GmbH
Götl, Wolfgang KommR	wkw
Göstl, Oliver Mag.	ÖSB
Grohs, Wolfgang	Forum Erwachsenenbildung Niederöster-
Haberfellner, Regina Mag.a	Soll und Haberfellner - Unternehmens- und
Homayouni, Moluk Mag.	Context-Impulse am Arbeitsmarkt
Huber, Gerald Dr.	AMS Wien
Huber, Bettina Mag.a	BGS
IsceI, Mustafa Ing.	Bezirksrat ÖVP
Ivankovic, Borko	MA 17
Jank, Brigitte KommR	WK Wien
Kattirs, Christa Dr.in	waff
Kettner, Angela Mag.a	AMS Wien Landesgeschäftsstelle
Klaus, Sylvia Dr.	AMS Jugendliche
Kleinhagauer, Marietta	Sozialdem. Wirtschaftsverband
Knapp-Sattler, Brigitte Mag.a	AMS Wien
Kraml, Nicola Mag.a	Die Wiener VHS GmbH
Krupitza, Brigitte Drin.	Coaching and Training for Top Executives
Kwok, Kim	Universität Wien, Institut für Europäische
Lechner, Katharina	
Lugmayr, Andrea Dr.	AMS Wien
Mandl, Irene Mag.a	KMU FORSCHUNG AUSTRIA - Austrian Institu-
Manhartsberger, Thomas	JE_TZT, Caritas d. Ed. Wien
Mann, Stefan Dr.	Wirtschaftsverband
Matousek, Melitta MMag.a	Pädagogische Hochschule Wien 10

Meixner, Astrid Mag.	
Metzler, Julius Mag. MSc	
Morokutti, Ursula Dr.in	abz*austria
Mosser, Gerald	AMS Wien
Nagl, Ingrid ADir.	BMWA
Nehammer, Karl Dkfm.	Österreichischer Kistenpool
Neubauer, Martina Mag.a	SSR für Wien
Odobasic, Mirad	Bum Zeitung
Orucoglu, Mahmut Mag. (FH)	Oruvision
Parzer, Michael Mag.	Institut Mediacult
Paul, Verena Mag.a	Institut SORA
Paul, Verena Mag.a	Institut SORA
Pauser, Norbert	diversity-inclusion.at
Petronijevic, Merima	Stefan und Meri Finanz
Petzl, Elisabeth Mag.a	IOM Wien
Ponahlo-Mostageer, Salma Mag.a	ÖSB Consulting GmbH
Prehofer, Walter Mag.	WK OÖ
Putz, Sabine Mag	AMS Österreich
Putz, Sabine Mag	AMS Österreich
Raeke, Nilgül Mag.a	WWFF
Renoldner, Gabriele Mag.a	
Richrath, Beatrice Dipl.-Sozialwirtin	amra - Indian.Culture.Consulting
Rötzer, Michaela Mag.a	
Rötzer-Pawlik, Gabriele Dr.in	AMS Österreich
Saf, Jutta	sprungbrett
Safar, Judith	ÖIF
Schachl, Manfred	AMS
Schäffer, Edwin Mag.	WK Wien
Schallmeiner, Birgit	AK Oberösterreich
Schröttner, Edeltraud Mag.a	
Segert, Astrid Dr.in	IHS - Institut für Höhere Studien
Sommer, Gottfried Wolfgang	arge öiag
Soytürk, Mehmet Mag.	GPA-djp
Steiner, Karin Mag.a	abif
Stevanovic, Nenad	ETNOMARKETING
Stojkovic, Ljubica	Stolex & Partner Innenausbau
Sturm, René	AMS Österreich
Svoboda, Julia	abif
Tobola, Ernst Kommerzialrat	WKO-Bundessparte Handel
Triembacher, Günther	wkw
Vanghelof, Edith Mag.a	CAMELS - Capital Markets English Lan-
Winkler, Cornelia	itworks
Wipplinger, Dietmar	WAFF
Wittmann, Beate DSA	basisbildung in NÖ
Wollinger, Michael Mag.	WK-Wien

Yurtsever, Ümit	Ethnomarkt
Zeller, Armagan Mag.a	
Zottl, Andreas	JobtransFair

Kurzangaben: Vortragende und TeilnehmerInnen der Podiumsdiskussion

KommR Brigitte Jank startete ihr Berufsleben in der Immobilienbranche. Im Zuge dessen wagte sie sich in die unternehmerische Verantwortung und ist heute nach wie vor als Unternehmerin selbstständig tätig. 1998 wurde Brigitte Jank als allgemein beeidete und zertifizierte Sachverständige für das Immobilienwesen vereidigt. Außerdem arbeitet sie in mehreren Fachvereinigungen mit und gibt ihre Erfahrung in den Fachhochschulstudiengängen der Wirtschaftskammer Wien an Studierende weiter. 2004 wurde sie zur Obfrau des Wiener Wirtschaftsbundes und danach zur Präsidentin der Wirtschaftskammer Wien gewählt.

Mag.^a Regina Haberfellner ist Soziologin und arbeitete von 1996-2002 am Aufbau und der Leitung des Forschungsschwerpunktes „selbständige Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen“ am Zentrum für soziale Innovation mit. 2003 gründete sie die Firma Soll&Haberfellner Unternehmens- u. Projektberatung. Es folgte die Realisierung der Online-Plattform www.unternehmer-in-not.at. Mag. Regina Haberfellner entwickelt, realisiert und evaluiert Informations- und Beratungskonzepte zur Krisenprävention und Krisenintervention in KMU.

Mag.^a Irene Mandl ist Projektleiterin der KMU FORSCHUNG AUSTRIA und auf die Forschungsbereiche Beschäftigung und Arbeitsmarkt sowie Entrepreneurship spezialisiert. Im Rahmen ihrer Tätigkeit beschäftigt sie sich u.a. mit dem Thema Migration, d.h. dem Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zum österreichischen Unternehmertum und Arbeitsmarkt.

Mag.^a Andrea Egger-Subotitsch ist Psychologin und seit 2001 in der Sozialforschung tätig. Sie ist Mediatorin für Zivilrechtsangelegenheiten und absolvierte auch einen Lehrgang für systemisches Coaching. Seit 2003 ist sie Projektleiterin bei abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung. Sie veröffentlichte unter ihrem Namen diverse Publikationen zum Thema Arbeitsmarkt, Evaluationen, Arbeitspsychologie und Gesundheit.

Manfred Wondrak ist Unternehmensberater, Trainer und Coach. Davor war er mehr als 20 Jahre im Management von internationalen Konzernen tätig. Er absolviert derzeit ein MBA Programm in General Management. Im Rahmen seines Arbeitsschwerpunkts beschäftigt er sich mit der organisationalen Umsetzung von und Projekten im Bereich Diversity Management (Profit- und Non-Profit-Bereich). Er ist Präsident des Vereins agro – austrian gay professionals und in dieser Funktion Mitglied einer internationalen Arbeitsgruppe zur Erstellung eines globalen Index für multinationale Unternehmen, die Diversity Management vorbildlich umsetzen.

Dr.ⁱⁿ Christa Kattirs begann ihre Erwerbstätigkeit nach dem Philosophiestudium im Wissenschaftsministerium und bei den Wr. Messen. 1993 kam es zur Arbeitsaufnahme in der Wirtschaftskammer Wien, in den Jahren 1996/97 wurde sie zur Vertreterin der WKW im Bildungs- und Förderausschuss des AMS. Seit Ende 1997 ist sie stellvertretende Geschäftsführerin im WAFF. 2005 absolvierte sie eine Ausbildung zur Mediatorin mit Schwerpunktsetzung "interkulturelle Mediation".

Suleyman Mehmetoglu wurde in der Türkei geboren und lebt seit 1985 in Österreich. Vor 20 Jahren gründete er mit seinen Brüdern die Gruppe „Levante International“. Diese Gruppe umfasst Hotels, Residences, Gastronomiebetriebe (10 Standorte) sowie weltweiten Import und Export (starke Vertretung in der Türkei). Zusätzlich wird an mehreren Projekten in der Türkei mitgearbeitet. In den nächsten zwei Jahren sollen in Wien noch zwei weitere Hotels eröffnet werden.

Mag. (FH) Mahmut Orucoglu absolvierte 2008 den Studiengang Unternehmensführung an der FH Wien. Nach einer Teilzeitanstellung als Messeorganisator und Vertriebsbetreuer bei Gulet Touropa Touristik und anschließender Vollzeit-Anstellung in der Agenturbetreuung, im Vertriebscontrolling und im Werbebudget. Darauf folgend war er bei dem Reiseanbieter Magic Life International in den Bereichen Marketing, Sportsponsoring und Eventorganisation tätig. Seit 2002 arbeitet er bei Bentour International Reisen GmbH als Vertriebscontroller sowie Statistiker. Weiters ist er verantwortlich für das Aufsetzen von Verträgen und das Werbebudget.



Merima Petronijevic war 15 Jahre lang Hotelrezeptionistin und hat nebenher Bausparverträge verkauft. Während dieser Zeit stellte sie fest, dass ihre KundInnen nicht Geld sparen, sondern liquide sein wollen. Aus dieser Erkenntnis heraus gründete Merima Petronijevic 1998, gemeinsam mit ihrem Ehemann, eine Kreditvermittlungsfirma. Mittlerweile fasst die firmeneigene KundInnen-datei mehrere tausend KreditnehmerInnen.

Dr.ⁱⁿ Astrid Segert arbeitet in der Abteilung Soziologie am Institut für Höhere Studien Wien (IHS). Sie ist promovierte Philosophin mit langjährigen Erfahrungen in der empirischen Sozialforschung. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Studien zu den Themen „soziale Ungleichheit“, „Alltagspraktik und ökonomischen Netzwerken“.

Ljubica Stojkovic ist seit 2002 selbständig tätig und arbeitet im Zuge dessen mit ihrem Mann zusammen. Gemeinsam können die Gewerbescheine für Gas und Sanitärtechnik, Elektrotechnik und Gebäudereinigung in Anspruch genommen werden. Häufig wird im Bereich Innenausbau mit verschiedenen Firmenpartnern zusammengearbeitet. Zu den KundInnen zählen u.a. Hausverwaltungen, Immobilienfirmen, Gewerbliche sowie Privatkunden.

Mag.^a Karin Steiner ist Soziologin und Geschäftsführerin von abif und schwerpunktmäßig in folgenden Forschungsbereichen tätig: Entwicklungen am Arbeitsmarkt und Bildungssektor, Auswirkungen neuer Technologien, Evaluation im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich. Außerdem besuchte sie 1995 eine Ausbildung zur Trainerin in rhetorischer Kommunikation (Arbeitsgemeinschaft für Sozialpsychologie). Von 2002 bis 2003 absolvierte sie die Ausbildung als systemische Coachin.

Abstracts

Entrepreneurship von MigrantInnen

Mag.^a Regina Haberfellner

Seit Beginn der 1970er Jahre ist ausgehend von den USA die selbständige Erwerbstätigkeit von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten Gegenstand der Forschung. Begriffe wie „Immigrant Business“, „Ethnic Business“ und „Ethnic Enclave Economy“ werden immer wieder genannt, häufig auch unscharf verwendet. Die Unterschiede beziehen sich dabei einerseits auf den gruppenspezifischen Herkunftskontext und andererseits auf Strategien des „Wirtschaftens“.

Selbständig erwerbstätige ImmigrantInnen sind keine homogene Gruppe. Sie können beispielsweise differenziert werden nach

- ihrer kollektiven Migrationsgeschichte und Struktur der community in der Aufnahmeregion;
- ihrer Herkunftsregion (z.B. Differenzierung Drittstaatsangehörige - EU-BürgerInnen);
- den Charakteristika ihres kulturellen „Gepäcks“;
- erster EinwanderInnengeneration und Folgegenerationen.

Gemeinsam mit den Rahmenbedingungen und Opportunitätsstrukturen im Aufnahmeland bestimmen diese Faktoren, in welcher Art und Weise und mit welchem Erfolgspotenzial ImmigrantInnen gründen und ein Unternehmen führen können. Interventionen zur Stärkung der Entrepreneurship durch MigrantInnen müssen daher diese Faktoren berücksichtigen.

Die selbständige Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen birgt insbesondere für urbane Räume viele Potenziale. Hervorgehoben wird immer wieder die Entwicklung neuer Nischen durch ImmigrantInnen und auch die Sicherung der Nahversorgung. Gleichzeitig zeigen viele Studien, dass ImmigrantInnen typischerweise überproportional in Branchen vertreten sind, die sich durch einen geringen technologischen Entwicklungsgrad, geringe Zugangsbarrieren und durch einen geringen Kapitalbedarf bei gleichzeitig hohem Arbeitseinsatz auszeichnen. Diese Sektoren sind häufig durch eine besonders intensive Konkurrenz und ungünstige Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Interventionen zur Stärkung der Entrepreneurship durch ImmigrantInnen tragen also nicht nur zur nachhaltigen Bestandssicherung strategisch relevanter Sektoren bei, sondern auch zu einer höheren Attraktivität der damit verbundenen Arbeitsplätze.

Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund – Chancen für die Wiener Wirtschaft?

Mag.^a Irene Mandl

Mag.^a Andrea Egger-Subotitsch

Personen mit Migrationshintergrund stellen eine nicht unbedeutende Zahl der EinwohnerInnen Wiens dar. Dieser Personenkreis ist durch große Heterogenität gekennzeichnet, was eine statistische Erfassbarkeit - und somit die Abschätzung des ihnen inhärenten ökonomischen und sozialen Potenzials - erschwert.

Als UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen leisten Personen mit Migrationshintergrund einen wesentlichen Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung und zum Arbeitsmarkt. Die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund weisen eine Umsatzentwicklung auf, die mit jenen der „ÖsterreicherInnen“ vergleichbar ist und engagieren sich überdurchschnittlich in Exporttätigkeiten. Die Unternehmensgründung erfolgt vorwiegend aus dem Motiv der Selbstverwirklichung. Außerdem spielt insbesondere das persönliche Umfeld im Gründungsprozess eine wichtige Rolle.

Als ArbeitnehmerInnen können die spezifischen Fähigkeiten von Personen mit Migrationshintergrund z. B. in der Abwicklung grenzüberschreitender Tätigkeiten genutzt werden. Diesbezüglicher Arbeitskräftebedarf zeigt sich insbesondere in mittleren und größeren Betrieben, die die Vertrautheit der Personen mit Migrationshintergrund mit den jeweiligen Länderspezifika als wesentlichen Erfolgsfaktor für die internationalen Geschäftsbeziehungen ansehen.

Trotz dieser exemplarisch angeführten Chancen, die Personen mit Migrationshintergrund der Wiener Wirtschaft bieten, ist die Zielgruppe häufig von Barrieren bei der Arbeitsmarktintegration betroffen. Seitens der Personen mit Migrationshintergrund sind diese neben Sprachdefiziten auf einen mangelnden Informationsstand und eine verbesserungsfähige Selbstdarstellung zurückzuführen. Seitens der ArbeitgeberInnen bzw. der öffentlichen Hand ist insbesondere ein mangelndes Bewusstsein über die Heterogenität der Zielgruppe und deren spezifischen Potenziale anzuführen.

Dementsprechend lassen sich als Maßnahmenvorschläge für die öffentliche Hand in erster Linie Initiativen zur Sensibilisierung von UnternehmerInnen, aber auch von arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteuren sowie zielgruppenspezifische Angebote anführen.

Quellen:

Mandl, I./Dorr, A./Steiner, R./Elvin, G./Gruber, E./Egger, A./Kreiml, T. (2005): Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen. Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten. Wien: KMU FORSCHUNG AUSTRIA/abif/Stadt Wien

Schmid, K./Mandl, I./Dorr, A./Staudenmayer, B./Haberfellner, R. (2006): Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund. Wien: KMU FORSCHUNG AUSTRIA/Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/AMS Österreich

Diversity Management und Migration in Wien – Die Bedeutung von diversity-orientierten Personalentwicklungs-, Produktentwicklungs- Marketingstrategien für Wiener Unternehmen (Schwerpunkt KMU)

Manfred Wondrak

Demografische Veränderungen, Migration, Globalisierung, Individualisierung, Wertewandel, EU-Erweiterung oder Gleichstellungslegislativen sind nur einige Faktoren, mit denen die Wirtschaft heute konfrontiert ist. Damit verbunden ist eine wachsende Vielfalt in den Unternehmensumwelten – wie z.B. auf den Absatzmärkten (Vielfalt der Kundenbedürfnisse), auf den Arbeitsmärkten sowie in der MitarbeiterInnenstruktur (verschiedene Kulturen und Nationalitäten, Altersstrukturen, etc.). Diese Veränderungen stellen Herausforderungen, aber auch potentielle Chancen für Unternehmen und Organisationen dar.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist das Konzept von „Diversity Management“ der wahrscheinlich aktuellste Ansatz zur Regulierung von personeller Vielfalt und der damit einher gehenden Komplexität. Im Vordergrund steht dabei die Anerkennung, Wertschätzung, Förderung und strategische Nutzung von relevanten Diversitäten (Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, etc.)

Der aktuelle Diskurs über Diversity Management bewegt sich zwischen den Polen der Gleichstellungspolitik einerseits und einer proaktiven Wettbewerbsorientierung andererseits. Die KritikerInnen weisen auf die mögliche Unterstützungsfunktion einer neoliberalen Wirtschaftspolitik hin; die BefürworterInnen heben die sozial-normative Wirkkraft (z.B. in der Migrationsfrage) hervor und nennen Diversity Management als Notwendigkeit, um im (internationalen) Wettbewerb zukünftig bestehen zu können.

Das Konzept Diversity Management entstand in den USA. Dort wird dieses nicht nur von der Mehrheit der großen Konzerne und Unternehmen sondern auch von der öffentlichen Verwaltung und KMUs erfolgreich angewandt. Auch in Europa und Österreich findet es immer mehr Zuspruch.

Die häufigsten Anwendungsgebiete des Diversity Management sind die Bereiche Produktentwicklung, Personalentwicklung und Marketing. Eine vielfältige Belegschaft bietet einen umfangreicheren Fundus an Know-How. Vor allem wenn es darum geht, einen größeren KundenInnenkreis anzusprechen, können z.B. MigrantInnen mit ihren unterschiedlichen Perspektiven, Sprachkenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten innovative Impulse beisteuern und so den Erfolg des Unternehmens steigern.

Eine Entwicklungsphase des Diversity Managements ist der „Lern- und Effektivitätsansatz“. Dieser wird als ganzheitliches organisationales Lernen interpretiert, bei dem die Humanressource im Mittelpunkt steht. Diversity Management ist dabei als zentrale Aufgabe zum Aufbau einer unverwechselbaren, einzigartigen Unternehmenskultur aufzufassen, durch die Nachahmungsresistenz erzielt und die Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden.

Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und Teilnehmer,

die Powerpoint-Folien der Vortragenden, die Tagungsmappe und Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events“. Zur Dokumentation der Tagung wird darüber hinaus ein AMS report herausgegeben werden, der unter www.ams-forschungsnetzwerk.at zur Verfügung gestellt wird.

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Tagung!



Entrepreneurship von MigrantInnen

Fachtagung 18. Nov. 2008

MigrantInnen in der Wiener Wirtschaft:
Unternehmerische Potenziale und qualifikatorische Ressourcen

Mag. Regina Haberfellner
Soll&Haberfellner Unternehmens- u. Projektberatung
Mauthausgasse 8
A-1050 Wien
www.soll-und-haberfellner.at

Ethnic Business

Selbständige sowie ArbeitgeberInnen und deren Beschäftigte aus einer ethnischen Gruppe.

„Ethnic“:

Ein Set an Verbindungen, Kontakten und Kommunikationsmustern zwischen Personen mit gleichem nationalen bzw. ethnischen Herkunftshintergrund bzw. mit gemeinsamen Migrationserfahrungen.

➤ Migration ist jedoch keine notwendige Bedingung!

Ethnic Enclave Economy

Ethnic Business, das sich durch eine

- starke räumliche Konzentration von Unternehmen
- **und** starke ökonomischen Interdependenzen mit der community (Kunden, MitarbeiterInnen, Geschäftspartner...) auszeichnet.

Immigrant Business

Ökonomischen Aktivitäten von Personen, die in einem anderen Land geboren wurden und in das jeweilige Zielland eingewandert sind.

- Berücksichtigung 2./ 3. Generation?
- Keine Berücksichtigung traditionell ansässiger Minderheiten
- Kulturelle Distanz zum Aufnahmeland differiert

Entwicklung der Forschung

1970er

Beginn der Forschung in den USA – Revival der Kleinunternehmen

1980er

Beginn in UK – Wiederbelebung brach liegender Stadtzentren

Forschung in den Niederlanden, ab Ende der 1980er auch in Deutschland, Schweden,

1990er

In beinahe allen europäischen Staaten Forschung
Aufbau europäischer Netzwerke

Ab 1996

Forschung in Österreich

Forschungsparadigmata

- **Kulturalistische Ansätze (1970er Jahre)**
 - Prädisposition bestimmter Gruppen
- **Reaktionsmodell (1980er Jahre)**
 - Unternehmensgründungen als Reaktion auf Ausgrenzung
- **Interaktiver Ansatz von Waldinger, Aldrich et al. (ab 1990)**
 - Unternehmensgründungen und -strategien als Abbild von Opportunitäten und Gruppencharakteristika
- **Soziale Netzwerke (ab Ende 1990er Jahre)**
 - Chancen und Grenzen durch die Einbindung in die community

Forschungsparadigmata

- Generell unzureichende statistische Erfassung der UnternehmerInnen
- Unterschiedliche Rahmenbedingungen in Aufnahmeländern

- Überwiegend qualitative Forschung bzw. Schwerpunktsetzung entlang
 - Branchen
 - Bestimmte Regionen (überwiegend städtische Quartiere)
 - Herkunftsregionen

Opportunitäten

Marktbedingungen / Nachfrage

- Ethnische Konsumprodukte
- Nachfrage durch community
- Nischen im nichtethnischen Markt

Zugang zur Selbständigkeit

- Zuwanderungspolitik generell
- Rechtliche Regelungen des Zugangs zur Selbständigkeit

Strategien der UnternehmerInnen

Spezifische Rahmenbedingungen

- Migrationsbiographie
- sozio-ökonomische Positionierung
- Chancen beruflicher Mobilität

Mobilisierung von Ressourcen

- Kontakte zum Herkunftsland
- Einbindung in Community
- Evtl. Förderprogramme

Gruppencharakteristika

Interaktiver Ansatz nach Waldinger Aldrich et al. 1990, adaptiert

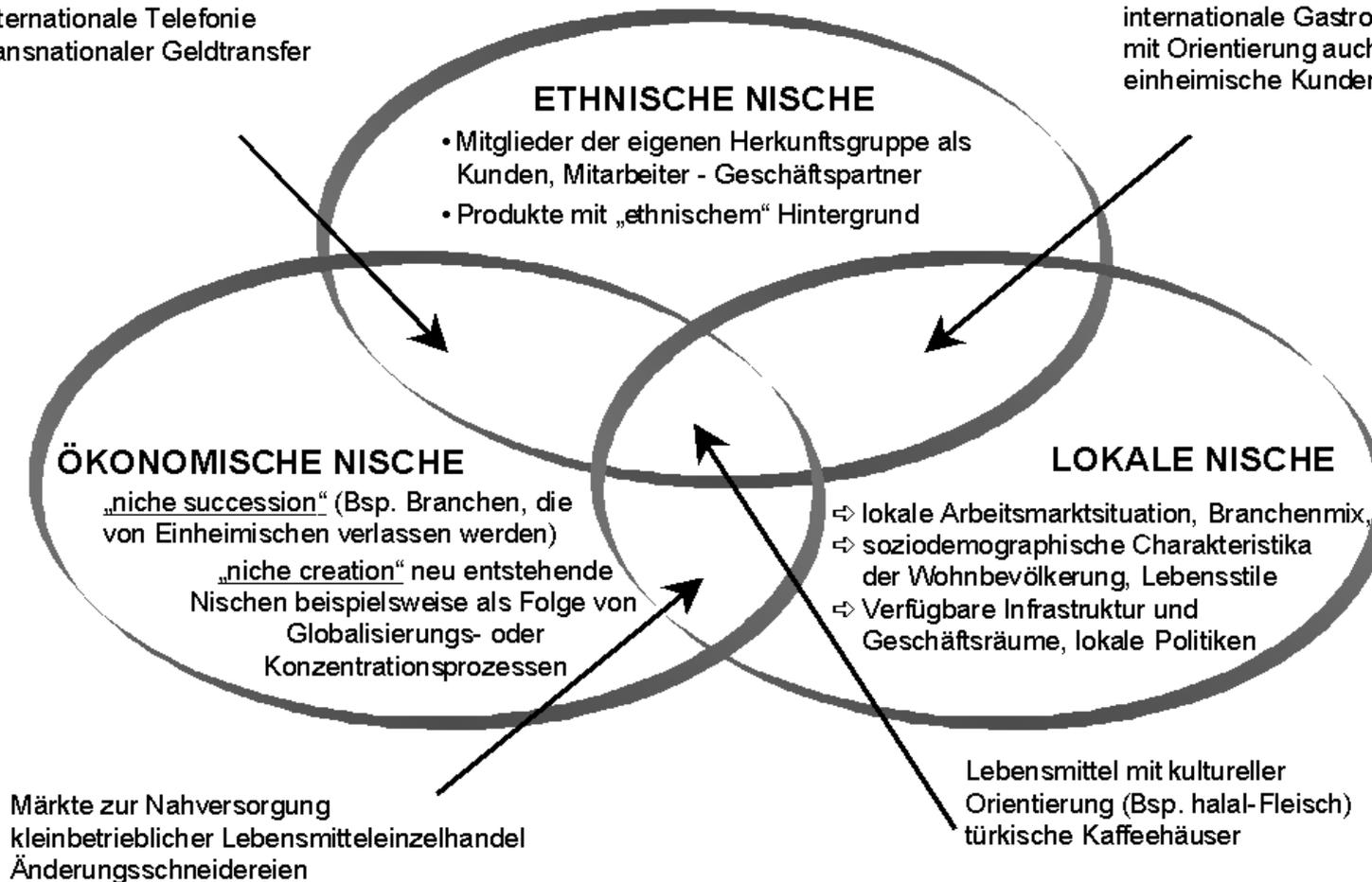
Strategien der UnternehmerInnen

- Kundenadressierung
- Geschäftspartner
- Vereinszugehörigkeiten und Interessenvertretung
- Informationsgewinnung
- Finanzierung
- Produkte und Dienstleistungen
- Aus- und Weiterbildung
- MitarbeiterInnen

Bsp.: Nischenstrategien

internationale Telefonie
transnationaler Geldtransfer

internationale Gastronomie
mit Orientierung auch auf
einheimische Kunden



Chancen für Stadtentwicklung durch Immigrant Business

- Urbane Revitalisierung
- Stärkung / Aufrechterhaltung kleinbetrieblicher Strukturen (Nahversorgung)
- Stärkung der Wirtschaftsbeziehungen zu Herkunftsländern
- Höhere Zufriedenheit der MigrantInnenpopulation durch bedarfsgerechte Produkte u. Dienstleistungen
- Schaffung von Arbeitsplätzen (insbes. für MigrantInnen)
- Abbau von Barrieren
- Erfolgreiche UnternehmerInnen als Rollenmodelle für 2. Generation

Typische Probleme der Immigrant Businesses

- Finanzierung
 - oft auf Vermittlerdienste oder Kapital aus dem ethnischen Netzwerk angewiesen
- Rechtliche Rahmen
 - tlw. bedingt durch Niederlassungs- u. Aufenthaltsrecht
 - tlw. gewerberechtliche Zugangsbeschränkungen
- Informationszugänge
 - finden oft nur schwer Zugang zu formellen Informationsnetzen
 - oft mangelhaft über Gesetze und Regelungen informiert
- Grenzen der Nische
 - „Breaking out“ oft nicht realisierbar
 - Verbindlichkeitsnetzwerke betriebswirtschaftlich manchmal kontraproduktiv

Unterstützungsstrukturen für Immigrant Businesses

Klare Zielsetzung

- Sicherung der Nahversorgung?
- Stärkung der Internationalisierung („global entrepreneur“)?
- Selbständigkeit auch für 2. Generation als attraktive Option?

Differenzierung nach Bedarfsstruktur der UnternehmerInnen

- Welche Qualifikationen und Informationen fehlen?
- Berücksichtigung des „kulturellen Gepäcks“!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund – Chancen für die Wiener Wirtschaft?

**Irene Mandl
Andrea Egger-Subotitsch**

Wien, 18. November 2008

Personen mit Migrationshintergrund – Chancen für die Wiener Wirtschaft?

- Personen mit Migrationshintergrund, z.B. als
 - UnternehmerInnen (und somit ArbeitgeberInnen)
 - ArbeitnehmerInnen in „Schnittstellenpositionen“
- Beitrag zur **Wirtschaftsentwicklung**, z.B.
 - Nahversorgungsfunktion
 - Außenhandel
- Beitrag zum **Arbeitsmarkt**
 - Angebot an Arbeitsplätzen
 - Einbringung von spezifischen hard und v.a. soft skills



Beispiel: UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund

Strukturelle Charakteristika

- Zwischen **25% und 30%** der Wiener **UnternehmerInnen** haben einen **internationalen Hintergrund**
 - Fast 90 verschiedene Staatsbürgerschaften
 - V.a. Deutschland, Serbien/Montenegro, Türkei
- **Branchenfokus** auf unternehmensbezogene DL, Handel, öffentliche und persönliche Dienstleistungen sowie das Gastgewerbe
- Vorwiegend **Mikrounternehmen**
- **Frauenquote** im Durchschnitt mit Ö vergleichbar
- **Umsatzentwicklung** mit Ö vergleichbar
- Höhere **Exportquote** als Ö
- Höheres **Investitionsvolumen** als Ö

- Gründung v.a. zur **Selbstverwirklichung**
- **Unterstützung** im Gründungsprozess v.a.
 - große Bedeutung des persönlichen Umfelds
 - Steuerberatung
 - Wirtschaftskammer
 - keine Information über „migrantenspezifische Angebote“
- **Wichtige Voraussetzungen für GründerInnen**
 - Deutschkenntnisse
 - aktive Informationssuche
 - Erfahrung
 - Absicherung

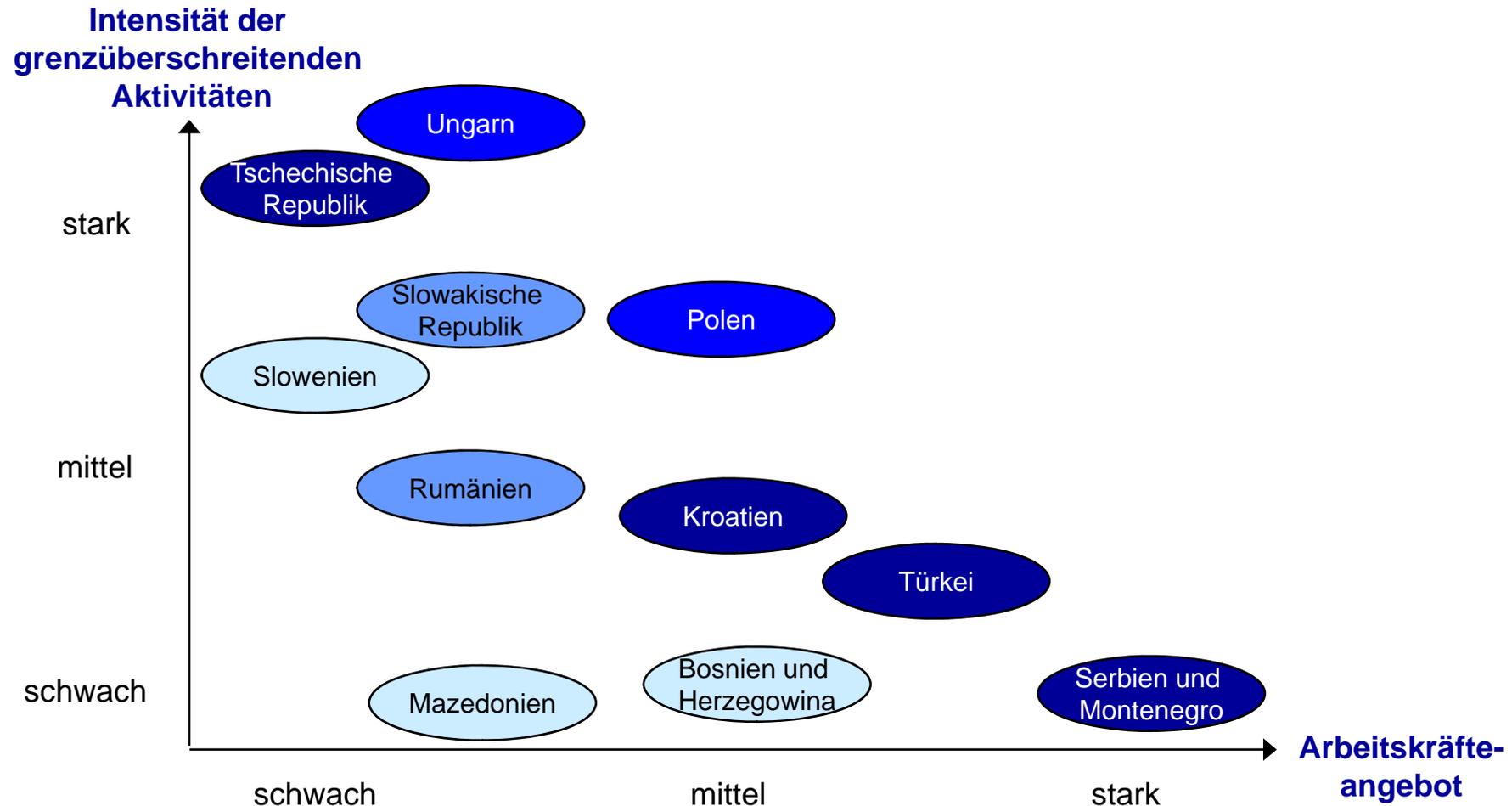


Beispiel:
**ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund zur
Unterstützung grenzüberschreitender Tätigkeiten**

Hintergrund

- Wien als „Ost-West-Drehscheibe“
 - Gute Voraussetzung als Standort für Wirtschaftsbeziehungen mit Osteuropa
- rd. **25% - 30% Personen** mit ost- und südosteuropäischem **Migrationshintergrund** in Wien
- Arbeitskraftnachfrage für „**Schnittstellenpositionen**“
 - Große Bedeutung der Ausbildung
 - Gesuchte Sprachkenntnisse: „Ostsprachen“, Deutsch
 - V.a. kaufmännisches Personal

Bewertung Angebot und Nachfrage



von hellblau = kaum nachgefragte bis
dunkelblau = stark nachgefragte Sprachkenntnisse

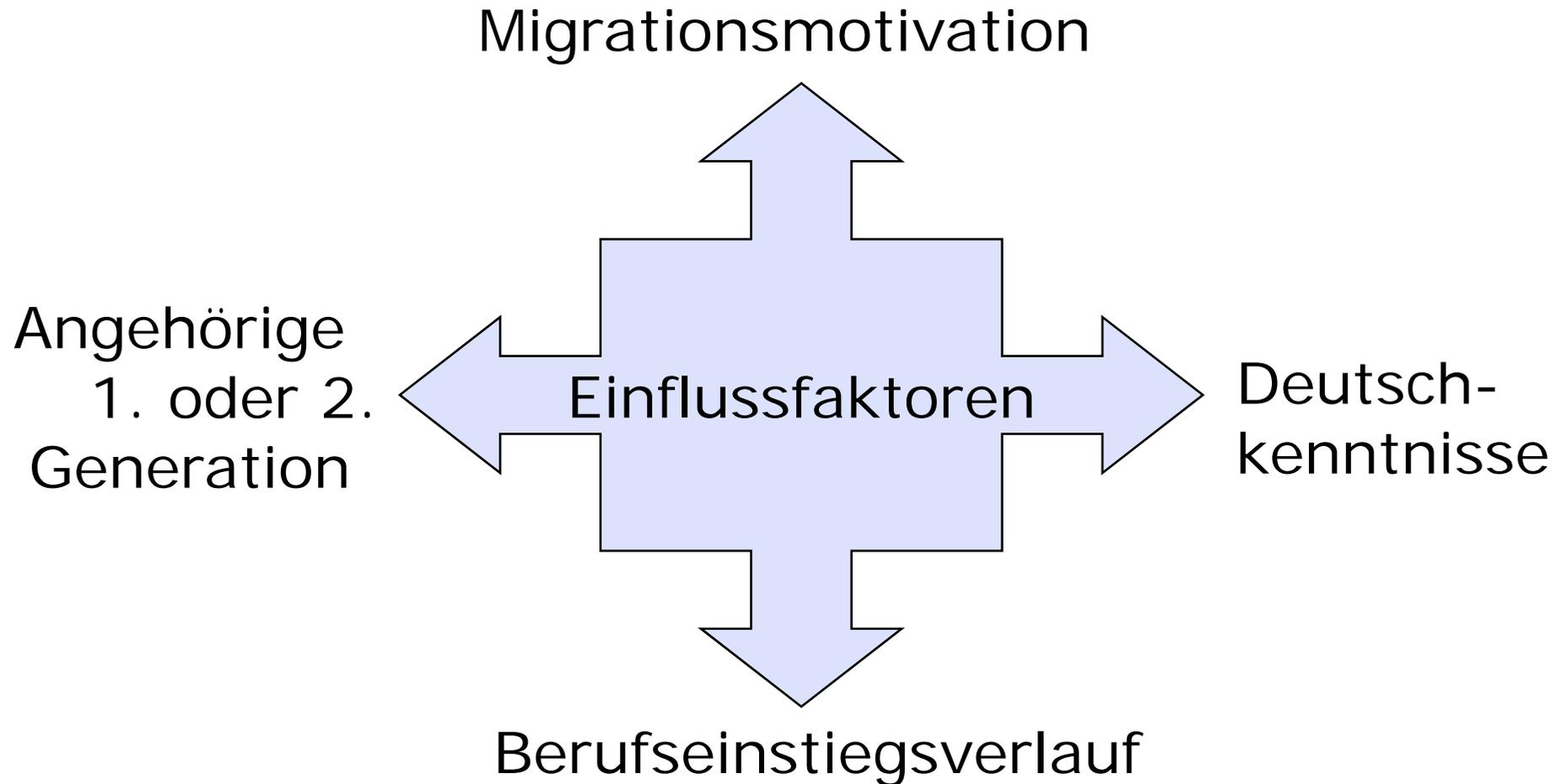
Gründe und Barrieren aus Unternehmenssicht (I)

- Art und Ausmaß der Tätigkeit im Ausland
 - „Bedarf“ eher in mittleren und größeren Betrieben
 - Abhängig von der Art der Verflechtung
- Rekrutierung
 - Bewusst
 - Eher extern
 - Persönliche Empfehlung/Kontakte
- Sprachkenntnisse
 - umfassende Kenntnis der Ostsprachen
 - Deutsch-/Englischkenntnisse

Gründe und Barrieren aus Unternehmenssicht (II)

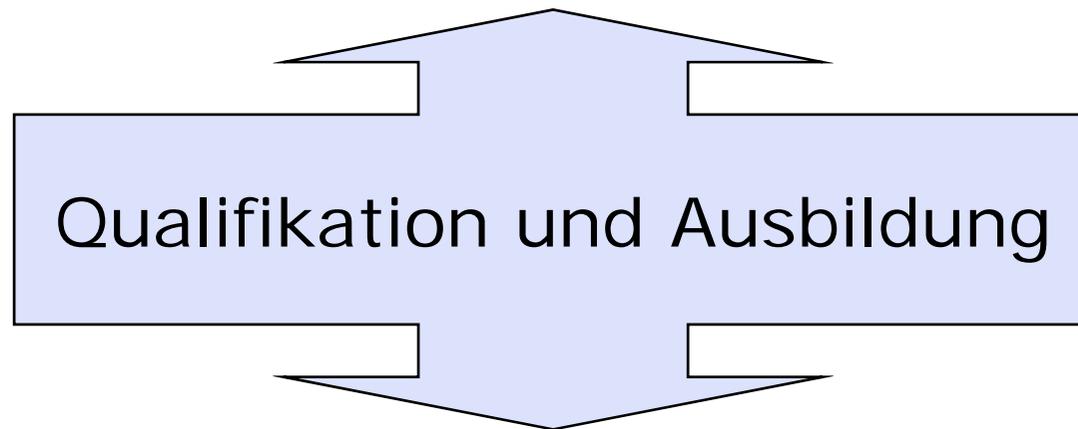
- Vertrautheit mit Länderspezifika
 - höhere Akzeptanz
 - schwer zu beurteilen
- Fachliche Kompetenz
 - wesentliches Kriterium
 - Skepsis gegenüber Ausbildung im Ausland
- Befürchtungen seitens der Unternehmen
 - Niedrigere Arbeitsproduktivität
 - Konflikte im Team
- Erfahrungen der Unternehmen
 - Begünstigung erfolgreicher Geschäftsbeziehungen
 - Erneute Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund

MigrantInnen: Berufsbiografische Aspekte



MigrantInnen: Qualifikation und Ausbildung

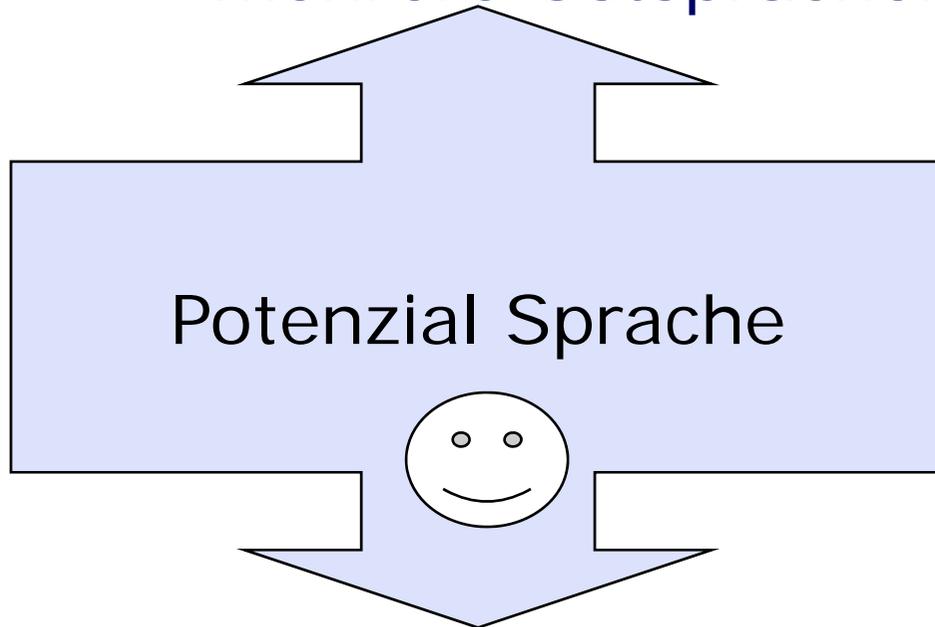
Starkes Bewusstsein für eigene Qualifikation



Mangelnde Wahrnehmung hoch qualifizierter MigrantInnen

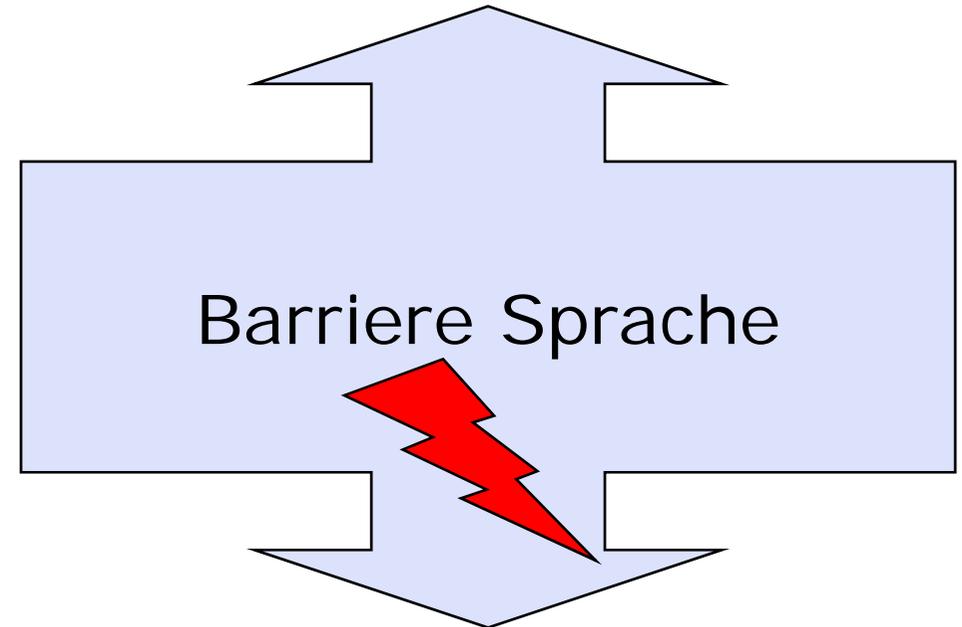
MigrantInnen: Sprachkenntnisse Chance und Barriere

Multilingualität:
mehrere Ostsprachen



Muttersprachliches
Beherrschen
der Feinheiten

Forderung nach
akzentfreiem Deutsch



Umfassende
Deutschkenntnisse

MigrantInnen im Bewerbungsprozess

- Problem Arbeitsbewilligung: Aufwand, Diskriminierung 
- Spannungsverhältnis zwischen Darstellung der Potenziale auf Grund des Migrationshintergrundes und der Sichtweise der Unternehmen 

Probleme bei Arbeitsmarktintegration

- Intransparenz am Arbeitsmarkt
- Barrieren von Seiten der ArbeitnehmerInnen
 - Mangelnde Deutsch-/Englischkenntnisse
 - Defizite bei Ostsprachen und interkulturellem Know-How (2. Generation)
- Barrieren von Seiten der UnternehmerInnen
 - Mangelndes Bewusstsein über „Migrationselite“
 - Eingeschränkter Bedarf/Ressourcenrestriktionen

Maßnahmenvorschläge (I)

- **Erleichterungen legistischer Natur**
 - Vereinfachung von Verfahren für UnternehmensgründerInnen
 - bei der Nostrifikation
- **Sensibilisierung**
 - Unternehmen – als Arbeitgeber und Geschäftspartner
 - Arbeitsmarktakteure
 - Gründungs-/Unternehmensberatung
- **Matching am Arbeitsmarkt**
 - Vermittlung
 - Unterstützung im Rekrutierungsprozess
 - Unterstützung bei der „Vermarktung“ der Kompetenzen

- Zugang zur Zielgruppe optimieren
 - Aktives Zugehen auf die MigrantInnen
 - Zielgruppenadäquate Ansprache (2./3. Generation, Frauen)
 - Einbeziehung der sozialen Netzwerke, Multiplikatoren
- Spezifische Unterstützungsmaßnahmen
 - Transparenz, Information schaffen
 - Finanzierung sicherstellen
 - bilinguale Angebote
 - Innovative Ansätze (z.B. Personal-Sharing)
 - (Berufliche) Qualifizierung
 - Fachspezifische Sprachkurse
 - Fokus auf beide Kulturkreise



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

www.kmuforschung.ac.at

Download der Studien

- Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen (2006)
- Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund (2006)

unter: <http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte>

Manfred Wondrak

Diversity Management und Migration in Wien

Wien, 18.11.08

Wirtschaftskammer Wien

Diversity Management ist ein multidimensionaler Managementansatz zur Wahrnehmung, Förderung und strategischen Nutzung von personeller Vielfalt **zum Unternehmenserfolg.**

Inhalt

- Diversity Management (DiM) – Definition
- Gründe für DiM
- personelle Vielfalt
- Entwicklungsphasen
- Anwendungsgebiete / Nutzen

Diversity Management und Migration in Wien

Definition von Diversity und DiM

Diversity = Diversität, Heterogenität, Vielfalt oder
Verschiedenartigkeit der Belegschaft

Diversity Management = eine personalwirtschaftliche und
organisationale Orientierung des Managementhandelns
mit dem Ziel der Entwicklung und Nutzung der
vorhandenen menschlichen Vielfalt in
betriebswirtschaftlich relevanter Orientierung.

(Koall I., 2002)

Diversity Management und Migration in Wien

Gründe für DiM

Demografische Entwicklung

- Erwerbsbevölkerung schrumpft
- mehr ältere Menschen
- 4 Generationen im Unternehmen
- Migration / Kulturvielfalt
- mehr Frauen in der Arbeitswelt

Globalisierung

- neue Märkte
- internationale wirtschaftliche Verflechtungen

Individualisierung

- neue Lebensentwürfe
- neue Beschäftigungsformen
- flexible Arbeitszeiten

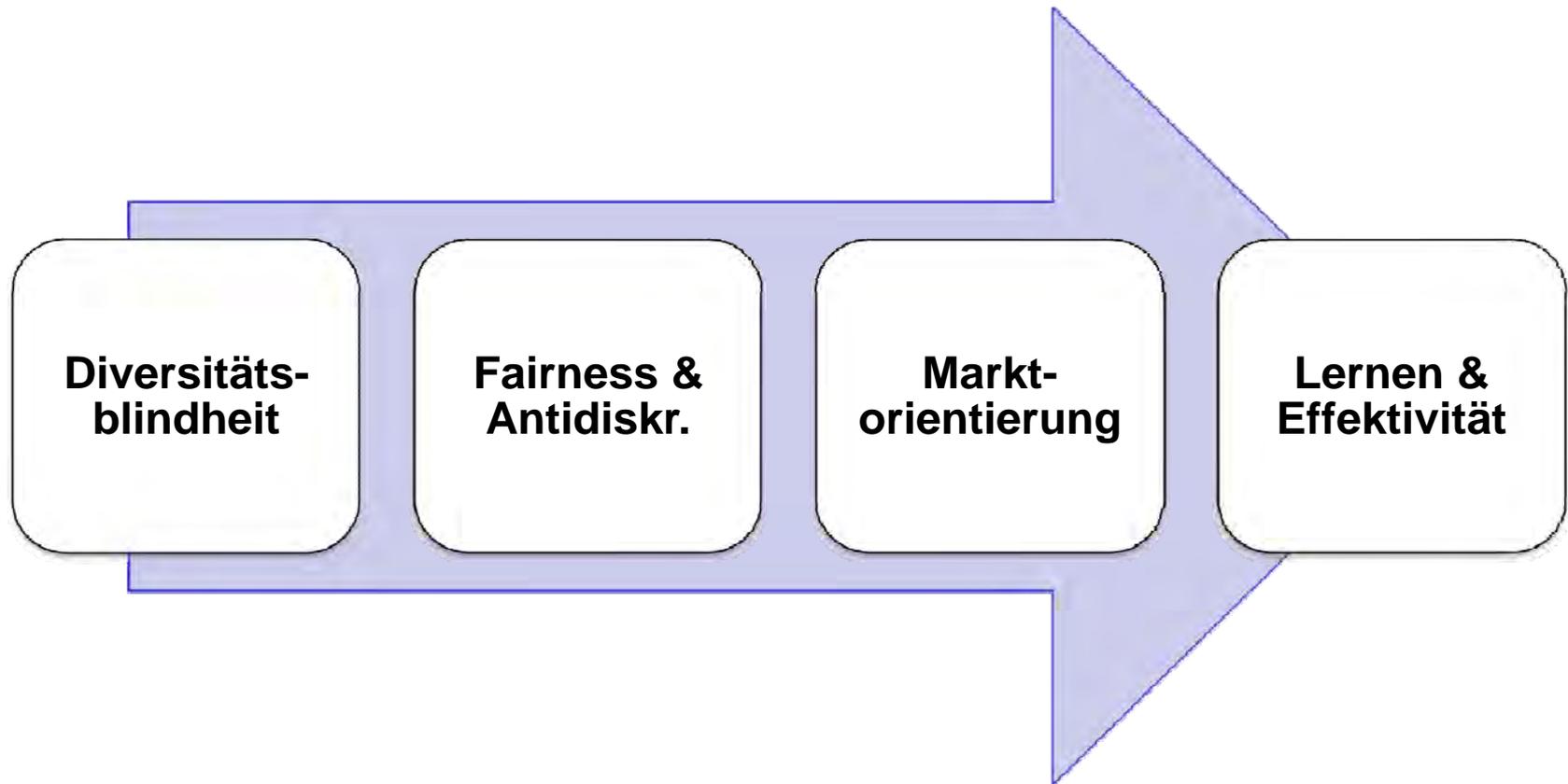
Diversity Management und Migration in Wien

Die vier Dimensionen von Diversity



Grafik: creativbox.at - Basiert auf: „Diverse Teams at Work“, Gardenswartz & Rowe, Irwin 1995

Entwicklungsphasen / Ansätze des DiM



Diversity Management und Migration in Wien

Phase 1 – Fairness & Antidiskriminierung

- Entstand in den 60er Jahren nach dem Civil Rights Act
- in Europa erstmals verankert im Amsterdamer Vertrag
- Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) in Ö seit 2004
- normativ geprägt → Kerndimensionen

Anwendung:

GlBG: Beurteilung, Beförderung, Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, etc.

Phase 1 – Fairness & Antidiskriminierung

weitergehende Maßnahmen:

Anti-Diskriminierungs-Trainings, -Betriebsvereinbarungen, Codes of Conduct, etc.

Fördermaßnahmen im Rahmen „sozialer Verantwortung“

Chancen:

AG: Erhöhung Reputation bzw. Attraktivität als Arbeitgeber
Vermeidung von Schadensersatzklagen, MA-Zufriedenheit,
kein weitreichender ökonomischer Nutzen

AN/MigrantInnen: Recht auf Gleichbehandlung, Förderung

Phase 2 – Marktorientierung

- Auslöser: „*Workforce 2000*“ Bericht Hudson Institut, 1987
- wirtschaftliche Vermarktung von Diversity Management

Anwendung (Fokus auf Kerndimensionen):

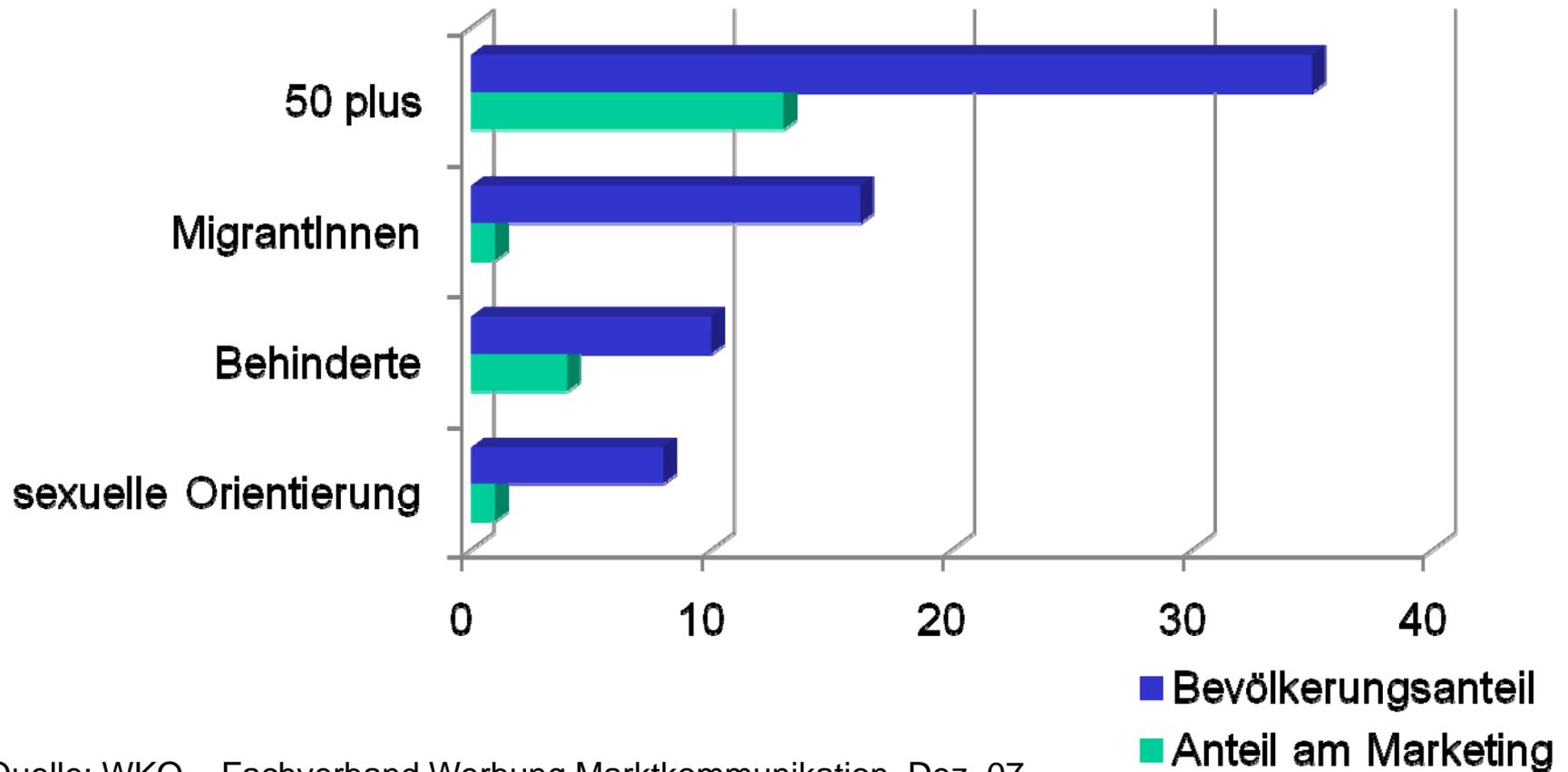
Personalentwicklung:

Recruiting – Erhöhung der internen Diversität

Produktentwicklung: neue Produkte für neue Zielgruppen

Marketing: Zielgruppen Marketing

Zielgruppen Marketing in Österreich



Quelle: WKO – Fachverband Werbung Marktkommunikation, Dez. 07

Diversity Management und Migration in Wien

Phase 2 – Marktorientierung

Chancen:

- Sicherung von Marktanteilen, Erschließung neuer Märkte
 - bessere Kundenansprache, adressatengerechtere Produkte
 - zusätzliche Problemlösungskompetenz
 - gesteigerte Innovationskraft und Kreativität
 - erhöhte Produktivität
-
- Verbesserung des Betriebsklimas
 - Mitarbeiterbindung, neue Fachkräfte
 - Imagegewinn (bevorzugter Arbeitgeber)

Phase 3 – Lernen & Effektivität

- Erweiterung der vorherigen Ansätze
- entwickelte sich in den 90ern in den USA und GB

Anwendung:

ganzheitliches organisationales Lernen als OE-Prozess, Aufbau einer einzigartigen und unverwechselbaren Unternehmenskultur

Implementierung:

Business-Case definieren → Analyse → Strategieentwicklung
→ Implementierung → Evaluierung

DiM - Erfolgsfaktoren

- Anbindung an das Geschäftsmodell bzw. die Unternehmensstrategie (Business Case)
- Top-Down / Bottom-Up Implementierung
- Eingliederung in Unternehmenskommunikation
- Strukturelle Integration aller kulturellen Gruppen
- Respekt, Wertschätzung und Lernbereitschaft

www.manfred-wondrak.at

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Diversity Management und Migration in Wien

Manfred Wondrak
diversity consulting, -coaching, -training

Wien, 18.11.2008
www.manfred-wondrak.at

Literatur

- Becker, M. Seidel A. (2006): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Schäffer Poeschel Verlag
- Pauser, N. (2007): equalizent GmbH. Gleicher geht's nicht. In: Koall, I.; Bruchhagen, V.; Höher, F. (2007): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster, Hamburg, London
- Engel R. (2007): Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze. In: Koall, I.; Bruchhagen, V.; Höher, F. (2007): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster, Hamburg, London : Diversity Outlooks. LIT Verlag
- Kerstin Römhildt, Burkhardt Leber: Diversity Management als Chance für kleine und mittlere Betriebe. Diversity Hamburg – Verband Kinder- und Jugendarbeit

Diversity Management und Migration in Wien