

**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 Wirtschaftsverbandes 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“, „Alltagspraktike 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!