



Brücken bauen.

Migrantenunternehmen in München.

Eine explorative Studie.



Brücken bauen.

Migrantenunternehmen in München.

Eine explorative Studie.



Liebe Leserinnen und Leser,

längst wird die kulturelle und ökonomische Vielfalt in den Städten auch als positiver Wirtschaftsfaktor wahrgenommen. Das unternehmerische Engagement von Menschen mit ausländischen Wurzeln spielt eine wichtige Rolle für die Stadtökonomie. Migrantenunternehmen bereichern durch ihr vielfältiges unternehmerisches Spektrum die lokale Ökonomie und haben einen großen Einfluss auf die Dynamik und Internationalisierung des Münchner Wirtschaftslebens.

Die vorgelegte Studie zu Migrantenunternehmen in München macht deutlich: Selbstständigkeit von Migrantinnen und Migranten ist ein wichtiger Weg zur Integration in eine Stadtgesellschaft. Aber diese Unternehmerinnen und Unternehmer besetzen nicht nur (ethnische) Nischenmärkte, sondern bauen Brücken, indem sie das Münchner Stadtleben mit kulturellen Elementen aus ihren Herkunftsregionen bereichern. Sie sind mit ihrem vielfältigen Angebot an Dienstleistungen auch Ansprechpartner für neu Zugezogene und erleichtern damit das Ankommen und das Einleben in der Stadtgesellschaft. Migrantenunternehmen beleben die Münchner Wirtschaft mit neuen Geschäftsfeldern und bauen durch ihre internationale Vernetzung Brücken zu internationalen Märkten. Sie bauen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund Integrationsbrücken in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und sie eröffnen alltägliche Begegnungsräume mit anderen Kulturen und tragen so zur gelebten Münchner Weltoffenheit bei.

Bereits 2010 hat die Stadt München mit dem Phönix Preis einen Wirtschaftspreis für Migrantenunternehmen ins Leben gerufen, um deren wirtschaftliche Leistung sowie ihr soziales Engagement zu würdigen. Auch in Zukunft wollen wir die Beiträge und Impulse von Migrantenunternehmen für die Stadtökonomie unterstützen und fördern. Aus diesem Grund wird die Stadt Anregungen und Empfehlungen der Studie aufnehmen und ihr bereits umfangreiches Angebot mit Blick auf die vorgelegten Ergebnisse fortentwickeln.



Josef Schmid
2. Bürgermeister der Landeshauptstadt München
Leiter des Referats für Arbeit und Wirtschaft

Inhalt

	Zusammenfassung	6
	Danksagung	9
1	Migrantisches Unternehmertum als Teil der kulturellen und ökonomischen Vielfalt in München	10
2	Begriffsklärung	16
3	Ausgangssituation	22
3.1	Was wissen wir über migrantische Unternehmen?	24
3.2	Münchner Migrantenunternehmen in Zahlen	29
3.3	Entwicklung der Selbstständigkeit von Ausländerinnen und Ausländern	30
3.4	Blackbox Migrantenunternehmen. Forschungsfragen	35
4	Design und Methoden der qualitativen Studie	36
5	Ergebnisse	40
5.1	Sample	42
	Herkunftsländer/Ursprungsnationalitäten	42
	Schulische und berufliche Bildung der Befragten	43
	Struktur der gegründeten Unternehmen	44

5.2	Gründungspraxis	46
5.2.1	Vorerfahrung als Selbstständige	46
5.2.2	Wege in die Selbstständigkeit	48
5.2.3	Zwischenfazit: überwiegend Neugründungen	51
5.3	Einführung in die Typologie der untersuchten Migrantenunternehmen ..	51
	a) Selbstständigkeit als eine Erwerbsform	54
5.3.1	Pioniergründungen	55
5.3.2	Brückengründungen	57
5.3.3	Ausweichgründungen	59
	b) Selbstständigkeit als Ökonomie der Selbstständigkeit	64
5.3.4	Gründung für eine Idee	65
5.3.5	Gründung durch Gelegenheit	66
5.4	Von Tagelöhnern über Handwerksmeister bis zu Consultants. Zwischenfazit: Breite Spreizung, aber häufig prekär	69
5.5	Strukturelle, kulturelle und individuelle Einflussfaktoren	71
5.5.1	Herausforderungen auf struktureller und kultureller Ebene	71
5.5.2	Ressourcen und Herausforderungen auf individueller Ebene	79
5.6	Migrantisches Unternehmertum: Vom schmalen Grat zwischen Sensibilisierung und Stigmatisierung	86
6	Fazit: Potenziale und Herausforderungen	88
6.1	Erwerbs- und Ausbildungspotenziale	90
6.2	Herausforderungen und Handlungsansätze	92
7	Literatur	98
8	Impressum	104

Zusammenfassung

Diese Studie vermittelt einen Einblick in die Strukturen der unternehmerischen Aktivitäten von Migrantinnen und Migranten in München. Neben einem allgemeinen Überblick werden die Motive und Hintergründe, die Chancen und Risiken sowie Potenziale von migrantischen Unternehmensgründungen beleuchtet. Die Stadt München fördert und unterstützt die Gründung von Unternehmen durch Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund als einen wichtigen Weg zur persönlichen, gesellschaftlichen und ökonomischen Integration in die Stadtgesellschaft.

Ziele

Ziele der vorliegenden Studie sind

- die Analyse des Niveaus und der Dynamik von Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen durch Migrantinnen und Migranten in München,
- eine Typisierung des Gründungsgeschehens nach Entstehungskontext und Gründungsmotivation,
- eine Bestandsaufnahme von Erfolgskriterien und Hemmnissen bei migrantischen Unternehmensgründungen in München,
- die Einschätzung des Beschäftigungs- und Ausbildungspotenzials von Migrantenunternehmen in München,
- die Ableitung von Handlungsempfehlungen zur Förderung und Unterstützung von Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen durch Migrantinnen und Migranten in München.

Ergebnisse

Migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer in München: Offenheit und Vielfalt gestalten

Selbstständigkeit von Migrantinnen und Migranten ist zweifellos ein wichtiger Weg zur Integration in eine Stadtgesellschaft. Diese Perspektive alleine wäre allerdings zu einseitig, denn die hier vorgelegte Studie macht deutlich, dass sich migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer nicht einfach nur einfügen und (ethnische) Nischen im Wirtschaftsleben besetzen. Diese Unternehmerpersönlichkeiten gestalten unsere Stadtgesellschaft mit und haben einen starken Einfluss auf die Dynamik und Internationalisierung der Münchner Wirtschaft. Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund leisten einen wichtigen Beitrag für eine offene und integrative Stadtgesellschaft. Sie bauen nicht nur kulturelle Brücken, in dem sie die Münchner Stadtkultur um kulturelle Elemente aus ihren Herkunftsregionen bereichern, beispielsweise im kulinarischen oder im künstlerischen Bereich. Diese Bürgerinnen und Bürger bauen auch kulturelle Brücken für Neubürgerinnen und -bürger durch ein vielfältiges Angebot an Dienstleistungen, das darauf ausgerichtet ist, das Ankommen und das Einleben in die Stadtgesellschaft zu erleichtern. Migrantische Unternehmen beleben die Münchner Wirtschaft mit neuen Geschäftsfeldern, über ihre internationale Vernetzung bauen sie Brücken zu den internationalen Märkten und stärken somit die Dynamik der Münchner Wirtschaft. Für Beschäftigte mit Migrationshintergrund bauen

Die hier vorgelegte Studie macht deutlich, dass sich migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer nicht einfach nur einfügen und (ethnische) Nischen im Wirtschaftsleben besetzen. Diese Unternehmerpersönlichkeiten gestalten unsere Stadtgesellschaft mit und haben einen starken Einfluss auf die Dynamik und Internationalisierung der Münchner Wirtschaft.

sie Integrationsbrücken am Arbeitsmarkt. Schließlich schaffen migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer alltägliche Begegnungsräume mit anderen Kulturen.

Mit Blick auf den steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften gerade im mittleren Qualifizierungsbereich gelten Migrantinnenunternehmen als „stille Reserve“ des Ausbildungsmarktes. Die Untersuchung macht deutlich, dass diese Unternehmen offen für die Qualifizierung von jungen Menschen sind. Das Potenzial ist da, aber mit Blick auf die Umsetzung müssen nach wie vor erhebliche Anstrengungen in Richtung Ausbildungsfähigkeit geleistet werden.

Knapp 40 Prozent der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer würden ein Beschäftigungsverhältnis der Selbstständigkeit vorziehen. Nach wie vor sind Menschen mit Migrationshintergrund einem höheren

Risiko von sozialer Ausgrenzung, Armut und gesundheitlichen Belastungen durch Langzeitarbeitslosigkeit und Beschäftigung im Niedriglohnsektor ausgesetzt (vgl. Treichler 2012: 158). Die Gründung eines Unternehmens dient in diesen Fällen in erster Linie der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit. Wir lernen hieraus: Zum einen geben diese Unternehmerinnen und Unternehmer ein Beispiel davon, dass die Erwerbsform im Laufe einer Erwerbsbiografie wechseln kann. In den Fällen, in denen der Übergang in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis gelingt, wird die Aufgabe der Selbstständigkeit nicht als Scheitern, sondern im Gegenteil als Erfolg gesehen. Zum anderen, dass für diese Gruppe ein Angebot hilfreich sein könnte, das den Kompetenzerwerb dokumentiert, der in der Selbstständigkeit stattfindet. Hierüber könnte der (Wieder)Einstieg in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt unterstützt und befördert werden. Schließlich zeigen diese Menschen Eigeninitiative und Eigenverantwortung, indem sie ihre Existenz über Selbstständigkeit absichern.

Das Thema „Unternehmensnachfolge“ wird noch wenig mit gründungswilligen Migrantinnen und Migranten in Verbindung gebracht. Unsere Fallbeispiele machen deutlich, dass sich hinter dem Label „Übernahme“ unterschiedliche Variationen des Einstiegs in die Selbstständigkeit verbergen: Die gezielte Suche nach einem Betrieb, der zum Verkauf steht oder die schrittweise Übernahme eines Betriebs, in dem die Nachfolgerinnen/Nachfolger bereits beschäftigt waren. Eine stärkere Vernetzung von inhaber- oder familiengeführten Unternehmen, bei denen die Nachfolge ansteht, mit migrantischen Gründungsinteressierten stellt einen zukunftsweisenden Ansatz dar, die Interessen beider Seiten zu verbinden.

Handlungsempfehlungen

Auf Basis der Ergebnisse lassen sich folgende Empfehlungen ableiten, auf die ausführlich in Kapitel 6 eingegangen wird:

- Eine Anpassung der bisherigen Informationsstrategie, da das vorhandene Angebot bei der Zielgruppe nicht hinreichend bekannt ist.
 - Die Stärkung der Lotsenkompetenz zentraler öffentlicher Dienststellen.
 - Eine stärkere Differenzierung des Angebots für die Unternehmerinnen und Unternehmer hinsichtlich ihres Informationsbedarfes nach Basis- oder Expertenwissen.
 - Mehr Informationen in verschiedenen Sprachen bereitstellen.
 - Niederschwellige Vermittlung des notwendigen Systemwissens, unterstützt durch visualisierende Elemente. Berücksichtigung der kulturellen und institutionellen Prägungen durch die Herkunftsländer der Unternehmerinnen und Unternehmer.
 - Förderung von Ausbildung und Qualifizierung über die Vermittlung des Aufbaus und der Funktionsweise des Dualen Ausbildungssystems sowie der Ausbildungsbefähigung.
 - Qualifikations- und Kompetenzentwicklung im Laufe der Selbstständigkeit feststellen und zertifizieren.
- Etablierung einer „Erwerbsberatung“, um den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.
 - Kultursensible Gründungsberatung^{plus} als Ergänzung von wissensbasierten Angeboten um handlungsorientierte Elemente, die praxisorientierte Lerntypen ansprechen und helfen, sprachliche Barrieren zu überwinden.
 - Ausweitung der Angebote von Sprachkursen auf die späten Abendstunden und das Wochenende.
 - Eine Gesundheitsberatung, die auf typische Belastungssituationen hinweist, in das allgemeine Beratungsangebot integrieren.
 - Bisherige Netzwerkstrukturen auf interkulturelle Barrieren hin überprüfen.
 - Stärker die Potenziale von Web 2.0 als niederschwellige Vernetzungsmedien nutzen.

Danksagung

Ein besonderer Dank gilt den Unternehmerinnen und Unternehmern, die uns Einblick in ihre Biografie, ihre Gründungsmotive, unternehmerischen Herausforderungen und Perspektiven gewährten.

Ebenso möchten wir uns bei den vielen Personen und Organisationen, die zum Gelingen dieser Studie durch ihre Zusammenarbeit und Kooperation beigetragen haben, bedanken.

Die Studie ist das Ergebnis der Zusammenarbeit von Kolleginnen und Kollegen des Fachbereichs „Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung“ im Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München. Vor allem der Leiterin des Fachbereichs, Dr. Anneliese Durst, sowie Dr. Magdalena Ziolk-Skrzypczak, Maria Schreiber-Kittl, Stefanie Habichtobinger und Kameran Shwani sei an dieser Stelle gedankt. Ebenso Herrn Markus Böhme vom Statistischen Amt der Stadt München. Schließlich danken wir Prof. Dr. Hans J. Pongratz für seine wertvollen Anregungen.

Migrantisches Unternehmertum als Teil der kulturellen und ökonomischen Vielfalt in München

1





Metropolen wie München sind durch ihre kulturelle Vielfalt charakterisiert. In München leben derzeit Menschen aus über 180 Ländern. Ein Drittel der Stadtbevölkerung hat ausländische Wurzeln, 25 Prozent der Münchnerinnen und Münchner haben eine ausländische Staatsbürgerschaft.¹ In dieser Vielfalt liegen Stärken sowie Herausforderungen für moderne Stadtgesellschaften. Die Landeshauptstadt München stellt sich diesen Herausforderungen, indem sie den interkulturellen Reichtum sowie den Prozess der Internationalisierung gezielt fördert und unterstützt.

Ein Ausdruck des hohen Stellenwerts, den die Integration der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund im Rahmen der kommunalen Stadtentwicklung einnimmt, ist das Integrationskonzept der Landeshauptstadt München.² Die Erfolge dieser Integrationspolitik zeigt zum Beispiel eine aktuelle Studie der Europäischen Union zur Lebensqualität in europäischen Städten: 83 Prozent der befragten Münchnerinnen und Münchner schätzen die Anwesenheit von Ausländerinnen und Ausländern als eine Bereicherung für ihre Stadt ein.³

Migrantinnen und Migranten sind auch ein wichtiger Bestandteil der Stadtökonomie. Die kulturelle und ökonomische Vielfalt von Städten wird inzwischen auch als positiver Wirtschaftsfaktor wahrgenommen. Vor allem die berufliche Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund trägt zur Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung bei, was sich in München auch an den Gewerbeanmeldungen von Ausländerinnen und Ausländern ablesen lässt: gegen den allgemeinen Trend von rückläufigen Unternehmensgründungen steigen diese kontinuierlich an.⁴

Auch wenn Migrantenernehmen noch häufig mit Obst- und Dönerläden assoziiert werden, so hat sich das Spektrum migrantischen Unternehmertums im Laufe der Zeit doch sehr verändert: aus den „Onkel Ali“⁵-Lebensmittelläden werden Supermärkte, aus Imbissbuden Restaurants und aus der Dönerbude wird eine Dönerproduktion. Zudem sind Migrantenernehmen mit einer

enormen Branchenvielfalt vertreten. Dieses breite unternehmerische Spektrum bereichert die lokale Ökonomie und somit auch den Standort München insgesamt. Migrantenernehmerinnen und -unternehmer stellen Arbeits- und Ausbildungsplätze zur Verfügung, sie erweitern das Waren- und Dienstleistungsangebot und fördern den Wettbewerb auf dem lokalen und regionalen Markt.

Neben dem ökonomischen Nutzen, den Migrantenernehmen zu einer prosperierenden Stadtentwicklung beitragen, **stellen sie einen wichtigen Integrationsfaktor für eine solidarische und offene Stadtgesellschaft dar.** Für die Landeshauptstadt München ist die Integration von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund eine zentrale Aufgabe. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe am urbanen Leben, den Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitsmarkt-, Kultur- sowie Bildungsstrukturen zu ermöglichen. Die Münchner Integrationspolitik will die Potenziale von Migrantinnen und Migranten zum Wohle aller unterstützen und stärken.

Aus zweierlei Gründen sind Migrantenernehmen zunehmend im Fokus arbeitsmarktpolitischer Strategien und Maßnahmen: Einerseits ist Selbstständigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund eine Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wenn die Integration am ersten Arbeitsmarkt – z.B. aufgrund fehlender oder nicht anerkannter Ausbildungsabschlüsse – sich als schwierig herausstellt. Insofern sind

1 Vgl. Joebges 2013: 39; Statistisches Amt München 2013.

2 Vgl. Landeshauptstadt München 2008.

3 Vgl. European Union 2013: 67–72.

4 Vgl. Böhme/Wenzlaff 2012.

5 Vgl. Foeting et al. 2005.

Unternehmensgründungen von Menschen mit Migrationshintergrund ein Weg zur persönlichen, gesellschaftlichen und ökonomischen Integration (vgl. BMMFI 2012: 252). Andererseits sind diese Unternehmen eine Art „stille Ausbildungsplatzreserve“ für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Nach wie vor haben es Schulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Es wird vermutet, dass diese Gruppe höhere Chancen auf einen Ausbildungsplatz und einen erfolgreichen Abschluss – auch mit schwierigerem qualifikatorischen und sozialen Hintergrund – hätte, wenn sie auch und vermehrt in Migrantenunternehmen ausgebildet würde (vgl. Neisen/Larsen 2012: 12).

Aus diesen Gründen **verfolgt das Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München seit über zehn Jahren vielfältige Initiativen, um dieses Potenzial weiter zu erschließen**. Beispielsweise über das Europäische Kooperationsprojekt AMIGA (Active Migrants in the Local Labor Market), die Existenzberatung für Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund sowie die jährliche Verleihung des Phönix-Wirtschaftspreises speziell an Migrantenunternehmen. Mit dem Phönix-Preis wird der Beitrag von Migrantenunternehmen für die Münchner Wirtschaft in den Kategorien „Positive Unternehmensentwicklung“, „Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen“ sowie „Interkulturelles Engagement“ gewürdigt. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft unterstützt migrantische Unternehmerinnen

Im Rahmen der Untersuchung konnten 44 migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer befragt werden, darunter sind 16 Frauen und 28 Männer. Es handelt sich überwiegend um Unternehmerinnen und Unternehmer im Alter zwischen 30 und 49 Jahren.

und Unternehmer bei der Einrichtung von Ausbildungsstellen und bei Fragen rund um die Berufsausbildung, es bietet Unterstützung für die Herausforderungen des Betriebsalltages und darüber hinaus werden über die Veranstaltungsreihe „Aus der Praxis für die Praxis“ seit Anfang 2012 zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten für interessierte Betriebe angeboten. Schließlich unterstützt das Referat für Arbeit und Wirtschaft migrantische Unternehmen bei der Beteiligung an öffentlichen Prozessen zur Auftragsvergabe im Rahmen des Projektes DELI (Diversity in the Economy and Local Integration), um das Unternehmertum zu stärken und die gesellschaftliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern.⁶

Sicher ist, dass es nicht die Gruppe der Migrantenunternehmen gibt.⁷ Das unternehmerische Spektrum von Migrantinnen

⁶ Siehe z.B. www.amiga-muenchen.de; www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Arbeit-und-Wirtschaft/Arbeitsmarktpolitik/Migrantenoekonomie.html.

⁷ Vgl. auch Tolciu/Schaland 2008: 542.



und Migranten in München selbst ist enorm vielfältig und bunt. Nach wie vor wissen wir aber zu wenig über die Situation von vielen dieser Unternehmen, da der Kontakt zu den kommunalen Unterstützungs- und Förderangeboten meist temporär und punktuell ist, je nach individueller Bedarfslage. Die Anzahl der Unternehmen, die dauerhaft und nachhaltig mit den kommunalen Einrichtungen in produktiven Austauschbeziehungen stehen, ist im Verhältnis zur Vielfalt der Branchen und Unternehmenstypen überschaubar. Die Zahlenlage alleine gibt nur allgemeine Hinweise auf mögliche Beschäftigungs- und Ausbildungspotenziale dieser Unternehmen. Unter welchen Bedingungen die Gründungen erfolgen, wie der Gründungsprozess und die Etablierung als Marktteilnehmer verlaufen, auf welche spezifischen Hemmnisse und Hürden migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer treffen, welche Unterstützungsangebote hilfreich wären; zu all diesen Fragen gibt es wenig Antworten. Die Betriebe, ihre Probleme, Potenziale und strategischen Ausrichtungen sind sowohl für die Kommunen als auch die Forschung nach wie vor eine Art Blackbox.

Vor diesem Hintergrund hat das Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München eine explorative Befragung von Münchner Migrantinnen- und Migrantenunternehmern durchgeführt. Im Fokus dieser Untersuchung stehen ganz bewusst nicht sogenannte „Best practice Unternehmen“, sondern vielmehr die „normale“ Bandbreite unternehmerischer Aktivitäten von Migrantinnen und Migranten in München. Ziel der Untersuchung war eine Bestandsaufnahme

von typischen Gründungskontexten und -motivationen sowie von entscheidenden Erfolgskriterien, aber auch von strukturellen Hemmnissen bei migrantischen Gründungen in München. Aus den hierdurch gewonnenen Erkenntnissen sollen Handlungsempfehlungen für die Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik des Referats für Arbeit und Wirtschaft abgeleitet werden, **um zukünftig die Förderung von Selbstständigkeit und Unternehmensgründungen durch Migrantinnen und Migranten noch zielgenauer unterstützen zu können.**

Die Studie gliedert sich in sechs Kapitel: Nach der Einleitung klärt Kapitel 2 wesentliche Begriffe und stellt anschließend die aktuellen Diskussionen und die entsprechende Datenlage vor. Kapitel 3 fokussiert auf den Stand der Forschung und die Entwicklung von Migrantenunternehmen in München. In dem folgenden Kapitel 4 werden das Design der Untersuchung sowie die verwendeten Methoden vorgestellt. Im 5. Teil werden das Untersuchungssample (5.1), die verschiedenen Wege in die Selbstständigkeit (5.2), die Unternehmensgründungstypen nach Entstehungskontext und Gründungsmotivation (5.3) präsentiert. Nach einem Zwischenfazit (5.4) werden zudem übergreifende strukturelle, kulturelle und individuelle Herausforderungen und Ressourcen (5.5) dargelegt. Das abschließende Kapitel 6 fasst die zentralen Ergebnisse zusammen und leitet schlussfolgernd Handlungsempfehlungen für die kommunale Beschäftigungs- und Integrationspolitik ab.

2





Im Folgenden soll der Untersuchungsgegenstand näher eingegrenzt werden. Dabei geht es zunächst um die Klärung folgender Fragen:

- Welche Personen werden unter dem Begriffskonstrukt „Menschen mit Migrationshintergrund“ subsumiert?**
- Warum sprechen wir inzwischen nicht mehr von einer ethnischen, sondern von einer Migrantenökonomie? Was verstehen wir unter migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern?**

Mit dem Begriff Migrationshintergrund werden deutlich mehr Personen erfasst als mit der Kategorie „Ausländer“. Die statistische Erfassung einer Person als *Ausländer* hängt allein von dem Kriterium „nichtdeutsche Staatsbürgerschaft“ ab. Sie wird insbesondere in demografischen und sozialstrukturellen Themenbereichen, wie beispielsweise Erwerbstätigkeit und Bildung, eingesetzt. Allerdings werden damit all jene Personen nicht erfasst, die trotz deutscher Staatsbürgerschaft durch Zuwanderung oder aufgrund der familiären Herkunft einen ausländischen Hintergrund haben. Umgekehrt können Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland geboren und aufgewachsen sein, aber als Kinder oder Enkelkinder von ehemaligen Migranten haben sie die Staatsangehörigkeit ihrer Eltern bzw. Großeltern behalten. Diese Beispiele machen deutlich, dass mit dem alleinigen Differenzierungskriterium „Ausländer ja/nein“ sowohl mögliche Integrationsprobleme ebenso wie Integrationserfolge systematisch unterschätzt werden würden (vgl. Rühl 2013: 13). Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) definiert *Migration* zunächst sehr allgemein: „wenn eine Person ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegt“ (BAMF 2013: 12). Im Fokus dieser Studie stehen Personen, die ihren Lebensmittelpunkt im Kontext von internationaler Migration, d.h. über Staatsgrenzen hinweg, verlegt haben (vgl. ebd.). Mit Bezug auf das Statistische Bundesamt definiert die Beauftragte der Bundesregierung für Migration,

Flüchtlinge und Integration Personen mit Migrationshintergrund folgendermaßen:

1. „Wenn die Person nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren wurde und 1960 oder später zugewandert ist und/oder
2. die Person keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder eingebürgert wurde.
3. Darüber hinaus haben Deutsche einen Migrationshintergrund, wenn ein Elternteil der Person mindestens eine der unter (1.) oder (2.) genannten Bedingungen erfüllt.“ (BfBMFI 2012: 17).

Der Begriff „*Migrationshintergrund*“ beschränkt sich somit nicht nur auf die Gruppe der zugewanderten Menschen, und damit die eigentlichen Migranten, sondern er schließt die in Deutschland geborenen Nachkommen ebenso mit ein wie Ausländer, Eingebürgerte, Vertriebene, Aussiedler, Spätaussiedler oder Asylbewerber.⁸ Ein wichtiges Differenzierungsmerkmal ist dabei, ob es sich um die erste Generation, d.h. neu zugewanderte Personen handelt oder um deren Kinder (zweite Generation) oder deren Enkelkinder (dritte Generation).⁹

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt 2012: 5–7.

⁹ Vgl. Rühl 2009: 15, Aydemir-Kengeroglu 2008. Nowicka (2010) weist darauf hin, dass das Unterscheidungsmerkmal „Migrant“ bzw. „Migrantin“ nicht unbedingt der Selbstzuschreibung der „Betroffenen“ entspricht. Problematisch ist diese Zuschreibung vor allem dann, wenn hierdurch die soziale Lage und Lebensweise einer Person nicht beschrieben, sondern vielmehr vorausgesetzt wird (ebd.: 34).

Im Zentrum dieser Untersuchung stehen die unternehmerischen Aktivitäten von Münchener Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund. Für diese Art von ökonomischen Unternehmungen wurde in früheren Studien vielfach der Begriff der „ethnischen Ökonomie“ verwendet, dieser hat sich in mehrfacher Hinsicht als nicht weiterführend erwiesen, wenn es darum geht, unternehmerische Aktivitäten von Menschen mit Migrationshintergrund zu erfassen:

- Zum einen zielt er auf eine ethnische Herkunft ab. Allerdings sind sämtliche Personen einer Ökonomie – zum Beispiel auch deutschstämmige Inländerinnen – einer Ethnie zuordenbar. Beispielsweise gehört eine deutsche Softwareentwicklerin ebenso einer Ethnie an, sie wird aber nicht als Angehörige einer speziellen ethnischen Ökonomie wahrgenommen. Allerdings würde ein libanesischer Softwareentwickler, der in Deutschland selbstständig ist, einer ethnischen Ökonomie zugeordnet. „Ethnisch“ meint implizit eigentlich immer „die anderen“ (Timm 2000: 363).
- Zum anderen werden unter dem Begriff „ethnische Ökonomie“ vor allem solche Migrantenunternehmen subsumiert, die speziell Bedarfe ihrer eigenen Ethnie abdecken bzw. einem speziellen Migrantenmilieu zuzuordnen sind (vgl. Floeting et al. 2004: 9). Insofern wird damit nur jener Teil der gesamten Migrantenökonomie

abgebildet, der sich innerhalb einer spezifischen ethnischen Nische vollzieht (vgl. Nowicka 2010: 36–37).

- Hinzukommt, dass sich Studien zur „ethnischen Ökonomie“ überwiegend mit Unternehmen von Migrantinnen und Migranten befassen. Damit werden implizit die Begriffe „Ökonomie“ und „Unternehmertum“ gleichgesetzt (vgl. Floeting et al. 2004: 9). Erwerbstätigkeit wird nur „innerhalb“ dieser Betriebe berücksichtigt, hierbei ist wiederum nicht von Bedeutung, welcher Ethnie die Beschäftigten angehören.

Der Begriff „Migrationshintergrund“ beschränkt sich nicht nur auf die Gruppe der zugewanderten Menschen, und damit die eigentlichen Migranten, sondern er schließt die in Deutschland geborenen Nachkommen ebenso mit ein wie Ausländer, Eingebürgerte, Vertriebene, Aussiedler, Spätaussiedler oder Asylbewerber.



In dieser Einführung des Begriffes „Ökonomie“ wird die Erwerbstätigkeit von Angehörigen bestimmter Ethnien, unabhängig von der Herkunft der Inhaber, nicht erfasst. Ähnliches gilt für den Begriff der Migrantenökonomie. Auch hier beschränken sich die Definitionen auf Unternehmen von selbstständigen Migrantinnen und Migranten und den dort Beschäftigten (vgl. ebd.).

Diese Studie versteht **unter „Migrantenökonomie“** zunächst jede Form der wirtschaftlichen Tätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, d.h. selbstständige und unselbstständige Erwerbstätigkeit. Ein Unternehmer bzw. eine Unternehmerin ist eine Person, die „die effektive Kontrolle über eine kommerzielle Unternehmung hat, welche sich für mehr als einen Kunden und über eine bedeutende Zeitspanne ergibt“ (Lüken-Klaßen/Pohl 2010: 18) sowie „zu Erwerbs- und Gewinnzwecken in eigener Verantwortung Güter oder Dienstleistungen produziert (oder produzieren lässt) und vermarktet“ (Pongratz 2008: 461). Mit „Migrantenunternehmen“ bzw. „migrantischen Unternehmen“ bezeichnen wir Unternehmen, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden, ohne dabei auf eine bestimmte Ethnie zu fokussieren.¹⁰

¹⁰ Vgl. hierzu auch Stadt Siegen 2012.



Ausgangssituation

3





Migrantische Unternehmensgründungen sind eine Bereicherung für die Unternehmenslandschaft in München. Sie decken zum Teil spezifische Bedarfe für Menschen mit Migrationshintergrund ab und setzen positive Impulse für die wirtschaftliche Entwicklung in München. Ganz allgemein treten wirtschaftliche und beschäftigungsrelevante Effekte von Gründungen eher langfristig zu Tage.

Das vorhandene quantitative Datenmaterial zu Unternehmensgründungen von Menschen mit Migrationshintergrund kann die Vielfältigkeit des Gründungsgeschehens, aber auch der bestehenden migrantischen Unternehmen in München kaum darstellen. Hinzu kommt, dass wichtige Effekte, wie beispielsweise die Integrationsleistung solcher Unternehmensgründungen, eher mittelbar Wirkung entfalten.

3.1 Was wissen wir über migrantische Unternehmen?

Die Bedeutung und das Potenzial von migrantischen Unternehmen wurde von der Landeshauptstadt München bereits früh erkannt (vgl. Vogler-Ludwig 2002; Ramboll Management 2007) und auf die wirtschafts- sowie arbeitsmarktpolitische Agenda gesetzt. Das Ziel der hier vorgelegten Studie ist es, handlungsorientierte und praxisrelevante Empfehlungen auszuarbeiten, welche speziell an die Bedingungen in München angepasst sind. Die Relevanz von Migrantunternehmen für Stadtgesellschaften haben auch andere Kommunen und Institutionen innerhalb und außerhalb Deutschlands

gesehen und entsprechende Untersuchungen hierzu durchgeführt. Auf die gewonnenen – zum Teil auch widersprüchlichen – Erkenntnisse wird im Folgenden eingegangen. Die Studien gehen der Frage nach, weshalb Migranten häufiger Unternehmen gründen und worin sich migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer von deutschen unterscheiden. Sind migrantische Selbstständige „anders“? Daran schließt unmittelbar die Frage an, was die „normalisierte“ Distinktionsfolie in Bezug auf Selbstständige ist? Mit anderen Worten: Was sind normale Selbstständige, von denen sich migrantische Selbstständige unterscheiden? Welche Erklärungsmodelle hinsichtlich der Gründungsmotive von Migranten gibt es? Welche Handlungsansätze werden in unterschiedlichen Kommunen und von relevanten Institutionen verfolgt?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hält in einer Untersuchung zu Unternehmensgründungen durch Migrantinnen und Migranten fest, dass diese nicht nur in Deutschland, sondern weltweit häufiger ein eigenes Unternehmen gründen als die einheimische Bevölkerung (vgl. Brixy/Sternberg/Vorderwühlbecke 2013). Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass Migrantinnen und Migranten für sich meist schlechtere Perspektiven am Arbeitsmarkt sehen und sich von einer Selbstständigkeit mehr Karriereoptionen und höhere Einkommen erhoffen.¹¹ Obwohl Einwanderer

¹¹ Lehmer/Ludsteck (2013: 7) zeigen in ihrer Untersuchung, dass höhere Einkommen bei Migranten darauf zurückzuführen sind, dass sich die Zusammensetzung von ausländischen Arbeitnehmergruppen verändert hat. Hochqualifizierte Migranten, die bereits in ihren Herkunftsländern erfolgreich waren, haben stabile Beschäftigungsverhältnisse und erzielen auch in Deutschland hohe Einkommen. Gering qualifizierte ausländische Arbeitnehmergruppen sind zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen.

häufiger gründen, sind sie seltener davon überzeugt, über die nötigen Voraussetzungen zu verfügen. Diese Einschätzung korrespondiert zwar mit den Ergebnissen von Tolciu/Schaland (2008). Allerdings machen diese weniger externe Faktoren für Unterschiede im Gründungsverhalten zwischen Deutschen und Migranten verantwortlich, sondern sehen diese vor allem in der individuellen Ressourcenausstattung begründet.

Sind Migrantinnen und Migranten „andere“ Unternehmer, gründen sie anders als normale Selbstständige? Was sind ‚normale‘ Unternehmerpersönlichkeiten, von denen sich Migranten unterscheiden? Schließlich, worin bestehen die Unterschiede?

Bührmann (2010) zeigt in ihrer Analyse von Websites relevanter Akteure der Förderinfrastruktur für Existenzgründungen, welches unternehmerische Leitbild von „Normalunternehmern“ vorherrscht: „Dieser Unternehmer kann sich ‚sorglos‘ und gleichwohl versorgt mit finanziellen, aber auch sozialen wie emotionalen Ressourcen intensiv und engagiert ohne weitere familiäre Verpflichtungen um sein Unternehmen kümmern. Er ist ‚normalerweise‘ ein branchenerfahrener, erwerbstätiger Mann ohne Migrationshintergrund“

(Bührmann 2010: 49). Üblicherweise werden davon beispielsweise Frauen und Personen mit Migrationshintergrund abgegrenzt. Diese Gruppen scheinen jeweils einer anderen, d.h. vor allem einer speziellen und intensiveren Unterstützung und Beratung zu bedürfen.

Die von Bührmann erarbeitete Systematik, nach der Gründerinnen und Gründer in der medialen Darstellung unterschieden werden, ist in der Tabelle auf der folgenden Seite dargestellt.

Weltweit, nicht nur in Deutschland, gründen Migrantinnen und Migranten häufiger ein eigenes Unternehmen als die einheimische Bevölkerung. Ein wichtiger Grund hierfür ist, dass Migrantinnen und Migranten für sich meist schlechtere Perspektiven am Arbeitsmarkt sehen.

Tabelle 1 Medial vermitteltes „Normalunternehmertum“ im Vergleich mit anderen unternehmerischen Typen

	Normalunternehmer	Unternehmerin	migrantische Unternehmer_in
Anlass bzw. Motiv	Ziel/Plan	Entwicklungen	vor allem Arbeitslosigkeit > Notgründungen/Zufall
Verlauf bzw. Vorgehen	strategisch & ressourcenorientiert	inkrementell & ressourcenbasiert	gezwungen/ gelegenheitsorientiert
Ziele	starke/schnelle Expansion	langsame Expansion	Unternehmenserhalt bzw. -überleben

Quelle: Bührmann 2010: 61

Bei dieser medial vermittelten Kategorisierung von Unternehmenstypen unterscheiden sich migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer deutlich vom Bild des männlichen Normalunternehmers. Unternehmerisches Handeln von Migrantinnen und Migranten ist in dieser Perspektive eher das Resultat von geringer Integration der Akteure und weniger das Ergebnis einer bewusst gewählten und strategisch verfolgten Selbstständigkeit. Dieses Bild passt zu den Ansätzen der klassischen Migrationsforschung, die ein ethnisches Unternehmen als eine „Übergangsbrücke und -krücke auf dem Weg zur Verschmelzung der Zugewanderten mit der Aufnahmegesellschaft“ (Nowicka 2010: 37) betrachtet. Migrantisches Unternehmertum „lebt“ in dieser Perspektive von den ökonomischen, kulturellen und sozialen Differenzen und ist damit gleichzeitig Ausdruck von Nicht-Integration.

Wichtig hervorzuheben scheint, dass auf den verschiedenen Existenzgründungsportalen die Idee des „geborenen Gründers“ kaum noch vertreten wird. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass prinzipiell Jede und Jeder, unabhängig von der sozialen und ethnischen Herkunft, zu einer unternehmerischen Persönlichkeit werden kann. Die dahinterliegende Botschaft vermittelt auch: Gründen kann gelernt werden (vgl. Bührmann 2010: 59).

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen (SVR) präsentierte 2010 die Ergebnisse der Studie „Wirtschaftliche Selbstständigkeit als Integrationsstrategie“. Darin wurde festgestellt, dass der Förderbedarf für Selbstständige mit Migrationshintergrund in Deutschland bisher unzureichend gedeckt ist. Zwar existiert ein umfangreiches und vielfältiges Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten, diese sind häufig aber nicht an die speziellen Bedürfnisse von Existenzgründerinnen

und -gründer mit Migrationshintergrund angepasst. Zur Verbesserung der Förder-situation hat der SVR Empfehlungen gegeben, u.a. folgende vier Punkte.

- Demnach sollten „Lotsenmodelle“ aufgebaut und die Industrie- und Handelskammern (IHK) als sogenannte „Brückenbauer“ stärker miteinbezogen werden. Da die IHK als erste Anlaufstelle dienen, sollten diese auch an Organisationen weitervermitteln, die auf Migrantenunternehmerinnen und -unternehmer ausgerichtet sind.
- Des Weiteren sollte der Zugang zu Förderangeboten erleichtert werden, z.B. durch kostenfreie, zeitlich flexible Angebote mehrsprachiger Erstinformationen und durch Ausfüllhilfen für Formulare in verschiedenen Sprachen.
- Weiterhin sollten Migrantenorganisationen in ihrer Multiplikatorenrolle gestärkt werden.
- Der vierte Punkt beinhaltet die Forderung nach interkultureller Sensibilisierung öffentlicher Förderinstitute für Existenzgründer, insbesondere der IHK, Handwerkskammern, Banken, Arbeitsagenturen und Behörden.

Kernthemen der Untersuchung von Evers & Young (Jung et al. 2011) sind die Identifizierung und Analyse von Beratungsbedarfen, zentralen Gründungshindernissen und Unternehmensübernahmen von Personen mit Migrationshintergrund. Dabei

wurden die Handlungsfelder Aktivierung, Integration und Nachhaltigkeit sowie Vielfaltsmanagement ausgemacht.¹²

Im Zentrum der Untersuchung von Schaland (2009) geht es um die Frage, ob sich die „Nischenmärkte“ von türkischstämmigen Migrantenunternehmern über die Zeit verändert haben. Konkret werden „klassische“ Geschäftsfelder wie Imbiss, Handelsgeschäft und einfache Dienstleistungen sowie wissensintensive, personenbezogene Dienstleistungsangebote verglichen. Ein zentrales Ergebnis dieser Studie ist, dass sich Marktnischen für selbstständige türkischstämmige Migrantinnen und Migranten zunehmend verschieben. Waren es bis in die 1990er Jahre noch Geschäftsfelder mit einfachen Qualifikationsanforderungen, so tat sich eine Bedarfslücke für wissensintensive Dienstleistungen (Rechts- und Steuerberatung, Pflegedienstleistung) auf. Für die nahe Zukunft erwartet Schaland **eine neue „Lücke“ von kultursensiblen Versorgungsdienstleistungen für Migrantinnen und Migranten im Rentenalter** (z.B. Gesundheitsversorgung, Freizeitgestaltung).

Die bisherigen Erkenntnisse zeigen zwar, dass Personen mit Migrationshintergrund häufiger gründen als deutsche Bürgerinnen und Bürger, allerdings sind die Gründe nicht eindeutig identifizierbar. Die Forschung spricht von einer antizipierten Fremdselektion durch die Selbstständigen selbst sowie von einer geringeren individuellen

¹² Aktivierung: Sensibilisierung/Förderung eines inklusiven Gründungsklimas; Überprüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen von Gründungen.

Integration und Nachhaltigkeit: Verbesserter Transfer in Strukturen und Praxis der Gründungsförderung und -beratung; Förderung und Begleitung von Unternehmensübernahmen; Verbesserung des Zugangs zu Finanzierungen.

Vielfaltsmanagement: Kommunikation und Marketing von Institutionen der Gründungsförderung; begleitende Forschung.



Ressourcenausstattung, die eine höhere Gründungsquote erklären könnten. Bührmann konnte mit ihren Analysen zeigen, dass das medial vermittelte Bild von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern stark defizitorientiert ist und sich deutlich von der männlichen, deutschen Unternehmerpersönlichkeit unterscheidet. Migrantisches Unternehmertum scheint überwiegend prekär zu sein, strategisches und zielorientiertes Handeln am Markt wird mit diesen Selbstständigen eher nicht verbunden.¹³ Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen zeigt auf, an welchen Stellen das bisherige Unterstützungsangebot für Gründungswillige noch stärker auf Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtet werden kann, wobei insbesondere die Kammern und Migrantenorganisationen eine stärkere Rolle als Multiplikatoren und Mittler spielen könnten. Die institutionellen wie normativen Regelungen sollten systematisch daraufhin geprüft werden, wo sie Gründungen und die Geschäftsübernahme von Migrantinnen und Migranten erschweren. Zudem wäre eine längerfristige Perspektive notwendig, die dem Prozesscharakter einer Unternehmensgründung stärker Rechnung trägt.¹⁴ Schließlich zeigen aktuelle Forschungen, dass sich die Geschäftsfelder von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern verändern und diese nicht mehr nur „Nischenmärkte“ bedienen, sondern breit gestreut und auch im hochqualifizierten Bereich angesiedelt sind.

3.2 Münchner Migrantenunternehmen in Zahlen

Die kulturelle Vielfalt ist in München überall sichtbar, seien es die internationalen Restaurants und Lebensmittelgeschäfte, seien es die nach ausländischen Wurzeln klingenden Namen von niedergelassenen Ärzten, Rechtsanwältinnen, Versicherungsvertreterinnen oder Handwerksmeistern.

In der statistischen Erfassung der Gewerbeanmeldungen (§§ 14 oder 55c GewO) spiegelt sich nur ein Teil dieses Spektrums wider. Dort werden lediglich andere Staatsbürgerschaften erfasst, d.h. nach In- und Ausländern unterschieden. Zudem lassen die Zahlen zu An- bzw. Abmeldungen keine Rückschlüsse auf den Bestand von ausländischen Selbstständigen zu. Hinzukommt, dass die sogenannten freiberuflichen Tätigkeiten, wie z.B. Ärzte, Architekten und Anwälte nicht erfasst werden.

Insofern geben die nun folgenden Zahlen zur Entwicklung der Selbstständigkeit bei Ausländerinnen und Ausländern nur einen Teil der unternehmerischen Bandbreite von in München lebenden Migrantinnen und Migranten wider.

¹³ Zum prekären Unternehmertum vgl. Bührmann/Pongratz 2010.

¹⁴ Zum Prozesscharakter von Gründungen vgl. auch Pongratz et al. 2013: 69–72.



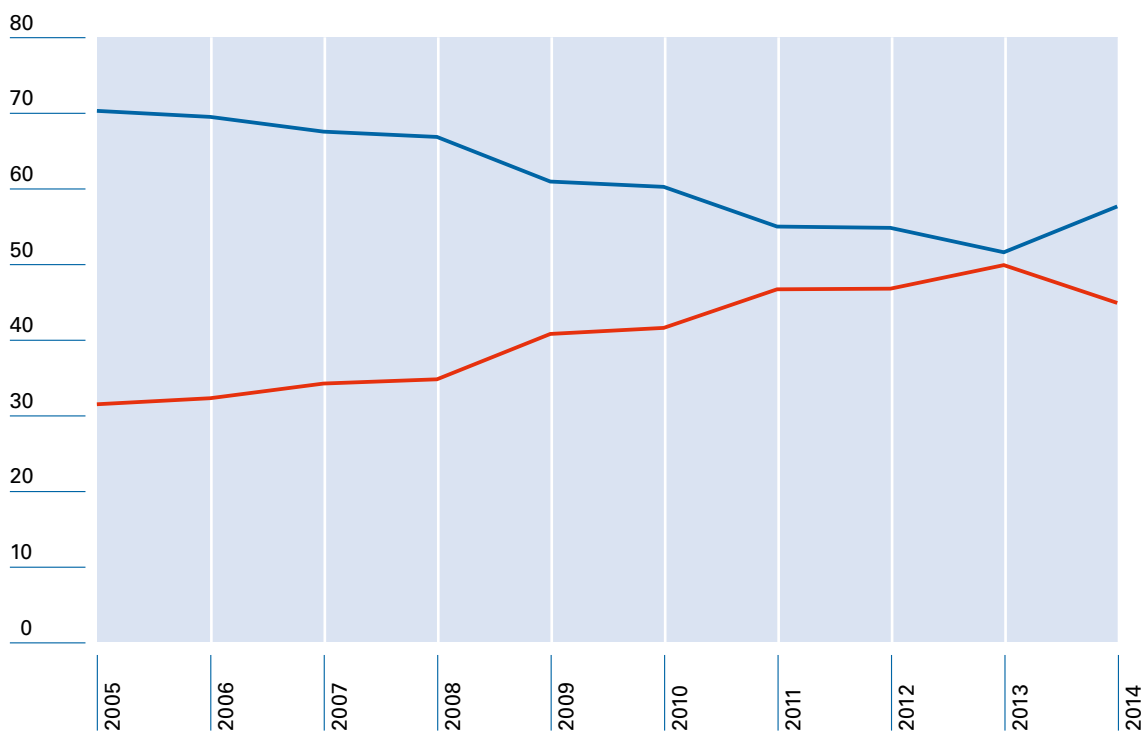
3.3 Entwicklung der Selbstständigkeit von Ausländerinnen und Ausländern

Im Jahr 2014 gab es in München 19.058 Gewerbeanmeldungen, davon 10.673 von Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft (56 Prozent) und 8.385 von ausländischen Personen (44 Prozent). Die Gewerbetreibenden sind überwiegend männlich. Frauen haben bei deutschen Gewerbeanmeldungen einen Anteil von 33 Prozent, Anmeldungen von ausländischen Personen erfolgen nur zu etwas über einem Viertel (26 Prozent) von Frauen.

Betrachtet man die Entwicklung der Gewerbeanmeldungen insgesamt über die letzten Jahre, so sind diese rückläufig. Wie aus Abbildung 1 zu entnehmen, basiert diese Entwicklung vor allem auf rückläufigen Anmeldungen deutscher Gewerbetreibender, bei ausländischen Bürgerinnen und Bürgern ist bis 2013 ein gegenläufiger Gründungstrend zu beobachten.

Betrachtet man die Verteilung der Gewerbeanmeldungen nach Wirtschaftszweigen, so zeigt sich, dass der Anteil von neu angemeldeten Handwerksbetrieben bei den Anmeldungen innerhalb der Gruppe der Ausländer deutlich höher ist (2010: 44,8 Prozent) als innerhalb der Neuanmeldungen von Deutschen (2010: 6,8 Prozent). Im Zeitraum von 2006 bis 2010 ist dieser Anteil innerhalb der ausländischen Gewerbeanmeldungen um fünf Prozentpunkte nach oben gegangen.

**Abbildung 1 Gewerbeanmeldungen in München von 2005–2014
(prozentuale Verteilung)**



Quelle: Bis 2009 Statistisches Amt,
ab 2010 Kreisverwaltungsreferat der
Landeshauptstadt München¹⁵

— deutsch
— ausländisch

Dagegen ist der Anteil der Anmeldungen von Handelsunternehmungen bei Ausländern in diesem Zeitraum um 4,5 Prozentpunkte zurückgegangen. Offensichtlich nimmt der gewerbliche Bereich bei ausländischen Gewerbetreibenden zu, der Geschäftsbereich

Handel verliert an Bedeutung. Knapp 46 Prozent der ausländischen Gründungen fallen unter die Kategorie „Sonstiges“, innerhalb der Gewerbeanmeldungen von Deutschen fallen 71 Prozent unter diese Gruppe (vgl. Tabelle 2).¹⁶

¹⁵ Seit dem Jahr 2010 werden bei Gewerbeanmeldungen neben den bisher erfassten natürlichen Personen auch Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gesellschaften erfasst. Dadurch ist insgesamt die Zahl um circa 4.000 Anmeldungen jährlich gestiegen, die prozentuale Verteilung hat sich dadurch nicht signifikant verändert.

¹⁶ Laut Auskunft des Statistischen Amtes der Landeshauptstadt München werden die Daten zu den Gewerbeanmeldungen, aufgliedert nach Wirtschaftszweigen nicht regelmäßig ausgegeben. Derzeit liegen keine Zahlen für den Zeitraum nach 2010 vor.

Tabelle 2 Verteilung der Gewerbebeanmeldungen nach Wirtschaftszweigen von 2006 bis 2010 (in Prozent)

	2006		2007		2008		2009		2010	
	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A
Industrie	1	0,2	0,8	0,8	0,8	0,2	0,4	0,3	0,2	0,0
Handwerk	6,9	39,6	6,7	36,4	6,3	36,2	6,2	43,4	6,8	44,8
Handel	24,9	16,5	20,0	13,9	20,2	13,5	21,3	9,9	22,1	9,4
Sonstiges	67,1	43,7	72,6	48,9	72,7	50,1	72,0	46,4	70,9	45,8
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Statistisches Amt der Landeshauptstadt München; D = Deutsche, A = Ausländerinnen/Ausländer

Blickt man auf die Nationalitäten von ausländischen Gewerbebeanmeldungen, so wird deutlich, dass der Anteil von Gewerbetreibenden aus Ungarn, Rumänien und Bulgarien von 2005 bis 2011 merklich angestiegen ist.¹⁷ Demgegenüber ist der Anteil der Gewerbebeanmeldungen von polnischen, türkischen und österreichischen Bürgerinnen und Bürgern rückläufig. Wie den kumulierten Prozentanteilen in Tabelle 3 zu entnehmen ist, stellen die Anmeldungen von ungarischen, polnischen und rumänischen Gewerbetreibenden in 2011 bereits 50 Prozent aller Neuanmeldungen. Nimmt man bulgarische Bürgerinnen und Bürger hinzu, umfassen diese vier Nationalitäten bereits zwei Drittel aller Gewerbebeanmeldungen von Ausländerinnen und Ausländern im Jahr 2011.

Zur Bewertung der Entwicklung der Anmeldezahlen bei einzelnen Nationalitäten sind die jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit einzubeziehen. Mit Beitritt der neuen Mitglieder in die EU seit 2004¹⁸ führte Deutschland, wie die meisten der bisherigen fünfzehn EU-Mitgliedsstaaten, für Bürgerinnen und Bürger der neuen Mitgliedsstaaten Übergangsregelungen ein, die den Zugang zum Arbeitsmarkt einschränken. Die Beschränkungen hinsichtlich der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses wurden mit einer siebenjährigen Übergangszeit stufenweise aufgehoben, so dass seit dem 01.05.2011 Slowenen, Polen, Esten,

¹⁷ Zahlen zu den Gewerbebeanmeldungen, differenziert nach Herkunftsland liegen aktuell nur bis 2011 vor.

¹⁸ Am 01.05.2004 traten Polen, Tschechien, die Slowakei, Slowenien, Ungarn, Lettland, Litauen, Estland, Malta und der griechische Teil Zyperns, am 01.01.2007 Bulgarien und Rumänien der Europäischen Union bei.

Tabelle 3 Verteilung der ausländischen Gewerbeanmeldungen nach Herkunftsland von 2005 bis 2011 (in Prozent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	kumuliert
Ungarn	4,6	7,9	7,8	22,5	19,8	17,9	17,9
Polen	31,3	23,5	18,3	15,2	16,0	15,4	33,3
Rumänien	0,8	6,2	9,6	7,9	13,6	16,8	50,1
Bulgarien	0,6	5,7	7,6	7,4	7,8	9,6	59,7
Türkei	9,8	9,3	8,5	7,1	6,4	6,4	
Österreich	7,0	5,9	4,8	4,3	3,2	3,2	
Italien	4,8	4,4	4,4	4,1	3,1	3,4	
Serbien	2,0	3,7	3,8	2,7	2,7	2,2	
Kroatien	4,1	3,1	3,5	2,6	2,5	2,5	
Griechenland	3,9	3,0	3,0	2,3	2,3	2,7	
Bosnien-Herzegowina	3,4	2,7	2,7	2,0	2,0	1,8	
Slowakei	2,2	2,1	2,4	1,4	1,1	1,1	

Quelle: Statistisches Amt der Landeshauptstadt München; D = Deutsche, A = Ausländerinnen und Ausländer

Letten, Litauer, Slowaken, Slowenier, Tschechen und Ungarn, seit dem 01.01.2014 rumänische und bulgarische Staatsbürger an einer uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit partizipieren.¹⁹ **Unbenommen von diesen Regelungen haben alle Staatsbürger von EU-Mitgliedsländern das Recht, eine selbstständige Erwerbstätigkeit auszuüben** (unter Beachtung von berufs-

und gewerberechtlichen Bestimmungen). So spiegeln sich diese gesetzlichen Rahmenbedingungen – auf der einen Seite Gewerbe-freiheit und auf der anderen Seite einge-schränkte Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme, die nur schrittweise abgebaut werden – in Teilen auch in den Gewerbeanmeldungen wider.

¹⁹ Vgl. www.eu-info.de/arbeiten-europa/jobsuche-arbeiten-europa/Beschraekung-Arbeitnehmerfreizuegigkeit

Ganz allgemein ist bei der Interpretation der Zahlen zu Gewerbean- und abmeldungen zu beachten, dass es sich hierbei um Absichtserklärungen handelt. Den Statistikämtern liegen keine Informationen darüber vor, ob angemeldete bzw. abgemeldete Gewerbe auch tatsächlich ausgeübt werden bzw. aufgegeben wurden. Zu beachten ist weiterhin, dass nicht jede Gewerbeanmeldung eine Existenzgründung darstellt. Sie kann auch aus Gründen des Rechtsformwechsels, der örtlichen Verlagerung eines Betriebes oder durch Übernahme eines bestehenden Betriebes erfolgen. Eine vollständige Bewertung von Gewerbeanmeldungen fordert zweifellos auch die Berücksichtigung von Gewerbeabmeldungen. Die Analyse der Gewerbeabmeldungen erweist sich allerdings als äußerst schwierig, da aktuell keine Zahlen verfügbar sind, die nach Deutschen und Ausländerinnen/Ausländer

unterscheiden und da nicht jedes Gewerbe, das aufgegeben wird, auch unmittelbar abgemeldet wird, auch wenn die Abmeldung nach § 14 GewO verpflichtend ist (vgl. auch Böhme/Wetzlaff 2012: 21).

Damit das Unterstützungs- und Beratungsangebot entsprechend den Bedürfnissen der migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmer angepasst werden kann, brauchen wir mehr Wissen über typische Probleme, mit denen sich migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer auseinandersetzen müssen, aber auch über die spezifischen Potenziale von diesen Unternehmerpersönlichkeiten.

3.4 Blackbox Migrantenunternehmen. Forschungsfragen

Das Wissen über migrantisches Unternehmertum in München ist lückenhaft, da es keine verlässlichen Zahlen über den aktuellen Bestand von Migrantenunternehmen gibt. Die erhobenen Daten zu Gewerbeanmeldungen und -abmeldungen erfassen nur ein bestimmtes Spektrum der Unternehmen, da lediglich nach Staatsangehörigkeit unterschieden wird. Der Umfang migrantischer Existenzgründungen ist aber deutlich höher einzuschätzen (vgl. ebb/ZWH 2012: 25).

Neben dem lückenhaften Datenbestand gibt es auch kaum gesichertes Wissen über Gründungsmotivationen und -hintergründe, über Betriebsstrukturen oder den biografischen Kontext der Unternehmerinnen und Unternehmer. Die Unternehmen selbst sind überwiegend eine Art Blackbox. Damit das Unterstützungs- und Beratungsangebot entsprechend den Bedürfnissen der migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmer angepasst werden kann, brauchen wir mehr Wissen über typische Probleme, mit denen

sich migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer auseinandersetzen müssen, aber auch über die spezifischen Potenziale von diesen Unternehmerpersönlichkeiten.

Auf Basis bisheriger Erfahrungen und Erkenntnisse aus aktuellen Studien wurde folgenden Fragen im Rahmen der Untersuchung nachgegangen:

- Wo entstehen die meisten Schwierigkeiten bei der Existenzgründung von Migrantinnen/Migranten in München?
- Welche Faktoren beeinflussen die Entwicklung von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern in München?
- Wo gibt es Bedarf an Förderangeboten für Selbstständige mit Migrationshintergrund in München?
- Welche Gruppen, Branchen brauchen eine besondere Unterstützung?

In dem folgenden Abschnitt werden zunächst das Untersuchungsdesign und die Methoden kurz vorgestellt.

Design und Methoden der qualitativen Studie

4





Bei der hier vorgestellten Untersuchung handelt es sich um eine explorative, qualitative Studie, d.h. es wird ein in die Tiefe gehendes, detektivisches Erkunden des Forschungsfeldes verfolgt. Im Folgenden wird erläutert, nach welchen Kriterien die Befragten ausgewählt wurden (Sampling), welches Verfahren der Datenerhebung und welche Auswertungsmethode zur Anwendung gekommen sind.



Ziel der Fallauswahl war nicht eine Repräsentativität im statistischen Sinne, vielmehr wurde – wie bei qualitativen Samplingverfahren üblich – eine Fallkontrastivität angestrebt, die aussagekräftige Ergebnisse über typische migrantische Gründungsprozesse und Selbstständigkeit in München zulässt (vgl. Breuer 2009: 57–58, Komrey 2000: 67). Ebenso ging es darum, ein möglichst breites Spektrum der migrantischen Unternehmen, von sogenannten Tagelöhnern über personennahe Dienstleistungen bis hin zu hochqualifizierten Spezialisten, zu erfassen. **Bei der Fallauswahl wurde zudem auf eine Streuung nach Herkunftsländern, Branchen, Alter und Geschlecht sowie Qualifikationsniveau geachtet.** Der Zugang zu den Befragten erfolgte über Gatekeeper, wie migrantische Verbände sowie kommunale und freie Gründungsberatungsstellen. Des Weiteren wurden Selbstständige gezielt angesprochen, die anhand der genannten Kriterien ausgewählt wurden.

Als Erhebungsinstrument wurde ein problemzentriertes Leitfadenterview gewählt (vgl. Witzel 2000). Dieses Interviewverfahren ist besonders geeignet, weil einerseits aus der Literatur bekannte Dimensionen und Kategorien in den Leitfaden integriert werden können. Andererseits bieten die Offenheit der Fragestellung und die Flexibilität des Instruments genug Freiraum, um bisher wenig beleuchtete oder neue Zusammenhänge zu erschließen. In der Untersuchung ging es dabei auch um Aspekte der sozialen Herkunft der Gründerinnen und Gründer sowie ihre biographischen Erfahrungen, da diese für die



Ausbildung der je spezifischen Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsstrukturen von enormer Bedeutung sind. Zentrale Dimensionen des Interviewleitfadens waren Angaben zum Unternehmen selbst, der Branche, den Märkten und dem jeweiligen Geschäftsmodell, die Motive für die Gründung, Herausforderungen und Hemmnisse für die Unternehmen, Wissen und Nutzen von Förderangeboten und Netzwerken, Ausbildungsbereitschaft und weitere Zukunftsperspektiven. Zusätzlich wurden zentrale soziodemografische Daten in einem standardisierten Nachfrageteil erhoben.²⁰ Auf Basis der Interviews wurden Einzelfallanalysen in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) durchgeführt und mit der empirisch begründeten Typenbildung (Kelle/Kluge 1999) verbunden.

²⁰ Die Interviewdauer lag bei circa einer Stunde. Sämtliche Interviewpartner stimmten einer Audioaufnahme zu, die Interviews wurden anschließend transkribiert.

Ergebnisse

5





5.1 Sample

Im Rahmen der Untersuchung konnten 44 migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer befragt werden, darunter sind 16 Frauen (36,4 Prozent) und 28 Männer (63,6 Prozent). Die Altersstruktur der Unternehmerinnen und Unternehmer ist in Tabelle 5 dargestellt. Es handelt sich überwiegend um Unternehmerinnen und Unternehmer im Alter zwischen 30–49 Jahren.

Tabelle 5 Verteilung nach Altersgruppen

Altersgruppen	Anzahl
30–39 Jahre	13
40–49 Jahre	12
50–59 Jahre	7
60–69 Jahre	7
Summe²¹	39

Quelle: Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

In der Untersuchung sind Unternehmerinnen und Unternehmer alle Münchner Stadtteile vertreten²². Es sind auch Stadtteile wie Ramersdorf-Perlach und Schwanthalerhöhe einbezogen, die einen vergleichsweise hohen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund aufweisen.

Herkunftsländer/ Ursprungsnationalitäten

Von diesen 44 Befragten haben 13 Personen (30 Prozent) die deutsche Staatsbürgerschaft. 42 Personen sind Einwanderer, nur zwei Befragte sind in Deutschland geboren. Insgesamt sind in dem Sample 23 Herkunftsländer vertreten.

²¹ Fünf Befragte machten keine Angaben zu ihrem Alter.

²² Stadtteile: Altstadt-Lehel, Bogenhausen, Haidhausen, Laim, Ludwig- und Isarvorstadt, Maxvorstadt, Moosach, Neuhausen, Ober- und Untergiesing, Ramersdorf, Schwabing und Schwabing-West, Schwanthalerhöhe, Sendling, Solln und Untermeuzing.

Tabelle 6 Verteilung nach Herkunftsland

Land	Anzahl
Afghanistan	1
Bosnien-Herzegowina	1
Brasilien	3
Bulgarien	4
China	1
Ghana	1
Griechenland	2
Indien	1
Irak	2
Iran	1
Italien	2
Kolumbien	1
Kosovo	1
Österreich	1
Polen	4
Rumänien	2
Russland	1
Slowakei	1
Spanien	1
Türkei	6
Ukraine	3
Ungarn	3
USA	1

Quelle: Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

Schulische und berufliche Bildung der Befragten

Bezogen auf das allgemeine Bildungsniveau der Befragten zeigt sich folgende Verteilung: Insgesamt 29 Personen haben eine Hochschulzugangsberechtigung (66 Prozent; drei Befragte haben sie in Deutschland erworben). Drei Personen verfügen über einen mittleren Schulabschluss, eine Person hat diesen Abschluss in Deutschland erworben. Sechs Personen haben einen Hauptschulabschluss (davon drei in Deutschland erworben) und sechs Personen verfügen über keinen Schulabschluss.

Schaut man auf die berufsfachliche Qualifizierung, so weisen nur vier Personen keinerlei berufsbezogene Qualifikation auf. Über ein Drittel der Befragten verfügt über eine Berufsausbildung (16 Personen), davon haben neun Personen ihre Ausbildung im Dualen System in Deutschland erfolgreich absolviert. Bemerkenswert ist, dass knapp zwei Drittel akademisch qualifiziert sind (26 Personen). Bei fünf Personen liegt eine Doppelqualifikation vor, d.h. entweder Berufsausbildung und ein Hochschulabschluss (drei Personen) oder mehrere Studienabschlüsse (zwei Personen).

Damit sind in dem Sample Hochqualifizierte überdurchschnittlich vertreten, sowohl bezogen auf das Allgemeinbildungsniveau als auch bezogen auf die berufsfachliche Ausbildung. Dies ist allerdings kein Indiz für eine unausgewogene Auswahl der Interviewpartner. Vielmehr ist bei Migranten insgesamt das Phänomen des Occupational

Downgrading zu beobachten, d.h. eine Beschäftigung in Berufen für die die Personen eigentlich überqualifiziert sind (vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft 2013).²³ Diese qualifikatorische Fallhöhe ist auch in dem Sample zu beobachten, wenn beispielsweise ein qualifizierter Wissenschaftler mit internationaler Berufserfahrung in München in einem Bauberggewerbe selbstständig erwerbstätig ist.

Struktur der gegründeten Unternehmen

Branchenzugehörigkeit

Betrachtet man die Verteilung der Unternehmen nach Branchen (vgl. Tabelle 7), so zeigt sich, dass der Dienstleistungssektor überproportional vertreten ist (16 Betriebe, 36 Prozent). An zweiter Stelle finden sich zehn Handwerksbetriebe (23 Prozent), gefolgt vom Einzelhandel mit sieben Unternehmen. Das Gastgewerbe sowie die Medienbranche (Grafikdesign und neue Medien) sind mit jeweils fünf Unternehmerinnen und Unternehmern vertreten. Zudem befindet sich ein Mediziner im Sample (Gesundheitsbranche).

Innerhalb dieser Branchen finden sich Akademikerinnen und Akademiker, Handwerksmeisterinnen und -meister, aber auch sogenannte Tagelöhner, die ohne eine formale berufsfachliche Qualifizierung überwiegend im Ausbaugewerbe tätig

Tabelle 7 Verteilung nach Branchen

Gewerbe/Branchen	Anzahl	darunter
Dienstleistung	16	
Beratung/Consulting		4
Juristen		2
personennahe DL		2
Eventmanagement		2
Vertrieb		2
Versicherungs-/ Finanzdienstleistung		
Tourismus		1
Engineering		1
Logistik		1
Handwerk	10	
Baugewerbe		5
Einzelhandel	7	
Gastgewerbe	5	
Medienbranche	5	
Gesundheitsbranche	1	
Summe	44	

Quelle: Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

sind.²⁴ Qualifizierte Spezialisten finden sich eher im Consultingbereich und in den freien Berufen (z.B. Ärzte und Rechtsanwälte). Die Einzelhandelsunternehmen haben meist einen ausgeprägten Bezug zur Herkunftskultur der Gewerbetreibenden.

²³ Occupational Downgrading ist Gegenstand zahlreicher internationaler Studien, z.B. für Spanien: Simón 2011, für USA: Redstone-Akresh 2008, für UK: Dunstmann et al. 2007, für Österreich: AK 2013.

²⁴ Bei der modernen Form der Tagelöhner handelt es sich um einen Personenkreis, der seine Arbeitskraft täglich an verschiedenen Orten (stadtbekannte Plätze, Eingangsbereich von Baumärkten) anbietet oder über Werkverträge beschäftigt ist (vgl. auch Risel 2013).

Tabelle 8 Betriebsgrößenklassen

Größenklasse	Anzahl	Beschäftigte		
		Anteil in Prozent		mithelfende Familienangehörige
Solo-Selbstständige	21	48	0	2
1–4	11	25	23	8
5–9	8	18	53	15
10–19	3	7	35	3
20–49	1	2	45	0
Summe	44	100	156	

Quelle: Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

Betriebsgrößenklassen, Anzahl der Beschäftigten, der mitarbeitenden Familienangehörigen und Auszubildenden

Häufig sind Migrantenunternehmen eher kleinbetrieblich strukturiert (vgl. Amhajer 2006). Auch die von uns befragten Unternehmerinnen und Unternehmer sind überwiegend Solo-Selbstständige (48 Prozent)²⁵ oder Inhaber von Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten (43 Prozent).²⁶ Gleichwohl sind in diesen 44 Betrieben 156 Personen als abhängig Beschäftigte und 28 mithelfende Familienangehörige tätig. Zum Zeitpunkt der Befragung waren in den 44 Unternehmen zehn Auszubildende beschäftigt.²⁷

²⁵ Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt der Anteil von Solo-Selbstständigen mit 57 Prozent höher (vgl. Mai/Marder-Puch 2013: 486).

²⁶ Definition der Betriebsgrößenklassen der Europäischen Union (Europäische Kommission 2003: 39): Kleinstunternehmen: weniger als 10 Mitarbeiter und Umsatz unter 2 Mio. Euro; kleines Unternehmen: weniger als 50 Mitarbeiter und Umsatz unter 10 Mio. Euro; mittleres Unternehmen: weniger als 250 Mitarbeiter und Umsatz unter 50 Mio. Euro (oder Jahresbilanz unter 43 Mio. Euro).

²⁷ Diese zehn Auszubildenden verteilen sich entsprechend der Betriebsgrößenklasse wie folgt: 1–4 Beschäftigte: ein Auszubildender; 5–9 Beschäftigte: sechs Auszubildende; 10–19 Beschäftigte: drei Auszubildende.

Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es sich um ein ausgewogenes Sample handelt, in dem kulturell unterschiedliche Herkunftsländer vertreten sind. Vor allem sind die Nationalitäten mit den höchsten Gewerbenueuanmeldungen (Ungarn, Polen, Bulgarien und Türkei, vgl. Tabelle 3) gut repräsentiert. **Das vergleichsweise hohe Bildungs- und Qualifikationsniveau ist typisch für den Ausbildungsstand von Zuwanderern der ersten Generation, wie sie hier zu 95 Prozent vertreten sind.** Ebenso ist die starke Präsenz von Einpersonenern und Kleinstbetrieben charakteristisch für migrantische Unternehmensstrukturen. Das Spektrum der Unternehmen reicht von den „klassischen“ Lebensmittel- und Imbissläden über ethnische Spezialisten und Handwerksbetriebe bis hin zu einer PR-Agentur im Social Media Bereich.

5.2 Gründungspraxis

Die Frage nach der Gründungspraxis bei Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund wird häufig als „anders“ bewertet. Worin dieses „anders gründen“ besteht, bleibt zumeist aber vage. Auch bei Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund ist der Eintritt in die Selbstständigkeit nicht nur ein formaljuristischer Akt in die wirtschaftliche Selbstständigkeit, sondern – wie für jede und jeden, der ein eigenes Unternehmen gründet – ein wichtiger biografischer Schritt (vgl. Elven/Weber 2011: 49). Im Folgenden werden die unterschiedlichen Wege in die Selbstständigkeit und ihre Hintergründe dargelegt.

Eine erste Unterscheidungslinie ist, ob wir es mit sogenannten Erstgründerinnen und -gründern zu tun haben, oder mit Selbstständigen, die bereits über Erfahrungen als Unternehmerinnen und Unternehmer verfügen.

5.2.1 Vorerfahrung als Selbstständige

Für 17 Personen ist ihre aktuelle Selbstständigkeit nicht die erste Erfahrung als Unternehmerin oder Unternehmer (knapp 40 Prozent). Bei acht Unternehmerinnen und Unternehmern waren frühere Schritte in die Selbstständigkeit nicht von Erfolg gekrönt. Eine Unternehmerin hatte eine Produktionsfirma im Medienbereich. Die Gründe, warum sie damals scheiterte, waren aus ihrer Sicht Un-erfahrenheit, zu geringes unternehmerisches

Know-how und fehlende Kontakte in der Branche. Ein Interviewpartner war Kurierfahrer als Freelancer, kam jedoch nie in die Gewinnzone, da er ein sehr reparaturanfälliges Kfz hatte, wie er in folgendem Zitat berichtet.

- ▶▶ „That lasted three years and ended in disaster. I lost more than I earned because of wrong decisions with car buying.“ – *Veranstaltungsmanager (Fall 7)*

Im Falle eines Ingenieurs aus Osteuropa, der bereits in seinem Heimatland erfolgreich selbstständig war, ist die erste Selbstständigkeit in München gescheitert, weil er die hiesige Nachfrage falsch eingeschätzt und zu hohe Investitionen getätigt hatte. In diesem Fall ging der Unternehmer davon aus, dass seine Landsleute in München ein ähnliches Konsumverhalten haben wie im Herkunftsland; was nicht der Fall war.

Die Gründe, warum ein Unternehmen nicht erfolgreich ist, sind zwar individuell verschieden, allerdings sind häufig Un-erfahrenheit hinsichtlich einer Geschäftsführung und zu optimistische Einschätzungen bezogen auf die Nachfrage oder die eigenen Kompetenzen auszumachen. Die Interviews zeigen, dass diese Unternehmerinnen und Unternehmer aus ihren früheren Fehlern gelernt haben und die spätere Gründung deutlich überlegter angegangen sind; unabhängig davon, ob das neue Gewerbe in einem ähnlichen Bereich angesiedelt ist oder ein Branchenwechsel vollzogen wird.

Zum Beispiel ist eine Unternehmerin ohne einschlägige Qualifikation in die Energieberatung eingestiegen und musste ihr Gewerbe nach einiger Zeit aufgeben. Während ihrer anschließenden Beschäftigung als Arbeitnehmerin hat sie parallel eine Qualifizierung als Energieberaterin gemacht. Nach dieser Phase startete sie einen zweiten Versuch als Beraterin und hat sich inzwischen erfolgreich etabliert. Oder ein Gastronom, der während seiner ersten Selbstständigkeit mit dem Verpächter große Probleme hatte. Die Auseinandersetzungen, die vor Gericht ausgetragen wurden, haben sich auch negativ auf den Betrieb ausgewirkt und die Gäste blieben aus. Nachdem er nach einigen Jahren wieder eine eigene Gaststätte eröffnen wollte, war er bei der Auswahl der Geschäftspartner deutlich vorsichtiger und hat auch auf das Kleingedruckte in den Verträgen geachtet.

Neben denjenigen, die Erfahrungen des Scheiterns zu verarbeiten hatten, gibt es zwei Unternehmer, die eine frühere Selbstständigkeit eher nebenbei betrieben und diese beendeten, nachdem sie in abhängige Beschäftigungsverhältnisse wechselten. Ein Web-Designer war nur während seiner Studienzeit „nebenbei“ im Kulturbereich selbstständig. Ein weiterer Web-Designer, der inzwischen gemeinsam mit seiner Frau ins E-Commerce-Business eingestiegen ist, war sowohl als Taxifahrer als auch als gewerblicher Händler auf Flohmärkten erwerbstätig. Das waren seine ersten Erwerbserfahrungen in Deutschland, nachdem er als anerkannter Flüchtling zwar einer Arbeit nachgehen durfte, zunächst aber keine Anstellung als Arbeitnehmer gefunden hatte. Nachdem er

eine Stelle als abhängig beschäftigter Marketing- und Vertriebsmitarbeiter bekommen hatte, beendete er seine Selbstständigkeit.

Es sind aber auch Unternehmerinnen und Unternehmer vertreten, die in ihren Herkunftsländern bereits erfolgreich selbstständig waren und ihre Unternehmen wegen des Weggangs aufgeben mussten.

Beispielsweise Personen, die wegen politischer Veränderungen aus ihren Heimatländern geflohen sind. Auch einige Spätaussiedler waren bereits in ihrer früheren Heimat erfolgreich als Selbstständige, ebenso wie z.B. hochqualifizierte Frauen, die aus privaten Gründen nach München gekommen sind. Gerade bei einer früheren, erfolgreichen Selbstständigkeit wird häufig der erlebte Statusverlust thematisiert. Man war im Heimatland eine erfolgreiche Geschäftsfrau oder ein erfolgreicher Geschäftsmann und fängt in Deutschland wieder von vorne und vor allem von unten an. Bei diesem Personenkreis kann man beobachten, dass sie darauf bedacht sind, ihren alten Status als erfolgreiche Geschäftsleute mit der entsprechenden gesellschaftlichen Anerkennung wiederherzustellen bzw. wie sehr sie unter dem Statusverlust leiden.

In zwei weiteren Fällen ist die aktuelle Selbstständigkeit eine Erweiterung von bereits bestehenden Unternehmen. In einem Fall betreibt der Unternehmer bereits sehr erfolgreich ein Ingenieurbüro. Neu hinzugekommen ist nun eine Kinderbetreuungseinrichtung

mit einer interkulturellen Ausrichtung, die er zusammen mit seiner Frau übernommen hat. Ein zweiter Unternehmer hat in seinem Heimatland ein größeres Bauunternehmen. Mit der Gründung eines Unternehmens in München ist er nun auch in Deutschland im gleichen Gewerbe tätig.

Bei knapp 40 Prozent der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer ist die aktuelle Selbstständigkeit nicht die erste, dabei ist ein Fünftel der Befragten allerdings mit einem früheren Unternehmen gescheitert. Hierbei handelt es sich aber nicht um Personen, die immer wieder ein Unternehmen gründen und insolvent gehen, vielmehr ziehen die Betroffenen ihre Lehren aus der missglückten Selbstständigkeit und versuchen, die gemachten Fehler zu vermeiden. In aller Regel lassen sich die Personen auch Zeit und konsolidieren sich, bevor sie ihre nächste Selbstständigkeit angehen. In wenigen Fällen wird das erste Unternehmen weitergeführt und die Unternehmerinnen und Unternehmer „expandieren“. Interessant ist, dass zwei Unternehmer das neue Gewerbe gemeinsam mit ihren Ehefrauen betreiben. In beiden Fällen sind die Ehefrauen die Hauptverantwortlichen für den neuen Geschäftsbereich. Die Männer führen ihre bisherigen Unternehmungen fort, bringen ihre Fachkompetenz, ihr unternehmerisches Know-how und das Startkapital in den neuen Betrieb ein. Erfolgreiche, frühere Unternehmen wurden zumeist wegen des Umzugs nach Deutschland bzw. München aufgegeben.

5.2.2 Wege in die Selbstständigkeit

In den Fällen, in denen es keine Vorerfahrungen mit einer eigenen Selbstständigkeit gibt, lassen sich die Wege zu einem eigenen Unternehmen in drei Gruppen einteilen:

- Zum einen die Neugründung eines Unternehmens und die Selbstständigkeit als einzige Form der Erwerbstätigkeit („Sprung ins kalte Wasser“).
- Zum anderen durch die „Übernahme eines bestehenden Betriebs“ und
- schließlich über einen sanften Einstieg in die Selbstständigkeit. In diesen Fällen wird das eigene Unternehmen neben einer eigenen oder hauptberuflichen Erwerbstätigkeit des Partners langsam aufgebaut („Beiboot“-Selbstständigkeit).

Sprung ins kalte Wasser

Die Mehrheit der Unternehmensgründungen erfolgt in Form einer Neugründung in Verbindung mit einer vollständigen Existenzsicherung über die Selbstständigkeit (84 Prozent, 37 Personen). Diese Gruppe von Selbstständigen lässt sich danach unterscheiden, ob der Schritt in die Selbstständigkeit gleich nach der Migration nach Deutschland erfolgt, oder ob der Unternehmensgründung eine Phase der abhängigen Beschäftigung vorausgeht.

Überwiegend leben die Unternehmerinnen und Unternehmer bereits viele Jahre in Deutschland und waren als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, bevor sie

den Schritt in die Selbstständigkeit wagen (82 Prozent). Nur acht Personen haben unmittelbar nach ihrer Migration nach Deutschland ein Unternehmen gegründet. In vier Fällen handelt es sich um eine unfreiwillige Selbstständigkeit, d.h. die Betroffenen sind nach Deutschland gekommen, weil ihnen Arbeit versprochen wurde. In München angekommen, wurden sie von den „Arbeitgebern“ angewiesen, ein eigenes Gewerbe anzumelden. Bei den anderen Gründungen, die unmittelbar nach der Ankunft in Deutschland erfolgten, handelt es sich um Hochqualifizierte, die bereits in ihren Herkunftsländern erfolgreich waren (Mediziner, Unternehmensberater, Bauunternehmer, Gastronom).

Übernahme von bestehenden Betrieben

Nicht alle Wege in die Selbstständigkeit führen über die Neugründung eines Unternehmens. Immerhin sechs Unternehmerinnen und Unternehmer haben einen bereits bestehenden Betrieb übernommen.

In den meisten Fällen ist die Übernahme eines bereits existierenden Unternehmens das Ergebnis einer gezielten Suche nach Übernahmeangeboten (Arztpraxis, Restaurant, Friseurgeschäft). Beispielsweise kommt ein Unternehmer aus einer Friseurfamilie, bis zu seiner Flucht aus dem Irak hat er im elterlichen Betrieb mitgearbeitet. Sein Zeugnis wurde in Deutschland nicht anerkannt und

Überwiegend leben die Unternehmerinnen und Unternehmer bereits viele Jahre in Deutschland und waren als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, bevor sie den Schritt in die Selbstständigkeit wagen (82 Prozent). Nur acht Personen haben unmittelbar nach ihrer Migration nach Deutschland ein Unternehmen gegründet.

somit konnte er hier seinem ursprünglichen Beruf nicht nachgehen. Als Eingliederungsmaßnahme hat er einen Computerführerschein gemacht und arbeitete auch einige Zeit in diesem Bereich. Allerdings fühlt er sich weder in dem Unternehmen noch mit der Tätigkeit wohl. Unter den Kollegen fühlt er sich als Fremder und die Arbeit mit Computern hat ihn tendenziell überfordert, schließlich ist er wieder ins Friseurhandwerk eingestiegen.

- ▶▶ „Ich bin kreativ, ich mag mit Menschen zu tun haben, ich bin ein sozialer Mensch und ich bin gerne im Kunstbereich. Haare schneiden und Menschen zu treffen, das hat mir innere Ruhe gegeben, deswegen habe ich wieder angefangen als Friseur zu arbeiten.“ – Friseur (Fall 32)

Nachdem er in verschiedenen Salons gearbeitet hat, hat es sich nach einem eigenen Laden umgesehen. Das Unternehmertum ist in diesem Fall aber weniger dem Wunsch nach einer eigenen Selbstständigkeit geschuldet, vielmehr ist sie das Ergebnis von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen in der Branche, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

- ▶▶ „Deswegen bin ich selbstständig geworden, weil ich habe mich nie an einem Arbeitsplatz sicher gefühlt, immer gab es Konkurrenz und Probleme. Es wurde versprochen, wenn man so viel leistet, dann bekommt man mehr und das wurde nicht eingehalten [...] Dann habe ich entschieden, ich mache das für mich und möchte gerne auch meine Kunst und mein Konzept zeigen. Ich bin jetzt an diesem Punkt, ich vertraue keinem mehr, es ist kein Arbeitsplatz sicher für mich, daher versuche ich mich selbst zu schützen und sicher zu sein.“ – (Fall 32).

Neben dieser gezielten Suche nach Betrieben, die zum Verkauf anstehen, gibt es Fälle, in denen die Unternehmerinnen oder die Unternehmer den Betrieb ursprünglich gar nicht übernehmen wollten. Im Fall einer selbstständigen Schneiderin geht die Idee der Übernahme auf die Vorbesitzer zurück, die in ihrer Angestellten eine passende Nachfolgerin sahen. Sie „überredeten“ ihre Beschäftigte zur Übernahme und unterstützten sie aktiv bei dem Prozess der Geschäftsübernahme.

Beiboot-Selbstständigkeit

Mit Blick auf die sozioökonomischen Rahmenbedingungen lassen sich auch die Neugründungen danach unterscheiden, ob die Selbstständigkeit eher ein „Zuverdienst“ zum Familieneinkommen oder eine Nebentätigkeit

zusätzlich zu einem Beschäftigungsverhältnis darstellt. Diese Art der Selbstständigkeit nennen wir Beiboot-Selbstständigkeit, da hier das Haupteinkommen zunächst entweder von einem anderen Familienmitglied kommt oder über eine andere Erwerbstätigkeit erzielt wird. Die Untersuchung zeigt an dieser Stelle die zentrale Bedeutung der sozialen und ökonomischen Ressourcen sowie die Haushaltssituation für die Art und den Umfang der Selbstständigkeit. Die Variante „Zuverdienst“ wird überwiegend von Frauen betrieben, die häufig sowohl fachliche wie finanzielle Unterstützung durch Ihre Partner erhalten. Diese Zuverdienst-Ausrichtung kann sich aber im Laufe der Selbstständigkeit ändern: In einigen Fällen bauen die Frauen das Unternehmen zu einer vollen Erwerbstätigkeit aus bzw. steigen die Ehemänner in das Unternehmen ihrer Frauen mit ein.

Wir haben einige Selbstständige im Untersuchungssample, die ihr Gewerbe neben einer anderen Haupterwerbstätigkeit aufbauen. In drei Fällen wird die Selbstständigkeit von Männern, die in einem anderen Bereich hauptberuflich tätig sind, gemeinsam mit den Ehefrauen betrieben (Einzelhandel, Kindertagesstätte, E-Commerce). **Wesentliches Merkmal der Beiboot-Selbstständigkeit ist, dass das eigene Unternehmen im kleinen Rahmen startet und die Unternehmerinnen und Unternehmer ihren Lebensunterhalt hauptsächlich über abhängige Beschäftigungsverhältnisse decken.** Diese Selbstständigen begeben sich nicht vollständig in die Selbstständigkeit, sondern sichern ihre Existenz über andere Einkommen ab und erkunden auf diesem Weg die Chancen ihrer Geschäftsidee.

5.2.3 Zwischenfazit: überwiegend Neugründungen

Betrachtet man die hier vorgestellten Beispiele zur Gründungspraxis, so zeigt sich, dass der Weg in die Selbstständigkeit überwiegend durch Neugründungen von Personen erfolgt, die bisher noch keine Erfahrung als Selbstständige gesammelt hatten. Auf den ersten Blick haben jene Unternehmerinnen und Unternehmer, die bereits in ihren Heimatländern selbstständig waren und die Form der Erwerbstätigkeit auch in Deutschland fortführen möchten, eine besondere, migrationspezifische Gründungsgeschichte. Die Tatsache, dass die hier befragten Unternehmerinnen und Unternehmer bereits über Vorerfahrungen als Selbstständige verfügen, scheint ebenso wenig eine Besonderheit von Migrantinnen und Migranten zu sein wie der Umstand, dass die Selbstständigkeit im Nebenerwerb geführt wird (vgl. KfW Bankengruppe 2014 a/b). Im Folgenden wird ausführlicher auf die Gründungsgeschichte und die Motivation der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer eingegangen.

5.3 Einführung in die Typologie der untersuchten Migrantinnenunternehmen

Die Frage, warum Menschen mit Migrationshintergrund ein Unternehmen gründen, lässt sich ganz sicher nicht ausschließlich mit ihren kulturellen Wurzeln begründen.²⁸ Betrachtet man den steigenden Anteil von ausländischen Gewerbeanmeldungen, so könnte man spekulieren, dass ausländische Bürgerinnen und Bürger das Unternehmertum zunehmend für sich entdecken, oder dass gerade bei der Stadtbevölkerung ohne deutsche Staatsbürgerschaft vor allem sogenannte Unternehmer*innen vertreten sind. Tatsächlich wissen wir aber wenig darüber, ob ausländische Bürgerinnen und Bürger gerne selbstständig sind oder ob es sich dabei ausschließlich um unternehmerische Persönlichkeiten handelt. Möglicherweise sehen sie für sich keine andere Chance der Existenzsicherung als über eine Selbstständigkeit. Es könnte also durchaus sein, dass Gewerbeanmeldungen von rumänischen oder bulgarischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern vor 2014 nicht nur aus unternehmerischen Erwägungen heraus erfolgten, sondern dies eine der wenigen Möglichkeiten zur Aufnahme einer legalen Erwerbstätigkeit in Deutschland darstellte (vgl. Abschnitt 3.3).

Warum gründen Migrantinnen und Migranten Unternehmen? Folgende drei Hauptmotivlagen für Existenzgründungen

²⁸ Vgl. hierzu auch Leicht et al. 2005: 18.

durch Migranten werden in der Literatur unterschieden:

1. Solche, die mangels fehlender Alternativen am Arbeitsmarkt erfolgen.
2. Unternehmensgründungen, die als Legalisierung von Erwerbstätigkeit in Deutschland fungieren (z.B. von bulgarischen und rumänischen Staatsangehörigen).
3. Gründungen, die auf einer Geschäftsidee basieren und eher intrinsischen Motiven der Gründerinnen und Gründer geschuldet sind.²⁹

Wendet man diese Unterscheidungskriterien, die sich in der Praxis nicht immer trennscharf darstellen, auf unser Sample an, so verteilen sich die Unternehmen auf diese drei Typen wie folgt:

- 15 Personen betreiben ihre Selbstständigkeit als Alternative zu einer abhängigen Beschäftigung (34 Prozent);
- drei Personen legalisieren über die Selbstständigkeit ihre Erwerbstätigkeit in Deutschland (sieben Prozent) und
- 26 Personen verwirklichen über die Selbstständigkeit eine Geschäftsidee (59 Prozent).

Diese in der Literatur übliche Aufteilung nach Gründungsmotiven lässt allerdings kaum Rückschlüsse auf die „Gründungsgeschichte“ zu. Vielmehr stehen diese Ergebnisse auf gewisse Weise am Ende eines Gründungsprozesses. Implizit sind darin wesentliche

Rahmenbedingungen (Misserfolg am Arbeitsmarkt bzw. gesetzliche Regelungen) enthalten, die der Entscheidung für eine Selbstständigkeit vorausgehen. **Für die Frage, welche Bedarfslage migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer hinsichtlich eines angemessenen Beratungs- und Unterstützungsangebotes haben, sind aber der gesamte Gründungsprozess wie auch die Entwicklung der Unternehmerpersönlichkeit wesentliche Aspekte** (vgl. Tabelle 9). Beispielsweise bezieht sich der erste Typ auf die Form der Erwerbstätigkeit. Offen bleibt hierbei jedoch, ob es sich um eine freiwillige Selbstständigkeit handelt oder ob diese gewählt wird, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, weil der Einstieg in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht gelingt. Beim zweiten Typ wird mit der Gründung das Ziel verfolgt, einer legalen Erwerbstätigkeit in Deutschland nachgehen zu können, damit ist die Gründung eine Reaktion auf normative Regelungen. Offen bleibt, ob diese Unternehmerinnen und Unternehmer unter anderen Bedingungen auch eine Selbstständigkeit gewählt hätten. Der dritte Typ scheint am ehesten dem klassischen Unternehmertyp nahezu kommen. Aber auch hier bleibt letztlich die Frage unbeantwortet, ob es sich um kreative Pioniere oder um spontane Imitatoren handelt? Vor allem aber ist interessant, inwiefern der eigene Migrations- oder kulturelle Hintergrund der Gründerinnen und Gründer ideengenerierend ist oder für sogenannte „Koordinationslücken“; d.h. einen vermarktbareren Wissensvorsprung sensibilisiert (vgl. Fehl/Schreier 2000: 116, Baker et al. 2005).

²⁹ Vgl. Otto 2009.

Die Gruppe der Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihre Selbstständigkeit vor allem wegen ihres Bedürfnisses nach der Selbstbestimmung von Arbeitsinhalten und -formen wählt, verbindet damit Unabhängigkeit, Entscheidungsfreiheit und die Möglichkeit, die eigene Kreativität ausleben zu können.

Aus diesem Grund wurde in der hier vorgelegten explorativen Untersuchung stärker auf die Gründungsgeschichte aus Sicht der Unternehmerinnen und Unternehmer eingegangen. Die folgende Unterteilung von Migrantenunternehmen berücksichtigt sowohl den Kontext, in dem die Unternehmensgründung eingebettet ist, als auch die Motivationslagen, die zur Selbstständigkeit geführt haben. Darüber hinaus wurde ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, welche Rolle der Migrationshintergrund in dem Gründungsprozess spielt bzw. wo er eine geringe Rolle spielt. Vor diesem Hintergrund konnten zwei Gruppen identifiziert werden:

- a. Für die eine Gruppe stellt die Selbstständigkeit in erster Linie *eine Form der Erwerbstätigkeit* dar. Die jeweiligen Geschäftsfelder sind hier eher offen, auch wenn sie häufig an bisherige berufliche Erfahrungen anknüpfen (Selbstständigkeit als eine Erwerbsform).
- b. Bei der zweiten Gruppe ist die eigene Selbstständigkeit das Resultat einer Auseinandersetzung mit der Frage, wie und was will ich arbeiten. Für diesen Personenkreis spielt die *unabhängige Bestimmung von Arbeitsinhalten und -formen* eine zentrale Rolle bei der Entscheidung für eine Selbstständigkeit (Selbstständigkeit als Selbstbestimmung).

Innerhalb dieser beiden Gruppen konnten jeweils verschiedene Typen von Migrantenunternehmen voneinander abgegrenzt werden:

Der ersten Gruppe wurden sogenannte „Pioniergründungen“ (vgl. 5.3.1), die völlig neue Geschäftsfelder erschließen, sowie „Brückengründungen“ (vgl. 5.3.2) zugeordnet. Das Geschäftsmodell der letztgenannten beruht darauf, dass sie Angebote speziell für bestimmte ethnische Gruppen anbieten. Unter dem Typus „Ausweichgründer“ werden Personen gefasst, die entweder Arbeitslosigkeit oder – aus ihrer subjektiven Perspektive – schlechte Arbeitsbedingungen vermeiden wollen (vgl. 5.3.3). Hierunter fallen auch sog. „Ankergründungen“, das sind Gründungen von Personen, die keine andere Chance auf einen Eintritt in den Arbeitsmarkt in Deutschland als über eine Selbstständigkeit haben.

Die Gruppe der Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihre Selbstständigkeit vor allem wegen ihres Bedürfnisses nach der Selbstbestimmung von Arbeitsinhalten und -formen wählt, verbindet damit Unabhängigkeit, Entscheidungsfreiheit und die Möglichkeit, die eigene Kreativität ausleben zu können. Bei einigen dieser Personen bedurfte es eines exogenen Impulses, um den Traum der Selbstständigkeit auch zu realisieren („Gründung durch Gelegenheit“, vgl. 5.3.5), andere hingegen sind vollkommen von intrinsischen Motiven geleitet („Gründung für eine Idee“, vgl. 5.3.4).

Tabelle 9 Verteilung der Migrantenunternehmen nach Gründungstypen

Zielstellung	Typen	Fälle	%-Anteil
Erwerbstätigkeit		28	64
	Pioniergründung	4	
	Brückengründung	6	
	Ausweichgründung	18	
	davon Ankergründung	4	
Selbstbestimmung		16	36
	Gründung durch Gelegenheit	6	
	Gründung für eine Idee	3	
Summe		44	100

Quelle: Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München

Die Tabelle 9 legt dar, wie viele Unternehmerinnen und Unternehmer den beiden Gruppen und dem jeweiligen Typ zugeordnet werden konnten.

Die Verteilung zeigt, dass für knapp zwei Drittel der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer die Selbstständigkeit in erster Linie eine (mögliche) Form der Erwerbstätigkeit darstellt. Rund ein Drittel wählt die Selbstständigkeit, um darüber mehr Unabhängigkeit und Selbstbestimmung zu realisieren.

Im Folgenden werden die einzelnen Typen ausführlicher beschrieben. Die Typenbildung erfolgte anhand typischer Motivationslagen, wesentlicher Kontextbedingungen und Geschäftsfelder.³⁰

Selbstständigkeit als eine Erwerbsform

Auch wenn für die hier vertretenen Unternehmerinnen und Unternehmer die Selbstständigkeit eine mögliche Erwerbsform beispielsweise neben der abhängigen Beschäftigung darstellt, so bedeutet dies nicht, dass diese Personen ihr Unternehmen nicht mit Leidenschaft und fachlicher Expertise betreiben. Die Fallanalysen zeigen, dass der Gründungsprozess selbst höchst unterschiedlich verläuft und sich auch das Selbstbild der Unternehmerinnen und Unternehmer im Laufe ihrer Selbstständigkeit immer wieder verändert, auch abhängig von Kontextbedingungen wie Wettbewerbssituation, veränderte gesetzliche

³⁰ Allerdings sind die Realtypen nicht immer in allen Punkten trennscharf, auch weil sich einzelne Motive überlagern und wechselseitig beeinflussen können (vgl. Hettlage 2012: 372).

Regelungen oder der eigenen Gesundheit. Gemeinsam ist diesen Gründerinnen und Gründern, dass die eigene Selbstständigkeit nie erklärtes Ziel der ursprünglichen Lebensplanung war. Ändern sich die Optionen oder werden mögliche Geschäftsfelder erkannt, so wird der Weg in die Selbstständigkeit gewagt. Wie sich diese Wege unterscheiden, soll folgende Typisierung darlegen.

5.3.1 Pioniergründungen

Unter diesen Gründungstyp fallen *Entrepreneurs*³¹, die als Erste eine bestimmte Geschäftsidee verfolgen bzw. ein Geschäftsfeld erschließen. Darunter werden auch jene Unternehmerinnen und Unternehmer gefasst, die bisher nicht abgedeckte Bedürfnisse von ethnischen Gruppen erkennen und ihr Geschäftsmodell danach ausrichten (siehe auch „Brückengründungen“). **Dieses Erkennen von besonderen Bedürfnissen von Migrantinnen und Migranten oder ethnischen Gruppen setzt auch eine gewisse Vertrautheit mit der Lebensart und den Angeboten in München voraus.** Erst auf dieser Basis kann beurteilt werden, ob ein bestimmtes Angebot schlicht noch nicht existiert und wie stark die potenzielle Nachfrage einzuschätzen ist. Dies spiegelt sich auch bei den Personen wider, die diesem Gründungstyp zugeordnet werden konnten. Diese leben zwischen zehn und bis zu 25 Jahre in Deutschland, bevor sie als „Pioniere“ den Markt betreten. Meist



verfügen sie über langjährige Berufserfahrungen und sind hochqualifizierte Fachkräfte.

Unter „Pioniergründungen“ werden auch solche Unternehmertypen subsumiert, die erfolgreiche Geschäftsmodelle aus ihren Herkunftsländern adaptieren und in Deutschland umsetzen.

In der konkreten Auseinandersetzung mit der Frage, wie die jeweilige Geschäftsidee umgesetzt wird, stellt sich meist auch die Frage nach dem unternehmerischen Leitbild. Ein wesentliches Kriterium, damit aus der Idee aber auch ein konkretes, erfolgreiches Unternehmen wird, scheint eine hohe Übereinstimmung des unternehmerischen Leitbilds mit der Werteorientierung der Gründerinnen und Gründer zu sein. Das folgende Zitat einer

31 Zur begrifflichen Unterscheidung zwischen Selbstständigkeit, Unternehmertum und Entrepreneurship vgl. Pongratz/Abbenhardt 2015.

Unternehmerin im Pflegebereich verdeutlicht, welchen hohen Stellenwert beispielsweise die Herstellung und Pflege von familienähnlichen Beziehungen zwischen den Pflegerinnen und den zu Betreuenden im Rahmen dieser personenbezogenen Dienstleistung einnimmt.

- ▶▶ „Sonst ist es bei uns üblich, dass jahrelang der gleiche Mitarbeiter bei dem gleichen Patienten arbeitet. Sie lernen sich am Anfang kennen, da wird der Arbeitsumfang beschrieben und wenn der Mitarbeiter zu dem Klienten passt, wenn beide Seiten zufrieden sind, dann bleibt's auch so. Das ist bei uns so, dass es mal wirklich jahrelang so bleibt und sie dann praktisch Teil der Familie von dem Klienten sind, weil die jahrelang jede Woche zu ihnen gehen und ihnen helfen. [...] Die Klienten gewöhnen sich an den gleichen Mitarbeiter und die Mitarbeiter gewöhnen sich an den Klienten, kennen die Bedürfnisse von denen, sind ja schon in den Familien.“
– Medizinerin, Selbstständig mit Pflegedienstleistung (Fall 20a)

Im Fall dieser mobilen Pflegeeinrichtung haben sich Frauen zusammengeschlossen, die bereits in dem Bereich arbeiten, aber aufgrund der körperlichen Anforderungen die tägliche Pflegearbeit auf absehbare Zeit nicht mehr vollwertig leisten konnten. Neben ihrer Berufstätigkeit als Pflegekräfte haben sich eine ausgebildete Medizinerin und eine Mathematikerin mit einer Ausbildung als Krankenschwester Schritt für Schritt ein zweites Standbein aufgebaut. Die Gründerinnen

sind hochqualifiziert, die akademischen Abschlüsse wurden aber in Deutschland nicht anerkannt. Der Einstieg in die Selbstständigkeit erfolgte über das Anbieten von hauswirtschaftlichen Versorgungsleistungen, speziell für solche Migrantinnen und Migranten, die noch nicht pflegebedürftig sind, aber bereits Unterstützung im Haushalt brauchen. Aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung und Branchenkenntnisse wurde hier eine Bedarfslücke erkannt und erschlossen. Um die Kundinnen und Kunden auch dann nicht zu verlieren, wenn sie pflegebedürftig werden, wurde das Geschäftsmodell nach einigen Jahren um ambulante Pflegedienstleistungen erweitert.

Auch wenn die jeweiligen Geschäftsfelder sehr unterschiedlich sind, so sind sich diese Unternehmerinnen und Unternehmer darin ähnlich, dass die eigene Werte- und dieses auch prägt. Der Pflegedienst für Migrantinnen und Migranten hat eine stark familienorientierte und interkulturelle Ausrichtung. Ein Freizeitangebot für Familien zielt darauf ab, die Selbstständigkeit und das Umweltbewusstsein von Kindern zu fördern und ein Gastronom verbindet landestypische Speisen mit einem Einblick in die Kultur seiner Volksgruppe.

- ▶▶ „Ich wollte schon immer ein [Name der Volksgruppe] Restaurant aufmachen, weil das gibt es nicht in München, dass wir auch die Kultur ein bisschen zeigen können.“
– Gastronom, abgeschlossenes Wirtschaftsstudium (Fall 27)

Pioniergründungen müssen bisweilen, gerade weil sie Neuland betreten, bürokratische Hürden nehmen, für die es noch keinen Regelfall gibt. Im Fall der hauswirtschaftlichen Unterstützung musste bei den Versicherungsträgern und beteiligten Behörden eine Kostenstelle für die Abrechnung dieser Dienstleistung neu geschaffen werden. Bevor diese Dienstleistung von den Gründerinnen als eigenständiges Geschäftsmodell etabliert wurde, wurden diese Dienstleistungen entweder zusammen mit der Pflegearbeit oder von Familienangehörigen und somit unentgeltlich erbracht. Es bedarf viel Geduld und Beharrlichkeit, um die notwendigen Formalitäten zu klären und erforderlichen Voraussetzungen zu erfüllen.

Pioniere und Pionierinnen können sich ihren eignen Markt „erobern“ und haben sich zunächst kaum mit Konkurrenz auseinanderzusetzen. Allerdings sind gerade zu Beginn ein langer Atem und Durchhaltevermögen gefragt, wenn es darum geht, eine neue Geschäftsidee bekannt zu machen und sich am Markt zu etablieren.

5.3.2 Brückengründungen

Die Geschäftsgrundlage von Brückengründungen ist das Anbieten von Waren und Dienstleistungen für Personen, die der gleichen Ethnie oder einem ähnlichen Kulturraum wie sie selbst angehören (vgl. Europäische Kommission 2008: 10–11). Diese Gründerinnen und Gründer entwickeln ihre Geschäftsidee auf Basis ihrer



Kenntnisse verschiedener Kulturen sowie deren Rechts- und Verwaltungssysteme. Mit ihrer Tätigkeit schlagen diese Unternehmerinnen und Unternehmer für sich selbst und für andere Brücken zwischen verschiedenen Lebens-, Kultur- und Sprachräumen.

Die Spannweite der Geschäftsfelder reicht von spezifischen Lebensmitteln bis hin zu Beratungsdienstleistungen. Gerade letztgenannte sind häufig vertreten. Beispielsweise hat sich eine Unternehmerin auf die Beratung von Gründungswilligen aus ihrem Herkunftsland spezialisiert und berät sie in Steuer- und Rechtsfragen, zusätzlich werden passende Versicherungsleistungen vermittelt. Diese Unternehmungen übernehmen meist eine wichtige Schnittstellenfunktion zwischen den Kulturen, den Rechts- oder Versicherungssystemen. Ein zentrales Kapital dieser Unternehmerinnen und Unternehmer ist ihre Kultursensibilität bezogen auf verschiedene Mentalitäten, Strukturen und Bedarfe sowie ihre Sprachkenntnisse. Besonders Beratungsdienstleistungen sind häufig auf einen Personenkreis abgestellt, der über geringe Deutschkenntnisse verfügt oder neu in

München ist. Die Geschäftsgrundlage dieser Unternehmungen beruht auf der Kenntnis der systemischen Anforderungen in Deutschland im Vergleich zu denen ihrer Herkunftsländer. Ihren Kunden bieten sie Systemwissen und Handlungsanleitungen, mit dem potenzielle Probleme, die aus einer Unkenntnis von Regelungen und Verfahrensweisen resultieren, vermieden werden können.

Brückengründungen sind meist auf eine bestimmte Ethnie ausgerichtet und bedienen den Bedarf an bestimmten Konsumgütern, die z.B. typisch für das Herkunftsland sind (Lebensmittel, Kleidung, Kosmetik, Gastronomie) oder Entertainmentangeboten (Web TV) und entwickeln hierfür ein Angebot. Hierunter fallen aber auch personenbezogene Dienstleistungsangebote, wie die Pflege oder medizinische Versorgung bestimmter ethnischer Gruppen. Die Spezialisierung auf die eigene Ethnie hat in einzelnen Fällen auch eine Kompensationsfunktion. Beispielsweise eine Medizinerin, deren Facharztausbildung in Deutschland nicht anerkannt wird und die sich daraufhin als Allgemeinärztin auf Patienten spezialisiert, die auch aus ihrem Herkunftsland kommen.

Innerhalb dieser Brückengründungen lassen sich zwei Untergruppen ausmachen. Eine Gruppe verfolgt konsequent ein einmal entwickeltes Geschäftsfeld. Die Untersuchung zeigt, dass diese Betriebe dann in Schwierigkeit geraten, wenn sich die Geschäftsgrundlage (z.B. der Wegfall von Freizügigkeitsbeschränkungen) verändert.



Eine andere Gruppe nutzt die Kundenkontakte gezielt als Impulsgeber für neue Geschäftsfelder oder auch für die bedarfsorientierte Ausweitung des bisherigen Portfolios.

Diese brückenschlagenden Gründungen entstehen zum Teil aus der biografischen Entwicklung heraus und erscheinen den Gründenden selbst als eine logische Konsequenz aus der bisherigen Erwerbsbiografie. Es wird berichtet, dass die Selbstständigkeit nie geplant war, sondern sich vielmehr „so ergeben hat“.³² Beispielsweise wenn der Ausgangspunkt für die Gründung eines Einzelhandelsgeschäft dem eigenen Bedürfnis nach spezifischen Lebensmitteln und Kosmetik geschuldet ist. In einem konkreten Fall ist der Inhaber nach wie vor in seinem alten Beruf tätig, den Einzelhandel betreibt er zusammen mit seiner Frau im Nebenerwerb. Für diesen Unternehmer sind Kontakte zu Angehörigen seiner Herkunftskultur wichtig und „nebenbei“ hat sich das Geschäft zu einem zentralen sozialen Treffpunkt für eine bestimmte migrantische Community in München entwickelt. Oder das Beispiel eines

³² Zur Pfadabhängigkeit bei migrantischen Gründungen siehe auch Hettlage 2012: 378–379.

Akademikers, der als Berater selbstständig ist und sein Angebot peu à peu ergänzt. Hier wird die Gründungsgeschichte als „logischer nächster Schritt“ erzählt: Nach München kam er wegen eines Angebots für eine freiberufliche Tätigkeit, im Laufe der Zeit hat er immer mehr Landsleute bei der Existenzgründung beraten und schließlich diese Beratungsleistung zu seiner Haupterwerbstätigkeit gemacht. Nachdem seine Kunden immer wieder auch andere Dienstleistungen im administrativen Bereich nachgefragt hatten, hat er seine Geschäftstätigkeit ausgeweitet und bietet nun weitere Serviceleistungen an.

Diese Gründerinnen und Gründer verfügen häufig über Ausbildungen in ihrem Geschäftsfeld, Quereinsteiger sind eher selten anzutreffen. Aufgrund der Vorkenntnisse und Berufserfahrung bestehen bereits wichtige Kontakte, die Unternehmerinnen und Unternehmer kennen sich in dem Feld aus und können daher auch die „Tragfähigkeit“ der Bedarfslücke einschätzen. Zumeist hat die Community der Herkunftsgruppe eine wichtige Integrationsrolle gespielt, als diese Unternehmerinnen und Unternehmer nach München gekommen sind. Aus dieser frühen Einbettung resultiert, dass viele dieser Brückengründerinnen und -gründer eine gute Anbindung an vorhandene ethnische Netzwerke haben bzw. selbst eine aktive Rolle in diesen Netzwerken spielen. Für Brückengründungen sind sowohl eine hohe berufsfachliche Kompetenz wie die Einbindung in migrantische Netzwerke ein wichtiger Bestandteil des Geschäftsmodells.

5.3.3 Ausweichgründungen

Das Ziel von Ausweichgründungen ist die Vermeidung von Erwerbslosigkeit oder die Erhöhung von „gefühlter“ sozialer Sicherheit. Wie der Name schon andeutet, liegt der Gründung eine Ausweichstrategie zugrunde. Im Untersuchungsmaterial zeigen sich für diesen Typ vier zentrale Gründungsimpulse³³:

- Die Gründung als Vermeidung von Arbeitslosigkeit bzw. Vermeidung der Hilfebedürftigkeit und des Angewiesenseins auf Hartz-IV.
- ▶▶ „I was too pride to have a state as a so called ‚social case‘. So I decided to start my self-employment.“ – *Veranstaltungsmanager (Fall 7)*
- Die Gründung als Versuch, die Lohnnebenkosten einer abhängigen Beschäftigung zu reduzieren, um mehr Netto vom Brutto zu bekommen. Die Selbstständigkeit ist mit der Hoffnung verbunden, dass mehr Einkommen „hängen“ bleibt.
- Die Gründung als Strategie, die eigene Erwerbstätigkeit auf ein stabiles Fundament zu stellen. Diese Strategie wird vor allem in Branchen gewählt, in denen häufig unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen sind, wie z.B. das Friseurhandwerk, die Gastronomie oder das Reinigungsgewerbe.

³³ Vgl. auch Lücken-Klaßen/Pohl 2010: 26–27.



- Die Gründung als Vermeidung von Untätigkeit und als Strategie, einer De-Qualifizierung entgegenzuwirken, wird vor allem von Frauen gewählt. Hier handelt es sich meist um hochqualifizierte Frauen, denen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt aufgrund ihrer geringen Sprachkenntnisse, nicht anerkannter (Berufs-)Bildungsabschlüsse oder nach längerer Elternzeit nicht gelingt. Diese Frauen haben bereits Berufserfahrung und verfügen über eine hohe Erwerbsorientierung, vor allem haben sie Angst, dass ihre Qualifikationen entwertet und ihre Chancen am Arbeitsmarkt zunehmend schlechter werden (vgl. Beer 2013).

Im Folgenden werden Rahmenbedingungen aufgeführt, wie sie für Ausweichgründungen charakteristisch sind:

- Ergebnislose Suche am Arbeitsmarkt: Bevor die Selbstständigkeit realisiert wird, haben die Gründerinnen und Gründer bereits längere Phasen von ergebnisloser Arbeitssuche hinter sich. Noch während der Selbstständigkeit halten diese Unternehmerinnen und Unternehmer Ausschau nach abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Die Betroffenen streben eigentlich keine dauerhafte Selbstständigkeit an.
- Hohe Arbeitnehmerorientierung: Auch wenn es keine Kriterien gibt, die eine Unternehmerpersönlichkeit per se festlegen, so zeigt sich vor allem bei diesem Gründungstyp ein geringes unternehmerisches Selbstverständnis, manchmal gepaart mit geringen fachlichen Kenntnissen. Ausdruck davon sind ein schwach ausgeprägtes Selbstbewusstsein, eine geringe Risikobereitschaft und Flexibilität. Diese Unternehmer sind mit Managementaufgaben und einer gewissen Selbstorganisation oftmals überfordert und es fällt ihnen schwer, sich eigenständig notwendige Informationen zu beschaffen oder Kenntnisse anzueignen.
- Niedriglohnsektor: Ausweichgründungen sind zum Teil den geringen Einkommen in Branchen wie dem Reinigungsgewerbe, in der Paketzustellung oder der Gastronomie

geschuldet. Folgendes Zitat veranschaulicht, dass die Selbstständigkeit mit dem Ziel erfolgt, ein Einkommen zu erreichen, von dem man einigermaßen leben kann.

- ▶▶ „Idee mit Selbstständigkeit, hat mich gezwungen, weil in Gastronomie so niedriger Lohnsektor ist.“
– Gelernter Restaurantkaufmann, Gastronom (Fall 41)

- Nicht-Anerkennung von Qualifikationen und Ausbildungen: Die Betroffenen finden wegen der Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen keine adäquate Beschäftigung und nutzen die Selbstständigkeit als Möglichkeit, trotzdem in ihren Berufen erwerbstätig zu sein oder sie sehen die Selbstständigkeit als Chance, sich beruflich neu zu orientieren.

Die Ausweichgründungen haben für die Unternehmerinnen und Unternehmer häufig den Status eines Moratoriums. Sie sehen die Selbstständigkeit als Zwischenphase bis zum Übergang in die Rente, in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis oder bis eine berufliche Neuorientierung stattgefunden hat. So versucht eine in ihrem Herkunftsland erfolgreiche Juristin in München im Human-Ressource-Bereich Fuß zu fassen, nachdem sie in Deutschland als Juristin nicht arbeiten kann. Ein Rundfunkmoderator mit jahrelanger Berufserfahrung sattelt um, nachdem der Sender eingestellt wurde und macht sich im Bereich Konzertveranstaltung selbstständig. Einige Facharbeiter mit langer Berufserfahrung, denen der Wiedereinstieg altersbedingt nicht mehr gelingt, gründen Unternehmen im Bereich Lebensmittelhandel, Logistik oder Vertrieb.

Bei diesem Gründungstyp sind viele Menschen anzutreffen, deren bisherige Berufstätigkeit unterhalb ihres Bildungs- und Qualifikationsniveaus angesiedelt war. In manchen Fällen ist die Selbstständigkeit ein Versuch, das Qualifikationsniveau zu „halten“ bzw. das bereits angesprochene Occupational Downgrading zu vermeiden. Beispielsweise ist dies der Fall bei zwei Akademikerinnen, die ihr Geschäftsfeld in der Vermittlung von Geschäftskontakten zwischen Unternehmen aus ihren Herkunftsländern und deutschen Unternehmen ansiedeln.

Eine spezielle Gruppe sind hochqualifizierte Frauen, die wegen privater Beziehungen nach Deutschland gekommen sind. Sie wählen die Selbstständigkeit, da ihnen der Einstieg in die jeweiligen berufsfachlichen Arbeitsmärkte nicht gelingt. Als Hemmnisse wirken neben einer schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch die „rechtlichen Zugänge zum Arbeitsmarkt, die mangelnde Anerkennung mitgebrachter Berufsqualifikationen, ein zu geringes Angebot an Deutschkursen auf hohem Niveau, zu geringer Zugang zu beruflicher Anpassungsqualifizierungen“ (Beer 2013: 33). Diese Frauen sind hochqualifiziert, aber auch finanziell über ihre Partner zumeist deutlich besser abgesichert als männliche Ausweichgründer oder Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau.

Ein zentrales Merkmal dieses Typus „Ausweichgründung“ ist, dass das Ausweichen auf eine andere Form der Erwerbstätigkeit und gegebenenfalls auch auf eine andere Branche unfreiwillig erfolgt. Häufig machen geringe Deutschkenntnisse diese Strategie erforderlich. Zwar können die Betroffenen durchaus auf Deutsch kommunizieren, aber

die Sprachkenntnisse reichen meist nicht, um auf dem Arbeitsmarkt in den eigentlichen Berufsfeldern erfolgreich zu sein. Gerade bei Hochqualifizierten sind die Anforderungen an die Sprachkompetenz höher als im Bereich der an- und ungelernten Beschäftigten und selbst sehr gute Englischkenntnisse spielen bei der Arbeitssuche in Deutschland anscheinend nur eine geringe Rolle. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt wird dann erschwert, wenn im Ausland erworbene Ausbildungszertifikate nicht anerkannt werden. Vermutlich haben potenzielle Arbeitgeber zudem eine geringe Vorstellung davon, wie sie bisherige Berufserfahrungen im Ausland einordnen und damit auch von den berufspraktischen Kenntnissen und Kompetenzen der Arbeitssuchenden profitieren können. Damit sie diese Kompetenzen nutzen können, bleibt den Betroffenen dann meist nur das Ausweichen in die Selbstständigkeit.

Für manche der Gründerinnen und Gründer ist die Selbstständigkeit, auch wenn sie durch exogene Einflüsse initiiert wurde, die passende Form der Erwerbstätigkeit (vgl. Abschnitt 5.3.5). Ausweichgründer dagegen arrangieren sich zwar mit ihrer Selbstständigkeit, aber die Hoffnung auf ein „normales“ Beschäftigungsverhältnis wird nicht aufgegeben.³⁴ „Normal“ bedeutet am Beispiel einer gut qualifizierten Fachkraft in der Gastronomie, das man von seinem Erwerbseinkommen auch leben kann. Der Weg in die Selbstständigkeit wurde beschritten, weil das in abhängiger Beschäftigung erreichte Einkommen unter der „Auskommengrenze“ liegt.³⁵ Gleichwohl verfügen

Ausweichgründerinnen und -gründer eher über geringe Einkommen; mit Ausnahme der hochqualifizierten Frauen, die über ihre Partner finanziell abgesichert sind.

Untergruppe: Ankergründungen

Eine besondere Form der Ausweichgründung sind sogenannte Ankergründungen. Hier wird über die Selbstständigkeit versucht, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Gruppe besteht aus Personen, die nur über eine Selbstständigkeit einer legalen Erwerbstätigkeit in Deutschland nachgehen können. Diese Menschen wollen sich in Deutschland eine neue Existenz aufbauen und verbinden dies mit der Hoffnung auf eine bessere Zukunft für sich selbst, vor allem aber für ihre Kinder. Dieser Personenkreis spricht sehr schlecht Deutsch und verfügt in aller Regel über keine bis sehr geringe berufsfachliche Qualifizierungen.

In der Gruppe der Ankergründungen befinden sich z.B. bulgarische und rumänische Staatsangehörige, für die erst ab dem 01.01.2014 eine uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt. Bis zu diesem Zeitpunkt war eine legale Erwerbstätigkeit in Deutschland nur über ein eigenes Gewerbe möglich. Die hier zugeordneten Fälle sind allesamt Gewerbetreibende wider Willen. Zum Teil wurden sie von in München ansässigen Unternehmen mit einem konkreten Arbeitsangebot nach Deutschland „geholt“. Hier angekommen, wird ihnen von den vermeintlichen

³⁴ Zum Normalarbeitsverhältnis siehe Hoffmann/Walwei 1998, hier: 411–414.

³⁵ „Auskommengrenze“ ist die „letzte Grenze“ vor dem Hilfebezug im Rahmen des SGB II, aber auch über dieser Grenze lebt man „noch nicht gut“ (vgl. Schütt 2014: 235).

Eine besondere Form der Ausweichgründung sind sogenannte Ankergründungen. Hier wird über die Selbstständigkeit versucht, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Gruppe besteht aus Personen, die nur über eine Selbstständigkeit einer legalen Erwerbstätigkeit in Deutschland nachgehen können.

Arbeitgebern mitgeteilt, dass sie zur Aufnahme der Arbeit zunächst ins Kreisverwaltungsreferat gehen und dort ein eigenes Gewerbe anmelden müssten.³⁶ Diese Erwerbstätigkeit ist u.a. von einer großen Unsicherheit geprägt, ob der fällige Tageslohn bzw. Wochenlohn von den Auftraggebern dann auch tatsächlich entrichtet wird (vgl. auch Risel 2013). Hinzu kommt, dass sie aufgrund fehlender Kenntnisse des Steuer- und Versicherungssystems ihre Stundensätze meist brutto für netto kalkulieren. Sobald vom zuständigen Finanzamt dann die fällige Steuerzahlung eingefordert wird, reduzieren sich die sowieso schon extrem niedrigen Stundenlöhne noch einmal deutlich. Diese Art von Selbstständigkeit liefert in aller Regel ein Einkommen, das noch nicht einmal die notwendigen Ausgaben für eine Schlafgelegenheit und ausreichend Nahrung bietet. Unter Ankergründungen werden aber auch Gründerinnen und Gründer gefasst, die zwar schon länger in Deutschland leben, die aber auch aufgrund fehlender berufsfachlicher

Ausbildungen und geringer Sprachkenntnisse auf befristete Jobs und Leiharbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor angewiesen sind und sich durch eine hohe räumliche Mobilität auszeichnen (müssen). Gerade für Eltern ist die Selbstständigkeit ein Versuch, der Familie etwas mehr Stabilität zu geben. Im Sample befindet sich beispielsweise eine Familie, in der beide Elternteile jahrelange Erfahrungen als einfache Hilfskräfte im Gastronomie- und Baubereich an verschiedenen Orten in Deutschland gesammelt haben. Allerdings waren die Einkommen extrem niedrig und die Beschäftigungsverhältnisse höchst instabil. Dieses Gründerpaar ist ursprünglich aus dem Kosovo geflohen, um mit seinen Kindern in Sicherheit und Freiheit, sowie einem demokratischen Land zu leben. Es handelt sich bei Ankergründerinnen und -gründern also nicht ausschließlich um Neuzuwanderer bei denen von einer Armutsmigration³⁷ auszugehen ist, sondern auch um Menschen, die eine neue Heimat suchen, in der – anders als im Herkunftsland – demokratische Grundprinzipien gelten.

Für diese Gründerinnen und Gründer ist die Selbstständigkeit ein Anker, um die Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit in Deutschland zu schaffen. Das geringe Qualifikationsniveau und die schlechten Sprachkenntnisse verweisen die Menschen aber auf einen extrem prekären Arbeitsmarkt. Diese Gruppe von Selbstständigen sind zwar erwerbstätig, allerdings existieren diese Personen häufig am Rande – phasenweise unterhalb – des Existenzminimums.

³⁶ Das Kreisverwaltungsreferat ist die Sicherheits- und Ordnungsbehörde der Stadt München und u.a. für Gewerbe- und -abmeldungen sowie als Ausländerbehörde für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis etc. zuständig, siehe auch: www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Kreisverwaltungsreferat.html.

³⁷ Vgl. Brücker et al. 2013.



Selbstständigkeit als Ökonomie der Selbstbestimmung

Unternehmerinnen und Unternehmer, die dieser Gruppe zugeordnet werden, entsprechen wohl am ehesten dem klassischen Bild einer unternehmerischen Persönlichkeit. **Eine Grundmotivation für die Selbstständigkeit ist der Wunsch nach beruflicher Eigenständigkeit und das Bedürfnis, selbstbestimmt, entlang eigener Kriterien Entscheidungen treffen zu können.** Beispielsweise wollte ein Designer „seine“ Projekte weiterverfolgen können, wie er in folgendem Zitat beschreibt.

- ▶▶ „In einer Agentur ist das nicht möglich [...]. Man macht einen Teil und gibt das dann wieder ab, die Amerikaner sprechen von einem Baby, das man hegt und pflegt und gerade wo es anfängt süß zu werden, gibt man es ab und hat mit einem anderen Baby zu tun. In der Selbstständigkeit ist das halt nicht so. Man hegt und pflegt selbst und auch in einer anderen Motivation.“
– Webdesigner mit eigener Agentur (Fall 28)

Die diesem Typus zugeordneten Unternehmerinnen und Unternehmer sind überwiegend Hochqualifizierte, die eine Meisterausbildung oder einen Hochschulabschluss haben. Diese Gründerinnen und Gründer verfügen zumeist über langjährige Berufserfahrungen, bevor sie den Weg in die Selbstständigkeit beschreiten. In ihren Berufsfeldern sind sie anerkannte Experten bzw. Spezialisten. Die Unternehmen sind in den Bereichen Ingenieur- und IT-Dienstleistung, Unternehmensberatung, E-Commerce sowie im Restaurations- und Denkmalschutzgewerbe angesiedelt. Mit der Gründung wird aber nicht nur der Wunsch nach einer selbstbestimmten Form des Arbeitens verwirklicht, sondern auch die Einkommenssituation wird in dieser Gruppe positiver als in den bisherigen abhängigen Beschäftigungsformen bewertet.

- ▶▶ „Nach fünf Jahren hatte ich bemerkt, dass ich schon einen anderen Visumstatus hatte, dauerhafter Aufenthalt. Man darf auch selbstständig sein im Lande und dann fing ich als Freiberufler zu arbeiten an. Ich habe von damals bis heute keinen Nachteil gesehen, eigentlich nur Vorteile, wirtschaftliche Vorteile, die ich sehe, man hat mehr Freiraum, mehr Freiheit.“
– Inhaber eines Ingenieurbüros (Fall 29)

Innerhalb dieser Gruppe von Selbstständigen kommt es auch vor, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer mehrere, verschiedene Gewerbe betreiben. So erweitert ein Webdesigner sein Betätigungsfeld und steigt in den E-Commerce Handel im Oberbekleidungsbereich ein. Ein weiterer Unternehmer ist zunächst im IT-Dienstleistungsbereich tätig und erweitert seine unternehmerischen Aktivitäten, indem er gemeinsam mit seiner Partnerin eine private Kindertagesstätte betreibt.

Wenn es darum geht, woher der finale Impuls zur Gründung kommt, lassen sich in diesem Unternehmertypus zwei Untergruppen identifizieren. Der eine Gründungstyp, den wir „Gründung für eine Idee“ bezeichnen, besteht aus Personen, die aus Überzeugung eine Idee oder eine Vision verfolgen und diese über die Selbstständigkeit in die Tat umsetzen wollen. Bei der zweiten Untergruppe „Gründung durch Gelegenheit“ war der Schritt in die Selbstständigkeit eher eine Option in der Lebensplanung, die tatsächliche Gründung erfolgt erst aufgrund eines externen Impulses.

5.3.4 Gründung für eine Idee

Gründerinnen und Gründer, die diesem Typ zugeordnet sind, zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie mit der Selbstständigkeit eine Idee, von der sie überzeugt sind, konsequent weiterverfolgen wollen. Wir haben es mit Unternehmerpersönlichkeiten zu tun, die das, was sie tun als Berufung betrachten. Die Selbstständigkeit gibt ihnen den Rahmen, ihre Idee auch in ihrer Berufstätigkeit „leben“ zu können. Diese Unternehmerinnen und Unternehmer sind von einer starken intrinsischen Motivation getrieben.

Eine Unternehmerin will beispielsweise mit ihrem Unternehmen, das im Bereich der Nutzung von regenerativen Energien angesiedelt ist, einen Beitrag zum Umweltschutz leisten. Sie sagt:

- ▶▶ „[Ich] hatte schon sehr idealistische Vorstellungen davon, die Welt verbessern zu wollen, das habe ich heute noch.“
– Technische Betriebswirtin, Beraterin für regenerative Energien (Fall 9)

Diese Frau hatte vor ihrer Selbstständigkeit viele Jahre als Kauffrau im gewerblichen Sektor gearbeitet. Ihren Berufswechsel hat sie schon während ihrer früheren Berufstätigkeit über kontinuierliche Weiterbildung und den Erwerb von wichtigen Zertifikaten eingeleitet. In einem anderen Fall verbindet ein akademisch ausgebildeter Künstler sein künstlerisches Arbeiten mit einem Kunsthandwerk



und versucht so, seine künstlerischen Interessen mit der Erwerbstätigkeit zu verbinden, um sich so auch seine gestalterische Freiheit zu erhalten. Ein anderer Unternehmer war in jungen Jahren ein erfolgreicher Sportler und hat sich nach der aktiven Sportlerlaufbahn im kaufmännischen Bereich etabliert. Nach einigen Jahren der Berufstätigkeit ist er den Weg zurück in den Sport gegangen und nun international als Manager für Sportlerinnen und Sportler tätig. Welchen hohen Stellenwert das Verfolgen einer Idee, für die man „brennt“, für die Personen hat, soll an folgendem Zitat verdeutlicht werden:

- ▶▶ „der Chef wollte, dass ich bleibe und gibt mir mehr Geld. Aber es ging nicht um Geld, ich wollte einfach zurück. [...] wollte meine Philosophie wieder haben. Dann hab ich eine Auszeit gemacht und damit angefangen, mit meinem Beruf Sport.“
– Sportmanager und Berater (Fall 36)

Die hier in diesem Typus vertretenen Selbstständigen bewegen sich auf Nischenmärkten mit schwierigen Wettbewerbsbedingungen. Eine weitere Gemeinsamkeit

innerhalb dieses Gründungstypus ist, dass die erforderlichen berufsfachlichen Qualifikationen der Gründerinnen und Gründer zum Geschäftsfeld passen, auch sogenannte Quereinsteiger verfügen über einschlägiges Know-how und passende Qualifikationen.

5.3.5 Gründung durch Gelegenheit

Hier handelt es sich um Gründerinnen und Gründer, die zwar schon mit dem Gedanken gespielt hatten, sich selbstständig zu machen, aber der Schritt in die Selbstständigkeit erfolgt erst aufgrund eines exogenen Ereignisses. Sei es, weil aufgrund von Unzufriedenheit sowieso ein Arbeitsplatzwechsel ansteht, sei es, weil ein Betrieb zur Übernahme ansteht, wegen Insolvenz des bisherigen Arbeitgebers oder weil sich endlich die Gelegenheit zur Anmietung geeigneter Geschäftsräume ergibt. Bei diesem Gründungstyp bedarf es eines Ereignisses von außen, eines Push-Faktors, der den Stein ins Rollen bringt. Auch diese Gründerinnen und Gründer konnten lange Jahre Berufserfahrung sammeln und kennen die Branche, in der ihr Gründungsprojekt angesiedelt ist, sehr gut. Sobald die Entscheidung für den Wechsel in die Selbstständigkeit getroffen ist, wird diese zügig angegangen und konsequent verfolgt. **Bei diesen Gründerinnen und Gründern spielen als exogene Impulsgeber auch öffentliche Förderangebote (Gründungszuschuss) eine wichtige Rolle. Es handelt sich keinesfalls um Personen, die sich ohne Netz und doppelten Boden in die Selbstständigkeit stürzen.**

Das Gründungsvorhaben ist schon länger in Planung oder wird schon in geringfügigem Umfang ausgeführt. Letztlich gibt es einen finalen Impuls von außen, eine bestimmte Rahmenbedingung, die den Sprung in die Selbstständigkeit auslöst. Aufgrund ihrer Vorerfahrungen, Marktkenntnisse und Umsichtigkeit wissen diese Unternehmerinnen und Unternehmer sehr genau, wie die Marktchancen für ihre Geschäftsidee einzuschätzen sind, welche Kompetenzen in der jeweiligen Branche von Bedeutung sind und welche Förderangebote zur Verfügung stehen. Gründungen durch Gelegenheit werden von Personen vollzogen, die über eine berufsfachliche oder akademische Ausbildung mit langer Berufserfahrung verfügen und die ihre Selbstständigkeit sehr strategisch und überlegt angehen.



Fallbeispiel

Ein Unternehmer hat in Deutschland Kommunikationsdesign studiert und in einer Agentur in München gearbeitet. Nachdem die Stimmung beim bisherigen Arbeitgeber zunehmend schlechter wurde, nahm er seine Unzufriedenheit zum Anlass, die eigene Selbstständigkeit in die Wege zu leiten. Für die Entscheidung war zum einen wichtig, dass München ein stabiler Medienstandort ist und zum anderen, dass das unternehmerische Risiko gerade in der Anfangszeit über einen Gründungszuschuss der Agentur für Arbeit abgemildert wird.

- ▶▶ „Als Kommunikationsdesigner hat man so ein Freiheitsbedürfnis irgendwie schon inne. In der Firma, in der ich gearbeitet habe, hat sich die Stimmung geändert, als aufgrund der wirtschaftlichen Flaute in der Branche einige Leute gekündigt wurden. Ich war einer von ihnen. Für mich war das eher ein Glücksfall, um endlich auszuprobieren, was ich schon länger wollte. Hinzu kamen einige weitere glückliche Umstände, z.B. der Existenzgründungszuschuss, der mir den Einstieg in die Selbstständigkeit erleichtert hat.“

– Kommunikationsdesigner,
Agenturinhaber (Fall 11)

Eine Unternehmerin, die früher als Kauffrau arbeitete, hat sich mit Brautmoden selbstständig gemacht. Obwohl sie eine Unternehmerin mit „Herz und Seele“ ist, hat sie den Sprung in die Selbstständigkeit erst dann final vollzogen, nachdem wesentliche Rahmenbedingungen gestimmt hatten. Diese Unternehmerin beschreibt die ambivalente Gefühlslage beim Schritt in die Selbstständigkeit folgendermaßen:

- ▶▶ „[Es ist] Die Angst zu scheitern. Aber ich bin eine Kämpfernaut, das sieht man ja schon an dem, was ich erzählt habe. Ich hab schon neben der Schule gearbeitet, das ist mein Naturell. Das muss auch in einem stecken, man muss auch mit Herz und Seele dabei sein, sonst ist wird man nicht gut, in dem, was man macht.“

– Einzelhandelskauffrau
im Textileinzelhandel (Fall 15)

Diese Gründerinnen und Gründer wollen das Risiko zu scheitern minimieren, gleichzeitig betreiben sie mit viel Energie und Herzblut ihre Unternehmen. Im Fall einer angelernten Schneiderin, die einen Betrieb übernehmen konnte, musste zunächst die Hürde der Meisterprüfung überwunden werden, um den Betrieb weiterführen zu können. In diesem Fall stellten sowohl die Lernanforderung als auch die finanziellen Belastungen durch die Betriebsübernahme eine große Herausforderung dar. Nachdem aber mit den Vorbesitzern eine längere Übernahmzeit vereinbart werden konnte, wurde die Selbstständigkeit konsequent vorangetrieben.

Diese Unternehmerinnen und Unternehmer wissen meist, wie ihre Branche – auch entlang der Wertschöpfungskette – funktioniert. Gute Konzepte werden übernommen, aber wenn sie Verbesserungspotenzial sehen, versuchen sie auch ihre Spielräume für innovative Ansätze zu nutzen. Auch wenn Gelegenheiten erkannt werden, so stürzen sich die Gründerinnen und Gründer nicht vorschnell in die Selbstständigkeit, sondern sind gut informiert und vorbereitet.

Diese Gründerinnen und Gründer wollen das Risiko zu scheitern minimieren, gleichzeitig betreiben sie mit viel Energie und Herzblut ihre Unternehmen. Aufgrund ihrer Vorerfahrungen, Marktkenntnisse und Umsichtigkeit wissen diese Unternehmerinnen und Unternehmer sehr genau, wie die Marktchancen für ihre Geschäftsidee einzuschätzen sind, welche Kompetenzen in der jeweiligen Branche von Bedeutung sind und welche Förderangebote zur Verfügung stehen.

5.4 Von Tagelöhnern über Handwerksmeister bis zu Consultants

**Zwischenfazit:
Breite Spreizung,
aber häufig prekär**

Die vorgestellte Typisierung erfolgte anhand einer Auswertung der Daten nach Motivationslagen, wesentlicher Kontextbedingungen im Rahmen der Gründung und Geschäftsfeldern, in denen die Unternehmerinnen und Unternehmer agieren. Die Analysen legen zwei grundsätzliche Motivlagen für die Gründung eines eigenen Unternehmens offen: Für die eine Gruppe stellt Selbstständigkeit *eine* mögliche Form der Erwerbstätigkeit dar. Bei der anderen Gruppe ist Selbstständigkeit an sich *die* gewünschte und angestrebte Form der Erwerbstätigkeit.

Neben dieser groben Zweiteilung zeigt sich aber ein differenziertes Bild des migrantischen Unternehmertums in München. Die Untersuchungsergebnisse machen deutlich, dass wir nicht von *der* Gruppe migrantischer Unternehmerinnen und Unternehmer sprechen können.

Zweifelsohne finden sich in München Unternehmen von Selbstständigen mit Migrationshintergrund, die in den „klassischen“ Geschäftsfeldern von Migrantinnen und Migranten, wie beispielsweise im

Imbissbereich, Lebensmittelhandel und dem Angebot von einfachen Dienstleistungen angesiedelt sind. Ebenso sind auch Selbstständige vertreten, die versuchen, in München als Tagelöhner über die Runden zu kommen. **Aber das Bild von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmerin ist vielschichtiger als es zumeist vermittelt wird.** Auch wenn eine Gruppe der Gewerbetreibenden sich mit ihrem Angebot auf bestimmte ethnische Gruppen spezialisiert hat (z.B. Einzelhandel, personenbezogene und beratende Dienstleistungen), so richtet ein Großteil der Unternehmerinnen und Unternehmer ihr Angebot nach keiner bestimmten ethnischen Gruppe aus.

Die Selbstständigen sind überwiegend gut bis sehr gut gebildet und knapp zwei Drittel verfügen über einen Hochschulabschluss.

Dementsprechend sind die Tätigkeitsfelder auch zu einem hohen Anteil im Bereich von hochqualifizierten Beschäftigungsfeldern angesiedelt. Zehn der Unternehmer betreiben Handwerksbetriebe davon sind fünf im Baugewerbe tätig. Es finden sich Beratungs- und Consultingangebote nicht nur für bestimmte ethnische Gruppen, sondern mit allgemeiner Ausrichtung im Bereich der Finanz- und Versicherungswirtschaft. Selbstständige Rechtsanwälte sind ebenso vertreten wie Ingenieure, ein Arzt sowie ein international agierender Spielervermittler.

Die Frage, warum Personen mit Migrationshintergrund eine höhere Gründungsneigung aufweisen, lässt sich nicht nur mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen beantworten. So ist für viele Gründerinnen



und Gründer die Selbstständigkeit auch ein Versuch, der Entwertung ihrer Bildungsinvestitionen entgegenzuwirken. Bei den sogenannten „Ausweichgründungen“ (18 Personen, 41 Prozent des Samples) kann von einer dauerhaften, unfreiwilligen Selbstständigkeit gesprochen werden. Diese Personen waren bei der Stellensuche nicht erfolgreich: Zum Teil, weil ihre im Ausland erworbenen Qualifizierungen nicht anerkannt werden. Zum Teil, weil ihre Deutschkenntnisse nicht dem Anforderungsniveau in einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung entsprechen.

Will man aus dieser Vielfalt von Unternehmensgründungen diejenigen herausgreifen, deren Entstehungskontext substantiell mit

dem Migrationshintergrund der Unternehmerinnen und Unternehmer verbunden ist, so trifft dies am deutlichsten auf die „Brückengründungen“ und die „Ausweichgründungen“ zu. Der erst genannte Typus richtet sein Angebot nach den Bedürfnissen bestimmter ethnischer Gruppen aus, die aufgrund des eigenen Migrationshintergrundes erkannt bzw. bedient werden können. Der zweite Typus weicht in die Selbstständigkeit als Reaktion auf Barrieren beim Eintritt in den Arbeitsmarkt aus, die eng mit dem Migrationshintergrund der Akteure verbunden sind.

Die qualitative, am Lebensverlauf orientierte Herangehensweise macht deutlich, wie dynamisch und wechselhaft die einzelnen Biografien von Selbstständigen mit Migrationshintergrund verlaufen. Etwa ein Drittel der untersuchten Selbstständigen ist dem wirtschaftspolitischen Leitbild von dynamischen, sich selbst verwirklichenden Unternehmerpersönlichkeiten zuzuordnen (vgl. Bögenhold/Fachinger 2012: 278). Das darf aber nicht darüber hinweg täuschen, dass es in großen Teilen auch ein prekäres Unternehmertum ist. Wir haben es fast zur Hälfte (48 Prozent) mit Unternehmerinnen und Unternehmern zu tun, die als Solo-Selbstständige erwerbstätig sind, 43 Prozent sind Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (ein Viertel der Betriebe haben 1–4 Beschäftigte). Die Hälfte der Unternehmen ist im Handwerk (hiervon 50 Prozent im Baugewerbe), Einzelhandel und Gastgewerbe tätig. Die Befragung zeigt, dass wir es überwiegend mit Selbstständigen zu tun haben, die sich im unteren Einkommenssegment bewegen und die ihre finanzielle Situation als angespannt beschreiben. Nicht

wenige versuchen ein „Durchkommen im riskanten Leben“ (Hürtgen/Voswinkel 2012) und selbst eingesessene Unternehmen kämpfen in ihren Nischen ums Überleben. Unternehmen, die sich auf ethnische Nischen (afrikanische Konsumartikel, Restaurants für arabische Kundschaft, Lebensmittel für Kunden aus Osteuropa) spezialisiert haben, verfügen zwar über ein Alleinstellungsmerkmal, gleichzeitig ist der Markt aber auch überschaubar. Wenn es hier nicht gelingt, in der jeweiligen Community verankert zu sein oder den Kundenstamm über die ethnischen Gruppen hinaus zu erweitern, bleibt das Unternehmertum zumeist prekär und selbst geringe Umsatzrückgänge haben erhebliche Auswirkungen. Viele der Unternehmen sind wirtschaftlich „auf Kante genäht“. Neben dem eher prekären Unternehmertum sind auch einige Unternehmer und Unternehmerinnen in modernen Branchen vertreten (E-Commerce, Grafikdesign). Und wir sehen Pioniere, die sich bereits heute in zukunftssträchtigen Geschäftsfeldern bewegen, wie beispielsweise kultursensible Versorgungsdienstleistungen für Migrantinnen und Migranten im Rentenalter (vgl. Schaland 2009).

Insgesamt zeichnet sich das Sample durch eine enorme sozialstrukturelle Heterogenität aus und wir können eine enorme Spreizung erkennen: Migrantisches Unternehmertum in München ist bunt und vielfältig. Eine zweite Erkenntnis ist: in weiten Teilen ist es ein prekäres Unternehmertum.

5.5 Strukturelle, kulturelle und individuelle Einflussfaktoren

Was sind wichtige Einflussfaktoren, mit den migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer typischerweise zu kämpfen haben? Schlaglichtartig gehen wir im Folgenden auf häufig erwähnte Herausforderungen ein. Wobei wir danach unterscheiden, ob die Faktoren eher auf der strukturellen bzw. kulturellen Ebene oder eher auf der individuellen Ebene zu verorten sind. Betont werden muss, dass die folgenden Ausführungen nicht einzelnen Gründungstypen (vgl. Abschnitt 5.3) zuzuordnen sind, sondern sie werden vielmehr typenübergreifend thematisiert und scheinen für migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer von einiger Relevanz zu sein.

5.5.1 Herausforderungen auf struktureller und kultureller Ebene

Wissensnachteil – Systeme „verstehen“

Eine der größten Herausforderungen vor der migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer stehen, ist das „Verstehen“ von unterschiedlichen Systemlogiken. Sei es das Steuersystem, sei es das Bildungssystem, seien es die Regelungen zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen, Berufszugangsregelungen wie die Handwerksordnung oder

spezielle rechtliche Regelungen. Vor allem wenn die Selbstständigen – wie viele der hier Befragten – erst nach der Regelschulzeit³⁸ nach Deutschland gekommen sind, haben sie zunächst große Schwierigkeiten, sich innerhalb der verschiedenen Systeme zurechtzufinden und sie zu verstehen. Folgendes Zitat bezieht sich auf die Frage nach den Unterschieden zwischen einer Selbstständigkeit im Herkunftsland und in München.

- ▶▶ „Das ist eine ganz andere Situation, ich kenne das deutsche System noch nicht gut. Ich habe mich registriert, aber was ich dann machen muss, weiß ich noch nicht, obwohl mein Mann selber selbstständig ist. Ich sehe bei meinem Mann, dass man für die Akquise gute Beziehungen haben muss. Sich bemühen, um Angebote abgeben zu können. In [Herkunftsland] ist das natürlich auch so, aber im eigenen Land fühlt man sich natürlich bequemer. Dann habe ich die Sprache auch erst frisch gelernt, manchmal fühle ich mich nicht so bequem wie im Englischen.“ – Juristin (Fall 12)

Nicht umsonst ist dieses „Systemwissen“ die Geschäftsgrundlage einiger Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihre Kunden beim Brückenschlag zwischen verschiedenen nationalstaatlichen Regelungen und Systemen beraten und unterstützen. Die Befragung macht deutlich, dass von Behördenseite ein noch stärkeres Augenmerk darauf gelegt werden



sollte, die einzelnen Systeme und die ihnen innewohnenden Logik anschaulich und nachvollziehbar zu erläutern (ähnlich Kohn 2013: 5).

- ▶▶ „Also am Anfang informiert sie keiner und nach einiger Zeit werden ihnen Papiere vorlegt, dass sie haben das und das nicht gemacht und deshalb müssen sie Strafe zahlen. Sie wussten das nicht, dass das Rechte und Pflichten sind.“
– Selbstständig im Baunebengewerbe mit Hilfstätigkeiten (Fall 6b, Interview wurde mit Unterstützung eines Dolmetschers geführt)

Wer ist nicht schon an seiner Steuererklärung verzweifelt? Welche Selbstständigen kämpfen nicht mit den Vorschriften und Anforderungen, die mit einem eigenen Gewerbe einhergehen? Ungleich schwerer ist es für Unternehmerinnen und Unternehmer die jeweiligen Regelungen und Vorschriften zu verstehen, zu beachten und korrekt umzusetzen, wenn sie einem fremd sind.

³⁸ Sekundarstufe I bzw. Level 2 des International Standard Classification of Education (ISCED).

Ausdifferenzierte Zuständigkeiten oder „von Pontius zu Pilatus“

Das Verstehen der unterschiedlichen Systeme und ihrer Funktionsweise ist eng mit einer weiteren, häufig genannten Herausforderung verbunden: Das Finden der richtigen Ansprechpartner. Für die Betroffenen stellt diese Suche nach den richtigen Ansprechpartnern oder den jeweils zuständigen Behörden oder Abteilungen eine zeit- und ressourcenraubende Aufgabe dar. **Häufig wird von der Erfahrung berichtet, dass die Auskunft- oder Hilfesuchenden nicht zur passenden Stelle weiter vermittelt werden, sondern nur „woanders“ hin geschickt werden.** Beispielsweise sei dies an den Erfahrungen von Unternehmerinnen ausgeführt, die in der



mobilen hauswirtschaftlichen Versorgung für Pflegebedürftige (Fall 20) tätig sind: Als sie ihr Gewerbe starteten, war es nicht vorgesehen, Haushaltshilfe- und Pflegedienstleistung bei den zuständigen Kostenträgern getrennt abzurechnen – weil diese Leistungen bisher von den Pflegediensten „aus-einer-Hand“ angeboten wurde. Die erste Information für die Gründerinnen war: „Das geht nicht!“ Als sie weiter insistierten, dass es eine Regelung für ihre Art von Dienstleistung geben müsste, fühlte sich keiner der Ansprechpartner zuständig. Sie wurden nur immer wieder an die nächste, nicht zuständige Abteilung oder Organisation verwiesen. Die Erfahrung der Gründerinnen: „Keiner will etwas Neues anfassen“.

Es bedarf aber keineswegs eines solchen Sonderfalls, um mit dem Problem konfrontiert zu werden, die richtigen Ansprechpartner bei Behörden oder anderen Institutionen zu finden. Vielmehr berichten viele Befragte, dass es eben nicht selbstverständlich ist, von Behördenseite dabei unterstützt zu werden, an die passende, zuständige Stelle zu gelangen. Dabei gibt es von Seiten der Stadtverwaltung bereits ein Unterstützungsgebot, um Unternehmerinnen und Unternehmer den Gang von „Pontius zu Pilatus“ zu ersparen: Es handelt sich um den Einheitlichen Ansprechpartner (EAP) für Unternehmen, der beim Referat für Arbeit und Wirtschaft angesiedelt ist.³⁹ Obwohl der EAP eine Lotsenfunktion für die Unternehmen im Kontakt mit der Stadtverwaltung übernimmt, um diese Probleme zu vermeiden, ist den befragten Unternehmen dieses städtische Angebot kaum bekannt.

³⁹ Internetauftritt unter: <http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Arbeit-und-Wirtschaft/Wirtschaftsfoerderung/Allgemein.html>.

Kredite und Förderinstrumente

Bundesweit haben gründungswillige Migrantinnen und Migranten doppelt so häufig Probleme beim Zugang zu Krediten und Mikrokrediten wie andere Gründerinnen und Gründern (vgl. Kay/Schneck 2012: 51–52). Der Anteil von Migrantinnen und Migranten an besonderen Kreditprogrammen liegt unter ihrem Anteil am Gründungsgeschehen in Deutschland (vgl. Jaeckel 2007: 30). Ebenso kommen Migrantinnen und Migranten deutlich seltener in den Genuss von staatlichen Fördermitteln (vgl. Leicht 2005). Auch in der hier vorliegenden Untersuchung hat die Mehrheit der Befragten keinen Bankkredit in der Gründungsphase in Anspruch genommen, die finanzielle Grundlage der Existenzgründung sind zumeist eigene Ersparnisse oder Kredite von Familienangehörigen. Ebenso werden staatliche Fördermittel kaum genutzt. Die Gründe hierfür sind in der einschlägigen Literatur gut dokumentiert: Fördermittel werden überwiegend deshalb nicht in Anspruch genommen, weil die Selbstständigen zum Zeitpunkt der Gründung nicht wussten, dass es diese Fördermöglichkeiten gibt. Nicht anders stellt es sich bei den hier befragten Migrantinnen- und -unternehmerinnen dar.

In einigen Fällen wurde der Schritt in die Selbstständigkeit erst gewagt, nachdem die Betroffenen ausreichend private Rücklagen gebildet hatten. Die Empirie lässt keine eindeutigen Aussagen zu der Frage zu, ob hier eine bestimmte kaufmännische Haltung zugrunde liegt, oder ob die Betroffenen bereits antizipieren, dass es für sie schwierig sein dürfte, einen Bankkredit zu erhalten. Aus

den Beschreibungen wird allerdings deutlich, dass sich Gründungsvorhaben dort, wo ein gewisses Startkapital erforderlich ist, aufgrund der geringen Eigenkapitalausstattung in Verbindung mit nicht beantragten oder bewilligten Zuschüssen bzw. Krediten in die Länge ziehen. Im Rückblick äußern die Gründerinnen und Gründer ohne Förderung oder Bankkredit kaum Bedauern, dass sie zu spät von den Unterstützungsmöglichkeiten erfahren hätten. Vielmehr wird betont, dass man es auch so geschafft hat, eine Förderung oder einen Kredit nicht gebraucht hat und vermutlich nicht beantragt hätte. Diese Einschätzung ist sicherlich auch damit verbunden, dass die meisten Unternehmungen zumeist keine hohen Anstoßfinanzierungen erfordern.

Beratungsangebote

Das Beratungsangebot für existenzwillige Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund ist in München vielfältig und darauf ausgerichtet, die spezifischen Bedürfnisse dieser Gruppe abzudecken.⁴⁰ Allerdings zeigen die Interviews, dass viele der Gründerinnen und Gründer die vorhandenen Beratungsangebote nicht nutzen. Zum Teil informieren sie sich bei Freunden und Bekannten zum Thema Existenzgründung, zum Teil waren ihnen die vorhandenen Beratungsangebote nicht bekannt.⁴¹ Die Befragung macht deutlich, dass vor allem jene Gründerinnen und Gründer die Angebote nicht wahrnehmen bzw. sie nicht kennen, die zum Zeitpunkt der Gründung eher über geringe

⁴⁰ Zum Beispiel, das Münchner Existenzgründungs-Büro (MEB): <http://www.muenchen.de/rathaus/wirtschaft/gruendung/meb> oder die Website: <http://www.gruenden-in-muenchen.de/>.

⁴¹ Ähnlich Jung et al. 2011: 139 sowie SVR 2010: 3–4.



Deutschkenntnisse verfügen und/oder noch nicht lange in Deutschland leben. Rückblickend wird zwar durchaus resümiert, dass man an der einen oder anderen Stelle Beratungsbedarf gehabt hätte, aber die Angebote damals nicht kannte und vor allem auch nicht gezielt nach solchen Unterstützungsangeboten gesucht hat.

- ▶▶ „Was für mich am Anfang hilfreich gewesen wäre, wäre Warekunde gewesen. Das ist etwas, was viele nicht haben. Sie bekommen zwar erklärt, wie ein Geschäft funktioniert, aber spezifisch für diese Branche Hintergrundinfos zu bekommen, das hat gefehlt. Da war ich am Anfang fürchterlich am Schwimmen. F: Und das Arbeitsamt hatte in diesem Bereich auch keine Schulungen? A: Nein, denn ich habe keine Ahnung von so einem Laden, Transport ist was Anderes. [...] Das erste Jahr hat mich fast das Leben gekostet.“
– Molkereifachkraft, Selbstständig im Lebensmitteleinzelhandel (Fall 10)

Hier scheinen Gründerinnen und Gründer zunächst nicht davon auszugehen, dass es solche Angebote und Hilfeleistungen gibt. Hier kann die Untersuchung zeigen, dass gerade diese Unternehmerinnen und Unternehmer erst nach und nach die für sie einschlägigen und hilfreichen Informationen bezogen auf Finanzierung, Unterstützungs- und Beratungsangebote, Steuerfragen und gesetzliche Regelungen kennenlernen.

Angebote zur Gründungsberatung wurden überwiegend von solchen Gründerinnen und

Gründern in Anspruch genommen, die schon lange in Deutschland wohnen, hier zur Schule gegangen sind bzw. hier eine berufsfachliche oder akademische Ausbildung absolviert haben. Ebenso nutzen Gründerinnen und Gründer Angebote der unterschiedlichen Organisationen wie Kammern, Berufsverbände und der Agentur für Arbeit, wenn sie – aufgrund von Förderbestimmungen – eine Tragfähigkeitsbescheinigung benötigen oder für Bankinstitute einen Businessplan vorlegen müssen. In den meisten Fällen wurden die Beratung und der damit einhergehend Prozess der Auseinandersetzung mit wichtigen Themen, wie z.B. der Prognose der Geschäftsentwicklung, der Finanzierungsstruktur oder eine Markanalyse, als sehr hilfreich und nützlich bewertet.

Die meisten der Befragten sehen ihre Steuerberaterin oder ihren Steuerberater als die wichtigsten externen Partner.

- ▶▶ „Er hatte die Sachen anfangs nicht beim Steuerberater. Er wusste nicht, dass einer gebraucht wird, erst später hat er das erfahren und er kümmert sich jetzt [...] Er sagt, keiner zeigt uns den Weg, welche Rechte und Pflichten sie mit dem Gewerbe haben. Sie wissen nicht, wie man eine Rechnung stellt.“
– Selbstständig im Baunebengewerbe mit Hilfstätigkeiten (Fall 6a, das Interview wurde mit Unterstützung eines Dolmetschers geführt)



Diese Berufsgruppe scheint nicht nur bei Fragen des Steuerrechts und der Steuererklärung eine wichtige Funktion zu erfüllen. Vielmehr geben Steuerberaterinnen und Steuerberater den Unternehmerinnen und Unternehmern wichtige Hinweise hinsichtlich der Betriebsführung, sie beraten und helfen im Umgang mit Behörden und Institutionen. Gerade Unternehmerinnen und Unternehmer, die noch wenig Erfahrung mit der Betriebsführung haben, erfahren durch ihre Steuerberater Unterstützung, wenn es beispielsweise darum geht schriftliche Arbeits- und Darlehensverträge zu schließen, eine Belegeverwaltung zu organisieren oder Fristen einzuhalten. Die Hilfestellung

durch Steuerberaterinnen und Steuerberater ist zudem beim Aneignen von wichtigem Systemwissen und Verstehen deutscher Behördenstrukturen von immenser Bedeutung. Immer wieder betonen Unternehmerinnen und Unternehmer, wie wichtig es ist, gute Steuerberater zu haben. Die Klienten vertrauen ihren Steuerberatern und sehen ihre Interessen vor allem durch die Steuerberaterinnen bzw. Steuerberater vertreten.

Kulturelle und institutionelle Prägungen durch Auswanderungsländer

Die Studie liefert Hinweise darauf, dass wir unsere Bewertungen von bestimmten Verhaltensweisen von Migrantenunternehmerinnen und -unternehmern vor dem Hintergrund unterschiedlicher Normalitätsvorstellungen überdenken müssen. Was heißt das konkret? Wenn Unternehmer oder Unternehmerinnen ihrer Abgabepflicht nicht im erforderlichen Maß nachkommen, wird unterstellt, dass diese Unternehmer versuchen, ihrer Steuerpflicht nicht nachkommen zu müssen. Ebenfalls wird verschiedentlich in öffentlichen Debatten unterstellt, dass dieselben Personen das deutsche soziale Sicherungssystem im Bedarfsfall oder gezielt in Anspruch nehmen wollen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass eine andere Interpretation ebenso plausibel ist, die von den Erfahrungen mit dem Wohlfahrtsstaat und dem Steuersystem in den Herkunftsländern geprägt ist.

- ▶▶ „Eines der Probleme mit dem Finanzamt ist, du musst pünktlich sein. Wenn du das nicht bist, kriegst du schnell Mahnungen.“
– ehemaliger Administrator, selbstständig als Gastronom (Fall 26)

Wir haben mit Unternehmerinnen und Unternehmern gesprochen, in deren Herkunftsländern das System der sozialen Sicherung sehr grobmaschig gestrickt ist und Menschen es gewohnt sind oder lernen mussten, sich um ihre soziale Absicherung und Altersvorsorge selbst zu kümmern. Zudem ist der Umgang mit öffentlichen Behörden von Korruptionserfahrungen geprägt und das Steuersystem funktioniert nur eingeschränkt.⁴² Dies sind Normalitätsannahmen von neu Zugewanderten, die aus solchen Ländern kommen. Diese Menschen sind es gewohnt, dass staatliche Unterstützungsleistungen nicht oder nur rudimentär geleistet werden. Diese Erfahrungen im Umgang mit staatlichen Einrichtungen und Behörden sind für sie prägend und zunächst auch handlungsleitend. Welche Konsequenzen hat dies für die Einzelnen? Vom Staat wird keine Hilfe erwartet, umgekehrt wird aber auch erwartet, dass an den Staat keine oder sehr geringe Abgaben zu entrichten sind.

- ▶▶ „Ich würde auf niemandes Kosten, nicht von dir nicht vom Staat – ich kann schon selber was machen.“
– Lehramts- und MBA-Studium, selbstständig als Consultin (Fall 21)

Diese Unternehmerinnen und Unternehmer kommen aus Ländern, in denen die Bevölkerung mit den wohlfahrtsstaatlichen Leistungen eher unzufrieden und eine wohlfahrtsstaatlich geprägte soziale Absicherung kaum oder gar nicht vorhanden ist (vgl. Roosma et al. 2013: 250–251). Aktuelle internationale Studien weisen auf einen engen Zusammenhang zwischen der „Qualität“ staatlicher Institutionen und den individuellen Einstellungen zu Steuerabgaben und der Sozialpolitik hin.⁴³ Insbesondere jene osteuropäische Länder, deren öffentliche Institutionen durch autoritäre Regime entwickelt und nach 1990 in sehr unterschiedliche Richtungen transformiert wurden, weisen geringe Zufriedenheits- und Zustimmungswerte mit den sozialstaatlichen Einrichtungen auf. Kurz gesagt: Dort, wo staatliche Institutionen wenig funktionieren, ist die Zustimmung zur Steuer- und Sozialpolitik gering ausgeprägt oder wie es Svallfors formuliert „low quality of government feeds low confidence and weak tax compliance“ (ebd.: 377). Es ist naheliegend, dass gerade Zuwanderinnen und Zuwanderer diese Einstellung zu staatlichen Institutionen und Behörden zunächst „mitnehmen“⁴⁴

Vor diesem Hintergrund sind nicht abgeführte Abgaben und ein sehr vorsichtiger Umgang mit Behörden nicht zwingend als eine Ablehnung des deutschen Steuersystems oder öffentlicher Einrichtungen einzuordnen. Wir sollten darin weniger ein Motiv der Verweigerung sehen, sondern vielmehr die institutionellen Prägungen durch die Herkunftsländer mit in den Blick nehmen.⁴⁵

42 Zur Rolle von informellen und formellen Regelungen und Institutionen bei Ökonomien, die sich im Übergang befinden, z.B. für die Ukraine: Williams/Round/Rodgers 2010; Bulgarien: Williams/Vorley 2014; Usbekistan: Urinbojev/Svensson 2013, genereller: Estrin/Mickiewicz 2010.

43 Vgl. Torgler/Schneider 2006, Svallfors 2013, zur Steuerkultur vgl. Nerré 2008; 2004: 278–279.

44 Vgl. Gsir 2014a und 2014b.

45 Für diese Perspektive im Hinblick auf politische Partizipation vgl. Zapata-Barrero et al. 2013.

- ▶▶ „Am Anfang war es schwierig für mich, da hatte ich immer Angst, wenn ich Nein sage beim Hauseigentümer oder wenn ich laut spreche gegen eine Behörde, dass ich eine Strafe bekomme [...] Aber nach vier Jahren Arbeit weiß man, du kannst deinen Mund aufmachen.“

– ehemaliger Administrator, selbstständig als Gastronom (Fall 26)

Neu zugewanderte Migrantinnen und Migranten aus Ländern mit niedrigen Sozialstandards und niedrigen Zustimmungswerten der Bevölkerung haben ein geringes Vertrauen zu staatlichen Einrichtungen und sozialen Sicherungssystemen.

Vor diesem Hintergrund ist es zumindest nachvollziehbar, wenn neu zugewanderte Personen z.B. aus Ost-, aber auch Südeuropa mit ihren Unternehmungen in erster Linie Hilfebedürftigkeit vermeiden möchten und gleichzeitig gegenüber staatlichen und kommunalen Einrichtungen eine skeptische und vorsichtige Grundhaltung einnehmen.

- ▶▶ „Man braucht Mut, in die Behörden reinzugehen [...] Ja, die [Migranten] haben Angst vor den Behörden.“ – Lebensmitteleinzelhandel (Fall 10)

Unterstützt wird diese These durch die Wertschätzung, die die Münchner Behörden, die Kommunalverwaltung und das deutsche Rechtssystem von den Befragten erfährt, wenn die Unternehmerinnen und Unternehmer das System kennengelernt und Erfahrungen damit gemacht haben.

- ▶▶ „Das größte Problem hier sind wohl die Steuern. Ich finde sie sehr hoch, aber ich will mich nicht beschweren, man bekommt vom Staat ja auch etwas für Gesundheit und Erziehung.“

– Betriebswirtin mit einer Handels- und Medienagentur (Fall 18).

- ▶▶ „Also ich fand das hier wunderbar, dass man zum KVR gehen kann und eine Lizenz beantragen konnte. Das wäre in [Herkunftsland] undenkbar, da werden Lizenzen wie Kapital gehandelt und verkauft, sie gehören zum Kapital der Firma. Lizenzen sind da limitiert.“ – Germanistin, Buchhändlerin (Fall 19)

- ▶▶ „Aber es erklärt niemand so richtig. Wir müssen morgen Steuer bezahlen und in drei Monaten wieder, wir sind kein Geldautomat, das ist eine Überraschung. [...] wir rechnen hier mit guter Sicherheit, gute Straßen, gutes Wasser, das können wir nicht von allen Ländern sagen.“ – Inhaber eines Ingenieurbüros (Fall 29)

- ▶▶ „Bürokratie, wenn man eine Erfahrung in [osteuropäisches Land] hat, das ist eigentlich sehr einfach hier.“ – ehemalige Lehrerin, jetzt Groß- und Einzelhandel (Fall 34)

Zwischenfazit

Mit Blick auf die Herausforderungen, die Unternehmensgründerinnen und -gründer zu

bewältigen haben, fällt vor allem auf, dass die verschiedenen Systeme für Migrantinnen und Migranten z.T. schwer verständlich sind und vorhandene Angebote hinsichtlich von finanzieller Unterstützungsleistungen oder günstigen Kreditkonditionen sowie bezogen auf Beratungsleistungen (Kommunalverwaltung, Kammern und Verbände) in der Breite nicht bekannt sind, folglich auch selten genutzt werden. Es gibt zwei Ebenen von strukturellen Herausforderungen: Zum einen das Verstehen von Systemen, ihren Funktionsweisen und der Arbeits- und Aufgabenteilung von Institutionen und Behörden. Zum anderen werden Finanzierungsmöglichkeiten über Kredite oder Förderinstrumente selten genutzt, Beratungsangebote sind wenig bekannt und zumeist auch nicht im Fokus von migrantischen Gründerinnen und Gründern. Auf allen diesen Ebenen scheint es sinnvoll, bei der Konzeption von weiteren Unterstützungsangeboten für zugewanderte Migrantinnen und Migranten auch die kulturelle und institutionelle Prägung der Menschen durch ihre Herkunftsländer stärker zu berücksichtigen.

5.5.2 Ressourcen und Herausforderungen auf individueller Ebene

Neben Herausforderungen, die aus der oben dargestellten Auseinandersetzung mit Institutionen, im Verstehen und Anwenden von Vorschriften und Normen resultieren, gibt es eine Reihe von Anforderungen an die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen von Unternehmerinnen und Unternehmer, die für



das Gelingen eines Gründungsprojektes von großer Bedeutung sind. Im Folgenden soll nun auf jene Aspekte eingegangen werden, die von den Befragten selbst als zentral und wichtig hervorgehoben wurden sowie auf Aspekte, die sich im Zuge der Auswertungsarbeiten als bedeutsam herausgestellt haben.

Sprache, Sprache, Sprache

Zentral und durchweg als die wichtigste Kompetenz werden gute bis sehr gute Deutschkenntnisse von den meisten befragten Unternehmerinnen und Unternehmern eingeschätzt. Dies betrifft sowohl die Geschäftsführung als auch den Umgang mit anderen im Alltag.

- ▶▶ „Die zweite schlechte Erfahrung war als ich die GmbH gegründet habe und dafür beim KVR war. Der Beamte sagte zu mir, dass er mich nicht versteht und dass ich Deutsch lernen soll. Ich habe ihn aber verstanden. Er hat mich aber nicht verstanden, nicht verstanden, was ich von ihm wollte, weil ich mit zu viel Akzent gesprochen habe.“
– Inhaber einer Werbeagentur mit kaufmännischem Studium (Fall 13)

Wobei interessanterweise Erfahrungen von Verständigungsschwierigkeiten mit Deutschen weniger als Diskriminierung interpretiert werden, wie folgendes Zitat zeigt:

- ▶▶ „Die Deutschen sind nicht [ein] diskriminierendes Volk. Nur wenn man nicht so gut Deutsch spricht, die Deutschen haben keine Geduld zu hören, was du sagst. Das ist eine Realität und ist nicht Diskriminierung. Mit den Deutschen muss man sehr gut und korrekt sprechen, dann du hast eine Chance gehört zu werden.“
– Geisteswissenschaftliches Studium, Lebensmitteleinzelhandel (Fall 38)

Die Studie zeigt, dass vor allem jene Unternehmerinnen und Unternehmer, die über geringe Deutschkenntnisse und eingeschränkte Kompetenzen im schriftlichen Geschäftsverkehr verfügen, mit besonders vielen Hürden zu kämpfen haben. Aufgrund des niedrigen Sprachverständnisses werden Informationen und

Beratungsangebote häufig nicht eigeninitiativ eingeholt, geschäftliche Korrespondenz und/oder behördliche Mitteilungen nicht verstanden, wie folgendes Beispiel veranschaulicht.

- ▶▶ „Plötzlich bekam ich so viele Briefe vom Steueramt. Ich konnte die Sprache nicht verstehen [...] habe immer ganz ordentlich das Datum markiert und dann habe ich sie in einen Ordner [...] Dann kamen die ganzen Strafen, Verspätungs- und Bearbeitungsgebühr [...] dann bin ich zum Steueramt gefahren und hab da mit den Leuten geredet. Die waren alle nett, die haben gemerkt, dass ich eigentlich nicht tricksen möchte, ich hab echt nichts verstanden. [...] Da haben sie es mir erklärt, ich habe es mühsam und langsam gelernt, wie man Mehrwertsteuer zahlt, Vorsteuer zahlt, Rückerstattung.“ – Selbstständige Consultin (Fall 21)

Diese Form der Nicht-Kommunikation führt in Einzelfällen dazu, dass sich Schulden anhäufen, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer bei Vertragsverhandlungen übervorteilt werden und ihnen wichtiges Basiswissen schlicht nicht zugänglich ist. Die – meist rudimentären oder auch falschen – Informationen werden in diesen Fällen häufig vom Freundeskreis oder der jeweiligen ethnischen Community eingeholt.

Auffällig, wenn auch wenig überraschend: Je höher das Sprach- und Bildungsniveau, desto mehr beschaffen sich die Unternehmerinnen

und Unternehmer relevante Informationen oder kontaktieren zuständige Ansprechpartner. Diese Unternehmerinnen und Unternehmer vermitteln einen kompetenten und gut organisierten Eindruck und die ganze Selbstständigkeit wirkt sehr professionell.

Dort, wo die Sprachkompetenz noch verbessert werden muss, ist entweder nicht die Einsicht vorhanden, diese Herausforderung anzugehen oder es fehlen die zeitlichen Ressourcen hierfür. Beispielsweise antwortet ein Sozialwissenschaftler aus Rumänien, der in Deutschland als Kabelverleger im Baugewerbe tätig ist, auf die Frage, ob er noch Zeit hat, Deutsch zu lernen, dass er aufgrund der langen Arbeitszeiten schwer einen passenden Sprachkurs findet.

- ▶▶ „Only a little bit time because I work ten hours a day. I finish at 6 o'clock. So I should find a school that begins at 6:30. But all the schools start not later than 6 o'clock.“

– Geisteswissenschaftler mit Elektrikerausbildung, selbstständig im Baunebengewerbe (Fall 31)

Je höher das Ausbildungsniveau, desto höher sind ganz allgemein auch die berufsbezogenen Anforderungen an die Sprachkompetenz. Unabhängig davon wäre es wichtig, die Verbesserung der eigenen Deutschkenntnisse als eine kontinuierliche Aufgabe zu betrachten. Dies trifft nicht nur auf die Unternehmerinnen und Unternehmer zu, die ihre Selbstständigkeit weiterhin betreiben wollen, sondern auch auf jene, die ihre Selbstständigkeit als Zwischenphase

sehen und noch wie vor ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis anstreben.

Transnationale Kompetenzen

Eine mehr oder weniger bewusst genutzte Ressource sind die transnationalen Kompetenzen von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern.⁴⁶ Es zeigt sich, dass vor allem bei Pionier- und Brückengründungen (vgl. S. 5.3.130 und 32) transnationale Kompetenzen einen wesentlichen Teil ihres Geschäftsmodells ausmachen (Consultants, Versicherungs- und Finanzdienstleistung, Rechtsanwälte, personenbezogene Dienstleistungen). Ähnlich wie Schaland (2013: 122–123) in ihrer Untersuchung feststellt, so greifen auch bei dieser Studie insbesondere Hochqualifizierte auf ihre transnationalen Kompetenzen zurück.

Professionalität in der Selbstständigkeit

Selbstständigkeit erfordert eine professionelle Unternehmensführung und ist mit der Einhaltung bestimmter Standards verbunden, auch bei Aufgaben, die neben dem eigentlichen Business anfallen, wie z.B. Buchhaltung, Werbung, Kundenakquise, Marktanalyse, Anleitung und Einarbeitung von Beschäftigten oder wirtschaftliche Preiskalkulation. Im Rahmen der Befragung sind deutliche Unterschiede hinsichtlich einer strategisch ausgerichteten Unternehmensgründung und

⁴⁶ Transnationale Kompetenzen setzen sich zusammen aus analytischen, emotionalen, kreativen und verhaltenstechnischen Kompetenzen, die sich im Agieren über Ländergrenzen hinweg entwickeln (vgl. Schaland 2013: 23–27).

-führung erkennbar. Es gibt Unternehmertypen, die ohne große Konzeptionsphase ein Unternehmen gründen und/oder eine wenig zielgerichtete Marketingstrategie verfolgen, wie folgende Zitate verdeutlichen.

- ▶▶ „F: Haben Sie auch einen Business-Plan gemacht?

A: Nein. Das war vielleicht etwas naiv oder enthusiastisch, wir dachten einfach aufgrund unserer Erfahrung und weil eine Anzahl [Landesleute] hier sind und weil Leute [Sprache Herkunftsland] lernen, dass das schon gehen wird.“ – Buchhändlerin (Fall 19)

- ▶▶ „F: Ist das schwer, welche Schwierigkeiten haben sie dabei, die Zielgruppe, wie kann man sie erreichen?

A: Das ist meine Schwierigkeit, genau. Ich weiß es nicht. Ich habe schon tausende Emails verschickt und erkläre was ist [Produkt im Medienbereich] aber ich habe zu wenige Leute bekommen.“

– Administrative Ausbildung, Selbstständig im Medienbereich (Fall 5)

Die Befragungen machen deutlich, dass einige der Unternehmerinnen und Unternehmer gerade bei wichtigen Aufgaben der strategischen und administrativen Unternehmensführung Qualifizierungsbedarf haben.



Belastungssituation

Selbstständigkeit bedeutet nicht nur eigenverantwortliches Arbeiten und eine selbstbestimmte Erwerbsform. Mit einem eigenen Unternehmen sind in aller Regel auch eine überdurchschnittliche Wochenarbeitszeit, das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeiten und Leben sowie geringeren Möglichkeiten der Regeneration verbunden. Vor allem bei den sogenannten Solo-Selbstständigen ist ein schonender Umgang mit den eigenen Ressourcen schwierig, da es keine andere Person, keine Mitarbeiter oder Kolleginnen und Kollegen gibt, die für Entlastung sorgen können. Wie im Abschnitt 5.1 beschrieben, haben wir es überwiegend mit Kleinst- und Kleinbetrieben zu tun, die sich vor allem in Branchen bewegen, die einerseits hohe Risiken und Arbeitsbelastungen

mit sich bringen, andererseits von einem enormen Wettbewerbsdruck und einer hohen Betriebsfluktuation gekennzeichnet sind (Dienstleistungsbereich, Handel, Gastgewerbe, Baubranche und Kreativ- bzw. Medienwirtschaft). Neben der faktischen Arbeitsbelastung, haben Selbstständige Existenzängste zu verarbeiten und müssen vielfache psychische Belastungen aushalten. Bisher gibt es kaum Untersuchungen dazu, wie die Belastungssituation bei Selbstständigen ist. Noch weniger befassen sie sich mit der Situation von Selbstständigen in Verbindung mit Migrationshintergrund als Belastungsmoment.⁴⁷ Im Folgenden möchten wir einen kurzen Einblick in „typische“ Belastungssituationen der hier befragten Unternehmerinnen und Unternehmer geben.



a. Arbeiten ohne Ende

Wie bereits angesprochen, sind keine geregelten Arbeitszeiten der Normalfall bei Selbstständigen. **Für Unternehmerinnen und Unternehmer ist die Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit nicht immer einfach.** Was gerade in der Anfangszeit, wenn man ein Unternehmen aufbaut und am Markt etabliert, für die meisten selbstverständlich ist, wird im Laufe der Zeit zunehmend belastend. Insbesondere in den Fällen, in denen trotz hoher Arbeitszeit das erzielte Einkommen gerade so reicht, um über die Runden zu kommen, fehlen zunehmend Phasen der Erholung.

- ▶▶ „Es hat seine Vor- und seine Nachteile. Ich hab kaum Freizeit, ich arbeite ständig, ich hab keinen Urlaub. Ich habe meine Arbeit, die zum Glück läuft. Ich habe genug Stammkunden, aber die Ladenmiete ist teuer. Ich muss viel nähen, damit ich für Kosten aufkommen kann. Ich darf nie krank sein. Vor ein paar Monaten habe ich eine neue künstliche Hüfte bekommen. Das waren zwei Monate Auszeit, das Geld musste ich vorlegen, und jetzt muss ich es wieder reinarbeiten. Wenn ich mehr Zeit hätte, wäre es gesundheitlich besser, aber das geht nicht, ich muss wieder verdienen.“ – Schneidermeisterin (Fall 14)

Dieses „Arbeiten ohne Ende“ ist gesundheitlich auf Dauer eine enorme Belastung, die bis zum Burn-out führen kann (Fall 8).

⁴⁷ Ausnahmen sind die Untersuchung von Bissels/Sackmann/Bissels 2006 zur Arbeits- und Belastungssituation von Selbstständigen sowie die Studie von Gusia 2008, die sich mit dem Thema gesundheitliche Belastung von Selbstständigen im Gastgewerbe befasst.



Den Unternehmerinnen und Unternehmern bleibt zu wenig Zeit, um sich fachlich oder auch sprachlich weiter zu qualifizieren. Die geringe Freizeit hat zur Folge, dass notwendige Weiterbildung zu kurz kommt und wenn, dann nur in kleinen Schritten voranschreitet.

b. Prekäre Arbeit in prekären Branchen

Die Belastungssituation unterscheidet sich selbstverständlich nach der individuellen Resilienz, aber auch nach den Arbeitsbedingungen, die in verschiedenen Branchen vorherrschen. Vor allem in Branchen, in denen nicht nur prekäre Beschäftigung, sondern auch prekäres Unternehmertum verbreitet ist, müssen die Menschen mit spezifischen Belastungssituationen umgehen.

Im folgenden Zitat beschreibt eine Restaurantinhaberin, dass sie bei den knapp kalkulierten Preisen für Speisen den meisten Gewinn mit alkoholhaltigen Getränken macht. Damit sie genug Einnahmen hat, müsste sie eigentlich mehr Spirituosen etc. verkaufen. Damit würde sich ihr Restaurant aber in eine Kneipe verändern, etwas was sie nicht möchte.

- ▶▶ „Das Geld reicht nicht mehr an allen Enden, weil ich sehe, ich kann nicht ein Menü für 3,20 Euro machen, wenn ein Bier 3,40 Euro kostet, das rentiert nicht. Lieber mache ich das Bier 3,20 Euro und gebe noch einen Schnaps dazu, dann mache ich meinen Umsatz durch Bier. Aber ich will diese Art nicht. Ich würde viel mehr haben, ich kann mit dem Bierpreis runtergehen wie ich möchte, aber ich möchte diese Art von Lokal nicht.“

– Gelernte Restaurantkauffrau,
Gastronomin (Fall 41)

Eine andere Problemlage ergibt sich bei sogenannten Tagelöhnern, die auf der Straße stehend, einfache Dienstleistungen im Haushalt oder im baunahen Gewerbe anbieten. Hier laufen die Selbstständigen immer wieder Gefahr, dass die Kunden die Dienstleistung nicht oder nicht in der vereinbarten Höhe bezahlen. Es gab auch Fälle, in denen die Gewerbetreibenden als Subunternehmer mit niedrigen Stundenlöhnen arbeiten und ein erheblicher Teil ihres Einkommens für die – vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte – Unterkunft abgezogen wird.

Die Belastungssituation unterscheidet sich nach der individuellen Resilienz, aber auch nach den Arbeitsbedingungen, die in verschiedenen Branchen vorherrschen. Vor allem in Branchen, in denen nicht nur prekäre Beschäftigung, sondern auch prekäres Unternehmertum verbreitet ist, müssen die Menschen mit spezifischen Belastungssituationen umgehen.

c. Selbstständige Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer

Neben dem Risiko von Selbstausbeutung und prekärer Beschäftigung ist die Situation der Selbstständigen, die alleine ihr Gewerbe betreiben, oftmals auf Dauer schwer zu bewältigen. In folgendem Zitat beschreibt ein Unternehmer seinen Arbeitsrhythmus als „große Last“:

- ▶▶ „Ich habe eine große Last. Es wird nicht aufhören, wenn man den ersten Schritt gemacht hat, dann kommt der zweite, der dritte, der vierte Schritt. Man muss bis zum Ende dabei sein [...]. Man ist leicht überfordert auch seine Arbeit richtig zu machen.“ – Friseur (Fall 32)

In Deutschland sind 57 Prozent aller Selbstständigen Solo-Selbstständige (vgl. Brenke 2013: 4). Nimmt man den Niedriglohnsektor als Maßstab, so sind deutlich mehr Solo-Selbstständige diesem Einkommenssegment zuzuordnen als es bei Arbeitnehmern der Fall ist. Auch gelingt es 45 Prozent dieser Einzelunternehmerinnen und -unternehmer nicht, Rücklagen für Einkommensausfälle oder für die Altersvorsorge zu bilden (vgl. ebd.: 12–14). Diese allgemeine Beschreibung von Solo-Selbstständigkeit in Deutschland trifft auch die Lebensrealität eines Teils der hier untersuchten Unternehmerinnen und Unternehmer.

5.6 Migrantisches Unternehmertum: Vom schmalen Grat zwischen Sensibilisierung und Stigmatisierung

In den Gesprächen mit den Unternehmerinnen und Unternehmern lässt sich immer wieder feststellen, dass sich die Mehrheit der Befragten selbst als Unternehmerinnen und Unternehmer sehen. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ steht für sie im Zusammenhang mit ihrer Selbstständigkeit nicht im Vordergrund. Eine Befragte formuliert es so: „Wie lange muss man hier leben, bis man keinen Migrationshintergrund mehr hat?“

München ist eine weltoffene, von vielen Kulturen geprägte Stadt. Urbane Zentren wie München sind das Zuhause von Menschen aus ganz unterschiedlichen Regionen und Ländern. Hier finden sich vielfältige Lebens- und Sozialräume, in denen sich ein Gefühl von Heimat entwickelt, das nicht auf Staatsbürgerschaft oder perfekte Sprachkenntnisse angewiesen ist. Die Ansprache von Selbstständigen, die zudem das Merkmal „Migrationshintergrund“ erfüllen, ist für die so Angesprochenen eine Zuschreibung, die manche irritiert. Hier ist das Selbstverständnis nicht auf die eigene Migrationsgeschichte fokussiert, sondern auf die eigene Selbstständigkeit. Dagegen ist

bei einem Teil der Befragten der Migrationshintergrund mit der Selbstständigkeit eng verwoben. Woran liegen die unterschiedlichen Selbstwahrnehmungen? Vieles deutet darauf hin, dass hier Zeit ein zentraler Faktor ist. Der eigene Migrationskontext tritt zunehmend in den Hintergrund, je länger die Personen in München leben und arbeiten.

Für Personen, die noch nicht lange in Deutschland und München leben, ist die Zuschreibung „mit Migrationshintergrund“ kein Merkmal von Ausgrenzung, sondern eine passende Beschreibung. Diese Befragten thematisieren Schwierigkeiten und Herausforderungen, die eng damit verbunden sind, dass ihnen selbst vieles noch fremd ist. Im Zeitverlauf, je mehr sie mit Vorschriften und Regeln, mit der Sprache, mit den Systemen vertraut sind, umso mehr treten migrationsspezifische Themen in den Hintergrund. Diese Unternehmerinnen und Unternehmern thematisieren migrationsneutrale Aspekte ihrer Selbstständigkeit, es geht um spezielle Fragen zum Steuer- oder Arbeitsrecht, zur Wahl der Gesellschaftsform oder des Zugangs zu öffentlichen Aufträgen.

Damit wird deutlich, dass „Migrationshintergrund“ als zentrale Klammer für all diese Unternehmerinnen und Unternehmer nicht geeignet ist, um deren Bedürfnissen und Herausforderungen gerecht zu werden. Neben der Tatsache des Migrationshintergrundes haben wir es mit sehr unterschiedlichen Persönlichkeiten zu tun, es sind Männer

und Frauen, Europäerinnen, Afrikanerinnen, Amerikaner und Asiatinnen, Hochqualifizierte aus den deutschsprachigen Nachbarländern und Niedrigqualifizierte mit ganz geringen Deutschkenntnissen. Wenn es um die Frage geht, was passende Angebote für diese Zielgruppe sind, ist es wichtig sich vor Augen zu führen: Migrationshintergrund ist eine Kategorie von vielen, die auf diese Personengruppe zutrifft. Leicht/Langhauser (2014: 52) weisen in ihrer aktuellen Untersuchung nach, dass sich z.B. das Angebot der Mehrheit der Migrantinnenunternehmen in Deutschland an die Gesamtbevölkerung richtet und nur eine Minderheit ein Angebot für Landsleute anbietet. Der eigene Migrationshintergrund kann auf individueller Ebene eine wichtige Ressource für die Selbstständigkeit bzw. das eigene Angebot sein, ist es aber nicht zwingend. Ob er für die Selbstständigkeit eine Relevanz besitzt, hängt ab von der Ausrichtung des Angebots und von weiteren Faktoren wie z.B. Bildung, fachliche Qualifikation oder Sprachkenntnissen oder davon, wie lange man hier schon lebt, wie sozial eingebunden man ist und wie Zuhause man sich hier fühlt.

So wichtig und richtig es ist, migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer und ihre internationalen Netzwerke als Standort-, Wettbewerbs- und Entwicklungsfaktoren zu schätzen und zu unterstützen; so wichtig ist es auch die Spannweite zu beachten, die sich hinter dem Label „migrantisches Unternehmertum“ verbirgt. Selbstständige mit Migrationshintergrund, das sind sowohl sozial Benachteiligte mit prekären Arbeits- und Lebensbedingungen, das sind

aber auch hochqualifizierte Spezialisten und kreative Innovatorinnen, die sich im globalen Wettbewerb behaupten. Diese verschiedenen Personengruppen bewegen sich in unterschiedlichen Sozialräumen und Communities. Die Untersuchung verdeutlicht die unterschiedlichen Bedürfnislagen, Arbeits- und Lebensrealitäten innerhalb dieser Gruppe von Unternehmerinnen und Unternehmer und sie gibt Hinweise, wie das vorhandene Beratungs- und Unterstützungsangebot für migrantische Selbstständige noch besser auf die verschiedenen Bedürfnisse ausgerichtet werden kann.

Fazit: Potenziale und Herausforderungen

6





Für das Referat für Arbeit und Wirtschaft stehen Migrantenunternehmen schon lange im Fokus arbeitsmarktpolitischer Strategien und Maßnahmen. Zum einen, da die Selbstständigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit auch dann ermöglicht, wenn die Integration am ersten Arbeitsmarkt – z.B. aufgrund fehlender oder nicht anerkannter Ausbildungsabschlüsse – nicht gelingt. Zum anderen, weil vermutet wird, dass das Ausbildungspotenzial von migrantischen Unternehmen noch nicht ausgeschöpft ist.

Beide Perspektiven basieren auf der Überzeugung, dass migrantische Unternehmen ein wichtiger Baustein auf dem Weg zur persönlichen, gesellschaftlichen und ökonomischen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund sind.

Mit dieser Studie werden die vielfältigen Wege von Migrantinnen und Migranten in die Selbstständigkeit sowie deren Motive aufgezeigt. Der Blick in die Black-box „Migrantenunternehmen“ ermöglicht es, ein differenziertes Bild von diesen Unternehmen jenseits üblicher Stereotypen zu zeichnen. Eines zeigt die Untersuchung sehr deutlich: Es gibt nicht *die* Migrantenunternehmen. Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund haben verschiedene qualifikatorische Voraussetzungen und können auf unterschiedliche Ressourcen zurückgreifen. Sie bewegen sich auch, aber nicht nur auf sogenannten ethnischen Märkten. Der Bogen spannt sich von der international tätigen Consultin über Handwerksbetriebe bis hin zu selbstständigen Tagelöhnern. **Für das Referat für Arbeit und Wirtschaft liefert die Untersuchung wichtige Ansatzpunkte, wie das Beratungs- und Unterstützungsangebot entsprechend der Strukturen, Bedarfe und Potenziale von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmern in München ausgerichtet werden kann (6.1).**

6.1 Erwerbs- und Ausbildungspotenziale

Existenzsicherung und Beschäftigung

Internationale Bürgerinnen und Bürger haben einen hohen Anteil an dem Gründungsgeschehen in München: fast jede zweite Gründung erfolgt durch eine Ausländerin oder einen Ausländer (vgl. Landeshauptstadt München 2013: 17–18). Der Anteil von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund, der statistisch nicht erfasst wird, liegt deutlich höher.

In 23 der untersuchten Unternehmen sind knapp 160 Personen beschäftigt. 25 Prozent der untersuchten Betriebe sind eher Kleinstbetriebe mit 1–4 Beschäftigten. Hinzu kommen 23 Personen, die als Familienangehörige in den Unternehmen, überwiegend im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung, mitarbeiten. Solo-Selbstständige stellen fast die Hälfte der Befragten (48 Prozent, 21 Einzelunternehmen; vgl. Tabelle 8: 23).

Diese Zahlen verdeutlichen: Die zumeist hochqualifizierten selbstständigen Migrantinnen und Migranten schaffen Arbeitsplätze und leisten einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigung in München. Migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer tragen über die Selbstständigkeit aber nicht nur zur Sicherung der Existenz ihrer Beschäftigten, ihrer eigenen und der ihrer Familien bei. Unabhängig davon, ob die Selbstständigkeit als optimale Erwerbsform oder vielleicht als zweitbeste Variante gewählt wird, beleben diese Unternehmerinnen und Unternehmer das Münchner Wirtschaftsleben durch ihre

Die zumeist hochqualifizierten selbstständigen Migrantinnen und Migranten schaffen Arbeitsplätze und leisten einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigung in München. Migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer beleben das Münchner Wirtschaftsleben durch ihre unternehmerische Dynamik und Kreativität.

unternehmerische Dynamik und Kreativität. Sie zeigen sich offen in der Gestaltung ihrer Erwerbsbiografie und sind nicht nur auf ein Modell von Erwerbstätigkeit fixiert. Auch jene, für die eine Selbstständigkeit nicht die „erste Wahl“ ist, sind engagierte und erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer. Darüber hinaus eignen sie sich im Zuge ihrer Selbstständigkeit kontinuierlich nicht nur unternehmerisches, administratives und berufsfachliches Wissen an, sondern auch kulturelles und institutionelles Systemwissen. Dieser Wissenserwerb, der sich quasi nebenbei und ohne faktische Anerkennung vollzieht, findet in der bisherigen Debatte unseres Erachtens zu wenig Beachtung.

Die Untersuchung zeigt nicht nur auf der quantitativen Seite, sondern vor allem auf der qualitativen Seite, welchen Beitrag Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund für die Beschäftigung, Integration und wirtschaftliche Belebung in München leisten.

Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, welche Potenziale zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes in diesen Unternehmen stecken.

Ausbildungsbereitschaft

Die meisten der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer sind gut bis sehr gut qualifiziert und haben ihre schulische und berufsfachliche Ausbildung bzw. ihr Studium im Herkunftsland absolviert. Vermutlich aufgrund des eigenen Bildungshintergrunds besteht grundsätzlich eine hohe Bereitschaft, jungen Menschen berufsfachliches Wissen zu vermitteln. Die Frage, ob sie sich vorstellen könnten, junge Menschen auszubilden, wurde meist ohne großes Zögern mit „ja“ beantwortet. Allerdings zeigt die Auswertung der Interviews, dass die Mehrheit der Befragten eine Berufsausbildung in aller Regel mit einem Praktikum gleichsetzt. Lediglich diejenigen Befragten, die eine schulische oder berufliche Ausbildung in Deutschland absolviert haben, verbinden mit dem Begriff „Ausbildung“ auch eine duale Berufsausbildung. Dieses „Missverständnis“ schließt an die oben beschriebenen institutionellen und kulturellen Prägungen durch die Herkunftsländer an: Diese Form der beruflichen Ausbildung ist neben Deutschland nur in wenigen europäischen Ländern (Österreich, Schweiz, Südtirol in Italien und Dänemark) etabliert. Obwohl „Ausbildung made in Germany“ gerade im Verlauf der letzten Wirtschaftskrise in Europa als Erfolgsformel zur Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit ausgerufen wurde, sind dieses System und seine Funktionsweise bei den befragten Unternehmerinnen und Unternehmern kaum bekannt.



Wenn es darum geht, mehr migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen, dann müssen nicht nur formale Barrieren wie Ausbildungsbefähigung überwunden werden. Es besteht offensichtlich auch ein grundsätzlicher Bedarf danach, das System der Dualen Ausbildung mit den beiden Ausbildungsorten Betrieb und Berufsschule sowie seiner vertraglichen und rechtlichen Ausgestaltung stärker zu vermitteln. Insgesamt lässt sich feststellen, dass migrantische Unternehmen noch erhebliches Ausbildungs- und Weiterbildungspotenzial bieten. Selbst bei den akademisch ausgebildeten Unternehmerinnen und Unternehmern spielt das Thema Ausbildung und Qualifizierung als unternehmerische Aufgabe noch eine untergeordnete Rolle.

6.2 Herausforderungen und Handlungsansätze

Die Stadt München ist sich der Bedeutung und Wichtigkeit der Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund für den Wirtschaftsstandort München und eine lebendige, offene Stadtgesellschaft bewusst. Sie hat sich daher schon früh das Ziel gesetzt, diese spezifisch zu fördern. Vor diesem Hintergrund ist eine Zielstellung dieser Studie, wie und in welchen Bereichen das vorhandene Unterstützungsangebot der Landeshauptstadt München für migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer verbessert werden kann. Gibt es „blinde Flecken“, die noch besser abgedeckt werden könnten? Wie wird das bisherige Angebot aus Sicht der interkulturellen Zielgruppen wahrgenommen?

Die meisten Befragten sehen sich als Unternehmerinnen und Unternehmer, die in München mit ganz „normalen“ Problemen zu kämpfen haben: Wie komme ich an bezahlbare Geschäftsräume und Gewerbeflächen? Wo finde ich qualifizierte Arbeitskräfte? Wie bewältige ich den bürokratischen Aufwand? Wie schaffe ich mir genügend Freiräume? Obwohl die Mehrheit der Befragten zugewandert ist, wird der eigene Migrationshintergrund nicht zwingend als zentrale Dimension für die Selbstständigkeit wahrgenommen (vgl. 5.6).

Zwar bewegen sich die Befragten in mehrere Kulturen, sei es über die Familie, sei es über ihre Kundinnen und Kunden. In ihrer Rolle als Unternehmerinnen bzw. Unternehmer schätzen sie die Bedeutung des eigenen Migrationshintergrundes bzw. der transnationalen Erfahrungen allerdings sehr unterschiedlich ein. Zwei Kriterien konnten ausgemacht werden, wenn es darum geht, ob der Migrationshintergrund für die Unternehmerinnen und Unternehmer eine zentrale Rolle in Bezug auf ihre Selbstständigkeit einnimmt: Zum einen ist die Dauer des Aufenthaltes in Deutschland relevant. Je kürzer die Selbstständigen in Deutschland sind, desto eher nehmen sie ihren Migrationshintergrund als spezifische Herausforderung wahr. Zum anderen, wenn das Angebot auf bestimmte ethnische Gruppen ausgerichtet ist und die Selbstständigkeit auf der eigenen Transkulturalität basiert. Allerdings richtet ein Großteil der befragten Selbstständigen sein Angebot nach keiner bestimmten ethnischen Gruppe aus.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den Erkenntnissen für die Weiterentwicklung des Unterstützungs- und Beratungsangebots der Stadt München und speziell des Referats für Arbeit und Wirtschaft ziehen? Viele Herausforderungen stellen sich Unternehmerinnen und Unternehmern mit und ohne Migrationshintergrund sehr ähnlich dar. Aber es scheint, dass Selbstständige mit Migrationshintergrund seltener einen Businessplan erstellen, professionelle Beratungsangebote nutzen und einen Kredit in Anspruch nehmen (können).

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Stadt München, aber auch anderer

lokaler Akteure greifen diese Problemstellungen bereits auf. Bedauerlicherweise sind die vorhandenen Angebote bei der Zielgruppe kaum bekannt.

Auf der Grundlage der Studie sollen verschiedene, ineinander greifende Ansatzpunkte zur Verbesserung des bisherigen Angebots weiter verfolgt werden. Die Untersuchung zeigt, dass die Verbindung „Unternehmertum und Migrationshintergrund“ bei der Konzeption des Angebotes unterschiedlich stark im Fokus stehen sollte.

Interkulturelle Öffnung und Kommunikation

Das Angebot der Stadt München des Einheitlichen Ansprechpartners (EAP) für Unternehmerinnen und Unternehmer hat eine starke Lotsenfunktion für die ratsuchenden Unternehmen. Allerdings ist die Serviceleistung des Einheitlichen Ansprechpartners bei den befragten Unternehmerinnen und Unternehmern kaum bekannt bzw. war sie nicht bekannt, als sie ein solches Angebot gebraucht hätten. Vor dem Hintergrund, dass speziell Gründerinnen und Gründer, die noch nicht lange in Deutschland sind, häufig gar nicht davon ausgehen, dass es solche Angebote und Hilfeleistungen gibt, sollte die aktuelle Informationsstrategie angepasst werden. Damit die Zielgruppe stärker an diesem Angebot partizipieren kann, könnten zusätzliche Multiplikatoren aus der kommunalen Verwaltung und den verschiedenen Communities, seien es Vereine, seien es die Konsulate, einbezogen werden.

Gerade für neu zugewanderte Selbstständige sind die Deutschkenntnisse und das Verstehen unseres Steuer-, Rechts- oder Bildungssystems wesentliche Herausforderungen. Es wäre hilfreich, wenn es nicht nur Informationen zu den Pflichten bei der Anmeldung in Deutsch, sondern auch in anderen Sprachen gäbe. Vergleichsweise unkompliziert könnte das bereits vorhandene Hinweisblatt der Gewerbebehörde in mehrere Sprachen übersetzt als auch um die Angaben von Beratungsstellen ergänzt werden. Aktuell ist es in deutscher Sprache verfasst und wird bei Neuanmeldungen vor allem dann ausgehändigt, wenn die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter den Eindruck haben, zusätzliche Hinweise in Bezug auf Haftungsfragen und die Steuerpflicht sowie eine eigene Kranken- und Rentenversicherung wären hilfreich.

Grundsätzlich wäre es für internationale Neubürgerinnen und Neubürger nützlich, eine grafisch unterstützte, leicht verständliche Darstellung der relevanten Systemlogiken zu entwickeln und als Informationsbroschüre sowie Online zur Verfügung zu stellen. Für Gewerbetreibende wären z.B. eine Musterrechnung sowie eine Musterkalkulation eine wertvolle Unterstützung, aus der nicht nur die formellen Anforderungen, sondern auch die notwendigen Abgaben beispielhaft hervorgehen.

Auch wenn Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe sind, lassen sich hinsichtlich des Unterstützungs- und Angebotsbedarfes zwei Grundrichtungen feststellen.

- Eine Gruppe hat eher punktuell Bedarf an branchenspezifischen Expertenwissen oder managementbezogener Fachexpertise. Diese Unternehmerinnen und Unternehmer benötigen eher Unterstützung beim Zugang zu branchenspezifischen Netzwerken und einschlägigen Spezialisten.
- Eine andere Gruppe steht in verschiedenen Bereichen „am Anfang“. Diese Personen verfügen oft über gering ausgeprägte Deutschkenntnisse und sie sind zunächst mit Fragen hinsichtlich der unterschiedlichen Systemlogiken und unternehmerischer Anforderungen befasst. Für diese Gruppe wäre ein Angebot hilfreich, dass sich intensiv mit der Vermittlung von Basiswissen befasst.

Kultursensible Gründungsberatung^{plus}

Die Unternehmerinnen und Unternehmer erwarten in aller Regel keine migrantenspezifische Beratung. Das Selbstbild ist in erster Linie durch das Unternehmerdasein geprägt, der Migrationshintergrund spielt für sie eine geringere Rolle. Gleichwohl kann der Migrationshintergrund eine wichtige, wenn auch nicht immer eine zentrale Rolle in Verbindung mit dem Gründungsvorhaben einnehmen. Es scheint nahezuliegen, dass der Migrationshintergrund weder bei der Ansprache der Zielgruppe noch bei der Beratung im Zentrum stehen sollte. Kultursensible Gründungsberatung braucht vor allem kultursensible und interkulturell geschulte Beraterinnen und Berater, die um die spezifischen Hemmnisse und Herausforderungen der Zielgruppe wissen und ihr Angebot nach einem

Clearinggespräch danach ausrichten, ob es sich um migrationsspezifische oder „normale“ Anforderungen handelt. Diese Herausforderung hat die Stadt München und die lokalen Akteure bereits früh erkannt und die Beraterinnen und Berater sind entsprechend ausgebildet und sensibilisiert. Es mangelt weniger an der interkulturellen Ausrichtung des Angebotes. Allerdings könnte die eher wissensbasierte Beratungs- und Seminarkonzeption um handlungsorientierte Elemente ergänzt werden. Dies wäre vor allem für Zielgruppen geeignet, die mit klassischen Wissensvermittlungsansätzen eher Schwierigkeiten haben.

Ein vielversprechender Ansatz in der Gründungsberatung ist die tätigkeits- und praxisorientierte Ausrichtung von „Interkulturellen Entrepreneurship Bootcamps“. Dieser Ansatz greift auf Methoden des „Design Thinking“ zurück und könnte über die darin angelegte interaktive Auseinandersetzung mit dem eigenen Gründungsvorhaben vor allem sprachliche Barrieren überwinden.

Ein vielversprechender Ansatz in der Gründungsberatung ist die tätigkeits- und praxisorientierte Ausrichtung von „Interkulturellen Entrepreneurship Bootcamps“ (vgl. Di Bella 2013a, 2013b). Dieser Ansatz greift auf Methoden des „Design Thinking“ zurück und könnte über die darin angelegte interaktive Auseinandersetzung mit dem eigenen Gründungsvorhaben vor allem sprachliche Barrieren überwinden.

Unterstützungsangebote

Neben der fachlichen Gründungsberatung ist ein vielfältiges Angebot von Sprachkursen ein wichtiges Integrations- und Erfolgsinstrument. Von den Befragten selbst wurde das Beherrschen der deutschen Sprache als wesentliches Erfolgskriterium genannt. In den Befragungen ist aber auch deutlich geworden, dass die bestehenden Angebote vor allem für jene schwer zugänglich sind, die erst spät am Abend oder nur an Wochenendtagen Freiraum für Sprachkurse haben. Über eine zeitliche Spreizung auf späte Abendstunden oder auf das Wochenende könnten mehr selbstständige Migrantinnen und Migranten von dem bisherigen Angebot partizipieren.

Angesichts der starken Belastungssituation der Selbstständigen (vgl. 5.5.2) und der damit verbundenen Risiken des Verlustes der Arbeitsfähigkeit, ist das Thema Gesundheit als feste Säule in den Angeboten der jeweiligen Akteure zu verankern.

Eine spezielle Gruppe von Gewerbetreibenden sind sicherlich Einzelselfständige, die primär an einer abhängigen Beschäftigung interessiert sind (knapp 40 Prozent der Befragten) oder die als sogenannte Tagelöhner arbeiten. Für diese Unternehmerinnen und Unternehmer wäre die Erweiterung des bisherigen Beratungsangebots in Richtung „Erwerbsberatung“ sinnvoll. Die Selbstständigkeit ist Ausdruck davon, wie diese Personen ihre Erwerbstätigkeiten sehr flexibel nach den sich bietenden Möglichkeiten anpassen. Gleichwohl präferieren sie aber eine Integration in den Arbeitsmarkt als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer. Für diese Gruppe sind innovative Angebote gefragt, die den Wechsel zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung in den Blick nehmen und Optionsräume aufzeigen. Zwei Fragen sind dabei wichtig: Zum einen, wie können die Personen in ihrem Bestreben, den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, unterstützt werden. Zum anderen, ob und wie können Qualifikationen und Fähigkeiten, die in der Selbstständigkeit erworben worden sind, arbeitsmarktgängig dokumentiert werden.

Bedarfsgerechte Netzwerke

Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer haben grundsätzlich ein starkes Vernetzungsinteresse geäußert. Die Untersuchung macht deutlich, dass gut integrierte und schon länger in Deutschland lebende migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer eher branchenbezogene Netzwerke suchen. Solche, die noch nicht so lange in Deutschland sind und über geringe Deutschkenntnisse verfügen, thematisieren eher Unterstützungsbedarf, um sich im System besser zurechtzufinden und um ihre Unternehmensführung zu professionalisieren. Gerade für letztere Gruppe könnten die Vertretungen der Herkunftsländer in München wertvolle Hilfestellungen leisten, um die Integration zu unterstützen. Diese Institutionen könnten auch mit Blick auf die institutionellen Regelungen in Deutschland ihre Bürgerinnen und Bürger informieren und beraten, möglicherweise auch schon im Herkunftsland (Gsir 2014a, 2014b).

Die Industrie- und Handelskammer sowie die Handwerkskammer sind die zentralen Vernetzungspartner für ihre Mitgliedsunternehmen und bieten ein breites Angebot für die Unternehmen. Eine offene Frage ist, das zeigt unsere Untersuchung, wie bestehende Netzwerke interkulturell so geöffnet werden können, damit sich alle „angesprochen“ fühlen, d.h. auch bei eher geringen Deutschkenntnissen.

Ein Grundproblem von Einzel- und Kleinstunternehmerinnen und -unternehmer sind die engen zeitlichen Ressourcen. Für Netzwerkarbeit braucht man Zeit und diese ist bei



Selbstständigen meist ein knappes Gut, das trifft auch auf migrantische Selbstständige zu. Soziale Medien haben das Potenzial, als niederschwelliges und bedarfsgerechtes Vernetzungsmedium zu fungieren (Kortzfleisch et al. 2011). Es wäre zu klären, wie verbreitet die Nutzung dieser Medien bei den Zielgruppen ist und ob hier Ansatzpunkte für neue Kommunikationswege, die Selbstständigen nutzen, gegeben sind.

Die Studie verdeutlicht, welchen wichtigen Beitrag migrantische Unternehmen im Hinblick auf die Wirtschafts- und Wettbewerbsstärke Münchens leisten. Für die Stadt München lässt sich der Beitrag dieser Unternehmerinnen und Unternehmer aber nicht nur in reinen Wirtschaftszahlen bemessen.

Diese Selbstständigen tragen tagtäglich zur Integration von Migrantinnen und Migranten sowie zur kulturellen Vielfalt Münchens bei und bereichern unsere Stadtgesellschaft. Die Ergebnisse der Untersuchung machen deutlich, dass migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer mit ganz „normalen“ Schwierigkeiten zu kämpfen haben, aber auch vor spezifischen Herausforderungen stehen. Es zeigt sich, dass der bereits eingeschlagene Weg der Stadt München, ihr Unterstützungs- und Beratungsangebot kultur- und migrations-sensibel auszurichten, wichtig und richtig ist. Gleichwohl ergeben sich aus dieser Studie ergänzende und neue Ansatzpunkte, die dazu beitragen, das vorhandene Angebot noch stärker auf die Bedarfe dieser Unternehmerinnen und Unternehmer auszurichten.

7 Literatur

Amhajer, Katrin (2006): *Ethnische Ökonomie: Die Bedeutung von Kleinunternehmen für ein Stadtviertel, aufgezeigt am Beispiel München-Schwanthalerhöhe*. Deutsches Seminar für Städtebau und Wirtschaft (DSSW), Berlin.

[AK] Arbeiterkammer Salzburg (31.10.2013): Jeder zweite Migrant ist für seinen Job überqualifiziert. Pressemitteilung. Salzburg. Online: http://sbg.arbeiterkammer.at/service/pressemitteilungen/Jeder_zweite_Migrant_ist_fuer_seinen_Job_ueberqualifiziert.html

Aybek, Can (2009): München: Integrationspolitik nach dem Neuen Steuerungsmodell. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.): *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. Wiesbaden, S. 335–350.

Aydemir-Kengeroglu, Sibel (2008): Migration in München. Teil 2 – Jeder Dritte Münchner hat einen Migrationshintergrund. In: *Münchner Statistik*. 3. Quartalshft, S. 8–15.

Baker, Ted; Gedajlovic, Eric; Lubatkin, Michael (2005): A framework for comparing entrepreneurship processes across nation. In: *Journal of International Business Studies*, Vol. 36, Issue 5, pp. 492–504.

[BfBMFI] Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.

Beer, Doris (2013): Doppelte Berufsrückkehr: Nachgeholte Integration von hochqualifizierten Migrantinnen. In: *Sozialer Fortschritt*, Heft 1, S. 33–38.

Bissels, Thomas; Sackmann, Sonja; Bissels, Sandra (2006): Die Arbeitssituation von Selbständigen: Eine beschreibende Studie zu Belastungen, individuellen Bewältigungsstrategien/-kompetenzen und den Konsequenzen im Erleben der Arbeit. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Vol. 60, Heft 2, S. 97–106.

Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2012): Selbstständigkeit im System der Erwerbstätigkeit. In: *Sozialer Fortschritt*, Heft 11–12, S. 277–287.

Böhme, Markus; Wenzlaff, Adriana (2012): *Unternehmerische Selbstständigkeit. Die Entwicklung der Gewerbeanmeldungen in München 2004–2011*. Statistisches Amt der Landeshauptstadt München. München. Online: <http://www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadinfos/Statistik/Wirtschaft/Berichte/mb120203.pdf>.

Brenke, Karl (2013): *Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen*. DIW Wochenbericht, Jg. 80, Nr. 7. Berlin.

Breuer, Franz (2009): *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. Unter Mitarbeit von Barbara Dieris und Antje Lettau. Wiesbaden.

Brixy, Udo; Sternberg, Rolf; Vorderwülbecke, Arne (2013): „Global Entrepreneurship Monitor“ 2012: Unternehmensgründungen durch Migranten. IAB-Kurzbericht 25, Nürnberg.

Brücker, Herbert (2013): *Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik*. Gütersloh. Online: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-EBB50DC5-A317F306/bst/xcms_bst_dms_37927__2.pdf.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Vallizadeh, Ehsan (2013): *Zuwanderer aus Bulgarien und Rumänien: Arbeitsmigration oder Armutsmigration?* IAB-Kurzbericht, 16, Nürnberg.

Bührmann, Andrea D. (2010): *Das unternehmerische Leitbild der Gründungsberatung. Eine Diskursanalyse ‚bedeutender‘ Websites*. In: Bührmann, Andrea; Fischer, Ute Luise; Jasper, Gerda (Hg.): *Migrantinnen gründen Unternehmen. Empirische Analysen und innovative Beratungskonzepte*. München/Mering, S. 45–66.

Bührmann, Andrea D.; Pongratz Hans J. (Hg.) (2010): *Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*. Wiesbaden.

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2011*. Bundesministerium des Innern. Berlin.

[BBMFI] Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Juni 2012): 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.

Christophori, Beate (2013): Externes Ausbildungsmanagement als Instrument der betrieblichen Ausbildung. Eine empirische Unternehmensbefragung. Universität Hamburg, Hamburg.

Dälken, Michaela (2012): Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Expertise im Auftrag des Projektes Faire Mobilität des DGB Bundesvorstandes. Berlin.

Di Bella, Jessica (2013a): Innovative Ansätze in der Beratung von Migrantinnen und Migranten mit Gründungsambitionen: Potenziale aus der akademischen Gründungslehre nutzen. WISO direkt, Bonn.

Di Bella, Jessica (2013b): Unternehmerische Protektion. Potenziale für die Gründungsberatung von Migrantinnen und Migranten: Empirische Einblicke und neue Handlungsimpulse. Diskussionspapier. Institut für Sozialpädagogische Forschung (ism), Mainz.

Dunsmann, Christian; Frattini, Tommaso; Preston, Ian (2007): A study of migrant workers and the national minimum wage and enforcement issues that arise. Low Pay Commission: London, UK.

[ebb/ZWH] Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung; Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (2012): Gründende und Selbstständige mit Migrationshintergrund: Die unterschätzte Wirtschaftskraft. IQ konkret, Nr. 3. Online: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/12_IQ_konkret/IQkonkret_03_2012.pdf

Egeln, Jürgen; Gottschalk, Sandra; Höwer, Daniel; Müller, Bettina (Sept. 2012): Existenzgründungsgeschehen in Bayern. Studie im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr, Technologie. ZEW, Mannheim.

Elven, Julia; Weber, Susanne M. (2013): Organisation, Habitus und Reflexion kultureller Differenz. In: Göhlich, Michael; Weber, Susanne M.; Öztürk, Halit; Engel, Nicolas (Hg.): Organisation und Interkulturalität. Wiesbaden.

Estrin, Saul; Mickiewicz, Tomasz (2010): Entrepreneurship in Transition Economies: The Role of Institutions and Generational Change (2010). IZA Discussion Paper No. 4805. Online at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1570423>.

Europäische Kommission (Mai 2003): Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen. Empfehlung 2003/361/EG [Amtsblatt L124 vom 20.5.2003].

Europäische Kommission (Mai 2008): Förderung unternehmerischer Vielfalt in Europa – Unternehmerische Initiative von ethnischen Minderheiten und Migranten. Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Netzwerks der Europäischen Kommission: ‚Unternehmen Ethnischer Minderheiten‘. Brüssel.

Europäische Kommission (Mai 2011): Bewertung der Maßnahmen des ESF zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der sozialen Integration von Migranten und ethnischen Minderheiten (VT/2009/058). Zusammenfassung. Kent.

European Union (October 2013): Quality of life in cities. Perception survey in 79 European cities. Luxembourg.

Fehl, Ulrich; Schreiter, Carsten (2000): Prozess und Ordnung. Die Einheit von Ordnungsregeln und Handelsordnung. In: Leipold, Helmut; Pies, Ingo (Hg.): Ordnungstheorie und Ordnungspolitik. Konzeptionen und Entwicklungsperspektiven. Schriften zur Ordnung der Wirtschaft, Band 64, Stuttgart, S. 103–124.

Fernández Sánchez, Noemí (November 2013): Gründerinnen und Gründer ab dem mittleren Alter: Schlüsselfaktor für die Wirtschaft. RKW Kompetenzzentrum, Eschborn.

Floeting, Holger; Reimann, Bettina; Schuleri-Hartje, Ulla (2005): Von „Tante Emma“ zu „Onkel Ali“? Entwicklung der Migrantenökonomie in den Stadtquartieren deutscher Großstädte. Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin.

Floeting, Holger; Reimann, Bettina; Schuleri-Hartje, Ulla (2004): Ethnische Ökonomie: Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin.

Gezer, Özlem (18.04.2011): Zuwanderer. Die Hoffnungsreisenden. In: Der Spiegel 16/2011. Online: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-78076145.html>.

- Gsir, Sonia (2014a): Social Interactions between Immigrants and Host Country Populations: A Country-of-Origin Perspective. INTERACT RR 02. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole.
- Gsir, Sonia (2014b): Civic participation and integration: a country of origin perspective. INTERACT RR 03. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole.
- Gusia, Gabriele (2008): Gesundheit als Thema für Selbstständige?! Eine Befragung von Selbstständigen im Gastgewerbe. Universität Bremen, Bremen.
- Heimerl, Angelika; Zeller, Michaela-Christine (2012): Migrantinnen und Migranten. Ergebnisse der Münchner Bürgerinnen und Bürgerbefragung im Jahr 2010. Münchner Statistik, 3. Quartalsheft. München, S. 16–22.
- Hettlage, Raphaela (2012): Gründung und Anerkennung. Unternehmertum von Migrantinnen und Migranten. Bern.
- Hoffmann, Edeltraut; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Jg. 31, Heft 3, S. 409–425.
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2012): Subjektivierung der Biographie. Lebensorientierungen und Anspruchshaltungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 37, Heft 4, S. 347–365.
- Huss, Elmar (2010). Migranten-Milieus. Ergebnisse der Studie, München im Kontext. In: Landeshauptstadt München, Direktorium, Statistisches Amt. Münchener Statistik, 1. Quartalsheft, München.
- Institut der Deutschen Wirtschaft (Februar 2013): 16 Millionen Chancen. iw-dienst, Ausgabe 7, Jg. 39, S. 8. Online: http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/105144/storage/master/file/2683144/download/iwd_2013_7.pdf.
- Institute for the Study of Labor (IZA); The Economic and Social Research Institute (ESRI) (Sept. 2011): Study of Active Inclusion of Migrants. Final Report. Bonn/Dublin. Online: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7305&langId=en>.
- Jaeckel, Monika (2007): Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hg.), Schriftenreihe IQ, Band II, Düsseldorf.
- Joebges, Silke (2013): Zensus 2011. Erste demographische Ergebnisse für München und die Region. Münchner Statistik, 2. Quartalsheft. München, S. 32–48.
- Jung, Martin; Unterberg, Michael; Bendig, Mirko; Seidl-Bowe, Britta (2011): Unternehmensgründungen von Migranten und Migrantinnen. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Evers & Young GmbH, Hamburg.
- Kalkowski, Peter (2010): Arbeitspapier zur Klärung der Begriffe „Beruflichkeit und Professionalisierung“ in der Fokusgruppe 1: „Beruflichkeit und Professionalisierung“ im Rahmen des BMBF-Förderprogramms „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“. Göttingen.
- Kay, Rosemarie; Schneck, Stefan (2012): Hemmnisse und Probleme bei Gründungen durch Migranten. Institut für Mittelstandsforschung (IfM), IfM-Materialien No. 214, Bonn.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.
- Kohn, Karl-Heinz (2013): Spezifische Themen und Bedarfe in der beschäftigungsorientierten Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund. In: Vogel, Christian et al.: Gründungen durch Migrantinnen und Migranten. Bedarfe und Kompetenzen in der Beratung. Institut für Mittelstandsforschung (IfM) der Universität Mannheim (Hg.), Mannheim, S. 5.
- Komrey, Helmut (2000): Empirische Sozialforschung. 9. Auflage, Opladen.
- Kortzfleisch, Harald F. O. von; Jung, Rüdiger H.; Nüttgens, Markus (2011): Web 2.0 für KMU-Netzwerke: Ein gestaltungsorientierter Ansatz zur Steigerung der Innovation und Selbstorganisation von Unternehmensverbänden. Köln.
- KfW Bankengruppe (2014a): KfW-Gründungsmonitor 2014. Frankfurt/Main.

- KfW Bankengruppe (2014b): Steckbrief Existenzgründer. Gründungsgeschehen in Deutschland 2013. Online unter: <https://www.kfw.de/migration/Weiterleitung-zur-Startseite/Startseite/KfW-Konzern/KfW-Research/News/PDF-Dokumente-Research/STB-Existenzgr%C3%BCndung.pdf>
- Landeshauptstadt München, Sozialreferat – Stelle für interkulturelle Arbeit (2013): Interkultureller Integrationsbericht. München lebt Vielfalt. München. Online: http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/483_integrationsbericht_2013.pdf
- Landeshauptstadt München, Sozialreferat – Stelle für interkulturelle Arbeit (2010): Interkultureller Integrationsbericht. München lebt Vielfalt. München. Online: http://www.muenchen.info/soz/pub/pdf/422_integrationsbericht.pdf
- Landeshauptstadt München, Sozialreferat – Stelle für interkulturelle Arbeit (2008): Interkulturelles Integrationskonzept. Grundsätze und Strukturen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München. München. Online: http://www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadtverwaltung/Sozialreferat/wohnungsamt/Interkult/integrationspolitik/int_konzept_grundsatz_pdf.pdf
- Lee, Seung-Hyun Lee; Peng, Mike W. Peng; Song, Sangcheol (2013): Governments, entrepreneurs, and positive externalities: A real options perspective. In: *European Management Journal*, Vol. 31, Issue 3, pp. 333–347.
- Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes (2013): Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt: Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung. IAB-Kurzbericht 01, Nürnberg.
- Leicht, René, Langhauser, Marc (2014): Ökonomische Bedeutung und Leistungspotenziale von Migrantenunternehmen in Deutschland. Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Arbeitskreis Mittelstand und Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Leicht, René; Humpert, Andreas; Leiss, Markus; Zimmer-Müller, Michael; Lauxen-Ulbrich, Maria (2005): Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pullfaktoren für Unternehmensgründungen ausländischstämmiger Mitbürger. Studie für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Institut für Mittelstandsforschung. Mannheim.
- Leicht, René (2005): Charakteristika, Ressourcen und Probleme selbständiger Migranten. Thesenpapier Fachtagung „Small Business und Lokale Ökonomie“, Mannheim. Online: http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/Thesenpapier_PROFI_Tagung_Leicht.pdf
- Lüken-Klaßen, Doris; Pohl, Franziska (März 2010): Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund in Frankfurt am Main. Bericht im Rahmen des europäischen Städtenetzwerkes CLIP: Cities for Local Integration Policies. europäisches forum für migrationsstudien (efms), Universität Bamberg, Bamberg.
- Mai, Christoph-Martin, Marder-Puch, Katharina (2013): Selbstständigkeit in Deutschland. In: Statistisches Bundesamt. *Wirtschaft und Statistik*, S. 482–496.
- Nowicka, Magdalena (2010): Exkurs zum Begriff der Migration. In: Bührmann, Andrea; Fischer, Ute Luise; Jasper, Gerda (Hg.): *Migrantinnen gründen Unternehmen. Empirische Analysen und innovative Beratungskonzepte*. München/Mering, S. 33–42.
- Neisen, Vera; Larsen, Christa (Sept. 2012): Aus- und Weiterbildungsbedarfe und -praxis in hessischen Migrantenunternehmen. Endbericht. IWAK. Frankfurt/Main.
- Nerré, Birger (2008): Tax Culture: A Basic Concept for Tax Politics. In: *Economic Analysis & Policy*, Vol. 38, No. 1, pp. 153–167.
- Nerré, Birger (2004): Steuerkultur – Ein vernachlässigter Faktor der Steuerreformpolitik. In: Blümle, Gerold; Goldschmidt, Nils; Klump, Rainer; Schauenberg, Bernd; Senger, Harro von (Hg.): *Perspektiven einer kulturellen Ökonomie (Kulturelle Ökonomie, Bd. 1)*. Münster, S. 271–286.
- Otto, Benjamin (Mai 2009): *Polnische Selbstständige in Berlin*. Humboldt-Universität zu Berlin, Geographisches Institut. Berlin.
- Pongratz, Hans J.; Abbenhardt, Lisa (2015): Selbstständigkeit, Unternehmertum oder Entrepreneurship? Differenzierungen der Felder unternehmerischen Handelns. In: Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (Hg.): *Konzepte von beruflicher Selbstständigkeit und Entrepreneurship*. Sozialer Fortschritt, Sonderheft (im Erscheinen).

- Pongratz, Hans J. (2013): Der Rhythmus unternehmerischen Arbeitens. In: Weiss, Alexandra (Hg.): *Unternehmerisch und erschöpft? Anforderungen und Widersprüche von Arbeit und Lebensgestaltung*. Wien, S. 87–104.
- Pongratz, Hans J.; Bernhard, Stefan; Wolff, Joachim; Promberger, Markus (2013): *Selbständig statt leistungsberechtigt. Eine Implementationsstudie zur Handhabung des Einstiegsgeldes in den Jobcentern*. IAB Forschungsbericht, Nr. 3. Nürnberg.
- Pongratz, Hans J. (2008): Eine Gesellschaft von Unternehmern. Expansion und Profanierung „schöpferischer Zerstörung“ in kapitalistischen Ökonomien. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 18, Heft 3, S. 457–475.
- Rambøll Management (2007): *Ethnische Ökonomien in München*. Landeshauptstadt München. München.
- Redstone Akresh, Ilana (2008): Occupational Trajectories of Legal US Immigrants: Downgrading and Recovery. In: *Population and Development Review*. Vol. 34, Issue 3, pp. 435–456.
- Risel, Michael (30.10.2013): *Tagelöhner in München*. *Ware Mensch*. Süddeutsche Zeitung, Online: www.sz.de/1.1806948.
- Roosma, Femke; Gelissen, John; Oorscho, Wim van (2013): The Multidimensionality of Welfare State Attitudes: A European Cross-National Study. *Soc Indic Res*, Vol. 113 (1), pp. 235–255.
- Rühl, Stefan (2009): *Grunddaten der Zuwanderungsbevölkerung in Deutschland*. BAMF. Integrationsreport. Working Paper 27, Nürnberg.
- [SVR] Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2010): *Wirtschaftliche Selbstständigkeit als Integrationsstrategie – eine Bestandsaufnahme der Strukturen der Integrationsförderung in Deutschland*. Berlin.
- Schaland, Ann-Julia (2013): *Die Bedeutung transnationaler Kompetenzen für die Selbstständigkeit. Eine theoretische und empirische Analyse*. Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin. Online: <http://edoc.hu-berlin.de/dissertationen/schaland-ann-julia-2013-06-27/PDF/schaland.pdf>
- Schaland, Ann-Julia (2009): *Selbstständige Migrantinnen und Migranten in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen in Deutschland: Eine neue Nischenökonomie?* HWWI Research Paper 3–18. Hamburg.
- Schmiz, Antonie (2013): *Migrant self-employment between precariousness and self-exploitation*. In: *Ephemera Journal*, Vol. 13, issue 1, pp. 53–74.
- Schütt, Petra (2014): *Security first. Erwerbslose im Spannungsfeld zwischen Hilfebezug und prekärem Arbeitsmarkt*. Konstanz.
- Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica (Januar 2010): *Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 112. Bonn.
- Simón, Hipólito; Ramos, Raúl; Sanromá, Esteban (2011): *Occupational Mobility of Immigrants in a Low Skilled Economy: The Spanish Case*. IZA Discussion Paper No. 5581, Bonn.
- Spatscheck, Rita; Leicht, René (August 2010): *Unternehmerische Selbständigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund*. Bundesweite Gründerinnenagentur Nr. 27, Stuttgart.
- Stadt Siegen (2012): *Migrantenökonomie. Von individuellen Nischen und lokalen Potentialen*. Siegen.
- Stambolieva, Marija (2012): *Labor Migration and Social Security Coordination: Effects on Welfare in Countries of Origin and Destination – the cases of Macedonia, Serbia and Kosovo*, Vienna: Erste Stiftung. Online unter: <http://ssrn.com/abstract=2063030>.
- Statistisches Amt München (2013): *Die Bevölkerung differenziert nach Migrationsgruppen* (Stand 31.12.2013). Online: <http://www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadinfos/Statistik/bevoelkerung/aktuelle-jahreszahlen/jt140111.pdf>.
- Statistisches Bundesamt (2012): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2011*. Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220117004.pdf?__blob=publicationFile.

- Svallfors, Stefan (2013): Government quality, egalitarianism, and attitudes to taxes and social spending: a European comparison. In: *European Political Science Review*, Vol. 5, pp. 363–380.
- Timm, Elisabeth (2000): Kritik der „ethnischen Ökonomie“. In: *Prokla*, Vol. 120, Jg. 30, Heft 3, S. 363–376.
- Tolciu, Andreia; Schaland, Ann-Julia (2008): Selbstständige Migranten in Deutschland. *Wirtschaftsdienst* 88 (8), S. 536–542.
- Torgler, Benno; Schneider, Friedrich (2006): What Shapes Attitudes Toward Paying Taxes? Evidence from Multicultural European Countries. IZA, Discussion Paper No. 2117, Bonn.
- Treichler, Andreas (2012): Die Wahrnehmung, Interpretation und Bearbeitung sozialer Ungleichheit in und durch die Global City Frankfurt am Main. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/Sektion Migration und ethnische Minderheiten der DGS: Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren. Hrsg. Von Patricia Pielage, Ludger Pries, Günther Schultze. Bonn, S. 154–171.
- Trummer, Manuel (2009): Pizza, Döner, McKropolis. Entwicklungen, Erscheinungsformen und Wertewandel internationaler Gastronomie. Münster.
- Urinboyev, Rustamjon; Svensson, Måns (2013): Corruption in a Culture of Money: Understanding Social Norms in Post-Soviet Uzbekistan. In: Baier, M. (ed.): *Social and Legal Norms*. Aldershot: Ashgate, pp. 267–284.
- Vogel, Christian; Volkert, Marieke; Werner, Lena (2013): Gründungen durch Migrantinnen und Migranten. Bedarfe und Kompetenzen in der Beratung. Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim (Hg.), Mannheim.
- Vogler-Ludwig, Kurt (2002): Der Beitrag der ausländischen Bevölkerung zur Wirtschaft Münchens und der Region. Landeshauptstadt München, München.
- Weber, Susanne M.; Elven, Julia; Schwarz, Jörg (2011): Habitusreflexive Beratung im Gründungsprozess: Abschlussbericht des Teilprojekts B des Verbundforschungsprojekts „Entrepreneuresse“. Marburg. Online: <http://edok01.tib.uni-hannover.de/edoks/e01fb12/68999575X.pdf>.
- Williams, Colin C.; Round, John; Rodgers, Peter (2010): Explaining the Off-the-Books Enterprise Culture of Ukraine: Reluctant or Willing Entrepreneurship? In: *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, Volume 10, no. 2, pp. 165–180.
- Williams, Nick; Vorley, Tim (2014): Institutional asymmetry: How formal and informal institutions affect entrepreneurship in Bulgaria. In: *International Small Business Journal*. Published online before print doi: 10.1177/0266242614534280.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1 (1), Art. 22. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.
- Zapata-Barrero, Ricard; Gabrielli, Lorenzo; Sánchez-Montijano, Elena; Jaulin, Thibaut (2013): The political participation of immigrants in host countries: An interpretative framework from the perspective of origin countries and societies. INTERACT RR 07. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole.

Impressum

Herausgeber
Landeshauptstadt München
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Herzog-Wilhelm-Straße 15
80331 München
www.muenchen.de/mbq

April, 2015
Heft Nr. 279

Berichterstellung

Dr. Petra Schütt
Telefon ++49 89 233 2 47 95
E-Mail petra.schuett@muenchen.de

Redaktion

Stefanie Habichtobinger

Gestaltung

Heidi und Tobias Wühr

Druck

FIBO Druck- und Verlags GmbH, Neuried

Gedruckt auf

PEFC-Papier

Fotonachweise

Eritropel/photocase (S. 72)
Flügelwesen/photocase (S. 73)
Tobias Hase (S. 67)
Franziska Hasse (S. 70, 88/89, 93, 97)
Icyimage (Hefrückseite links)
Monkey Business Images (S. 64, 79)
Michael Nagy/Presseamt München (S. 2, 66)
Birgitt Schlauderer | www.pictographie.de (Titel rechts,
Hefrückseite rechts, S. 16/17, 20/21, 36–39, 76)
Steffne/photocase (S. 75)
Time. (Titel links, S. 82)
TimToppik/photocase (S. 84)
Marion Vogel (S. 10/11, 14, 22/23, 28, 30, 55, 57, 58, 60, 83)
Wavebreakmedia Ltd (S. 40/41)

