



Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund

Endbericht

**Kurt Schmid
Irene Mandl
Andrea Dorr
Bärbel Staudenmayer
Regina Haberfellner**

Studie im Auftrag des AMS Österreich



Dezember 2006

INHALTSVERZEICHNIS

Executive Summary	5
Overview.....	18
Der rechtliche Rahmen.....	19
Der Zugang zum Gewerbe	19
Direkte und indirekte Effekte rechtlicher Rahmenbedingungen – ein Überblick....	21
Zusammenfassung	24
Literatur.....	25
Umfang der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund – Deskriptive Auswertungen anhand der Volkszählungen 1981, 1991 und 2001. 26	
Datenlage, Erklärungen, Begriffe, Abkürzungen:	26
Gesamtösterreichische Perspektive.....	28
Einfluss des Migrationshintergrunds – Nationalität	36
Branchenunterschiede im Jahr 2001	40
Staatsangehörigkeit und Branchenspezifika im Jahr 2001.....	43
Staatsangehörigkeit und Branchenspezifika im Zeitvergleich	45
Betriebsgröße	47
Genderaspekte	49
Alter	51
Regionale Unterschiede.....	53
Statistischer Anhang	63
Konjunkturbeobachtung.....	70
Methodische Hinweise	70
Beschäftigungsaspekte.....	71
Umsatzentwicklung	71
Investitionen.....	73
Problembereiche	74
Erfahrungen von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund.....	76
Methodische Hinweise	76
Gründungsmotive.....	78
Die Rolle des persönlichen Umfelds im Gründungsprozess	80
Die Rolle von Unterstützungsleistungen im Gründungsprozess	83
Empfehlungen.....	85
Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen und politischen Diskussion	87

Unterstützungs- und Fördermaßnahmen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund	92
Methodische Hinweise	92
Zugang zu und Nutzung allgemeiner Unterstützungs- und Fördermaßnahmen....	93
Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Fördermaßnahmen.....	97
Abschließende Betrachtung	107
Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen	110
Methodische Hinweise und Ergebnisse allgemeiner Natur	111
Gründe / Motive für eine Lehrlingsausbildung.....	112
Erfahrungen von Lehrbetrieben	113
Gründe / Motive dafür, dass (bislang) noch keine Lehrlinge ausgebildet werden	113
Ausbildungspotential von derzeit nicht ausbildenden MigrantInnenbetrieben.....	115
Handlungsoptionen	115
Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen	117
Bedeutung von ethnischen Ökonomien in Österreich	117
Erfahrungen der GründerInnen mit Migrationshintergrund.....	119
Handlungsoptionen für die öffentliche Hand	119
Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen	121
Literatur	125
Publikationen	125
Internetlinks (Stand per Ende Oktober 2006).....	127
Forschungsstand zum Thema – Literaturreview	128
Aufriss über den Forschungsstand.....	128
Forschung in Österreich	135
Forschung in Deutschland.....	150
Forschung in der Schweiz	159
Forschung in Großbritannien.....	160

Executive Summary

Als Selbstständige werden in dieser Studie all jene Personen verstanden, die eine **selbstständige Erwerbstätigkeit** im Sinne des Gewerberechtes ausüben. Ausgenommen davon sind freiberufliche Tätigkeiten sowie die Gruppe der „neuen Selbstständigen“¹. Dies begründet sich zum einen aus dem geringen Umfang freiberuflich tätiger Personen mit Migrationshintergrund (nach dem Kriterium der Staatsangehörigkeit haben etwa 0,5% bis 1% der Freiberufler eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft) und zum anderen aus dem inhaltlichen Fokus: Sowohl Freiberufler als auch „neue Selbstständige“ sind in Berufssegmenten erwerbstätig, die von „klassischen“ Gewerbebetrieben oftmals deutlich abweichen. Bei den „neuen Selbstständigen“ handelt es sich zudem um eine heterogene und schwer greifbare Gruppe (von ZeitungskolporteurInnen über ÜbersetzerInnen / AutorInnen bis zu PsychotherapeutInnen).

In den sekundärstatistischen Auswertungen (Volkszählungen) sind die Freiberufler sowie die „neuen Selbstständigen“ inkludiert, da in den ISIS-Abfragemodulen mit Angaben zum Migrationshintergrund (Nationalität und / oder Geburtsland) das Segment der Selbstständigen nicht nach Untergruppen differenziert angeboten wird (oftmals sind bei den Selbstständigen auch die mithelfenden Familienangehörigen mitgezählt).

Bei den qualitativen Unternehmensinterviews sowie der internationalen Maßnahmenanalyse wurden Freiberufler sowie die „neuen Selbstständigen“ nicht berücksichtigt.

Rechtliche Rahmenbedingungen für selbstständig erwerbstätige MigrantInnen

Die Rahmenbedingungen für selbstständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige haben sich insbesondere seit Ende der 1990er Jahre schrittweise verbessert durch:

- Erleichterung beim Zugang zum Gewerbe durch die Novelle der Gewerbeordnung 2002;
- Schrittweise Entschärfung der prekären Aufenthaltssituation im Falle geringen Einkommens für Selbstständige mit einem zumindest durchgehend fünfjährigen rechtmäßigen Aufenthalt;
- Rückkehrmöglichkeit für aufenthaltsverfestigte selbstständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige in die unselbstständige Beschäftigung.

Mit der Novelle der Gewerbeordnung 2002 wurde für Drittstaatsangehörige der Zugang zur Selbstständigkeit auf neue Grundlagen gestellt – zum wesentlichen Kriterium wurde nun das Vorhandensein eines Aufenthaltstitels, der selbstständige Erwerbstätigkeit ermöglicht. Die stärksten Auswirkungen hat diese Neufassung auf den Bereich der **freien Gewerbe**, da keine speziellen Befähigungsnachweise für die Erlangung eines Gewerbescheines erbracht werden müssen: **Drittstaatsangehörige**

¹ „Neue Selbstständige“ beziehen Einkünfte aus selbstständiger Arbeit, sind aber nicht nach dem GSVG – Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – pflichtversichert. Kurz ausgedrückt handelt es sich um all jene, die selbstständig, aber ohne Gewerbeschein tätig sind.

können bei Vorliegen eines Aufenthaltstitels, der selbstständige Erwerbstätigkeit erlaubt, nun problemlos selbst den Gewerbeschein lösen.

Bzgl. der **reglementierten Gewerbe** stellen die erforderlichen **Befähigungsnachweise** jedoch für viele Drittstaatsangehörige nach wie vor eine **große Hürde** dar. Insbesondere Angehörige der ersten Generation verfügen häufig nicht über die erforderlichen oder anerkannten Ausbildungen, die in diesen Gewerben für eine Gewerbeberechtigung erforderlich sind.

Für aufenthaltsverfestigte Drittstaatsangehörige haben sich die zum Teil erheblichen Risiken, die eine Selbstständigkeit in den 1990er Jahren noch mit sich brachte, deutlich reduziert. Dieser Entwicklung kommt auch aus einem anderen Blickwinkel Bedeutung zu: Die Zugangsvoraussetzungen zur Staatsbürgerschaft – die ein Entkommen aus den prekären Lebenslagen ermöglichte – wurden mit der Staatsbürgerschaftsnovelle 2005 deutlich verschärft.

Nach wie vor prekär kann sich die aufenthaltsrechtliche Lage von Selbstständigen entwickeln, die keinen durchgehend fünfjährigen Aufenthalt belegen können. Dies betrifft einerseits die Gründungsphase, die erfahrungsgemäß längere finanzielle Durststrecken impliziert, aber auch generell den Umstand, dass selbstständige Erwerbstätigkeit mit dem Risiko schwankender bzw. unregelmäßiger Einkünfte verknüpft ist und damit u.U. die insbesondere in § 11 NAG geregelten Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel (bzw. dessen Verlängerung) nicht erfüllt werden können. Verschärft wird in dieser Phase u.U. die Lage dadurch, dass der möglicherweise bereits vor der Unternehmensgründung erworbene Status bzgl. Arbeitsmarktintegration wieder verloren geht und die Generierung eines Erwerbseinkommens über eine un-selbstständige Beschäftigung de facto nicht mehr möglich ist. Für nicht aufenthaltsverfestigte Drittstaatsangehörige sind die Risiken einer Unternehmensgründung also deutlich höher einzustufen.

Umfang der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund²

Die **Zahl der Selbstständigen** mit österreichischer Staatsbürgerschaft³ in der Wirtschaft exklusive des Primärsektors ist im Zeitablauf angestiegen (von etwa 220.000 im Jahr 1981 auf knapp 260.000 im Jahr 2001)⁴. Auch Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft konnten absolut und relativ zulegen. So stieg der Anteil der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (gemessen an allen Selbstständigen) von 3,2% im Jahre 1981 auf 7,1% im Jahre 2001 an. Zum Volkszählungszeitpunkt 2001 gab es rund 19.800 Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der österreichischen Wirtschaft (exklusive des Primärsektors). Das waren um knapp 13.000 Selbstständige mehr als 1981. Der Zuwachs der Selbstständigen (exkl. des Primärsektors) betrug zwischen 1981 und 2001 bei den Österreichern 38.000 Personen. Für die Ausweitung der Selbstständigenzahlen im Vergleichszeitraum zeichnen also überproportional ausländische Staats-

² Anhand einer Sonderauswertung der relevanten ISIS-Datenbankmodule der Statistik Austria wurden deskriptive Auswertungen der Volkszählungen 1981, 1991 und 2001 zur Abschätzung des Umfangs der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund durchgeführt.

³ Zur in der Studie verwendeten Begrifflichkeit vgl. S/27

⁴ Laut Angaben der WKÖ gibt es mittlerweile (2005) rund 288.500 Selbstständige in der gewerblichen Wirtschaft und in den freien Berufen.

angehörige verantwortlich. Insofern kann man durchaus davon ausgehen, dass bei ihnen ein „**Gründungsboom**“ vor sich gegangen sein muss.

Der **Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen** ist bei den Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft beinahe doppelt so hoch als wie bei den ausländischen Staatsangehörigen. Die Staatsbürgerschaft ist aber nur ein bedingt aussagekräftiges Kriterium für den Migrationshintergrund. So gab es im Jahr 2001 knapp 22.000 Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Zu diesen kommen noch etwa 19.000 Selbstständige dazu, die zwar die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, jedoch im Ausland geboren wurden (Eingebürgerte). Grob gesagt kann man davon ausgehen, dass **von den etwa 41.000 Selbstständigen mit Migrationshintergrund etwa die Hälfte im Ausland geboren wurde, mittlerweile aber die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.**

Im Zeitablauf ist die Verteilung der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nach dem Kriterium der Staatsangehörigkeit relativ stabil geblieben: Insgesamt sind **rund 40% der selbstständigen StaatsbürgerInnen eines westeuropäischen Landes** (der Großteil davon Deutsche), **weitere rund 40% eines osteuropäischen Landes (inkl. der Türkei)⁵ und die restlichen 20% teilen sich auf eine Vielzahl von anderen Staaten auf.**

Auffallend sind die relativ hohen **Selbstständigenquoten** von Erwerbspersonen mit einer westeuropäischen (sowie US-amerikanischen) Staatsangehörigkeit. Diese liegen zwischen 12% und 18%. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Selbstständigen an den Erwerbspersonen mit einer osteuropäischen Staatsbürgerschaft deutlich niedriger (zwischen zwei und acht Prozent). Sehr niedrig sind die Quoten für die beiden mengenmäßig größten Gruppen von MigrantInnen, den (Ex-)Jugoslawen sowie den Türken (nur rund zwei Prozent). Österreicher nehmen eine Mittelposition ein mit einer Selbstständigenquote von rund acht Prozent.

Wie groß die Heterogenität des Migrationshintergrundes bei den Selbstständigen ist, lässt sich daran erkennen, dass laut Volkszählung 2001 nicht weniger als 87 verschiedene Staatsbürgerschaften aufgelistet werden – vgl. dazu die nachstehende Tabelle 1 der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Die Branchenverteilung der Selbstständigen außerhalb des Primärsektors **ist zwischen Inländern und Personen mit Migrationshintergrund sehr ähnlich.** Umfangmäßig dominieren der Handel (inkl. Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern), das Realitätenwesen (inkl. der Unternehmensdienstleistungen) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Zusammengenommen stellen diese Branchen etwas über die Hälfte der Selbstständigen in beiden Gruppen.

Eingebürgerte sind überdurchschnittlich im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Ausländer im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und die „zweite Generation“ im Realitätenwesen und den Unternehmensdienstleistungen tätig. Selbstständige mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu Inländern generell weniger stark im Bauwesen sowie in der Sachgütererzeugung vertreten.

⁵ Seit dem Jahr 1981 hat sich der Anteil der Selbstständigen aus Jugoslawien (bzw. dessen Nachfolgestaaten) von rund 28% auf nunmehr rund 20% verringert. Selbstständige aus der Türkei liegen konstant etwas unter zehn Prozent. Alle anderen Nationalitäten sind mit Anteilen unter jeweils fünf Prozent vertreten.

Tabelle 1: Anzahl der Selbstständigen nach ihrer Staatsangehörigkeit im Jahr 2001

Staatsangehörigkeit	Anzahl der Selbstständigen	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Selbstständigen
Deutschland	5.555	Taiwan	49
Serbien und Montenegro	1.625	Sonst. asiatische Staaten	45
Türkei	1.460	Thailand	43
Italien	1.044	Luxemburg	42
Bosnien und Herzegowina	994	Norwegen	36
Kroatien	910	Tunesien	35
Polen	815	Korea, Republik	34
Vereinigtes Königreich	577	Südafrikan. Republik	33
Ungarn	556	Portugal	29
Vereinigte Staaten	522	Irak	29
Schweiz	516	Argentinien	29
Indien	418	Liechtenstein	24
Ägypten	389	Mexiko	24
Rumänien	369	Peru	22
Niederlande	320	Syrien	21
Slowakei	283	Albanien	18
Bulgarien	269	Sonst. neue unabhäng. St.	18
Frankreich	258	ungeklärt	18
Tschechische Republik	255	Armenien	17
China	254	Jordanien	17
Russische Föderation	232	Libanon	17
Iran	214	Sudan	15
Mazedonien	178	Vietnam	13
Slowenien	162	Neuseeland	12
Schweden	150	Algerien	11
Griechenland	148	Marokko	10
Son. mittel-/südamerik. St.	146	Belarus	8
Pakistan	119	Moldau	8
Bangladesch	113	Chile	8
Japan	113	Georgien	7
Spanien	100	Son. St. d. nahen Ostens	7
staatenlos	100	Island	6
Ukraine	98	Estland	5
Sonst. afrikanische Staaten	91	Lettland	5
Kanada	86	Indonesien	5
Nigeria	74	Libyen	5
Belgien	73	Palästina	4
Israel	72	Aserbaidshan	3
Australien	72	Litauen	3
Dänemark	67	Malta	2
Finnland	66	Zypern	2
Philippinen	58	Saudi-Arabien	1
Brasilien	56	übriges Ozeanien	1
Irland	50	Unbekannt	1

Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

In welchen **Branchen** ist der **Anteil der Selbstständigen mit Migrationshintergrund** (relativ) hoch? Im Durchschnitt über alle Branchen haben 10% der Selbstständigen einen Migrationshintergrund. Ohne den Primärsektor (Land- und Forstwirtschaft) steigt dieser Anteil auf 13% an – vgl. die nachstehende Tabelle 2.

Tabelle 2: Branchenspezifische Anteile der Personen mit Migrationshintergrund an allen Selbstständigen (2001).

Branche	Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an allen Selbstständigen
Land- und Forstwirtschaft	1%
Fischerei und Fischzucht	3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen u. Erde	10%
Sachgütererzeugung	10%
Energie- und Wasserversorgung	11%
Bauwesen	9%
Handel; Reparatur v.Kfz u.Gebrauchsgüter	13%
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	16%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15%
Kredit- und Versicherungswesen	10%
Realitätenwesen, Unternehmensdienstl.	13%
Öffentl. Verwaltung, Sozialvers.	7%
Unterrichtswesen	19%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	14%
Erbring.v.sonst. öffentl.u.pers. Dienstl.	15%
Private Haushalte	18%
Exterritoriale Organisationen	49%
Durchschnitt über alle Branchen	10%
Durchschnitt über alle Branchen (exkl. Land u. Forstwirtschaft)	13%

Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an selbstständigen MigrantInnen sind das Unterrichtswesen (19%), das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (16%), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (15%) sowie die Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Im Bereich des Durchschnittswertes (um 13%) liegen das Realitätenwesen (inkl. unternehmensnahe Dienstleistungen), der Handel (inkl. Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern), das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.

Unterdurchschnittliche Anteile sind in der Energie- und Wasserversorgung, dem Kredit- und Versicherungswesen, dem Bergbau und der Gewinnung von Steinen und Erde, der Sachgütererzeugung, dem Bauwesen (9%) sowie in der öffentlichen Verwaltung / Sozialversicherung (7%) gegeben⁶. Marginal sind die Anteile im Primärsektor.

Die **überwiegende Zahl der MigrantInnenunternehmen** kann der Kategorie **Klein- und Mittelbetriebe** zugeordnet werden. In rund einem Viertel der Betriebe ist kein einziger unselbstständig Erwerbstätiger beschäftigt – es handelt sich somit um sogenannte Einpersonenernehmen (EPU). Rund die Hälfte der Betriebe haben zwischen einem und neun Beschäftigte. Der Rest hat ab zehn Mitarbeiter. Zudem sind deutliche Brancheneffekte der Betriebsgröße zu konstatieren. Grundsätzlich ist fest-

⁶ In den Branchen extraterritoriale Organisationen sowie private Haushalte werden ebenfalls sehr hohe Anteile von MigrantInnen an den Selbstständigen ausgewiesen. Aufgrund der sehr geringen absoluten Zahl an Selbstständigen werden sie aber nicht näher betrachtet.

zuhalten, dass der Brancheneffekt eindeutig stärker die Betriebsgrößenstrukturen bestimmt als der Migrationshintergrund der Selbstständigen.

Im Schnitt werden 36% aller Selbstständigen (in der Gesamtwirtschaft) von Frauen gestellt. Dieser Durchschnitt unterscheidet sich praktisch nicht, wenn man nach dem Geburtsland (Österreich versus Nicht-Österreich) differenziert. Der **Anteil der Frauen an den Selbstständigen** variiert aber stark nach dem konkreten Migrationshintergrund. So beträgt der Frauenanteil bei jenen Selbstständigen aus Ungarn bzw. der Tschechischen Republik, die nicht in Österreich geboren wurden, rund 50%. Bei jenen mit Geburtsland Österreich ist er sogar noch höher. Im Gegensatz dazu weisen türkische und mazedonische Selbstständige die niedrigsten Frauenanteile auf (rund 20%). Bei den mithelfenden Familienangehörigen haben die Frauen mit durchschnittlich rund 75% einen deutlich höheren Anteil als wie bei den Selbstständigen. Auch hier sind deutliche Unterschiede nach dem Migrationshintergrund feststellbar.

Im Durchschnitt sind die Selbstständigen 43 Jahre alt. Zwischen Selbstständigen mit einer österreichischen bzw. EU-Staatsbürgerschaft sind keine Unterschiede festzustellen. Selbstständige mit einer „sonstigen Staatsangehörigkeit“ sind aber im Schnitt um etwa sechs Jahre jünger! Bei ihnen dominiert die **Altersgruppe** der 30- bis 39-Jährigen. Nach dem Kriterium der Staatsangehörigkeit sind ebenfalls deutliche Altersunterschiede feststellbar. So sind Selbstständige aus westeuropäischen Ländern im Schnitt älter als jene mit einer osteuropäischen Staatsangehörigkeit. Hingegen gibt es nur marginale Unterschiede was das Durchschnittsalter der männlichen und weiblichen Selbstständigen betrifft.

Die **meisten Selbstständigen** (exklusive des Primärsektors) **mit ausländischer Staatsangehörigkeit wohnen in Wien (rund 42%)**. Jeweils rund 10% sind in Niederösterreich, Tirol und Oberösterreich ansässig. Auf alle anderen Bundesländer entfallen jeweils weniger als 10%. Burgenland mit 2% aller Selbstständigen bildet das „Schlusslicht“.

Wie schon bei der gesamtösterreichischen Perspektive deutlich wurde, kann man grob gesagt davon ausgehen, dass auch in den Bundesländern etwa die Hälfte der Selbstständigen mit Migrationshintergrund im Ausland geboren wurde, mittlerweile aber die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt. Auch die regionalspezifischen Selbstständigengquoten (Anteil der Selbstständigen an den Erwerbspersonen) zeigen in allen Bundesländern das analoge Muster Gesamtösterreichs: Die Selbstständigengquoten der Eingebürgerten liegen in den meisten Bundesländern etwas über jener der Inländer. Die Anteile der Selbstständigen bei den Ausländern sowie der „zweiten Generation“ liegen dagegen immer deutlich darunter.

Inwieweit unterscheiden sich die Bundesländer? Bis auf Wien liegt in allen Bundesländern der Anteil der Selbstständigen mit Migrationshintergrund (gemessen an allen Selbstständigen) zwischen 8% und 12%. Nur in Wien ist er mit 25% deutlich höher!

Auch hinsichtlich der Zusammensetzung der Selbstständigen nach ihrer Staatsbürgerschaft gibt es relativ große Divergenzen zwischen den Bundesländern. Dies ist einerseits durch die unterschiedlichen Anteile von Selbstständigen mit deutscher Staatsbürgerschaft bedingt. Andererseits gibt es auch regionale Spezifikationen, so z.B. der hohe Anteil der Selbstständigen mit ungarischer Staatsangehörigkeit im Burgenland.

In allen Branchen hat Wien die höchsten Anteile an Selbstständigen mit Migrationshintergrund. Und dies mit einem durchaus deutlichen Abstand zu allen anderen Bundesländern. Die gesamtösterreichischen Branchendurchschnitte werden demnach durch die Situation in Wien sehr stark bestimmt. In Vorarlberg, Tirol und Salzburg liegen die Anteile zumeist in der Nähe der gesamtösterreichischen Branchendurchschnitte – in allen anderen Bundesländern sind die Anteile der Selbstständigen mit Migrationshintergrund sehr niedrig.

Konjunkturelle Aspekte von MigrantInnenunternehmen⁷

Die Bedeutung der ethnischen Ökonomien in Österreich kann auch durch aktuellere Daten vor dem Hintergrund der jüngsten konjunkturellen Entwicklung hervorgehoben werden. So lässt sich etwa feststellen, dass die **Beschäftigungseffekte** von durch Personen mit Migrationshintergrund geführte Unternehmen – wenngleich die durchschnittliche Betriebsgröße etwas unter dem Gesamtdurchschnitt liegt – nicht von der Hand zu weisen sind. Aus den qualitativen Interviews ist zudem ersichtlich, dass die Betriebe nicht nur eine Integrationsfunktion für andere MigrantInnen (sozial und auf den Arbeitsmarkt bezogen) erfüllen, sondern dass die geschaffenen Arbeitsplätze zumindest teilweise auch „ÖsterreicherInnen“ zu Gute kommen.

Die Unternehmen verzeichnen im Durchschnitt eine **Umsatzentwicklung**, die mit jener „einheimischer“ Betriebe vergleichbar ist, tragen jedoch zu einem deutlich höheren Ausmaß zum österreichischen **Außenhandel** bei. Dies ist ein in Anbetracht der Profilierung Österreichs als „Ost-West-Drehscheibe“ nicht unbeachtlicher Beitrag zur volkswirtschaftlichen Entwicklung.

Trotz des weitläufigen Empfindens, dass ethnische Ökonomien eher auf ad-hoc Entscheidungen beruhen – sowohl was die Gründung betrifft, als auch hinsichtlich der späteren Geschäftstätigkeit, zeigen die verfügbaren Konjunkturdaten für das Gewerbe und Handwerk allerdings durchaus auch eine **strategische Ausrichtung** der Betriebe (z.B. in Bezug auf die Investitionsplanung). Auch die durchgeführten Interviews weisen in diese Richtung, da die überwiegende Mehrheit der Gründungen nicht aus der Not heraus, sondern auf Basis einer intrinsischen Motivation (Selbstverwirklichung) erfolgte.

Erfahrungen der GründerInnen mit Migrationshintergrund

Während des Gründungsprozesses, aber auch in späteren Phasen des Unternehmenslebenszyklus, ist das **familiäre Umfeld** bzw. die **ethnische Community** für die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund von herausragender Bedeutung. Neben psychischer Unterstützung fungiert das persönliche Umfeld vielfach als Financier und/oder Mediator zu anderen Betrieben und/oder der öffentlichen Hand. Aufgrund der tendenziell eher kleinen Unternehmensgröße erhält die wirtschaftliche Vernetzung (die allerdings vielfach mit einer persönlichen Vernetzung in Zusammenhang steht) der ethnischen Ökonomien untereinander, aber auch mit „einheimischen Betrieben“ besondere Relevanz für die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

⁷ Die Angaben zur konjunkturellen Situation basieren auf der Konjunkturbeobachtung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA im Bereich Gewerbe und Handwerk. Bei „Personen mit Migrationshintergrund“ handelt es sich um Menschen, die – entweder selbst, ihre Eltern oder ihre Großeltern – nicht in einem Land der EU-15 geboren wurden.

In Bezug auf **öffentliche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen** geben die befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund an, keine „migrantenspezifischen“ Angebote zu kennen. Auch aus dem breiten Spektrum an generell verfügbaren Instrumenten zur Gründungsförderung und -unterstützung wurden im Allgemeinen „nur“ das Gründerservice der Wirtschaftskammer bzw. vereinzelt bestimmte Maßnahmen des AMS in Anspruch genommen. Die Erfahrungen der GründerInnen sind im Durchschnitt positiv, wenngleich einerseits die Notwendigkeit „aktiv“ Informationen einholen zu müssen hervorgehoben wird und andererseits die o.a. Rolle des persönlichen Umfelds auch in diesem Zusammenhang nicht vernachlässigt werden darf.

Während der Geschäftstätigkeit sehen sich die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund insbesondere durch die **Preiskonkurrenz** am Markt beeinträchtigt. Dies trifft zwar auch auf die „einheimischen“ Betriebe zu, jedoch in geringerem Ausmaß. Da dieser Problembereich in den städtischen Ballungszentren gravierender beurteilt wird, weist dies nicht zuletzt auf inner-ethnische bzw. intra-ethnische Konkurrenz hin⁸. Somit lässt sich aufzeigen, dass die (räumliche) Konzentration von ethnischen Ökonomien nicht nur Vorteile für die UnternehmerInnen mit sich bringt.

Handlungsoptionen für die öffentliche Hand

Die nicht zu vernachlässigende ökonomische Bedeutung von Unternehmen im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund sowie die Tatsache, dass dieses Potenzial weder vollends erkannt noch genutzt wird, weist darauf hin, dass Handlungsmöglichkeiten für die öffentliche Hand bestehen, die den MigrantInnen die Geschäftstätigkeit erleichtern und somit deren Beitrag zur volkswirtschaftlichen Entwicklung erhöhen können.

Neben **Erleichterungen legistischer Natur** und der **Vereinfachung von Verfahren** (Stichwort: Abbau von „red tape“, siehe z.B. Gewerberechtsnovelle 2002), die auch Unternehmensgründungen für diese Zielgruppe attraktiver machen, gilt es generell für gründungsinteressierte Personen mit Migrationshintergrund, gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln sowie bereits bestehende Förderinstrumente an die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse anzupassen.

Einerseits bedeutet dies, dass UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund bei bereits bestehenden, allgemein zugänglichen Förderinstrumenten stärker als potenzielle GründerInnen wahrgenommen werden, was beispielsweise durch eine ausgerichtete **Sensibilisierungsarbeit** bei den MitarbeiterInnen dieser Einrichtungen (damit sind einerseits Gründerzentren u.ä., aber z.B. auch das AMS oder die Kreditwirtschaft gemeint) erzielt werden kann. Andererseits sollten die den MigrantInnen angebotenen Unterstützungsmaßnahmen eine stärkere Zielgruppenorientierung aufweisen. D.h. auch allgemeine Programme zur Förderung der Unternehmensgründung sollten Vielsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz, aber auch mehr soziale und methodische Kompetenzen aufbringen.

In Bezug auf die Mehrsprachigkeit der angebotenen Informationen ist gedrucktes Material, wie etwa **bilinguale Gründungsleitfäden**, sicher von Vorteil – dies jedoch nur, wenn die enthaltenen Details auch regelmäßig aktualisiert und **den laufenden**

⁸ D.h. die Agglomeration von UnternehmerInnen derselben Ethnie (noch dazu häufig in ähnlichen Branchen) bzw. von unterschiedlichen (nicht-österreichischen) Ethnien führt zu einer stärkeren Konkurrenzsituation unter den ethnischen Ökonomien.

Änderungen (z.B. in Bezug auf Gesetze oder Vorgehensweisen bei der Gründung, aber auch hinsichtlich der „nachgefragten Sprachen“ vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Migrationsbewegung) **angepasst** werden⁹. Gleichzeitig weist die Notwendigkeit der kontinuierlichen Aktualisierung schriftlich vorhandenen Informationsmaterials auf den positiven Nutzen **zweisprachiger BeraterInnen** hin.

Bisher wenden sich MigrantInnen eher an das Gründerservice der Wirtschaftskammer, während andere Unterstützungsprogramme, wie beispielsweise das Unternehmensgründungsprogramm des AMS oder finanzielle Förderungen nur vereinzelt von der Zielgruppe in Anspruch genommen werden. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass das breite Spektrum an in Österreich verfügbaren Unterstützungsleistungen – insbesondere für MigrantInnen, die mit den heimischen Strukturen und Abläufen weniger vertraut sind – in Bezug auf deren Verfügbarkeit, Zugangskriterien und Inhalte **intransparent** sind.

Dem könnte beispielsweise durch die Einbeziehung der in vielen Ethnien bedeutenden **sozialen Netzwerke** Abhilfe geschaffen werden. Informelle FührerInnen der einzelnen Communities (z.B. MigrantInnenvereine, ÄrztInnen, kulturelle/religiöse Vertrauenspersonen etc.) könnten als „Multiplikator“ eingesetzt werden, indem diese über das verfügbare Maßnahmenspektrum geschult und relevante Informationen auf diesem Weg der potenziellen Zielgruppe näher gebracht werden. Derartiges wird etwa in Deutschland oder den Niederlanden (zumindest teilweise) schon praktiziert und hat sich als erfolgreich erwiesen.

Eine Grundvoraussetzung für eine solche Vorgehensweise ist jedoch, dass ausreichende Informationen über diese sozialen Netzwerke – auch auf lokaler Ebene – vorliegen, was bislang (zumindest für einzelne Ethnien) nicht der Fall ist. Hier empfiehlt sich dementsprechend im Vorfeld eine umfassende Analyse zur **Identifikation der adäquaten Multiplikatoren** und deren Verbindungen zur Community.

In Bezug auf „**migrantenspezifische**“ **Maßnahmen** zeigt sich, dass diese bislang tendenziell eher **Projektcharakter** aufweisen denn ein laufendes/permanentes Instrument darstellen. Dies ist dahingehend problematisch, als dass sich eine starke Abhängigkeit von der „momentanen“ Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen (nicht zuletzt auch der europäischen Kofinanzierung) ergibt, wodurch eine nachhaltige Unterstützung der ethnischen Ökonomien kaum gegeben ist.

In Bezug auf die abzudeckenden **Inhalte** dürften insbesondere die folgenden Bereiche von Bedeutung sein:

- Beratung und Unterstützung nicht nur in der Gründungsphase, sondern auch in späteren Phasen des Unternehmenslebenszyklus (z.B. im Sinne eines Unternehmenscoachings)
- Bereitstellung von Informationen über rechtliche und administrative Ansprüche, sowohl vor bzw. während der Gründung als auch im laufenden Geschäftsalltag (von allgemeinen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekten bis zu „ausgefalleneren“ Bereichen wie der Betriebsanlagengenehmigung)
- Zugang zu bzw. Rekrutierung von ausreichend qualifiziertem Personal (als Reaktion auf den artikulierten Fachkräftemangel)

⁹ So stellt sich etwa bei den in Österreich verfügbaren Unternehmensratgebern, die an sich ein interessantes und gutes Instrument darstellen, die Frage, ob die enthaltenen Informationen nach mehr als fünf Jahren noch aktuell sind.

- Zugang zu Finanzmitteln bzw. Berücksichtigung von im Ausland angesiedelten Sicherheiten

Vielfach zeigen sich bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sowohl bei allgemeinen Unterstützungseinrichtungen als auch bei zielgruppenspezifischen Programmen gewisse Ressentiments gegenüber einer Beteiligung / Inanspruchnahme. Dies weist darauf hin, dass ein „**aktives Zugehen**“ **auf die Zielgruppe** für den Erfolg der Maßnahme von nicht unbeachtlicher Relevanz ist (dies hat sich beispielsweise im Ansatz der Stadtteilbegehung des deutsch-türkischen Wirtschaftszentrums erwiesen).

Dabei wird es sicherlich auch wesentlich sein, MigrantInnen nicht als niedrig qualifiziert oder „UnternehmerInnen zweiter Klasse“ darzustellen, sondern wertfrei auf deren Bedürfnisse einzugehen. In diesem Zusammenhang gilt es auch, der **Ansprache der 2. oder 3. Generation** Aufmerksamkeit zu zollen. Interessant sind hier beispielsweise Möglichkeiten, wie sie in einigen deutschen Programmen gewählt wurden, nämlich weniger auf die Staatsbürgerschaft oder das Geburtsland abzielen, sondern auf das subjektive Zugehörigkeitsgefühl zu einer Ethnie.

Auch die Zielgruppe der **Gründerinnen** mit Migrationshintergrund wird vielfach noch nicht berücksichtigt. Zwar zeigen sich in einigen Ethnien tatsächlich kaum unternehmerische Aktivitäten bei den Frauen, in anderen ist dies jedoch durchaus gegeben. Vor dem Hintergrund, dass etwa deutsche Beispiele zeigen, dass Maßnahmen, die (zumindest auch) auf Migrantinnen fokussieren, von einer Teilnehmerinnenquote gekennzeichnet sind, die höher ist als der durchschnittliche Frauenanteil unter den UnternehmerInnen, sind derartige Instrumente nicht zu vernachlässigen.

Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen

Bislang gab es praktisch keine Informationen darüber, wie stark die Lehrlingsausbildung in von MigrantInnen geführten Betrieben ist. Aus der Konjunkturerhebung der KMU Forschung AUSTRIA können aber Hinweise darüber gezogen werden: Demnach bilden etwa die Hälfte der befragten Gewerbe- und Handwerksbetriebe im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund Lehrlinge aus. Im Vergleich zu den „inländischen“ Unternehmen dürfte damit die Ausbildungsquote bei MigrantInnenbetrieben etwas niedriger sein¹⁰.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Aussagen der befragten MigrantInnenunternehmen hinsichtlich der Entscheidung für / gegen eine Lehrlingsausbildung in weiten Bereichen das Meinungsspektrum widerspiegelt, das aus Studien „inländischer“ Firmen bekannt ist: Ökonomische und soziale Motive werden als Argumente für eine Lehrlingsausbildung genannt – betriebsstrukturelle Gegebenheiten (z.B. Unternehmensgröße, Arbeitsauslastung) und Informationsmängel über die Lehrlingsausbildung stellen Hemmfaktoren / Ausbildungshindernisse dar.

Gerade bzgl. des Kenntnisstandes über die Lehrlingsausbildung selbst dürften bei vielen MigrantInnenunternehmen teilweise eklatante Informationsmängel bestehen. Es ist auch davon auszugehen, dass diesbezüglich „inländische“ Unternehmen besser informiert sind. Evident wird dies daran, dass bei unserer Befragung alle

¹⁰ Bei diesen Werten ist aber zu bedenken, dass hier nur ein gewisses Spektrum der KMUs befragt wurde und dieses Ergebnis daher keinesfalls auf die gesamte Unternehmerlandschaft umgelegt werden darf. Infos zum Befragungsdesign der KMU FORSCHUNG AUSTRIA Konjunkturerhebung sind auf der Seite 71 angeführt.

UnternehmerInnen, die entweder schon derzeit Lehrlinge in ihrem Betrieb ausbilden bzw. sich überlegen, in nächster Zukunft in die Lehrlingsausbildung einzusteigen, entweder (zumindest teilweise) das österreichische Bildungssystem durchlaufen und/oder vor ihrer unternehmerischen Selbstständigkeit in österreichischen Betrieben gearbeitet haben, in denen es auch eine Lehrlingsausbildung gibt. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den UnternehmerInnen, die keine Lehrlinge ausbilden und dies auch in Zukunft nicht vorhaben, um Personen, die zumeist ihre Ausbildung in ihrem Herkunftsland absolviert haben sowie in Österreich in Unternehmen tätig waren, die keine Lehrlinge ausbilden.

Als **Gründe / Motive für eine Lehrlingsausbildung** wurden vorrangig ökonomische Argumente angeführt: Neben dem direkten Bedarf von Lehrlingen als betriebliche Arbeitskräfte wurde auch die Fachkräfterekrutierung (Auszubildende als zukünftige MitarbeiterInnen / Fachkräfte) genannt. Zusätzliche Anreize für eine Lehrlingsausbildung gehen dabei auch von den Fördermöglichkeiten für Lehrbetriebe aus. Aber auch die soziale Verantwortung als UnternehmerIn wurde betont. Von primärer Bedeutung dürfte aber doch die produktive Leistung des Lehrlings für den Betrieb sein: Nur wenn es die Auftragslage zulässt, sind die MigrantInnenbetriebe bereit Lehrlinge als sozusagen „zusätzliche MitarbeiterInnen“ auszubilden. Somit kann die Beschäftigungslage im Betrieb als notwendige – jedoch nicht hinreichende – Voraussetzung für eine Lehrlingsausbildung angesehen werden.

Die Lehrbetriebe bekundeten **keine Probleme** beim Feststellungsverfahren und haben offensichtlich auch keine Schwierigkeiten, das gesamte Lehrberufsbild abzudecken. Auch die Ausbilderprüfung wurde nicht als Problemfeld genannt.

Die Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen selbst weisen ein breites Spektrum auf: Von einer hohen Zufriedenheit bis zu deutlich negativen Erfahrungen. Letztere betreffen die Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit – mithin das generelle Engagement der Lehrlinge. Keine Probleme wurden (überraschend) dahingehend geäußert, was die Einstiegsqualifikationen der LehrstellenbewerberInnen betrifft.

Die **Lehrlingsrekrutierung** erfolgte primär dadurch, dass sich die LehrstellenbewerberInnen direkt bei den Unternehmen melden / vorstellen. Das AMS (z.B. Lehrstellenbörse) wurde hingegen kaum in Anspruch genommen, und wenn, dann wurden eher negative Erfahrungen gemacht. Bei der Auswahl der Lehrlinge wird überwiegend nicht nach dem Migrationshintergrund entschieden: Primäres Kriterium ist und bleibt die Einstellung zur Arbeit, Arbeitseinsatz und die Lernbereitschaft (sowohl für MitarbeiterInnen als auch Lehrlinge). Teilweise kommen aber doch Motive dazu, bei denen der Migrationshintergrund eine Rolle spielt: So haben sich einige Unternehmen dahingehend geäußert, dass sie explizit Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Chance geben wollten. Aber auch spezifische Kenntnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund können ein positives Rekrutierungskriterium darstellen, insbesondere wenn deren Fähigkeiten für den Betrieb gebraucht werden (Sprache, kulturelles Verständnis / Nähe zur KundInnen-Community).

Die Aussagen darüber, **warum keine Lehrlinge ausgebildet werden**, lassen sich in zwei Argumentationssträngen zusammenfassen:

Betriebsstrukturelle Gründe:

Primär handelt es sich dabei um die geringe Betriebsgröße. Für viele UnternehmerInnen geht es aber auch darum, erst einmal den Betrieb aufzubauen und zu konsoli-

dieren. Auch besteht oftmals aufgrund der Arbeitsauslastung kein zeitlicher Freiraum, um einen Lehrling auszubilden.

Mangelnder Informationsstand...

- darüber, was die Lehrlingsausbildung überhaupt ist,
- darüber, was es für das Unternehmen bringt,
- über das Prozedere ein Lehrbetrieb zu werden.

Deutsche Studien zu den Gründen, dass MigrantInnenbetriebe keine Lehrlinge ausbilden, kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Mangelnde Informationen über die Grundlagen der Ausbildung
- Individuelle Voraussetzungen der BetriebsinhaberInnen
- Betriebsstrukturelle Hindernisse (Betriebsgröße, in einem Betrieb allein können nicht alle Ausbildungsinhalte abgedeckt werden)
- Fehlende Ausbildnereignung
- Rechtliche Rahmenbedingungen (zu restriktiv & zu kompliziert)
- Ökonomische Rahmenbedingungen (Kosten- und Nutzen der Ausbildung)
- Individuelle Probleme der BewerberInnen

Unsere Interviews ergaben ebenfalls grundsätzlich ein analoges Spektrum an Hemmfaktoren. Interessanterweise dürfte aber die Frage der Ausbildnereignung in Österreich einen relativ geringen Stellenwert haben. Dies kann aber auch damit zusammenhängen, dass oftmals nicht einmal die grundlegenden Informationen über eine Lehrlingsausbildung bekannt sind. Analog verhält es sich mit der Frage, ob der Betrieb alle Ausbildungsinhalte eines Lehrberufes abdecken könnte.

Wie schon aus der Befragung der Lehrbetriebe ersichtlich wurde, so bekundeten auch die derzeit (noch) nicht ausbildenden Betriebe keinen Mangel hinsichtlich der Einstiegsqualifikationen von potentiellen LehrstellenbewerberInnen. Viel wichtiger dürften dagegen negative askriptive Zuschreibungen über die Arbeits- und Lernmotivation von Jugendlichen sein.

Bei rund der Hälfte der Betriebe, die bislang keine Lehrlinge ausgebildet haben, ist aber eine **grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft** vorhanden. Das Spektrum nicht ausbildender Betriebe reicht also von Firmen, die daran überhaupt noch nicht gedacht haben, über grundsätzlich an einer Lehrlingsausbildung interessierte Unternehmen (die jedoch noch überhaupt keine Informationen haben) bis zu interessierten und grundsätzlich schon vorinformierten Unternehmen (so kennen etliche das Feststellungsverfahren, Ausbilderprüfung etc.).

Bei jenen Betrieben, die bislang noch keine Lehrlinge ausbilden, ist die AMS-Lehrstellenbörse besser bekannt als die WKÖ-Lehrlingsstellen. Letztere kennt fast niemand.

Aus den Interviews sowie deutschen Studien zur Thematik können folgende **Empfehlungen / Handlungsoptionen** hinsichtlich einer Steigerung der Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen abgeleitet werden:

- Notwendigkeit eines umfassenden Informationsflusses
- Persönliche Ansprache der Unternehmen durch BeraterInnen aus dem Kulturkreis (Lehrstellenakquisiteure)
- Datenlage: Erhebung der „ausländischen“ Betriebe (Address-Scouts)
- Kontinuierlich notwendige Ausbildungsbegleitung der Betriebe (von der Auswahlphase über die Einstellung bis zur Krisenintervention)

- Vorbildwirkung bereits ausbildender Betriebe – Multiplikatoreneffekt dieser Betriebe
- Zielgruppenspezifische Qualifizierung zum/r AusbilderIn (zweisprachig)
- Gründung von Ausbildungsverbänden
- Etablierung eines Serviceteams mit übergreifenden Beratungs- und Koordinierungsaufgaben

Flankierende Maßnahmen sind dabei auch bilinguale / muttersprachliche Informationen bei den Lehrlingsstellen (der WKÖ generell) sowie dem AMS. Auch spezielle Informations-, PR- und Mobilisierungskampagnen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die beispielsweise von Innungen und Branchenvertretungen ausgehen könnten zu einer Erhöhung des Bekanntheits- und Informationsgrades der Lehrlingsausbildung beitragen.

Grundsätzlich stellt sich die Situation der MigrantInnenwirtschaft so dar, dass es noch keine nennenswerten Vernetzungs- bzw. Organisationsstrukturen geben dürfte. Daher wären Unterstützungsleistungen zur Selbstorganisation von MigrantInnenunternehmen sowie deren Verzahnung mit den etablierten Strukturen (WKÖ, AMS etc.) dringend notwendig.

Von besonderer Bedeutung hat sich in Deutschland die Vernetzung der diversen Initiativen und Akteure herausgestellt. Beispielgebend kann hierfür KAUSA, die bundesweite „Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ in Köln genannt werden. Das AMS könnte als Impulsgeber für die Schaffung eines derartigen Netzwerkes in Österreich eine innovative und führende Rolle übernehmen.

Overview

Die vorliegende Studie zum Projekt „Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund“ gliedert sich folgendermaßen:

Im ersten Kapitel werden die **rechtlichen Rahmenbedingungen** für Selbstständige mit Migrationshintergrund (fremden-, arbeits- und gewerberechtliche Situation) analysiert, insbesondere was deren Veränderungen während der letzten Jahrzehnte betrifft. Diese Analyse ist von besonderer Bedeutung für die Einschätzung der Entwicklung der Selbstständigenzahlen, da sie die Opportunitätsstruktur für die Selbstständigkeit dieser Personengruppe festlegt.

Daran schließen sich zwei Kapitel an, die die in Österreich **verfügbare Datenlage** hinsichtlich der Thematik auswerten. Zum einen wird der Umfang der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund anhand von deskriptiven Auswertungen der Volkszählungen 1981, 1991 und 2001 dargestellt. Die Entwicklung im Zeitablauf, Branchenspezifika, Selbstständigenquoten nach dem Migrationshintergrund, Betriebsgröße etc. werden hier auf Basis der in Österreich vorhandenen Daten präsentiert.

Ergänzend werden wichtige aktuelle Informationen und Rahmendaten zur Beschäftigung, Umsatz- sowie Investitionsentwicklung anhand einer Sonderauswertung der Konjunkturbeobachtung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA zur Verfügung gestellt.

Die folgenden Kapitel basieren auf den Ergebnissen einer **qualitativen Befragung** von MigrantInnenunternehmen in fünf ausgewählten Sprachgruppen zu deren Motiven, Problemlagen sowie Erfahrungen bei der Unternehmensgründung. Flankiert wird diese Analyse durch eine **internationale Recherche zu Unterstützungs- und Fördermaßnahmen**. Als für Österreich gänzlich neuer Aspekt wird auch die Lehrlingsausbildung in MigrantInnenbetrieben beleuchtet. Dabei geht es primär darum, jene Gründe herauszufinden, warum Betriebe sich in der Lehrlingsausbildung engagieren – andere jedoch nicht. Bei den Lehrbetrieben war auch von Interesse, welche Erfahrungen sie mit der Lehrlingsausbildung bislang gemacht haben und insbesondere, ob Schwierigkeiten / Problemfelder beim Einstieg in die betriebliche Lehre (Stichwort Feststellungsverfahren, Ausbilderprüfung etc.) aufgetreten sind. Für beide Aspekte (Unternehmensgründung und Lehrlingsausbildung) werden Handlungsoptionen abgeleitet.

Im abschließenden Kapitel wird eine extensive Darstellung des bisherigen Forschungsstandes zum Thema Entrepreneurship von MigrantInnen in Form eines **Literaturereviews** präsentiert. Schwerpunktmäßig wird dabei auf die Situation in Österreich, Deutschland, der Schweiz sowie Großbritannien Bezug genommen.

Die Studie wurde gemeinsam vom ibw (institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), der KMU FORSCHUNG AUSTRIA sowie von der Soll & Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung erstellt.

Rechtliche Rahmenbedingungen für selbstständig erwerbstätige MigrantInnen

Bezüglich des rechtlichen Rahmens für selbstständig erwerbstätige MigrantInnen kommt naturgemäß der Gewerbeordnung eine wesentliche Rolle zu, da sie den Zugang zur Selbstständigkeit regelt. Gleichzeitig müssen bei einer Betrachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen selbstständiger Erwerbstätigkeit durch Personen mit Migrationshintergrund / AusländerInnen ebenfalls auf die Lebenslagen von MigrantInnen einwirkende Rechtsbereiche wie das Aufenthaltsrecht, das Staatsbürgerrecht und der Zugang zum Arbeitsmarkt mitberücksichtigt werden.

Der Zugang zum Gewerbe

Mit der Gewerberechtsnovelle 2002 wurde der Zugang zur Selbstständigkeit in wesentlichen Teilen neu geordnet. Neben Änderungen bzgl. einer erneuten Selbstständigkeit nach einer Insolvenz brachte sie für einen erheblichen Teil der AusländerInnen einen erleichterten Zugang zur Selbstständigkeit: Drittstaatsangehörigen machte bis dahin das sogenannte Erfordernis der Gleichstellung häufig den Erwerb eines Gewerbescheines unmöglich. Zuvor war nämlich in §14 Abs 1 festgelegt, dass ausländische natürliche Personen nur dann ein Gewerbe wie InländerInnen ausüben durften, wenn dies in

- Staatsverträgen vereinbart war oder
- wenn der Bezirksverwaltungsbehörde nachgewiesen wurde, dass Gegenseitigkeit besteht.

Für Angehörige von EWR-Staaten entfiel der Nachweis der Gegenseitigkeit, Drittstaatsangehörige – und damit wesentliche Gruppen von ImmigrantInnen in Österreich – hingegen waren von dieser Regelung voll betroffen. Die Bestimmungen zur Gleichstellung ließen den Behörden erheblichen Ermessensspielraum und zumindest von Wien ist bekannt, dass Gleichstellungen nur sehr zögerlich erteilt wurden. ExpertInnen vertraten damals mehrfach die Ansicht, dass es zum damaligen Zeitpunkt leichter gewesen sei, die Staatsbürgerschaft als eine Gleichstellung zu erlangen (HABERFELLNER ET AL. 2000c)¹¹.

Die Folge war, dass gründungswillige Drittstaatsangehörige häufig nicht selbst den Gewerbeschein lösen konnten. Als Ausweg bot sich die Gründung einer Gesellschaft (z.B. KEG, GmbH) an, wobei ein/e Gewerbescheininhaber/in als gewerberechtliche/r Geschäftsführer/in – zumeist ein/e österreichische/e Staatsbürger/in – gewonnen werden musste, um den gesetzlichen Auflagen Genüge zu tun. Rein formal bedeutete dies in den überwiegenden Fällen das Erfordernis, diese Person zumindest im

¹¹ §14 Abs 2 der Gewerbeordnung beschäftigte sich mit der Gleichstellung: *"Angehörige eines Staates, hinsichtlich dessen die Gegenseitigkeit nicht nachgewiesen werden kann, und Staatenlose bedürfen für die Ausübung des Gewerbes einer Gleichstellung mit Inländern durch den Landeshauptmann. Die Gleichstellung kann ausgesprochen werden, wenn anzunehmen ist, dass die Ausübung des Gewerbes durch den Ausländer oder Staatenlosen im volkswirtschaftlichen Interesse liegt und nicht den sonstigen öffentlichen Interessen zuwiderläuft."*

Ausmaß der Hälfte der wöchentlichen Normalarbeitszeit ASVG-pflichtig zu beschäftigen¹². Im Rahmen der Befragungen durch das ZSI (HABERFELLNER UND BETZ 1999, HABERFELLNER ET AL. 2000c) wurde deutlich, dass diese Personen in der Realität zu meist an der Geschäftsführung nicht mitwirkten und nur einen Kostenfaktor darstellten, der aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht umgangen werden konnte (bestenfalls durch den Erwerb der Staatsbürgerschaft durch die/den Selbstständige/n). Das Erfordernis der Gleichstellung führte offensichtlich auch zu einem starken Überhang von Gesellschaftsgründungen bei AusländerInnen, während österreichische StaatsbürgerInnen ihre Unternehmen vornehmlich als Einzelunternehmen gründeten.

Mit der **Novelle der Gewerbeordnung 2002** wurde durch die Neufassung des §14 für Drittstaatsangehörige der Zugang zur Selbstständigkeit auf neue Grundlagen gestellt – zum wesentlichen Kriterium wurde nun das Vorhandensein eines Aufenthaltstitels, der selbstständige Erwerbstätigkeit ermöglicht:

Ausländische natürliche Personen dürfen, sofern dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, Gewerbe wie Inländer ausüben, wenn dies in Staatsverträgen festgelegt worden ist. Angehörige von Staaten, mit denen kein derartiger Staatsvertrag abgeschlossen wurde, Personen, denen Asyl gewährt wird oder Staatenlose dürfen, sofern dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, Gewerbe wie Inländer ausüben, wenn Sie sich nach den für sie in Betracht kommenden Rechtsvorschriften zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit bereits in Österreich aufhalten dürfen. Für Drittstaatsangehörige, die noch nicht rechtmäßig aufhältig sind (Erstantragsteller) und in Österreich ein Gewerbe ausüben wollen, ist die Erteilung eines Aufenthaltstitels, der die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit zulässt, zur rechtmäßigen Ausübung dieses Gewerbes erforderlich (§14 Abs 1 GewO).

Die stärksten Auswirkungen hat diese Neufassung auf den Bereich der freien Gewerbe, da keine speziellen Befähigungsnachweise für die Erlangung eines Gewerbe-scheines erbracht werden müssen: Drittstaatsangehörige können bei Vorliegen eines Aufenthaltstitels, der selbstständige Erwerbstätigkeit erlaubt, nun problemlos selbst den Gewerbeschein lösen.

Bzgl. der reglementierten Gewerbe stellen die erforderlichen Befähigungsnachweise jedoch für viele Drittstaatsangehörige nach wie vor eine große Hürde dar. Insbesondere Angehörige der 1. Generation verfügen häufig nicht über die erforderlichen oder anerkannten Ausbildungen, die in diesen Gewerben für eine Gewerbeberechtigung erforderlich sind (vgl. HABERFELLNER ET AL. 2000c bzw. HABERFELLNER UND BETZ 1999). Der de facto erschwerte Zugang für ImmigrantInnen zu den reglementierten Gewerben (und damit wiederum die Notwendigkeit, eine/n gewerberechtliche/n GeschäftsführerIn aufzunehmen) basiert also nicht auf rechtlichen Vorgaben, sondern ist eine Folge der typischerweise im Vergleich zu Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft unterschiedlichen Ausbildungs- und Erwerbsbiographien.

¹² Im Rahmen der Gewerberechtsnovelle 1992 wurde versucht, durch diese engere Bindung des obligatorischen gewerberechtlichen Geschäftsführers an das Unternehmen dem Scheingeschäftsführer-Unwesen einen Riegel vorzuschieben.

Direkte und indirekte Effekte rechtlicher Rahmenbedingungen – ein Überblick

Trotz der eindeutig an Ausschließung orientierten Gleichstellungsregelung¹³, die bis 2002 aufrecht war, wiesen die verfügbaren Daten auf eine deutlich steigende Tendenz bei der selbstständigen Erwerbstätigkeit durch AusländerInnen hin (vgl. HABERFELLNER UND BETZ 1999a).

Demnach wirkten auch andere Faktoren und Rechtsbereiche – direkt und indirekt – auf die Bereitschaft der AusländerInnen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und im Fremdenrecht schaffen Rahmenbedingungen, die einerseits den Trend in Richtung Selbstständigkeit stärken bzw. schwächen können, aber auch die Chancen zur erfolgreichen Unternehmensführung beeinflussen. Da insbesondere im Bereich des Fremdenrechts und tlw. auch im AuslBG sowie Staatsbürgerschaftsrecht seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre eine Vielzahl an – größeren und kleineren – gesetzlichen Anpassungen vorgenommen wurde, ist hier eine Darstellung von direkten und indirekten Effekten in Bezug auf Selbstständige nur überblicksmäßig möglich:

Die verstärkte Zuwanderung **Ende der 1980er** Jahre und auch der massive Zuzug infolge des Jugoslawien-Krieges Anfang der 1990er Jahre brachten bzgl. der Entstehung einer ausdifferenzierten "Ethnic Business" – Landschaft sowohl Push- als auch Pull-Effekte mit sich:

- Das Entstehen einer kritischen Größe für "Ethnic Business" wurde befördert: Die Nachfragestruktur nach Produkten und Dienstleistungen innerhalb der ImmigrantInnen-Communities unterschied sich von jener der Mehrheitsbevölkerung und diese Nachfrage wurde zumindest teilweise nicht durch die vorhandene Angebotsstruktur der (lokalen) Unternehmen abgedeckt. Für gründungswillige ImmigrantInnen eröffneten sich durch die Befriedigung dieser spezifischen Nachfrage Geschäftsfelder, in denen sie mit einheimischen Unternehmen nicht in Konkurrenz treten mussten.
- Die verstärkte Zuwanderung beförderte jedoch auch einen Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt¹⁴, der es für immer mehr ImmigrantInnen notwendig machte, sich Alternativen zur unselbstständigen Erwerbstätigkeit zu eröffnen.

Einerseits stoppte das **Niederlassungsgesetz 1992** (in Kraft mit Juli 1993) durch die Einführung strikter jährlicher Quoten die Wachstums- und Verdichtungsdynamik der ethnischen Communities, andererseits wurde es für AusländerInnen, die noch nicht im Arbeitsmarkt integriert waren, zunehmend schwerer, eine unselbstständige Beschäftigung aufzunehmen. Die schärferen Bestimmungen des Niederlassungsgesetzes und die stärkere Ausrichtung des AuslBG auf bereits in den Arbeitsmarkt integrierte AusländerInnen brachte unter dem Aspekt der Selbstständigkeit von AusländerInnen mehrere sich gegenseitig ergänzende / verstärkende Effekte:

- Der Neuzuzug wurde drastisch verringert, die Nachfrage nach bestimmten Produkten und Dienstleistungen aus den ethnic Communities – und damit ein wesentlicher Nischenmarkt – stagnierte.

¹³ ...wobei die sehr restriktive Auslegung der Gleichstellungsregelung hervorzuheben ist.

¹⁴ Die Situation auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere im Produktionssektor) wurde weiters durch die Ostöffnung wesentlich mitbeeinflusst (vgl. BIFFL 1996, BIFFL 1999).

- Selbstständige, die zuvor unselbstständig beschäftigt waren und unter Umständen auch über einen Befreiungsschein verfügten, verloren ihren Zugang zum Arbeitsmarkt mit zunehmender Dauer der Selbstständigkeit, da die Fristen für eine Verlängerung bzw. für den Erwerb der "nächsten Stufe" der Arbeitsmarktintegration verstrichen. Aufgrund der permanent ausgeschöpften Quoten und der sinkenden Zahl an erteilten Beschäftigungsbewilligungen war de facto der Weg zurück in die Unselbstständigkeit versperrt, auch wenn dies beispielsweise aufgrund schlechter Geschäftsentwicklungen notwendig gewesen wäre.
- Ein Ausstieg aus der Selbstständigkeit ohne auf eine andere Art – und hier kam in den meisten Fällen nur eine unselbstständige Beschäftigung in Frage – den Lebensunterhalt zu sichern, war aufgrund des Niederlassungsgesetzes nicht denkbar. Für eine Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung musste nun nämlich der Nachweis der ortsüblichen Unterbringung und der Sicherung des Lebensunterhaltes erbracht werden, wobei die Anforderungen relativ hoch angesetzt wurden. Zumindest aus Wien ist bekannt, dass aufgrund der generell unsicheren Einkommenssituation von Selbstständigen in aller Regel die Aufenthaltsbewilligungen auch nur befristet verlängert wurden (vgl. HABERFELLNER ET AL. 2000c).

Insgesamt befanden sich in den 1990er Jahren selbstständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige häufig in einer durchaus prekären Lage, die im Falle geschäftlichen Misserfolgs die Verweigerung des weiteren Aufenthalts zur Folge haben konnte – häufig betraf dies nicht nur den/die Selbstständige/n, sondern auch dessen / deren Familie. Aufgrund der fehlenden Anwendbarkeit des Assoziationsabkommens der EU mit der Türkei auf Selbstständige sind die Angehörigen von selbstständig erwerbstätigen TürklInnen gegenüber ihren unselbstständig erwerbstätigen Landsleuten bzw. deren Angehörigen benachteiligt¹⁵.

Diesbezüglich brachte das im Jahr 1998 in Kraft getretene **Fremdenrechtspaket 1997** einige Erleichterungen, da nun erste Ansätze zur Aufenthaltssicherheit bei mehr als fünfjährigem Aufenthalt verankert bzw. der Schutz gegen Ausweisungen verbessert wurde. Allerdings änderte dies nichts an dem Umstand, dass zuvor bereits im Arbeitsmarkt integrierte Drittstaatsangehörige kaum einen Weg zurück in die unselbstständige Beschäftigung fanden und somit gegebenenfalls auch wider Willen in einer erfolglosen Selbstständigkeit verbleiben mussten.

Mit der **Novelle zum Fremdengesetz 2002** (in Kraft 2003) wurde die unbefristete Niederlassungsbewilligung in Form des Niederlassungsnachweises eingeführt. Sofern Drittstaatsangehörige seit fünf Jahren dauernd im Bundesgebiet niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen verfügen, ist der Niederlassungsnachweis auszustellen. Der Niederlassungsnachweis ersetzt auch den Befreiungsschein – damit haben selbstständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige, die über einen Niederlassungsnachweis verfügen, auch de facto wieder Zugang zum Arbeitsmarkt¹⁶.

¹⁵ Die Novellierung des AuslBG und des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes hat die Situation für selbstständig erwerbstätige Türken und Türkinnen bzw. deren Angehörige tlw. entschärft.

¹⁶ Die FrG-Novelle 2002 brachte auch die vieldiskutierte Integrationsvereinbarung. Sie betrifft Drittstaatsangehörige, die sich seit dem 1.1.1998 in Österreich niedergelassen haben oder dies wollen. Die Integrationsvereinbarung soll dem Erwerb von Grundkenntnissen der deutschen Sprache dienen und ist innerhalb einer bestimmten Frist zu erfüllen.

Mit dem **Fremdenrechtspaket 2005** (in Kraft mit Jänner 2006) wurde das bis dahin geltende Fremdengesetz (FrG) durch das **Fremdenpolizeigesetz (FPG)** und das **Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)** ersetzt. Nach wie vor hängt die Erteilung eines Aufenthaltstitels für Drittstaatsangehörige von dem Nachweis gesicherter Unterhaltsmittel ab, der Aufenthalt des Fremden darf zu keiner Belastung einer Gebietskörperschaft führen (§11 Abs 2 Z 4 und Abs 5 NAG). Die nachzuweisenden festen und regelmäßigen Einkünfte müssen nun der Höhe nach mindestens den sogenannten Ausgleichszulagenrichtsätzen (gemäß § 293 ASVG) entsprechen. Der Verweis auf die Ausgleichszulagenrichtsätze wurde durch das Fremdenrechtspaket 2005 eingeführt und stellt eine deutliche Anhebung der Unterhaltssätze im Vergleich zur früheren Rechtslage dar, wobei sich die Beträge als Netto-Beträge verstehen (SCHUMACHER UND PEYRL 2006, S/49)¹⁷.

Mit dem Fremdenrechtspaket 2005 wurde allerdings die EU-Richtlinie betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (RL 2003/109/EG) umgesetzt. Drittstaatsangehörige, die mindestens fünf Jahre durchgehend im Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedsstaates niedergelassen sind, erhalten die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten (EU-Daueraufenthalt). Damit ist u.a. freier Zugang zu selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit sowie erhöhte Aufenthaltssicherheit für die Betroffenen verbunden. Die (abgestufte) Aufenthaltsverfestigung wird in §55 und §56 FPG umgesetzt, demnach darf entsprechend §55 Abs 1 FPG nach einem fünfjährigen rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalt eine Person "*mangels eigener Mittel zu ihrem Unterhalt, mangels ausreichenden Krankenversicherungsschutzes, mangels eigener Unterkunft oder wegen der Möglichkeit der finanziellen Belastung einer Gebietskörperschaft nicht ausgewiesen werden. Dies gilt allerdings nur, wenn und solange erkennbar ist, dass der Fremde bestrebt ist, die Mittel zu seinem Unterhalt durch Einsatz eigener Kräfte zu sichern, und dies nicht aussichtslos erscheint.*" Damit würde beispielsweise eine Familie, die aufgrund des Konkurses entweder des eigenen Unternehmens oder des Arbeitgebers über kein oder nur wenig eigenes Einkommen verfügt, nicht ausgewiesen werden (vgl. SCHUMACHER und PEYRL 2006, S/288). Nach einem achtjährigen Aufenthalt ist eine Ausweisung nur mehr möglich, wenn eine strafrechtliche Verurteilung vorliegt und der weitere Aufenthalt die öffentliche Ordnung und Sicherheit gefährden würde (§ 55 Abs 2).

Der zunehmenden Aufenthaltssicherheit für bereits länger Ansässige und dem erleichterten Zugang zum Gewerbeschein kommt auch unter dem Aspekt der deutlich verschärften Zugangsbedingungen zur Staatsbürgerschaft durch die **Staatsbürgerschaftsnovelle 2005**, die im März 2006 in Kraft getreten ist, zu.

Bereits bei den in Wien durchgeführten Untersuchungen zu selbstständig erwerbstätigen ImmigrantInnen zeigte sich, dass Selbstständigkeit die Chance auf Staatsbürgerschaft reduziert (vgl. HABERFELLNER ET AL. 2000c). Einerseits sind gerichtliche Verurteilungen zu einer Freiheitsstrafe ein Einbürgerungshindernis, aber auch beispielsweise ein eingeleitetes Verfahren (bsp. Finanzvergehen), das mit einer Frei-

¹⁷ Die Ausgleichszulagenrichtsätze werden jährlich neu festgesetzt und betragen 2006 für Einzelpersonen € 690,-- / für ein Ehepaar € 1055,99 / für jedes minderjährige Kind zusätzlich € 72,33. Lt. Interpretation des Innenministeriums sind Wohnkosten minus eines Pauschalbetrages von € 231,45 zu diesen Beträgen hinzuzählen. Regelmäßige Zahlungen wie Unterhaltszahlungen oder Kreditbelastungen schmälern die zur Verfügung stehenden Unterhaltsmittel (SCHUMACHER UND PEYRL 2006, S/49-50).

heitsstrafe bedroht ist. Daneben können Verwaltungsstrafen zu einem negativen Bescheid führen, explizit Verstöße gegen die Gewerbeordnung sowie Verstöße gegen das Sicherheitspolizeigesetz (Störung der öffentlichen Ordnung, Aggressives Verhalten gegenüber Sicherheitsorganen), aber beispielsweise auch Verstöße gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Fremdenpolizeigesetz oder gegen das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz. Für Verwaltungsübertretungen gilt, dass diese nicht mehr berücksichtigt werden, wenn sie getilgt sind, also meist nach fünf Jahren (SCHUMACHER UND PEYRL 2006, S/265-266). HABERFELLNER ET AL. (2000c) berichten von Fällen, in denen selbstständig erwerbstätigen Drittstaatsangehörigen beispielsweise aufgrund von Strafen durch das Marktamt die Staatsbürgerschaft verweigert wurde (vgl. auch HABERFELLNER UND BÖSE 1999b).

Neben der nun für Drittstaatsangehörige mindestens 10jährigen Aufenthaltsdauer sind mit der Staatsbürgerschaftsnovelle 2005 auch die Ansprüche an die finanziellen Ressourcen der Einbürgerungswilligen deutlich erhöht worden. Neben relativ hohen Gebühren für die Einbürgerung¹⁸ muss wiederum der gesicherte Lebensunterhalt analog zu den Ausführungen in §11 NAG nachgewiesen werden (siehe Seite 23). Allerdings muss dieser Nachweis lückenlos für die vergangenen drei Jahre erbracht werden – zumindest in den ersten Jahren nach einer Unternehmensgründung dürfte dies für viele selbstständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige eine beträchtliche Barriere darstellen.

Zusammenfassung

Die Rahmenbedingungen für selbstständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige haben sich insbesondere seit Ende der 1990er Jahre schrittweise verbessert durch:

- Erleichterung beim Zugang zum Gewerbe durch die Novelle der Gewerbeordnung 2002;
- Schrittweise Entschärfung der prekären Aufenthaltssituation im Falle geringen Einkommens für Selbstständige mit einem zumindest durchgehend fünfjährigen rechtmäßigen Aufenthalt;
- Rückkehrmöglichkeit für aufenthaltsverfestigte selbstständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige in die unselbstständige Beschäftigung.

Für aufenthaltsverfestigte Drittstaatsangehörige haben sich damit die zum Teil erheblichen Risiken, die eine Selbstständigkeit in den 1990er Jahren noch mit sich brachte, deutlich reduziert. Dieser Entwicklung kommt auch aus einem anderen Blickwinkel Bedeutung zu: Die Zugangsvoraussetzungen zur Staatsbürgerschaft – die ein Entkommen aus den prekären Lebenslagen ermöglichte – wurden mit der Staatsbürgerschaftsnovelle 2005 deutlich verschärft.

Nach wie vor prekär kann sich die aufenthaltsrechtliche Lage von Selbstständigen entwickeln, die keinen durchgehend fünfjährigen Aufenthalt belegen können. Dies betrifft einerseits die Gründungsphase, die erfahrungsgemäß längere finanzielle Durststrecken impliziert, aber auch generell den Umstand, dass selbstständige Erwerbstätigkeit mit dem Risiko schwankender bzw. unregelmäßiger Einkünfte ver-

¹⁸ Eine vierköpfige Familie muss mit Verfahrenskosten von mindestens 3.000 Euro rechnen, dazu kommen in manchen Herkunftsländern noch Gebühren für die Ausbürgerung (SCHUMACHER UND PEYRL 2006, S/264).

knüpft ist und damit u.U. die insbesondere in § 11 NAG geregelten Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel (bzw. dessen Verlängerung) nicht erfüllt werden können. Verschärft wird in dieser Phase u.U. die Lage dadurch, dass der möglicherweise bereits vor der Unternehmensgründung erworbene Status bzgl. Arbeitsmarktintegration wieder verloren geht und die Generierung eines Erwerbseinkommens über eine unselbstständige Beschäftigung de facto nicht mehr möglich ist. Für nicht aufenthaltsverfestigte Drittstaatsangehörige sind die Risiken einer Unternehmensgründung also deutlich höher einzustufen.

Literatur

- Biffi, G., Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich und Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung. In: WIFO-Monatsberichte 1/1996: 69-81.
- Biffi, G., Die Entwicklung des österreichischen Migrationssystems. In: AMS Österreich (Hg.). AusländerInnen in Österreich. Migrationspolitik und Integration. AMS report Nr. 6, 5-10. Wien: Wissenschaftsverlag 1998
- Biffi, G., Insider und Outsider, Inländer und Ausländer: Wo sind die Grenzen? WIFO-Working Paper Nr. 125, 1999.
- Filzmoser F., Gewerbliches Berufsrecht nach der GewO-Novelle 2002. Wien: Linde Verlag 2003.
- Haberfellner R., Betz F., Böse M., Riegler J., "Ethnic Business" – Integration vs. Segregation. Endbericht im Rahmen des Forschungsschwerpunktes "Fremdenfeindlichkeit" des BM:WV zit. als Haberfellner et al. 2000(c).
- Schumacher S., Gesetzessammlung Fremdenrecht – Fremdenrechtspaket 2005. Eigenverlag Sebastian Schumacher. 2006.
- Schumacher S., Peyrl J., Fremdenrecht. Asyl, Ausländerbeschäftigung, Einbürgerung, Einwanderung, Verwaltungsverfahren. Wien: ÖGB-Verlag 2006
- Barfuß W., Der Zugang zum Gewerbe. In: Korinek K., Gewerberecht. Grundfragen der GewO 1994. Schriften zum gesamten Recht der Wirtschaft 1995, 61-86.
- Website www.migrant.at

Umfang der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund – Deskriptive Auswertungen anhand der Volkszählungen 1981, 1991 und 2001

In diesem Kapitel wird der Umfang der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund anhand von deskriptiven Auswertungen der Volkszählungen 1981, 1991 und 2001 dargestellt. Die Entwicklung im Zeitablauf, Branchenspezifika, Selbstständigenquoten nach dem Migrationshintergrund, Betriebsgröße etc. werden hier auf Basis der in Österreich vorhandenen Datenlage präsentiert. Ziel ist es, wichtige Hintergrundinformationen für die Grobstrukturierung des Forschungsfeldes zur Verfügung zu stellen, mithin einen Überblick über die wesentlichen Aktionsfelder der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund zu geben.

Datenlage, Erklärungen, Begriffe, Abkürzungen:

Datenbasis für alle Darstellungen dieses Kapitels ist eine ibw-Sonderauswertung der relevanten ISIS-Datenbankmodule der Statistik Austria. Zur Abschätzung des Umfangs der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund wurden deskriptive Auswertungen der Volkszählungen 1981, 1991 und 2001 herangezogen.

Aufgrund der zu geringen Fallzahlen von Selbstständigen mit Migrationshintergrund in den Mikrozensus¹⁹ können nur die Eckwerte zu den drei Zeitpunkten der Volkszählung verwendet werden. Eine Darstellung des genauen zeitlichen Verlaufs der Entwicklung der Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund zwischen diesen Zeitpunkten ist also nicht möglich.

Aber auch die Volkszählungsdaten weisen einige Schwierigkeiten auf. So wurde nur in der Volkszählung 2001 neben der aktuellen Staatsbürgerschaft auch das Geburtsland erhoben. Ein Zeitreihenvergleich anhand der Volkszählungen 1981, 1991 sowie 2001 zur Entwicklung der Selbstständigen mit Migrationshintergrund konnte daher nur anhand des Kriteriums der Staatsbürgerschaft durchgeführt werden. Zudem sind in der Volkszählung keine Angaben zum elterlichen Migrationshintergrund vorhanden.

Als **Selbstständige** werden alle selbstständig erwerbstätigen Personen²⁰ sowie deren mithelfende Familienangehörige bezeichnet. Die Inkludierung der letzten Gruppe unter den Begriff „Selbstständige“ resultiert aus zwei Gründen: Erstens werden in den hier verwendeten offiziellen Statistiken (vgl. dazu weiter unten die methodischen Anmerkungen zur Datenlage) Selbstständige oftmals nur als Gesamtgruppe (Selbstständige plus mithelfende Familienangehörige) ausgewiesen. Der Anteil mithelfenden Familienangehörigen (an der Gesamtgruppe der Selbstständigen plus der mit-

¹⁹ Da die Fallzahlen von Personen mit Migrationshintergrund im Mikrozensus zu gering sind um statistisch abgesicherte Ergebnisse bereitstellen zu können, wurden keine Mikrozensusauswertungen durchgeführt. So gibt es im Mikrozensus 2001 (1. Quartal) nur 100 Fälle von Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Im Vergleich zur Volkszählung 2001 wäre die Gesamtzahl der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft laut diesem Mikrozensus um 5.500 höher (20.500 versus 26.100 Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft). Der Mikrozensus überschätzt also diese Gruppe um rund 27%!

²⁰ Die sogenannten Freiberufler werden ebenfalls zur Gruppe der Selbstständigen gezählt.

helfenden Familienangehörigen) beträgt österreichweit rund 7% (Volkszählung 2001)²¹. Zweitens besteht auch inhaltlich (hinsichtlich sozialrechtlicher Stellung, beruflicher Tätigkeit etc.) ein enger Konnex zur Selbstständigkeit an sich; mithelfende Familienangehörige können daher im weiteren Sinne ebenfalls als Selbstständige „aufgefasst“ werden.

In den sekundärstatistischen Auswertungen sind außerdem die Freiberufler sowie die „neuen Selbstständigen“ inkludiert, da in den ISIS-Abfragemodulen mit Angaben zum Migrationshintergrund (Nationalität und/oder Geburtsland) das Segment der Selbstständigen nicht nach diesen Untergruppen differenziert angeboten wird.

Personen mit Migrationshintergrund – ein Begriff, der nach wie vor in Österreich nicht üblich ist, denn bislang werden – oftmals der Einfachheit halber – die Begriffe Inländer und Ausländer verwendet. Wie jedoch HERZOG-PUNZENBERGER ET AL. (2004, S. 9) betonen *„...verwandelt sich die Einfachheit dieser einerseits am rechtlichen Kriterium der Staatsbürgerschaft und andererseits am populären und medialen Gebrauch orientierten Einteilung nach 40 Jahren Einwanderung in eine nicht länger brauchbare Kategorisierung, will man Prozesse verstehen, die generationenübergreifend mit dem Phänomen der Migration und insbesondere Einwanderung zu tun haben. Viele österreichische BewohnerInnen des ausgehenden 21. Jahrhunderts sind Nachfahren von EinwanderInnen und selbst schon in Österreich geboren – der Begriff der „2. Generation“ beginnt sich seit einiger Zeit durchzusetzen, für einen kleinen Teil trifft bereits der Terminus „3. Generation“ zu. Ein beträchtlicher Teil von ihnen sind jedenfalls österreichische StaatsbürgerInnen, entweder weil sich ihre Eltern bereits vor ihrer Geburt einbürgern ließen oder weil sie selbst – oft zusammen mit ihren Eltern – eingebürgert wurden.“*²²

Wie dargestellt, sind aufgrund der Datenlage leider all jene österreichischen Selbstständigen, deren Eltern(teil) eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen bzw. die nicht in Österreich geboren wurde/n, nicht eruiert. Die zweite Generation lässt sich somit praktisch nicht abbilden²³. Dies führt zu einer deutlichen Unterschätzung der Selbstständigen mit Migrationshintergrund. Der Begriff **Personen mit Migrationshintergrund** umfasst in dieser Studie also **all jene Personen, deren Geburtsland nicht Österreich ist bzw. die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen**.

In den weiteren Ausführungen sowie Darstellungen wird folgende **Begrifflichkeit** verwendet:

²¹ Dieser relativ niedrige Anteil bedeutet auch, dass durch die Inkludierung der mithelfenden Familienangehörigen keine wesentlichen Verzerrungen der Selbstständigenzahlen eintreten.

²² Barbara HERZOG-PUNZENBERGER, Katharina BRIZIČ, Rudolf DE CILLIA, Elisabeth FURCH, Gabriele KHAN-SVIK, Kurt SCHMID: „PISA Austria MIGRATION - MigrantInnen im österreichischen Bildungssystem und am Übergang zur Beschäftigung.“; Machbarkeitsstudie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kunst.

²³ Lediglich eine Untergruppe ist darstellbar: Das sind jene Personen, die zwar in Österreich geboren wurden, aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Sie werden in dieser Studie als „2. Generation“ bezeichnet. Durch Anführungszeichen wird angedeutet, dass es sich dabei nicht um die vollständige Gruppe der zweiten Generation handelt!

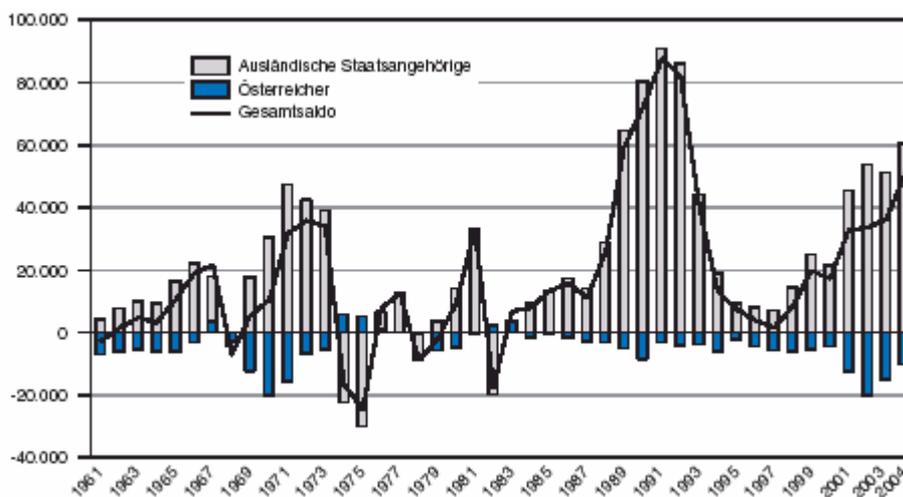
<i>Selbstständige:</i>	Selbstständige und mithelfende Familienangehörige
<i>Inländer:</i>	In Österreich geboren, Staatsbürgerschaft Österreich
<i>Eingebürgerte:</i>	Österreichische Staatsbürger mit Geburtsland nicht Österreich
<i>„2. Generation“:</i>	In Österreich geboren, nicht österreichische Staatsbürger
<i>Ausländer:</i>	Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nicht in Österreich geboren.
<i>Personen mit Migrationshintergrund:</i>	= Ausländer + Eingebürgerte + 2. Generation; d.h. der Begriff umfasst alle Personen, deren Geburtsland nicht Österreich ist bzw. die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.
<i>Österreicher:</i>	Österreichische Staatsbürger ²⁴
<i>Ausländische Staatsangehörige:</i>	Nicht-österreichische Staatsbürger ²⁵

Gesamtösterreichische Perspektive

Bei der Bewertung des Zeitvergleichs ist zu bedenken, dass die Aggregate durch Einbürgerungen sowie durch diverse rechtliche Regelungen (sowie deren Änderungen) stark beeinflusst sind. Eine Zu-/Abnahme „ausländischer“ Erwerbstätiger / Selbstständiger zwischen zwei Beobachtungszeitpunkten ist daher sowohl durch Veränderungen in der Nettomigration, durch Änderungen im Bereich des Staatsbürgerschaftsrechts („Einbürgerungen“) als auch durch beschäftigungs- und gewerbe-rechtlicher Regelungen bedingt, die den Zugang zum Arbeitsmarkt regeln.

Als Hintergrundfolie für die demografischen Entwicklungen werden die jährlichen Wanderungssaldi (Grafik 1) sowie die Zahl der Einbürgerungen (Grafik 2) präsentiert.

Grafik 1: Wanderungssaldo 1961 bis 2004 nach Staatsangehörigkeit



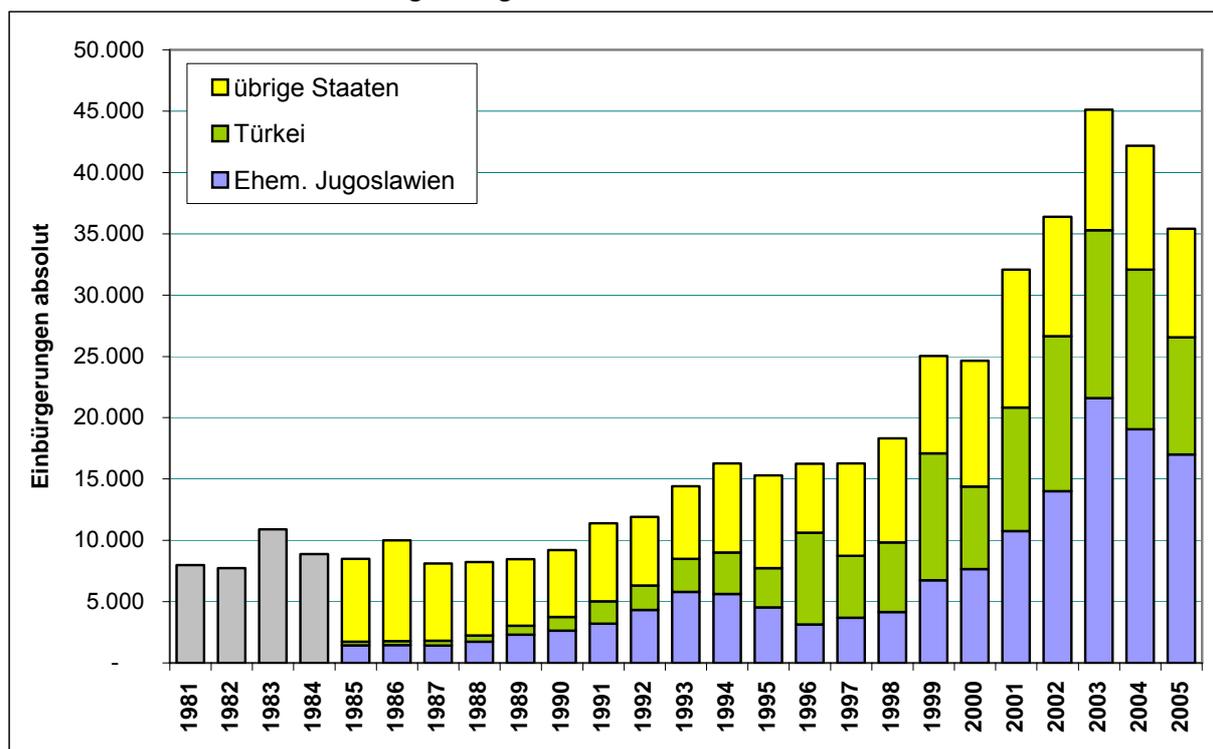
Quelle: Statistik Austria: Wanderungsstatistik 2004

²⁴ In diese Gruppe fallen also auch alle Eingebürgerten.

²⁵ In diese Gruppe fallen also auch jene Personen, die zwar in Österreich geboren wurden, aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Im Jahr 2001 waren dies knapp 1.100 Selbstständige, d.h. nicht einmal 3% aller Selbstständigen mit Migrationshintergrund. Der Großteil der „ausländischen“ Selbstständigen ist also nicht in Österreich geboren.

In den 1990er Jahren wurden pro Jahr rund 8.000 Personen eingebürgert. Seitdem ist die Zahl der jährlichen Einbürgerungen bis 2003 kontinuierlich angestiegen und lag zu diesem Zeitpunkt bei rund 45.000 Personen. Einbürgerungen nach mindestens zehnjährigem Wohnsitz (§ 10(1) StbG) stiegen als Folge des Zuwanderungsbooms der frühen 1990er Jahre zwischen den Jahren 2000 und 2003 stark an. Parallel zum Rückgang der Zuwanderung ab dem Jahr 1993 sank in den letzten beiden Jahren auch die Zahl der Einbürgerungen unter diesem Titel²⁶.

Grafik 2: Entwicklung der Einbürgerungen seit den 1980er Jahren nach der früheren Staatsangehörigkeit.



Quelle: Statistik Austria, Einbürgerungsstatistik; ibw-Darstellung

Anmerkung: Für die Jahre 1981 bis 1984 wird nur die Gesamtzahl der jährlichen Einbürgerungen ausgewiesen (graue Säulen).

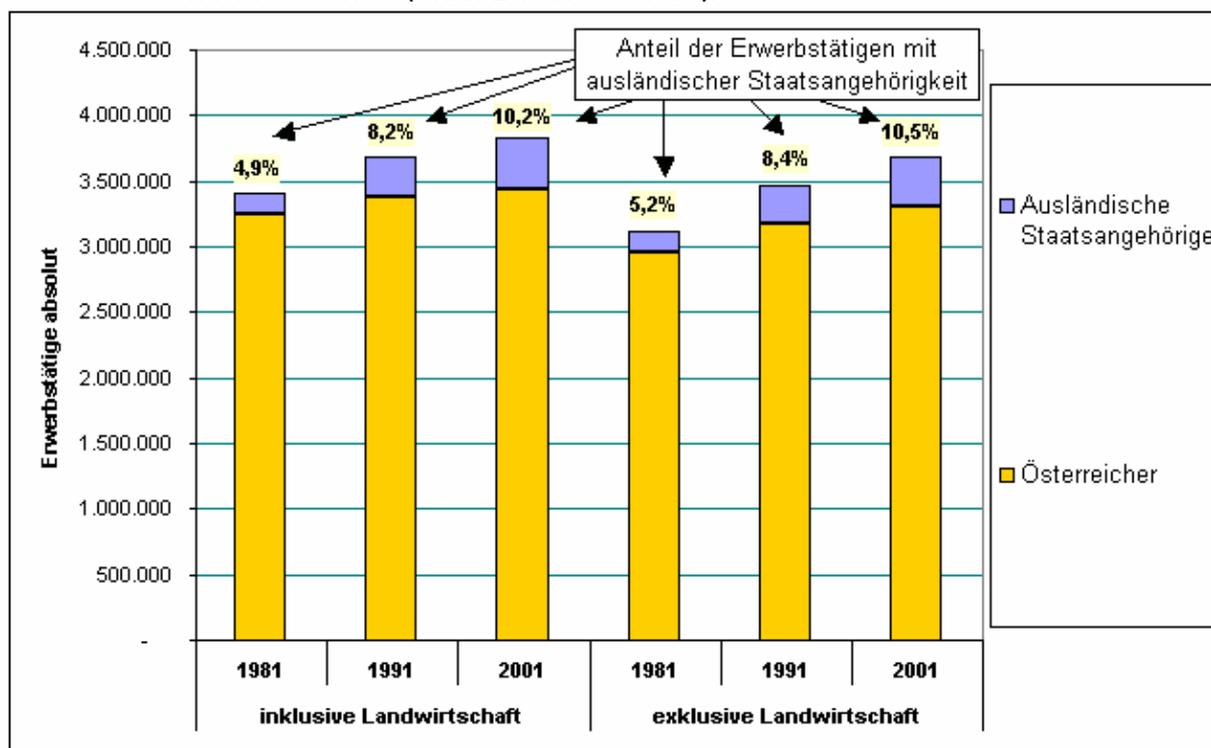
Die absoluten Beschäftigungsstände sind sowohl bei den österreichischen **Erwerbstätigen** als auch bei jenen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft im Zeitvergleich gestiegen. Und dies sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch für die Wirtschaft ohne den Primärsektor (also exklusive der Land- und Forstwirtschaft) – vgl. Grafik 3.

Gegenwärtig (Stand 2001) haben rund 3,46 Mio. Erwerbstätige in der Gesamtwirtschaft die österreichische Staatsbürgerschaft – rund 400.000 Erwerbspersonen sind nicht-österreichische Staatsbürger. Betrachtet man die Wirtschaft exklusive des Primärsektors, dann umfassen die Beschäftigungsstände derzeit knapp 3,3 Mio. Erwerbstätige mit österreichischer sowie rund 386.000 Erwerbstätige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.

²⁶ Zitiert nach Statistik Austria: „Bevölkerungsentwicklung im Jahre 2005“; http://www.statistik.at/fachbereich_03/bevoelkerung_txt.shtml

Der Anteil der Erwerbstätigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft hat sich in etwa verdoppelt (von 5,2% im Jahr 1981 auf 10,5% im Jahr 2001 für die Wirtschaft ohne den Primärsektor). Dabei stiegen die Beschäftigungsstände der Erwerbstätigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft deutlich stärker an als jene mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft²⁷ (vgl. dazu auch die Grafik 5).

Grafik 3: Erwerbstätige nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft sowie Anteile der Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zwischen 1981 bis 2001: jeweils für die Gesamtwirtschaft (inkl. Landwirtschaft) und ohne den Primärsektor (exkl. Landwirtschaft).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Die Zahl der **Selbstständigen** in der Gesamtwirtschaft war insgesamt jedoch rückläufig. Wie anhand der Grafik 4 sichtbar wird, ist dies durch den Rückgang in der Land- und Forstwirtschaft bedingt. Dieser betraf in erster Linie die Selbstständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (in den Vergleichsjahren gab es jeweils nur 400 bis 700 Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft im Primärsektor).

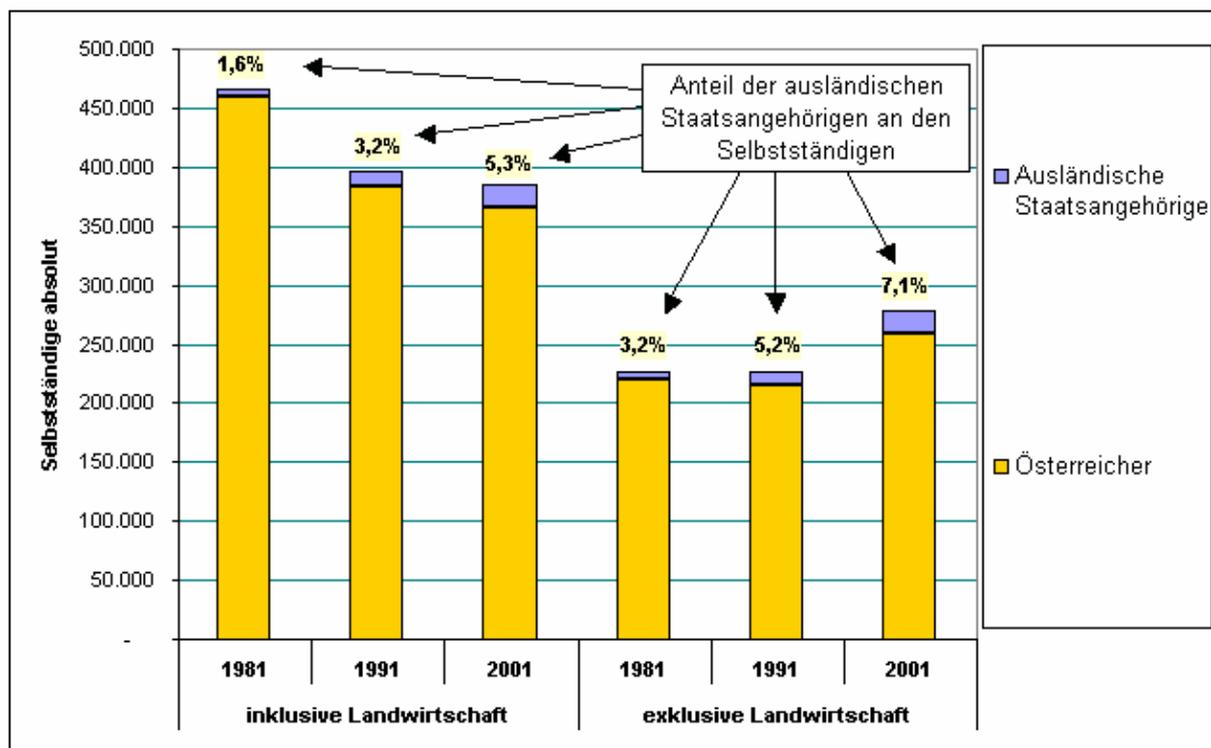
Die Zahl der Selbstständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in der Wirtschaft exklusive des Primärsektors ist dagegen im Zeitablauf angestiegen (von etwa 220.000 im Jahr 1981 auf knapp 260.000 im Jahr 2001)²⁸. Auch Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft konnten absolut und relativ zulegen. So stieg der Anteil der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft (an

²⁷ Der Anteil der Erwerbspersonen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ist im Zeitvergleich kontinuierlich angestiegen (von ~5% 1981 auf 10,4% im Jahr 2001) – vgl. Grafik 1.

²⁸ Laut Angaben der WKÖ gibt es mittlerweile (2005) rund 288.500 Selbstständige in der gewerblichen Wirtschaft und in den freien Berufen.

allen Selbstständigen) von 3,2% im Jahre 1981 auf 7,1% im Jahre 2001 an. Zum Volkszählungszeitpunkt 2001 gab es rund 19.800 Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der österreichischen Wirtschaft (exklusive des Primärsektors). Das waren um knapp 13.000 Selbstständige mehr als 1981.

Grafik 4: Selbstständige (und Mithelfende) nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft sowie Anteile der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 1981 bis 2001: jeweils für die Gesamtwirtschaft (inkl. Landwirtschaft) und ohne den Primärsektor (exkl. Landwirtschaft).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

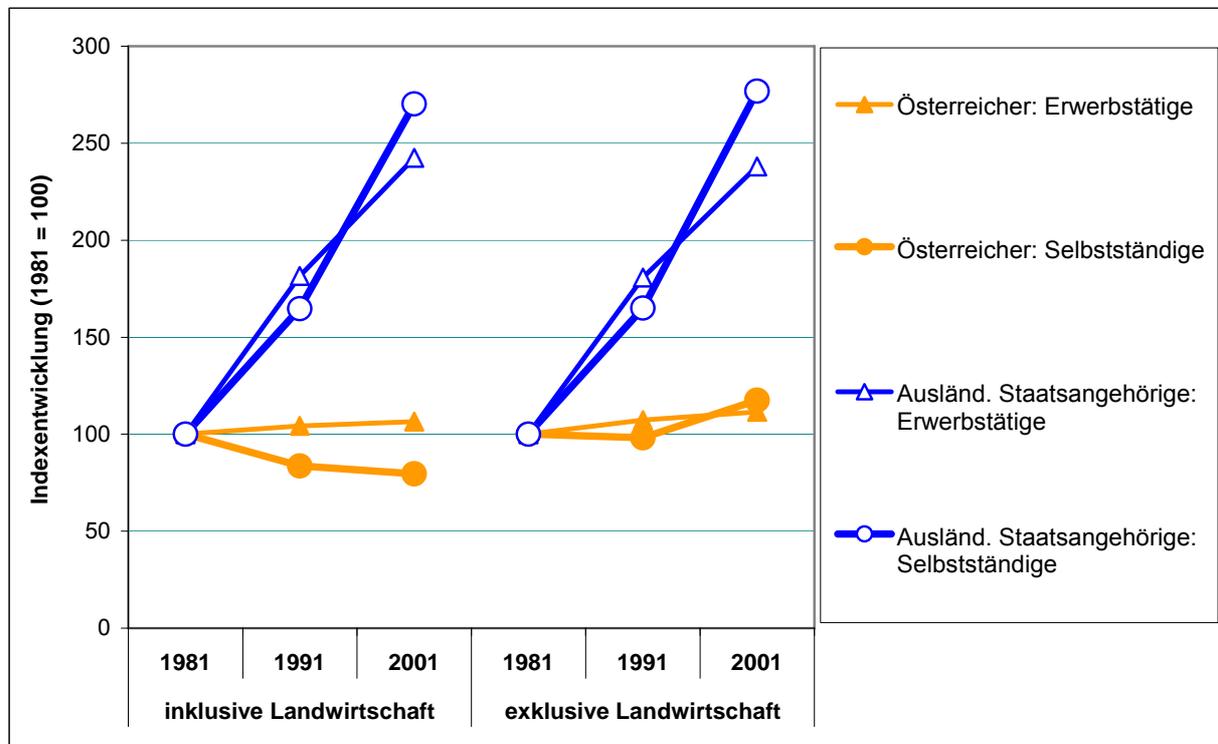
Grafik 5 verdeutlicht die **Indexentwicklung seit 1981**: Im Vergleich zum Jahr 1981 gab es 2001 in der Gesamtwirtschaft rund 2,5mal so viele Erwerbstätige mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie rund 2,7mal so viele nicht-österreichische Selbstständige. Aufgrund der sehr geringen Zahlen der Selbstständigen im Primärsektor sind für die Wirtschaft exklusive der Land- und Forstwirtschaft praktisch analoge Steigerungen feststellbar.

Deutlich anders sieht das Bild sowohl bei den Erwerbstätigen als auch den Selbstständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft aus: Sie konnten nur relativ geringe Steigerungsraten verzeichnen (in der Gesamtwirtschaft ist die Indexentwicklung bei den Selbstständigen – aufgrund der Entwicklung des Primärsektors – sogar rückläufig).

In Absolutzahlen betrug der **Zuwachs der Selbstständigen (exklusive des Primärsektors) zwischen 1981 und 2001** bei den **Österreichern 38.000 Personen**, bei den Selbstständigen mit **ausländischer Staatsangehörigkeit 12.700 Personen**. Für die Ausweitung der Selbstständigenzahlen im Vergleichszeitraum zeichnen also überproportional ausländische Staatsangehörige verantwortlich. Insofern kann man

durchaus davon ausgehen, dass bei ihnen ein „**Gründungsboom**“ vor sich gegangen sein muss.

Grafik 5: Indexentwicklung (1981 = 100) der Erwerbstätigen sowie der Selbstständigen nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft: jeweils für die Gesamtwirtschaft (inkl. Landwirtschaft) und ohne den Primärsektor (exkl. Landwirtschaft).



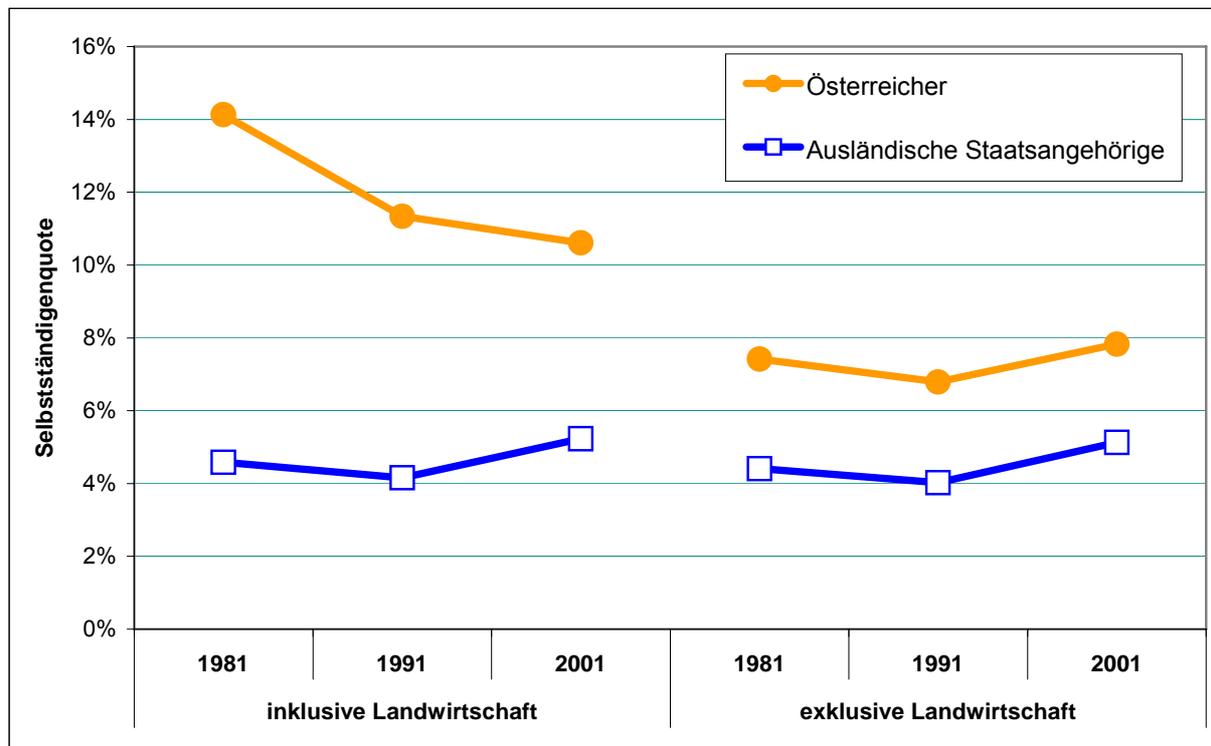
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Da die relativen Zuwächse bei den Selbstständigen seit dem Jahr 1991 über jenen der Erwerbstätigen lagen, sind auch die **Selbstständigenquoten** (= Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen) seitdem leicht angestiegen (vgl. Grafik 6). Davor waren sie leicht rückläufig (die Ausnahme bilden wieder die stark rückläufigen Quoten der Österreicher in der Gesamtwirtschaft).

Interessanterweise ist der Abstand der Selbstständigenquoten zwischen den österreichischen Selbstständigen sowie jenen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in der Wirtschaft exklusive des Primärsektors im Zeitablauf praktisch unverändert geblieben. Der Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen ist bei den Österreichern beinahe doppelt so hoch als wie bei den ausländischen Staatsangehörigen. Dies bedeutet, dass in beiden Gruppen die Beschäftigungs- und Selbstständigenentwicklung in relativen Dimensionen synchron verlaufen ist.

In der Gesamtwirtschaft ist aufgrund des Rückgangs bei den österreichischen Selbstständigen im Primärsektor dagegen eine deutliche Reduktion des Abstands zu den Selbstständigenquoten der ausländischen Staatsangehörigen eingetreten. Seit 1981 hat sich der Abstand von etwa 10%punkten auf nunmehr knapp 5%punkte in etwa halbiert.

Grafik 6: Selbstständigenquoten (= Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen) nach dem Kriterium der Staatsangehörigkeit zwischen 1981 bis 2001: jeweils für die Gesamtwirtschaft (inkl. Landwirtschaft) und ohne den Primärsektor (exkl. Landwirtschaft).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Alle folgenden Ausführungen und Daten beziehen sich nur mehr auf die Wirtschaft exklusive des Primärsektors! Dies deshalb, da – wie gezeigt wurde – es erstens nur sehr wenige Selbstständige mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Primärsektor gibt und zweitens die Entwicklung des Primärsektors bei den Österreichern stark rückläufig ist. Für diese Studie stehen die Personen mit Migrationshintergrund im Fokus der Betrachtung. Als adäquate „Vergleichsgruppe“ müssen daher die inländischen / österreichischen Selbstständigen exklusive des Primärsektors herangezogen werden, um einen aussagekräftigen Vergleich hinsichtlich der diversen Entwicklungstrends treffen zu können.

Die Staatsbürgerschaft ist nur ein sehr bedingt aussagekräftiges Kriterium für den Migrationshintergrund. Anhand der Volkszählung **2001** kann das bislang gezeichnete Bild verfeinert bzw. ergänzt werden, da auch das **Geburtsland** der Person erfragt wurde²⁹.

Demnach gab es im Jahr 2001 knapp 22.000 Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft³⁰. Zu diesen kommen noch etwa 19.000 Selbstständige dazu, die zwar die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, jedoch im Ausland

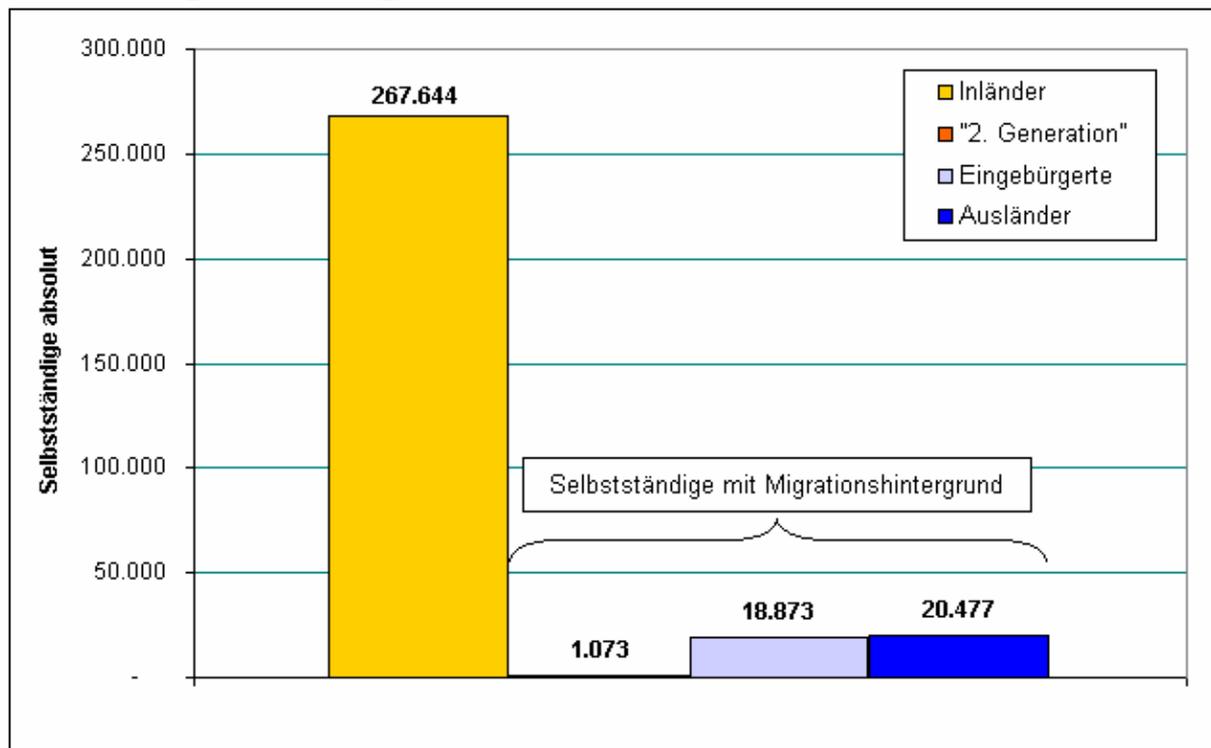
²⁹ Wie schon angeführt, wurde das Merkmal in den Volkszählungen vor 2001 nicht erhoben. Eine Zeitreihendarstellung, die dieses Merkmal berücksichtigt, ist daher nicht möglich.

³⁰ Rund 1.100 Selbstständige von dieser Gruppe, sind zwar in Österreich geboren, haben aber nicht die österreichische Staatsbürgerschaft („2. Generation“).

geboren wurden (Eingebürgerte). Insgesamt dürfte es also österreichweit rund 41.000 Selbstständige geben, die einen Migrationshintergrund haben – vgl. Grafik 7.

Grob gesagt kann man also davon ausgehen, dass etwa die Hälfte der Selbstständigen mit Migrationshintergrund im Ausland geboren wurde, mittlerweile aber die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.

Grafik 7: Selbstständige (exklusiv des Primärsektors) im Jahr 2001 nach dem Migrationshintergrund.



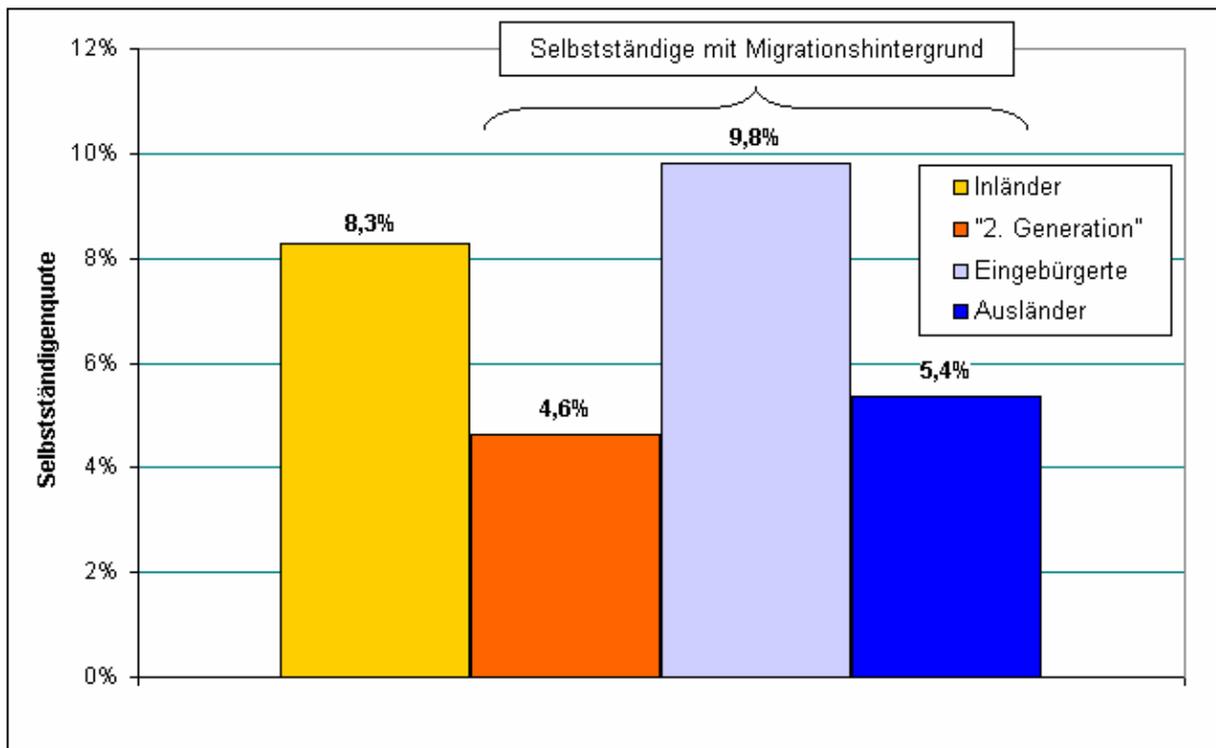
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Anmerkung:

<i>Inländer:</i>	In Österreich geboren, Staatsbürgerschaft Österreich
<i>„2. Generation“:</i>	In Österreich geboren, nicht österreichische Staatsbürger
<i>Eingebürgerte:</i>	Österreichische Staatsbürger mit Geburtsland nicht Österreich
<i>Ausländer:</i>	Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nicht in Österreich geboren.

Anhand der Selbstständigenquoten lässt sich zeigen, dass die österreichische Staatsbürgerschaft offensichtlich einen Einfluss auf die Selbstständigkeit hat: So liegt die Selbstständigenquote der Eingebürgerten sogar etwas über jener der Inländer (10% versus 8%) – vgl. Grafik 8. Mit rund 5% liegen die Anteile der Selbstständigen bei den Ausländern sowie der „zweiten Generation“ deutlich darunter. Wie schon das Kapitel über die rechtlichen Bestimmungen gezeigt hat, sind mit der österreichischen Staatsbürgerschaft vielfältige beschäftigungs- und gewerberechtliche Regelungen verknüpft, die u.a. auch den Zugang zur Selbstständigkeit beeinflussen (insbesondere die bis 2002 geltenden gewerberechtlichen Regelungen zur sogenannten „Gleichstellung“; vgl. dazu Seite 19).

Grafik 8: Selbstständigenquoten im Jahr 2001 nach dem Migrationshintergrund (exklusive des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Anmerkung: vgl. Grafik 7

Da durch die Gewerberechtsnovelle 2002 der Zugang für nicht-österreichische Staatsangehörige zur Selbstständigkeit erleichtert wurde, sollte sich dies (mittlerweile) auch in einer entsprechenden Zunahme der Selbstständigenquote bei den Ausländern niedergeschlagen haben. Aufgrund der Datenlage sind aber keine diesbezüglichen Informationen vorhanden. Sehr grob geschätzt kann von einem Potential von rund 10.000 neuen Selbstständigen / Unternehmensgründern in diesem Segment ausgegangen werden. Dies entspräche einer 25%igen Steigerung der Selbstständigen mit Migrationshintergrund.

Aus der Selbstständigenquote der Eingebürgerten lässt sich vorsichtig ableiten, dass grundsätzlich viele Personen mit Migrationshintergrund eine hohe Unternehmensgründungsneigung haben, ihnen aber oftmals durch diverse rechtliche Regelungen der Zugang zur Selbstständigkeit verwehrt bzw. so weit erschwert wird, dass sie nicht unternehmerisch aktiv werden. Gleichzeitig muss aber auch betont werden, dass es zusätzliche wichtige Einflussfaktoren bezüglich der Unternehmensgründungsneigung (z.B. formale Bildungsabschlüsse, Erfahrungen aus dem Herkunftsland / dem familiären Umfeld etc.) gibt³¹.

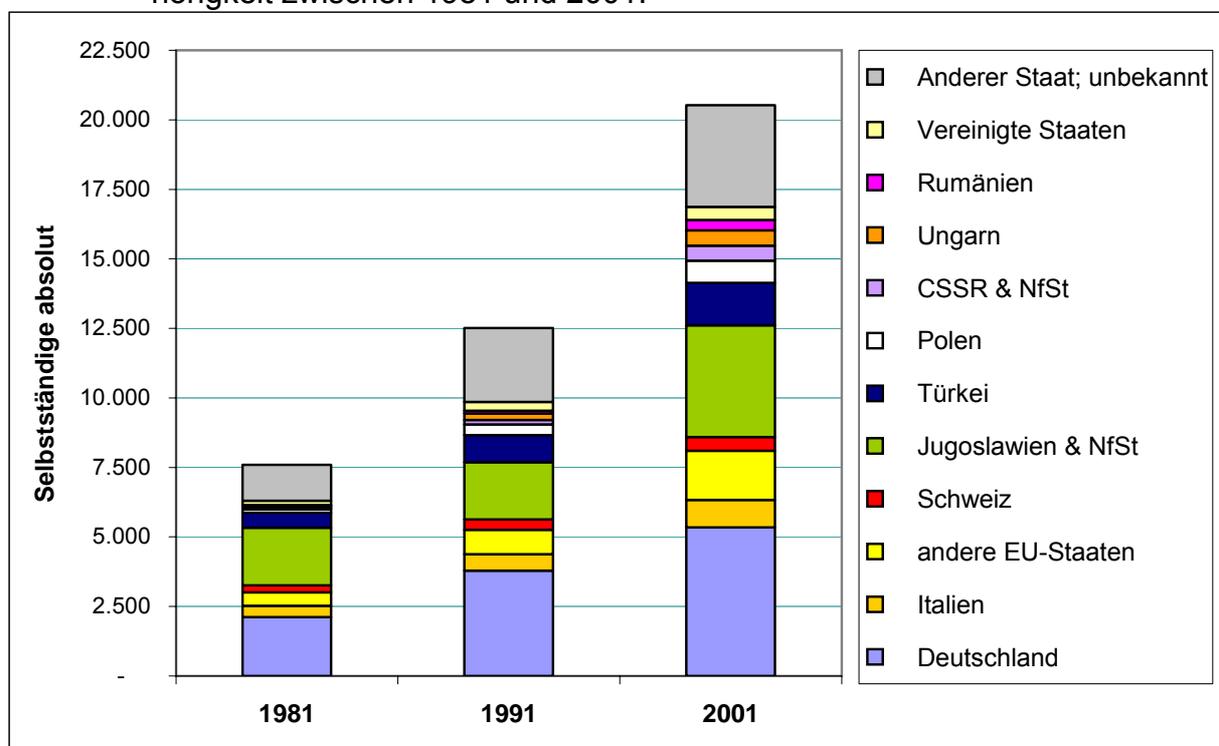
³¹ Dies wird auch daran ersichtlich, dass die Selbstständigenquoten nach der Staatsbürgerschaft nicht mit der Einbürgerungsquote nach dem Geburtsland korrelieren (schwach positive, jedoch insignifikante Korrelation). Daran ändert sich auch nichts, wenn man eine Kontrollvariable für das Geburtsland (in Form einer kategorialen Kontrollvariable) einführt.

Einfluss des Migrationshintergrunds – Nationalität

Aus Datengründen können leider **nur für die Gruppe der selbstständigen MigrantInnen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben**, Aussagen zu ihren Herkunftsländern getroffen werden. Für die Eingebürgerten werden in der ISIS-Datenbank keine Merkmalskombinationen angeboten, die das konkrete Geburtsland mit dem Beschäftigungsstatus verknüpft. Es ist daher unklar, ob bei den eingebürgerten Selbstständigen eine ähnliche Entwicklung sowie Verteilung als wie bei den Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vorzufinden ist.

Seit 1981 sind die **Absolutzahlen** der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich angestiegen (vgl. Grafik 9 sowie Tabelle A-1 im statistischen Anhang). Dies kann für praktisch alle Nationalitäten beobachtet werden.

Grafik 9: Entwicklung der Zahl der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zwischen 1981 und 2001.



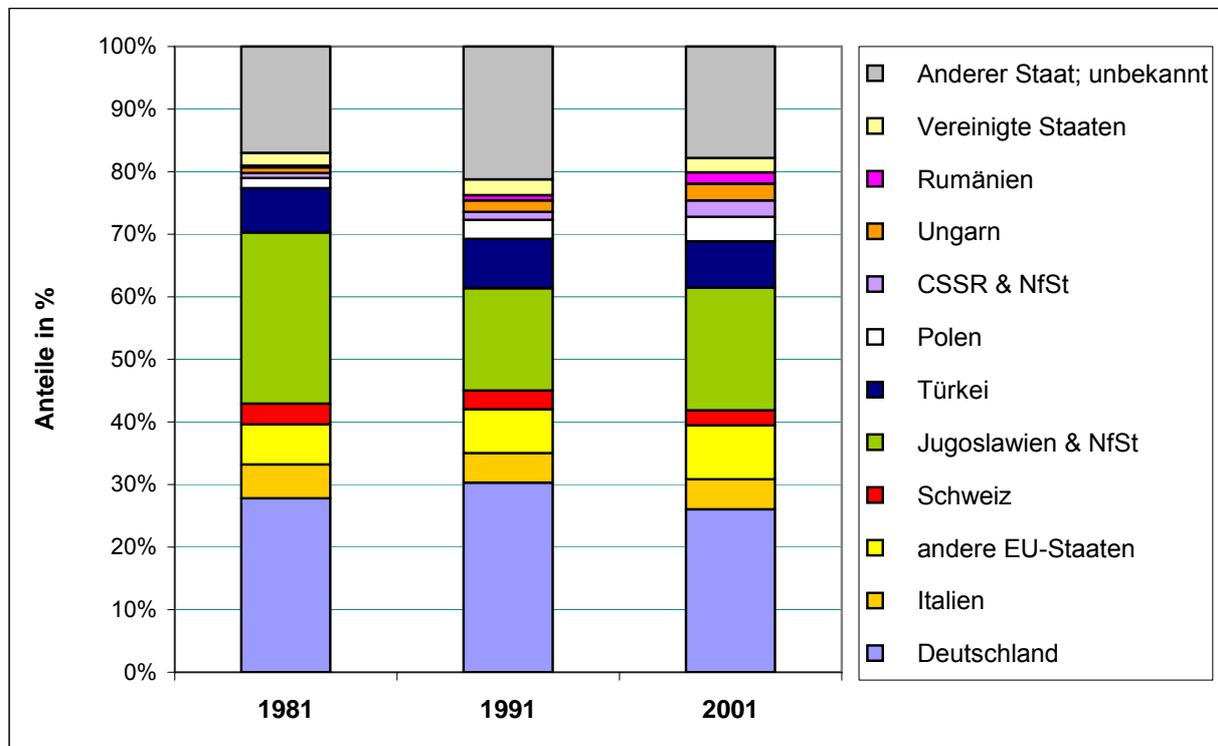
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen; NfSt...Nachfolgestaaten

Im Zeitablauf ist die **Verteilung der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft** relativ stabil geblieben (vgl. Grafik 10): Rund 40-45% aller Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind StaatsbürgerInnen eines „westeuropäischen“ Landes, der Grossteil davon Deutsche. Seit dem Jahr 1981 hat sich der Anteil der Selbstständigen aus Jugoslawien (bzw. dessen Nachfolgestaaten) von rund 28% auf nunmehr rund 20% verringert. Selbstständige aus der Türkei liegen konstant etwas unter 10%. Alle anderen Nationalitäten sind mit Anteilen unter jeweils 5 Prozent vertreten.

Grundsätzlich zeigt dies die große Heterogenität in Bezug auf den Migrationshintergrund auf. Dabei lassen sich drei Schwerpunkte deutlich ablesen: Der hohe Anteil der Selbstständigen mit deutscher Staatsangehörigkeit, als zweite Gruppe Selbstständige aus (Ex-)Jugoslawien sowie der Türkei sowie als dritte „Gruppe“ mit einem

Anteil von rund 30% Selbstständige, die aus einer Vielzahl von Ländern kommen. Insgesamt sind **rund 40% der Selbstständigen StaatsbürgerInnen eines westeuropäischen Landes**, weitere **rund 40% eines osteuropäischen Landes (inkl. der Türkei)** und die **restlichen 20%** teilen sich auf eine **Vielzahl von anderen Staaten** auf.

Grafik 10: Verteilung der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft zwischen 1981 und 2001.



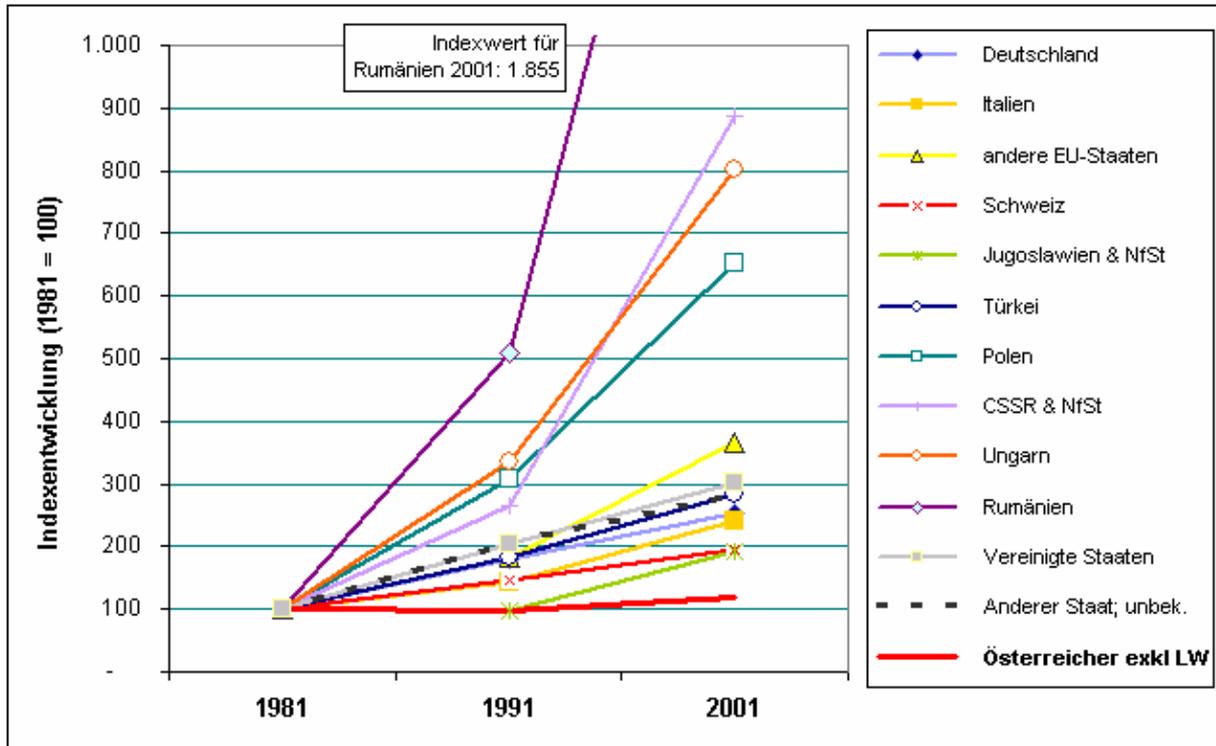
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen; NfSt...Nachfolgestaaten

Von Interesse ist auch die **Indexentwicklung seit 1981** (vgl. Grafik 11). Man erkennt ganz deutlich, dass sich die Anzahl der Selbstständigen aus der überwiegenden Zahl der Länder in etwa verdoppelt bis verdreifacht hat. Selbstständige mit polnischer, ungarischer, tschechischer bzw. slowakischer Staatsangehörigkeit weisen deutlich höhere Zuwächse (insbesondere seit 1991) auf. Am stärksten gewachsen sind die Selbstständigen mit rumänischer Staatsbürgerschaft (um das 18-fache, wenngleich der Ausgangswert von 20 Personen im Jahr 1981 noch sehr niedrig war). Im Vergleich dazu sind bei den österreichischen Selbstständigen nur marginale Zuwächse zu verzeichnen gewesen.

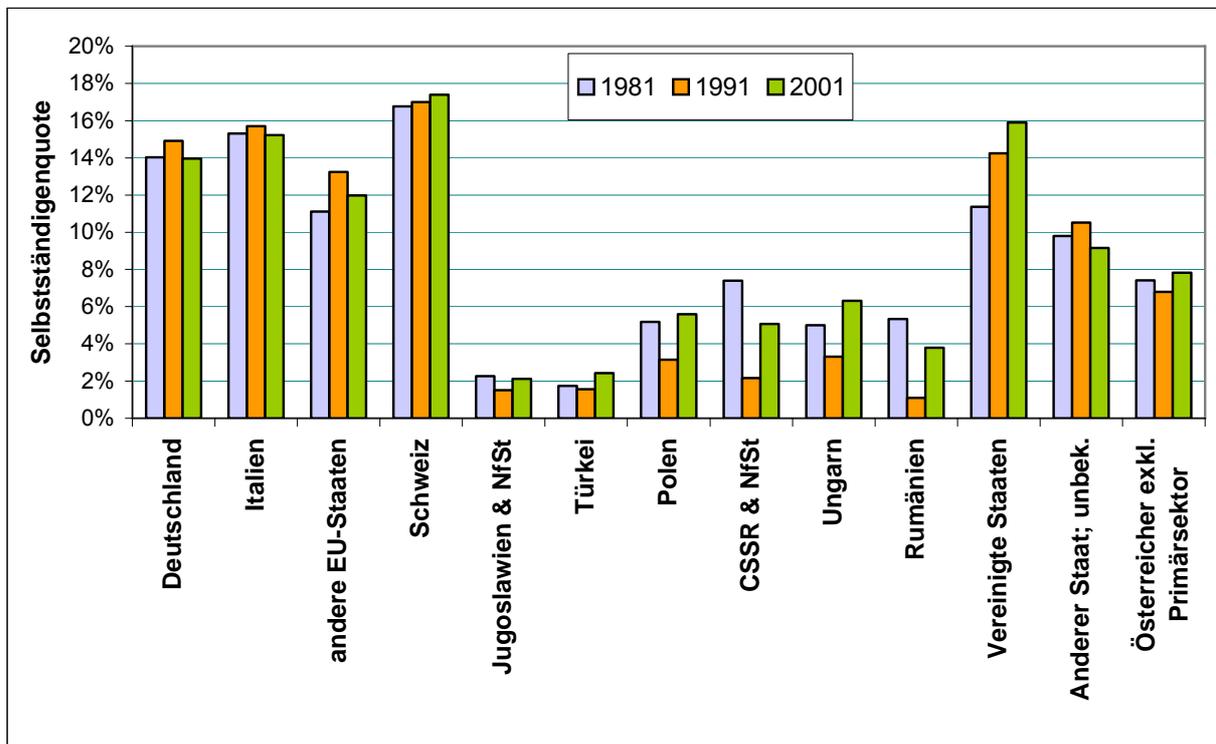
Auffallend sind die relativ hohen **Selbstständigenquoten** von Erwerbspersonen mit einer westeuropäischen (sowie US-amerikanischen) Staatsangehörigkeit – vgl. Grafik 12. Diese liegen zwischen 12% und 18%! Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Selbstständigen an den Erwerbspersonen mit einer osteuropäischen Staatsbürgerschaft deutlich niedriger (zwischen 2% und 8%). Sehr niedrig sind die Quoten für die beiden mengenmäßig größten Gruppen von MigrantInnen, den (Ex-)Jugoslawen sowie den Türken (nur rund 2%). Österreicher nehmen eine Mittelposition ein mit einer Selbstständigenquote von rund 8%. Ein weiterer Aspekt ist ebenfalls an dieser Grafik abzulesen: Die **Selbstständigenquoten sind für die meisten Nationalitäten im Zeitablauf relativ konstant geblieben**. Dies bedeutet, dass zumeist ein konstanter

Anteil an Erwerbspersonen selbstständig erwerbstätig ist bzw. wird. Lediglich bei den Selbstständigen aus osteuropäischen Ländern war im Jahr 1981 ein „Einbruch“ der Selbstständigquoten zu verzeichnen.

Grafik 11: Indexentwicklung (1981 = 100) der Zahl der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft zwischen 1981 und 2001.



Grafik 12: Selbstständigquoten im Zeitablauf nach der Staatsbürgerschaft.



Quelle für beide Grafiken: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Wie groß die Heterogenität des Migrationshintergrundes bei den Selbstständigen ist, lässt sich daran erkennen, dass laut Volkszählung 2001 nicht weniger als 87 verschiedene Staatsbürgerschaften aufgelistet werden. Nachstehende Tabelle 1 präsentiert die Selbstständigen (exklusive der mithelfenden Familienangehörigen) mit ausländischer Staatsangehörigkeit, wobei eine Rangreihung nach der Anzahl der Selbstständigen vorgenommen wurde.

Tabelle 1: Anzahl der Selbstständigen nach ihrer Staatsangehörigkeit im Jahr 2001

Staatsangehörigkeit	Anzahl der Selbstständigen	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Selbstständigen
Deutschland	5.555	Taiwan	49
Serbien und Montenegro	1.625	Sonst. asiatische Staaten	45
Türkei	1.460	Thailand	43
Italien	1.044	Luxemburg	42
Bosnien und Herzegowina	994	Norwegen	36
Kroatien	910	Tunesien	35
Polen	815	Korea, Republik	34
Vereinigtes Königreich	577	Südafrikan. Republik	33
Ungarn	556	Portugal	29
Vereinigte Staaten	522	Irak	29
Schweiz	516	Argentinien	29
Indien	418	Liechtenstein	24
Ägypten	389	Mexiko	24
Rumänien	369	Peru	22
Niederlande	320	Syrien	21
Slowakei	283	Albanien	18
Bulgarien	269	Sonst. neue unabh. St.	18
Frankreich	258	ungeklärt	18
Tschechische Republik	255	Armenien	17
China	254	Jordanien	17
Russische Föderation	232	Libanon	17
Iran	214	Sudan	15
Mazedonien	178	Vietnam	13
Slowenien	162	Neuseeland	12
Schweden	150	Algerien	11
Griechenland	148	Marokko	10
Son. mittel-/südamerik. St.	146	Belarus	8
Pakistan	119	Moldau	8
Bangladesch	113	Chile	8
Japan	113	Georgien	7
Spanien	100	Son. St. d. nahen Ostens	7
staatenlos	100	Island	6
Ukraine	98	Estland	5
Sonst. afrikanische Staaten	91	Lettland	5
Kanada	86	Indonesien	5
Nigeria	74	Libyen	5
Belgien	73	Palästina	4
Israel	72	Aserbaidshan	3
Australien	72	Litauen	3
Dänemark	67	Malta	2
Finnland	66	Zypern	2
Philippinen	58	Saudi-Arabien	1
Brasilien	56	übriges Ozeanien	1
Irland	50	unbekannt	1

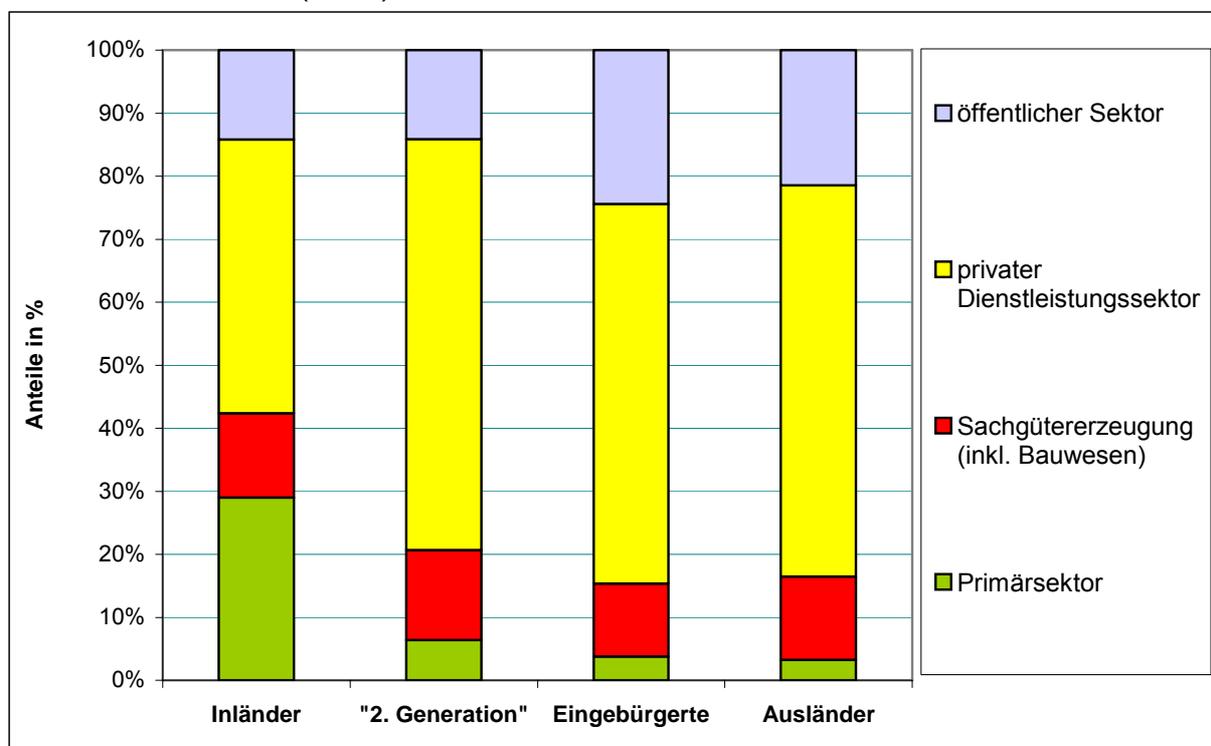
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Branchenunterschiede im Jahr 2001

Die Branchenverteilung der Selbstständigen mit Migrationshintergrund ist für diese Studie von besonderem Interesse.

Vergleicht man, in welchen **Wirtschaftssektoren** die Selbstständigen tätig sind (vgl. Grafik 13), dann wird die Bedeutung des Primärsektors bei den Inländern klar ersichtlich: Etwa 30% von ihnen sind in der Land- und Forstwirtschaft tätig. Demgegenüber liegt der analoge Anteil bei den Selbstständigen mit Migrationshintergrund erwartungsgemäß nur bei etwa 5%. Hier dominiert eindeutig der private Dienstleistungssektor: Rund zwei Drittel aller Selbstständigen mit Migrationshintergrund sind in ihm beschäftigt. Interessanterweise ist der öffentliche Sektor sogar bedeutender als die Sachgütererzeugung (inklusive dem Bauwesen)!

Grafik 13: Sektorspezifische Verteilungen der Selbstständigen nach dem Migrationsstatus (2001).



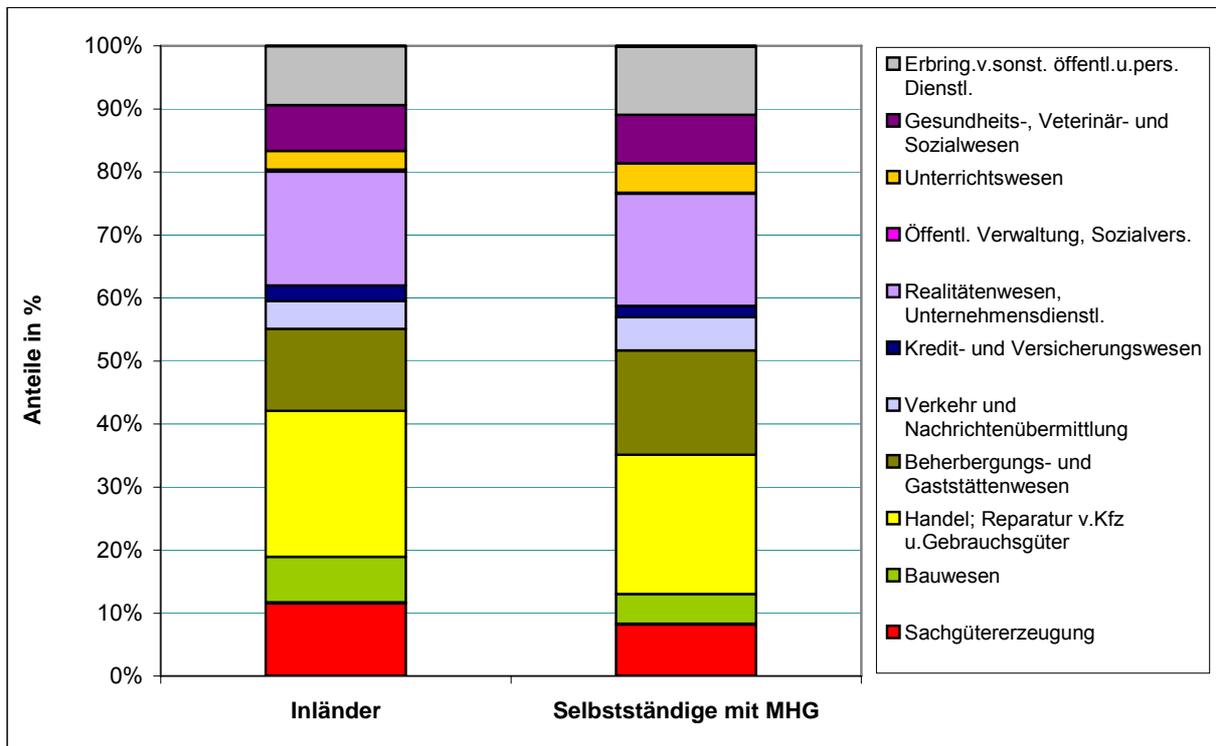
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Anmerkung: vgl. Grafik 7

Betrachtet man nur die **Branchenverteilung der Selbstständigen**, die nicht im Primärsektor beschäftigt sind, dann lassen sich nur eher geringe Unterschiede zwischen Inländern und Selbstständige mit Migrationshintergrund feststellen (vgl. Grafik 14).

Selbstständige mit MHG sind im Vergleich zu ihren inländischen Pendanten stärker im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (17% versus 13%) und weniger stark in der Sachgütererzeugung (8% versus 11%) sowie im Bauwesen (5% versus 7%) vertreten. In allen übrigen Branchen liegen die Differenzen unter der 2%punktemarke.

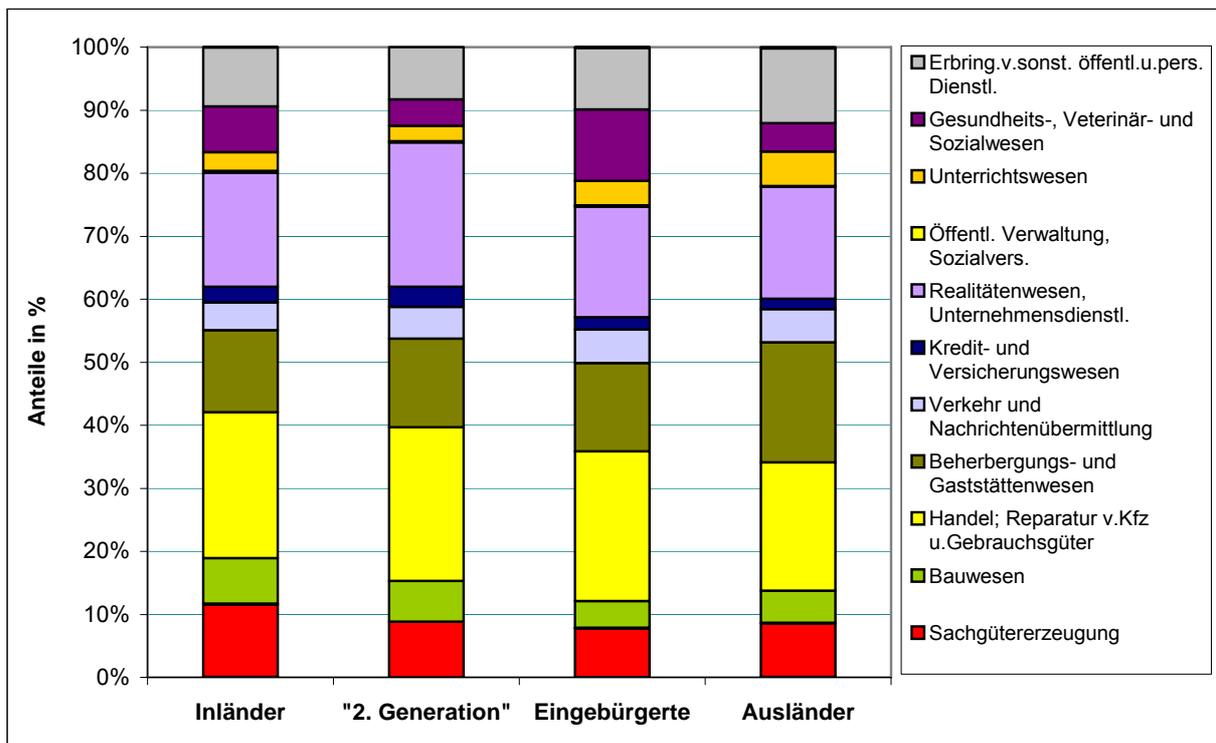
Grafik 14: Branchenverteilung der Selbstständigen 2001: Inländer versus Personen mit Migrationshintergrund (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Anmerkung: MHG = Migrationshintergrund

Grafik 15: Branchenverteilung der Selbstständigen 2001 nach dem Migrationsstatus: (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen; Anmerkung: vgl. Grafik 7

Diese grobe Zuordnung überlagert natürlich wichtige branchenspezifische Besonderheiten, die auch mit dem Migrationsstatus zusammenhängen (vgl. Grafik 15 sowie Tabelle A-3 im statistischen Anhang).

Einige Wirtschaftsbereiche haben in allen Gruppen ähnliche Anteile, bei anderen gibt es große Unterschiede. Auffallend auch der hohe Anteil des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens bei den Eingebürgerten, mit 11,3% (Anteil der Inländer: 7,3%, der Ausländer sowie der „zweiten Generation“: etwas über 4%).

Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sind 19% der Ausländer selbstständig tätig gegenüber 13-14% in den anderen Gruppen.

Im Realitätenwesen und den Unternehmensdienstleistungen sind 23% der Selbstständigen der zweiten Generation versus rund 18% der Selbstständigen der anderen Gruppen tätig.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass sich die grundsätzlichen **Verteilungen der Selbstständigen außerhalb des Primärsektors zwischen Inländern und Personen mit Migrationshintergrund sehr ähnlich sind**. Umfangmäßig dominieren der Handel (inklusive Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern), das Realitätenwesen (inklusive der Unternehmensdienstleistungen) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Zusammengenommen stellen diese Branchen etwas über die Hälfte der Selbstständigen in beiden Gruppen.

Eingebürgerte sind überdurchschnittlich im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Ausländer im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und die „zweite Generation“ im Realitätenwesen und den Unternehmensdienstleistungen tätig. Selbstständige mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu den Inländern generell weniger stark im Bauwesen sowie in der Sachgütererzeugung vertreten.

In welchen **Branchen** ist der **Anteil der Selbstständigen mit Migrationshintergrund** (relativ) hoch?

Im Durchschnitt über alle Branchen haben 10% der Selbstständigen einen Migrationshintergrund. Ohne den Primärsektor (Land- und Forstwirtschaft) steigt dieser Anteil auf 13% an – vgl. Tabelle 2.

Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an selbstständigen MigrantInnen sind das Unterrichtswesen (19%), das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (16%), Verkehr und Nachrichtenübermittlung (15%) sowie die Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Im Bereich des Durchschnittswertes (um 13%) liegen das Realitätenwesen (inklusive unternehmensnahe Dienstleistungen), der Handel (inklusive Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern) und das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.

Unterdurchschnittliche Anteile sind in der Energie- und Wasserversorgung, dem Kredit- und Versicherungswesen, dem Bergbau und der Gewinnung von Steinen und Erde, der Sachgütererzeugung, dem Bauwesen (9%) sowie in der öffentlichen Verwaltung / Sozialversicherung (7%) gegeben³². Marginal sind die Anteile im Primärsektor.

³² In den Branchen extraterritoriale Organisationen sowie private Haushalte werden ebenfalls sehr hohe Anteile von MigrantInnen an den Selbstständigen ausgewiesen. Aufgrund der sehr geringen absoluten Zahl an Selbstständigen werden sie nicht näher betrachtet.

Tabelle 2: Branchenspezifische Anteile der Personen mit Migrationshintergrund an allen Selbstständigen (2001).

Branche	Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an allen Selbstständigen
Land- und Forstwirtschaft	1%
Fischerei und Fischzucht	3%
Bergbau und Gewinnung von Steinen u. Erde	10%
Sachgütererzeugung	10%
Energie- und Wasserversorgung	11%
Bauwesen	9%
Handel; Reparatur v.Kfz u.Gebrauchsgüter	13%
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	16%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15%
Kredit- und Versicherungswesen	10%
Realitätenwesen, Unternehmensdienstl.	13%
Öffentl. Verwaltung, Sozialvers.	7%
Unterrichtswesen	19%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	14%
Erbring.v.sonst. öffentl.u.pers. Dienstl.	15%
Private Haushalte	18%
Exterritoriale Organisationen	49%
Durchschnitt über alle Branchen	10%
Durchschnitt über alle Branchen (exkl. Land- u. Forstwirtschaft)	13%

Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

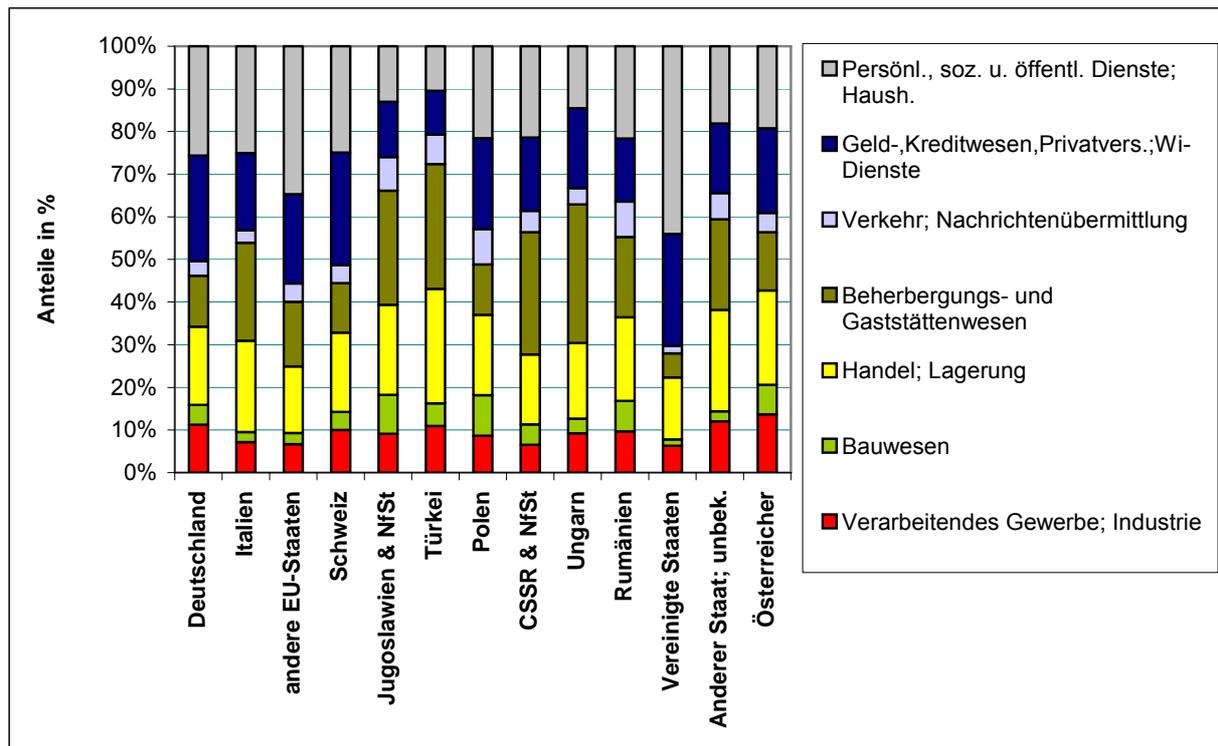
Leider können aufgrund der schon erwähnten Datenlage keine Aussagen zu möglichen Veränderungen der branchenspezifischen Struktur im Zeitablauf getätigt werden, die sowohl das Kriterium Geburtsland als auch die Nationalität umfassen. Was jedoch möglich ist, ist ein **Zeitvergleich der Branchenstruktur nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft**.

Staatsangehörigkeit und Branchenspezifika im Jahr 2001

Zwar gibt es – wie schon gezeigt wurde – nur relativ geringe Unterschiede zwischen den Branchenverteilungen³³ der Gruppe der inländischen Selbstständigen und jener mit Migrationshintergrund, die detaillierte Analyse auf der Ebene der Staatsangehörigkeit der Selbstständigen offenbart aber doch wichtige „Abweichungen“ innerhalb der Gruppe der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit – vgl. Grafik 16.

³³ Diesen Daten liegt eine modifizierte Branchenaufschlüsselung zugrunde, weshalb sich die Branchenkategorien der bisherigen Analyse mit den folgenden Auswertungen nicht vollständig decken.

Grafik 16: Branchenverteilungen der Selbstständigen nach der Staatsangehörigkeit für das Jahr 2001 (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Eine andere Darstellungsweise zeigt dies noch prägnanter: Vergleicht man nämlich die Branchenverteilungen für die Selbstständigen nach ihrer Staatsbürgerschaft mit der gesamtösterreichischen Branchenverteilung (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors), so wird deutlich, dass die Verteilung der Branchen der Selbstständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft praktisch nicht vom Durchschnitt abweicht³⁴ – vgl. Grafik 17.

Für alle anderen Selbstständigen („ausländische Staatsangehörigkeit“) sind aber teilweise deutliche Unterschiede feststellbar: So sind Selbstständige mit (ex-)jugoslawischer sowie türkischer Staatsbürgerschaft viel häufiger im Beherbergungs- und Gaststättenwesen tätig (die Differenz zum Branchenmittel beträgt rund +15%punkte). Deutlich weniger stark sind sie im Geld- und Kreditwesen sowie in den diversen persönlichen, sozialen und öffentlichen Diensten (minus 5-10%punkte unter dem Branchenschnitt) selbstständig erwerbstätig.

Auch Selbstständige aus der CSSR (bzw. ihren Nachfolgestaaten) und Ungarn haben eine ähnlich hohe positive Abweichung vom Branchenschnitt im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

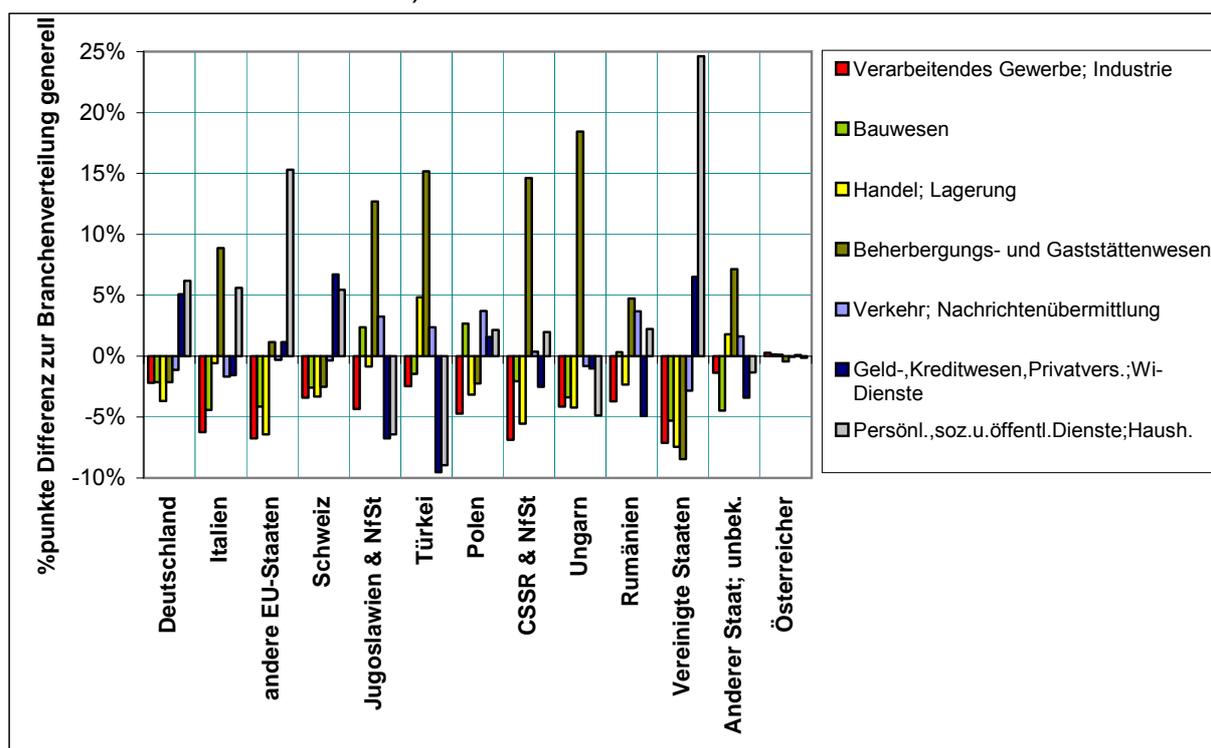
Selbstständige mit US-amerikanischer Staatsangehörigkeit sind deutlich überproportional in Geld- und Kreditwesen und vor allem in den diversen persönlichen, sozi-

³⁴ Dieses Ergebnis ergibt sich aus dem Mengeneffekt: Da ca. 93% aller Selbstständigen die österreichische Staatsbürgerschaft haben unterscheiden sich die Verteilungen der Selbstständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft praktisch nicht von der gesamten Branchenverteilung (exklusive des Primärsektors).

alen und öffentlichen Diensten selbstständig aktiv. Ähnlich liegt der Fall bei den Selbstständigen aus den anderen westeuropäischen Ländern, wenngleich die Abweichungen von der gesamten Branchenverteilung nicht so stark ausgeprägt sind.

Für praktisch alle Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft liegen ihre Anteile im verarbeitenden Gewerbe / der Industrie, im Bauwesen (Ausnahme ex-jugoslawische und türkische Staatsbürger) sowie im Handel (Ausnahme türkische Staatsbürger) unter dem gesamtösterreichischen Schnitt.

Grafik 17: Differenz (in Prozentpunkten) zwischen der Branchenverteilung der Selbstständigen 2001 nach der Staatsangehörigkeit und der gesamtösterreichischen Branchenverteilung (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

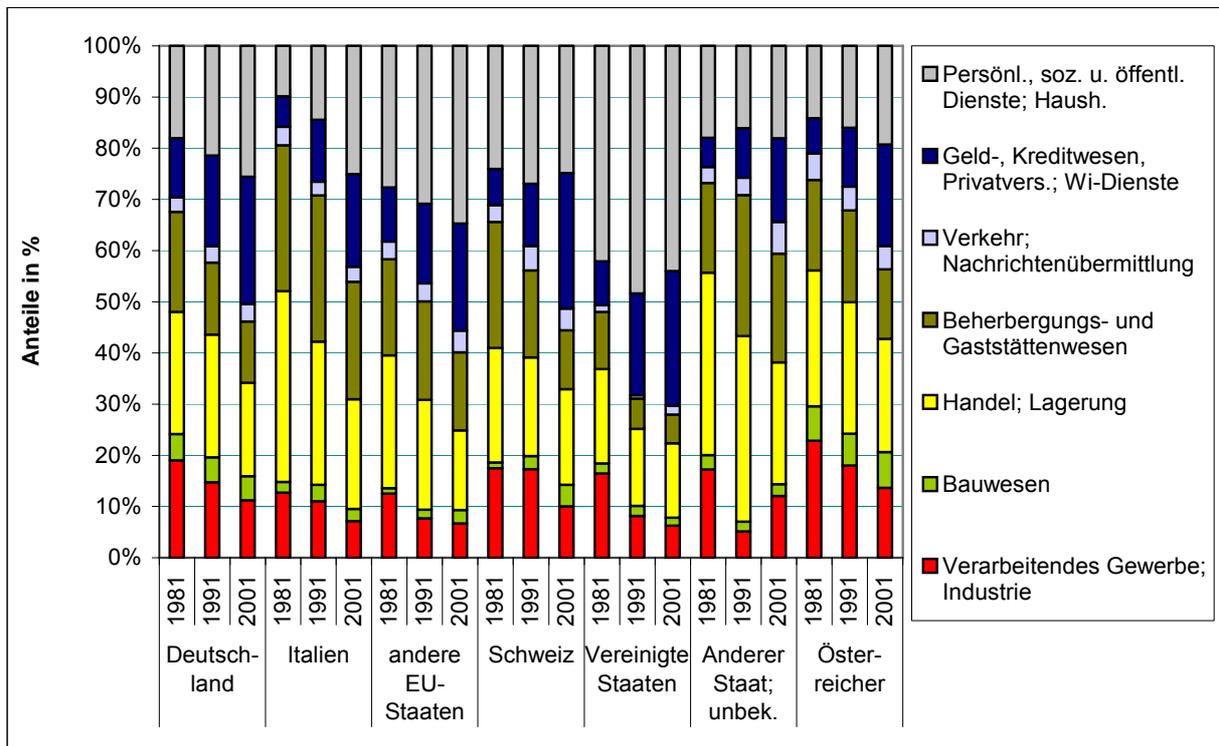
Staatsangehörigkeit und Branchenspezifika im Zeitvergleich

Ist es im Zeitablauf zu wesentlichen Veränderungen der Branchenverteilungen nach der Staatsangehörigkeit gekommen³⁵?

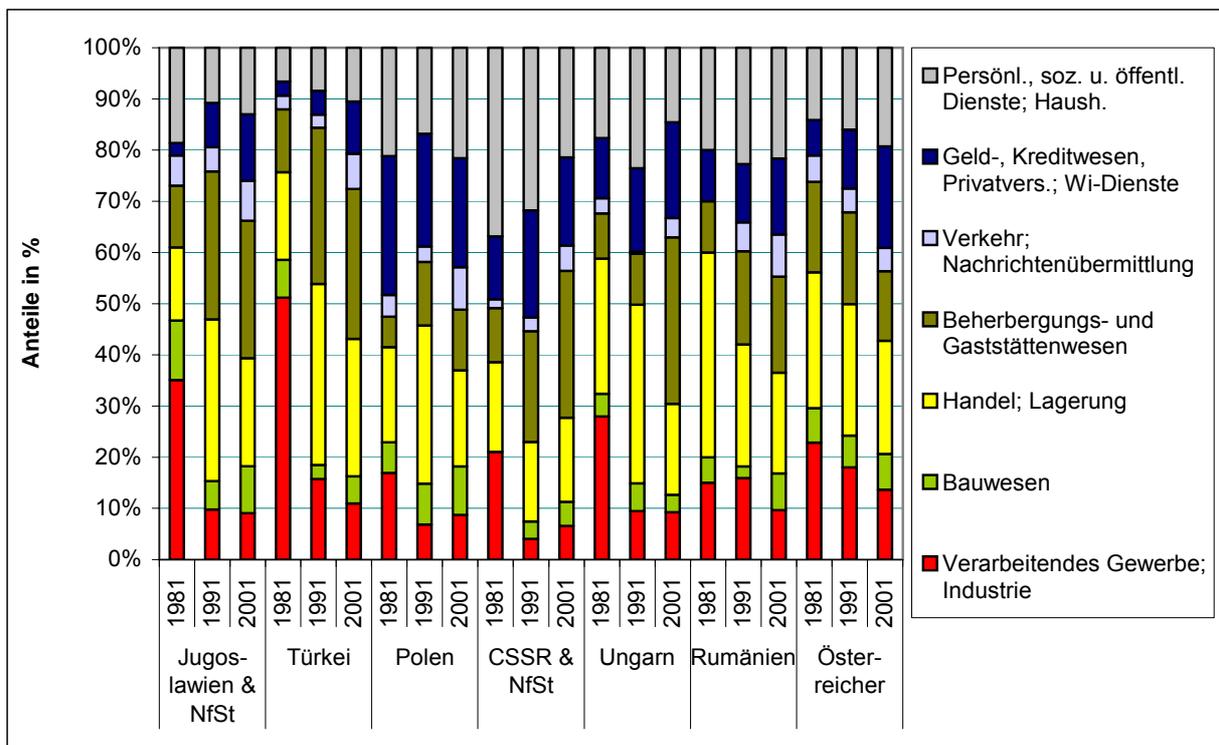
Grafiken 18a zeigt, dass für Selbstständige mit einer Staatsbürgerschaft aus einem westeuropäischen Land (sowie der USA) die Anteile der Branchen „persönliche, soziale und öffentliche Dienstleistungen“ sowie „Geld- Kreditwesen, Wirtschaftsdienste“ im Zeitvergleich zugenommen haben. Die Zunahme dieser beiden Branchen ging zumeist durchwegs „auf Kosten“ der übrigen Branchen.

³⁵ Die Entwicklung in Absolutzahlen ist der Tabelle A-2 im Anhang zu entnehmen.

Grafik 18a: Veränderung der Branchenverteilungen der Selbstständigen 1981 bis 2001 nach der Staatsangehörigkeit (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors) für StaatsbürgerInnen westeuropäischer Länder.



Grafik 18b: Veränderung der Branchenverteilungen der Selbstständigen 1981 bis 2001 nach der Staatsangehörigkeit (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors) für StaatsbürgerInnen osteuropäischer Länder.



Quelle für beide Grafiken: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

In der Grafik 18b wird der analoge Zeitverlauf für die Selbstständigen mit einer osteuropäischen Staatsbürgerschaft dargestellt. Hier war die Entwicklung nicht so einheitlich.

Zwischen 1981 und 1991 hat sich die Branchenverteilung der Selbstständigen mit einer (ex-)jugoslawischen, einer türkischen sowie einer ungarischen Staatsbürgerschaft primär aufgrund der deutlichen Abnahme des verarbeitenden Gewerbes / der Industrie verändert.

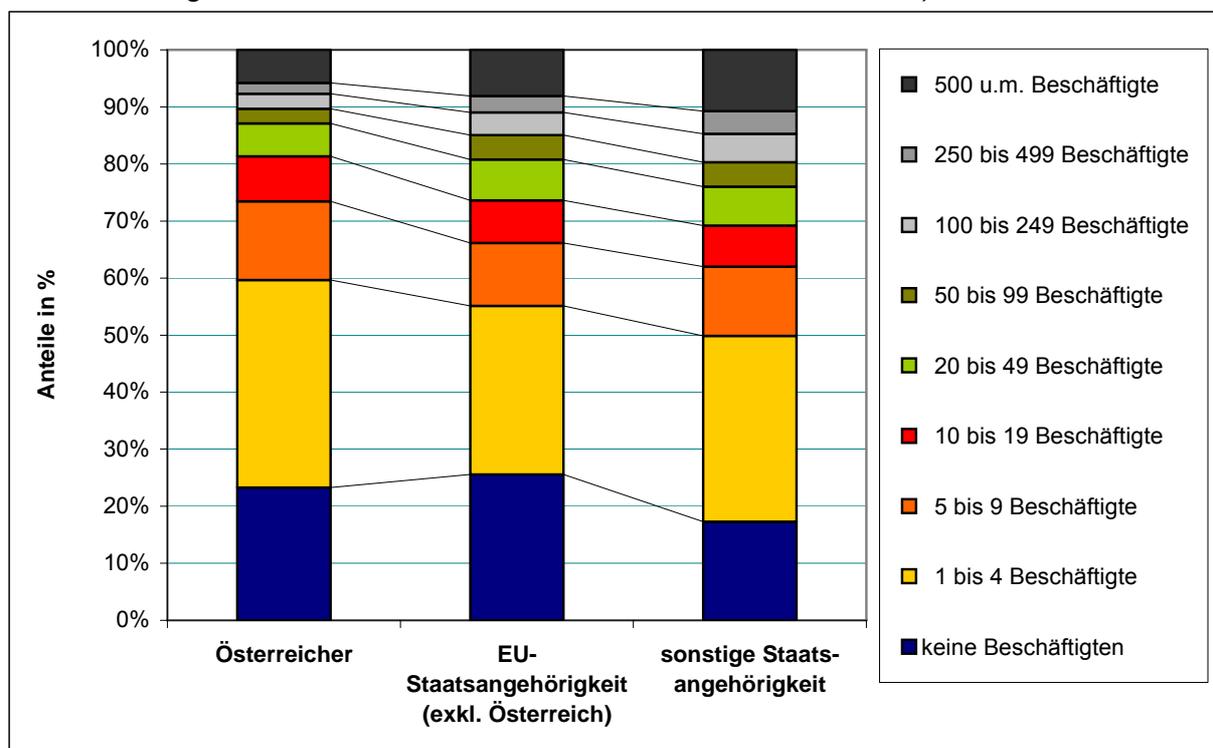
Zwischen 1991 und 2001 sind für alle Selbstständigen dieser Gruppe die Anteile des Handels gesunken. Dagegen sind die Anteile der Branche Beherbergungs- und Gaststättenwesen angestiegen.

Die Entwicklung der Anteile der übrigen Branchen weist je nach Staatsangehörigkeit der Selbstständigen eine unterschiedliche Entwicklung auf.

Betriebsgröße

Wie groß sind nun die Betriebe der Selbstständigen? Grafik 19 zeigt, dass die überwiegende Zahl der Unternehmen der Kategorie Klein- und Mittelbetriebe zugeordnet werden kann. In rund einem Viertel der Betriebe ist kein einziger unselbstständig Erwerbstätiger beschäftigt – es handelt sich somit um sogenannte Einpersonenernehmen (EPU). Rund die Hälfte der Betriebe haben zwischen einem und neun Beschäftigte. Der Rest hat ab zehn Mitarbeiter.

Grafik 19: Verteilung der Selbstständigen im Jahr 2001 nach der Betriebsgröße (Anzahl der unselbstständig Beschäftigten) und der Staatsangehörigkeit (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors).

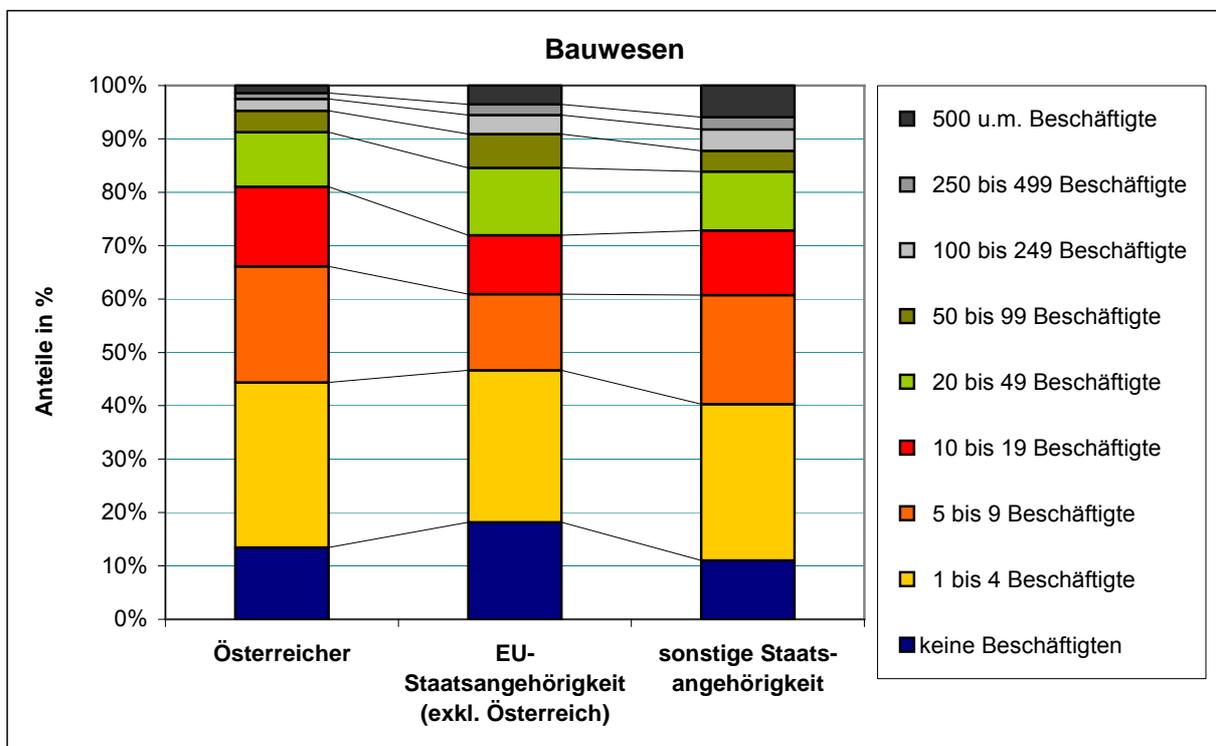


Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Interessanterweise gibt es bei den Selbstständigen, die nicht Staatsangehörige eines EU-Landes sind, sogar einen etwas höheren Anteil an „größeren“ Betrieben. Dabei darf nicht vergessen werden, dass sich diese Gruppe aus Selbstständigen einer Vielzahl von Staatsangehörigkeiten zusammensetzt³⁶. Von oftmals deutlichen Unterschieden in den Betriebsgrößenstrukturen zwischen diesen Selbstständigen ist auszugehen.

Zudem sind deutliche Brancheneffekte der Betriebsgröße zu konstatieren. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der **Brancheneffekt eindeutig stärker die Betriebsgrößenstrukturen bestimmt als der Migrationshintergrund der Selbstständigen**. Dies sei an einem Vergleich der Betriebsgrößenstrukturen zwischen dem Bauwesen und dem Beherbergungs- / Gaststättenwesen demonstriert – vgl. Grafiken 20a und b.

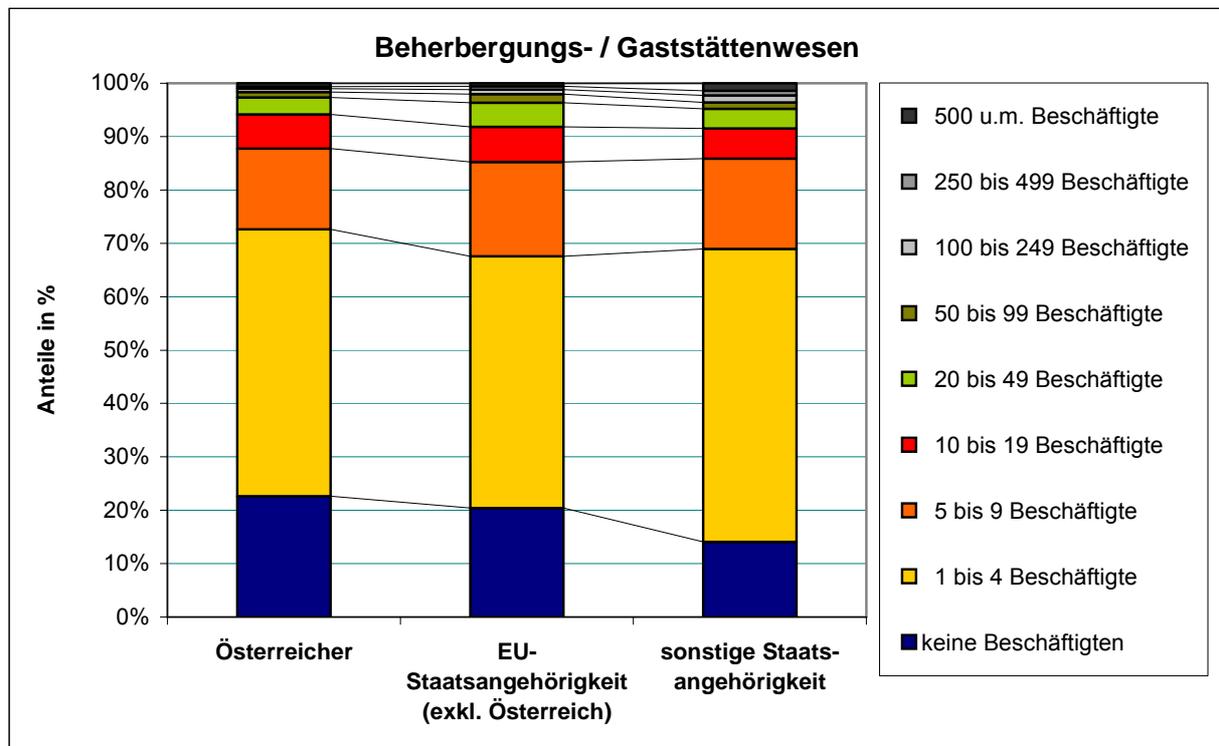
Grafik 20a: Verteilung der Selbstständigen im Bauwesen im Jahr 2001 nach der Betriebsgröße (Anzahl der unselbstständig Beschäftigten) und der Staatsangehörigkeit (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

³⁶ In der ISIS-Datenbank der Statistik Austria werden keine Abfragemodule angeboten, die eine detailliertere Aufschlüsselung der Staatsangehörigkeit nach Betriebsgröße erlauben.

Grafik 20b: Verteilung der Selbstständigen im Beherbergungs- / Gaststättenwesen im Jahr 2001 nach der Betriebsgröße (Anzahl der unselbstständig Beschäftigten) und der Staatsangehörigkeit (bezogen auf alle Branchen außerhalb des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

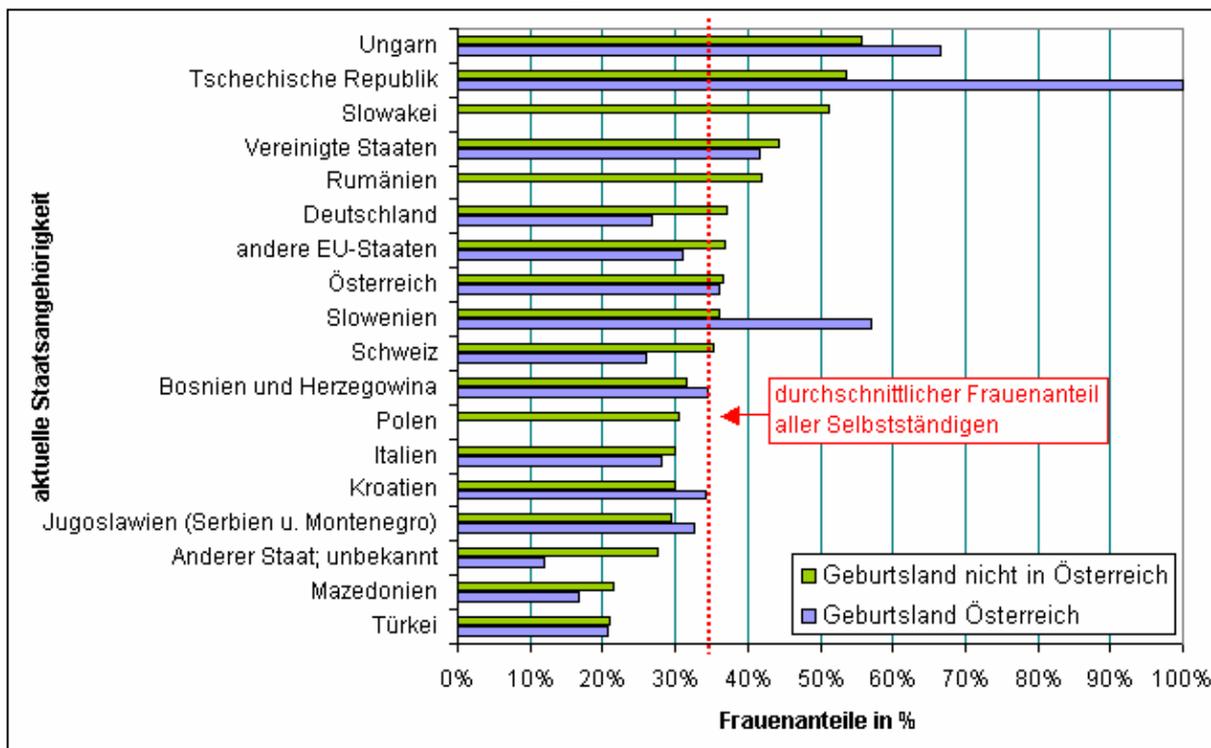
Genderaspekte

Im Schnitt werden 36% aller Selbstständigen (in der Gesamtwirtschaft) von Frauen gestellt. Dieser Durchschnitt unterscheidet sich praktisch nicht, wenn man nach dem Geburtsland (Österreich versus Nicht-Österreich) differenziert.

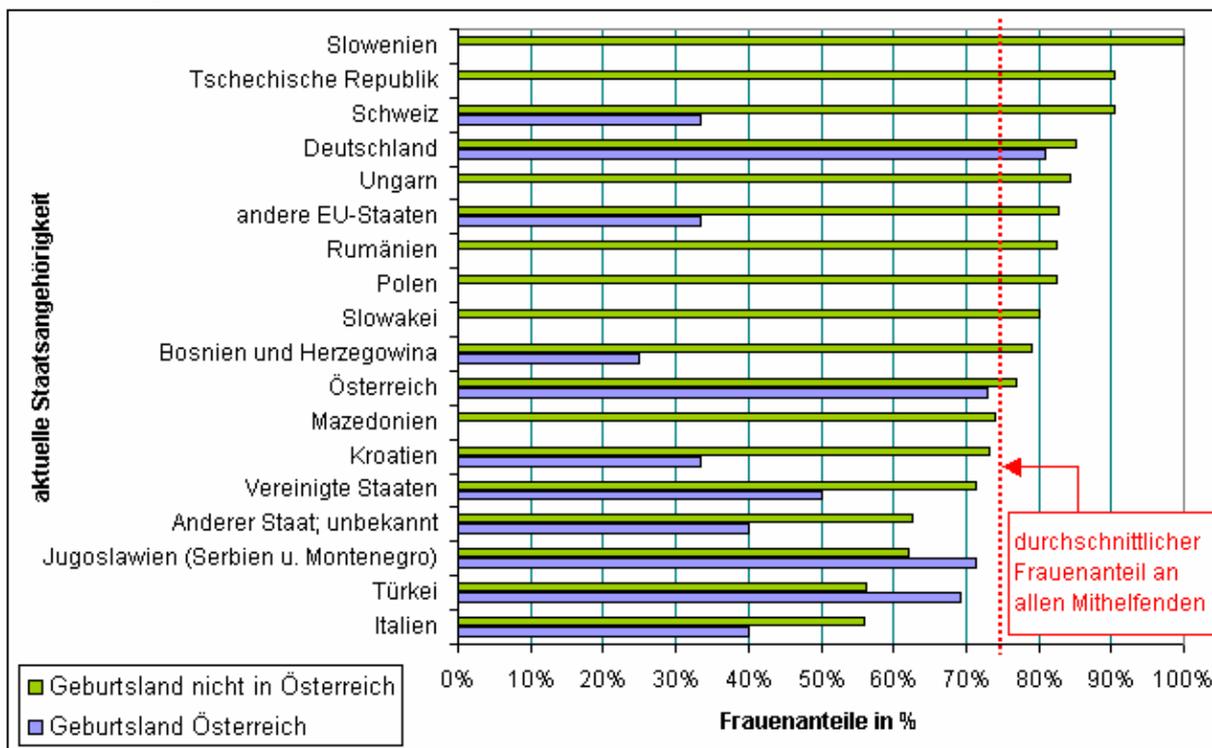
Der Anteil der Frauen an den Selbstständigen variiert aber stark nach dem konkreten Migrationshintergrund – vgl. Grafik 21. So beträgt der Frauenanteil bei jenen Selbstständigen aus Ungarn bzw. der Tschechischen Republik, die nicht in Österreich geboren wurden, rund 50%. Bei jenen mit Geburtsland Österreich ist er sogar noch höher. Im Gegensatz dazu weisen türkische und mazedonische Selbstständige die niedrigsten Frauenanteile auf (rund 20%).

Bei den mithelfenden Familienangehörigen haben die Frauen mit durchschnittlich rund 75% einen deutlich höheren Anteil als wie bei den Selbstständigen. Auch hier sind deutliche Unterschiede nach dem Migrationshintergrund feststellbar – vgl. Grafik 22.

Grafik 21: Frauenanteile an den Selbstständigen nach dem Migrationshintergrund im Jahr 2001 (bezogen auf die Gesamtwirtschaft). *Rangreihung nach dem Frauenanteil der Selbstständigen mit Geburtsland Nicht-Österreich.*



Grafik 22: Frauenanteile an den mithelfenden Familienangehörigen nach dem Migrationshintergrund im Jahr 2001 (bezogen auf die Gesamtwirtschaft). *Rangreihung nach dem Frauenanteil der mithelfenden Familienangehörigen mit Geburtsland Nicht-Österreich.*

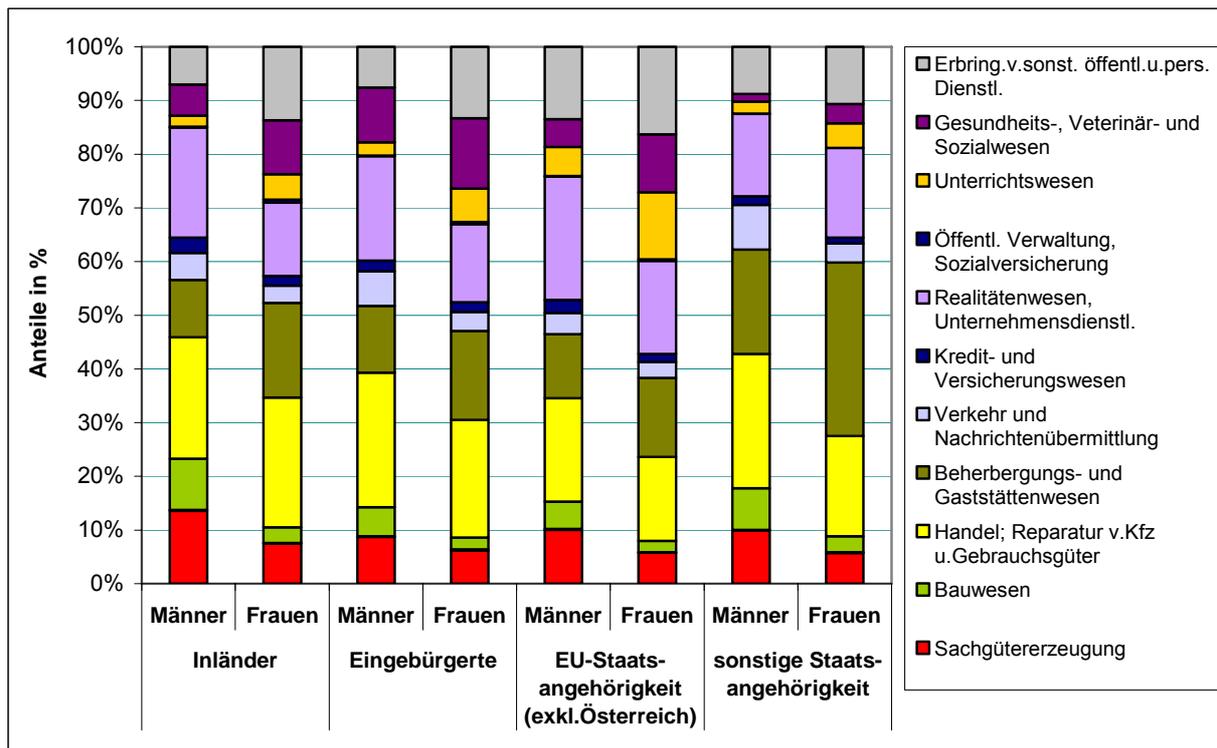


Quelle für beide Grafiken: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Frauen sind häufiger im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, in der Branche „Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen“, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie im Unterrichtswesen selbstständig erwerbstätig als Männer (vgl. Grafik 23). Dies gilt unabhängig vom Migrationsstatus.

Am deutlichsten unterscheiden sich die Branchenverteilungen zwischen den männlichen und weiblichen Selbstständigen mit einer „sonstigen Staatsbürgerschaft“. Hier sind Frauen deutlich häufiger im Beherbergungs- und Gaststättenwesen selbstständig als ihre männlichen Kollegen.

Grafik 23: Geschlechtstypische Branchenverteilungen der Selbstständigen nach dem Migrationsstatus im Jahr 2001 (exklusive der Primärwirtschaft).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

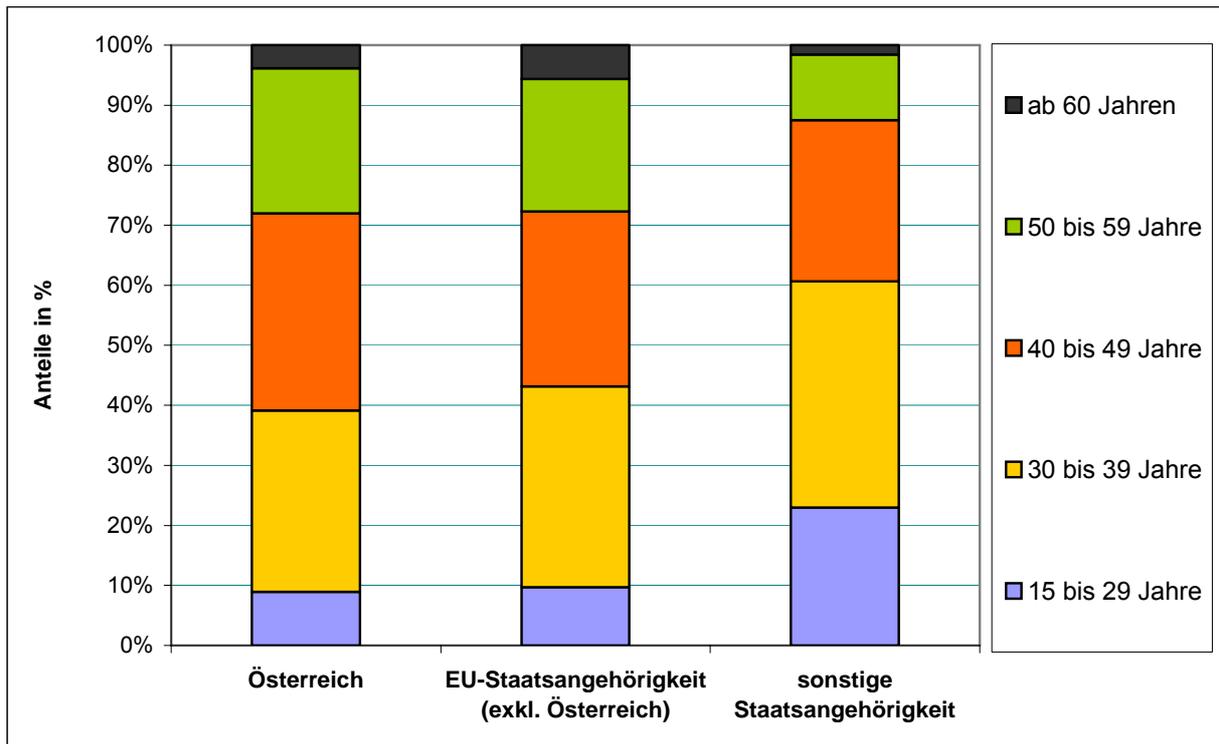
Alter

Im Durchschnitt sind die Selbstständigen 43 Jahre alt. Zwischen Selbstständigen mit einer österreichischen bzw. EU-Staatsbürgerschaft sind keine Unterschiede festzustellen. Selbstständige mit einer „sonstigen Staatsangehörigkeit“ sind aber im Schnitt um etwa sechs Jahre jünger! Bei ihnen dominiert die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen (vgl. auch Grafik 24).

Nach dem Kriterium der Staatsangehörigkeit sind aber deutliche Altersunterschiede feststellbar – vgl. Grafik 25. So sind Selbstständige aus westeuropäischen Ländern im Schnitt älter als jene mit einer osteuropäischen Staatsangehörigkeit.

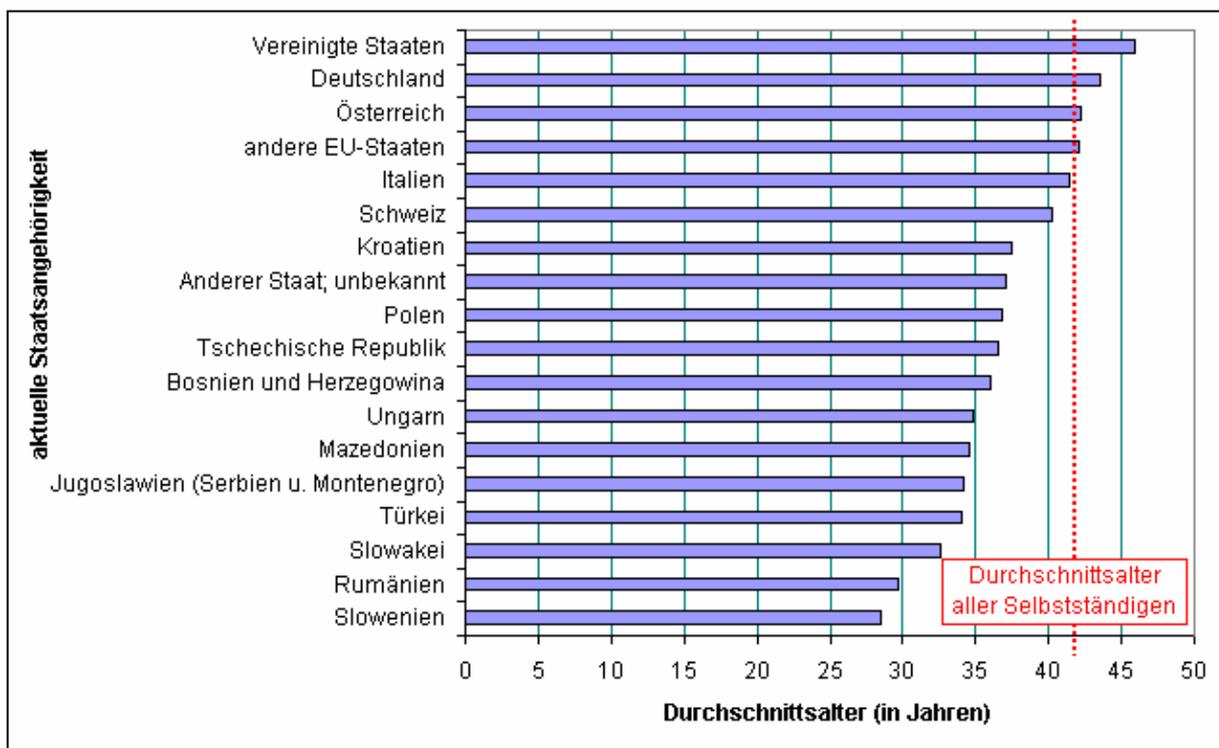
Hingegen gibt es nur marginale Unterschiede was das Durchschnittsalter der männlichen und weiblichen Selbstständigen betrifft.

Grafik 24: Altersverteilung der Selbstständigen nach dem Migrationshintergrund im Jahr 2001 (bezogen auf die Gesamtwirtschaft).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Grafik 25: Altersdurchschnitt der Selbstständigen nach der Staatsangehörigkeit im Jahr 2001 (bezogen auf die Gesamtwirtschaft).

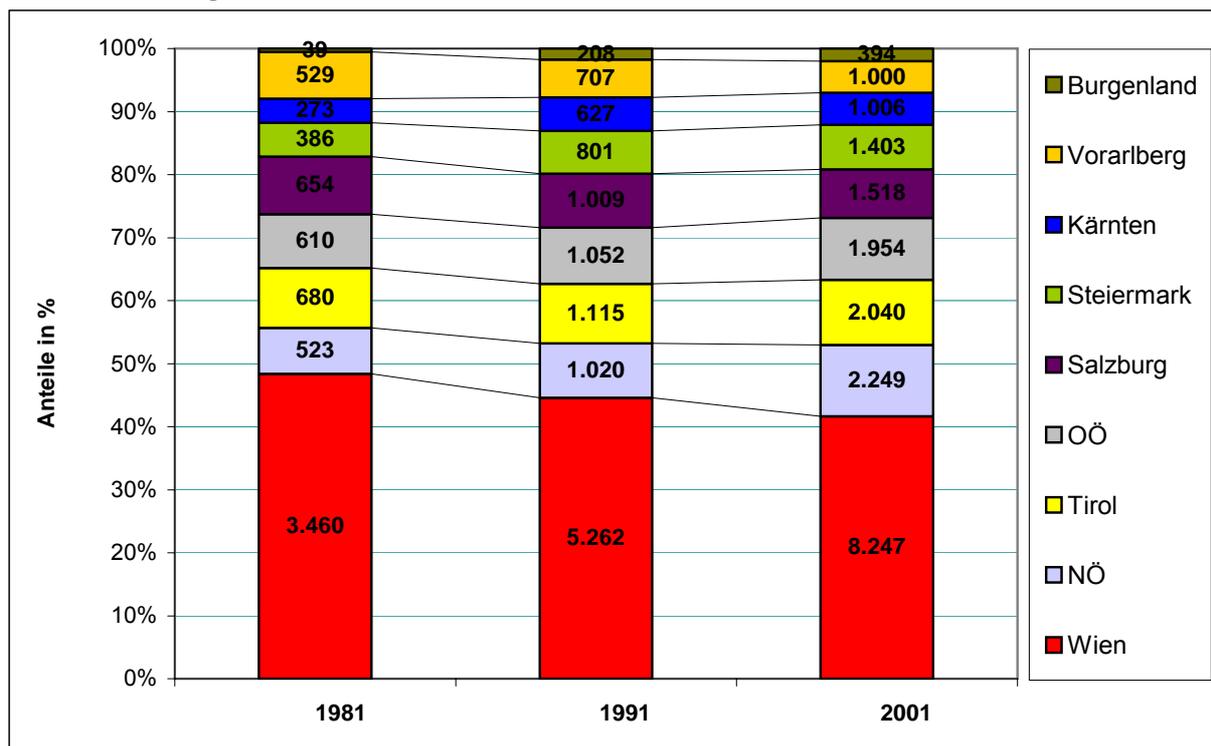


Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Regionale Unterschiede

Die meisten Selbstständigen (exklusive des Primärsektors) mit ausländischer Staatsangehörigkeit wohnen in Wien (rund 42%). Jeweils rund 10% sind in Niederösterreich, Tirol und Oberösterreich ansässig. Auf alle anderen Bundesländer entfallen jeweils weniger als 10%. Burgenland mit 2% aller Selbstständigen bildet das „Schlusslicht“ – vgl. Grafik 26.

Grafik 26: Regionale Verteilung der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Zeitablauf.



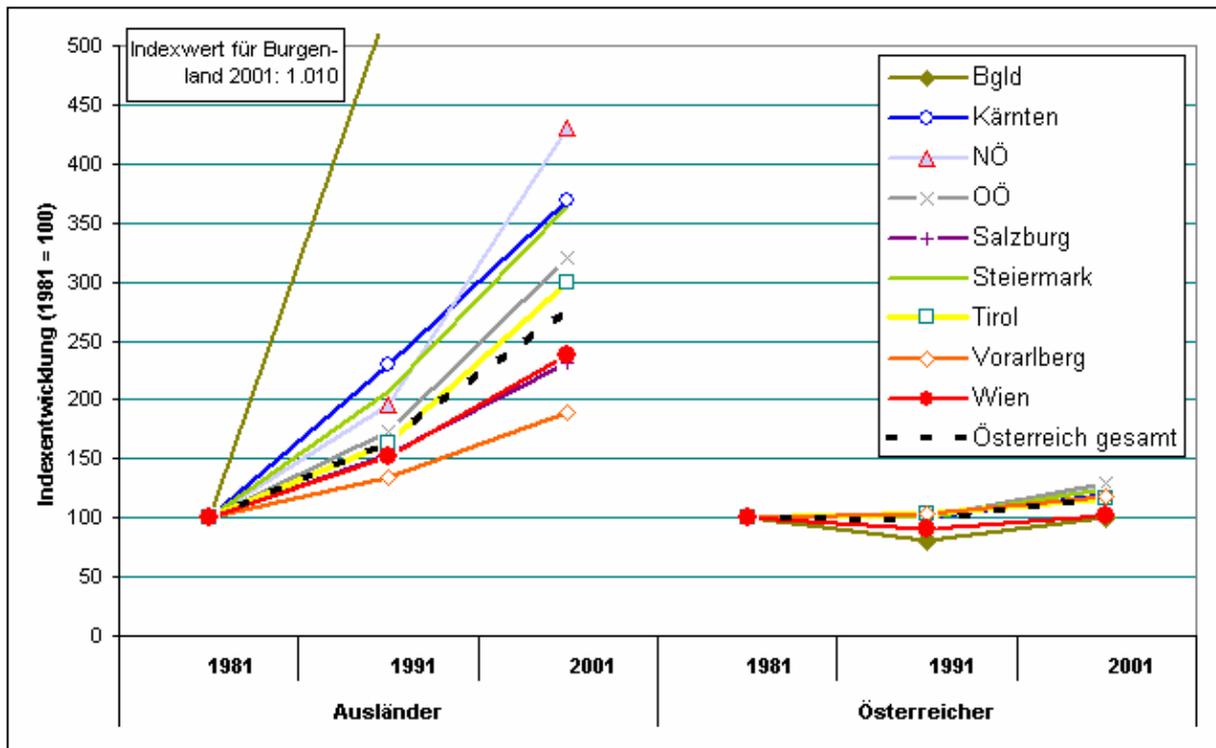
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Im Zeitablauf hatte relativ gesehen das Burgenland den höchsten Zuwachs an Selbstständigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (sie haben sich in etwa verzehnfacht) – vgl. Grafik 27. In allen anderen Bundesländern lagen die relativen Zuwächse deutlich darunter: Zwischen einer Verdoppelung in Vorarlberg und einer Vervielfachung in Niederösterreich (in der Tabelle A-4 im statistischen Anhang sind die Absolutwerte ausgewiesen).

Im Gegensatz dazu haben sich die relativen Zuwachsraten der Selbstständigen mit österreichischer Staatsangehörigkeit nur marginal verändert.

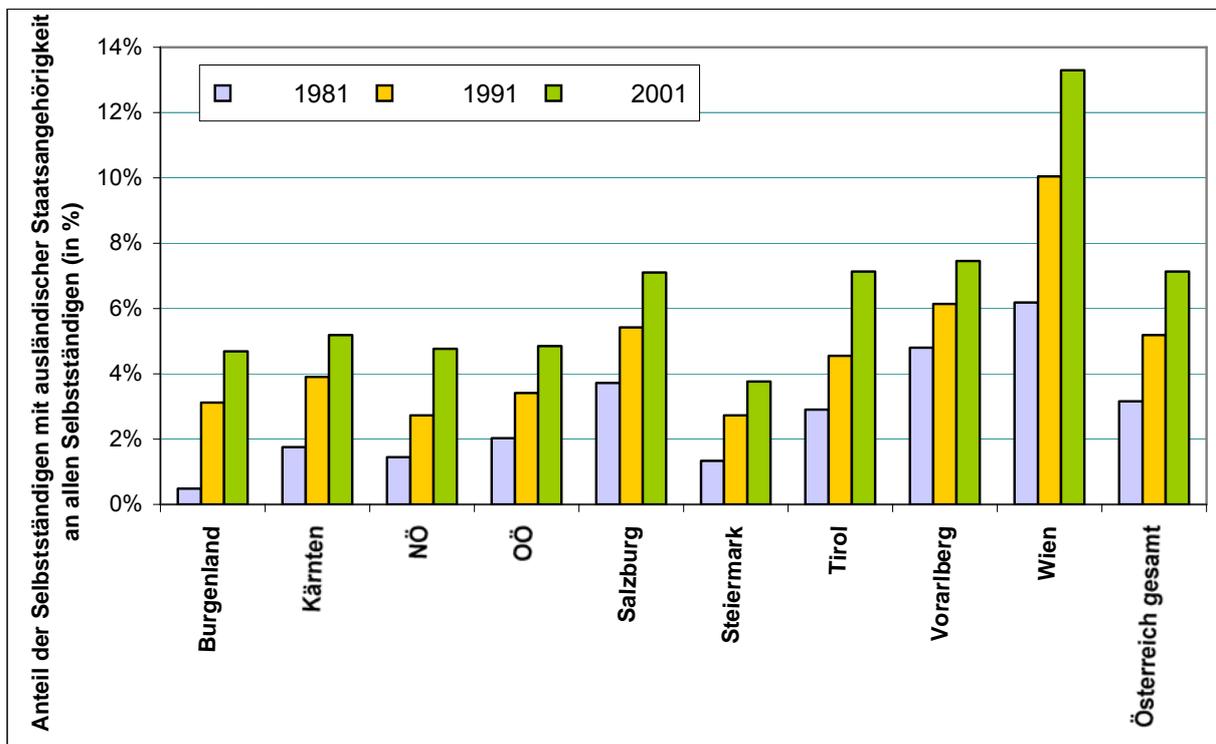
Eine andere Betrachtungsebene stellt auf die regionalspezifischen Anteile der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (an allen Selbstständigen des Bundeslandes) ab. Grafik 28 verdeutlicht, dass deren Anteile in allen Bundesländer gewachsen sind.

Grafik 27: Regionale Indexentwicklung (1981 = 100) der Zahl der Selbstständigen zwischen 1981 und 2001: Selbstständige mit österreichischer versus ausländischer Staatsangehörigkeit (exklusive des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Grafik 28: Regionalspezifischen Anteile der ausländischen Selbstständigen (an allen Selbstständigen des Bundeslandes) im Zeitablauf (exklusive des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Für das Jahr 2001 kann die Analyse noch weiter vertieft werden, da auch Informationen über das Geburtsland vorliegen.

Wie schon bei der gesamtösterreichischen Perspektive deutlich wurde, kann man grob gesagt davon ausgehen, dass auch in den Bundesländern etwa die Hälfte der Selbstständigen mit Migrationshintergrund im Ausland geboren wurde, mittlerweile aber die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt (vgl. Grafik 29).

Auch die regionalspezifischen Selbstständigenquoten (Anteil der Selbstständigen an den Erwerbspersonen) zeigen in allen Bundesländern das analoge Muster Gesamtösterreichs: Die Selbstständigenquoten der Eingebürgerten liegen in den meisten Bundesländern etwas über jener der Inländer. Die Anteile der Selbstständigen bei den Ausländern sowie der „zweiten Generation“ liegen dagegen immer deutlich darunter. Vgl. dazu Grafik 30.

Inwieweit unterscheiden sich die Bundesländer? Bis auf Wien liegt in allen Bundesländern der Anteil der Selbstständigen mit Migrationshintergrund zwischen 8% und 12%. Nur in Wien ist er mit 25% deutlich höher!

Auch hinsichtlich der Zusammensetzung der Selbstständigen nach ihrer Staatsbürgerschaft gibt es relativ große Divergenzen zwischen den Bundesländern. Dies ist einerseits durch die unterschiedlichen Anteile von Selbstständigen mit deutscher Staatsbürgerschaft bedingt. Andererseits gibt es auch regionale Spezifikationen, so z.B. der hohe Anteil der Selbstständigen mit einer ungarischen Staatsangehörigkeit im Burgenland (vgl. Grafik 31).

Schon anhand der gesamtösterreichischen Betrachtungsebene wurde deutlich, dass StaatsbürgerInnen anderer westeuropäischer Länder oftmals höhere Selbstständigenquoten aufweisen als ÖsterreicherInnen. Die Quoten sind für jene mit einer südosteuropäischen Staatsangehörigkeit dagegen meist sehr niedrig. Die Grafiken 32a und 32b zeigen, dass dies auch im Bundesländervergleich zutrifft³⁷.

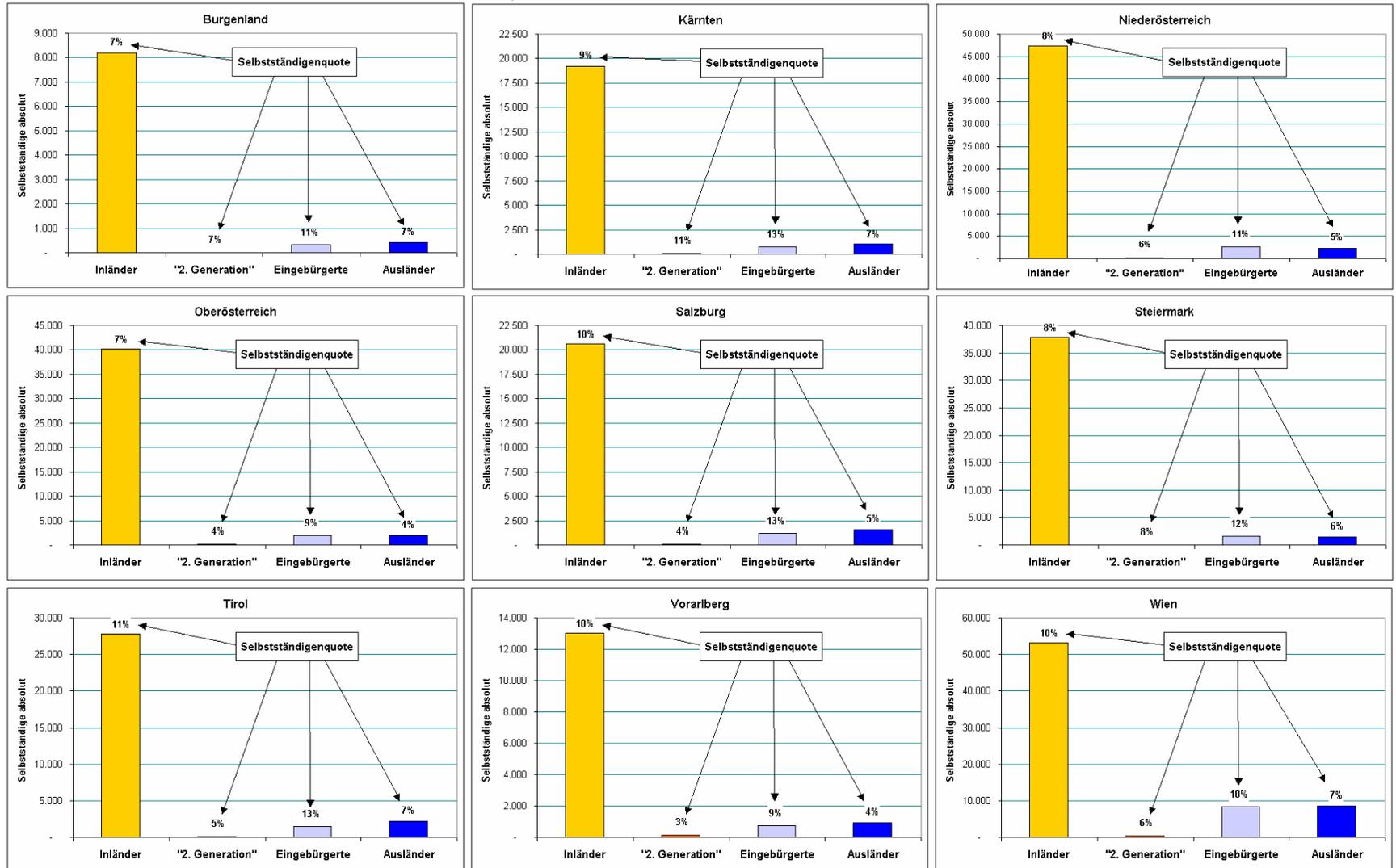
In den beiden Grafiken deutet sich zwar auch eine gewisse Variationsbreite in den Bundesländern an. Dies ist aber zumeist ein Ausdruck dafür, dass etliche Gruppen mengenmäßig sehr klein sind (z.B. Selbstständige mit einer rumänischen Staatsangehörigkeit im Burgenland) und daher Einzelfälle die jeweilige Quote stark beeinflussen können.

Betrachtet man die regionalspezifischen Branchenverteilungen der Selbstständigen, die nicht im Primärsektor beschäftigt sind, dann lassen sich in allen Bundesländern nur eher geringe Unterschiede zwischen Inländern und Selbstständigen mit Migrationshintergrund feststellen (vgl. Grafik 33).

Selbstständige mit MHG sind im Vergleich zu ihren inländischen Pendants stärker im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und weniger stark in der Sachgüterzeugung sowie im Bauwesen vertreten. In allen übrigen Branchen liegen die Differenzen unter der 3%punktemarke. Die „Untergruppe“ der Eingebürgerte ist überproportional im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen tätig.

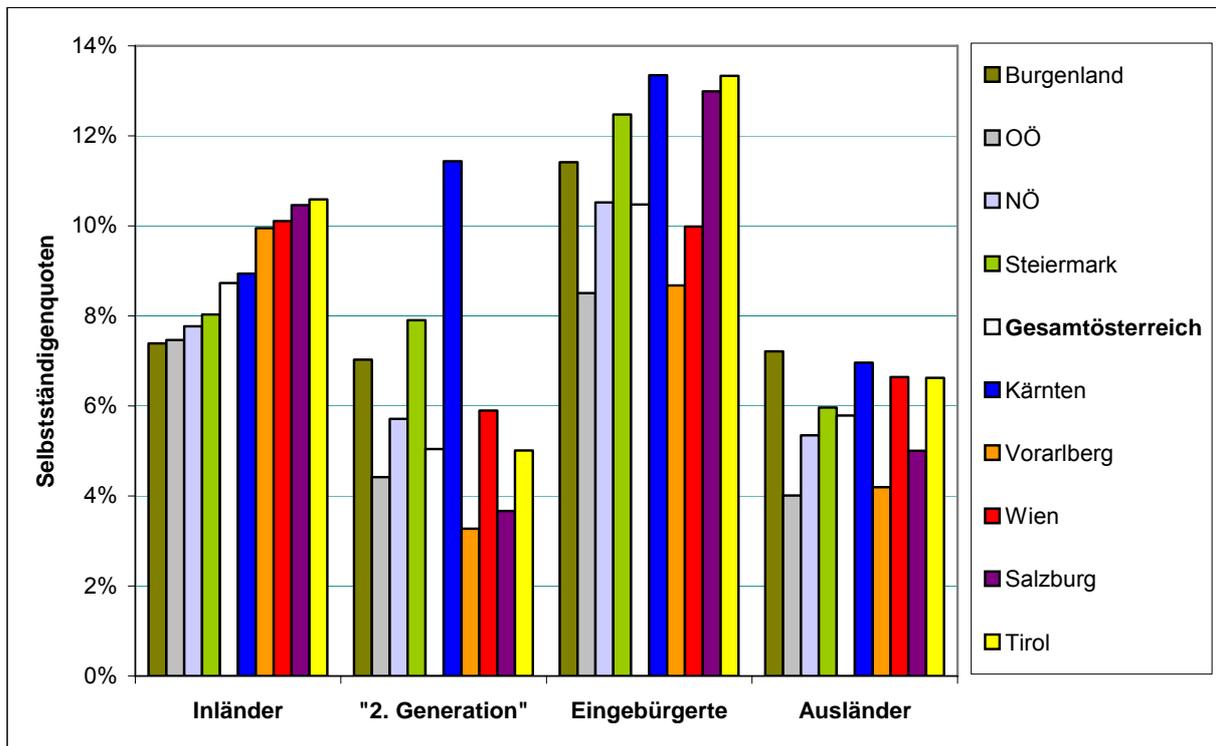
³⁷ Zum besseren Vergleich sind die y-Achsen in beiden Grafiken gleich skaliert sowie jeweils die Selbstständigenquoten der Österreicher eingezeichnet.

Grafik 29: Bundesländerdarstellung der Zahl der Selbstständigen sowie der Selbstständigenquoten nach dem Migrationshintergrund für das Jahr 2001 (exkl. Primärsektor)



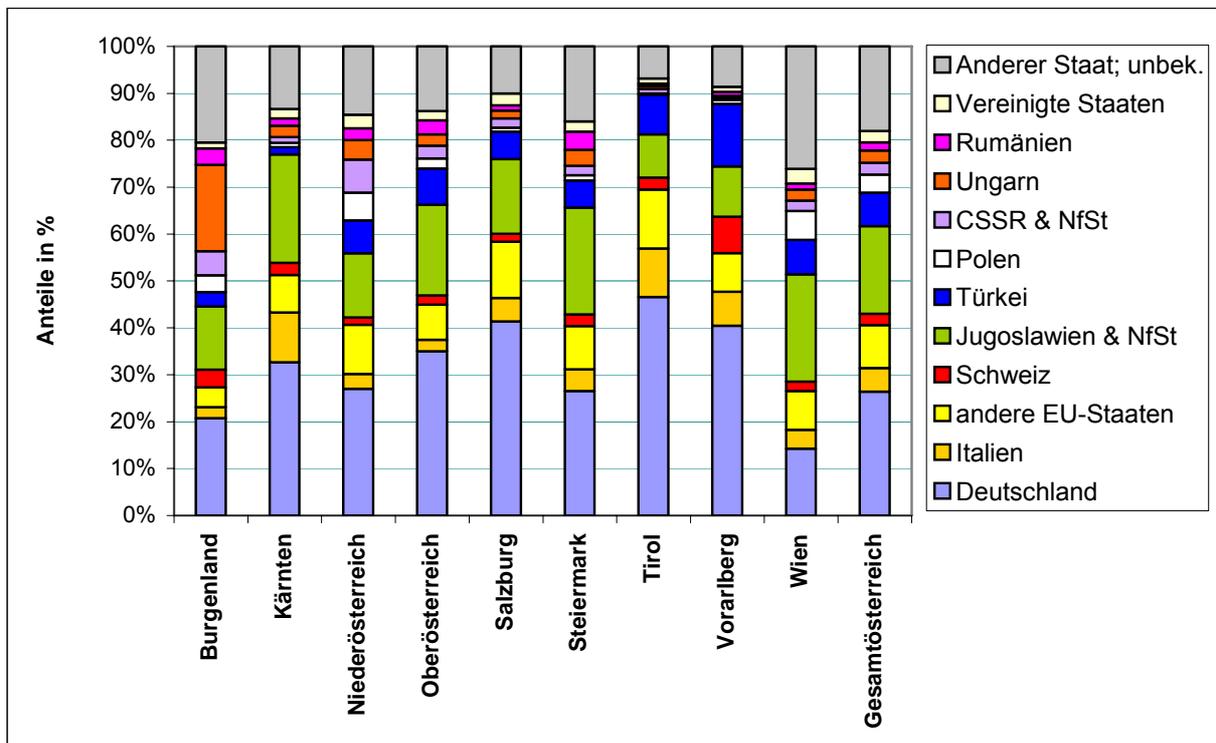
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen;
Anmerkung: vgl. Grafik 7

Grafik 30: Regionalspezifischen Selbstständigenquoten nach dem Migrationshintergrund im Jahr 2001.
Rangreihung nach der Selbstständigenquote der Inländer.



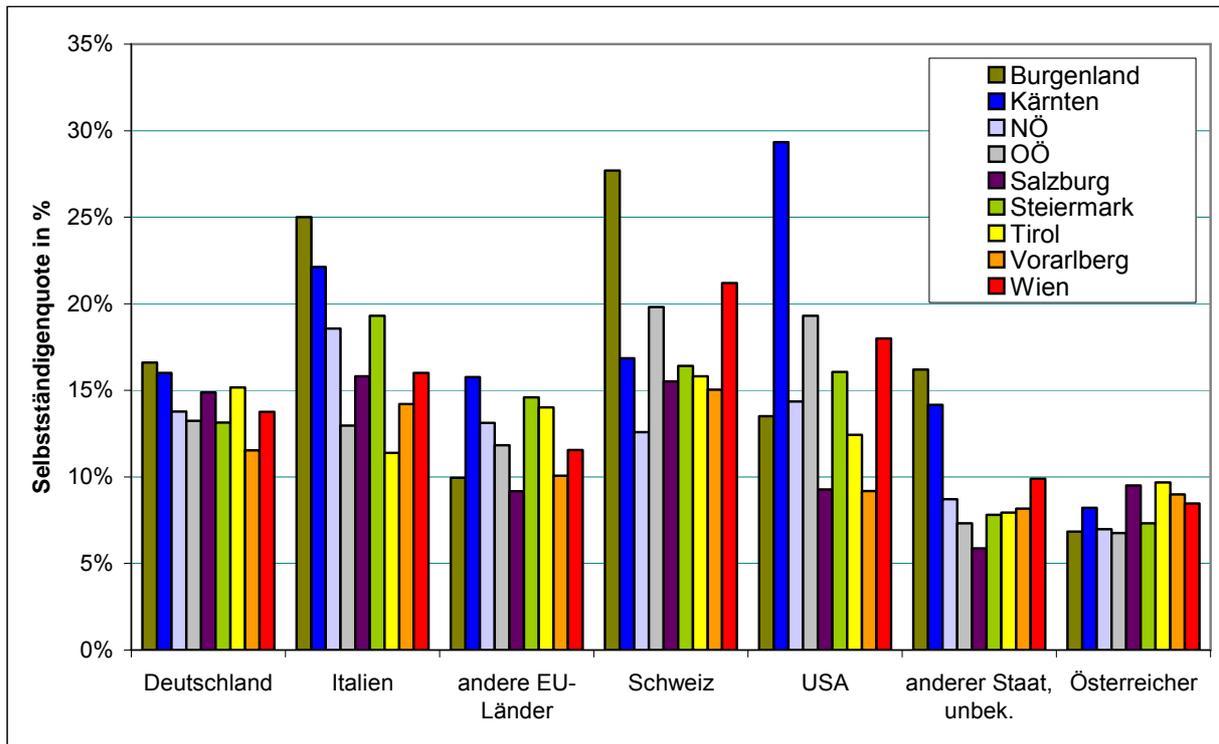
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen; Anmerkung: vgl. Grafik 7

Grafik 31: Relative Verteilungen der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Jahr 2001: Bundesländervergleich.



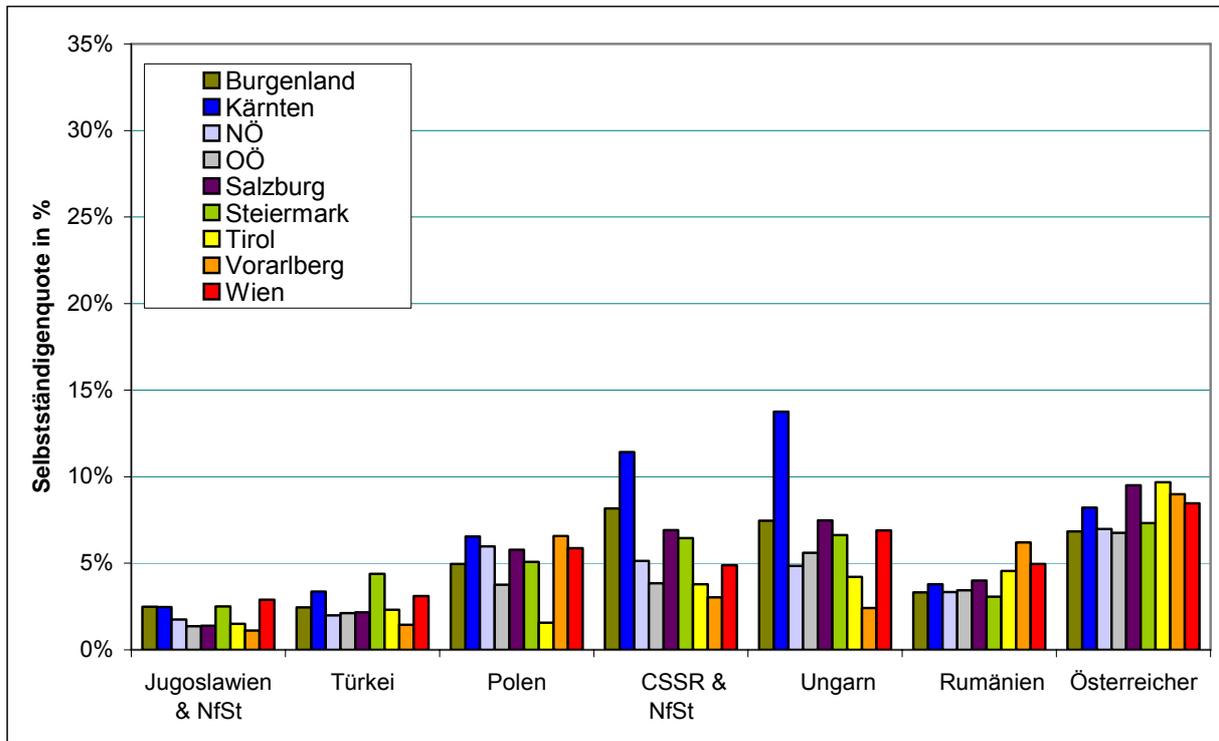
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Grafik 32a: Selbständigenquoten für StaatsbürgerInnen westeuropäischer Länder im Jahr 2001: Bundesländervergleich



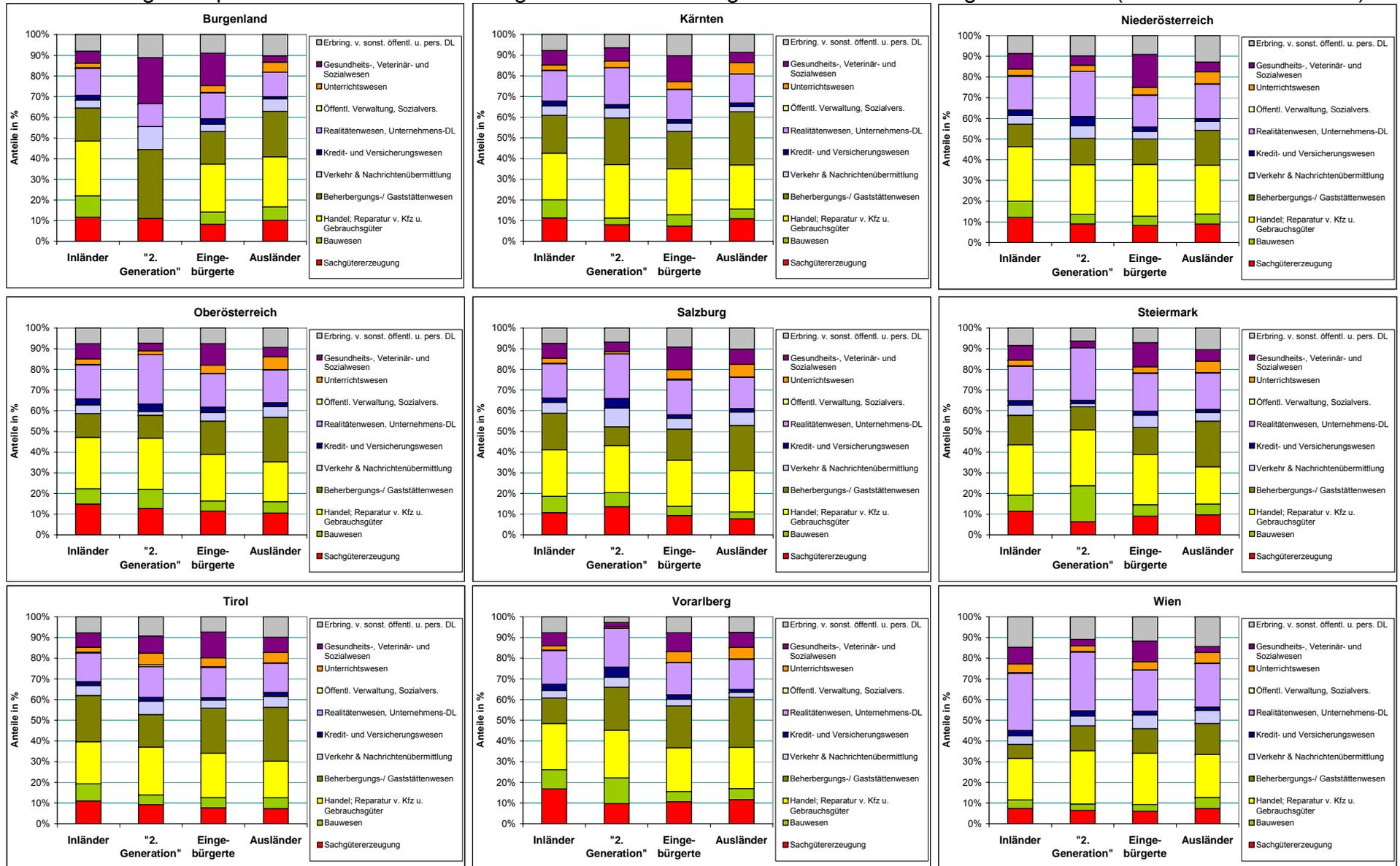
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Grafik 32b: Selbständigenquoten für StaatsbürgerInnen osteuropäischer Länder im Jahr 2001: Bundesländervergleich



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Grafik 33: Regionalspezifische Branchenverteilungen der Selbstständigen 2001 nach dem Migrationsstatus (exklusive Primärsektor).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen; Anmerkung: vgl. Grafik 7

Auf Bundesländerebene ergibt sich somit ein der gesamtösterreichischen Perspektive analoger Befund. Dies bedeutet, dass die regionalen Branchenstrukturen als regionale Opportunitätsstrukturen aufgefasst werden können, innerhalb deren Rahmen grundsätzlich auch die Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund möglich ist. Offensichtlich sind dabei das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (sowie das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen bei den Eingebürgerten) jene Branche(n) in denen Personen mit Migrationshintergrund überproportional selbstständig sind. Im Gegensatz dazu sind die Sachgütererzeugung sowie das Bauwesen jene zwei Branchen mit einer unterproportionalen Selbstständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund.

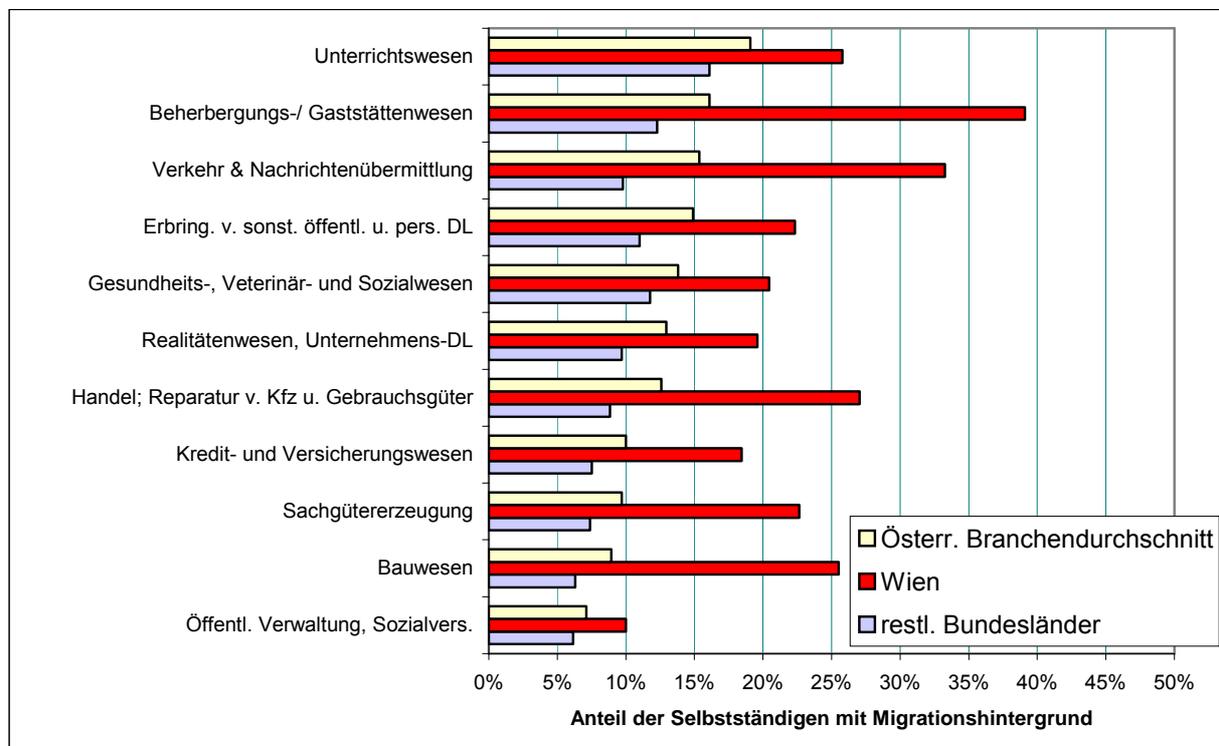
In welchen Branchen ist der Anteil der Selbstständigen mit Migrationshintergrund (relativ) hoch? Und gibt es diesbezüglich Bundesländerunterschiede?

Aus der gesamtösterreichischen Perspektive ist bekannt, dass das Unterrichtswesen, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie die Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen jene Branchen sind, die überdurchschnittlich hohe Anteile an selbstständigen MigrantInnen haben. Im Bereich des Durchschnittswertes liegen das Realitätenwesen (inkl. unternehmensnahe Dienstleistungen), der Handel (inkl. Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern) sowie das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Unterdurchschnittlich Anteile sind in der Energie- und Wasserversorgung, dem Kredit- und Versicherungswesen, dem Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erde, der Sachgütererzeugung, dem Bauwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung / Sozialversicherung gegeben. Marginal sind die Anteile im Primärsektor.

Grafik 34 zeigt, dass in allen Branchen Wien die höchsten Anteile an Selbstständigen mit Migrationshintergrund hat. Und dies mit einem durchaus deutlichen Abstand zu allen anderen Bundesländern. Die gesamtösterreichischen Branchendurchschnitte werden demnach durch die Situation in Wien sehr stark bestimmt. In Vorarlberg, Tirol und Salzburg liegen die Anteile zumeist in der Nähe der gesamtösterreichischen Branchendurchschnitte – in allen anderen Bundesländern sind die Anteile der Selbstständigen mit Migrationshintergrund sehr niedrig (vgl. Grafik A-1 im statistischen Anhang).

Grafik 34: Regionalspezifische Anteile der Selbstständigen mit Migrationshintergrund (gemessen an allen Selbstständigen) nach Branchen im Jahr 2001: Wien versus „restliche“ Bundesländer.

Rangreihung der Branchen nach den Anteilen an Selbstständigen mit Migrationshintergrund gemäß dem gesamtösterreichischen Durchschnitt.



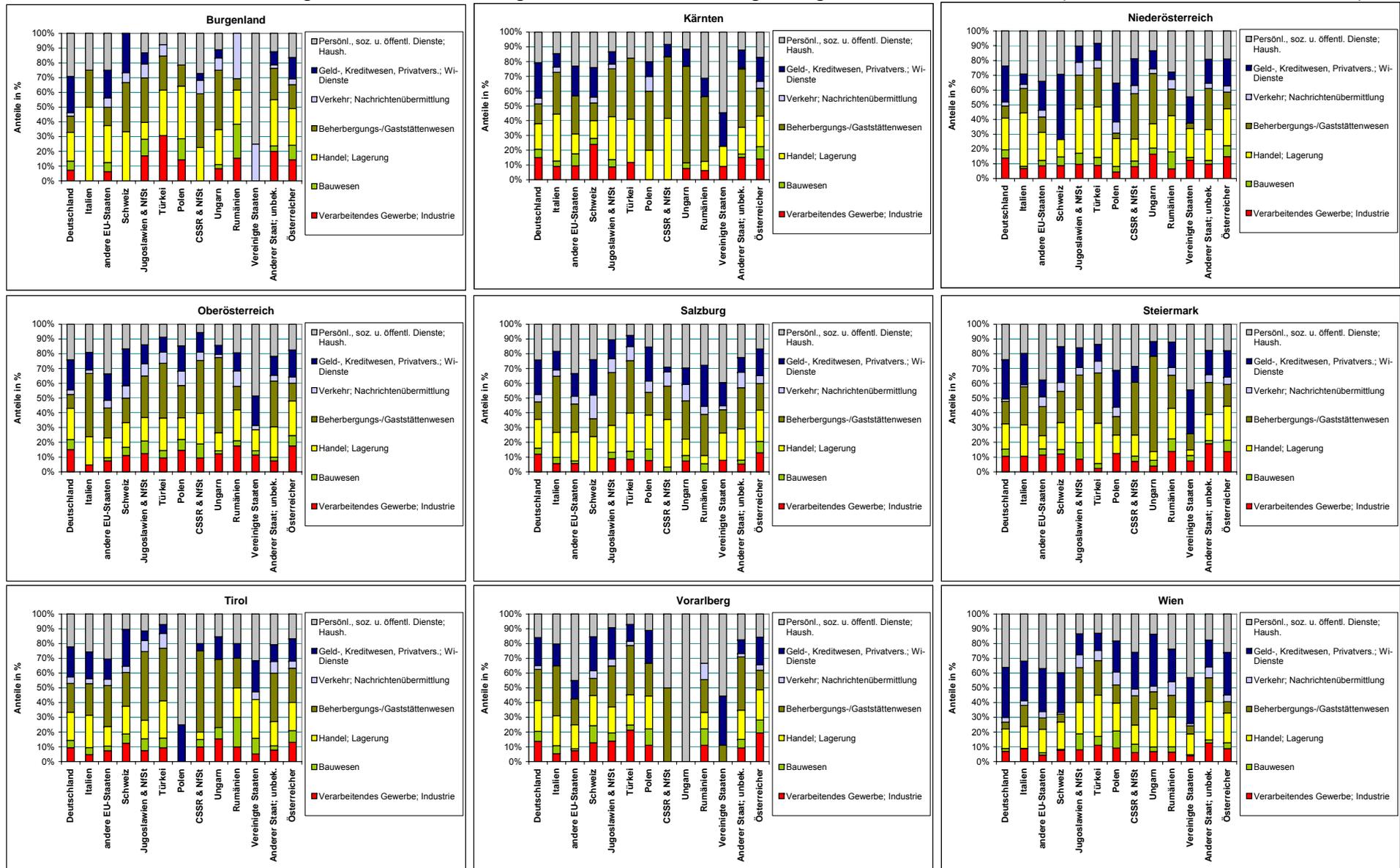
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Zwar gibt es – wie schon gezeigt wurde – in allen Bundesländern nur relativ geringe Unterschiede zwischen den Branchenverteilungen³⁸ der Gruppe der inländischen Selbstständigen und jener mit Migrationshintergrund. Die detaillierte Analyse auf der Ebene der Staatsangehörigkeit der Selbstständigen offenbart aber doch wichtige „Abweichungen“ innerhalb der Gruppe der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit – vgl. Grafik 35.

Grundsätzlich lassen sich oftmals die für gesamtösterreichische Situation getroffenen Befunde auch in den Bundesländern wiederfinden. Dennoch sind auch bundesland-spezifische Schwerpunktsetzungen auffallend. Bei der Interpretation der Grafiken ist zu bedenken, dass es sich dabei aber oftmals um mengenmäßig sehr kleine Gruppen handeln kann. So gab es z.B. in Vorarlberg insgesamt nur vier Selbstständige mit ungarischer Staatsbürgerschaft, die alle in der Branche „Persönliche, soziale und öffentliche Dienste“ tätig sind.

³⁸ Diesen Daten liegt eine modifizierte Branchenaufschlüsselung zugrunde, weshalb sich die Branchenkategorien der bisherigen Analyse mit den folgenden Auswertungen nicht vollständig decken.

Grafik 35: Branchenverteilungen der Selbstständigen nach der Staatsangehörigkeit für das Jahr 2001 (exklusive des Primärsektors).



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Statistischer Anhang

Tabelle A-1: Entwicklung der Zahl der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie der Österreicher zwischen 1981 und 2001.

Staatsangehörigkeit	1981	1991	2001
Deutschland	2.113	3.791	5.350
Italien	408	589	979
andere EU-Staaten	485	882	1.769
Schweiz	254	370	495
Jugoslawien & NfSt	2.078	2.047	4.017
Türkei	537	986	1.529
Polen	123	380	802
CSSR & NfSt	60	159	533
Ungarn	69	232	553
Rumänien	20	102	371
Vereinigte Staaten	156	317	469
Anderer Staat; unbek.	1.290	2.655	3.656
Ausländ. Staatsangehörige gesamt	7.593	12.510	20.523
Österreich inkl LW	458.748	383.818	365.155
Österreicher exkl. Primärsektor	219.500	215.544	258.106

Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Tabelle A-2: Entwicklung der Zahl der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie der Österreicher zwischen 1981 und 2001 nach Wirtschaftsbranchen

Staatsangehörigkeit	Branche	1981	1991	2001
Österreicher	Land- und Forstwirtschaft	239.248	168.274	107.049
	Energie- und Wasserversorgung	328	-	386
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	573	224	255
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	49.876	38.782	35.220
	Bauwesen	14.767	13.299	17.863
	Handel; Lagerung	57.979	55.427	56.926
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	38.798	38.593	35.149
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	11.153	10.030	11.634
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	15.083	24.759	51.022
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	30.943	34.430	49.651
	Alle Branchen	458.748	383.818	365.155
Alle Branchen exkl. Primärsektor	219.500	215.544	258.106	
Deutschland	Land- und Forstwirtschaft	134	306	252
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	6
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	5	5	3
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	375	512	571
	Bauwesen	102	170	238
	Handel; Lagerung	470	834	931
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	387	491	608
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	55	109	175
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	230	619	1.263
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	355	745	1.303
	Alle Branchen	2.113	3.791	5.350
Alle Branchen exkl. Primärsektor	1.979	3.485	5.098	
Italien	Land- und Forstwirtschaft	22	28	15
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	1
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-	-	-
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	49	62	69
	Bauwesen	8	18	23
	Handel; Lagerung	144	157	206
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	110	160	221
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	14	15	28
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	23	68	175
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	38	81	241
	Alle Branchen	408	589	979
Alle Branchen exkl. Primärsektor	386	561	964	
andere EU-Staaten	Land- und Forstwirtschaft	20	26	38
	Energie- und Wasserversorgung	1	-	3
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	1	-	-
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	58	66	115
	Bauwesen	5	14	46
	Handel; Lagerung	120	184	269
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	87	165	263
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	16	30	74
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	49	133	361
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	128	264	600
	Alle Branchen	485	882	1.769
Alle Branchen exkl. Primärsektor	465	856	1.731	
Schweiz	Land- und Forstwirtschaft	71	58	43
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	-
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-	-	2
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	32	54	45
	Bauwesen	2	8	19
	Handel; Lagerung	41	60	84
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	45	53	52
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	6	15	19
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	13	38	119
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	44	84	112
	Alle Branchen	254	370	495
Alle Branchen exkl. Primärsektor	183	312	452	

Tabelle A-2: *Fortsetzung*: Entwicklung der Zahl der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie der Österreicher zwischen 1981 und 2001 nach Wirtschaftsbranchen

Staatsangehörigkeit	Branche	1981	1991	2001
Jugoslawien & NfSt	Land- und Forstwirtschaft	79	99	147
	Energie- und Wasserversorgung	2	-	7
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	4	-	6
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	699	191	350
	Bauwesen	231	108	354
	Handel; Lagerung	286	615	815
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	240	563	1.033
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	118	92	302
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	48	169	501
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	371	210	502
	Alle Branchen	2.078	2.047	4.017
Alle Branchen exkl. Primärsektor	1.999	1.948	3.870	
Türkei	Land- und Forstwirtschaft	21	46	45
	Energie- und Wasserversorgung	2	-	1
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-	-	3
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	263	148	162
	Bauwesen	38	26	79
	Handel; Lagerung	88	332	397
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	63	287	433
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	14	24	103
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	14	44	151
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	34	79	155
	Alle Branchen	537	986	1.529
Alle Branchen exkl. Primärsektor	516	940	1.484	
Polen	Land- und Forstwirtschaft	5	16	37
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	5
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-	1	-
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	20	25	66
	Bauwesen	7	29	72
	Handel; Lagerung	22	112	143
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	7	45	90
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	5	11	63
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	32	80	162
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	25	61	164
	Alle Branchen	123	380	802
Alle Branchen exkl. Primärsektor	118	364	765	
CSSR & NfSt	Land- und Forstwirtschaft	3	11	27
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	1
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-	-	-
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	12	6	33
	Bauwesen	-	5	24
	Handel; Lagerung	10	23	83
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	6	32	145
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	1	4	25
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	7	31	87
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	21	47	108
	Alle Branchen	60	159	533
Alle Branchen exkl. Primärsektor	57	148	506	
Ungarn	Land- und Forstwirtschaft	1	11	23
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	-
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-	-	1
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	19	21	49
	Bauwesen	3	12	18
	Handel; Lagerung	18	77	94
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	6	22	172
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	2	1	20
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	8	36	99
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	12	52	77
	Alle Branchen	69	232	553
Alle Branchen exkl. Primärsektor	68	221	530	

Tabelle A-2: *Fortsetzung*: Entwicklung der Zahl der Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie der Österreicher zwischen 1981 und 2001 nach Wirtschaftsbranchen

Staatsangehörigkeit	Branche	1981	1991	2001
Rumänien	Land- und Forstwirtschaft	-	14	20
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	-
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	-	-	-
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	3	14	34
	Bauwesen	1	2	25
	Handel; Lagerung	8	21	69
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2	16	66
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	-	5	29
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	2	10	52
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	4	20	76
	Alle Branchen	20	102	371
Alle Branchen exkl. Primärsektor	20	88	351	
USA	Land- und Forstwirtschaft	3	11	8
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	-
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	1	-	-
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	25	25	29
	Bauwesen	3	6	7
	Handel; Lagerung	28	46	67
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	17	18	26
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	2	2	8
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	13	61	121
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	64	148	203
	Alle Branchen	156	317	469
Alle Branchen exkl. Primärsektor	153	306	461	
Anderer Staat; unbek.	Land- und Forstwirtschaft	80	83	57
	Energie- und Wasserversorgung	-	-	1
	Bergbau; Steine- und Erdengewinnung	1	-	6
	Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	208	132	433
	Bauwesen	34	49	84
	Handel; Lagerung	431	933	854
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	212	708	762
	Verkehr; Nachrichtenübermittlung	38	87	223
	Geld-, Kreditwesen, Privatvers.; Wi-Dienste	69	249	586
	Persönl., soz. u. öffentl. Dienste; Haush.	217	414	650
	Alle Branchen	1.290	2.655	3.656
Alle Branchen exkl. Primärsektor	1.210	2.572	3.599	

Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Tabelle A-3: Anzahl der Selbstständigen nach Branchen im Jahr 2001 nach dem Migrationsstatus.

Branchen	Inländer	"2. Generation"	Eingebürgerte	Ausländer	Personen mit MHG gesamt
Land- und Forstwirtschaft	108.819	73	730	662	1.465
Fischerei und Fischzucht	31	0	0	1	1
Bergbau und Gewinnung von Steinen u. Erde	278	0	7	23	30
Sachgütererzeugung	30.596	95	1.458	1.729	3.282
Energie- und Wasserversorgung	429	0	28	25	53
Bauwesen	19.347	69	791	1.039	1.899
Handel; Reparatur v.Kfz u.Gebrauchsgüter	61.950	262	4.488	4.171	8.921
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	34.912	151	2.646	3.899	6.696
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11.780	54	1.000	1.083	2.137
Kredit- und Versicherungswesen	6.617	34	363	339	736
Realitätenwesen, Unternehmensdienstl.	48.399	246	3.311	3.638	7.195
Öffentl. Verwaltung, Sozialvers.	823	2	43	18	63
Unterrichtswesen	7.966	26	734	1.117	1.877
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	19.439	45	2.141	927	3.113
Erbring.v.sonst. öffentl.u.pers. Dienstl.	24.931	89	1.841	2.432	4.362
Private Haushalte	150	0	17	16	33
Exterritoriale Organisationen	27	0	5	21	26
Alle Branchen zusammen	376.494	1.146	19.603	21.140	41.889
Alle Branchen (exkl. Primärsektor)	267.644	1.073	18.873	20.477	40.423

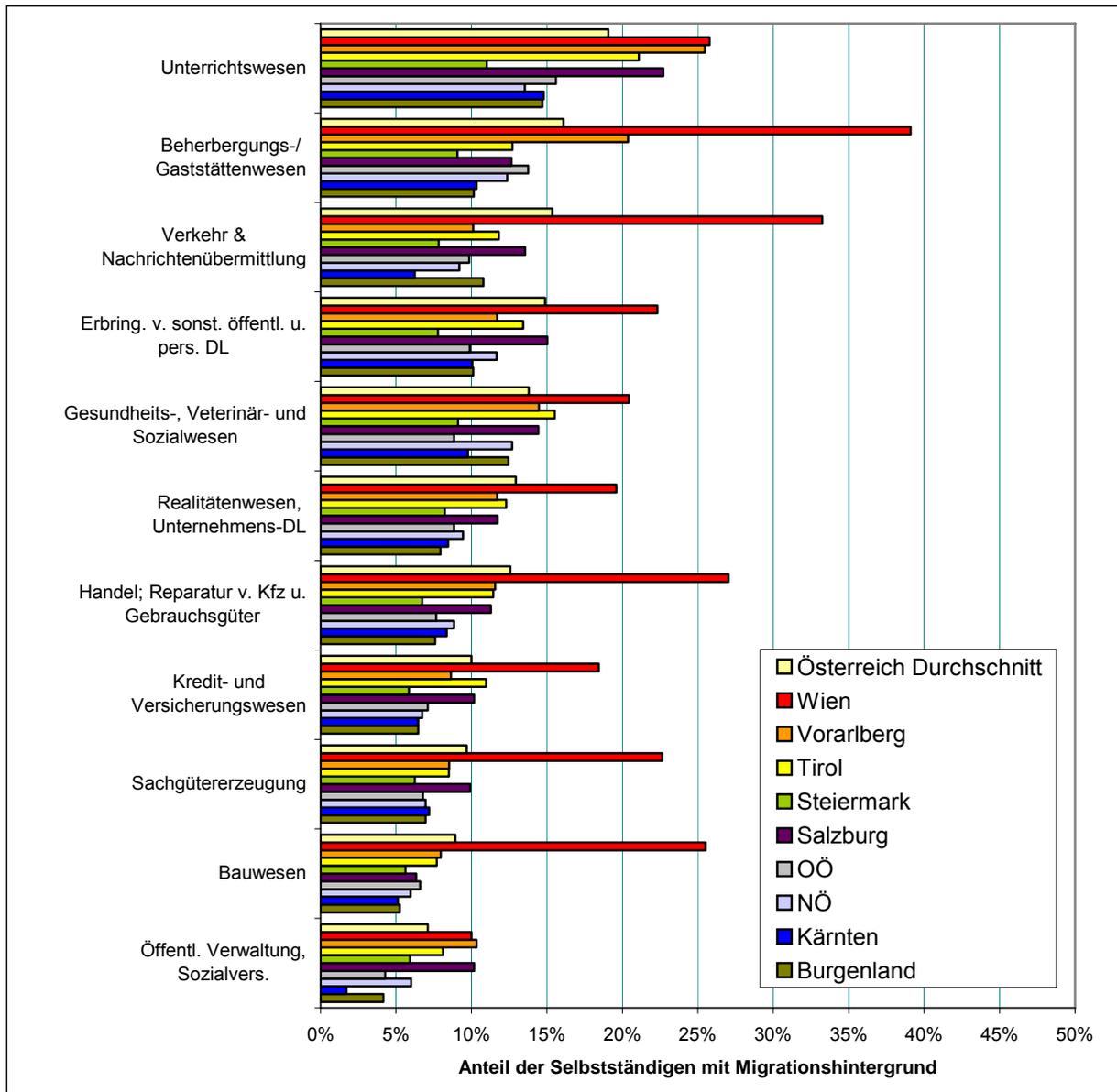
Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Tabelle A-4: Entwicklung der Zahl der Selbstständigen (exklusive des Primärsektors) mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bundesländern zwischen 1981 und 2001.

	1981	1991	2001	Zuwachs zwischen 1981 und 2001
Wien	3.460	5.262	8.247	4.787
NÖ	523	1.020	2.249	1.726
Tirol	680	1.115	2.040	1.360
OÖ	610	1.052	1.954	1.344
Salzburg	654	1.009	1.518	864
Steiermark	386	801	1.403	1.017
Kärnten	273	627	1.006	733
Vorarlberg	529	707	1.000	471
Burgenland	39	208	394	355
Österreich gesamt	7.154	11.801	19.811	12.657

Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Grafik A-1: Regionalspezifische Anteile der Selbstständigen mit Migrationshintergrund nach Branchen im Jahr 2001: Bundesländerdarstellung. *Rangreihung der Branchen nach den Anteilen an Selbstständigen mit Migrationshintergrund gemäß dem gesamtösterreichischen Durchschnitt.*



Quelle: ISIS-Datenbank der Statistik Austria; ibw-Auswertungen

Konjunkturbeobachtung

Methodische Hinweise

Die folgenden Daten basieren auf der seit 1982 quartalsmäßig durchgeführten Konjunkturbeobachtung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA im Bereich Gewerbe und Handwerk³⁹, bei der in Form einer standardisierten schriftlichen Befragung (postalische und/oder Online-Erhebung) von jeweils rd. 4.000 Betrieben die maßgeblichsten Konjunkturindikatoren (Auftragsbestände, Umsatzentwicklung, Investitionen, Preise, Personalpläne etc.) erhoben werden.

Im Rahmen der Erhebung zum I. Quartal 2004 wurde neben den o.a. standardisierten Konjunkturindikatoren die Zusatzfrage gestellt, ob sich das Unternehmen mehrheitlich im Eigentum einer Person befindet, die selbst (1. Migrantengeneration) bzw. deren Eltern oder Großeltern (2. bzw. 3. Generation) in einem Nicht-EU-Land⁴⁰ geboren wurden. Aufgrund der regelmäßigen Befragung kann – ausgehend von jenen Betrieben, die diese Frage im I. Quartal 2004 positiv beantworteten – eine Zeitreihe zur Konjunkturentwicklung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund dargestellt werden. Die Analysen für die Jahre 2002 - 2005 beruhen dabei auf einer Kohortenauswertung, d.h. es wurden nur Daten jener Betriebe ausgewertet, für die Meldungen für alle betrachteten Vergleichsjahre verfügbar sind. Die Auswertungen umfassen rd. 110 Betriebe mit rd. 1.400 korrigierten Beschäftigten⁴¹ (davon rd. 170 Lehrlinge), das entspricht rd. 3% aller meldenden Gewerbe- und Handwerksbetriebe. Etwa ein Drittel der UnternehmerInnen ist der 1. Migrantengeneration, rd. ein Fünftel der 2. Generation und etwa 45% der 3. Generation zuzurechnen.

Bei rund einem Viertel der Respondenten handelt es sich um Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, zirka 57% haben 10 - 19 Beschäftigte und etwa ein Fünftel hat 20 oder mehr Beschäftigte. Etwa 30% der befragten Betriebe sind dem Sektor Metall/Elektro zuzurechnen, ein weiteres Fünftel den baunahen Branchen und jeweils zwischen 12% und 15% der Unternehmen sind in den Sektoren Holz, Nahrung/Genussmittel und Persönliche Dienstleistungen tätig. Auf die Bereiche des Bauwesens, Chemie/Kunststoff und Textil entfallen in Summe rd. 10% der RespondentInnen. Fast drei Viertel der befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sind in städtischen Gebieten angesiedelt, ein Viertel in ländlichen Regionen. Rd. 30% der Meldungen stammen von oberösterreichischen Betrieben, etwa ein Fünftel aus Niederösterreich, jeweils rd. 10% aus Wien, Kärnten und der Steiermark und jeweils rd. 5% aus Tirol, Vorarlberg und dem Burgenland.

Es ist davon auszugehen, dass die dargestellten Daten einen zumindest indikativen Hinweis auf die konjunkturelle Entwicklung der gesamten Unternehmenspopulation von Personen mit Migrationshintergrund im österreichischen Gewerbe und Handwerk bieten. Da es sich bei den regelmäßig publizierten Darstellungen der gesamtösterreichischen Konjunkturentwicklung im Gewerbe und Handwerk im Allgemeinen um gewichtete Daten handelt, ist ein direkter Vergleich der einzelnen Indikatoren mit der o. a. Kohorte allerdings nicht möglich. Um dennoch einen Vergleich anstellen zu kön-

³⁹ Definition gem. der Fachgruppensystematik der Wirtschaftskammer Österreich.

⁴⁰ In den folgenden Auswertungen sind somit unter „Personen mit Migrationshintergrund“ Menschen, die in einem Land der EU-15 geboren wurden, nicht erfasst.

⁴¹ Zur Berechnung der korrigierten Beschäftigten werden Teilzeitbeschäftigte mit 0,5 und Lehrlinge mit 0,4 Vollzeitäquivalenten angesetzt.

nen, wurde aus jenen Gewerbe- und Handwerksbetrieben, bei denen der/die UnternehmerIn über keinen Migrationshintergrund verfügt, mittels Zufallsauswahl (geschichtet nach Branche, Größenklasse und Bundesland) eine Vergleichsgruppe generiert, die Hinweise auf die „relative Position“ der konjunkturellen Entwicklung der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund liefert. Die so generierten Daten können von den o. a. gewichteten publizierten Gesamtdaten abweichen.

Beschäftigungsaspekte

Die **Anzahl der korrigierten Beschäftigten** in den von Personen mit Migrationshintergrund geführten Gewerbe- und Handwerksbetrieben war im Zeitraum 2002 - 2005 annähernd konstant, wenngleich es im Jahr 2005 zu einem leichten Rückgang der Beschäftigtenzahl kam (-4 Prozentpunkte gegenüber 2002). Dieser Personalabbau ist in erster Linie auf die beschäftigungsstarken Sektoren Holz, Metall/Elektro und Nahrung/Genussmittel zurückzuführen, während es insbesondere in den baunahen Branchen und im Sektor Chemie/Kunststoff zu einer Aufstockung des Beschäftigtenstandes kam.

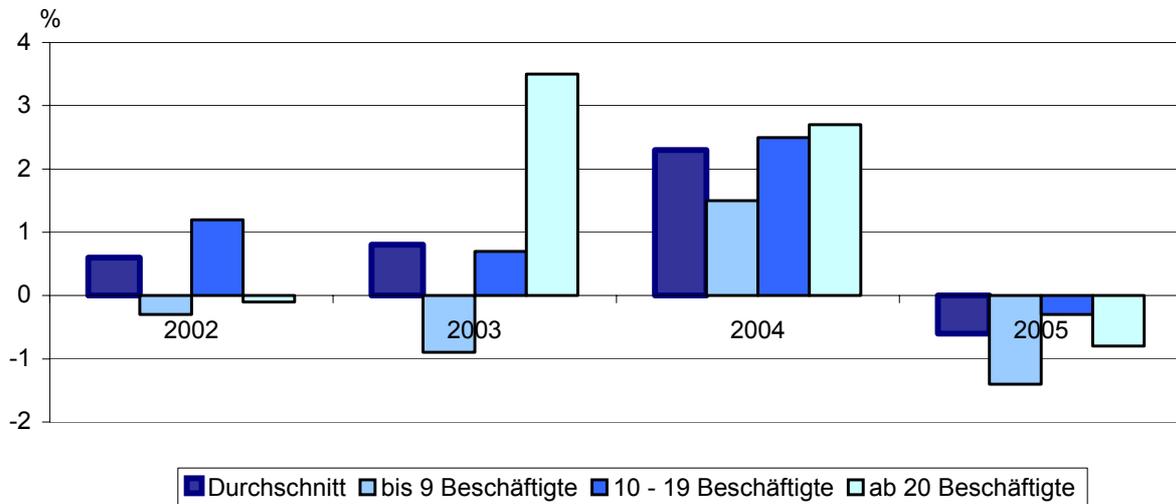
Die **durchschnittliche Betriebsgröße** bei den befragten Unternehmen liegt bei etwa 13 korrigierten Beschäftigten je Unternehmen, womit sich ein nicht zu vernachlässigender Beschäftigungseffekt in diesen Betrieben zeigt, der allerdings etwas unter dem Durchschnitt des gesamten Gewerbe und Handwerks liegt. Etwa die Hälfte der befragten Gewerbe- und Handwerksbetriebe im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund bildet **Lehrlinge** aus. Tendenziell zeigt sich bei der 1. und 3. Generation eine etwas höhere durchschnittliche Beschäftigtenzahl sowie Neigung zur Lehrlingsausbildung als bei der 2. Generation. Bei rd. einem Fünftel der Betriebe handelt es sich um Unternehmen, in denen neben dem/der UnternehmerIn kein/e weitere/r vollzeitbeschäftigte/r MitarbeiterIn (zumindest teilweise aber TeilzeitmitarbeiterInnen) tätig ist.

Umsatzentwicklung

Nach der positiven **Umsatzentwicklung** in den Vorjahren verzeichneten die im österreichischen Gewerbe und Handwerk tätigen UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund im Jahr 2005 einen Umsatzrückgang um durchschnittlich 0,6%⁴² gegenüber 2004, was in der betrachteten Zeitreihe erstmals ein schlechteres Ergebnis als im Durchschnitt des Gewerbe und Handwerks darstellt. Dieser spiegelt sich in allen Unternehmensgrößenklassen wider, die allerdings in der Vergangenheit von einer uneinheitlichen Entwicklung gekennzeichnet waren. Während die kleineren Unternehmen (bis 19 Beschäftigte) in den Jahren 2002 und 2003 eine im Vergleich zu den größeren Betrieben eher verhaltene Konjunktorentwicklung erlebten, näherte sich ihre Umsatzentwicklung im Jahr 2004 jener der größeren Unternehmen, die sich etwas verlangsamte, an. Tendenziell lässt sich bei der 2. und 3. Generation eine etwas bessere Umsatzentwicklung als bei den MigrantInnen der 1. Generation feststellen, was auf die bessere Vertrautheit mit den (österreichischen) Rahmenbedingungen zurückzuführen sein könnte.

⁴² Unter Berücksichtigung des Preiseffektes ergibt sich ein nomineller Umsatzrückgang von durchschnittlich 1,6%.

Grafik 36: Umsatzentwicklung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund: Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent, 2002 bis 2005



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank

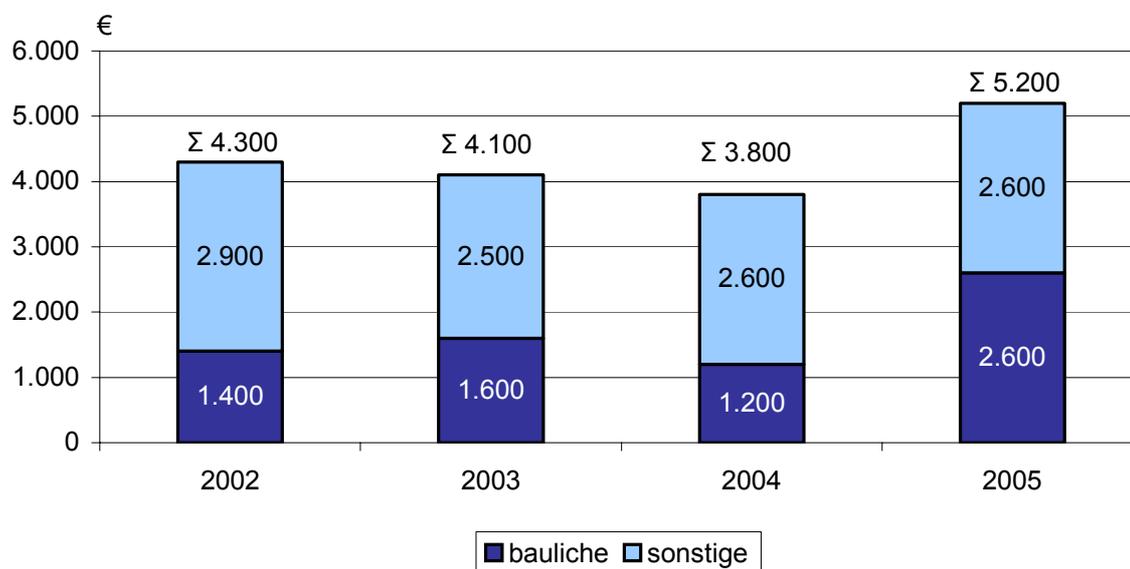
Die Betrachtung nach **Sektoren** zeigt, dass es zwischen 2002 und 2004 in den baunahen Branchen zu den größten Zuwächsen kam. Kontinuierliche (wenngleich teilweise auch eher moderate) Umsatzzuwächse zwischen 2002 und 2005 verzeichnete lediglich der Sektor Metall/Elektro, die Persönlichen Dienstleistungen waren hingegen jährlich von weiteren Umsatzeinbußen gekennzeichnet.

Der Anteil der **Export Erlöse** am Gesamtumsatz (Exportquote) lag bei den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund im Jahr 2005 im Durchschnitt bei 9%, wodurch ein deutlich höheres Niveau als im restlichen Gewerbe und Handwerk erreicht wurde. Des Weiteren lässt sich ein deutlicher Zuwachs gegenüber den Vorjahren (5% - 6% in den Jahren 2002 bis 2004) beobachten. Diese Steigerung ist in allen Unternehmensgrößenklassen zu beobachten, wenngleich das Niveau sich klar unterscheidet (rd. 6% in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten, rd. 18% in größeren Betrieben). Die Exportquote von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die in städtischen Gebieten angesiedelt sind, war mit rd. 11% im Jahr 2005 mehr als fünf Mal so hoch als bei den KollegInnen in ländlichen Gebieten. Des Weiteren lässt sich der Trend aufzeigen, dass der Exportanteil am Gesamtumsatz bei den UnternehmerInnen der 1. und 2. Generation über jenem der 3. Generation liegt. Dies könnte damit begründet werden, dass die 3. Generation weniger (Geschäfts-)Beziehungen zum Ursprungsland hat als die 1. oder 2. Generation und somit (etwas) stärker den österreichischen Markt fokussiert.

Investitionen

Im Durchschnitt investierten die im österreichischen Gewerbe und Handwerk tätigen UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund im Jahr 2005 rd. € 5.200,- je korrigierten Beschäftigten, wovon jeweils etwa die Hälfte auf **bauliche und sonstige** (z.B. Maschinen, Fahrzeuge) Investitionen entfiel. Im Vergleich zu den Vorjahren wurde das Investitionsvolumen (insbesondere im Bereich der baulichen Investitionen) deutlich erhöht. Die höchsten Investitionen finden sich – auch im Jahresvergleich – in den baunahen Branchen. Tendenziell wurden die geringsten Investitionen je Unternehmen von der 1. Generation getätigt. Ein Großteil der Investitionen der 3. Generation entfiel auf bauliche Maßnahmen, während bei der 2. Generation eher die sonstigen Investitionen überwogen. Tendenziell weisen die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund ein höheres Investitionsvolumen auf als andere Gewerbe- und Handwerksbetriebe.

Grafik 37: Durchschnittliche Investitionen je korrigierten Beschäftigten* von Unternehmen mit Migrationshintergrund in €, nach Investitionsart, 2002 bis 2005



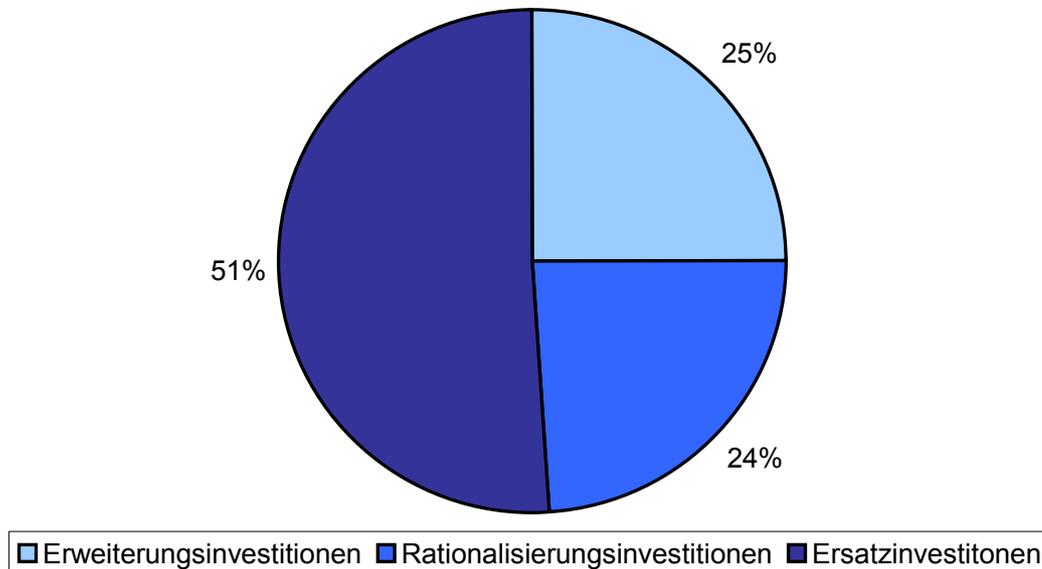
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank

Anmerkung: *) Zur Berechnung der korrigierten Beschäftigten werden Teilzeitbeschäftigte mit 0,5 und Lehrlinge mit 0,4 Vollzeitäquivalenten angesetzt. Bei den angeführten Daten handelt es sich um gerundete Werte.

Von den Gesamtinvestitionen entfielen im Jahr 2005 im Durchschnitt die Hälfte auf **Ersatzinvestitionen** (Instandsetzung von bestehendem und/oder Ersatz von nicht mehr tauglichem Sachanlagevermögen) und jeweils rd. ein Viertel auf **Erweiterungsinvestitionen** (Beschaffung zusätzlicher Sachanlagen, um das Leistungspotenzial zu erhöhen) bzw. auf **Rationalisierungsinvestitionen** (Auswechslung von Sachanlagen, um Kosten zu senken). Etwa die Hälfte der Investitionsentscheidungen wurde somit eher aus strategischen Überlegungen als aufgrund von technischen Notwendigkeiten getroffen. Dies zeigt sich weniger in den Sektoren Persönliche Dienstleistungen, Holz und Nahrung/Genussmittel, die von einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Ersatzinvestitionen (rd. 60% bis 75%) gekennzeichnet sind. Der

höchste Anteil an Erweiterungsinvestitionen findet sich mit rd. 57% im Sektor Chemie/Kunststoff. Das Ausmaß der Erweiterungs- und Rationalisierungsinvestitionen war außerdem in ländlichen Regionen deutlich höher als in städtischen, wo vorwiegend Ersatzinvestitionen getätigt wurden.

Grafik 38: Anteil der Investitionen je UnternehmerIn mit Migrationshintergrund nach Investitionsart, in Prozent der Gesamtinvestitionen, 2005



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank

Für das Jahr 2006 ist von einer sinkenden **Investitionsneigung** auszugehen, was durch das vergleichsweise hohe Investitionsvolumen im Jahr 2005 zu begründen sein dürfte.

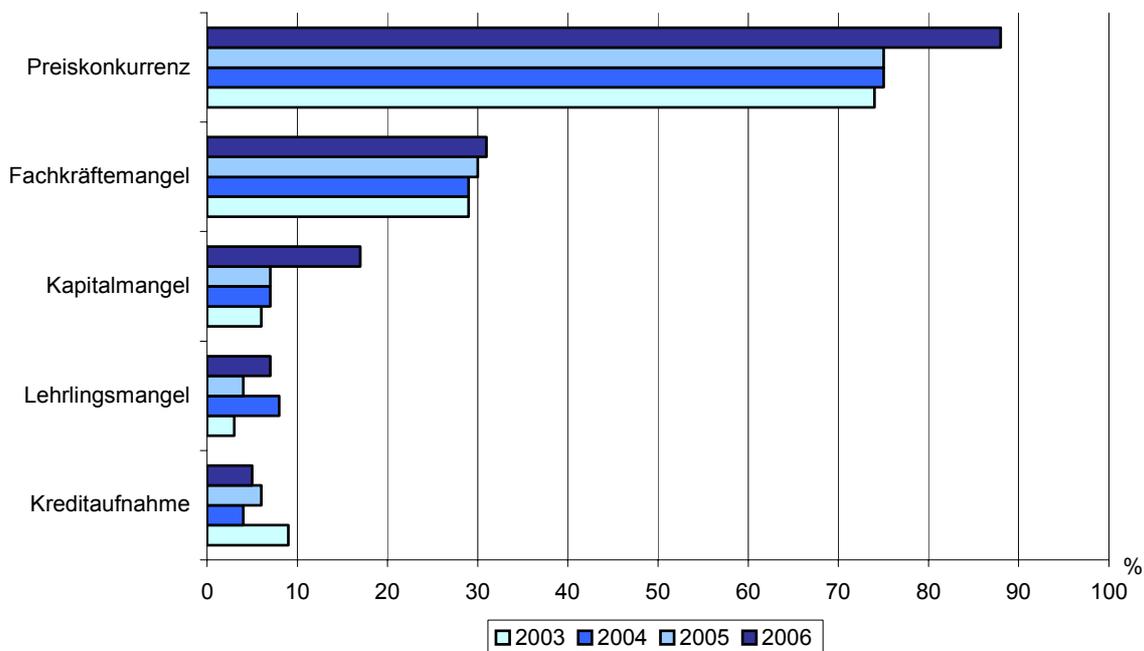
Problembereiche

Fast 90% der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund im österreichischen Gewerbe und Handwerk sehen ihre Geschäftstätigkeit durch die Preiskonkurrenz am Markt wesentlich beeinträchtigt, und obwohl auch die UnternehmerInnen ohne Migrationshintergrund die größte Beeinträchtigung in der **Preiskonkurrenz** sehen, liegt der entsprechende Anteil doch deutlich unter jenem mit Migrationshintergrund. Unter den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund nennen v.a. die Betriebe des Sektors Metall/Elektro und die baunahen Branchen diesen Problembereich. Aufgrund der besseren Vergleichsmöglichkeiten durch die größere Anzahl an Anbietern, die auf einem lokal begrenzten Gebiet angesiedelt sind, leiden die in städtischen Gebieten sesshaften UnternehmerInnen in deutlich höherem Ausmaß an der steigenden Preiskonkurrenz als die MarktteilnehmerInnen in ländlichen Regionen. Die 1. Migrantengeneration sieht sich von der Preiskonkurrenz stärker beeinträchtigt als die 2. und die 3. Generation. Dies könnte entweder auf eine stärkere Einbindung in die ethnische Community (loyale und preisinelastische Nachfrage durch Mitglieder der Community) oder auf gewisse „Gewöhnungseffekte“ (Vertrautheit mit dem österreichischen Markt) der 2. und 3. Generation zurückzuführen sein.

Der **Fachkräftemangel** wird von mehr als drei Zehntel der Betriebe als Problembe-
reich angeführt, der **Mangel an Risiko- bzw. Eigenkapital** von rd. 17% (insbeson-
dere durch die 3. Generation). Letzteres stellt den einzigen untersuchten Problembe-
reich dar, den die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als etwas weniger
gravierend einstufen als die anderen Gewerbe- und Handwerksbetriebe. Für 7% der
Unternehmen (insbesondere jene des Sektors Nahrung/Genussmittel) stellt der
Lehrlingsmangel einen wesentlichen Problembereich dar, 5% sehen Probleme bei
der **Kreditaufnahme**.

Für das Jahr 2006 meldeten die Betriebe in Bezug auf alle angeführten Problembe-
reiche mit Ausnahme der Schwierigkeiten bei der Kreditaufnahme eine wachsende
Intensität der Beeinträchtigungen im Vergleich zu den Vorjahren. Am deutlichsten
manifestieren sich diese in Hinblick auf die Preiskonkurrenz und den Risiko- bzw.
Eigenkapitalmangel.

Grafik 39: Anteil der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die ihre
Geschäftstätigkeit im jeweiligen Jahr durch die angeführten Problemberei-
che beeinträchtigt sehen in Prozent (Mehrfachantworten möglich), 2003
bis 2006



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Konjunkturdatenbank

Zur optimalen Nutzung des Potenzials der UnternehmerInnen mit Migrationshin-
tergrund gilt es, diese Problembereiche / Barrieren zu überwinden. Während die
marktbestimmte Preiskonkurrenz kaum Ansatzpunkte für entsprechende Förder-
bzw. Unterstützungsmaßnahmen für die Wirtschafts- und / oder Arbeitsmarktpolitik
bietet, könnten der von den UnternehmerInnen geäußerte Fachkräftemangel sowie
der schwierige Zugang zu Finanzressourcen als erste Handlungsfelder erachtet wer-
den.

Erfahrungen von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund

Methodische Hinweise

Zur Abdeckung der Erfahrungen von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich wurde ein **qualitativer** Ansatz gewählt, d.h. die Zielgruppe wurde im Rahmen von leitfadengestützten Interviews zu den relevanten Themenstellungen befragt. Diese Methode bietet einige Vorteile:

- Qualitative Interviews bieten aufgrund der speziellen Charakteristika der Zielgruppe die Möglichkeit, auch mit einer eingeschränkten „Stichprobengröße“ aussagekräftige Hinweise⁴³ auf die behandelten Fragestellungen zu liefern, was mit einer standardisierten, quantitativen telefonischen⁴⁴ Befragung nicht möglich wäre (Stichwort: mangelnde Reliabilität und Validität einer kleinen Stichprobe sowie zu erwartende große Differenz zwischen Brutto- und Nettostichprobe).
- Hinzu kommt, dass in dieser Form auch VertreterInnen der eingebürgerten ersten und der zweiten Generation befragt werden können bzw. die gezielte Auswahl auch die Berücksichtigung der Genderdimension ermöglicht, da die InterviewpartnerInnen weniger durch amtliche Statistiken oder offizielles Adressmaterial als durch (persönliche) Kontakte bzw. das Schneeballsystem identifiziert werden.
- Die leitfadengestützte Vorgehensweise führt dazu, dass die RespondentInnen zu den (inhaltlich) gleichen Themen befragt werden können, während gleichzeitig individuell auf die Situation und Reaktion des Interviewpartners eingegangen werden kann. Dadurch wird die Vergleichbarkeit der einzelnen Interviews sichergestellt, zusätzlich aber auch Raum für weitere Informationen / Erkenntnisse geschaffen.
- Die Durchführung der (vorwiegend persönlichen, nur in Ausnahmefällen telefonischen) Interviews durch geschulte bilinguale InterviewerInnen trägt dazu bei, die Ressentiments der Zielgruppe abzubauen und überlässt die Sprachauswahl (Interviewführung in Deutsch oder der Muttersprache) den Befragten.

Insgesamt wurden 30 Selbstständige mit Migrationshintergrund befragt, wobei der Fokus auf folgenden Themenbereichen lag:

- Erfahrungen in Zusammenhang mit dem **Gründungsprozess**, v.a. Gründungsmotive sowie die Rolle des persönlichen und öffentlichen Umfelds (Inanspruchnahme von und Zufriedenheit mit Unterstützungs- und Fördermaßnahmen)
- **Empfehlungen** der Zielgruppe, einerseits an andere (potenzielle) GründerInnen mit Migrationshintergrund und andererseits an die öffentliche Hand (d.h. **Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Unterstützungsinstrumente**)
- **Lehrlingsausbildung**: Als für Österreich neuer Aspekt wird die Lehrlingsausbildung in MigrantInnenbetrieben beleuchtet. Dabei geht es primär darum, jene Gründe herauszufinden, warum Betriebe sich in der Lehrlingsausbildung engagie-

⁴³ Es wird kein Anspruch auf statistische Repräsentativität und Validität erhoben.

⁴⁴ Eine schriftliche Befragung scheidet bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund aufgrund mangelnden Adressmaterials und der faktischen Unmöglichkeit, die 2. oder 3. Generation zu identifizieren und somit abzudecken sowie durch die zu erwartende niedrige Rücklaufquote, aus.

ren – andere jedoch nicht. Bei den Lehrbetrieben war auch von Interesse, welche Erfahrungen sie mit der Lehrlingsausbildung bislang gemacht haben und insbesondere ob Schwierigkeiten / Problemfelder beim Einstieg in die betriebliche Lehre aufgetreten sind. Aus der Analyse werden Handlungsoptionen abgeleitet.

Aufgrund dieses vergleichsweise kleinen Umfangs erfolgte eine Fokussierung auf fünf Sprachgruppen, die auf Basis des durch die deskriptiven Auswertungen (vgl. dazu Seite 36ff) erhobenen „Mengengerüsts“ festgelegt wurden. Vorrangig wurden jene Gruppen beleuchtet, die entweder in quantitativer Hinsicht von Bedeutung sind und/oder eine auffallend hohe Selbstständigenquote aufweisen. Allerdings wurden auch Sprachgruppen berücksichtigt, die zwar „mengenmäßig“ (noch) nicht zu den „Top-Playern“ zählen, aber in Anbetracht der Entwicklung in den letzten Jahren in Zukunft von großem Potenzial gekennzeichnet sein dürften. Unter Abstimmung mit dem AMS Österreich wurden folgende Sprachgruppen abgedeckt:

- Arabisch
- „Indisch“
- „Jugoslawisch“ (Serbien und Montenegro sowie Bosnien und Herzegowina)
- Rumänisch
- Türkisch

Um die heterogene Zielgruppe möglichst umfassend abzudecken, wurde eine „Quasi-Quotierung“ vorgenommen, d.h. bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen gezielt auf das Vorliegen bestimmter Charakteristika geachtet. Dementsprechend lässt sich die „Stichprobe“ wie folgt beschreiben:

- **Sprachgruppe:** 6 realisierte Interviews je o.a. Sprachgruppe
- **Geschlecht:** 16 männliche und 8 weibliche EigentümerInnen sowie 6 gemeinschaftlich geführte Unternehmen (von Ehepartnern, Brüdern oder gemeinsam mit anderen GeschäftspartnerInnen)
- **Generation:** vorwiegend MigrantInnen der 1. Generation, ein Drittel war der 2. Generation⁴⁵ zuzurechnen; Vor allem bei der Zielgruppe mit rumänischer Herkunft konnten keine Personen der 2. Generation befragt werden, da diese aus „migrationshistorisch-bedingten“ Gründen noch zu jung sind, um UnternehmerInnen zu sein.
- **Branche:** vor allem aus dem Bereich Gewerbe und Handwerk (wie Kfz-Werkstätten, baunahe Gewerbebetriebe (Schlosserei, Installateur, Platten- und Fliesenleger), Lebensmittelerzeugung (z.B. Fleischerei, Bäckerei), Friseure oder Textilreiniger), Gastronomiebetriebe (inkl. Imbiss-Stände) sowie Einzelhandelsunternehmen (für z.B. für Lebensmittel, Bekleidung, Schuhe oder Elektrogeräte)

⁴⁵ Als 2. Generation werden Kinder bzw. Nachfahren der ZuwanderInnen, unabhängig von der Staatsbürgerschaft, aber mit Geburtsort in Österreich verstanden sowie jene Kinder der ZuwanderInnen, die zwar im Ausland geboren wurden, aber einen Teil ihrer Sozialisation im Zielland durchlaufen haben.

- **Unternehmensgröße**⁴⁶: 23 Kleinstunternehmen (bis zu 9 Beschäftigte), 3 Kleinunternehmen (10 - 49 Beschäftigte), 1 mittleres Unternehmen (50 - 249 Beschäftigte); in fast einem Drittel der Fälle werden Familienangehörige beschäftigt

Die Unternehmen stehen jeweils gänzlich im Eigentum der Personen mit Migrationshintergrund bzw. deren Familien (bei einem einzigen Interviewpartner hatte ein österreichischer Partner eine 25%ige Beteiligung inne) und sind überwiegend im Raum Wien angesiedelt.

Gründungsmotive

In der Literatur lassen sich generell zwei „idealtypische“ gegensätzliche Hauptmotive identifizieren, die mittelbar oder unmittelbar in der Gründung eines eigenständigen Unternehmens resultieren (vgl. z.B. WENNY 1999, S. 156f), nämlich einerseits eine berufliche Logik, die einer „Ökonomie der Not“ (Push-Faktoren) gehorcht, und andererseits die intrinsisch begründete „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ (Pull-Faktoren). Bei den Selbstständigen, die einer „Ökonomie der Not“ folgen, handelt es sich um Menschen, die in die Selbstständigkeit gedrängt werden, weil sie weder realistische noch akzeptable Alternativen auf dem Arbeitsmarkt sehen. Die Selbstständigkeit wird als Ausweg aus der (zu erwartenden) Arbeitslosigkeit angesehen oder ist eine Reaktion auf eine als unerträglich empfundene berufliche Situation bei dem/der früheren ArbeitgeberIn. Dies entspricht in etwa dem „Reaktionsmodell“ der Migrationsliteratur, das Unternehmensgründungen durch MigrantInnen vorwiegend auf Diskriminierung und blockierte Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zurückführt (vgl. dazu S/133). Dem entgegengesetzten Muster, einer Rationalität der Selbstverwirklichung, folgen idealtypisch Menschen, die vergleichsweise gute Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen haben und sich von einer selbstständigen, nicht weisungsgebundenen Tätigkeit angezogen fühlen. Die konkreten Motive sind: keine Vorgesetzten, selbstständiges Treffen von Entscheidungen, selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten, Verwirklichung eigener Ideen und höhere Einkommenschancen, kurz: „sein eigener Chef sein“.

Von den 30 befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund folgte nach eigenen Angaben die überwiegende Mehrheit (23 RespondentInnen) der **Ökonomie der Selbstverwirklichung** (z.B. „der eigene Chef sein wollen“, „die eigene Idee umsetzen wollen“, „die Familientradition fortführen wollen“). Auch andere Befragungen ethnischer UnternehmerInnen zeigen, dass für sie Selbstverwirklichungsmotive und das Streben nach Unabhängigkeit bzw. einem höheren Einkommen im Vordergrund stehen (vgl. z.B. HABERFELLNER ET AL. 2005, HABERFELLNER/KOLDAS/BÖSE 2002 oder ÇAKIR 2004). In diesem Zusammenhang dürften nicht zuletzt die im eigenen Kulturkreis verankerten Normen und Werte eine wesentliche Einflussgröße sein, wie das nachfolgende Fallbeispiel zeigt:

„Nur“ ein Befragter führte als Gründungsmotiv die **Ökonomie der Not** an. Dabei stand die „Notlage“ allerdings nicht in direktem Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund (es handelte sich um einen krankheitsbedingten Berufswechsel).

⁴⁶ Von drei Unternehmen liegen keine konkreten MitarbeiterInnenzahlen vor; es handelt sich jedoch jedenfalls um KMU.

In den weiteren vier Fällen ist eine Mischung zwischen den beiden Idealtypen zu beobachten. Einerseits wollten die GründerInnen z.B. ein größeres Maß an Autonomie, andererseits sahen sie sich aber zur Selbstständigkeit „gezwungen“, weil sie in der gegenwärtigen Beschäftigung unterfordert waren, mittel- bis langfristig die Beschäftigungssicherheit angezweifelt wurde oder das realisierte bzw. realisierbare Einkommen hinter den Erwartungen zurück blieb.

Fallbeispiel – Multimedia Shop – Nokia Shop & Service Partner

Der Multimedia Shop des Eigentümers Herrn I. bietet Handys, Zubehör sowie aktuelle Softwareupdates für Mobiltelefone der Marke Nokia an und führt deren Anmeldung bei verschiedenen Funknetzbetreibern durch. Des Weiteren werden im Geschäft kleinere Handy-Reparaturen durchgeführt und eine umweltgerechte Entsorgung alter Geräte und Akkus vorgenommen. Neben dem Vertrieb im Geschäftslokal wird ein Webshop für Bestellungen via Internet angeboten. Das Unternehmen erzielt einen für den Eigentümer zufrieden stellenden Jahresumsatz.

Im Multimedia Shop sind der Geschäftsführer sowie zwei Vollzeitkräfte und ein geringfügig Angestellter tätig, die sowohl aus Österreich als auch aus dem ehemaligen Jugoslawien stammen. Außerdem hilft die Mutter von Herrn I. im Betrieb mit. Die bilingualen Kenntnisse der „migrantischen“ MitarbeiterInnen kommen dem Kundenkreis sehr entgegen, welcher selbst vorwiegend migrantischen Hintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei aufweist. Um auch türkische Kundenberatungen anbieten zu können, hat Herr I. zwei Lehrlinge mit entsprechendem Migrationshintergrund aufgenommen, konnte diese jedoch aufgrund negativer Erfahrungen nicht weiter ausbilden.

Der Geschäftsinhaber selbst stammt aus Bosnien und Herzegowina und ist 1992 mit seinen Eltern nach Österreich gekommen. Die Familie blickt auf eine lange unternehmerische Tradition zurück: Seine Eltern waren bereits im Herkunftsland selbstständig tätig, und auch kurz nach ihrer Ankunft in Österreich gründeten sie ein Unternehmen. Sie eröffneten einen Gastgewerbebetrieb, in dem auch Herr I. mitarbeitete. Im Jahr 2002 übernahm er dieses Unternehmen, entschied sich jedoch für einen Branchenwechsel in den Multimedia-Bereich. Der Antritt der Unternehmensnachfolge stand für Herrn I. außer Frage, da er in einem unternehmerisch motivierten Umfeld aufgewachsen ist und aufgrund dieser familiären Tradition anstrebte, selbst unternehmerisch tätig zu werden.

Der formale Nachfolgeprozess konnte in Österreich ohne Probleme innerhalb weniger Tage abgewickelt werden, während in Bosnien und Herzegovina längere Wartezeiten bis zur offiziellen Registrierung eines Unternehmens in Kauf zu nehmen sind. Beim Eintritt in das neue Geschäftsfeld im Multimedia-Bereich wurde Herr I. von seiner Familie sowohl psychisch als auch tatkräftig unterstützt, insbesondere durch seine Mutter, die weiterhin in seinem Geschäft aushilft, wenn es erforderlich ist. Bei der Nachfolge sowie auch später wurde auch ein Steuerberater, ein guter Freund der Familie, zu Rate gezogen. Bedarf nach weiteren Unterstützungsleistungen bei der Geschäftsübernahme ortete Herr I. nicht, da er bereits auf den Erfahrungsschatz seiner Eltern aufbauen konnte.

Bei der originären Unternehmensgründung durch seine Eltern ergab sich jedoch durchaus Unterstützungsbedarf. Da die Familie zu diesem Zeitpunkt erst vor kurzem nach Österreich eingewandert war, hat es an grundlegenden Informationen gefehlt: Es waren weder gesetzliche Regelungen noch mögliche Unterstützungsleistungen bekannt und auch die deutsche Sprache wurde noch nicht entsprechend beherrscht, so dass eine muttersprachliche Beratung zur Unternehmensgründung hilfreich gewesen wäre.

Wird auch die bisherige **Bildungs- und Erwerbsbiografie** betrachtet, stellt sich das obige – erfreuliche – Bild⁴⁷ allerdings etwas anders dar. Ein großer Teil derer, die angaben, der Ökonomie der Selbstverwirklichung gefolgt zu sein, verfügen über einen vergleichsweise hohen Bildungsabschluss (mindestens Matura, allerdings meistens im Ausland), sind jedoch in Österreich von einem Bruch in der Erwerbsbiografie (Gelegenheitsjobs, Dequalifikation) gekennzeichnet. Es kann somit vermutet werden, dass auch der Wunsch nach Selbstverwirklichung zumindest teilweise „aus der Not heraus“ entspringt.

Fast alle Befragten würden sich – erneut vor die Wahl gestellt – wieder für den Weg in die Selbstständigkeit entscheiden. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass die Mehrheit der Befragten mit dem Geschäftsverlauf zufrieden ist, einige haben auch Expansionspläne. Demgegenüber stehen allerdings auch RespondentInnen, die die Unternehmensentwicklung als „schlecht“ bezeichnen. Dabei handelt es sich jedoch um sehr junge Unternehmen (Gründung 2005), weshalb diese Beschreibung auch auf die „normalen“ anfänglichen Schwierigkeiten bei der Begründung der Selbstständigkeit zurückzuführen sein könnte (Stichwort: Etablierung am Markt)⁴⁸.

Die Rolle des persönlichen Umfelds im Gründungsprozess

In allen Interviews wurde die große Bedeutung des persönlichen Umfelds (d.s. Ehepartner, Eltern, Freunde, aber auch die ethnische Community als solche) im Gründungsprozess angeführt. Von den meisten RespondentInnen wird hierbei insbesondere die **psychische / seelische Unterstützung** genannt, wodurch sich die Personen mit Migrationshintergrund kaum von „einheimischen“ UnternehmerInnen unterscheiden⁴⁹. Allerdings dürfte der Beistand der ethnischen Communities zumindest teilweise vorbehaltloser sein als bei den „Einheimischen“, die gerade im Bereich der Kleinst- und Einpersonnenunternehmen oft mit skeptischen Haltungen des Familienverbundes konfrontiert sind.

Ein spezielles Charakteristikum von ethnischen Ökonomien dürfte – vor dem bereits angeführten schwierigeren Zugang zu **Finanzmitteln** im Vergleich zu „einheimischen“ Unternehmen – die bedeutendere Rolle der Familie als Financier bzw. als Kreditbürge sein. Insbesondere bei den türkisch-stämmigen GründerInnen zeigt sich, dass eine ausreichende Eigenkapitalausstattung als Voraussetzung für deren Aufnahme angesehen wird, und dass die Familie dem/der GründerIn in der Start-Up-Phase finanzielle Unterstützung zukommen ließ.

Das persönliche Umfeld kann aber auch in **fachlicher Hinsicht** Unterstützung bereitstellen. So holten einige UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund Informationen in Bezug auf den Gründungsprozess (welche Stellen sind zu kontaktieren, welche Dokumente sind vorzulegen, welche Fördermöglichkeiten stehen zur Verfügung) bzw. hinsichtlich der Geschäftstätigkeit („Tipps und Tricks des Unternehmersdaseins“) bei Mitgliedern der ethnischen Community ein, die bereits ein Unternehmen betrie-

⁴⁷ „Freiwillige“ Gründungen zeigen sich vielfach erfolgreicher und nachhaltiger als „erzwungene“, was z.B. auf Basis von Überlebensquoten gezeigt werden kann.

⁴⁸ Hinzu kommt natürlich die Subjektivität der Bewertung.

⁴⁹ Unbeachtlich der Tatsache, dass GründerInnen mit Migrationshintergrund aufgrund der zu erwartenden „größeren Herausforderungen“ beim Start-Up gegebenenfalls ein höheres Maß an persönlicher Unterstützung benötigen.

ben. Auf diese Weise konnten auch Unternehmensnetzwerke aufgebaut bzw. die RespondentInnen in bestehende Allianzen eingeführt werden, was in Anbetracht der eher kleinen Unternehmensgröße als nicht zu vernachlässigender Erfolgsfaktor angesehen werden kann. Dies nicht zuletzt, da aufgrund dieser Beziehungen auch Lieferanten und/oder Geschäftspartner gewonnen werden konnten, womit diesen sozio-ökonomischen Netzen (vgl. PORTES 1995) insbesondere in der Gründungsphase eine hohe Bedeutung zukommt.

Einige GründerInnen erhielten „Informationen aus erster Hand“ von ihren Eltern, die bereits in Österreich als UnternehmerInnen tätig waren, und drei Gründerinnen mit Migrationshintergrund profitierten insbesondere von der Erfahrung ihrer Ehemänner, die selbstständig tätig sind und somit sowohl über Informationen über Behörden und Institutionen als auch über wirtschaftliches/unternehmerisches Know-How verfügten.

Schließlich handelt es sich, wie eingangs angeführt, bei einigen der analysierten ethnischen Ökonomien um „reine Familienbetriebe“, in denen nicht nur der/die UnternehmerIn selbst, sondern weitere **Familienangehörige beschäftigt** sind. Auch die Erhebung von ÇAKIR (2004) zeigte beispielsweise, dass türkische KleinunternehmerInnen vorwiegend ArbeitnehmerInnen aus dem Familien- und/oder Freundeskreis beschäftigen.

Ein Beispiel für ein Unternehmen der Zielgruppe, in welchem sich der familiäre Zusammenhang besonders stark abzeichnet, wird im Folgenden dargestellt. Dabei resultiert die wirtschaftliche Ausrichtung der Familie nicht nur in der Gründung des Unternehmens, sondern unterstützt dessen Entwicklung auch maßgeblich durch Beratung und Mitarbeit.

Fallbeispiel – M.-Maßschuhe

Das Familienunternehmen M.-Maßschuhe verfügt über zwei Geschäfte in Wien. Der Vater, gebürtiger Rumäne, agiert mit seinem Gewerbeschein für Maßschuherzeugung als Geschäftsführer und betreibt das Geschäft im 4. Wiener Gemeindebezirk. Sein Sohn, Inhabers eines Gewerbescheins für den Einzelhandel, leitet seit 2002 das zweite Geschäft im 1. Bezirk. Beide Unternehmen sind als reiner Familienbetrieb aufgebaut: Der Vater ist vor allem für die handwerkliche Fertigung zuständig, während sich der Sohn überwiegend um die verkaufstechnischen und kaufmännischen Belange kümmert. Die Mutter und die Schwester sind für den Verkauf und die Schuhreparaturen in den beiden Geschäften zuständig.

Die Kunden der Maßschuh-Geschäfte sind hauptsächlich kaufkräftigere Schichten und internationale Abnehmer. Die Geschäftsentwicklung verläuft zufrieden stellend, dennoch ist insbesondere der Sohn bemüht, einen internationalen Kundenstock aufzubauen und europaweit Aufträge zu akquirieren. Mit Deutschland bestehen bereits Kontakte, es werden beispielsweise Maßschuhtage in verschiedenen großen deutschen Städten veranstaltet. Es gibt Bestrebungen, die Expansion nach Deutschland zu intensivieren und auch mit Rumänien Geschäftskontakte aufzubauen.

Die Familie M. blickt auf eine langjährige Tradition in der Anfertigung von Maßschuhen in ihrem Heimatland Rumänien zurück. Seit dem 19. Jahrhundert ist die Familie in diesem Bereich tätig, wobei in Moldau eine landesweit bekannte Werkstatt für Maßschuhe mit 40 Handwerkern betrieben wurde. 1988 verließ der Vater Rumänien und seine Familie folgte im Jahr 1990 nach. Zuerst arbeitete Herr M. gemeinsam mit seiner Frau bei diversen Maßschuhmachern in Wien und absolvierte die erforderlichen Prüfungen (Anerkennung seiner Meisterprüfung) in Österreich, um hier eine eigene Schuhwerkstatt eröffnen zu

können. Das eigene Unternehmen wurde im Jahr 1996 im 4. Wiener Gemeindebezirk gegründet.

Sein Sohn war nach seinem Maturaabschluss in Rumänien nach Wien gekommen und lernte das Handwerk bei seinem Vater im Betrieb. Im Jahr 2000 übernahm der Vater ein Maßschuhgeschäft eines pensionierten Schuhmachermeisters. Der Sohn war zunächst im neuen Geschäft im 1. Bezirk als Angestellter tätig. Nachdem er ausreichend Arbeitserfahrung im elterlichen Betrieb gesammelt und die Unternehmerprüfung absolviert hatte, hat er im Jahr 2002 den Standort als selbstständigen Betrieb übernommen. Er entschloss sich zu diesem Schritt, damit er unabhängig agieren konnte, denn er wollte eine „eigene Linie“ einführen und Innovationen umsetzen. Das Aufwachsen in einer unternehmerisch aktiven Familie trug zu seiner Entscheidung bei, ebenfalls eine eigene Unternehmerkarriere zu beginnen.

Die Unternehmensgründung des Sohns verlief problemlos, da er bereits auf den Gründungserfahrungen seines Vaters aufbauen konnte. Weiters wurden Beratungsleistungen der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und eines Steuerberaters in Anspruch genommen. Vor allem die Familie unterstützte ihn maßgeblich, sowohl finanziell als auch durch ihre Mitarbeit, wobei sie auch weiterhin ein wichtiger Financier für zahlreiche Unternehmensaktivitäten ist. Außerdem halfen Freunde und Bekannte in der Gründungsphase mit und fungierten für ihn als Unterstützungsnetzwerk. Von seiner Familie hat der Sohn alle erforderlichen Voraussetzungen wie Ausbildung, Fertigkeiten, (Unternehmens-) Motivation und moralische Grundhaltungen, die er benötigt, um als Unternehmer erfolgreich zu sein, vermittelt bekommen, und er kann mit seinem neu gegründeten Unternehmen bereits auf eine erfolgreiche unternehmerische Familientradition aufbauen.

Trotz der im Allgemeinen positiv zu bewertenden Einbindung des Familienverbundes in den ethnischen Ökonomien sollte nicht unberücksichtigt bleiben, dass eine starke Verankerung des Betriebs in die Familiensphäre zu Schwierigkeiten hinsichtlich der Trennung zwischen Unternehmens- und Privatsphäre, und diese wiederum zu einem Generationenkonflikt führen kann, der nicht nur die Geschäftstätigkeit, sondern auch die soziale Integration der Betroffenen negativ beeinflussen kann.

In Bezug auf das „weitere persönliche Umfeld“ im Sinn der ethnischen **Community** zeigen sich trotz der vergleichsweise geringen Fallzahl bereits deutliche Unterschiede. So finden sich etwa gewisse „Abschottungstendenzen“, z.B. in der rumänischen und indischen Sprachgruppe. Aufgrund von historischen/kulturellen Entwicklungen verbunden mit dem Herkunftsland, bzw. jüngsten Trends, die sich innerhalb der Community in Österreich zeigen, findet eine Fokussierung auf den engsten Familienkreis statt, während mit anderen Community-Mitgliedern kaum bis kein Austausch stattfindet. So wird etwa den indisch-sprachigen UnternehmerInnen eine im Vergleich zu anderen Ethnien weniger starke Bindung zur Community konstatiert, die auf die in den letzten Jahren zu verzeichnende Entwicklung in diesem „Marktsegment“ zurückzuführen sein dürfte (Stichwort: steigendes Misstrauen gegenüber anderen VertreterInnen der Community, weil befürchtet wird, durch die Preisgabe von Informationen jedweder Art die eigene Marktposition zu schädigen). Auch bei der rumänischen Ethnie zeigt sich keine Community-Bildung, sondern eher Misstrauen – ausgelöst durch die Begebenheiten während des Ceausescu-Regimes – gegenüber den eigenen Landsleuten, insbesondere unter jenen, die vor der Revolution flüchteten oder neben wirtschaftlichen Missständen auch politischen Repressalien ausgesetzt waren.

Bei den türkisch-sprachigen UnternehmerInnen dürfte es sich tendenziell ebenso eher um „EinzelkämpferInnen“ handeln, was allerdings weniger auf „einzelne Ereignisse“ als auf die Mentalität/kulturelle Charakteristika zurückzuführen sein dürfte.

Die Rolle von Unterstützungsleistungen im Gründungsprozess

Die befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund nahmen im Rahmen des Gründungsprozesses im Allgemeinen kaum öffentliche Unterstützungsleistungen in Anspruch. „**Migrantenspezifische**“ Angebote (vgl. dazu S/97ff) waren den RespondentInnen durchgängig nicht bekannt, wohingegen das Gründerservice der **Wirtschaftskammer** von der überwiegenden Mehrheit konsultiert wurde. Dies entspricht dem Ergebnis früherer Studien: So suchten etwa auch zehn der 15 befragten ImmigrantInnen, die im IKT-Bereich selbstständig tätig sind, die Wirtschaftskammer auf, um Unterstützung bei der Abwicklung von Formalitäten zu erhalten (vgl. HABERFELLNER/KOLDAS/BÖSE 2001). Die GründerInnen äußern dabei (mit einer einzigen Ausnahme) positive Erfahrungen, womit die Zufriedenheit der MigrantInnen über jener der „einheimischen“ Betriebe liegen dürfte⁵⁰. Dies dürfte zumindest zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass "einheimische Unternehmen" die Existenz und Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen mittlerweile als "Selbstverständlichkeit" ansehen. Zudem sind Personen mit Migrationshintergrund primär an "Basisinformationen" für die Unternehmensgründung interessiert, die das Gründerservice sehr gut bedient. Detailinformationen, Sonderregelungen und dgl., bei denen teilweise auch andere ExpertInnen zugezogen werden, dürften tendenziell häufiger von "einheimischen" UnternehmerInnen nachgefragt werden, und diese sind sicherlich schwieriger zu vermitteln.

Das **AMS** wurde von einer deutlich kleineren Zahl an UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund aufgesucht. Hinsichtlich der Zufriedenheit zeigen sich dabei unter den Befragten deutliche Unterschiede. Während etwa die Hälfte der AMS-Kunden in der Stichprobe mit der Beratung und der Bereitstellung von finanzieller Förderung und/oder der Vermittlung von Personal zufrieden war, äußerten einzelne Befragte auch weniger zufrieden stellende Erfahrungen. So bemängelte z.B. ein Jungunternehmer, vom AMS nur Personal vermittelt bekommen zu haben, das nicht seinen Ansprüchen genüge. Einem anderen Unternehmer wurde im Rahmen des Unternehmensgründungsprogramms von seiner Geschäftsidee abgeraten und die Vermittlung in eine unselbstständige Beschäftigung (nach seinem Ermessen) „aufgedrängt“. Der Unternehmer, der an der Idee zur Selbstständigkeit festhalten wollte, verlor im Anschluss die Bezugsberechtigung für die Arbeitslosenunterstützung und gründete sein Unternehmen, das sich mittlerweile zufrieden stellend entwickelt und rd. 10 MitarbeiterInnen verschiedener Nationalitäten beschäftigt, ohne öffentliche Unterstützung.

Teilweise wurden auch andere (halb)öffentliche Akteure, wie die Gewerbebehörde, verschiedene Stellen der Landesregierung, das WIFI oder Gebietskrankenkassen für Beratung in Zusammenhang mit der Unternehmensgründung herangezogen. Auch hier überwiegen im Allgemeinen die positiven Erfahrungen.

Von großer Bedeutung ist die „private externe Unterstützung“ durch **SteuerberaterInnen**, die von nahezu allen Befragten herangezogen wurden. Teilweise handelt es sich dabei um Bekannte der GründerInnen, was wieder auf die Relevanz persönlicher Netzwerke hinweist.

Im Allgemeinen schildern die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund den Gründungsprozess als **problemlos**. Insbesondere von den jugoslawisch-sprachigen GründerInnen wird angeführt, dass die Anmeldung des Betriebs schnell und einfach

⁵⁰ Ähnliche Ergebnisse finden sich beispielsweise auch in deutschen Studien.

erfolgte, insbesondere im Vergleich zu den Bedingungen im Herkunftsland. Daten der Weltbank zeigen, dass dies nicht nur dem subjektiven Empfinden der Befragten entspricht, sondern die Unternehmensgründung in Österreich in administrativer Hinsicht tatsächlich einfacher ist als in Serbien und Montenegro oder Bosnien und Herzegowina (vgl. WELTBANK 2006)⁵¹.

Nur in wenigen Fällen (siehe z.B. nachfolgendes Fallbeispiel) wird die **Bürokratie** kritisiert bzw. Probleme in Zusammenhang mit der Anerkennung von Prüfungen (z.B. Notwendigkeit zur vorübergehenden Geschäftsführerbestellung oder zur Ablegung zusätzlicher Prüfungen) angeführt. Dabei dürften insbesondere Sprachbarrieren⁵² (die in Zusammenhang mit rechtlichen Aspekten besonders tragend werden), finanzielle Engpässe und die erlebten Schwierigkeiten im Umgang mit bürokratischen Anforderungen, wie dem Ausfüllen von Formularen, dem Ausformulieren von Unternehmenskonzepten oder Finanzierungsplänen, eine Rolle spielen⁵³. Die Tatsache, dass derartige Schwierigkeiten in den analysierten Fällen eher selten vorkamen, bedeutet jedoch nicht, dass diese im Einzelfall nicht gravierend sein können und somit Verbesserungspotenzial zu orten ist.

Insbesondere von den „jüngeren Communities“ (indisch, arabisch) wird die Bedeutung des aktiven Einholens von Informationen vor bzw. im Gründungsprozess hervorgehoben.

Fallbeispiel – Kfz-Werkstatt N.

Herr N. kam im Jahr 1987 aus Palästina nach Österreich und absolvierte hier einen Teil seiner schulischen Laufbahn sowie das Universitätsstudium der Betriebswirtschaftslehre (BWL). Danach sammelte er Arbeitserfahrungen im Bereich des Marketing in einer Non-Profit-Organisation. Im Jahr 2005 entschloss er sich, sein eigenes Unternehmen, eine Autowerkstatt, zu gründen. Ausschlaggebend für seine Gründungsinitiative war, dass er die nachhaltige Sicherheit seines Arbeitsplatzes im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses als Angestellter anzweifelte.

Der Gründungsprozess war für Herrn N. von einer hohen Komplexität geprägt, da er sowohl bei der österreichischen Gesetzgebung als auch in Hinblick auf die vielfältigen bürokratischen Anforderungen Schwierigkeiten hatte, sich einen Überblick zu verschaffen. Außerdem betont er, wie wichtig es ist, über eine entsprechende finanzielle Absicherung zu verfügen, um die Gründungsphase sowie das erste Jahr nach der Gründung zu überstehen.

Bei seiner Unternehmensgründung wurde er jedoch maßgeblich von seiner Familie und Freunden unterstützt. Sie halfen ihm bei praktischen Arbeiten, wie beispielsweise das Geschäftslokal auszumalen, und beteiligten sich an Marketingaktivitäten, um die Be-

⁵¹ Eine GmbH-Gründung kann gemäß diesen Daten in Österreich in neun administrativen Schritten, die an 29 Tagen erledigt werden können, durchgeführt werden und resultiert in Kosten von 5,6% des Einkommens je EinwohnerIn. In Bosnien und Herzegowina sind 12 Schritte, 54 Tage und 37% des Individualeinkommens nötig, in Serbien und Montenegro 10 Schritte, 18 Tage und 10,2%.

⁵² Auch die Erhebung von HABERFELLNER/BÖSE aus dem Jahr 1999 zeigte, dass die Deutsch-Kenntnisse der UnternehmerInnen in Hinblick auf fachsprachliche Kenntnisse oftmals nicht ausreichend waren, und daher zu mangelhaften Informationen führten sowie eine qualifizierte Beratung in deutscher Sprache erschwerten.

⁵³ Es wurden auch einige Aspekte angeführt, die jedoch MigrantInnen nicht stärker treffen dürften als „einheimische“ UnternehmerInnen, weshalb sie hier nicht näher erwähnt werden (z.B. Steuerbelastung).

kenntnis seines neuen Unternehmens zu fördern. Spezifische Unterstützungsleistungen zur Unternehmensgründung hat er nicht in Anspruch genommen, da er nicht wusste, welche Fördermaßnahmen in Österreich angeboten werden. Von Ämtern und der Bezirkshauptmannschaft wurde er aber gut informiert, und auch durch das Arbeitsmarktservice hat er Unterstützung bei der Aufnahme seiner MitarbeiterInnen erhalten. Im Unternehmen sind derzeit zwei MitarbeiterInnen tätig, der Geschäftsverlauf blieb bislang etwas hinter den Erwartungen zurück.

Empfehlungen

Die befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund führten in den Interviews sowohl Empfehlungen für künftige „migrantische Selbstständige“ als auch auf die öffentliche Hand ausgerichtete Verbesserungsvorschläge an.

Einerseits führen die GründerInnen Punkte an, die an andere **Personen mit Migrationshintergrund**, die sich selbstständig machen wollen, gerichtet sind. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere Folgendes genannt:

- Ausreichende Deutschkenntnisse und aktive Integration in die österreichische Gesellschaft, auch in Hinblick auf die Kenntnis der Strukturen (Institutionen, Rechtslage etc.)
- Aktive Informationssuche (z.B. über die Wirtschaftskammer Österreich) und Planung der Gründung (z.B. in Bezug auf die bei der Gründung benötigten Dokumente oder anfallenden Kosten) bzw. der Geschäftstätigkeit (z.B. Erstellung eines Business Plans), inklusive realistische Einschätzung der Marktsituation und ggf. unter Heranziehung eines/einer SteuerberaterIn (v.a. betont von den jugoslawisch-sprachigen Befragten)
- Unternehmergeist, Praxiserfahrung in dem Bereich, in dem das Unternehmen gegründet werden soll (vorteilhaft ist hierbei insbesondere Branchenerfahrung in Österreich) sowie Bereitschaft zur Weiterbildung
- Persönliche und wirtschaftliche Absicherung, d.h. Sicherung der Unterstützung des persönlichen Umfelds und eines ausreichenden Kapitalstocks, nicht nur für die Gründungsphase, sondern auch für die Nachgründungsphase; die Verfügbarkeit finanzieller Mittel wird dabei insbesondere von den türkisch- und arabischsprachigen InterviewpartnerInnen hervorgehoben.

Andererseits zeigen die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund aber auch Verbesserungspotenzial seitens der **öffentlichen Hand** auf. Dieses betrifft insbesondere die Steigerung der Transparenz hinsichtlich des Unterstützungsinstrumentariums (in Bezug auf Verfügbarkeit, Zugangskriterien und Leistungsinhalt) sowie die Sensibilisierung der Behörden und Einrichtungen für die Belange von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund. Angesprochen wurde außerdem (insbesondere von den rumänisch- und arabischsprachigen InterviewpartnerInnen) der Wunsch nach zweisprachigen Informationsbroschüren bzw. multikulturellen BeraterInnen in den Unterstützungs- und Fördereinrichtungen. Des Weiteren sollten sich die angebotenen Hilfestellungen der öffentlichen Hand nicht nur auf die Gründungsphase beziehen, sondern (auch) eine begleitende Unterstützung in späteren Phasen des Unternehmenslebenszyklus, wie etwa einen Coachingprozess, beinhalten.

Im folgenden Fallbeispiel werden einige konkrete Verbesserungsvorschläge eines ausländischen Unternehmers dargestellt, der selbst eine äußerst erfolgreiche Unternehmerkarriere verzeichnen kann und sich im wirtschaftlichen und politischen Leben in Österreich sehr engagiert.

Fallbeispiel – Biomarkt M.

Der Biomarkt M. ist ein gut etabliertes, expandierendes Unternehmen eines Ehepaares mit rumänischen Wurzeln, das eine Marktnische erfolgreich erschlossen hat. Die Inhaber des Bio-Supermarktes sind zu 65% Herr M., zu 10% seine Ehefrau und zu 25% ein weiterer österreichischer Partner. Im Biomarkt M. werden vielfältige Produkte, von frischem Obst und Gemüse, Fleisch, Käse, Brot, Babynahrung und Süßigkeiten bis hin zu Hygieneartikeln und Tiernahrung angeboten. Darüber hinaus wird auch speziellen Kundenwünschen, wie der Nachfrage nach glutenfreien Lebensmitteln, veganen Mehlspeisen, Zutaten für die makrobiotische Küche sowie einer großen Auswahl an Fleisch-Ersatzprodukten nachgekommen. Die Gründung des ersten Bio-Supermarktes erfolgte im Jahr 1998 im 16. Wiener Gemeindebezirk. Der Supermarkt weist größere Verkaufsflächen als das durchschnittliche Naturkostgeschäft auf, wodurch ein breiteres Warenangebot offeriert werden kann. Dies kommt den Kundenwünschen sehr entgegen. Aufgrund eines stetig wachsenden Stammkundenkreises und der hohen Nachfrage nach weiteren Standorten gründete Herr M. im Jahr 2002 die „...-Naturwaren Handels-gesmbH“. 2003 eröffnete er eine zweite Filiale im 2. Bezirk und in den folgenden Jahren wurde eine weitere Filiale im 3. Bezirk sowie eine 4. Filiale in Perchtoldsdorf eröffnet. In diesen vier Geschäften sind 67 MitarbeiterInnen als Vollzeit- oder Teilzeitkräfte bzw. geringfügig Beschäftigte angestellt, wobei der MitarbeiterInnenstab multikulturell ist.

Herr M. hat bereits vor Beginn seiner Unternehmerkarriere eine bewegte Laufbahn hinter sich. Im Jahr 1974 flüchtete er als 21-Jähriger gemeinsam mit seiner Familie aus Rumänien nach Österreich. Er hatte zwar seinen Maturaabschluss in Rumänien absolviert, dennoch wurde ihm in Österreich ein Universitätsstudium verwehrt. Daher suchte er sich eine Arbeit als Hilfsarbeiter am Bau, absolvierte eine Maurerlehre und erlangte den Werkmeistertitel für Hoch- und Tiefbau. Als seine Ehefrau als Drogistin den Bioladen „...“ im Jahr 1985 eröffnete, absolvierte er schließlich noch eine Drogistenlehre. Als Angestellter im Unternehmen seiner Frau begann er sich auf Bio-Produkte zu spezialisieren. Auf Basis seiner Beobachtung der positiven Entwicklung in diesem Marktsegment entwickelte er die Idee, einen Bio-Supermarkt ins Leben zu rufen.

Im Jahr 1998 gründete Herr M. gemeinsam mit seiner Ehefrau den ersten Bio-Supermarkt in Wien in Form einer GmbH. Mit dem Schritt in die Selbstständigkeit verwirklichte er einen lang gehegten Traum, und außerdem verleitete ihn die Selbstständigkeit seiner Frau dazu, eine gemeinsame Unternehmerkarriere zu realisieren. Obwohl Herr M. im Geschäft seiner Frau bereits eine gewisse unternehmerische Praxis gewonnen hatte, verfolgte er bei der konkreten Planung seines Bio-Supermarktes nach eigenen Aussagen relativ unrealistische Vorstellungen und musste seinen Business Plan mehrfach entsprechend der vorherrschenden Gegebenheiten adaptieren. Für die Einholung der erforderlichen Genehmigungen für seinen neuen Supermarkt erhielt er umfassende Informationen vom zuständigen Magistrat. Dieses stand ihm sehr engagiert zur Seite und erleichterte ihm die nachfolgenden Behördenwege. Spezifische Förder- oder Unterstützungsmaßnahmen für UnternehmensgründerInnen oder durch MigrantInnenvereine hat Herr M. nicht in Anspruch genommen, da ihm derartige Angebote überhaupt nicht bekannt waren, jedoch wurde ein Steuerberater zu Rate gezogen.

Die Familie half wesentlich beim Aufbau des Geschäftes mit, wobei sein Schwiegervater für einen Kredit bürgte, sein Vater in der Buchhaltung tätig war und seine Frau Kontakte zu Lieferanten von biologischen Produkten herstellte. In diesem Zusammenhang nahm er

auch die Dienste des Vereins zur Förderung des Naturkostfachhandels in Anspruch, der die Vernetzung von Lieferanten und sonstigen Akteuren im Naturkostbereich forciert.

Neben seinem unternehmerischen Engagement ist Herr M. in der Wirtschaftskammer (in einem Fachausschuss und als Bezirksvertrauensmann für einen Wiener Gemeindebezirk) und in der Politik (bei den Grünen) tätig. Er hatte außerdem gewisse Zeit die Position des Obmanns eines Fördervereins im Bereich Naturkost inne.

Um Unternehmensgründungen für Personen mit Migrationshintergrund zu erleichtern, weist Herr M. auf die Bedeutung spezifischer Förder- und Unterstützungsmaßnahmen hin, die sowohl rechtliche und administrative Belange als auch Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten betreffen sollten. Des Weiteren wäre es seiner Meinung nach hilfreich, dass die österreichischen Behörden den Kontakt zu verschiedenen Volks- und Kulturkreisen, beispielsweise über MigrantInnenvereine oder Kirchen aufbauen, um spezifischer auf die jeweilige Zielgruppe eingehen zu können. Die österreichische Gesellschaft sollte auch entsprechend sensibilisiert werden, damit UnternehmensgründerInnen mit Migrationshintergrund als gleichberechtigte Wirtschaftspartner anerkannt werden. Speziell auf die rumänische „Community“ bezogen, beklagt Herr M., dass in Österreich kein positives Bild über sein Heimatland vorherrscht, so dass es seiner Meinung nach erforderlich wäre, auch diesbezüglich Sensibilisierung zu betreiben.

Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen und politischen Diskussion

Im Anschluss an die Darstellung der Sichtweisen und Wünsche der GründerInnen mit Migrationshintergrund soll nun die Herangehensweise der öffentlichen Hand an das Thema dargestellt werden. In diesem Kapitel werden in Form einer kurzen Darstellung der allgemeinen öffentlichen Beschäftigung mit dem Unternehmertum von MigrantInnen die Rahmenbedingungen für die nachfolgende Identifikation und Analyse vorhandener Unterstützungsmaßnahmen für diese Zielgruppe dargestellt. Dabei werden neben der österreichischen Situation auch Deutschland, die Schweiz und die Niederlande untersucht.

In **Österreich** wird eine breite politische und öffentliche Diskussion zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund geführt. Es gibt jedoch keinen zentralen politischen Kompetenzbereich, der für die Integration von MigrantInnen zuständig ist. Daher gestaltet sich die Auseinandersetzung mit dem Thema in den einzelnen Bundesministerien sehr vielfältig und reicht von eigenen für Migrations- und Integrationsfragen zuständigen Abteilungen (wie z.B. im Bundesministerium für Inneres) bis zur allgemeinen Berücksichtigung der Integrationsthematik in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen. Beispielsweise ist das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) um die Förderung der sprachlichen und kulturellen Vielfalt an österreichischen Schulen bemüht oder führt u.a. seit 2002 das Forschungsprogramm *node* (New orientations for democracy in Europe) durch, das sich mit der Zukunft der Europäischen Demokratie(n) sowie mit Form und Inhalt des europäischen Integrationsprozesses auseinandersetzt.

Auf regionaler Ebene ist die Befassung mit der Integrationsthematik unterschiedlich weit fortgeschritten. Die Stadt Wien verfolgt beispielsweise eine nachhaltige Diversitätspolitik, um die Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend zu nutzen. Hierfür wurde u.a. per 1. Juli 2004 eine eigene Magistratsabteilung für

Integrations- und Diversitätsangelegenheiten eingerichtet, welche die Aufgaben des 1992 außerhalb der Stadtverwaltung eingerichteten Wiener Integrationsfonds weiterführt und ausbaut. Auch in Oberösterreich und Tirol wurden beispielsweise im Jahr 2001 innerhalb der jeweiligen Landesregierungen Integrationskoordinationsstellen oder -referate geschaffen. In Vorarlberg gibt es zwar keine eigene Förderabteilung für Integrationsaktivitäten, jedoch werden eine Vielzahl von Aktivitäten umgesetzt, u. a. durch die Projektstelle „okay. zusammen leben“, die als Wissens- und Kompetenzzentrum für Zuwanderungs- und Integrationsfragen fungiert und maßgeblich von der Vorarlberger Landesregierung unterstützt wird. Andere Bundesländer, wie z.B. Kärnten oder Salzburg, fokussieren in ihrem Landesflüchtlingsreferat oder im Rahmen von regionalen Konzepten stärker auf die Integration von Asylberechtigten und AsylwerberInnen (vgl. Internationale Organisation für Migration Wien, 2005).

Um den Integrationsprozess von MigrantInnen in Österreich zu erleichtern, sind einige MigrantInnenvereine und -organisationen aktiv, wie beispielsweise der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF), das Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen (UKI) oder verschiedenste nationale, ethnische Vereine (siehe auch WALDRAUCH/SOHLER 2004 oder GRABHERR 2006). Einige Maßnahmen und Projekte sind auch speziell auf die Unterstützung der sozialen Integration (wie z.B. durch Willkommenspakete, Deutschkurse oder Beratungsangebote) sowie den Eintritt in den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen fokussieren vorwiegend auf den Qualifizierungsbereich, wobei z.B. in Wien Deutsch als Fremdsprache am häufigsten angeboten wird, gefolgt von Berufsorientierung und Bewerbungstraining (vgl. MANDL ET AL. 2005). Dieses spezifische Maßnahmenangebot kommt jedoch oftmals einem vergleichsweise eingeschränkten Personenkreis an ZuwanderInnen zugute und kann somit nur punktuelle Hilfestellungen im langjährigen Integrationsprozess bieten.

Unternehmensgründungen durch Personen mit Migrationshintergrund stehen hingegen deutlich weniger im Blickpunkt des öffentlichen und politischen Interesses. Zur gezielten Förderung des Unternehmertums von MigrantInnen werden in Österreich bisher kaum Maßnahmen umgesetzt und auch bei allgemeinen Instrumenten zur Unterstützung von UnternehmensgründerInnen finden die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe kaum Berücksichtigung (vgl. dazu S/92ff). Allerdings sind die letzten Jahre von einigen Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Fremdenrecht oder Gewerbeordnung – vgl. dazu S/19ff) gekennzeichnet, die die Gründungsinitiativen von MigrantInnen begünstigen. So zeigte sich etwa bei der Evaluierung der Gewerberechtsnovelle 2002 beim Anteil an Gewerbezugängen von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (der jedoch in der Stichprobe generell sehr niedrig war) eine Steigerung von 2% (vor der Novelle) auf 4,1% (nach der Novelle) (vgl. VOITHOFER ET AL. 2005).

Deutschland ist mit einem Ausländeranteil⁵⁴ an der Gesamtbevölkerung von 8,2% (2005) durch eine ähnliche Situation wie Österreich gekennzeichnet. Aufgrund der in Deutschland tendenziell nachlassenden Zuwanderung stagniert der Ausländerbestand und -anteil in letzter Zeit. Dennoch lässt die zu verzeichnende Bevölke-

⁵⁴ In der amtlichen Statistik wurde bislang nur das Staatsangehörigkeitskonzept erfasst, weshalb sich die Bestandszahlen in der Regel nur auf „AusländerInnen“ und nicht auf alle Personen mit Migrationshintergrund beziehen. In einem neuen Befragungskonzept im Mikrozensus 2005 wurde versucht, neben „AusländerInnen“ auch Deutsche mit Migrationshintergrund gesondert zu erfassen. Die Ergebnisse stehen der Öffentlichkeit und der Wissenschaft derzeit noch nicht zur Verfügung.

rungsentwicklung (Einbürgerungen und Geburtenrate unter MigrantInnen) darauf schließen, dass ein weiteres Zehntel der Deutschen Migrationshintergrund aufweist (Quelle: ifm Universität Mannheim).

Solange die wirtschaftliche und politische Entwicklung in Deutschland durch wachsenden Wohlstand und administrativ gut funktionierende Wohlfahrtsleistungen geprägt war, wurden kaum Debatten um die Notwendigkeit einer akzentuierten Migrations- und Integrationspolitik geführt. Erst in den 1990er Jahren wurde mit den offensichtlich gewordenen Schwierigkeiten erkannt, dass nunmehr auch die institutionellen Voraussetzungen zu schaffen waren, die Zuwanderung zum gesellschaftlichen Nutzen zu regeln und die Integration eines großen Teils der Bevölkerung in Deutschland zu meistern (so wurde etwa das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geschaffen). Einer der ersten Schritte dahingehend bildete die Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes, das im Jahr 2000 in Kraft trat und zum Ziel hatte, die Integration der dauerhaft in Deutschland lebenden AusländerInnen und ihrer hier geborenen Kinder durch eine Erleichterung des Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit zu verbessern. Erst im Jahr 2005 wurde mit der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes ein bundesweites und verpflichtendes Integrationsprogramm festgeschrieben, das die Sprachförderung, Bildung, berufliche Integration und soziale Beratung von MigrantInnen regelt.

Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründungen und -sicherungen (angeboten werden einerseits Informationskampagnen zur stärkeren Beteiligung von MigrantInnen an herkömmlichen Fördermaßnahmen und andererseits Maßnahmen zur Verringerung der Hürden⁵⁵ im Zugang zur Selbstständigkeit) werden von den staatlichen und wirtschaftlichen Institutionen erst in jüngerer Zeit und nur allmählich in einem Zusammenhang mit Integrationsstrategien gesehen. Vor dem Hintergrund der Bedeutung der ethnischen Ökonomien ist dies ein wenig überraschend. Der Anteil der Selbstständigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft entspricht mit rd. 8,8% in etwa dem Ausländeranteil an der Bevölkerung, und auch die Verteilung auf einzelne Nationalitäten korrespondiert mit dem Gewicht der Bevölkerungsgruppen⁵⁶. Seit Anfang der 1990er Jahre zeigt sich eine dynamische Entwicklung: Während zwischen 1991 und 2005 der Selbstständigenbestand unter den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit „nur“ um 30% gestiegen ist, hat sich die Zahl selbstständiger AusländerInnen in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt⁵⁷. In den 1990er Jahren waren diese Zuwächse v.a. auf türkische Selbstständige zurückzuführen, in den letzten Jahren zeigt sich hingegen insbesondere bei den Selbstständigen aus Osteuropa und Süd-/Südostasien eine kontinuierliche Steigerung (Quellen: Statistisches Bundesamt und ifm Universität Mannheim).

⁵⁵ Ähnlich wie in Österreich wurde beispielsweise die Handwerksordnung dahingehend novelliert, dass nunmehr auch MigrantInnen in einigen Gewerken ohne Meisterbrief die Berufsberechtigung erteilt wird.

⁵⁶ Etwa die Hälfte der selbstständigen MigrantInnen stammt aus den EU-15 (insbesondere Italien, Österreich, Griechenland oder die Niederlande), rd. 8% aus den Neuen Mitgliedstaaten und 12% aus der Türkei (wobei es hier einen großen Teil eingebürgerter Selbstständiger geben dürfte).

⁵⁷ Dieser generelle Trend zur Selbstständigkeit wurde durch die Existenzgründungsförderung der Bundesagentur für Arbeit gestärkt. Unter den AusländerInnen zeigt sich im Vergleich zu den Deutschen ein höherer Anteil an Übertritten aus der Arbeitslosigkeit, jedoch keine überproportionale Inanspruchnahme der Fördergelder.

Der Bereich der Existenzgründungsförderung und -sicherung von MigrantInnen ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen (wenngleich es sich eher um eine „Projektlandschaft“ handelt, die nicht zuletzt von der Verfügbarkeit von ESF-Mitteln profitiert), und der sog. „Mainzer Appell“ fordert alle Kommunen, Arbeitsagenturen, Unternehmervereinigungen, Wirtschaftsförderungen und Gründungsinitiativen sowie PolitikerInnen auf Bundes- und Landesebene auf, gemeinsam dazu beizutragen, „die Gründungspotenziale von Migrantinnen und Migranten aus der Arbeitslosigkeit heraus besser zu nutzen“⁵⁸.

Etwas anders stellt sich die Situation in den **Niederlanden** dar, was nicht zuletzt auf den hohen AusländerInnenanteil zurückzuführen sein dürfte. Rd. 19% der niederländischen Wohnbevölkerung im Jahr 2003 waren MigrantInnen⁵⁹, wobei ihr Anteil in den letzten Jahren gestiegen ist (im Jahr 1999 waren noch rd. 17% der Wohnbevölkerung MigrantInnen). Etwa drei Viertel der MigrantInnen stammen aus Drittstaaten, ein Viertel aus den EU-25⁶⁰, wobei hier die EU-15 dominieren (lediglich 7% der „EU-MigrantInnen“ haben Wurzeln in den Neuen Mitgliedstaaten) (Quelle: Statistics Netherlands).

Die allgemeine Integrationsstrategie der niederländischen Regierung basiert auf der Auffassung, dass die Kenntnis der niederländischen Sprache und Institutionen eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist. Dementsprechend stellt die Ausbildung (es müssen beispielsweise Basiskurse mit sozialen, ökonomischen und administrativen Ausrichtungen besucht werden; besonderes Augenmerk wird auch auf Niederländisch-Kurse für Jugendliche gelegt) einen Grundpfeiler in der Integrationsstrategie dar, um diese Vielzahl an MigrantInnen auch dauerhaft und nachhaltig für den Arbeitsmarkt zu befähigen. Des Weiteren wird auf Unterkunft (insbesondere die Vermeidung der Konzentration von MigrantInnen in Städten), Freizeitaktivitäten, Gender Mainstreaming, MigrantInnenorganisationen sowie Arbeit (d.h. Integration in den Arbeitsmarkt) und Einkommen fokussiert (vgl. BLOK 2004).

Die Integrationsstrategie beinhaltet außerdem konkrete Elemente zur Förderung des Unternehmertums von Personen mit Migrationshintergrund, z.B. durch die Bereitstellung von Instrumenten, die Information und Beratung sowie Aus- und Weiterbildung bereitstellen, Zugang zu Kapital bieten und administrative Barrieren abbauen sollen. Dadurch soll der Unterrepräsentiertheit der MigrantInnen unter den UnternehmerInnen im Vergleich zu ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung entgegengewirkt werden: Im Jahr 2003 verfügten rd. 13% der niederländischen UnternehmerInnen über Migrationshintergrund. Im Zeitablauf ist allerdings eine steigende Tendenz zu beobachten (1999: 11,5%) (Quelle: Statistics Netherlands).

Ähnlich wie die Niederlande ist auch die **Schweiz** von einem hohen Ausländeranteil gekennzeichnet: Im Jahr 2004 betrug der Anteil der ausländischen Wohnbevölke-

⁵⁸ Am 21. Juni 2006 kamen über 200 EntscheidungsträgerInnen aus Politik und Wirtschaft sowie Akteure im Bereich Integration aus dem gesamten Bundesgebiet in Mainz zusammen, um über wirksame Strategien einer nachhaltigen Beratung und Förderung von Existenzgründerinnen und -gründern mit Migrationshintergrund zu diskutieren. Greifbare Ergebnisse liegen jedoch noch nicht vor. Jedoch wurde ein sog. „Mainzer Appell“ verabschiedet, der aber nur die Erarbeitung von Instrumenten fordert.
(<http://www.mainz.de/WGAPublisher/online/html/default/hthn-6qygs5.de.html>)

⁵⁹ Unter MigrantInnen werden Personen verstanden, die mindestens einen Elternteil haben, der im Ausland geboren wurde, bzw. die selbst im Ausland geboren wurden.

⁶⁰ ohne Niederlande.

rung⁶¹ in der Schweiz 21,8%, was einem annähernd konstanten Niveau seit 1995 entspricht. Im Gegensatz zu den meisten europäischen Staaten, in denen Drittstaatenangehörige dominieren, kommen in der Schweiz 55,5% der ausländischen Wohnbevölkerung aus einem Mitgliedsland der EU-15 und EFTA⁶². Aus den zehn Neuen Mitgliedstaaten stammen lediglich 1,3% der ausländischen Bevölkerung (Quelle: Bundesamt für Statistik).

Generell sieht der Schweizer Bund – ähnlich wie in den Niederlanden – das Erlernen der Landessprache und Kenntnisse der Institutionen seitens der MigrantInnen als essentiell für eine erfolgreiche Integration an. Ebenso wird auf Ausbildung, arbeitsmarktpolitische Integration, Freizeitaktivitäten und MigrantInnenorganisationen fokussiert. In Anbetracht des schwierigen Zuganges zur Staatsbürgerschaft⁶³ und damit auch zu politischen Rechten, weist die Schweiz allerdings immer noch Züge der Gastarbeiterpolitik auf: Migration wird als temporär betrachtet und Integrationspolitik tendiert dazu, restriktiv und ausschließend zu sein. Dies gilt insbesondere für Drittstaatenangehörige, die nur dann zugelassen werden, wenn sie über dringend benötigte Kompetenzen verfügen und „gut qualifiziert“ sind (für EU- / EFTA-BürgerInnen besteht durch das Personenfreizügigkeitsabkommen ungeachtet des Qualifikationsniveaus ein einfacher Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt) (vgl. HAUG 2005, S. 5f).

Im Jahr 2000 gingen 10,5% der MigrantInnen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach, unter den SchweizerInnen waren es 13,7%. Die Anzahl der selbstständig Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund variiert stark nach Herkunftsland: Während nur 4,3% der PortugiesInnen ein eigenes Unternehmen führen, bewegt sich der Anteil der Selbstständigen bei den MigrantInnen aus Spanien, Zentral- und Nordamerika, Afrika, Asien und dem ehemaligen Jugoslawien zwischen 7,6% und 9,6%. MigrantInnen aus Deutschland, Italien, Nordamerika, der Türkei und Frankreich weisen dieselbe Selbstständigkeitsrate wie die SchweizerInnen auf. Dies dürfte nicht zuletzt auf den leichteren Zugang zur Niederlassungsbewilligung⁶⁴ zurückzuführen sein, der als Voraussetzung für die selbstständige Erwerbstätigkeit anzusehen ist. Interessant ist auch, dass die Selbstständigenrate der eingebürgerten MigrantInnen mit 14,5% höher liegt als jene der Personen, die bereits von Geburt an die schweizerische Staatsbürgerschaft besitzen (vgl. PIGUET/BESSON 2005, S. 121f)⁶⁵.

Die Ausländer- und Asylpolitik prägt seit Jahren die gesellschaftliche und politische Diskussion in der Schweiz. Am 24. Juni 2006 stimmten rd. 68% der SchweizerInnen für ein neues Ausländergesetz und ein revidiertes Asylgesetz, welches nicht zuletzt

⁶¹ Die ausländische Wohnbevölkerung umfasst alle ausländischen Staatsangehörigen, welche zu einem bestimmten Zeitpunkt ihren Wohnsitz in der Schweiz haben – unabhängig von ihrer Anwesenheitsdauer und der Art der Anwesenheitsbewilligung. Personen ohne offiziellen Wohnsitz in der Schweiz (z.B. GrenzgängerInnen, die in der Schweiz arbeiten, TouristInnen, BesucherInnen oder Geschäftsreisende) zählen nicht zur ausländischen Wohnbevölkerung.

⁶² Ein anderes Beispiel hierfür stellt z.B. Luxemburg dar.

⁶³ Es gilt das „ius sanguinis“, d.h. die Nationalität wird über die väterliche oder mütterliche Abstammung erworben. AntragstellerInnen auf ein ordentliches Einbürgerungsverfahren müssen für die Dauer von 12 Jahren einen Wohnsitz in der Schweiz aufweisen und sich gut in die schweizerische Gesellschaft eingegliedert haben. Zudem gilt in der Schweiz ein dreistufiges Einbürgerungsverfahren (Bund, Kantone, Gemeinde).

⁶⁴ In der Regel kann die Niederlassungsbewilligung von EU- und EFTA-Staatenangehörigen nach einer ununterbrochenen Aufenthaltsdauer von 5 Jahren angesucht werden. Für Drittstaatenangehörige ist eine Aufenthaltsdauer von 10 Jahren notwendig.

⁶⁵ Selbstständig Erwerbstätige im Primären Sektor sind hier nicht miteinbezogen.

aufgrund des Drucks rechter Parteien eine restriktivere Gesetzgebung vorsieht. Besonders Drittstaatenangehörige sind in ihren Rechten gegenüber Personen aus EU- und EFTA Staaten benachteiligt. Dafür sieht das neue Asylgesetz vor, dass eine Niederlassungsbewilligung bei „guter Integration“ schon nach 5 Jahren angesucht werden kann. Die bisherigen Regelungen machten es in Ausnahmefällen möglich, mit einem Ausländerausweis eine selbstständige Erwerbstätigkeit auszuüben. In einem derartigen Fall muss entweder der/die EhepartnerIn SchweizerIn sein, oder es müssen wirtschaftlich relevante Arbeitsplätze geschaffen werden (Quelle: Bundesamt für Migration).

Unterstützungs- und Fördermaßnahmen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund

Methodische Hinweise

Wie die vorhergehenden Kapitel gezeigt haben, stellt das Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund ein ökonomisches Potenzial dar, das bislang jedoch noch nicht vollends ausgeschöpft wird. Dies ist vielfach darin begründet, dass die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund bei der wirtschaftlichen Umsetzung ihrer Ideen mit gewissen Hemmnissen bzw. Barrieren konfrontiert sind, die andere Wirtschaftstreibende nicht bzw. nicht in dieser Form treffen.

Vor diesem Hintergrund wäre / ist es nahe liegend, den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund eine gezielte Unterstützung bzw. Förderung zukommen zu lassen, die nicht nur als „soziale“ kulturelle Notwendigkeit zu sehen ist (Stichwort: Integration), sondern - sofern effektiv ausgestaltet und implementiert – auch positive wirtschaftliche Effekte mit sich bringen kann.

In diesem Kapitel wird eine Auswahl an beispielhaften (halb-)öffentlichen Initiativen, Projekten und Maßnahmen im Bereich der Unternehmensgründungsförderung und -sicherung von Migranten und Migrantinnen vorgestellt. Da sich jedoch im Rahmen der Informationssuche gezeigt hat, dass derartige Instrumente im Vergleich zu den allgemeinen Unterstützungsleistungen für GründerInnen „dünn gesät“ sind, wurde die Analyse auf den Zugang zu und die Nutzung von allgemeinen, allen GründerInnen / UnternehmerInnen zur Verfügung stehenden Unterstützungsleistungen ausgedehnt. Dabei wurde auch die Information erhoben, in wie weit diese Services (auch) auf die analysierte Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund eingehen.

Neben der Darstellung der in Österreich angebotenen Initiativen erfolgt eine Identifikation und Analyse entsprechender Maßnahmen für Deutschland, die Schweiz und die Niederlande, um gegebenenfalls europäische „Good Practices“ sowie Anhaltspunkte für potenzielle Fördermöglichkeiten in Österreich aufzuzeigen. Die Auswahl dieser Länder erfolgte auf Basis der Tatsache, dass hier (im Fall von Deutschland) bekanntermaßen bereits ein breites Spektrum an entsprechenden Maßnahmen vorhanden ist bzw. (im Fall der Schweiz und der Niederlande) aufgrund des hohen Ausländeranteils interessante Ansätze, die Anstoß für neue Ideen in Österreich geben könnten, erwartet werden.

Die im Folgenden angeführten Programme sollen keine taxative Auflistung aller in den analysierten Ländern verfügbaren Instrumente sein, sondern die maßgeblichsten

bzw. interessantesten Unterstützungs- und Fördermaßnahmen exemplarisch herausgreifen. Bei der Darstellung der einzelnen Instrumente wurde darauf fokussiert, ein möglichst heterogenes Bild hinsichtlich der Inhalte der Maßnahmen zu zeichnen. Es wird somit kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Die angeführten Informationen wurden auf Basis einer Internet- und Dokumentenrecherche sowie durch telefonische Interviews mit den jeweils für die Maßnahmen verantwortlichen Personen erhoben. Für die Recherche und Analyse zu den Niederlanden und Deutschland wurden nationale Forschungsinstitute⁶⁶ herangezogen, wodurch ein besserer Zugang zu relevanten Informationen und eine genauere Einbettung in das allgemeine Umfeld gewährleistet werden konnte.

Zugang zu und Nutzung allgemeiner Unterstützungs- und Fördermaßnahmen

Allgemeine Informationen

In den analysierten Ländern besteht generell ein weites Spektrum an Unterstützungs- und Fördermaßnahmen mit der Zielgruppe GründerInnen bzw. JungunternehmerInnen. Obwohl davon ausgegangen werden kann, dass unter den Nutznießern dieser Dienste auch Personen mit Migrationshintergrund sind, ist über den konkreten Umfang, in welchem AusländerInnen an derartigen Instrumenten partizipieren, wenig bekannt. In einigen wenigen Fällen erfassen die fördernden Institutionen die Staatsangehörigkeit, Informationen über den Migrationshintergrund (in Zusammenhang mit Eingebürgerten bzw. der 2. Generation) werden nie erhoben. Eine umfassende und einheitliche Erfassung derartiger Informationen wird in vielen Fällen auch dadurch erschwert, dass die Fördereinrichtungen mehrheitlich regional ausgerichtet und projektförmig organisiert sind.

Aufgrund der „relativen Neuheit“ des Themas „Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund“ sind die **Förderstellen** vielfach von einem **geringen** entsprechenden **Problembewusstsein** gekennzeichnet, und es wird kaum auf die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen (sowohl in Hinblick auf die Information über die verfügbaren Maßnahmen als auch bezüglich der konkreten Unterstützungsleistung) eingegangen. Dementsprechend belegen etwa die für Deutschland vorliegenden Daten, dass **AusländerInnen** weniger gut über das Förderinstrumentarium (in diesem Fall der Bundesagentur für Arbeit) informiert sind (vgl. LEHNERT 2003), und arbeitslose ausländische GründerInnen **seltener** als Deutsche in vergleichbarer Situation **auf staatliche Unterstützungsleistungen zurückgreifen** (vgl. LEICHT ET AL. 2005b und NIEFERT/TCHOVAKHINA 2006).

Dies ist aber zumindest zum Teil auch darauf zurückzuführen, dass **MigrantInnen** die **Notwendigkeit von Beratung** und Qualifizierung **weniger bewusst** ist als „einheimischen“ UnternehmerInnen, und selbst unter diesen besteht mehrheitlich die Ansicht, keine Unterstützung/Beratung zu benötigen⁶⁷ (vgl. z.B. EIM, 2004, entsprechende Ergebnisse sind auch aus deutschen Studien ersichtlich). Dies zeigt sich auch in der Befragung der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in dieser

⁶⁶ Deutschland: institut für mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim; Niederlande: EIM Business & Policy Research

⁶⁷ Europaweit nutzt nur etwa ein Fünftel der KMUs Unterstützungsleistungen, und mehr als die Hälfte der UnternehmerInnen, die nicht an öffentliche Fördereinrichtungen herantritt, gibt als Grund dafür an, keinen entsprechenden Bedarf zu haben (vgl. SHEIKH ET AL., 2002, S. 19 und S. 24).

Studie und dürfte teilweise (d.h. bei bestimmten Ethnien) damit zu begründen sein, dass die Unternehmensgründung weniger lang geplant und weniger „strukturiert / koordiniert“ vollzogen wird (kurzfristiger Informationsbedarf, wenig Gesamtsicht).

Analyse einzelner Maßnahmen(arten)

Die vermutlich verbreitetste Art von Unterstützungsleistungen für GründerInnen stellt die **Gründungsberatung** dar. In Österreich bietet etwa der Gründer-Service der Wirtschaftskammer Österreichs (bzw. die Service-Stellen der jeweiligen Landeskammern) umfassende Informationen zum Start ins Unternehmertum an. Neben Informationsbroschüren (wie einem Gründerleitfaden und Behördenwegweiser) erfolgen kostenlose Workshops sowie telefonische und persönliche Beratungsgespräche zu wesentlichen Gründungsvoraussetzungen und Umsetzungsmöglichkeiten von Gründungsideen. Etwa 20% der Anfragen an das Wiener Gründer-Service gehen nach eigenen Angaben von UnternehmensgründerInnen mit Migrationshintergrund ein, wobei sich vorwiegend Personen mit türkischem, polnischem oder serbokroatischem Hintergrund an die Service-Stelle wenden. Der Informationsbedarf betrifft – wie auch bei österreichischen UnternehmensgründerInnen – alle Belange einer Unternehmensgründung.

Auch die niederländischen De Ondernemershuizen (Unternehmerische Häuser) weisen, obwohl sie nicht spezifisch auf diese UnternehmerInnengruppe ausgerichtet sind, eine Klientel auf, von der etwa ein Fünftel Migrationshintergrund hat. Die Maßnahme wurde im Jahr 2000 von der Stadtverwaltung Amsterdams implementiert und wird von dieser finanziert (Kofinanzierung durch EU-Mittel). Aktuell werden vier Häuser betrieben, von denen zwei erst kürzlich geöffnet wurden und bis 2009 betrieben werden, die anderen beiden werden Ende 2006 geschlossen. Die Maßnahme zielt darauf ab, UnternehmerInnen, die eine tiefer gehende als von der Wirtschaftskammer bereitgestellte Beratung benötigen, aber keine ausreichenden finanziellen Mittel für die Konsultation von UnternehmensberaterInnen haben, die gewünschten Informationen zur Verfügung zu stellen. Dies erfolgt in Form von Kurzberatungen („Helpdesk“), persönlicher Beratung (zum Preis von max. € 25,--, es können jedoch nicht mehr als fünf Beratungen in Anspruch genommen werden) bzw. Teilnahme an thematischen Workshops⁶⁸ (rd. € 30,--). Des Weiteren werden **Netzwerktreffen** organisiert, um den UnternehmerInnen die Kontaktaufnahme miteinander bzw. mit potenziellen KundInnen zu erleichtern. Die Leistungen von De Ondernemershuizen sind leicht zugänglich, kundenfreundlich und individuell an die persönlichen Ansprüche adaptierbar, wodurch sich auch eine rege Nachfrage nach diesen Leistungen zeigt.

In der Schweiz bieten z.B. die Wirtschaftsförderungen der Kantone Beratung bei der Unternehmensgründung. Zu dem gibt es in fast jeder Region **Gründerzentren** bzw. Technoparks, die dem oben angeführten Netzwerkcharakter nahe kommen. Zwar stehen die Dienstleistungen der Wirtschaftsförderung der verschiedenen Kantone grundsätzlich allen offen, doch gibt es keine spezifischen Angebote für ethnische UnternehmerInnen. Deutsche Sprachkenntnisse werden seitens dieser Services vorausgesetzt, manchmal besteht auch implizit die Möglichkeit, die Beratung auf Französisch, Italienisch oder Englisch zu führen. Aufgrund der Tatsache, dass der Großteil der Klientel Deutsch beherrscht, wird keine Notwendigkeit zu bilingualer Beratung gesehen.

⁶⁸ Die Workshops zielen auf potenzielle UnternehmerInnen in einzelnen Branchen ab, z.B. afroamerikanische FriseurInnen, die einen Betrieb gründen möchten.

Gründungsberatung kann auch auf die spezielle Zielgruppe der Arbeitslosen abgestimmt sein, wobei hier vielfach eine prozessorientiertere (im Sinn von länger andauernder, begleitender) Beratung geboten wird. Ein derartiges **Existenzgründungsprogramm** stellt z.B. das österreichische Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des Arbeitsmarktservice (AMS) dar. Nach der Abklärung der Unternehmensidee und den persönlichen Voraussetzungen können die Zielpersonen an dem in der Regel 6 bis 9 Monate dauernden Programm teilnehmen, wobei ihnen beim Gründungsprozess ein/e UnternehmensberaterIn zur Seite gestellt wird, der/die sie während der gesamten Gründungsphase begleitet. Ausländische TeilnehmerInnen sind im Unternehmensgründungsprogramm jedoch (noch) stark unterrepräsentiert: Von allen Gründungen im Rahmen des UGP zwischen 1998 und 2005 waren österreichweit lediglich 5% AusländerInnen. Daher wird bei der Evaluierung des UGP durch das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) eine stärkere zielgruppenspezifische Ausrichtung des Programms u.a. nach Nationalität bzw. Migrationshintergrund (inkl. 2. Generation) empfohlen. (vgl. DORNMAYR/LENGER, 2006). Eine Überarbeitung des Unternehmensgründungsprogramms auf Basis dieser Evaluierungsergebnisse ist bereits vorgesehen.

Eine ähnliche Inanspruchnahme von Gründungsberatung zeigt sich – mit z.B. einem MigrantInnenanteil von rd. 7% im Berner Zentrum – in den Schweizer Berufs- und Laufbahnberatungszentren der verschiedenen Kantone. Die Notwendigkeit zielgruppenspezifische Dienstleistungen anzubieten, wird nicht gesehen. Kenntnisse in der Standortsprache werden seitens der Berufs- und Laufbahnberatungszentren vorausgesetzt.

„Öffentliche **Unternehmensberatung**“ muss sich jedoch nicht auf den Gründungsprozess beziehen, sondern kann auch auf **spätere Phasen des Unternehmenslebenszyklus** ausgerichtet sein. Ein Beispiel dafür ist das Programm Unternehmensentwicklung des WIFI Wien, das Mitgliedern der Wiener Wirtschaftskammer geförderte Beratungsleistungen anbietet, die von externen BeraterInnen aus dem Beraterpool des WIFI Wien durchgeführt werden. Das WIFI fördert die Beratungsleistungen mit 75% (für JungunternehmerInnen) bzw. mit 50% (für länger bestehende Unternehmen) der Nettoberatungskosten, wobei das Budget zur Förderung der Beratungsleistungen von der Wirtschaftskammer Wien zur Verfügung gestellt wird. Die geförderten Beratungsleistungen nehmen nur sehr wenige unternehmerisch aktive MigrantInnen (etwa 5% aller FördernehmerInnen) in Anspruch. MigrantInnen, die sich im Rahmen dieses Förderprogramms beraten lassen, stammen vorwiegend aus Ost- bzw. Südosteuropa, der Türkei, dem Nahen und Mittleren Osten sowie China. Ihr Beratungsbedarf konzentriert sich vorwiegend auf die Bereiche der Unternehmensgründung / Businessplanung sowie Unternehmenssicherung und -sanierung.

Des Weiteren steht für UnternehmerInnen ein Spektrum von **finanziellen Förderungen** zur Verfügung, das von Gründungsfinanzierung bis zu Mikrokrediten, Direktdarlehen oder Kleinstgewerbeförderungen reicht und teilweise einen gewissen Branchenschwerpunkt beinhaltet. Ein Beispiel für ein derartiges österreichisches Programm ist die Förderungsaktion JungunternehmerInnen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), die materielle und immaterielle Investitionen, Übernahmekosten sowie Betriebsmittel von erstmals im Rahmen von Kleinunternehmen selbstständig tätigen Personen (mit Ausnahme von Unternehmen der Tourismus- und Freizeitwirtschaft⁶⁹) in Form eines Investitionszuschusses und/oder einer

⁶⁹ Förderungen für Unternehmen der Tourismus- und Freizeitwirtschaft werden über die Österreichische Hotel- und Tourismusbank GmbH abgewickelt.

Haftungsübernahme fördert. Die Abwicklung dieser Förderung erfolgt über das Austria Wirtschaftsservice (aws), wobei etwa 5% bis 10% der AntragstellerInnen einen Migrationshintergrund aufweisen. Ein anderes (regionales) Beispiel ist das Pilotprojekt Mikrofinanzierung 2006 der Steirischen WirtschaftsförderungsgesmbH (SFG), das sich an die Zielgruppe der „erstmalig Arbeit gebenden Betriebe / Nahversorgungsbetriebe“ richtet. An die UnternehmensgründerInnen wird nach entsprechendem Ansuchen ein Mikrokredit in der Höhe von maximal € 25.000,-- als Investitions- oder Betriebsmittelkredit vergeben, und die TeilnehmerInnen können auch begleitende Coachingmaßnahmen mit zinssenkender Wirkung in Anspruch nehmen. Hierbei wurde u.a. eine gewisse Partizipation von MigrantInnen aus dem arabischen Raum beobachtet. Ein ähnliches Programm findet sich auch in Deutschland⁷⁰. Die Tatsache, dass der Ausländeranteil unter den Mikrokrediten in etwa doppelt so hoch ist wie bei anderen Finanzierungsprogrammen⁷¹, verdeutlicht, dass hier andere Bedarfe (im Sinn vom Zugang zu niedrigeren Beträgen und/oder flexibleren Instrumenten) vorliegen⁷².

Daten der deutschen KfW-Mittelstandsbank zeigen, dass zwischen 1990 und 2002 die Förderquote (angeboten werden günstige Darlehen) ausländischer ExistenzgründerInnen bei maximal 2,8% lag, während z.B. im Jahr 2002 rd. 13% aller Gewerbeanmeldungen auf AusländerInnen entfielen. (vgl. TÄUBER 2003) Als Reaktion hierauf wurden von der KfW, aber auch von einigen anderen Anlaufstellen, Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen (z.B. türkisch, russisch, englisch etc.) erstellt.

Bei den finanziellen Förderungen zeigt sich jedoch im Allgemeinen, dass UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund bei der Beantragung kaum identifizierbar sind, da entweder keine direkte Beziehung zwischen Fördernehmer und -geber besteht (etwa wenn Banken dazwischen geschaltet sind) oder wenn (wie z.B. im Fall des Programms Unternehmensdynamik des österreichischen BMWA), das Unternehmen an sich und nicht die Person des/der UnternehmerIn gefördert wird (und so oft nicht einmal durch den Namen auf einen Migrationshintergrund geschlossen werden kann).

Bei Finanzierungsvorhaben besteht fallweise auch ein gewisses Misstrauen gegenüber migrantischen UnternehmerInnen, da davon ausgegangen wird, dass ausländische KreditnehmerInnen bei Problemen leichter „flüchten“ könnten, weil weniger Bindungen zu Österreich bestehen. Dies ist einerseits dahingehend problematisch, als dass mehrere (deutsche) Studien belegen, dass MigrantInnen bei der Finanzierung ihres Gründungsvorhabens sogar in höherem Maße als „Einheimische“ auf Kreditmittel angewiesen sind (vgl. z.B. LEHNERT 2003 oder LEICHT ET AL. 2005a). Andererseits zeigt sich jedoch – wie auch bei den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews (vgl. dazu S/76ff) – dass MigrantInnen stärker auf andere Finanzierungshilfen, etwa im Familien- oder Bekanntenkreis, zurückgreifen und zudem oft Vorbehalte gegenüber Behörden haben (vgl. LEICHT ET AL. 2005a).

⁷⁰ ExistenzgründerInnen können im Rahmen des Mikro-Darlehens von der KfW Mittelstandsbank bis zu € 25.000,-- bzw. € 10.000,-- („Mikro 10“) erhalten.

⁷¹ Zum Zeitpunkt der KfW-Untersuchung noch „DtA-StartGeld“ und „DtA-Mikrodarlehen“; vgl. TÄUBER 2003.

⁷² So liegt auch der durchschnittliche Investitionsbedarf von MigrantInnen (die einen Förderkredit beanspruchen) bei rd. € 50.000,- und bei deutschen GründerInnen bei rd. € 70.000,-- (vgl. TÄUBER 2003).

Zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Fördermaßnahmen

Wie bereits angeführt, sind (halb-)öffentliche Initiativen, die explizit auf die Zielgruppe der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund fokussieren, eher selten. Im Allgemeinen können zwei breite Maßnahmengruppen identifiziert werden:

- Instrumente, die die ethnischen Ökonomien durch Sensibilisierungsarbeit (sowohl der Personen mit Migrationshintergrund als auch der breiten Öffentlichkeit oder der wirtschafts- und/oder arbeitsmarktpolitischen Akteure) unterstützen
- Programme, die Personen mit Migrationshintergrund den Zugang zu oder das nachhaltige Bestehen im Unternehmertum vereinfachen; darunter fallen einerseits Maßnahmen im Bereich der legislativen Rahmenbedingungen (z.B. Erleichterung des Berufszugangs) und andererseits „Empowerment-Maßnahmen“ im weiteren Sinn (Bereitstellung von Information und Beratung oder Qualifizierung für das Unternehmertum, aber auch Zugang zu Finanzmitteln oder wichtigen Stakeholdern)

Im Folgenden wird auf diese Maßnahmentypen genauer eingegangen, wobei auch illustrative Beispiele einzelner Instrumente zur Veranschaulichung der Ausgestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt werden⁷³.

Sensibilisierungsmaßnahmen

Wie in den vorhergehenden Kapiteln dargestellt, mangelt es – sowohl in der breiten Öffentlichkeit, als auch in der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen sowie in den entsprechenden individuellen Einrichtungen im Besonderen – vielfach an Bewusstsein, welchen Beitrag ethnische Ökonomien zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung leisten bzw. welches Potenzial noch ausgeschöpft werden könnte. Folglich fehlt auch vielfach das Verständnis dafür, dass Personen mit Migrationshintergrund zumindest in gewissen Teilbereichen einen anderen Unterstützungs- und / oder Förderbedarf haben als „einheimische“ UnternehmerInnen. Entsprechend bieten sich in einem ersten, grundlegenden Schritt (öffentliche) Maßnahmen an, die auf die Sensibilisierung maßgeblicher Akteure abzielen.

Ein Beispiel für ein derartiges Instrument stellt der deutsche **Bund türkisch-europäischer Unternehmer (BTEU)** dar, der in Form von Projekten und Tagungen Kooperationen mit den Wirtschaftsförderungseinrichtungen der Kommunen, den Kammern und den relevanten Wirtschaftsinstitutionen eingeht. Er macht es sich zum Ziel, bei den Entscheidungsträgern die Bedeutung von ethnischen Unternehmen in den Mittelpunkt zu stellen, Interessen deutlich zu machen und entsprechende Handlungsträger zu deren Durchsetzung anzuregen. Der BTEU bietet vor allem Informations- und Beratungsveranstaltungen an und fungiert als Anlaufstelle für UnternehmerInnen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln regionaler, lokaler und nationaler Stellen.

⁷³ Bei breiter angelegten Instrumenten kann es vorkommen, dass Elemente verschiedener „Maßnahmentypen“ enthalten sind. Um Mehrfacherläuterungen zu vermeiden, werden derartige Initiativen in jenen Kapiteln vorgestellt, denen sie schwerpunktmäßig bzw. denen Einzelaspekte, die besonders interessant / innovativ erscheinen, zuzuordnen sind. Dementsprechend werden die einzelnen Instrumente auch nicht in ihrer Gesamtheit präsentiert, sondern es wird nur auf einzelne Aspekte eingegangen.

Teilweise wird BTEU von der Europäischen Union (über die Mitwirkung in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL) kofinanziert.

Ähnliches wird in Österreich von ISOP (Innovative Sozialprojekte) in Form der **interkulturellen Organisationsberatung** im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ESCAPE angeboten. Ziel ist es, beratende Einrichtungen (wie z.B. die Wirtschaftskammern Österreich) für den Umgang mit gründungswilligen MigrantInnen zu sensibilisieren und eventuell Adaptierungen im Beratungsangebot anzuregen. Dabei werden u.a. auch die TeilnehmerInnen zu den verschiedenen Einrichtungen begleitet, um als MediatorIn zwischen potenziellem/r UnternehmensgründerIn und BeraterIn fungieren zu können.

Vor dem Hintergrund des oben angeführten „Misstrauens der Banken“ gegenüber MigrantInnen als KreditnehmerIn ist es nahe liegend, auch in diesem Bereich Sensibilisierungsarbeit zu leisten. Dementsprechend führt etwa die deutsche Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer (ATU) seit Mai 2005 eine **Kreditkampagne für MigrantInnenunternehmen** durch. Das Projekt ist bis 2007 befristet und hat zum Ziel, die Zahl der Existenzgründungen unter Migrantinnen und Migranten zu erhöhen. Die Kampagne soll dazu beitragen, ethnischen Unternehmen eine solide Finanzierungsgrundlage für ihr wirtschaftliches Handeln zu verschaffen, die es ihnen erlaubt, auch vorübergehende „Dürrephasen“ zu überstehen. Das Besondere an der Kreditkampagne ist, dass sie Lobbyarbeit bei Kreditinstituten durchführt, um das Ansehen ausländischer ExistenzgründerInnen zu erhöhen. So werden z.B. Netzwerke zwischen ethnischen UnternehmerInnen und Bankfilialen aufgebaut und Kontakte vertieft, oder oftmals auch erst ein Dialog ermöglicht. Broschüren und Newsletter informieren über erfolgreiche UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund und sollen so zur Vertrauensbildung beitragen. Gleichzeitig werden GründerInnen auf das Auftreten bei Banken, Behörden und anderen Institutionen vorbereitet.

Anlaufstellen der Organisation finden sich in Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. Die Kreditkampagne für Unternehmen wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit als auch durch Gelder der Europäischen Union (EQUAL) finanziert.

Information und Beratung

Die (europaweit) verfügbaren Studien zum Thema Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund zeigen relativ einstimmig auf, dass – vor dem Hintergrund der speziellen Charakteristika und Herausforderungen dieser Gruppe – ethnische Ökonomien eine zielgruppenspezifische Information und Beratung erfordern. Dem wird z.B. im Rahmen einiger EQUAL Entwicklungspartnerschaften nachgekommen (in Österreich z.B. durch Don't Wait (1. Antragsrunde) mit Ausrichtung auf AsylwerberInnen oder ESCAPE (2. Antragsrunde) mit Fokus auf die längerfristige Begleitung von Personen mit Migrationshintergrund bei der Unternehmensgründung), die teilweise auch Instrumente enthalten, die über die reine Information und Beratung hinausgehen (so wird etwa in ESCAPE auch Unterstützung im Bereich der Unternehmensfinanzierung geboten).

Schriftliche Information findet sich etwa in den in Österreich verfügbaren **mehrsprachigen Unternehmensratgebern**⁷⁴ (vgl. dazu S/149f) mit nützlichen Informationen zur Gründung und Leitung eines Unternehmens. Diese Broschüren setzen sich

⁷⁴ Verfügbar in türkisch, serbisch-cyrrillisch, kroatisch-latein, englisch

aus fünf Teilen (Leitfaden zur Unternehmensgründung, Finanzierung und Förderungen, Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherung) zusammen und wurden vom Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) im Rahmen des Projektes „Informationsstrategien für ethnische Ökonomien“ von URBAN Gürtel Plus in den Jahren 1999/2000 erstellt. Die einzelnen Teile bieten der Zielgruppe umfassende Informationen zu den jeweiligen Themenbereichen.

Zielgruppenspezifische Gründungsberatung bietet z.B. die deutsche **Startbahn Brandenburg – Lotsendienst für Migranten – Beratung und Begleitung von Existenzgründungen**. Dabei handelt es sich um ein vorerst bis Ende Februar 2007⁷⁵ finanziertes Projekt mit dem Ziel, ExistenzgründerInnen in der Vorgründungsphase zu beraten und zu unterstützen. Zielgruppe des Projektes sind gründungswillige MigrantInnen (ArbeitnehmerInnen, Arbeitslose und SozialhilfeempfängerInnen) mit ständigem Wohnsitz in Brandenburg. In einer ausführlichen Erstberatung im Ausmaß von insgesamt zehn Stunden wird auf unterschiedliche Aspekte des Gründungsvorhabens eingegangen und die Durchführbarkeit der Geschäftsidee eingeschätzt. Zudem werden Schwerpunkte für die persönliche Beratung und Unterstützung gesetzt. Während eines fünftägigen Informationsseminars werden alle wichtigen Informationen im Zusammenhang mit der Existenzgründung vermittelt. Fokussiert wird zudem auf Persönlichkeitstraining und auf Verkaufstechniken. Das besondere an der Maßnahme liegt in der Weitervermittlung der Anfragenden an externe BeraterInnen. Die Beratungen werden in den Sprachen Deutsch und Russisch (multikulturelle BeraterInnen) angeboten und sind grundsätzlich kostenfrei. Deutschkenntnisse sind für den Besuch des fünftägigen Seminars eine Voraussetzung.

Arbeitsämter und ARGEs vermitteln automatisch gründungswillige MigrantInnen an die Startbahn Brandenburg weiter. Neben dem Internetauftritt wird die Maßnahme in verschiedenen (auch fremdsprachigen) Medien beworben. Außerdem werden innerhalb verschiedener MigrantInnencommunities Projekte präsentiert und so genannte „Stammtische“ organisiert, um die MigrantInnen direkt anzusprechen. Die meisten ExistenzgründerInnen bei Startbahn Brandenburg stammen aus der ehemaligen Sowjetunion und haben ein relativ hohes Bildungsniveau (35% besitzen einen Hochschulabschluss). Rund 90% der Gründungswilligen sind arbeitslos. Mehr als zwei Drittel der Klientel sind zwischen 30 und 50 Jahren alt. Die Evaluierung des Lotsendienstes für MigrantInnen ist äußerst positiv ausgefallen. Allerdings gab es zu Beginn des Projektes Probleme bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen TeilnehmerInnen. Mittlerweile stellt die Mund-zu-Mund-Propaganda die bewährteste Form der Informationsverbreitung dar. Das Projekt wird aus Mitteln des Landes Brandenburg (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie) finanziert und seitens der Europäischen Union (ESF) kofinanziert.

Auch die Gründungsberatung des **Deutsch-Türkischen Wirtschaftszentrums Mannheim (dtw)**, Deutschland, baut in ihren Bemühungen nach besserer Transparenz gegenüber der Zielgruppe auf Mund-zu-Mund-Propaganda, ergänzt um Broschüren, Internetauftritte und Schaltungen in den Medien. Aufgrund mangelnder Resonanz wird mittlerweile allerdings auch versucht, durch Stadtteilbegehungen und diverse Veranstaltungen direkt auf GründerInnen zuzugehen. Durch eine ethnien-spezifische Zielgruppenorientierung („türkisches Gründerzentrum“) soll eine stärkere Identifizierung der türkisch-stämmigen Bevölkerung mit dem Zentrum und eine höhere Akzeptanz und Partizipation durch potenzielle Gründungswillige und durch

⁷⁵ Es handelt sich bereits um die zweite Projektlaufzeit.

Selbstständige erreicht werden. Auch hier soll der Einsatz von multikulturellen BeraterInnen dazu beitragen, die Zielgruppe besser unterstützen zu können.

Persönliche Beratung in Form von Informationen und Hilfestellungen für MigrantInnen im Vorfeld einer Unternehmensgründung bietet die seit 2005 bestehende und durch die Stadt Wien finanzierte **MigrantInnenakademie des Vernetzungsbüros der Wiener Integrationskonferenz (WIK-VB)** in Wien an. Im Rahmen des kostenlosen Moduls „Rhetorik und Unternehmensgründung“ kann sich die Zielgruppe über erforderliche Maßnahmen bei ihrem Schritt in die Selbstständigkeit informieren. Dieses Modul fand erstmals im Juli 2006 statt und umfasste eine zweitägige Veranstaltung⁷⁶, die einen Überblick über die verschiedenen Stufen der Existenzgründung sowie Informationen über die Gewerbeausübung und Selbstständigkeit in Österreich gab. Dabei wurde auf die formellen und rechtlichen Voraussetzungen von der Planung bis zur geschäftlichen Umsetzung einer Unternehmensidee eingegangen sowie der Umgang mit organisatorischen Angelegenheiten und die Erstellung von Kostenplänen angesprochen. Zu den Vortragenden zählten das Gründerservice der WKÖ, die Gewerbebehörde der Stadt Wien (MA 63) sowie die Arbeiterkammer Wien, die auf spezielle Fördermöglichkeiten für Personen mit migrantischem Hintergrund einging. Weiters wurde den TeilnehmerInnen die Bedeutung der Sprache für ihren beruflichen Erfolg durch das Institut Neue Horizonte näher gebracht.

Die Rekrutierung von TeilnehmerInnen erfolgte über das WIK-Vernetzungsbüro, welches als Interessenvertretung für MigrantInnenorganisationen in Wien fungiert und daher mit etwa 150 MigrantInnenvereinen in Kontakt steht. Etwa 10 bis 15 MigrantInnen, die an einer Unternehmensgründung interessiert oder bereits selbstständig tätig waren, haben an diesem Modul der MigrantInnenakademie teilgenommen. Die TeilnehmerInnen waren mit der Veranstaltung, die ihnen die Möglichkeit bot, über diverse Fördermöglichkeiten in Zusammenhang mit einer Unternehmensgründung in gebündelter Form zu erfahren, laut Auskunft des Veranstalters sehr zufrieden. Als Einzelpersonen hätte ihnen die Beschaffung dieser Informationen erhebliche Schwierigkeiten bereitet. Außerdem diente das Seminar dazu, Kontakte zu den relevanten Beratungsstellen und konkreten Ansprechpersonen herzustellen. Im nächsten Jahr ist geplant, die Module der MigrantInnenakademie zu wiederholen sowie neue Veranstaltungen anzubieten.

Einen speziellen Fokus auf Gründerinnen mit Migrationshintergrund (d.h. Frauen) legt das Schweizer **CRESCENDA – Gründungszentrum für Migrantinnen**. Zielgruppe von CRESCENDA sind Migrantinnen unterschiedlicher ethnischer Herkunft mit Wohnsitz in der Nordwestschweiz. Der im Juni 2004 gegründete gemeinnützige Verein bietet ein Lern-, Beratungs- und Coachingprogramm, sowie einen modularen Kurs, der die Teilnehmerinnen auf die Unternehmensgründung vorbereitet und im Idealfall in der Gründung eines eigenen Unternehmens endet. Weiters werden die Migrantinnen in den darauf folgenden eineinhalb Jahren durch individuelles Coaching und regelmäßigen Erfahrungsaustausch in Gruppen begleitet und unterstützt. Nach Bedarf werden zusätzliche Weiterbildungsmodule angeboten bzw. ergänzende Beratungen und Dienstleistungen, wie Buchhaltung oder Informatikkurse, weitervermittelt. Ziel ist die nachhaltige soziale und wirtschaftliche Integration von Migrantinnen durch die Förderung der persönlichen Eigenständigkeit mittels eines Kleinstunternehmens. Die Handlungsalternativen von Migrantinnen sollen erweitert und den

⁷⁶ D.h. zwei Halbtage von 16 bis 20 Uhr

Frauen ein Anreiz geschaffen werden, auf staatliche Abhängigkeit zu verzichten. Gegebenenfalls werden auch Kleinstkredite vermittelt.

Bisher haben 16 Migrantinnen ein eigenes Unternehmen gegründet, davon stammen drei Frauen aus EU-25 Mitgliedstaaten, die anderen aus Drittstaaten. Ein legaler Aufenthaltsstatus, elementare Grundkenntnisse in der deutschen Sprache in Wort und Schrift, Sozialkompetenz sowie eine gewisse physische und psychische Stabilität sind Voraussetzung für die Teilnahme an dem Programm. Die Kandidatinnen werden vorwiegend von Personen aus der Integrationsarbeit (kirchliche Träger, private Organisationen, kantonale Organisationsstellen) vermittelt.

Der Verein CRESENDA finanziert sich durch die öffentliche Hand (Bund, Kanton Basel), Stiftungen und private Spenden. Das jährliche Budget beträgt ca. € 80.000,--. Zusätzlich wird von den Kursteilnehmerinnen ein Teilnahmebetrag von CHF 500,-- (rd. € 314,--) eingehoben. Je nach individuellen finanziellen Ressourcen kann dieser Betrag aber auch geringer ausfallen.

Die niederländische **Stichting Annifer** (Annifer Stiftung), eine private nationale Organisation mit regionalen Einrichtungen, die von türkischen UnternehmerInnen (mit der Unterstützung von WissenschaftlerInnen) gegründet wurde, geht bei der Informationsbereitstellung und Beratung im Vergleich zu den vorangehend dargestellten Instrumenten einen Schritt weiter. Sie agiert als Bindeglied zwischen ethnischen Ökonomien und der öffentlichen Hand, indem auf das Design und die Implementierung von Programmen und Strategien Einfluss genommen wird. Ziel ist es, eine multikulturelle Gesellschaft zu schaffen, in der alle ethnischen Gruppen als gleichwertig angesehen werden und miteinander kommunizieren und kooperieren. Die Integration soll jedoch nicht nur auf soziokultureller, sondern auch auf ökonomischer Ebene stattfinden, wodurch dem Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird (Annifer sieht sich gewissermaßen als „Interessenvertretung“ der ethnischen Ökonomien).

Zielgruppe von Annifer sind einerseits die ethnischen UnternehmerInnen (90% der Mitglieder der Stiftung sind Türken, 10% haben einen anderen kulturellen Hintergrund; der Anteil niederländischer Mitglieder ist jedoch minimal) und andererseits die öffentliche Hand. Für UnternehmerInnen werden monatliche Informationstreffen mit bestimmten Themenstellungen (z.B. Zeitmanagement), Exkursionen oder die Unterstützung von Kooperationen angeboten. Aufgrund der Beratung durch **multikulturelle MitarbeiterInnen** ist die Einrichtung in hohem Ausmaß zugänglich. Obwohl keine konkreten Evaluierungen vorliegen, kann wegen der geringen Zahl an austretenden Mitgliedern von einer hohen Zufriedenheit mit den Leistungen der Organisation ausgegangen werden.

Im Auftrag der öffentlichen Hand werden Forschungsstudien zur Erhöhung des Informationsstandes durchgeführt. Des Weiteren verfügt Annifer über eine Datenbank mit Kontaktinformationen von rd. 1.500 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die zu Zwecken der Informationsverbreitung zur Verfügung gestellt werden können.

Die Stiftung finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge (monatlicher Beitrag von max. € 50,-- in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße) und Auftragsforschung (quantitative und qualitative Forschung, insbesondere im politikberatenden Bereich, siehe oben).

Es lassen sich auch Instrumente aufzeigen, die die bislang angeführten Einzelmaßnahmen miteinander kombinieren. So bietet etwa das in Hamburg (Deutschland) angesiedelte **Gründungszentrum von „Unternehmer ohne Grenzen“** seit 2001 und

bis Mitte 2007 ein durch nationale und europäische (ESF-Mittel) finanziertes Programm, das u.a. auf die Stärkung des Gründungspotenzials von MigrantInnen, die Förderung und Vernetzung von KMUs und die Sensibilisierung von Behörden und Institutionen für die Belange der MigrantInnen abzielt. Dies erfolgt in Form von individueller Einzelberatung, Unterstützung bei der Business Plan-Erstellung, Bereitstellung von Informationen zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, regelmäßigen Seminaren und Veranstaltungen zu bestimmten Themen, regelmäßigem Erfahrungsaustausch mit fachlich nahe stehenden Organisationen oder von fachkundigen Stellungnahmen für Behörden, Ämter, Kammern und Banken. Das Zentrum bietet bilinguale Informationsbroschüren und multikulturelle Beratung (türkisch, russisch, persisch, ruandisch). Als Unterstützungskriterium zählt das subjektive Zugehörigkeitsgefühl zu einer anderen Nationalität/Ethnie, und nicht die Staatsbürgerschaft, d.h. die Maßnahmen sind auch an die 2. und 3. Generation gerichtet.

Qualifizierungsmaßnahmen

Verfügbares Datenmaterial und veröffentlichte Studien zum Thema Migration kommen immer wieder zu dem Ergebnis, dass MigrantInnen im Durchschnitt von einem niedrigeren Bildungsniveau gekennzeichnet sind als die „einheimische“ Bevölkerung⁷⁷. Hinzu kommt, dass UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund vielfach „QuereinsteigerInnen“ sind, denen es an Basiskenntnissen in Buchführung, Marketing etc. mangelt. Dementsprechend lässt sich ein gewisser Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere auch im Bereich von unternehmerischem Wissen, orten.

Im Bereich der **sprachlichen Qualifizierung** lässt sich generell ein sehr weites Spektrum an Bildungsangeboten aufzeigen, wobei allerdings in vielen Fällen auf die Vermittlung von Basiskenntnissen in der Landessprache abgestellt wird. Das Feld spezifischer Sprachkurse ist ein deutlich eingeschränkteres. Dennoch lassen sich auch Beispiele für Instrumente aufzeigen, die auf die spezielle Zielgruppe der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund abzielen. So führte etwa das österreichische Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) im Zeitraum von September 2000 bis Jänner 2001 zwei Pilotkurse im Rahmen der **Sprachoffensive 2000** des Wiener Integrationsfonds durch, um die Deutschkenntnisse von unternehmerischen MigrantInnen zu verbessern und sie mit der Nutzung der EDV im Bereich der Textverarbeitung vertraut zu machen. Die Kursinhalte wurden auf die Zielgruppe der Selbstständigen ausgerichtet und konzentrierten sich z.B. auf Gespräche mit KundInnen, GeschäftspartnerInnen, Behörden oder das Interpretieren von Wirtschaftsnachrichten.

Zur Qualifizierung von MigrantInnen in **wirtschaftlichen Belangen** dient z.B. das arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsangebot des **Dienstleistungszentrums für selbstständige Migranten** (DSM) in Hamburg (Deutschland). Für die Teilnahme werden zwar Grundkenntnisse in Deutsch vorausgesetzt, die Kurse werden aber entweder bilingual abgehalten oder durch DolmetscherInnen übersetzt. Das Lerntempo wird zudem auf die Zielgruppe abgestimmt. Diese besondere Fokussierung, ergänzt um die Tatsache, dass die Inhalte speziell auf InhaberInnen von Kleinst-

⁷⁷ Allerdings muss angemerkt werden, dass insbesondere die Sekundärstatistik auf anerkannte Bildungsabschlüsse abzielt, wodurch sich – in Anbetracht der Herausforderungen, die mit Nostrifikation u.ä. verbunden sind – vielfach ein Bild ergibt, das nicht exakt dem tatsächlichen Qualifikationsniveau der MigrantInnen entspricht. (vgl. z.B. MANDL ET AL. 2005, S. 29ff)

Klein- und Mittelunternehmen ausgerichtet sind (die vielfach andere Qualifizierungsbedürfnisse haben als größere Betriebe), trägt zu einer positiven Aufnahme der Maßnahme bei. Neben dem konkreten Kursangebot (mitunter in den Unternehmen) und Einzelberatungen soll das Instrument auch zur allgemeinen Sensibilisierung der MigrantInnen für Weiterbildung, die als Voraussetzung für die nachhaltige Existenzsicherung angesehen wird, beitragen. Die größte Gruppe, die das Angebot des Dienstleistungszentrums in Anspruch nimmt, sind Selbstständige mit türkischem Migrationshintergrund. Das Projekt wird vom 1. Jänner 2004 bis zum 30. Juni 2007 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, der Freien und Hansestadt Hamburg sowie der Handelskammer Hamburg finanziert.

Interessant sind auch Qualifizierungsinstrumente, die nicht auf die gesamte Gruppe der (potenziellen) UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund abzielen, sondern auf bestimmte Teilssegmente (nach Alter, Geschlecht, Branche etc.) fokussiert sind, wie etwa das auf Frauen ausgerichtete österreichische Schulungsprojekt **Wirtschaftskompetenz für Migrantinnen mit offiziellem Zertifikat** (Europäischer Wirtschaftsführerschein bzw. European Business Competence Licence). Dieser Wirtschaftskurs wird seit 2004 vom Institut Neue Horizonte durchgeführt. Im Jahr 2006 fanden zwei Lehrgänge mit insgesamt 40 TeilnehmerInnen statt. Die Finanzierung dieser Qualifizierungsmaßnahme erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF) sowie das AMS Wien, wobei Neue Horizonte im Jahr 2006 ein Budget von ca. € 20.000,- zur Verfügung stand. Für die Migrantinnen entstehen durch eine Kursteilnahme keine Kosten, sie müssen lediglich „aus disziplinären Gründen“ eine Kautions von € 50,- hinterlegen, die nach einem regelmäßigen Kursbesuch rückerstattet werden.

Die Zielsetzung der Maßnahme ist, für Migrantinnen den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern und sie in die Selbstständigkeit zu führen. Vor allem durch den Erwerb von wirtschaftlichen Schlüsselqualifikationen sollen ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessert werden. Um TeilnehmerInnen für die Schulungsmaßnahme zu rekrutieren, wendet sich Neue Horizonte an Wiener Migrantenvereine.

In dem zweimonatigen Lehrgang finden Sprach- und Mentalitätsunterschiede der jeweiligen Nationalitäten Berücksichtigung. Um die sprachliche Ausdrucksfähigkeit der TeilnehmerInnen zu verbessern, wird einerseits auf die Erweiterung des deutschen Wortschatzes Wert gelegt und andererseits auf die Kenntnis des erwarteten Verhaltens im öffentlichen Leben Bezug genommen. Die kaufmännischen Module des Lehrgangs orientieren sich am offiziellen Lernzielkatalog des „Kuratoriums Europäischer Wirtschaftsführerschein“, wobei Themen wie Bilanzen lesen, Finanzpläne erstellen, Deckungsbeiträge errechnen, Kennzahlenvergleiche, Profit Center Abrechnungen sowie Gesellschaftsrecht und firmenmäßige Zeichnung schwerpunktmäßig behandelt werden. Nach Abschluss des Kurses können die TeilnehmerInnen das Anwender-Zertifikat „EBC*L European Business Competence Licence“ erwerben. Etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen, die über einen sehr unterschiedlichen Migrantenstatus (von AsylwerberInnen bis hin zu jenen, die bereits seit mehr als zehn Jahren in Österreich leben) verfügen, bewältigt diese Abschlussprüfung.

Auch das Schweizer Institut für Erwachsenenbildung und Forschung ECAP, das als generelle Zielsetzung die gesellschaftliche und berufliche Integration von sozial be-

nachteiligten Menschen (insbesondere von MigrantInnen)⁷⁸ verfolgt, beabsichtigte, neben allgemein zugänglichen Kursen zur Unterstützung der selbstständigen Erwerbstätigkeit, ein konkretes Programm für MigrantInnen, die sich im Einzelhandel selbstständig machen wollen, anzubieten. Von September 2006 bis März 2007 sollte der Kurs „**Verkaufsfrau – Unternehmensführung und Unternehmensgründung**“ veranstaltet werden. Aufgrund der geringen Zahl an Kursanmeldungen wurde er jedoch abgesagt. Der Kurs hätte sich an MigrantInnen gerichtet, die eine gute Berufsausbildung haben und aktuell im Verkauf arbeiten. Nach Beendigung dieses Kurses hätten die TeilnehmerInnen über einen Aktionsplan und über Kenntnisse in der Führung und Leitung eines Unternehmens verfügt, um ihre beruflichen Ideen in die Praxis umzusetzen und ein Geschäft zu gründen. Schwerpunkte des Kurses wären Marketing, Marktanalyse, Kredite und Firmengründung gewesen. Die Kenntnisse der deutschen Sprache wäre eine Teilnahmevoraussetzung gewesen. Die Kursgebühren hätten CHF 300,- (rd. € 189,--) betragen.

Unterstützung der laufenden Geschäftstätigkeit

Information und Beratung sind jedoch nicht nur in der (Pre-)Gründungsphase von maßgeblicher Bedeutung, sondern können auch in späteren Stadien des Unternehmenslebenszyklus entscheidend zum nachhaltigen Erfolg der Betriebe im Allgemeinen, und der Unternehmen von Personen mit Migrationshintergrund im Speziellen, beitragen.

Ein Beispiel für eine laufende Unterstützung von MigrantInnen durch den Einsatz von Coaches als BeraterInnen im Geschäftsalltag stellt das niederländische **Mentor Plus** dar, eine Maßnahme der Stadt Utrecht in Kooperation mit der Wirtschaftskammer. Das Programm mit einer Laufzeit von 1. Jänner 2002 bis 1. Jänner 2006 wurde zu etwa 50% mit EU-Mitteln kofinanziert. Es handelte sich dabei um ein Pilotprojekt, das nunmehr durch eine neue Initiative (Platform for New Entrepreneurship) fortgesetzt wird.

UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund (in erster Linie aus der Türkei und Marokko) wurden zu diesem Zweck mit erfahrenen einheimischen Wirtschaftstreibenden zusammen geführt, die bei Fragen unterstützend zur Seite standen und die JungunternehmerInnen (das Unternehmen durfte nicht älter als fünf Jahre alt sein) in unternehmerische Netzwerke einführten. Die konkrete Ausgestaltung des **Coaching**-Prozesses wurde dabei der bilateralen Vereinbarung zwischen Coach und Gecoachtem überlassen. Die Wirtschaftskammer organisierte während der gesamten Projektlaufzeit Treffen aller Beteiligten, bei denen die TeilnehmerInnen (Coaches und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund) ihre Erfahrungen austauschen konnten.

Die Beteiligung beider Parteien erfolgte auf freiwilliger Basis, wobei die (potenziellen) Coaches durch die Wirtschaftskammer angesprochen wurden und schnell und einfach rekrutiert werden konnten. Das Herantreten an die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund erfolgte durch die Coaches, Unternehmensverbände oder Datenbanken von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund und gestaltete sich deutlich schwieriger. Generell zeigte sich, dass der Erfolg der Maßnahme maßgeblich vom Bildungsniveau der Gecoachten (positiver Zusammenhang) und der Branchenzugehörigkeit (beste Erfolge in den Wirtschaftsdienstleistungen) abhing.

⁷⁸ Im Jahr 2004 wohnten 47% der TeilnehmerInnen am gesamten Kursangebot weniger als 5 Jahre in der Schweiz.

Eine ähnliche Ausrichtung hat die **Integrative Existenzgründung in der Region Hannover e.V.** (Deutschland), die im Gegensatz zum niederländischen Beispiel seit 2003 eine dauerhafte Einrichtung darstellt⁷⁹. Neben einer kostenlosen Gründungsberatung (z.B. Bereitstellung von Informationen zu den Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten, Erstellung eines Gründerfahrplans etc.) werden die UnternehmerInnen bei der Umsetzung ihrer Geschäftsidee durch regelmäßige Gespräche (kostenlose Einzel- und Gruppenberatungen) sowie aktive Weitervermittlung betreut und bei der Kommunikation mit Behörden unterstützt. Zusätzlich gibt es Fachberatung in den Bereichen Außenwirtschaft, Betriebskostenmanagement, Arbeitsrecht, Coaching und Versicherungen, und es wird ein Fokus auf die Bildung von Netzwerken mit kommunalen und regionalen Institutionen der Wirtschaftsförderung gelegt.

Zielgruppe der Maßnahme sind nicht nur Personen mit Migrationshintergrund, sondern auch Arbeitslose. Die Zielgruppen werden durch Mund-zu-Mund-Propaganda, gezielte Öffentlichkeitsarbeit und bilinguales Informationsmaterial erreicht. Die Integrative Existenzgründung in der Region Hannover e.V. berät im Jahr rd. 700 Personen, wovon der MigrantInnenanteil 61% beträgt. Interessant ist, dass die Maßnahme auch konkret die 2. Generation als Zielgruppe anführt bzw. sogar so weit geht, jede/n Gründungswillige/n ansprechen zu wollen, der/die (unabhängig von der Staatsbürgerschaft) die umgebende Gesellschaft für „fremd“ hält. Das Projekt finanziert sich durch Förderungen der Region Hannover und des Arbeitsmarktes Hannover.

Einen anderen Ansatz der Existenzsicherung wendet die seit 1995 bestehende deutsche Stiftung **ReTra – Regionale Transferstelle zur Förderung selbstständiger Migranten in Nordrhein-Westfalen** als Anlauf- und Vermittlungsstelle zur Integration von selbstständigen MigrantInnen in die regionale Wirtschaftsstruktur an. ReTra möchte die deutschen Institutionen (z.B. IHK und andere Wirtschaftseinrichtungen, Arbeitsämter) für die Hintergründe, Belange und Herangehensweisen von selbstständigen MigrantInnen sensibilisieren und bietet ein umfassendes Konzept zur Unterstützung der Unternehmensgründung bzw. Existenzfestigung bestehender Unternehmen und Förderung der betrieblichen Ausbildung in ausländischen Unternehmen. ReTra agiert als **Vermittlungsstelle** zwischen ausländischen Selbstständigen und Wirtschaftsinstitutionen. Dies erfolgt zum einen durch eine Individualbetreuung mit der unmittelbaren Vermittlung der MigrantInnen an die zuständigen AnsprechpartnerInnen innerhalb der entsprechenden Institution. Zum anderen wird auf den verschiedenen Veranstaltungen die Gelegenheit geboten, die VertreterInnen der Institutionen in informeller Atmosphäre kennen zu lernen und so gegenseitige Hemmungen abzubauen. Zusätzlich macht es sich ReTra zum Ziel, deutsch-ausländische Unternehmenskooperationen zu fördern, da bisher wenige MigrantInnen die Chancen solcher Kooperationen nutzen.

Der Schwerpunkt der Maßnahme liegt auf potenziellen ExistenzgründerInnen mit türkischem Migrationshintergrund. Die Beratung steht aber auch anderen Ethnien offen. ReTra versucht die Zielgruppen direkt anzusprechen und aktiv auf sie zuzugehen. ReTra wurde bislang aus regionalen Mitteln unterstützt sowie von der Europäischen Union (Ziel 2-Fördermittel) kofinanziert.

⁷⁹ Das im April 2001 gestartete Projekt wurde nach einer zweijährigen Pilotphase in eine dauerhafte Maßnahme umgewandelt. Obwohl der Schwerpunkt der Maßnahme – nicht zuletzt aufgrund von budgetären Restriktionen – auf der Gründungsberatung liegt, soll im Folgenden das deutlich kleinere Feld der Unterstützung der Existenzsicherung hervorgehoben werden.

Einen ähnlichen, aber vergleichsweise „noch spezifischeren“ Ansatz stellen **Unternehmensnetzwerke** dar, die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund miteinander, mit „einheimischen“ Betrieben oder mit internationalen Geschäftspartnern verbinden. Ein Beispiel hierfür ist **ATIS**, ein Verband österreichischer und türkischer UnternehmerInnen und Industrieller, der 1995 von in Österreich sesshaften UnternehmerInnen und Geschäftsleuten türkischen und österreichischen Ursprungs gegründet wurde. Dieser Unternehmerverband hat zum Ziel, die Geschäftsmöglichkeiten seiner Mitglieder zu fördern und durch die Herstellung von geschäftlichen Kontakten zu erweitern. Zu diesem Zweck wird sowohl mit Behörden und Institutionen aus dem Privatsektor in Österreich als auch mit ähnlichen Vereinigungen in mehreren Städten der Türkei Kontakt aufgenommen. Für die Mitglieder werden geschäftlich wichtige Kontaktadressen zusammengestellt. Daneben führt ATIS auch Konferenzen, Seminare, diverse Bildungsveranstaltungen und kulturelle Aktivitäten durch und leistet dadurch einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Kulturszene Österreichs.

ATIS hat seinen Hauptsitz in Wien, operiert aber von hier aus in allen Bundesländern. Mitglieder von ATIS sind UnternehmerInnen und Geschäftsleute türkischen und österreichischen Ursprungs. Derzeit (Stand: Herbst 2006) beteiligen sich ca. 45 Personen an diesem Unternehmerverband, die in verschiedenen Branchen wie Bauwesen, Fremdenverkehr, Textil, Finanz, Handel und Wissenschaft, sowohl selbstständig als auch unselbstständig tätig sind. Die Mitglieder unterstützen den gemeinnützigen Verein durch jährliche Mitgliedsbeiträge in der Höhe von € 183,- (Unselbstständige) und € 365,- (UnternehmerInnen).

Auch **VBM Business Club** ist eine von der Stadt Den Haag (**Niederlande**), durch EU-Mittel und Mitgliedsbeiträge (€ 175,- bis € 1.450,- pro Jahr in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße) finanzierte öffentliche Einrichtung mit dem Ziel, ein multikulturelles Netzwerk an lokalen Unternehmen aufzubauen. Der Austausch von Wissen und Erfahrungen sowie gegenseitige Beratung soll zu einem kooperativen Unternehmensklima in der Region beitragen und dabei gleichzeitig das ökonomische Potenzial der kulturellen Diversität nutzen.

Seit 2001 organisiert VBM in Kooperation mit der Wirtschaftskammer, der Stadt Den Haag und MKB Nederland (einer Dachorganisation von Unternehmensverbänden) monatliche Treffen, in denen die UnternehmerInnen Informationen und Beratung zu unterschiedlichen Themen (z.B. Vorteile der Nutzung des Internet für KMUs) erhalten sowie potenzielle KundInnen und Geschäftspartner treffen können. Durch die Etablierung dieses multikulturellen Netzwerks (rd. 40% der Mitglieder haben Migrationshintergrund) konnte eine bessere ökonomische Integration der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund erzielt werden.

Entsprechende „Interessenvertretungen“ von ethnischen Ökonomien lassen sich auch in Deutschland finden (z.B. Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e.V., Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung e.V. (DHW), T.D.I.H.K. Türkisch-Deutsche Industrie und Handelskammer). Diese Einrichtungen wollen einerseits durch die Vermittlung von Geschäftskontakten internationale Wirtschaftsbeziehungen fördern und andererseits durch Öffentlichkeitsarbeit zu einem positiven Bild ihrer Mitgliedsunternehmen beitragen.

Abschließende Betrachtung

Die Analyse des verfügbaren Maßnahmenpektrums zeigt, dass sowohl in Österreich als auch in den betrachteten „Vergleichsstaaten“ vor dem Hintergrund eines breiten Spektrums an allgemeinen Unterstützungs- und Förderleistungen für GründerInnen und/oder UnternehmerInnen vergleichsweise wenige Programme für die Zielgruppe der MigrantInnen verfügbar sind, die auf die Zielgruppe der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund abzielen. Dies ist in Anbetracht der Tatsache, dass der Beitrag der ethnischen Ökonomien zur volkswirtschaftlichen Entwicklung bzw. ihr wirtschaftliches Potenzial nicht umfassend honoriert wird, allerdings auch wenig überraschend.

Die verfügbaren spezifischen Instrumente sind in den meisten Fällen relativ jung und durch einen projekthaften Charakter gekennzeichnet. Häufig zeigt sich eine Kofinanzierung durch EU-Mittel. In Anbetracht dieser Punkte stellt sich die Frage nach der nachhaltigen Gewährleistung des Maßnahmenangebots (Stichwort: Kopplung der Programmverfügbarkeit an „sporadische“ Verfügbarkeit von Finanzierungsquellen).

Unter den spezifischen Unterstützungsinstrumenten scheint die Beratung von (potenziellen) GründerInnen am verbreitetsten zu sein, wobei hier ein breites Feld an abgedeckten Inhalten (von wirtschaftlichen Kenntnissen bis zum Umgang mit Institutionen) und Herangehensweisen (schriftlich, persönlich, mit/ohne multikulturelle BeraterInnen) zu finden ist. Teilweise wird die Beratung auch über den reinen Gründungsakt hinaus auf die laufende Geschäftstätigkeit ausgedehnt, wobei insbesondere der Aufbau und das Betreiben unternehmerischer Netzwerke eine Rolle spielen.

Auch im Bereich des „Empowerment“ für unternehmerische Tätigkeiten lassen sich einige Maßnahmen identifizieren, wobei diese sowohl auf „hard skills“ (das „Können“) als auch auf „soft skills“ (das „Wollen“) der Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtet sein können.

Demgegenüber konnten kaum Instrumente zur Sensibilisierung und Bewusstseinschaffung aufgezeigt werden, weshalb es auch wenig verwunderlich ist, dass Personen mit Migrationshintergrund allgemein zugängliche Unterstützungs- und Förderprogramme verhältnismäßig weniger konsultieren und in diesen Einrichtungen vielfach auch ein geringes Problembewusstsein in Bezug auf die speziellen Bedürfnisse dieser Zielgruppe besteht.

Tabelle 3: Übersicht über die dargestellten Unterstützungs- und Fördermaßnahmen mit der Zielgruppe UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund

	Österreich	Deutschland	Schweiz	Niederlande
Sensibilisierungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Organisationsberatung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ESCAPE ⇒ Sensibilisierung von öffentlichen Gründungsberatungsstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bund türkisch-europäischer Unternehmer (BTEU) ⇒ Ausrichtung auf Wirtschaftsförderungs-institute, Kammern, andere relevante Wirtschaftsinstitutionen • Kreditkampagne der ATU für MigrantInnenunternehmen ⇒ Lobbyarbeit bei Kreditinstituten 		
Information und Beratung	<ul style="list-style-type: none"> • Mehrsprachige Unternehmensrategeber ⇒ umfassende Information für GründerInnen und UnternehmerInnen • MigrantInnenakademie ⇒ Information über formelle und rechtliche Voraussetzungen für die Selbstständigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Startbahn Brandenburg – Lotsendienst für MigrantInnen ⇒ Beratung von ExistenzgründerInnen, u.a. durch multikulturelle und tlw. externe BeraterInnen • Deutsch-Türkisches Wirtschaftszentrum Mannheim (dtw) ⇒ Gründungsberatung mit aktiver Ansprache der Zielgruppe (Stadtteilbegehung) • Gründungszentrum von „Unternehmer ohne Grenzen“ ⇒ mehrsprachige Broschüren und multikulturelle Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> • CRESCENDA – Gründungszentrum für Migrantinnen ⇒ Beratung und Coaching für Gründerinnen mit Migrationshintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Stichting Annifer ⇒ Information für UnternehmerInnen und die öffentliche Hand, Datenbank mit Kontaktinformationen

	Österreich	Deutschland	Schweiz	Niederlande
Qualifizierungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachoffensive 2000 ⇒ „unternehmerische“ Sprachqualifizierung • Wirtschaftskompetenz für Migrantinnen mit offiziellem Zertifikat ⇒ Vermittlung von „hard“ und „soft skills“, Zielgruppe Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstleistungszentrum für selbstständige Migranten (DSM) ⇒ arbeitsplatzbezogene Qualifizierung für KMUs mit Migrationshintergrund, bilinguale Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkaufsfrau – Unternehmensführung und Unternehmensgründung ⇒ Qualifizierung in unternehmerischen Belangen, Fokus auf potenzielle Gründerinnen im Einzelhandel [nicht realisiert] 	
Unterstützung der laufenden Geschäftstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • ATIS ⇒ Verband österreichischer und türkischer UnternehmerInnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrative Existenzgründung in der Region Hannover e.V. ⇒ Beratung bei der Umsetzung der Geschäftsidee, Bildung von öffentlich-privaten Netzwerken • ReTra – Regionale Transferstelle zur Förderung selbstständiger Migranten in Nordrhein-Westfalen ⇒ Vernetzung zwischen ausländischen Selbstständigen und Wirtschaftsinstitutionen • Diverse „Interessenvertretungen“ 		<ul style="list-style-type: none"> • Mentor Plus ⇒ Coaching im Geschäftsalltag und Einführung in Unternehmensnetzwerke • VBM Business Club ⇒ multikulturelles Netzwerk an lokalen Unternehmen

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen

Als für Österreich gänzlich neuer Forschungsaspekt wird in der vorliegenden Studie das **Engagement von MigrantInnenunternehmen in der Lehrausbildung** beleuchtet. Wie umfangreich ist die Lehrlingsausbildung und welche Potentiale für eine Ausweitung derselben können festgestellt werden⁸⁰? Wodurch lassen sich allfällige Unterschiede in der Lehrlingsausbildung erklären und wo wäre seitens der Politik bzw. der Interessensvertretungen anzusetzen, um Lehrausbildungspotenziale auch zu realisieren? Befunde aus Deutschland (z.B. SARGUT 2000) lassen darauf schließen, dass sich „selbstständige MigrantInnen“ zwar durchaus für das Thema Lehrausbildung interessieren – bis auf wenige Ausnahmen fehlt den meisten aber z.B. der sogenannte Ausbilderschein. Generell „*ist die geringe Ausbildungskapazität bei ausländischen Betrieben in Deutschland vor allem auf deren mangelnde Kenntnisse über das duale Ausbildungssystem zurückzuführen.*“ Welche „cases of good practice“ können international möglicherweise als Ansatzpunkte dienen, um zu einer Steigerung der österreichischen Lehrlingsausbildungsquote bei Unternehmen von MigrantInnen beizutragen? Welche Initiativen könnten gesetzt werden, die zu einer Steigerung der Lehrlingsausbildungsleistung in von MigrantInnen geführten Unternehmen beitragen?

Die vorliegende Studie liefert erste qualitative Hinweise zu diesem Themenkomplex. Im Rahmen der qualitativen Unternehmerinterviews zu den diversen Aspekten der Gründungsphase wurden die MigrantInnenunternehmer auch zur Lehrlingsausbildung befragt. Bislang gibt es nämlich keine empirischen Studien bzw. Daten über das Ausmaß der Lehrlingsausbildung in „MigrantInnen“betrieben. Aufgrund des explorativen Charakters dieser Studie können auch wir nur cursorische empirische Daten liefern. An dieser Stelle sei deshalb schon angemerkt, dass es dringend notwendig wäre, eine umfangreiche empirische Primärerhebung (anhand einer Unternehmensbefragung) durchzuführen, um abgesicherte Informationen über Motive, Lehrbetriebsquoten, Branchenspezifika, Lehrberufsstruktur, Rekrutierungsprobleme, regionale Aspekte etc. zu haben. Erst auf dieser Basis könnten dann ggf. auch genauere zielgruppenspezifische Handlungsfelder abgesteckt werden⁸¹.

Aus der Konjunkturerhebung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA können aber Hinweise gezogen werden, wie stark die Lehrlingsausbildung in MigrantInnenbetrieben verankert sein dürfte: Demnach bilden etwa die Hälfte der befragten Gewerbe- und Handwerksbetriebe im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund Lehrlinge aus. Im Vergleich zu den „inländischen“ Unternehmen dürfte damit die Ausbildungsquote bei MigrantInnenbetrieben etwas niedriger sein⁸².

⁸⁰ Diese Fragestellung ist auch vor dem Hintergrund einer relativ niedrigen Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe II und dem EU-Lissabon-Ziel einer Reduzierung der Quote von AusbildungsabbrecherInnen von großer Bedeutung.

⁸¹ Im Gegensatz zur Datenlage aus der Perspektive der Unternehmen, gibt es für Österreich umfassendere Informationen, was die Bildungswahl sowie die Bildungskarriere der Jugendlichen mit Migrationshintergrund betrifft (vgl. z.B. HERZOG-PUNZENBERGER 2003, SCHMID 2004).

⁸² Bei diesen Werten ist aber zu bedenken, dass hier nur ein gewisses Spektrum der KMUs befragt wurde und dieses Ergebnis daher keinesfalls auf die gesamte Unternehmerland-

Dieses Ergebnis stimmt mit deutschen Studien⁸³ überein, die zeigen, dass der Anteil der Ausbildungsbetriebe bei den „deutschen“ Betrieben höher ist als bei von AusländerInnen geführten Unternehmen (19% versus 13%). Gleichzeitig sind aber auch deutliche Unterschiede nach dem Migrationshintergrund feststellbar: türkischstämmige Unternehmen haben die höchste Ausbildungsbetriebsquote (15%), Italiener (9%), Griechen (6%).

Aufgrund der Stichprobengröße der KMU FORSCHUNG AUSTRIA Konjunkturerhebung können für Österreich leider keine derartigen Aussagen getroffen werden. Unsere qualitative Befragung (vgl. dazu weiter unten) zeigt, dass auch in Österreich der Migrationshintergrund einen Einfluss auf die Neigung Lehrlinge auszubilden haben dürfte: So ist z.B. in der arabisch-sprachigen Unternehmer-Community die Lehrlingsausbildung praktisch nicht existent.

Methodische Hinweise und Ergebnisse allgemeiner Natur

Das Befragungsdesign war derart konzipiert, dass sowohl ausbildende als auch nicht ausbildende Betriebe zum Thema Lehrlingsausbildung interviewt wurden. Es ging uns primär darum jene Gründe herauszufinden, warum Betriebe sich in der Lehrlingsausbildung engagieren – andere jedoch nicht. Bei den Lehrbetrieben war auch von Interesse welche Erfahrungen sie mit der Lehrlingsausbildung bislang gemacht haben und insbesondere ob Schwierigkeiten / Problemfelder beim Einstieg in die betriebliche Lehre (Stichwort Feststellungsverfahren, Ausbilderprüfung etc.) aufgetreten sind.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Aussagen der befragten MigrantInnenunternehmen hinsichtlich der Entscheidung für/gegen eine Lehrlingsausbildung in weiten Bereichen das Meinungsspektrum widerspiegelt, das aus Studien „inländischer“ Firmen bekannt ist: Ökonomische und soziale Motive wurden als Argumente für eine Lehrlingsausbildung genannt – betriebsstrukturelle Gegebenheiten (z.B. Unternehmensgröße, Arbeitsauslastung) und Informationsmängel über die Lehrlingsausbildung stellen Hemmfaktoren / Ausbildungshindernisse dar.

Gerade bzgl. des Kenntnisstandes über die Lehrlingsausbildung selbst dürften bei vielen MigrantInnenunternehmen teilweise eklatante Informationsmängel bestehen (siehe dazu weiter unten). Es ist auch davon auszugehen, dass diesbezüglich „inländische“ Unternehmen besser informiert sind⁸⁴.

Ersichtlich wird dies auch daran, dass bei unserer Befragung alle UnternehmerInnen, die entweder schon derzeit Lehrlinge in ihrem Betrieb ausbilden bzw. sich überlegen, in nächster Zukunft in die Lehrlingsausbildung einzusteigen, entweder (zumindest teilweise) das österreichische Bildungssystem durchlaufen und/oder vor ihrer unternehmerischen Selbstständigkeit in österreichischen Betrieben gearbeitet haben, in

schaft umgelegt werden darf. Infos zum Befragungsdesign der KMU FORSCHUNG AUSTRIA Konjunkturerhebung sind auf Seite 71 angeführt.

⁸³ z.B. LEICHT ET AL (2005) bzw. LENSKE und WERNER (1998).

⁸⁴ Zumindest in deutschen Studien werden derartige Unterschiede zwischen „deutschen“ und „MigrantInnen“betrieben immer wieder festgestellt: Laut KAUSA, der bundesweiten „Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ in Köln, hat das mangelnde Ausbildungs-Engagement vor allem zwei Gründe: „Zu wenig Beratung und zu wenig Information.“ (http://www.inbas.com/publikationen/download/ida3_03.pdf).

denen es auch eine Lehrlingsausbildung gibt. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den UnternehmerInnen, die keine Lehrlinge ausbilden und dies auch in Zukunft nicht vorhaben, um Personen, die zumeist ihre Ausbildung in ihrem Herkunftsland absolviert haben sowie in Österreich in Unternehmen tätig waren, die keine Lehrlinge ausbilden⁸⁵.

Gründe / Motive für eine Lehrlingsausbildung

Als Gründe / Motive für eine Lehrlingsausbildung wurden vorrangig ökonomische Argumente angeführt: Neben dem direkten Bedarf von Lehrlingen als betriebliche Arbeitskräfte wurde auch die Fachkräfterekrutierung (Auszubildende als zukünftige MitarbeiterInnen / Fachkräfte) genannt. Zusätzliche Anreize für eine Lehrlingsausbildung gehen dabei auch von den Fördermöglichkeiten für Lehrbetriebe aus⁸⁶.

Aber auch die soziale Verantwortung als Unternehmer wurde betont. Dies äußerte sich in Statements wie „den Jugendlichen eine Chance zu geben“ bzw. „jeder verdient eine Chance Arbeit zu lernen und Erfahrungen zu sammeln“.

Oftmals sind auch beide Argumentationsstränge erwähnt worden – ökonomische und soziale Motive fungieren somit als wichtige Beweggründe für eine Lehrlingsausbildung. Von primärer Bedeutung dürfte aber doch die produktive Leistung des Lehrlings für den Betrieb sein: Nur wenn es die Auftragslage zulässt, sind die MigrantInnenbetriebe bereit Lehrlinge als sozusagen „zusätzlicher MitarbeiterInnen“ auszubilden. Somit kann die Beschäftigungslage im Betrieb als notwendige – jedoch nicht hinreichende – Voraussetzung für eine Lehrlingsausbildung angesehen werden.

Aus der Befragung ergibt sich, dass das Argumentationsspektrum in MigrantInnenbetrieben für eine Lehrlingsausbildung grundsätzlich jenem in den „einheimischen“ Lehrbetrieben entspricht.

Aus deutschen Studien⁸⁷ ist bekannt, dass oftmals auch noch folgende Motive für eine Lehrlingsausbildung von Relevanz sind: Fehlen entsprechender Fachkräfte am Arbeitsmarkt, Entfall späterer Such- und Einarbeitungskosten sowie Lehrlinge als Ideenbringer für den Betrieb. Keine/r „unserer“ Interviewten erwähnte diese Aspekte⁸⁸.

⁸⁵ Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Studie von LEICHT ET AL. (2005) für Deutschland. Auch dort steigt mit der Integration (Einbürgerung) die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmer.

⁸⁶ Kein einziger Lehrbetrieb nannte Fördermöglichkeiten als den alleinigen Grund bzw. als das Hauptmotiv. Förderungen für Lehrbetriebe fungieren demnach nicht als „Auslöser“ sondern „nur“ als zusätzlicher Anreizfaktor für eine Lehrlingsausbildung.

⁸⁷ z.B. LENSKE und WERNER (1998)

⁸⁸ Dies hängt u.U. auch mit den unterschiedlichen Forschungsdesigns zusammen: In der erwähnten deutschen Studie handelte es sich um eine quantitative Betriebsbefragung anhand eines detaillierten vorstrukturierten Fragebogens mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (es wurden also die genannten Motive explizit abgefragt). Unsere Studie basiert dagegen auf qualitativen Interviews mit offenen Fragen (grober Gesprächsleitfaden ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten). Somit dürften die Aussagen „unserer“ UnternehmerInnen die primären Beweggründe widerspiegeln. Gleichzeitig ist es natürlich auch möglich, dass „zweitrangige“ Motive dadurch nicht genannt wurden – die Komplexität, Multidimensionalität (und ggf. Widersprüchlichkeit) des Entscheidungsprozesses dadurch simplifiziert dargestellt wird.

Erfahrungen von Lehrbetrieben

„Unsere“ Lehrbetriebe bekundeten keine Probleme beim Feststellungsverfahren und haben offensichtlich auch keine Schwierigkeiten, das gesamte Lehrberufsbild abzudecken. Auch die Ausbilderprüfung wurde nicht als Problemfeld genannt⁸⁹.

Die Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen selbst weisen ein breites Spektrum auf: Von einer hohen Zufriedenheit bis zu deutlich negativen Erfahrungen. Letztere betreffen die Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit – mithin das generelle Engagement der Lehrlinge. Keine Probleme wurden (überraschenderweise) dahingehend geäußert was die Einstiegsqualifikationen der LehrstellenbewerberInnen betrifft.

Die Lehrlingsrekrutierung erfolgte primär dadurch, dass sich die LehrstellenbewerberInnen direkt bei den Unternehmen gemeldet / vorgestellt haben. Das AMS (z.B. Lehrstellenbörse) wurde hingegen kaum in Anspruch genommen, und wenn, dann wurden eher negative Erfahrungen gemacht: So beklagten sich zwei Lehrbetriebe darüber, dass sie den Eindruck haben, dass „man sozusagen jeden schickte“ wodurch „das Gefühl vermittelt wurde, lediglich als Notnagel zu gelten.“

Bei der Auswahl der Lehrlinge wird überwiegend nicht nach dem Migrationshintergrund entschieden: Primäres Kriterium ist und bleibt die Einstellung zur Arbeit, der Arbeitseinsatz und die Lernbereitschaft (sowohl für MitarbeiterInnen als auch Lehrlinge). Teilweise kommen aber doch Motive dazu, bei denen der Migrationshintergrund eine Rolle spielt: So haben sich einige Unternehmen dahingehend geäußert, dass sie explizit Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Chance geben wollten. Aber auch spezifische Kenntnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund können ein positives Rekrutierungskriterium darstellen, insbesondere wenn deren Fähigkeiten für den Betrieb gebraucht werden (Sprache, kulturelles Verständnis / Nähe zur KundInnen-Community).

Einige Lehrbetriebe gaben an auch Kontakt zu Berufsschulen zu haben.

Gründe / Motive dafür, dass (bisläng) noch keine Lehrlinge ausgebildet werden

Die Aussagen darüber, warum keine Lehrlinge ausgebildet werden, lassen sich in zwei Argumentationssträngen zusammenfassen:

Betriebsstrukturelle Gründe:

Primär handelt es sich dabei um die Betriebsgröße. Dies spiegelt sich darin wider, dass viele Unternehmer sagten, ihr Betrieb sei (momentan) zu klein, als dass eine Lehrlingsausbildung möglich wäre. Für viele UnternehmerInnen geht es aber auch darum, erst einmal den Betrieb aufzubauen und zu konsolidieren (die Betriebsgründung liegt noch nicht lange zurück)⁹⁰. Auch die Arbeitszeit wurde als Hemmfaktor

⁸⁹ Auch bei jenen Betrieben, die keine Lehrlinge ausbilden, wurden derartige mögliche Schwierigkeiten nicht genannt. Diese Aspekte dürften demnach für MigrantInnenbetriebe keine (wesentlichen) Hemmfaktoren für eine Lehrlingsausbildung sein.

⁹⁰ Deutsche Studien belegen, dass viele ExistenzgründerInnen in den ersten drei Aufbaujahren noch nicht ausbilden wollen oder können (vgl. z.B. auf der iuba-Homepage: http://www.iuba.de/news_archive.html?shownews=73). Der Großteil der von uns befragten Unternehmen sind Klein- und Kleinst- / (Einpersonen-)betriebe, bei denen zudem die Unternehmensgründung erst vor kurzem (seit dem Jahr 2000) erfolgte.

genannt: Demnach besteht aufgrund der Arbeitsauslastung kein zeitlicher Freiraum um einen Lehrling auszubilden.

Mangelnder Informationsstand...

- darüber, was die Lehrlingsausbildung überhaupt ist,
- darüber, was es für das Unternehmen bringt,
- über das Prozedere ein Lehrbetrieb zu werden.

Diese drei Aspekte spiegeln auch den unterschiedlichen Informationsstand bzw. -tiefe über die Lehrlingsausbildung wider. So fehlen vielen der befragten nicht-ausbildenden Unternehmer offensichtlich grundlegende Kenntnisse über das duale System der Berufsausbildung an sich und auch über Berufsbilder. Darüber hinaus sind auch nur diffuse Vorstellungen über Kosten und Nutzen einer Lehrlingsausbildung vorhanden. Es fehlen zudem zuverlässige, nachvollziehbare Informationen über die Aufgaben eines Lehrbetriebs sowie darüber welche formalen Schritte notwendig sind, damit man ein Lehrbetrieb wird.

Deutsche Studien zu den Gründen, dass MigrantInnenbetriebe keine Lehrlinge ausbilden, kommen zu folgenden Ergebnissen:

1. Mangelnde Informationen über die Grundlagen der Ausbildung
2. Individuelle Voraussetzungen der BetriebsinhaberInnen
3. Betriebsstrukturelle Hindernisse (Betriebsgröße, in einem Betrieb allein können nicht alle Ausbildungsinhalte abgedeckt werden)
4. Fehlende Ausbildnereignung
5. Rechtliche Rahmenbedingungen (zu restriktiv & zu kompliziert)
6. Ökonomische Rahmenbedingungen (Kosten- und Nutzen der Ausbildung)
7. Individuelle Probleme der BewerberInnen

Unsere Interviews ergaben ebenfalls grundsätzlich ein analoges Spektrum an Hemmfaktoren. Interessanterweise dürfte aber die Frage der Ausbildnereignung in Österreich einen relativ geringen Stellenwert haben. Dies kann aber auch damit zusammenhängen, dass oftmals nicht einmal die grundlegenden Informationen über eine Lehrlingsausbildung bekannt sind und daher auch der Aspekt der Ausbildnereignung nicht thematisiert wurde. Analog verhält es sich mit der Frage, ob der Betrieb alle Ausbildungsinhalte eines Lehrberufes abdecken könnte.

Wie schon aus der Befragung der Lehrbetriebe ersichtlich wurde, so bekundeten auch die derzeit (noch) nicht ausbildenden Betriebe keinen Mangel hinsichtlich der Einstiegsqualifikationen von potentiellen LehrstellenbewerberInnen. Viel wichtiger dürften dagegen askriptive Zuschreibungen über die Arbeits- und Lernmotivation von Jugendlichen sein: „Ich glaube und habe von anderen Unternehmern gehört, dass die Lehrlinge nicht verantwortlich sind. Sie kommen nicht zur Arbeit oder zu spät, trinken usw. ...also deshalb will sie auch keiner!“. Ein anderer Interviewpartner hatte den „Eindruck, dass die Lehrlinge und Migrantenkinder keine Lust bzw. kein Interesse an der Arbeit haben ...das alles nicht ernst nehmen, keinen Respekt gegenüber dem Chef haben.“

Aber auch der Migrationshintergrund selbst dürfte – wie schon angeführt – einen Einfluss auf die Neigung Lehrlinge auszubilden haben: So ist beispielsweise in der arabisch-sprachigen Unternehmer-Community die Lehrlingsausbildung praktisch nicht existent.

Ausbildungspotential von derzeit (noch) nicht ausbildenden MigrantInnenbetrieben

Unsere Interviews ergaben, dass bei rund der Hälfte der Betriebe die bislang keine Lehrlinge ausgebildet haben, aber eine grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft vorhanden ist. Diese schwankt zwischen einer schon relativ konkreten Absicht in nächster Zukunft Lehrlinge auszubilden bis zu eher vagen Vorstellungen, dass man sich vorstellen kann in Zukunft Lehrlinge auszubilden (zumeist hängt dies stark von der zukünftigen Auftragslage / dem Wachstum des Unternehmens ab⁹¹).

Das Spektrum nicht ausbildender Betriebe reicht also von Firmen, die daran überhaupt noch nicht gedacht haben, über grundsätzlich an einer Lehrlingsausbildung interessierte Unternehmen (die jedoch noch überhaupt keine Informationen haben) bis zu interessierten und grundsätzlich schon vorinformierten Unternehmen (so kennen etliche das Feststellungsverfahren, Ausbilderprüfung etc.). Dieses Befragungsergebnis belegt die Bedeutung einer zielgruppenspezifischen Herangehensweise und damit zusätzlichen empirisch fundierten Untersuchungen zu diesem Thema.

Bei jenen Betrieben, die bislang noch keine Lehrlinge ausbilden, ist die AMS-Lehrstellenbörse besser bekannt als die WKÖ-Lehrlingsstellen. Letztere kennt fast niemand.

Die Aussagen der derzeit (noch) nicht ausbildenden Betriebe zur Frage einer möglichen Lehrlingsrekrutierung unterscheiden sich nicht von den Äußerungen der MigrantInnenbetriebe, die Lehrlinge ausbilden. Primär stehen auch für sie die Arbeits- und Lernbereitschaft von LehrstellenbewerberInnen im Vordergrund. Soziale Motive des Unternehmers und spezifische Kenntnisse von jugendlichen MigrantInnen (Sprache, kulturelles Verständnis etc.) könnten aber auch für LehrstellenbewerberInnen mit Migrationshintergrund als durchaus positive Einstellungskriterien fungieren.

Handlungsoptionen

Aus den Interviews sowie deutschen Studien zur Thematik können folgende Empfehlungen / Handlungsoptionen hinsichtlich einer Steigerung der Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen abgeleitet werden:

- Notwendigkeit eines umfassenden Informationsflusses
- Persönliche Ansprache der Unternehmen durch BeraterInnen aus dem Kulturkreis (Lehrstellenakquisiteure⁹²)

⁹¹ Zu bedenken ist dabei auch, dass die in der qualitativen Befragung interviewten Unternehmen überwiegend Klein- und Kleinstbetriebe sind, bei denen zudem die Unternehmensgründung erst vor kurzem erfolgte. Dies spiegelt sich darin wider, dass viele sagten, ihr Betrieb sei (momentan) zu klein als dass eine Lehrlingsausbildung möglich wäre. Sollte das Unternehmen aber in Zukunft „wachsen“, dann wäre der Einstieg in die Lehrlingsausbildung eine durchaus interessante Option.

⁹² Das hessische Projekt „Integration durch Ausbildung“ ist dafür „beispielhaft“: Bei den Industrie- und Handelskammern in Frankfurt, Offenbach und Gießen/Friedberg gibt es drei Sonderberater, die sich um die Akquise bei nicht-deutschen FirmeninhaberInnen kümmern. Die persönliche Ansprache kristallisiert sich dabei als unerlässlich heraus: „Ein Mailing oder ein bedrucktes Blatt Papier landen im Papierkorb. Die Beratung muss viel intensiver und persönlicher sein! Schnellschüsse bringen gar nichts.“ Als zugänglichstes Argument in Sachen Ausbildung hat sich der Mangel an Fachkräften im eigenen Unter-

- Datenlage: Erhebung der „ausländischen“ Betriebe (Address-Scouts)
- Kontinuierlich notwendige Ausbildungsbegleitung der Betriebe (von der Auswahlphase über die Einstellung bis zur Krisenintervention)
- Vorbildwirkung bereits ausbildender Betriebe – Multiplikatoreneffekt dieser Betriebe
- Zielgruppenspezifische Qualifizierung zum Ausbilder (zweisprachig)
- Gründung von Ausbildungsverbänden
- Etablierung eines Serviceteams mit übergreifenden Beratungs- und Koordinierungsaufgaben

Flankierende Maßnahmen sind dabei auch bilinguale / muttersprachliche Informationen bei den Lehrlingsstellen (der WKÖ generell) sowie dem AMS. Auch spezielle Informations-, PR- und Mobilisierungskampagnen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die beispielsweise von Innungen und Branchenvertretungen ausgehen, könnten zu einer Erhöhung des Bekanntheits- und Informationsgrades der Lehrlingsausbildung beitragen⁹³.

Grundsätzlich stellt sich die Situation der MigrantInnenwirtschaft so dar, dass es noch keine nennenswerten Vernetzungs- bzw. Organisationsstrukturen geben dürfte. Auf Bundes- und Landesebene tätige Institutionen der MigrantInnenwirtschaft bzw. Unternehmensverbände spielen kaum eine Rolle bzw. sind oftmals nicht existent. Daher wären Unterstützungsleistungen zur Selbstorganisation von MigrantInnenunternehmen sowie deren Verzahnung mit den etablierten Strukturen (WKÖ, AMS etc.) dringend notwendig⁹⁴.

Von besonderer Bedeutung hat sich in Deutschland die Vernetzung der diversen Initiativen und Akteure herausgestellt. Beispielgebend kann hierfür KAUSA, die bundesweite „Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ in Köln genannt werden⁹⁵. Es handelt sich dabei um eine 1999 gegründete bundesweite Informations- und Servicezentrale, die Projekte und Institutionen dabei unterstützt, um Ausbildungsplätze in MigrantInnenunternehmen zu werben⁹⁶.

Das AMS könnte als Impulsgeber für die Schaffung eines derartigen Netzwerkes in Österreich eine innovative und führende Rolle übernehmen.

nehmen erwiesen (vgl. dazu auch: http://www.inbas.com/publikationen/download/ida3_03.pdf).

⁹³ In Deutschland gibt es beispielsweise eine relativ umfangreiche Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit, so z.B. Öffentlichkeitsarbeit mit deutschen und ausländischen Fernsehanstalten (z.B. Magazin ADIM, Medienpartnerschaft mit WDR Funkhaus Europa), Radiostationen und Zeitungen. Netzwerkarbeit wurde auch im Rahmen der "Kölner Aktion" unter Federführung des Arbeitsamtes Köln geleistet (vgl. dazu: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft111.pdf>).

⁹⁴ In Deutschland haben z.B. der Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer (TD-IHK) in Köln und Hannover Projekte zur Ausbildungsplatzakquise gestartet. Ebenfalls aktiv geworden sind der Deutsch-Italienische Unternehmerverband und der Verband der Kroatischen Hoteliers und Gastronomen.

⁹⁵ Nähere Infos zu KAUSA selbst sowie zu diversen Aktivitäten sind auf der Homepage dargestellt: www.kausa.de.

⁹⁶ Als ein Beispiel für eine innovative Herangehensweise sei die KAUSA-Aktionsreihe "Moscheen aktiv für Berufsbildung" erwähnt. Dabei werden Vorbeter und Vorsitzende von Moscheevereinen über die Möglichkeiten und Chancen einer betrieblichen Ausbildung informiert, damit sie in ihrer Gemeinde jungen Menschen und deren Eltern bei der Berufsorientierung Unterstützung geben können.

Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen

Bedeutung von ethnischen Ökonomien in Österreich

Unternehmen von Personen mit Migrationshintergrund stellen einen wichtigen Faktor in der österreichischen Unternehmenslandschaft dar. **So gab es im Jahr 2001 knapp 22.000 Selbstständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft** (ihr Anteil an allen Selbstständigen ist von 3,2% im Jahre 1981 auf 7,1% im Jahre 2001 angestiegen). **Zu diesen kommen noch etwa 19.000 Selbstständige dazu, die zwar die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, jedoch im Ausland geboren wurden (Eingebürgerte).** Grob gesagt kann man davon ausgehen, dass von den etwa 41.000 Selbstständigen mit Migrationshintergrund etwa die Hälfte im Ausland geboren wurde, mittlerweile aber die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

Im Zeitablauf ist die **Verteilung der Selbstständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft** nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft relativ stabil geblieben: Insgesamt sind **rund 40% der Selbstständigen StaatsbürgerInnen eines westeuropäischen Landes** (der Großteil davon Deutsche), **weitere rund 40% eines osteuropäischen Landes (inkl. der Türkei) und die restlichen 20% teilen sich auf eine Vielzahl von anderen Staaten auf.** Wie groß die Heterogenität des Migrationshintergrundes bei den Selbstständigen ist, lässt sich daran erkennen, dass laut Volkszählung 2001 nicht weniger als 87 verschiedene Staatsbürgerschaften aufgelistet werden.

Auffallend sind die relativ hohen **Selbstständigenquoten** von Erwerbspersonen mit einer westeuropäischen (sowie US-amerikanischen) Staatsangehörigkeit. Diese liegen zwischen 12% und 18%. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Selbstständigen an den Erwerbspersonen mit einer osteuropäischen Staatsbürgerschaft deutlich niedriger (zwischen 2% und 8%). Sehr niedrig sind die Quoten für die beiden mengenmäßig größten Gruppen von MigrantInnen, den (Ex-)Jugoslawen sowie den Türken (nur rund 2%). Österreicher nehmen eine Mittelposition ein mit einer Selbstständigenquote von rund 8%.

Die Branchenverteilung der Selbstständigen außerhalb des Primärsektors **ist zwischen Inländern und Personen mit Migrationshintergrund sehr ähnlich.** Umfangmäßig dominieren der Handel (inkl. Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern), das Realitätenwesen (inkl. der Unternehmensdienstleistungen) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Zusammengenommen stellen diese Branchen etwas über die Hälfte der Selbstständigen in beiden Gruppen.

Eingebürgerte sind überdurchschnittlich im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Ausländer im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und die „zweite Generation“ im Realitätenwesen und den Unternehmensdienstleistungen tätig. Selbstständige mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu den Inländern generell weniger stark im Bauwesen sowie in der Sachgütererzeugung vertreten.

Die **überwiegende Zahl der MigrantInnenunternehmen** kann der Kategorie **Klein- und Mittelbetriebe** zugeordnet werden. In rund einem Viertel der Betriebe ist kein einziger unselbstständig Erwerbstätiger beschäftigt – es handelt sich somit um sogenannte Einpersonenunternehmen (EPU).

Im Schnitt werden 36% aller Selbstständigen (in der Gesamtwirtschaft) von Frauen gestellt. Dieser Durchschnitt unterscheidet sich praktisch nicht, wenn man nach dem

Geburtsland (Österreich versus Nicht-Österreich) differenziert. Der **Anteil der Frauen an den Selbstständigen** variiert aber stark nach dem konkreten Migrationshintergrund. Bei den mithelfenden Familienangehörigen haben die Frauen mit durchschnittlich rund 75% einen deutlich höheren Anteil als wie bei den Selbstständigen. Auch hier sind deutliche Unterschiede nach dem Migrationshintergrund feststellbar.

Die **meisten Selbstständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit wohnen in Wien (rund 42%)**. Jeweils rund 10% sind in Niederösterreich, Tirol und Oberösterreich ansässig. Alle anderen Bundesländer haben einen Anteil von unter 10%. Burgenland mit 2% aller Selbstständigen bildet das „Schlusslicht“.

Bis auf Wien liegt in allen Bundesländern der Anteil der Selbstständigen mit Migrationshintergrund (an allen Selbstständigen) zwischen 8% und 12%. Nur in Wien ist er mit 25% deutlich höher!

Hinsichtlich der Zusammensetzung der Selbstständigen nach ihrer Staatsbürgerschaft gibt es relativ große Divergenzen zwischen den Bundesländern. Dies ist einerseits durch die unterschiedlichen Anteile von Selbstständigen mit deutscher Staatsbürgerschaft bedingt. Andererseits gibt es auch regionale Spezifikationen, so z.B. der hohe Anteil der Selbstständigen mit einer ungarischen Staatsangehörigkeit im Burgenland.

In allen Branchen hat Wien die höchsten Anteile an Selbstständigen mit Migrationshintergrund. Und dies mit einem durchwegs deutlichen Abstand zu allen anderen Bundesländern. Die gesamtösterreichischen Branchendurchschnitte werden demnach durch die Situation in Wien sehr stark bestimmt. In Vorarlberg, Tirol und Salzburg liegen die Anteile zumeist in der Nähe der gesamtösterreichischen Branchendurchschnitte – in allen anderen Bundesländern sind die Anteile der Selbstständigen mit Migrationshintergrund durchwegs sehr niedrig.

Die Bedeutung der ethnischen Ökonomien in Österreich kann auch durch aktuellere Daten vor dem Hintergrund der jüngsten konjunkturellen Entwicklung hervorgehoben werden. So lässt sich etwa feststellen, dass die **Beschäftigungseffekte** von durch Personen mit Migrationshintergrund geführte Unternehmen – wenngleich die durchschnittliche Betriebsgröße etwas unter dem Gesamtdurchschnitt liegt – nicht von der Hand zu weisen sind. Aus den qualitativen Interviews ist zudem ersichtlich, dass die Betriebe nicht nur eine Integrationsfunktion für andere MigrantInnen (sozial und auf den Arbeitsmarkt bezogen) erfüllen, sondern dass die geschaffenen Arbeitsplätze zumindest teilweise auch „ÖsterreicherInnen“ zu Gute kommen.

Die Unternehmen verzeichnen im Durchschnitt eine **Umsatzentwicklung**, die mit jener „einheimischer“ Betriebe vergleichbar ist, tragen jedoch zu einem deutlich höheren Ausmaß zum österreichischen **Außenhandel** bei. Dies ist ein in Anbetracht der Profilierung Österreichs als „Ost-West-Drehscheibe“ nicht unbeachtlicher Beitrag zur volkswirtschaftlichen Entwicklung.

Trotz des weitläufigen Empfindens, dass ethnische Ökonomien eher auf ad-hoc Entscheidungen beruhen – sowohl was die Gründung betrifft, als auch hinsichtlich der späteren Geschäftstätigkeit, zeigen die verfügbaren Konjunkturdaten für das Gewerbe und Handwerk allerdings durchaus auch eine **strategische Ausrichtung** der Betriebe (z.B. in Bezug auf die Investitionsplanung). Auch die durchgeführten Interviews weisen in diese Richtung, da die überwiegende Mehrheit der Gründungen nicht aus der Not heraus, sondern auf Basis einer intrinsischen Motivation (Selbstverwirklichung) erfolgte.

Erfahrungen der GründerInnen mit Migrationshintergrund

Während des Gründungsprozesses, aber auch in späteren Phasen des Unternehmenslebenszyklus, ist das **familiäre Umfeld** bzw. die **ethnische Community** für die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund von herausragender Bedeutung. Neben psychischer Unterstützung fungiert das persönliche Umfeld vielfach als Financier und/oder Mediator zu anderen Betrieben und/oder der öffentlichen Hand. Aufgrund der tendenziell eher kleinen Unternehmensgröße erhält die wirtschaftliche Vernetzung (die allerdings vielfach mit einer persönlichen Vernetzung in Zusammenhang steht) der ethnischen Ökonomien untereinander, aber auch mit „einheimischen Betrieben“ besondere Relevanz für die nachhaltige Unternehmensentwicklung.

In Bezug auf **öffentliche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen** geben die befragten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund an, keine „migrantenspezifische“ Angebote zu kennen. Auch aus dem breiten Spektrum an generell verfügbaren Instrumenten zur Gründungsförderung und -unterstützung wurde im Allgemeinen „nur“ das Gründerservice der Wirtschaftskammer bzw. vereinzelt bestimmte Maßnahmen des AMS in Anspruch genommen. Die Erfahrungen der GründerInnen sind im Durchschnitt positiv, wenngleich einerseits die Notwendigkeit, „aktiv“ Informationen einholen zu müssen hervorgehoben wird und andererseits die o.a. Rolle des persönlichen Umfelds auch in diesem Zusammenhang nicht vernachlässigt werden darf.

Während der Geschäftstätigkeit sehen sich die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund insbesondere durch die **Preiskonkurrenz** am Markt beeinträchtigt. Dies trifft zwar auch auf die „einheimischen“ Betriebe zu, jedoch in geringerem Ausmaß. Da dieser Problembereich in den städtischen Ballungszentren gravierender beurteilt wird, weist dies nicht zuletzt auf inner-ethnische bzw. intra-ethnische Konkurrenz hin⁹⁷. Somit lässt sich aufzeigen, dass die (räumliche) Konzentration von ethnischen Ökonomien nicht nur Vorteile für die UnternehmerInnen mit sich bringt.

Handlungsoptionen für die öffentliche Hand

Die nicht zu vernachlässigende ökonomische Bedeutung von Unternehmen im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund sowie die Tatsache, dass dieses Potenzial weder vollends erkannt noch genutzt wird, weist darauf hin, dass Handlungsmöglichkeiten für die öffentliche Hand bestehen, die den MigrantInnen die Geschäftstätigkeit erleichtern und somit deren Beitrag zur volkswirtschaftlichen Entwicklung erhöhen können.

Neben **Erleichterungen legislativer Natur** und der **Vereinfachung von Verfahren** (Stichwort: Abbau von „red tape“, siehe z.B. Gewerberechtsnovelle 2002), die auch Unternehmensgründungen für diese Zielgruppe attraktiver machen, gilt es generell für gründungsinteressierte Personen mit Migrationshintergrund gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln sowie bereits bestehende Förderinstrumente an die zielgruppenspezifischen Bedürfnisse anzupassen.

⁹⁷ D.h. die Agglomeration von UnternehmerInnen derselben Ethnie (noch dazu häufig in ähnlichen Branchen) bzw. von unterschiedlichen (nicht-österreichischen) Ethnien führt zu einer stärkeren Konkurrenzsituation unter den ethnischen Ökonomien.

Einerseits bedeutet dies, dass UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund bei bereits bestehenden, allgemein zugänglichen Förderinstrumenten stärker als potenzielle GründerInnen wahrgenommen werden, was beispielsweise durch eine ausgerichtete **Sensibilisierungsarbeit** bei den MitarbeiterInnen dieser Einrichtungen (damit sind einerseits Gründerzentren u.ä., aber z.B. auch das AMS oder die Kreditwirtschaft gemeint) erzielt werden kann. Andererseits sollten die den MigrantInnen angebotenen Unterstützungsmaßnahmen eine stärkere Zielgruppenorientierung aufweisen. D.h. auch allgemeine Programme zur Förderung der Unternehmensgründung sollten Vielsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz, aber auch mehr soziale und methodische Kompetenzen aufbringen.

In Bezug auf die Mehrsprachigkeit der angebotenen Informationen ist gedrucktes Material, wie etwa **bilinguale Gründungsleitfäden**, sicher von Vorteil – dies jedoch nur, wenn die enthaltenen Details auch regelmäßig aktualisiert und **den laufenden Änderungen** (z.B. in Bezug auf Gesetze oder Vorgehensweisen bei der Gründung, aber auch hinsichtlich der „nachgefragten Sprachen“ vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Migrationsbewegung) **angepasst** werden⁹⁸. Gleichzeitig weist die Notwendigkeit der kontinuierlichen Aktualisierung schriftlich vorhandenen Informationsmaterials auf den positiven Nutzen **zweisprachiger BeraterInnen** hin.

Bisher wenden sich MigrantInnen eher an das Gründerservice der Wirtschaftskammer, während andere Unterstützungsprogramme, wie beispielsweise das Unternehmensgründungsprogramm des AMS oder finanzielle Förderungen nur vereinzelt von der Zielgruppe in Anspruch genommen werden. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass das breite Spektrum an in Österreich verfügbaren Unterstützungsleistungen – insbesondere für MigrantInnen, die mit den heimischen Strukturen und Abläufen weniger vertraut sind – in Bezug auf deren Verfügbarkeit, Zugangskriterien und Inhalte **intransparent** sind.

Dem könnte beispielsweise durch die Einbeziehung der in vielen Ethnien bedeutenden **sozialen Netzwerke** Abhilfe geschaffen werden. Informelle FührerInnen der einzelnen Communities (z.B. MigrantInnenvereine, ÄrztInnen, kulturelle / religiöse Vertrauenspersonen etc.) könnten als „Multiplikator“ eingesetzt werden, indem diese über das verfügbare Maßnahmenspektrum geschult und relevante Information auf diesem Weg der potenziellen Zielgruppe näher gebracht werden. Derartiges wird etwa in Deutschland oder den Niederlanden (zumindest teilweise) schon praktiziert und hat sich als erfolgreich erwiesen.

Eine Grundvoraussetzung für eine solche Vorgehensweise ist jedoch, dass ausreichende Informationen über diese sozialen Netzwerke – auch auf lokaler Ebene – vorliegen, was bislang (zumindest für einzelne Ethnien) nicht der Fall ist. Hier empfiehlt sich dementsprechend im Vorfeld eine umfassende Analyse zur **Identifikation der adäquaten Multiplikatoren** und deren Verbindungen zur Community.

In Bezug auf „**migrantenspezifische**“ **Maßnahmen** zeigt sich, dass diese bislang tendenziell eher **Projektcharakter** aufweisen, denn ein laufendes/permanentes Instrument darstellen. Dies ist dahingehend problematisch, als dass sich eine starke Abhängigkeit von der „momentanen“ Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen (nicht zuletzt auch der europäischen Kofinanzierung) ergibt, wodurch eine nachhaltige Unterstützung der ethnischen Ökonomien kaum gegeben ist.

⁹⁸ So stellt sich etwa bei den in Österreich verfügbaren Unternehmensratgebern, die an sich ein interessantes und gutes Instrument darstellen, die Frage, ob die enthaltenen Informationen nach mehr als fünf Jahren noch aktuell sind.

In Bezug auf die abzudeckenden **Inhalte** dürften insbesondere die folgenden Bereiche von Bedeutung sein:

- Beratung und Unterstützung nicht nur in der Gründungsphase, sondern auch in späteren Phasen des Unternehmenslebenszyklus (z.B. im Sinne eines Unternehmenscoachings)
- Bereitstellung von Informationen über rechtliche und administrative Ansprüche, sowohl vor bzw. während der Gründung als auch im laufenden Geschäftsalltag (von allgemeinen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekten bis zu „ausgefalleneren“ Bereichen wie der Betriebsanlagengenehmigung)
- Zugang zu bzw. Rekrutierung von ausreichend qualifiziertem Personal (als Reaktion auf den artikulierten Fachkräftemangel)
- Zugang zu Finanzmitteln bzw. Berücksichtigung von im Ausland angesiedelten Sicherheiten

Vielfach zeigen sich bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sowohl bei allgemeinen Unterstützungseinrichtungen als auch bei zielgruppenspezifischen Programmen gewisse Ressentiments gegenüber einer Beteiligung / Inanspruchnahme. Dies weist darauf hin, dass ein „**aktives Zugehen**“ auf die **Zielgruppe** für den Erfolg der Maßnahme von nicht unbeachtlicher Relevanz ist (dies hat sich beispielsweise im Ansatz der Stadtteilbegehung des deutsch-türkischen Wirtschaftszentrums erwiesen).

Dabei wird es sicherlich auch wesentlich sein, MigrantInnen nicht als niedrig qualifiziert oder „UnternehmerInnen zweiter Klasse“ darzustellen, sondern wertfrei auf deren Bedürfnisse einzugehen. In diesem Zusammenhang gilt es auch, der **Ansprache der 2. oder 3. Generation** Aufmerksamkeit zu zollen. Interessant sind hier beispielsweise Möglichkeiten, wie sie in einigen deutschen Programmen gewählt wurden, nämlich weniger auf die Staatsbürgerschaft oder das Geburtsland abzielen, sondern auf das subjektive Zugehörigkeitsgefühl zu einer Ethnie.

Auch die Zielgruppe der **Gründerinnen** mit Migrationshintergrund wird vielfach noch nicht berücksichtigt. Zwar zeigen sich in einigen Ethnien tatsächlich kaum unternehmerische Aktivitäten bei den Frauen, in anderen ist dies jedoch durchaus gegeben. Vor dem Hintergrund, dass etwa deutsche Beispiele zeigen, dass Maßnahmen, die (zumindest auch) auf Migrantinnen fokussieren, von einer Teilnehmerinnenquote gekennzeichnet sind, die höher ist als der durchschnittliche Frauenanteil unter den UnternehmerInnen, sind derartige Instrumente nicht zu vernachlässigen.

Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen

Bislang gab es praktisch keine Informationen darüber, wie stark die Lehrlingsausbildung in von MigrantInnen geführten Betrieben ist. Aus der Konjunkturerhebung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA können aber Hinweise darüber gezogen werden: Demnach bilden etwa die Hälfte der befragten Gewerbe- und Handwerksbetriebe im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund Lehrlinge aus. Im Vergleich zu den „inländischen“ Unternehmen dürfte damit die Ausbildungsquote bei MigrantInnenbetrieben etwas niedriger sein⁹⁹.

⁹⁹ Bei diesen Werten ist aber zu bedenken, dass hier nur ein gewisses Spektrum der KMUs befragt wurde und dieses Ergebnis daher keinesfalls auf die gesamte Unternehmerland-

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Aussagen der befragten MigrantInnenunternehmen hinsichtlich der Entscheidung für/gegen eine Lehrlingsausbildung in weiten Bereichen das Meinungsspektrum widerspiegelt, das aus Studien „inländischer“ Firmen bekannt ist: Ökonomische und soziale Motive wurden als Argumente für eine Lehrlingsausbildung genannt – betriebsstrukturelle Gegebenheiten (z.B. Unternehmensgröße, Arbeitsauslastung) und Informationsmängel über die Lehrlingsausbildung stellen Hemmfaktoren / Ausbildungshindernisse dar.

Gerade bzgl. des Kenntnisstandes über die Lehrlingsausbildung selbst dürften bei vielen MigrantInnenunternehmen teilweise eklatante Informationsmängel bestehen. Es ist auch davon auszugehen, dass diesbezüglich „inländische“ Unternehmen besser informiert sind. Ersichtlich wird dies daran, dass bei unserer Befragung alle UnternehmerInnen, die entweder schon derzeit Lehrlinge in ihrem Betrieb ausbilden bzw. sich überlegen in nächster Zukunft in die Lehrlingsausbildung einzusteigen, entweder (zumindest teilweise) das österreichische Bildungssystem durchlaufen und/oder vor ihrer unternehmerischen Selbstständigkeit in österreichischen Betrieben gearbeitet haben, in denen es auch eine Lehrlingsausbildung gibt. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den Unternehmern, die keine Lehrlinge ausbilden und dies auch in Zukunft nicht vorhaben, um Personen, die zumeist ihre Ausbildung in ihrem Herkunftsland absolvierten haben sowie in Österreich in Unternehmen tätig waren, die keine Lehrlinge ausbilden.

Als **Gründe / Motive für eine Lehrlingsausbildung** wurden vorrangig ökonomische Argumente angeführt: Neben dem direkten Bedarf von Lehrlingen als betriebliche Arbeitskräfte wurde auch die Fachkräfterekrutierung (Auszubildende als zukünftige MitarbeiterInnen / Fachkräfte) genannt. Zusätzliche Anreize für eine Lehrlingsausbildung gehen dabei auch von den Fördermöglichkeiten für Lehrbetriebe aus. Aber auch die soziale Verantwortung als Unternehmer wurde betont. Von primärer Bedeutung dürfte aber doch die produktive Leistung des Lehrlings für den Betrieb sein: Nur wenn es die Auftragslage zulässt, sind die MigrantInnenbetriebe bereit Lehrlinge als sozusagen „zusätzlicher Mitarbeiter“ auszubilden. Somit kann die Beschäftigungslage im Betrieb als notwendige – jedoch nicht hinreichende – Voraussetzung für eine Lehrlingsausbildung angesehen werden.

Die Lehrbetriebe bekundeten **keine Probleme** beim Feststellungsverfahren und haben offensichtlich auch keine Schwierigkeiten, das gesamte Lehrberufsbild abzudecken. Auch die Ausbilderprüfung wurde nicht als Problemfeld genannt.

Die Erfahrungen der Betriebe mit den Lehrlingen selbst weisen ein breites Spektrum auf: Von einer hohen Zufriedenheit bis zu deutlich negativen Erfahrungen. Letztere betreffen die Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit – mithin das generelle Engagement der Lehrlinge. Keine Probleme wurden (überraschenderweise) dahingehend geäußert was die Einstiegsqualifikationen der LehrstellenbewerberInnen betrifft.

Die **Lehrlingsrekrutierung** erfolgte primär dadurch, dass sich die LehrstellenbewerberInnen direkt bei den Unternehmen gemeldet / vorgestellt haben. Das AMS (z.B. Lehrstellenbörse) wurde hingegen kaum in Anspruch genommen, und wenn, dann wurden eher negative Erfahrungen gemacht. Bei der Auswahl der Lehrlinge wird überwiegend nicht nach dem Migrationshintergrund entschieden: Primäres Kriterium

ist und bleibt die Einstellung zur Arbeit, Arbeitseinsatz und die Lernbereitschaft (sowohl für MitarbeiterInnen als auch Lehrlinge). Teilweise kommen aber doch Motive dazu, bei denen der Migrationshintergrund eine Rolle spielt: So haben sich einige Unternehmen dahingehend geäußert, dass sie explizit Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Chance geben wollten. Aber auch spezifische Kenntnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund können ein positives Rekrutierungskriterium darstellen, insbesondere wenn deren Fähigkeiten für den Betrieb gebraucht werden (Sprache, kulturelles Verständnis / Nähe zur Kunden-Community).

Die Aussagen darüber, **warum keine Lehrlinge ausgebildet werden** lassen sich in zwei Argumentationssträngen zusammenfassen:

Betriebsstrukturelle Gründe:

Primär handelt es sich dabei um die geringe Betriebsgröße. Für viele Unternehmer geht es aber auch darum erst einmal den Betrieb aufzubauen und zu konsolidieren. Auch besteht oftmals aufgrund der Arbeitsauslastung kein zeitlicher Freiraum um einen Lehrling auszubilden.

Mangelnder Informationsstand...

- darüber, was die Lehrlingsausbildung überhaupt ist
- darüber, was es für das Unternehmen bringt
- über das Prozedere ein Lehrbetrieb zu werden

Deutsche Studien zu den Gründen dafür, dass MigrantInnenbetriebe keine Lehrlinge ausbilden, kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Mangelnde Informationen über die Grundlagen der Ausbildung
- Individuelle Voraussetzungen der BetriebsinhaberInnen
- Betriebsstrukturelle Hindernisse (Betriebsgröße, in einem Betrieb allein können nicht alle Ausbildungsinhalte abgedeckt werden)
- Fehlende Ausbildnereignung
- Rechtliche Rahmenbedingungen (zu restriktiv & zu kompliziert)
- Ökonomische Rahmenbedingungen (Kosten- und Nutzen der Ausbildung)
- Individuelle Probleme der BewerberInnen

Unsere Interviews ergaben ebenfalls grundsätzlich ein analoges Spektrum an Hemmfaktoren. Interessanterweise dürfte aber die Frage der Ausbildnereignung in Österreich einen relativ geringen Stellenwert haben. Dies kann aber auch damit zusammenhängen, dass oftmals nicht einmal die grundlegenden Informationen über eine Lehrlingsausbildung bekannt sind. Analog verhält es sich mit der Frage, ob der Betrieb alle Ausbildungsinhalte eines Lehrberufes abdecken könnte.

Wie schon aus der Befragung der Lehrbetriebe ersichtlich wurde, so bekundeten auch die derzeit (noch) nicht ausbildenden Betriebe keinen Mangel hinsichtlich der Einstiegsqualifikationen von potentiellen LehrstellenbewerberInnen. Viel wichtiger dürften dagegen negative askriptive Zuschreibungen über die Arbeits- und Lernmotivation von Jugendlichen sein.

Bei rund der Hälfte der Betriebe, die bislang keine Lehrlinge ausgebildet haben, ist aber eine **grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft** vorhanden. Das Spektrum nicht ausbildender Betriebe reicht also von Firmen, die daran überhaupt noch nicht gedacht haben, über grundsätzlich an einer Lehrlingsausbildung interessierte Unternehmen (die jedoch noch überhaupt keine Informationen haben) bis zu interessierten und grundsätzlich schon vorinformierten Unternehmen (so kennen etliche das Feststellungsverfahren, Ausbilderprüfung etc.).

Bei jenen Betrieben, die bislang noch keine Lehrlinge ausbilden, ist die AMS-Lehrstellenbörse besser bekannt als die WKÖ-Lehrlingsstellen. Letztere kennt fast niemand.

Aus den Interviews sowie deutschen Studien zur Thematik können folgende **Empfehlungen / Handlungsoptionen** hinsichtlich einer Steigerung der Lehrlingsausbildung in MigrantInnenunternehmen abgeleitet werden:

- Notwendigkeit eines umfassenden Informationsflusses
- Persönliche Ansprache der Unternehmen durch Berater aus dem Kulturkreis (Lehrstellenakquisiteure)
- Datenlage: Erhebung der „ausländischen“ Betriebe (Address-Scouts)
- Kontinuierlich notwendige Ausbildungsbegleitung der Betriebe (von der Auswahlphase über die Einstellung bis zur Krisenintervention)
- Vorbildwirkung bereits ausbildender Betriebe – Multiplikatoreneffekt dieser Betriebe
- Zielgruppenspezifische Qualifizierung zum Ausbilder (zweisprachig)
- Gründung von Ausbildungsverbänden
- Etablierung eines Serviceteams mit übergreifenden Beratungs- und Koordinierungsaufgaben

Flankierende Maßnahmen sind dabei auch bilinguale / muttersprachliche Information bei den Lehrlingsstellen (der WKÖ generell) sowie dem AMS. Auch spezielle Informations-, PR- und Mobilisierungskampagnen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, die beispielsweise von Innungen und Branchenvertretungen ausgehen könnten zu einer Erhöhung des Bekanntheits- und Informationsgrades der Lehrlingsausbildung beitragen.

Grundsätzlich stellt sich die Situation der MigrantInnenwirtschaft so dar, dass es noch keine nennenswerten Vernetzungs- bzw. Organisationsstrukturen geben dürfte. Daher wären Unterstützungsleistungen zur Selbstorganisation von MigrantInnenunternehmen sowie deren Verzahnung mit den etablierten Strukturen (WKÖ, AMS etc.) dringend notwendig.

Von besonderer Bedeutung hat sich in Deutschland die Vernetzung der diversen Initiativen und Akteure herausgestellt. Beispielgebend kann hierfür KAUSA, die bundesweite „Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ in Köln genannt werden. Das AMS könnte als Impulsgeber für die Schaffung eines derartigen Netzwerkes in Österreich eine innovative und führende Rolle übernehmen.

Literatur

Publikationen

- Blok, S. (2004): *Bruggen Bouwen*. Den Haag: Commissie Blok
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2005): *Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz*. Neuchâtel: OFS
- Cakir, E. (2004): „Ethnische Ökonomie (ethnic business) am Beispiel des türkischen Klein-gewerbes in Wien. Wien: Wirtschaftsuniversität
- Dornmayr, H. / Lenger, B. (2006): *Evaluierung der Maßnahmen der GründerInnenförderung des AMS*. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/AMS Österreich
- EIM (2004): *Monitor Etnisch Ondernemerschap 2004*. Zoetermeer: EIM
- Fassmann, H. / Matuschek, H. / Menasse, E. (Hg.) (1999): *Abgrenzen. Ausgrenzen. Auf-nahmen. Empirische Befunde zur Fremdenfeindlichkeit*. Klagenfurt: Celovec
- Grabherr, E. (2006): *Integrationsarbeit in Vorarlberg. Strukturen, Angebote und die Land-schaft der Akteure*. Dornbirn: Vorarlberger Landesregierung
- Haberfellner, R. / Böse, M. (1999): *Ethnische' Ökonomien. Integration vs. Segregation im Kontext der wirtschaftlichen Selbständigkeit von MigrantInnen*. In: Fassmann/Matuschek/Menasse 1999
- Haberfellner, R. / Koldas, A. / Böse, M. (2002): *ImmigrantInnen als Selbständige in IKT-Branchen*, Wien: ZSI/Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank
- Haberfellner, R. / Hochgerner, J. / Koldas, A. / Böse, M. / Maad, Ch. (2005): *Junge Unter-nehmen in Wien*. Wien: ZSI/Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank
- Haug, W. (2005): *First and second generation migrants in the labour market*, S. 5-17. In: Haug, W. / Wanner, P.: *Migrants et marché du travail. Compétences et insertion pro-fessionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*. Neuchâtel: OFS
- Haug, W. / Wanner, P. (2005): *Migrants et marché du travail. Compétences et insertion pro-fessionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*. Neuchâtel: OFS
- Herzog-Punzenberger, B. (2003): *Die „2.Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich*. Wien
- Internationale Organisation für Migration (IOM) Wien (2005): *Integrationspraktiken in Öster-reich. Eine Landkarte über Integrationspraktiken und -philosophien von Bund, Ländern und Sozialpartnern*. Wien: IOM Wien/Bundesministerium für Inneres
- Lehnert, N. (2003): *Existenzgründungen durch Migranten in Deutschland. Ergebnisse des DtA-Gründungsmonitors 2002*. In: *Wirtschaftsdynamik durch Existenzgründungen von Migranten*, Bonn: Deutsche Ausgleichsbank
- Leicht, R. / Humpert, A. / Leiß, M. / Zimmer-Müller, M. / Lauxen-Ulbrich, M. / Fehrenbach, S. (2005a): *Die Bedeutung der Ethnischen Ökonomie in Deutschland. Studie für das Bun-desministerium für Wirtschaft und Arbeit*, Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm)
- Leicht, R. / Humpert, A. / Leiss, M. / Zimmer-Müller, M. / Lauxen-Ulbich, M. (2005b): *Exis-tenzgründungen und berufliche Selbständigkeit unter Aussiedlern. Ergänzungen des Projekts Ethnische Ökonomie. Abschlussbericht*, Institut für Mittelstandsforschung der Uni Mannheim (ifm)

- Lenske, W. / Werner, D. (1998): Ausländische Unternehmen in Deutschland: Ausbildungssituation und Ausbildungspotential. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 223
- Mandl, I. / Dorr, A. / Steiner, R. / Elvin, G. / Gruber, E. / Egger, A. / Kreiml, T. (2005): Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen. Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten. Wien: KMU FORSCHUNG AUSTRIA / abif / Stadt Wien (MA 27)
- Niefert, M. / Tchouvakhina, M. (2006): Gründungen aus der Arbeitslosigkeit – Besondere Merkmale und Unterschiede zu anderen Gründungen. Frankfurt am Main: Mittelstands- und Strukturpolitik Nr. 35
- Piguet, E. / Besson, R. (2005): L'emploi indépendant des personnes d'origine étrangère, S. 111-146. In: Haug, W. / Wanner, P.: Migrants et marché du travail. Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse. Neuchâtel: OFS
- Portes, A. (1995): The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship. New York
- Sargut, S. (2000): Förderung der Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittelständischer Betriebe ausländischer Inhaber in Hessen durch unterstützende Maßnahmen. INBAS (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik), Berichte und Materialien Band 5, Offenbach
- Schmid, K. (2004): Regionale Bildungsströme in Österreich. Entwicklungen seit dem Schuljahr 1985/86 und Prognosen für die Grundstufe sowie die Sekundarstufe I und II bis zum Jahr 2020. ibw-Reihe Bildung & Wirtschaft, Nr. 31
- Sheikh, S. / Pecher, I. / Steiber, N. / Heckl, E. (2002): Support Services for Micro, Small and Sole Proprietor's Businesses. Wien/Brüssel: Institut für Gewerbe- und Handelsforschung (nunmehr: KMU FORSCHUNG AUSTRIA)/Europäische Kommission
- Täuber, M. (2003): Förderung ausländischer Existenzgründer durch die Deutsche Ausgleichsbank – Eine Förderbilanz der Jahre 1990-2002. In: Wirtschaftsdynamik durch Existenzgründungen von Migranten, Bonn: Deutsche Ausgleichsbank
- Voithofer, P. / Kessler, A. / Mandl, I. / Hölzl, K. / Holoubek, M. / Gruber, E. / Franke, N. (2005): Evaluierung der Novelle der österreichischen Gewerbeordnung (Gewerberechtsnovelle 2002). Wien: KMU FORSCHUNG AUSTRIA / Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Waldrauch, H. / Sohler, K. (2004): Migrantenorganisationen in der Großstadt – Entstehung, Strukturen und Aktivitäten am Beispiel Wien. Wien: Europäisches Zentrum Wien
- Weltbank (The International Bank für Reconstruction and Development/The World Bank) (2006): Doing Business 2007. How to reform. Comparing Regulation in 175 Economies. Washington D.C.: Weltbank
- Wenny, A. (1999): Ein-Personen-Unternehmen. Die Rolle der Unternehmensform im wirtschaftlichen Wandel, die soziale und wirtschaftliche Stellung von Selbständigen ohne eigene Beschäftigte. Marburg: Tectum Verlag

Internetlinks (Stand per Ende Oktober 2006)**Österreich**

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS): www.ams.at

ATIS: www.atis-austria.com

austria wirtschaftsservice (aws): www.awsq.at

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): www.bmwa.gv.at

ESCAPE: www.escape.co.at

EQUAL Österreich: www.equal-esf.at/new/de/index.html

Gründerservice der Wirtschaftskammern: www.gruenderservice.at

Neue Horizonte: www.neuehorizonte.net

Steirische Wirtschaftsförderung (SFG): www.sfg.at

Vernetzungsbüro der Wiener Integrationskonferenz WIK-VB: www.wik-vernetzungsbuero.at

Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) Wien: www.wifiwien.at/unternehmensentwicklung

Zentrum für Soziale Innovation: www.zsi.at/business

Deutschland

Unternehmer ohne Grenzen e.V.: www.unternehmer-ohne-grenzen.de

Integrative Existenzgründung in der Region Hannover e.V.: www.intex-hannover.de

Deutsch-Türkisches Wirtschaftszentrum Mannheim (dtw): www.dtw-mannheim.de

Startbahn Brandenburg – Lotsendienst für Migranten: www.bbag-ev.de/startbahn

Regionales Förderzentrum für ausländische Existenzgründer und Unternehmer (RFZ): www.foerderzentrum.org

Q.net: www.awo.bremen.de/ausbildung.php?menu=5

Entwicklungspartnerschaft Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten –Rhein-Saar-Elbe: www.inbez.de/home/index.html

Bund türkisch-europäischer Unternehmer (BTEU): www.bteu.de/index.php

Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V. (ATU e.V.): www.atu-ev.de

Kreditkampagne für Migrantenunternehmen: www.ep-nobi.de

Dienstleistungszentrum für selbständige Migranten (DSM): www.atu-ev.de

Niederlande

MKB Nederland: www.mkb.nl

Stichting Annifer (Annifer Stiftung): www.annifer.nl

VBM Business Club: www.vbmbusinessclub.nl

Schweiz

Crescenda: www.crescenda.ch

ECAP: www.ecap.ch

Bundesamt für Migration: www.bfm.admin.ch

Forschungsstand zum Thema – Literaturreview

Aufriss über den Forschungsstand

Zu Beginn der 70er Jahre lebten in den USA kleine Unternehmensstrukturen wieder auf – ein Prozess, der vorerst kaum wahrgenommen wurde. Begraben unter einem Wulst von Statistiken wurde das kleinunternehmerische Revival und insbesondere die Rolle der ImmigrantInnen in dieser Entwicklung erst nach Jahren greifbar. Rückblickend kann festgestellt werden, dass die USA Vorreiter einer Entwicklung waren, die bald auch in europäischen Staaten – zuallererst in Großbritannien und nachfolgend in den Niederlanden – spürbar werden sollte. Mit Beginn der 1980er Jahre verstärkte sich das Interesse an der unternehmerischen Selbstständigkeit von ImmigrantInnen und ethnischen Minderheiten weiter und eine rege Forschungstätigkeit entwickelte sich. Treibende Kraft war weniger ein migrationssoziologischer Zugang, vielmehr wurden Untersuchungen aus dem wieder erwachten wirtschaftssoziologischen Interesse in Richtung Kleinunternehmerforschung initiiert. Zunehmend entwickelte sich ein Forschungszugang, der sich stärker am Interesse der Funktionen "ethnischer Kolonien" und der MigrantInnengemeinden orientierte (vgl. IKONOMU 1989).

Großbritannien war das erste europäische Land, das die ethnischen Ökonomien als wesentlichen Part urbaner Ökonomien 'entdeckte'. Der Hintergrund dafür war ein durchaus pragmatischer: Eine durch MigrantInnen und/oder ethnische Minderheiten getragene Unternehmenslandschaft wurde als Chance gesehen, die heruntergekommenen Stadtzentren der britischen Städte wieder zu beleben. In den von der Depression gekennzeichneten Zentren der englischen Großstädte eröffneten ab Beginn der 70er Jahre pakistanische und indische EinwandererInnen zahlreiche kleinere Betriebe, die britische Regierung heizte diese Entwicklung durch spezielle Förderprogramme zusätzlich an (BARRETT/JONES/MCEVOY/MCGOLDRICK 2000). Mitte der 80er Jahre überstieg der Anteil der Selbstständigen innerhalb der asiatischen Minderheit bereits den der „weißen“ Bevölkerung (LIGHT 1987, S/204).

Begriffsabgrenzung: „ethnic business“ – „ethnic enclave economy“ – „immigrant business“

Der schillernde Begriff des ‚*ethnic business*‘ bedarf einer genaueren Definition. Angelehnt an BONACICH UND MODELL (1980) werden darunter in der Regel die Selbstständigen sowie die ArbeitgeberInnen und deren Beschäftigte aus einer ethnischen Gruppe verstanden (BONACICH UND MODELL 1980: S/110f und S/124). Im *Handbook of Economic Sociology* geht man einen nicht unwichtigen Schritt weiter: "An ethnic economy consists of the self employed, employers, their co-ethnic employees and their unpaid family workers" (SWEDBERG UND SMELSER 1994: S/650). Letztere Definition wird insbesondere aus Sicht der gender-orientierten ethnic business Forschung kritisch hinterfragt. Untersuchungsergebnisse zeigen, dass (unbezahlte) Familienarbeit bei Unternehmerinnen im Vergleich zu männlich dominierten Unternehmen eine deutlich geringere Rolle spielt. Hillmann stellte im Rahmen ihrer Untersuchungen des türkischen Gewerbes in Berlin fest, dass sich die gängige Definition von ‚*ethnic business*‘ implizit nur auf die Gruppe der männlichen Unternehmer einer bestimmten Einwanderergeneration bezieht. Für diese wirke sich die immer wieder betonte enge Verzahnung mit dem informellen Bereich des Arbeitsmarktes und die

Möglichkeit des Rekurrerens auf die Arbeitskraft von Familienmitgliedern positiv aus, nicht jedoch auf die Frauen (HILLMANN 1998, S/34-37, vgl. auch APITZSCH 2003).

Unter ‚ethnic‘ wird ein Set an Verbindungen, Kontakten und Kommunikationsmustern zwischen Personen mit gleichem nationalen bzw. ethnischen Herkunftshintergrund bzw. mit gemeinsamen Migrationserfahrungen verstanden (vgl. WALDINGER/ALDRICH/WARD 1990: S/34).¹⁰⁰ Es handelt sich also um jenen Teil der Wirtschaft, der genuin durch Angehörige ethnischer Gruppen bzw. von MigrantInnengruppen entwickelt und geprägt wurde. Nicht berücksichtigt werden beispielsweise Angehörige einer ethnischen Gruppe, die in anderen Teilen der Wirtschaft Beschäftigung gefunden haben. Die Grenze wird in Einzelfällen allerdings schwierig zu ziehen sein, da auch ‚ethnic‘ business immer bis zu einem gewissen Grad mit der Gesamtwirtschaft verflochten ist.

Vielfach wurde ethnische Ökonomie mit Wirtschaften innerhalb der ethnischen Enklave (*‚ethnic enclave economy‘*) gleichgesetzt. Inzwischen wird letztere als ein Spezialfall der ersteren in der Literatur differenziert. Jede ethnische Gruppe hat eine Ökonomie, aber nicht jede hat eine ‚ethnic enclave economy‘, die sich durch räumliche Konzentration von Unternehmen, starke ökonomische Interdependenzen mit der ethnic Community und eine Konzentration von Landsleuten als Beschäftigte auszeichnet. Viele ethnische Ökonomien weisen tatsächliche – zumindest partiell – horizontale oder vertikale Verflechtungen mit der Gesamtwirtschaft auf (LIGHT 1994: S/649). VertreterInnen der Enklaventheorie fokussieren einerseits auf die ethnische Solidarität, die treibende Kraft beim Aufbau einer ethnischen Unternehmerlandschaft sei und gleichzeitig eine Schutzfunktion habe. Der Wohnungs-, Arbeits- und Kapitalmarkt der Enklave schützt die Mitglieder der ethnischen Gruppe in vielen Lebensbereichen vor dem Wettbewerb mit anderen Gruppen (HILLMANN 1997: S/19).

Während die Differenzierung zwischen ‚ethnic business‘ und ‚ethnic enclave economy‘ entlang der Aktivitätslinien der Unternehmen läuft, zielt die Abgrenzung in Richtung *‚immigrant business‘* auf die einzelnen unternehmerisch aktiven Individuen bzw. Gruppen ab. Nach MA MUNG (1999) sind unter ‚immigrant business‘ die ökonomischen Aktivitäten von Personen zu verstehen, die in einem anderen Land geboren wurden und in das jeweilige Zielland eingewandert sind. Eine solche Definition würde jedoch beispielsweise in den USA die Afro-AmerikanerInnen ausschließen, weiters ist unklar, wie die nachfolgenden, im Inland geborenen Generationen von Eingewan-

¹⁰⁰ Pionierarbeit für die Entwicklung der Begrifflichkeiten rund um die Termini, die ethnische Gemeinschaftsbeziehungen beschreiben, wie ‚Ethnizität‘ und ‚ethnische Gruppe‘, hat MAX WEBER in seinem 1922 erstmals erschienen Werk ‚Wirtschaft und Gesellschaft‘ geleistet. Er definiert *ethnische Gruppen* als „... Menschengruppen, welche aufgrund von Ähnlichkeiten des äußeren Habitus oder der Sitten oder beider oder von Erinnerungen an Kolonisation und Wanderung einen subjektiven Glauben an eine Abstammungsgemeinschaft hegen [...] ganz einerlei, ob eine Blutsgemeinsamkeit objektiv vorliegt oder nicht.“ (WEBER 1972: S/237). Eine ethnische Gemeinschaft beruht also vor allem auf der Vorstellung und auf dem Glauben von Gemeinsamkeit, ethnische Gruppen werden durch gemeinsame Erinnerungen, Traditionen und Konventionen zusammengehalten. Weber hat bereits auf die symbolische Bedeutung von Ethnizität aufmerksam gemacht, die in den 70er Jahren in den USA im Zusammenhang mit dem ‚ethnic revival‘ wieder intensiv diskutiert wurde. GANS (1979) prägte den Begriff der symbolischen Ethnizität: ‚Symbolic ethnicity [...] is characterized by a nostalgic allegiance to the culture of the immigration generation, or that of the old country; a love for and a pride in a tradition that can be felt without having to be incorporated in everyday behaviour.‘ (GANS 1979: S/9).

derden zu berücksichtigen sind. Der Begriff ‚ethnic business‘ impliziert nicht notwendigerweise einen Migrationsvorgang, sondern beschreibt die Ökonomie einer ethnischen Minderheit (inkl. der 2. Migrantengeneration), die unter Umständen schon sehr lange in dem Land ansässig sein kann.

Ungeachtet der mangelnden Trennschärfe der Begriffe werden in der Literatur ‚immigrant business‘ und ‚ethnic business‘ häufig synonym verwendet.

Ethnic Business als Forschungsgegenstand

Für die Forschung bedeutete das neue Terrain vorerst eher journalistische und wenig systematisierte Vorgehensweisen, die sich bis in die 80er Jahre auf die ethnischen Nischen konzentrierten. Interesse erweckte auch die Tatsache, dass in vielen Ländern die Selbstständigenraten zwischen unterschiedlichen Herkunfts- bzw. ethnischen Gruppen zum Teil erheblich differieren. Erste Erklärungsversuche dafür orientierten sich an der Annahme, dass unterschiedliche kulturelle Muster in den Gruppen dafür verantwortlich sind. Der anfänglich noch dominierende kulturelle Ansatz in der Immigrant Business Forschung wich bald einer Orientierung an Gruppenressourcen einerseits und Rahmenbedingungen in der Aufnahmegesellschaft andererseits. Bereits in der amerikanischen Forschung wurde früh deutlich, dass die Entwicklungspfade der Unternehmen weitgehend dadurch bestimmt sind, dass sie Co-ethnics als Zielgruppe bedienen und/oder in Wirtschaftssegmenten aktiv werden, die von den Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft aufgegeben wurden (GOLD UND LIGHT 2000). Mit der Herausgabe von ‚Ethnic Communities in Business‘ durch WARD UND JENKINS (1984) erfolgte erstmals eine Zusammenschau der bis dahin verfügbaren Forschungsergebnisse und wurde der erste Grundstein für eine systematische Befassung mit ethnischen Ökonomien nicht nur in Großbritannien sondern auch in Kontinentaleuropa gelegt.

Im Gegensatz zu Großbritannien existierten in den meisten europäischen Staaten teilweise unüberwindliche rechtliche und faktische Zugangsbarrieren zur selbstständigen Erwerbstätigkeit für MigrantInnen, deren Nachkommen und / oder ethnische Minderheiten. Die strengen rechtlichen Rahmenbedingungen führten zu einem späteren Einsetzen des Trends zur unternehmerischen Selbstständigkeit unter ZuwanderInnen. In den 80er Jahren wurden schließlich auch in der BRD die ethnischen Ökonomien thematisiert – zuerst noch unter dem Aspekt, dass sie als Enklavenökonomie anpassungsverhindernd und abschottend wirken (vgl. GOLDBERG 1996, S/58-59). Das anfänglich noch dominierende segregative Postulat wurde allerdings rasch aufgegeben (BLASCHKE/ERSÖZ 1987; DUYNAMAZ 1989; WILPERT/GITMEZ 1987).

Trotz der eindeutigen internationalen Dimension dieses Forschungsfeldes blieb die überwiegende Zahl der Untersuchungen auf ein bestimmtes Aufnahmeland, auf Fallstudien hinsichtlich einzelner Gruppen oder auf bestimmte Wirtschaftssegmente beschränkt. Ausschlaggebend für diesen Mangel sind vor allem methodische Probleme (vgl. KLOOSTERMAN 2000):¹⁰¹

- (1) Die Definitionen bezüglich Selbstständigkeit und damit die Aussagekraft der Daten variieren – insbesondere im Vergleich zur Datenlage unselbstständig Beschäftigter – zwischen den einzelnen Ländern beträchtlich.

¹⁰¹ Wie generell ein Mangel an quantitativer Forschung im Bereich der Migrationssoziologie zu konstatieren ist, der nicht unwesentlich mit dem Fehlen einer geeigneten Datenbasis zusammenhängt.

- (2) Die statistische Erfassung von MigrantInnen als Bevölkerungsgruppe im Allgemeinen variiert zwischen den europäischen Ländern, generell sind MigrantInnen als selbstständig Erwerbstätige kaum statistisch erfasst.
- (3) Die Länder haben unterschiedliche Migrationsregime und historische Abläufe bzgl. Zu- und Abwanderung. Sie unterscheiden sich weiters traditionell in ihren wohlfahrtsstaatlichen Systemen und rechtlichen Regelungen, die AusländerInnen den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zur Selbstständigkeit ermöglichen. Ansätze zu komparativen Studien scheitern an der Vielfalt der relevanten Einflussgrößen.

Die Immigrant Business-Forschung hat mit Ende der 1990er Jahre Eingang in die Forschungsprogramme der Europäischen Union gefunden. Die realisierten bzw. laufenden Projekte setzen einerseits auf Vernetzung von ExpertInnen, andererseits dominiert ein biographischer Ansatz mit eher geringen Fallzahlen:

- Working on the Fringes: Immigrant Businesses, Economic Integration and Informal Practices (Expertennetzwerk koordiniert von Univ. Amsterdam / IMES mit österreichischer Beteiligung durch Zentrum für soziale Innovation / Mag. Regina Haberfellner)
- Self-Employment Activities Concerning Women and Minorities: Their Success Or Failure in Relation To Social Citizenship Policies (Forschungsprojekt koordiniert durch Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt)
- The Chances of the Second Generation in Families of Ethnic Entrepreneurs: Intergenerational and Gender Aspects of Quality of Life Processes (Forschungsprojekt koordiniert durch Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt)

Theoretische Ansätze

Einige Modelle wurden in den letzten 20 Jahren entwickelt, um unternehmerische Selbstständigkeit von ethnischen und MigrantInnengruppen zu erklären, die jedoch nicht durch strikte Trennungen gekennzeichnet sind, sondern im wesentlichen durch die unterschiedlich starke Betonung von Teilaspekten (vgl. RATH UND KLOOSTERMAN 2003: S/3-9; GOLDBERG 1996: S/57-64; NAJIB 1995: S/26-28; IKONOMU 1989: S/313-317; JENKINS 1984: S/231-238). Die theoretischen Zugänge wurden beständig weiterentwickelt und in der scientific Community kontrovers diskutiert. Tatsächlich gibt es bis heute kein ausformuliertes erklärendes Modell, die Forschung bewegt sich nach wie vor auf der Ebene der Hypothesengenerierung. Während in der US-amerikanischen Forschung auch in jüngsten Jahren Studien zum Thema ethnic business unter einseitiger Fokussierung auf die Ressourcen der jeweiligen ethnischen Gruppen unter gleichzeitigem "Außer Acht lassen" des politisch-institutionellen Rahmens durchgeführt wurden¹⁰², ist im kontinentaleuropäischen Raum die Integration der von der Mehrheitsgesellschaft dominierten Rahmenbedingungen in die Analyse zum Standard geworden.

¹⁰² Beispielsweise fokussieren sowohl LIGHT UND GOLD (2000) als auch YOON (1997) in ihrer Analyse auf ethnische und Klassenressourcen. Insbesondere im Rahmen des internationalen Expertennetzwerkes "Working on the Fringes" wurde durch die Diskussionen mit US-amerikanischen KollegInnen allerdings deutlich, dass beispielsweise Einschränkungen durch gewerberechtliche Regelungen wie sie in vielen europäischen Staaten Standard sind, in den USA tatsächlich eine untergeordnete Rolle spielen dürften.

Middleman Minorities

Dieser Ansatz wurde eingeführt von EDNA BONACICH 1973 im Rahmen ihrer Arbeiten über asiatische Unternehmen in den USA. Sie kam zu dem Schluss, dass diese UnternehmerInnen als Puffer zwischen der Mehrheitsgesellschaft und der eigenen Gruppe fungieren, als solche sind sie auch häufig Ziel von Feindseligkeiten seitens der Aufnahmegesellschaft. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass middleman minorities Formen präkapitalistischen Wirtschaftens in die Gegenwart getragen haben und für Gruppen mit einer Handelstradition von Relevanz sind. Der Ansatz wurde daher überwiegend im Rahmen der Beschäftigung mit Ökonomien der 3. Welt weiter entwickelt und verlor im Rahmen der Forschung zu ethnischen Ökonomien in den USA und Europa rasch an Bedeutung.

Kulturmodell

Rasch beschäftigte die ForscherInnen die Frage, warum manche Gruppen in der Unternehmensgründung und -führung erfolgreicher sind als andere. Dazu wurden früh Erklärungsmuster basierend auf kulturellen Faktoren entwickelt. Dem wurde rasch widersprochen, denn es zeigte sich, dass dieselben Gruppen in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Selbstständigenquoten aufwiesen und daher beispielsweise eine vermeintliche kulturelle Tradition allein als Erklärungsmuster nicht ausreichen kann¹⁰³. Abgesehen von Großbritannien wurde in Europa das Kulturmodell kaum weiter verfolgt.

Sozio-ökonomische Netze

Die Bedeutung sozio-ökonomischer Netze wurde bereits im Rahmen des Kulturmodells als wichtiger Faktor verortet. Unabhängig von kulturalistischen Aspekten wurde zunehmend die Bedeutung einer vollständigen ethnischen Infrastruktur betont. Dazu gehören ein lebendiges Vereinswesen auf allen Ebenen (politisch, religiös, kulturell) ebenso wie ethnische Medien, informelle Verkehrskreise und auch ethnische Ökonomien (vgl. PORTES 1995). Sozio-ökonomische Netzwerke werden vor allem in der Gründungsphase als nützlich eingeschätzt, können allerdings – insbesondere wenn sie einen hohen Verbindlichkeitsgrad aufweisen – die weitere Entwicklung und u.U. die weitere Professionalisierung des Unternehmens behindern.

Das Nischenmodell / Ergänzungsmodell

Ausgangspunkt für das Nischen- bzw. Ergänzungsmodell war das Wirtschaften in *ethnic enclave economies*. Angehörige der eigenen Gruppe wurden mit spezifischen Produkten und Dienstleistungen versorgt, die seitens der Mehrheitsökonomie nicht angeboten wurden („Ergänzung des am Markt verfügbaren Angebots“). Grundlage waren die unbefriedigten Bedürfnisse der co-ethnics und eine starke räumliche Konzentration.

Allerdings wurde rasch deutlich, dass ImmigrantInnen / Angehörige ethnischer Minderheiten zunehmend Nischen besetzten, die aufgrund sinkender Attraktivität von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft verlassen wurden. Sie besetzen dabei Nischen, die nicht zwangsläufig eine Verbindung zur eigenen Herkunftsgesellschaft oder -kultur aufweisen müssen (Bsp. Änderungsschneiderei, Schuster). Nischen

¹⁰³ Weiters wurde kritisiert, dass kulturalistische Erklärungsmuster leicht zu Stigmatisierungen führen können.

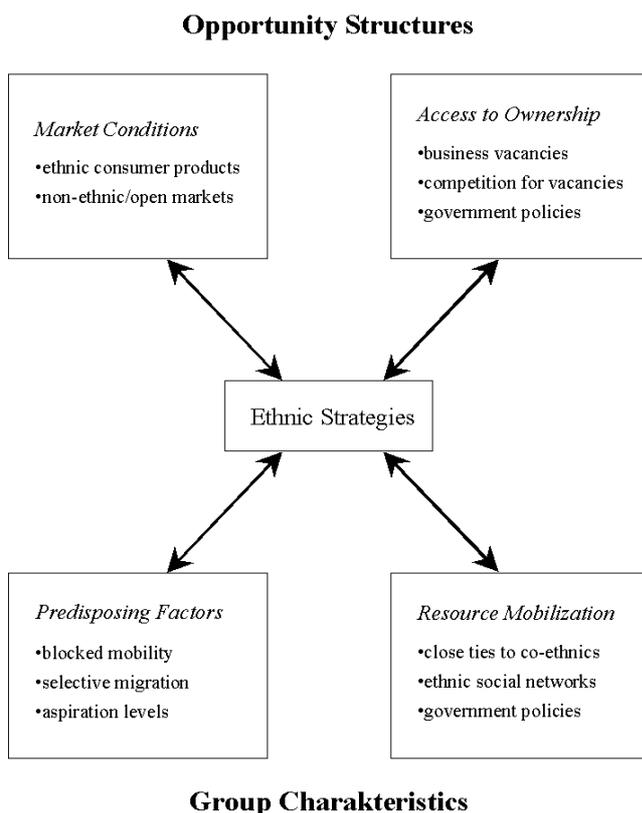
können also entlang ethnischer Linien, aber auch entlang lokaler oder ökonomischer Trennlinien besetzt werden.

Das Reaktionsmodell

Das Nischen-/Ergänzungsmodell bezog erstmals die Mehrheitsökonomie konzeptuell ein – ökonomische Nischen werden frei und von ImmigrantInnen besetzt bzw. Bedarfe von ethnischen Gruppen werden nicht durch Ökonomie der Mehrheitsgesellschaft befriedigt und daher entsteht "freier Raum" für ethnic business. Das Reaktionsmodell geht einen Schritt weiter und bezieht die Chancen zur sozio-ökonomischen Etablierung ethnischer Gruppen konzeptiv ein. Demnach sind Unternehmensgründungen durch ImmigrantInnen auf Diskriminierung und blockierte Möglichkeiten – insbesondere am Arbeitsmarkt – zurück zu führen. Selbstständigkeit spiegelt also den Versuch wider, aus dem randständigen Dasein auszubrechen.

Interaktives Modell

Forschungsleitend für viele Studien ist bis heute das von WALDINGER ET AL. (1990) formulierte "interaktive Modell", das sowohl Gruppencharakteristika, wie auch Rahmenbedingungen integriert.



Quelle: Waldinger R., Aldrich H., Ward R. 1990, 22.

Ethnische Ökonomien können nur innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen existieren und sich positiv entwickeln. Dazu gehört neben ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen beispielsweise auch die spezifische historische Situation zum Zeitpunkt der Einwanderung. Die ImmigrantInnengruppen unterscheiden sich in der

Art der Wanderung (Einzelwanderung – Kettenwanderung) und in ihren Motiven (Flucht, Arbeitsmigration etc.). Sie sind oft aufgrund dieser Voraussetzungen und des zeitlichen Rahmens, in dem die Wanderung begann und sich fortsetzte, unterschiedlich von (des)integrationspolitischen Maßnahmen der Aufnahmegesellschaft betroffen (vgl. KLOOSTERMAN UND RATH 2003). Für die – im ursprünglichen Konzept – befristet konzipierte GastarbeiterInnenwanderung war beispielsweise die Verfestigung des Aufenthaltes infolge des restriktiver gehandhabten Neuzuzugs unter Förderung der Familienzusammenführung von entscheidender Bedeutung. Günstige Rahmenbedingungen sind auch eine Frage des Zusammentreffens eines gewissen „Reifegrades“ der Community, die eine Basis für den Unternehmensstart in der Nische bieten kann, und der Möglichkeiten des Zuganges zur selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Die Debatte um die Rahmenbedingungen wurde in weiterer Folge durch die Beiträge von Saskia SASSEN zur Globalisierung (2001) ergänzt, die durch zunehmende Wanderungsbewegungen angebotsseitig ein wachsendes Potenzial an *immigrant entrepreneurs* identifiziert, und nachfrageseitig als Folge der post-industriellen Transformation einen größer werdenden Raum für kleinunternehmerische Strukturen ausmacht. KLOOSTERMAN UND RATH (2003) schließlich verbanden das Konzept von WALDINGER ET AL. (1990) mit jenem der drei grundlegenden wohlfahrtsstaatlichen Modelle von ESPING-ANDERSON (1990, 1998), um sozialstaatliche Regulationen von Selbstständigkeit stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Sie benannten ihr Modell in Anlehnung an das Konzept der sozialen Einbettung mit *mixed embeddedness*¹⁰⁴. Obwohl der Ansatz grundsätzlich Zustimmung fand, reizten die konkreten Ausführungen zu Widerspruch, da RATH UND KLOOSTERMAN als das europäische Modell ein prototypisch hochreguliertes "Rheinland-Modell" dem prototypischen US-liberalen und kaum regulierten System gegenüberstellen (vgl. APITZSCH 2002, S/174-175).

Unbestritten ist die Bedeutung der sozio-kulturellen Zusammensetzung und sozio-ökonomischen Positionierung der einzelnen MigrantInnen- bzw. ethnischen Gruppen. Dies betrifft insbesondere Fragen des Ausbildungssystems im Herkunftsland und des Ausbildungsstandes des Großteils der Gruppenangehörigen (vgl. GOLDBERG 1996, S/47-56). Dazu gehört auch die Bedeutung der unternehmerischen Selbstständigkeit als eine selbstverständliche Alternative im Erwerbsverhalten bzw. ob die Unternehmerrolle gering- oder hochgeschätzt wird (vgl. LIGHT 1987, S/195-196). Untersuchungen aus Deutschland haben gezeigt, dass die Zukunftspläne für die Rückkehr türkischer MigrantInnen primär auf eine selbstständige Tätigkeit in ihrer Heimat ausgerichtet waren. Der längere Auslandsaufenthalt sowie die weiterbestehenden wirtschaftlichen wie politischen Spannungen im Herkunftsland veranlassten bereits in den 80er Jahren viele TürkInnen, das Projekt "Selbstständigkeit" im Zielland der Arbeitsmigration zu verwirklichen¹⁰⁵.

Der interaktive Ansatz integriert auch Aspekte des sogenannten "Reaktionsmodells". Demnach sind Unternehmensgründungen durch ImmigrantInnen auf Diskriminierung und blockierte Möglichkeiten – insbesondere am Arbeitsmarkt – zurück zu führen. ImmigrantInnen erleben im Berufs- und Einkommensbereich nur sehr begrenzte

¹⁰⁴ Das insbesondere von der US-amerikanischen Economic Sociology wieder entdeckte Konzept der sozialen Einbettung ökonomischer Prozesse geht auf das im Jahr 1944 erstmals erschienene Werk "The Great Transformation" von Karl POLANYI zurück. POLANYI stellte dabei die Entstehung eines selbst regulierenden Arbeitsmarktes als Einbettung in ökonomische Prozesse dar, die für die Gesellschaft desaströse Folgen habe.

¹⁰⁵ Dieses Motiv konnte für türkische ImmigrantInnen in Österreich bislang nicht bestätigt werden.

Möglichkeiten, über unselbstständige Beschäftigung hohe Stundenlöhne zu realisieren. Einkommenszuwächse sind für sie in der Regel nur über einen erhöhten Einsatz an Arbeitsstunden zu realisieren. Damit stellt sich das Kosten-Nutzen-Verhältnis hinsichtlich des zu erbringenden Arbeitseinsatzes als KleinunternehmerIn für MigrantInnen günstiger dar als für die Mehrheit der Einheimischen, die zusätzliche Einkommen über höhere Stundenlöhne realisieren können¹⁰⁶. Das erhöhte Arbeitsmarktrisiko und die fehlenden Möglichkeiten, eine stabile Laufbahn einzuschlagen, lässt die Risiken einer unternehmerischen Tätigkeit im Vergleich geringer erscheinen. Neben dem Einkommensvergleich mit einer unselbstständigen Beschäftigung in der Aufnahmegesellschaft stellen auch die im Herkunftsland realisierbaren Einkommen ein wichtiges Vergleichskriterium für die Entscheidung zur Unternehmensgründung dar (WALDINGER ET AL. 1990, S/32-33; NAJIB 1994, S/46-56).

Forschung in Österreich

In Österreich setzte die Beschäftigung mit der selbstständigen Erwerbstätigkeit von MigrantInnen Mitte der 1990er Jahre ein¹⁰⁷. Erste Arbeiten wurden von dem Volkswirtschaftler FUCHS zu Beginn der 90er Jahre über die Arbeitssituation der Zeitungskolporteurs durchgeführt¹⁰⁸, eine weitere Studie über die Ökonomie der Südasiaten in Wien wurde 1997 von ihm vorgelegt (FUCHS 1992, 1997). LAMADE thematisierte in ihrer 1995 vorgelegten Diplomarbeit afrikanische Selbstständige und orientierte sich dabei am kulturalistischen Modell (LAMADE 1995). Der Geograf HATZ (1997) beschäftigte sich mit den Wiener Märkten, die wesentlich durch immigrierte Selbstständige dominiert sind.

Wesentliche Akzente setzten die von 1996 bis 2004 am Zentrum für soziale Innovation (ZSI) durchgeführten Studien. Den Auftakt machte das Forschungsprojekt "Ethnic Business – Integration vs. Segregation" im Rahmen des Forschungsschwerpunktes Fremdenfeindlichkeit¹⁰⁹ (vgl. HABERFELLNER UND BÖSE 1999), an das sich eine Reihe weiterer Forschungsprojekte, aber auch umsetzungsorientierter Projekte und Vernetzungsaktivitäten auf europäischer Ebene anschloss. Ähnlich wie in den meisten europäischen Ländern ist auch in Österreich die Datenlage bislang unbefriedigend. Die am ZSI durchgeführten Studien konzentrierten sich daher auf ImmigrantInnen aus den Herkunftsländern Türkei und ehemaliges Jugoslawien in Wien. Erstmals wurde im Rahmen des Projektes "Ethnic Business – Integration vs. Segregation" eine Sonderauswertung der Volkszählung 1991 durchgeführt, die Primärerhe-

¹⁰⁶ Beispielsweise wird der Geschäftserfolg der KoreanerInnen in den USA folgendermaßen begründet: „Group characteristics have also played an important role in Koreans' business success. Rather than a background in petty enterprise, the cultural resource that Koreans bring with them into business are a high level of education, prior exposure to the American standard of living, and a commitment to permanent settlement in the United States. But as middle-aged immigrants with poor facility in English, many Koreans find it difficult to reenter white-collar occupations; hence business has emerged as an alternative path of upward mobility.“ (WALDINGER UND ALDRICH 1990, 72).

¹⁰⁷ IKONOMU (1989) ging in seiner Habilitation zwar dem Phänomen "ethnic business" nach, führte jedoch keine empirischen Arbeiten dazu durch.

¹⁰⁸ des weiteren von RECHBERGER (1992) und HUMMEL (1996).

¹⁰⁹ Damals BM f. Wissenschaft und Verkehr, später am BMBWK angesiedelt.

bungen selbst bezogen sich in sämtlichen Studien auf Fallzahlen von maximal 45 Unternehmen¹¹⁰. Die Ergebnisse werden in weiterer Folge diskutiert.

Daneben sind vier Diplomarbeiten zu erwähnen, die innerhalb der letzten Jahre erarbeitet wurden. Die Diplomarbeit von ÇAKIR (2004) schließt an die Arbeiten des ZSI an. Es wurden 37 türkische UnternehmerInnen in Wien befragt. Die Ergebnisse werden anschließend gemeinsam mit jenen des ZSI präsentiert, da die Ansätze sehr parallel sind. Die Arbeit von ESZEBOR (2002) beschäftigt sich mit vier Unternehmerinnen und geht der Frage nach emanzipatorischem Potenzial für Migrantinnen durch Unternehmensgründung nach, die jedoch nicht eindeutig beantwortet werden kann. DEMIRCAN (2003) beschreibt in seiner Diplomarbeit exemplarisch anhand eines Baumeisters sowie einer Friseurin / Schneiderin (beide türkischer Herkunft) die Situation türkischer UnternehmerInnen in Wien. Die Diplomarbeit von GOLLNER (2001) ist eine integrationstheoretische Arbeit, die exemplarisch die Rahmenbedingungen des Volkertviertels im 2. Wiener Gemeindebezirk mit jenem des Brunnenviertels im 16. Wiener Gemeindebezirk gegenüberstellt.

Grundsätzlich sind die bislang durchgeführten Arbeiten gekennzeichnet durch

- Fallstudien, die sich auf eine Gruppe, ein begrenztes wirtschaftliches Segment oder einen eingegrenzten lokalen Kontext beziehen;
- Dominanz des qualitativen Zugangs, Befragungen mit relativ geringen Fallzahlen (Maximum von 45 bei den Untersuchungen von HABERFELLNER ET AL. / ZSI).

Wesentliche Forschungsergebnisse

Es werden Ergebnisse aus folgenden Projekten bzw. aus folgender Diplomarbeit herangezogen (chronologisch gereiht nach den Erhebungszeiträumen):

- **Ethnic Business: Integration vs. Segregation (ZSI – Haberfellner, Betz, Böse, Riegler)**
 - 45 UnternehmerInnen mit türkischem und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund
 - leitfadengestützte Interviews
 - Erhebungszeitraum: 1997-1998/ Wien
- **Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten (ZSI – Haberfellner, Betz, Böse, Riegler)**
 - 20 UnternehmerInnen, 20 Beschäftigte in ethnischen Ökonomien
 - leitfadengestützte Interviews
 - Erhebungszeitraum: 1997-1998/ Wien – Gebiet URBAN Gürtel Plus
- **ImmigrantInnen als Selbstständige in IKT-Branchen (ZSI – Haberfellner, Böse, Koldas, Maad)**
 - 15 UnternehmerInnen im IKT-Bereich in Wien, keine weitere regionale Eingrenzung und / oder Eingrenzung bzgl. Herkunftsland; Sample wurde aus der Online-Datenbank der WKO gezogen
 - Erhebungszeitraum: Winter 2000/Frühjahr 2001
- **Junge Unternehmen in Wien** – Repräsentativerhebung zur Situation der UnternehmensgründerInnen in Wien unter besonderer Berücksichtigung der ImmigrantInnen

¹¹⁰ Ein Projekt zu einer repräsentativen Primärerhebung musste letztlich aufgrund einer zurückgenommenen Finanzierungszusage abgebrochen werden.

Anmerkung: Im Rahmen dieser Studie sollte eine Repräsentativerhebung erfolgen, um erstmals eine plausible Datenbasis zu erstellen. Leider wurde der ursprünglichen Finanzierungszusage nicht in vollem Umfang nachgekommen; daher musste sich das Projekt wiederum auf eine Erhebung mit geringer Fallzahl beschränken.

- 30 UnternehmerInnen, Gründung im Jahr 2001; Sample wurde aus der online zugänglichen Datenbank der WKO gezogen.
 - regionale Beschränkung: aus Gründen der Vergleichbarkeit mit früherer Untersuchung wurde im Wesentlichen das ehemalige Gebiet URBAN Gürtel Plus mit einem hohen Anteil an zugewanderter Wohnbevölkerung ausgewählt.
 - leitfadengestützte Interviews mit zusätzlichem Einsatz eines Kalendertools, um die Möglichkeiten einer möglichst exakten biographischen Verortung der Unternehmensgründung zu testen.
 - Erhebungszeitraum: Frühjahr 2002
- **Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Klein-gewerbes in Wien – Erkan Cakir**
 - 37 UnternehmerInnen türkischer Herkunft
 - leitfadengestützte Interviews / tlw. Standardisierung
 - Erhebungszeitraum: 2003/Wien

In Folge werden wesentliche Ergebnisse der Forschungsarbeiten jeweils nach Themenbereichen gemeinsam präsentiert, sofern in der jeweiligen Arbeit entsprechende Informationen aufbereitet wurden.

Die Samples

- Ethnic Business – Integration vs. Segregation:
Die Befragung von 45 UnternehmerInnen mit türkischem und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund im Rahmen der Studie "Ethnic Business: Integration vs. Segregation" zeigte folgendes Bild:
Die Hälfte der Befragten gründete das Unternehmen im Alter zwischen 30 und 40 Jahren. Jeweils ein Viertel der Interviewten war zum Zeitpunkt der Gründung unter 30 Jahre bzw. über 40 Jahre alt. Zum Zeitpunkt der Befragung waren nur zwei UnternehmerInnen 30 Jahre oder jünger, die Hälfte war zwischen 31 bis 40 Jahre alt und 21 Personen waren älter als 40 Jahre. In der letztgenannten Gruppe waren immerhin 9 Befragte über 50 Jahre alt.
Die UnternehmerInnen hielten sich vor der Unternehmensgründung in der Regel bereits längere Zeit in Österreich auf und gingen zuvor einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Beinahe die Hälfte der Befragten (19) hielt sich zum Zeitpunkt der Interviewführung bereits 20 Jahre und länger in Österreich auf und ebenfalls etwa die Hälfte (23) besaß die österreichische Staatsbürgerschaft. Nur ein Viertel der Unternehmen wurde erst nach 1995 gegründet¹¹¹, ein Unternehmen bestand bereits seit 1980. Die Anzahl der Beschäftigten bewegte sich zwischen einer und elf MitarbeiterInnen.
- ImmigrantInnen als Selbstständige in IKT-Branchen (ZSI)
Die 15 Befragten wiesen einen sehr heterogenen Herkunftskontext auf: Sie (bzw. ihre Eltern) waren aus drei Kontinenten / zehn verschiedenen Herkunftsländern nach Österreich immigriert. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer in Österreich

¹¹¹ Die Interviews wurden 1998 durchgeführt.

betrug – exklusive zweier Befragter, die bereits in Österreich geboren waren – 14 Jahre. Ein Befragter hielt sich bereits seit Ende der 1970er Jahre in Österreich auf, acht waren in den 1980er Jahren nach Österreich eingewandert und vier zwischen 1990 und 1997. Zum Befragungszeitpunkt verfügten acht von ihnen über die österreichische Staatsbürgerschaft, drei Befragte hatten einen Status als anerkannte Konventionsflüchtlinge. Das Sample umfasste ausschließlich Männer, das Durchschnittsalter betrug 33 Jahre, wobei der älteste 41 Jahre und der jüngste 24 Jahre alt waren.

13 der Unternehmen befanden sich noch in der "Frühentwicklungsphase": Von den im Winter 2000/Frühjahr 2001 befragten Unternehmen wurden neun im Jahr 2000 gegründet, vier im Jahr 1999 und jeweils eines im Jahr 1997 und 1995. Bei sechs Betrieben handelte es sich um Ein-Personen-Unternehmen, die restlichen neun Betriebe beschäftigten zwischen ein und sechs MitarbeiterInnen.

- Junge Unternehmen in Wien

Befragt wurden von Ende März bis Anfang Mai 2002 22 Männer und 8 Frauen. Sie waren zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich 37 Jahre alt und hielten sich im Durchschnitt 16 Jahre in Österreich auf: Zwei Befragte waren in Österreich geboren, nur 13 waren nach 1990 nach Österreich gekommen, hielten sich also zwölf oder weniger Jahre in Österreich auf.

17 Befragte verfügten über die österreichische Staatsbürgerschaft, drei weitere hatten zum Befragungszeitpunkt diese beantragt. Neben 18 Personen mit türkischem und 6 Personen mit jugoslawischem Migrationshintergrund umfasste das Sample jeweils eine Person aus Ägypten, Ghana, Liberia, Nigeria, Persien und dem Sudan.

- Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien (Cakir)

Tabelle 4: Dauer der Selbstständigkeit und Aufenthaltsdauer

Aufenthaltsdauer		5-9J	10-15J	>15J	In Öst. geb.	Summe
Dauer der Selbstständigkeit	<3 Jahre	2	3	1	1	7
	3-6 Jahre	2	10	4	3	19
	7-10 Jahre		3	3		6
	> 10 Jahre			5		5
Summe		4	16	13	4	37

Quelle: CAKIR 2003: S/63

Motive zur Unternehmensgründung

- ImmigrantInnen als Selbstständige in IKT-Branchen (ZSI)

14 der 15 Befragten gaben an, sich durch die Selbstständigkeit ein besseres Einkommen zu erwarten. Dazu wurde der IKT-Bereich von den Befragten als zukunftssträftig eingeschätzt und der Wunsch nach Unabhängigkeit wirkte als weiterer Pull-Faktor. Zwei der Befragten gründeten aus der Arbeitslosigkeit, diese hatten jedoch eine klare Vorstellung von den nötigen Qualifikationen und den Erfordernissen einer erfolgreichen Gründung in der IKT-Branche. Weiters handelte es sich bei zwei Gründungen um typisches "Outsourcing". Im Vergleich zu den Gründungen in den "traditionellen" Branchen wie Gastronomie und Han-

del spielten Unzufriedenheit mit dem vorherigen Arbeitsplatz oder unmittelbarer Druck der Existenzsicherung eine deutlich geringere Rolle. Vielmehr handelte es sich in der überwiegenden Zahl der Fälle um strukturierte Überlegungen seitens der Befragten, den finanziellen Output für in der Ausbildung und / oder in der un-selbstständigen Beschäftigung erworbene Qualifikationen zu optimieren.

- Junge Unternehmen in Wien (ZSI)

22 Befragte gaben an, dass sie (endlich) ihr/e eigene/r Chef/in sein wollten, 18 erhofften sich durch die Selbstständigkeit ein höheres Einkommen bzw. wollten durch die Selbstständigkeit ihre Existenz absichern. Die Befragten zeigten in ihrer Erwerbsbiographie vor der Gründung typische Muster des Einstiegs am unteren Ende der Qualifizierungsleiter, wobei gleichzeitig häufig eine deutliche Überqualifizierung zu beobachten war. Knapp 50% (14 von 30) gaben an, dass mangelnde Zukunftsperspektiven bei der Entscheidung für die Selbstständigkeit eine Rolle gespielt haben, elf Befragte nannten negative Erfahrungen am Arbeitsplatz als ein Motiv und ein Sechstel gründete tatsächlich aus der Arbeitslosigkeit heraus.

13 Befragte hatten Erfahrung mit der Selbstständigkeit, drei davon waren in ihrem Herkunftsland schon selbstständig. Zwölf Befragte gaben an, dass sich zuvor bereits andere Familienmitglieder selbstständig gemacht hatten. Familienangehörige spielten generell eine wesentliche Rolle: Zwölf der 30 Befragten gaben an, dass sie zumindest zum Teil bei ihrer Entscheidung zur Selbstständigkeit von Verwandten / Bekannten beeinflusst wurden, drei Befragte gaben an, dass die Selbstständigkeit nicht ihre eigene Idee war und sie von Angehörigen überredet wurden. Elf der Befragten wollten nicht nur für sich selbst eine Beschäftigungsmöglichkeit schaffen, sondern auch für weitere Familienangehörige.

Der ausgeprägte Wunsch nach Unabhängigkeit ging mit einem starken Vertrauen in das eigene unternehmerische Potenzial Hand in Hand: 21 Befragte gaben an, dass ihr Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und ihre unternehmerischen Potenziale den Weg in die Selbstständigkeit beeinflusst hatte. 15 der Befragten bestätigten den Satz "Ich habe immer schon gewusst, dass ich ein Unternehmer werden will". Von diesen 15 gaben nur fünf (33%) als Motiv fehlende Zukunftsperspektiven bzw. Hoffnung auf Existenzsicherung an. Von den 12 Befragten, bei denen sich die Idee zur Selbstständigkeit erst im Laufe der letzten Jahre entwickelt hatte, nannten zehn (rd. 83%) Existenzsicherung und sieben (rd. 58%) fehlende Zukunftsperspektiven als Motiv.

- Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien (DA Cakir)

Die zwei am häufigsten genannten Motive waren "Streben nach Unabhängigkeit" (20 mal genannt) und "ein höheres Einkommen zu erzielen" (18 mal genannt). Arbeitslosigkeit wurde nur viermal als Motiv genannt.

15 der Befragten stimmten der Aussage zu, dass "*Ausländer in Österreich nur durch Selbstständigkeit etwas erreichen können*". Das entspricht der bereits erwähnten Ausweichstrategie, in der Literatur häufig auch als "Reaktionsmodell" bezeichnet. Von den 15 Befragten, die dieser Aussage zustimmten, hatten zwölf aus einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis in die Selbstständigkeit gewechselt.

Ausbildung der UnternehmerInnen

- Ethnic Business: Integration vs. Segregation (ZSI)

Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme war es teilweise schwierig, ein genaues Bild darüber zu bekommen, welche Aus- und Weiterbildungen die UnternehmerInnen im Einzelnen durchlaufen haben. Die fast ausschließlich der ersten Einwanderergeneration angehörenden UnternehmerInnen konnten vielfach – wohl aufgrund ihrer geringen Informationen über das hiesige Ausbildungssystem – ihre Aus- und Weiterbildungen bzw. die damit verbundenen Zertifizierungen nicht einordnen bzw. konnte der höchste Bildungsabschluss nur annähernd geklärt werden.

Parallel dazu zeigte sich eine enorme Uninformiertheit hinsichtlich der Regelungen zur Lehrlingsausbildung in Österreich. Das duale Ausbildungssystem in der hiesigen Form ist insbesondere in den Herkunftsländern Türkei und (ehemaliges) Jugoslawien nicht verankert. Daher berichteten zwar einige UnternehmerInnen, dass sie bereits versucht hätten, Lehrlinge auszubilden, allerdings weist alles darauf hin, dass sie darunter ein Anlernen verstanden hatten und es sich nicht um die Aufnahme eines Lehrlings entsprechend dem Berufsausbildungsgesetz gehandelt hatte.

Nur zwei Befragte hatten das österreichische Ausbildungssystem zur Gänze durchlaufen. Die überwiegende Zahl der UnternehmerInnen hatte ihre Ausbildung im Herkunftsland durchlaufen, die Mehrheit nur die Pflichtschule abgeschlossen. Einige haben in Österreich anschließend Kurse und Weiterbildungen absolviert, überwiegend Sprachkurse, teils aber auch fach einschlägige Kurse. Weiterführende Ausbildungen – insbesondere im kaufmännischen Bereich – sind rare Ausnahmen. Dafür fehlte vielfach nicht nur die Zeit, die UnternehmerInnen fühlen sich von den existierenden Angeboten auch nicht angesprochen. Einerseits sind die angebotenen kaufmännischen Kurse häufig für die UnternehmerInnen zu teuer, andererseits sind sie nicht auf das Ausgangsniveau der Befragten abgestimmt. Aufgrund ihrer oftmals schlechten Deutschkenntnisse und des geringen Basiswissens können sie den Ausführungen nicht folgen und damit von dem vermittelten Wissen nicht – oder in nur geringem Ausmaß – profitieren.

Tabelle 5: %-Anteile der ausländischen Selbstständigen an AusbildungsabsolventInnen nach Staatsbürgerschaft

Ausbildung / Staatsbürgerschaft	Ex-Jugoslawien	Türkei	sonstige	Über alle
Hochschule u. verw. Lehreinrichtungen	13,3%	13,7%	29,2%	24,3%
Matura	14,2%	13,3%	27,5%	23,3%
Lehre/Fachschule	28,3%	13,5%	16,2%	18,5%
Pflichtschule	44,2%	59,5%	27,1%	33,9%

Quelle: Sonderauswertung der Volkszählung 1991 im Auftrag des BMWV / Zentrum für soziale Innovation im Rahmen des im Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit durchgeführten Forschungsprojektes 'Ethnische Ökonomien: Integration vs. Segregation'.

Für die UnternehmerInnen ergab sich aus dem Fehlen formal nachweisbarer Qualifikationen das Problem, dass sie für gebundene Gewerbe (nunmehr: reglementierte Gewerbe) zumeist selbst den Gewerbeschein nicht lösen konnten. Bis zur Novellierung der Gewerbeordnung im Jahr 2002 hatten sie selbst bei freien Gewerben kaum eine Chance auf ein positives Verfahren zur Gleichstellung. Unabhängig von den rechtlichen Rahmenbedingungen wurde die Problematik weiters dadurch verschärft, dass viele auch in ihrer vorhergehenden Berufstätigkeit kaum die Chance vorgefunden hatten, sich kaufmännische Kenntnisse oder Managementfähigkeiten im weiteren Sinne anzueignen. Der Wunsch nach Selbstständigkeit war häufig an die Wahrnehmung angeknüpft, auf dem unselbstständigen Arbeitsmarkt weiterhin nur mit der „Spitzhacke in der Hand“ arbeiten zu können und dieser aussichtslosen Situation – für sich selbst und teils auch für die Kinder – entkommen zu wollen.

- ImmigrantInnen als Selbstständige in IKT-Branchen (ZSI)

Von den 15 Befragten verfügte nur einer über einen Pflichtschulabschluss als höchste Ausbildung. Überwiegend hatten die Befragten Ausbildungen auf Matura-Niveau durchlaufen, zwei verfügten über einen Studienabschluss und ein erheblicher Anteil hatte das Studium abgebrochen. Einige der Selbstständigen wechselten von der Ausbildung (teils mit Arbeitspraxis) direkt in die Selbstständigkeit, der andere Teil hatte bereits eine Vielfalt an Tätigkeiten ausgeübt, bevor die Selbstständigkeit im IKT-Bereich begonnen wurde. Darunter waren teilweise ebenfalls Hilfsarbeiterjobs, zu einem höheren Anteil als in den anderen Samples jedoch auch höher qualifizierte Tätigkeiten.

Vermutlich aufgrund des hohen Anteils an österreichischen StaatsbürgerInnen sowie Konventionsflüchtlingen in Kombination mit einer überdurchschnittlichen Ausbildung sehen wir in dieser Gruppe einen Anteil an Einzelunternehmen von zwei Drittel. Auch wenn dieser Wert noch immer unter dem Gesamtdurchschnitt des Anteils von Einzelunternehmen an den Gründungen liegt, ist es in allen vorliegenden Samples der mit Abstand höchste Wert.

- Junge Unternehmen in Wien (ZSI)

22 der 30 Befragten hatten ausschließlich mit dem Ausbildungssystem ihres Herkunftslandes Kontakt. Insgesamt hatte ein Drittel (11 von 30) nur die Pflichtschule absolviert, ein knappes Viertel (7 von 30) hatte ein Hochschulstudium abgeschlossen. Die weiteren zwölf Befragten hatten eine Lehre / Berufsschule oder eine AHS besucht. Acht Interviewte hatten eine Weiterbildungsmaßnahme absolviert (z.B. Kellner-Kurse, EDV-Kurse), zwei davon einen Vorbereitungskurs für die Konzessionsprüfung

- Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien (Cakir)

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Cakir (2003) in seiner Diplomarbeit: Nur acht der 37 Befragten kamen mit dem österreichischen Ausbildungssystem in Berührung. Knapp 60% der Befragten verfügten nur über einen Pflichtschulabschluss: 13 der Befragten hatten eine türkische Volksschule besucht, weitere neun eine türkische Hauptschule / Mittelschule. Allerdings befanden sich in seinem Sample drei StudienabbrecherInnen sowie zwei UniversitätsabsolventInnen.

Branchen

- Ethnic Business: Integratin vs. Segregation (ZSI)
Die Branchenauswahl erfolgte auf Basis der Ergebnisse aus der Sonderauswertung der Volkszählung 1991, der Literaturrecherche und der lokalen Wirtschaftsstruktur. Die Betriebe dienten überwiegend der Nahversorgung, vor allem Gastgewerbe, Handel, aber auch Videotheken, Reisebüros, Schneidereien und Übersetzungsbüros wurden gezielt aufgesucht. In den untersuchten Gebieten wurde zum Teil durch die UnternehmerInnen selbst eine Überversorgung diagnostiziert, die steigende Konkurrenz führte in vielen Bereichen eher zu einem Preiswettbewerb und weniger zu einem Qualitätswettbewerb.
- ImmigrantInnen als Selbstständige in IKT-Branchen (ZSI)
Die Gründungen sind im IKT-Bereich angesiedelt, dazu gehörten Programmierer, Web-Designer, aber auch Telefon-Shops bzw. Call Center und der Handel mit Computern und/ oder Zubehör zur Telefonie. Seitens der Befragten wurde häufig das Füllen einer Nische thematisiert. Das betraf insbesondere den Bereich der Call Center, für den die UnternehmerInnen die Rolle des Unternehmens als sozialer Treffpunkt betonten, und des Handels mit Telefon- und Computerzubehör, in welchem die Schwierigkeiten vieler ImmigrantInnen im Umgang mit neuen Technologien und das diesbezüglich unzureichende Beratungsangebot in den Mainstream-Unternehmen eine Lücke erkennen ließen. Diese Unternehmer sehen sich als Pioniere (wie zehn bis fünfzehn Jahre zuvor wohl auch manche UnternehmerInnen im Bereich des Lebensmittel-Einzelhandels). Seitens der UnternehmerInnen gibt es allerdings auch ein Bewusstsein, dass diese Nische eine Sättigung erreichen wird und die Entwicklungspotenziale enden wollend sind.
- Junge Unternehmen in Wien (ZSI)
14 der 30 RespondentInnen waren im Gastgewerbe tätig, sechs im Einzelhandel und weitere sieben im Bereich Telekommunikations-Dienstleistungen (Call Centers). Weiters umfasste das Sample zwei Änderungsschneidereien und eine Bäckerei.
- Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien (Erkan Cakir)
Ähnlich wie in zwei der genannten Untersuchungen des ZSI fokussierte auch Cakir auf Betriebe der Nahversorgung. Gemeinsames Merkmal ist auch, dass es sich um Branchen mit niedrigen Zugangsbarrieren, geringem technologischen Entwicklungsgrad und geringem Kapitalbedarf gegenüber hohem Arbeitseinsatz handelt. Das Sample von Cakir wurde aufgrund persönlicher Kontakte und in weiterer Folge durch ein Schneeballsystem generiert.

Welche Rolle spielen ‚ethnische‘ Ressourcen für die UnternehmerInnen?

- Ethnic Business – Integration vs. Segregation (ZSI)
Im Rahmen dieser Studie wurde der Frage nachgegangen, wie weit bzw. in welchen Bereichen es zu Verschränkungen mit der Aufnahmegesellschaft kommt bzw. sich die UnternehmerInnen auf Ressourcen der eigenen Gruppe bzw. des Herkunftslandes stützen. Bzgl. folgender Ressourcen wurden die Interviews analysiert:
 - ↳ Wer sind die KundInnen?
 - ↳ Welche Geschäftskontakte haben die UnternehmerInnen?

- ↪ Sind die UnternehmerInnen in formelle und informelle Strukturen der Interessenvertretung eingebunden?
- ↪ Woher beziehen die UnternehmerInnen die notwendigen Informationen um ein Geschäft aufzubauen und zu führen?
- ↪ Aus welchen Quellen wurde das Unternehmen finanziert?
- ↪ Welche Produkte und Dienstleistungen werden angeboten?
- ↪ Welche Aus- und Weiterbildung haben die UnternehmerInnen in Anspruch genommen?
- ↪ Wer sind die MitarbeiterInnen?

Diese Dimensionen wurden in folgende Ausprägungen eingeteilt: Der/die UnternehmerIn setzt im Rahmen seiner / ihrer Geschäftstätigkeit ausschließlich, überwiegend, etwa zur Hälfte, zu einem geringen Teil oder überhaupt nicht Ressourcen der Herkunftsgesellschaft ein.

Die UnternehmerInnen grifen tatsächlich überwiegend auf Ressourcen zurück, die dem Kontext der Herkunftsgruppe bzw. des Herkunftslandes zugerechnet werden müssen. Am deutlichsten ausgeprägt ist dies bei ‚MitarbeiterInnen‘, die fast ausschließlich Angehörige der eigenen Gruppe sind. Bei den Interviews gaben die UnternehmerInnen als wichtigste Qualifikationen ihrer MitarbeiterInnen Vertrauenswürdigkeit, Kenntnis der jeweiligen Herkunftssprache und Kenntnis der Konsumpräferenzen der ImmigrantInnen an.

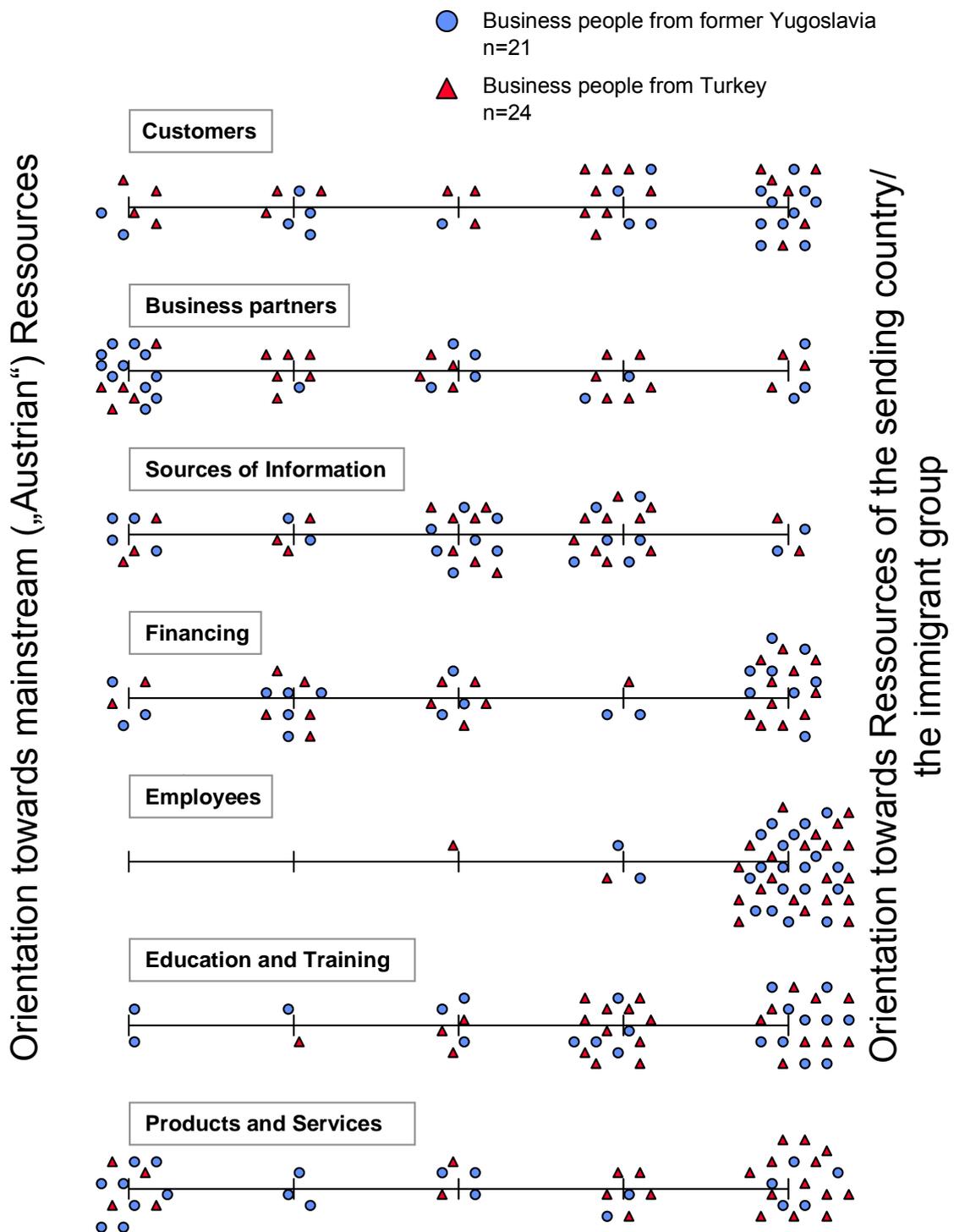
Dies impliziert bereits die deutliche Orientierung an der eigenen Gruppe als KundInnen, die in Grafik erkennbar ist. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Interviews in Wiener Stadtvierteln mit einem hohen Anteil an MigrantInnen an der Wohnbevölkerung durchgeführt wurden und es sich überwiegend um Betriebe der Nahversorgung handelte¹¹². Die Häufung der herkunftsorientierten Ressourcen bei ‚Aus- und Weiterbildung‘ ist darauf zurück zu führen, dass der überwiegende Teil der Befragten ImmigrantInnen der ersten ZuwandererInnengeneration waren, die ihre Ausbildung weitgehend noch im Herkunftsland absolviert hatten. Hinsichtlich der Geschäftspartner zeigt sich eine intensivere Verflechtung mit Akteuren der Aufnahmegesellschaft. Nur wenige der befragten UnternehmerInnen importierten Waren direkt aus ihren Herkunftsländern. Häufiger sind Kontakte zu einheimischen, aber auch zugewanderten Großhändlern, die diese Funktion wahrnehmen. Die Diversifizierung verweist darauf, dass die UnternehmerInnen kaum in geschlossene, ethnische Wirtschaftskreisläufe eingebunden sind.

Die Grafik macht auch deutlich, dass es nicht *die* ethnische Unternehmensstrategie gibt, sondern dass je nach Bedarf und Möglichkeit auf unterschiedliche Quellen zurückgegriffen wird. Das Überwiegen der Orientierung an Ressourcen der Herkunftsgesellschaft verweist aber sehr wohl darauf, dass diese UnternehmerInnen in manchen Bereichen nicht die Möglichkeit sehen, an ‚mainstream‘-Ressourcen zu partizipieren. Dies wird am deutlichsten im Finanzierungsbereich und bei den ‚Informationsquellen‘. Die UnternehmerInnen sehen oft unüberwindliche Hürden beispielsweise einen gängigen Bankkredit zu bekommen bzw. auf-

¹¹² In der Diplomarbeit zum türkischen Kleingewerbe in Wien weist ÇAKIR folgendes Ergebnis aus: 15 der 37 Befragten gaben an, überwiegend ÖsterreicherInnen als Kunden zu haben, 13 zählten überwiegend TürkinInnen zu ihrer Klientel, bei den restlichen neun ergab sich ein ausgewogenes Verhältnis in der Kundenstruktur. Elf der Befragten bejahten den Satz *"es ist leichter als türkischer Selbstständiger erfolgreich zu sein, wenn man türkische Produkte verkauft bzw. Türken als erste Kundengruppe sieht"*.

grund ihrer unzureichenden Deutsch-Kenntnisse existierende Beratungsangebote wahrzunehmen.

Grafik 40: Einsatz ‚ethnischer‘ Ressourcen



Source: Graph drafted by R. Haberfellner

Quelle: HABERFELLNER (2000)

Die MitarbeiterInnen

- Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten (ZSI)

Insgesamt wurden 20 leitfadengebundene biographische Interviews mit Beschäftigten durchgeführt, jeweils zur Hälfte in Betrieben ex-jugoslawischer und in Betrieben türkischer UnternehmerInnen. 'Biographie' bedeutet in diesem Fall die Überschneidung von Migrations-, Ausbildungs- und Erwerbsbiographie. Alle Interviews wurden durch zwei muttersprachliche InterviewerInnen mit sozialwissenschaftlicher Ausbildung bestritten. Durch dieses Vis-à-vis bestärkt fand die Unterhaltung zumeist auch in jenen Fällen in der Sprache des Herkunftslandes statt, in denen die Befragten sehr gutes Deutsch sprechen.

Etwa die Hälfte der Befragten arbeitete in der Gastronomie, nur einer auf einer Baustelle. In der anderen Hälfte der Tätigkeiten überwogen niedrig qualifizierte Dienstleistungen im Handel (Verkauf von Lebensmitteln, Elektrogeräten, Videoverleih) und Hilfsleistungen im Gewerbe (Schuster, Schneider). Nur eine einzige Interviewpartnerin hatte eine vollständige handwerkliche Ausbildung nach österreichischen Standards absolviert und war adäquat zu ihrer Qualifikation eingesetzt. Vier der Befragten gingen einer Tätigkeit nach, die als qualifizierte und spezialisierte Dienstleistung eingestuft werden kann (Dolmetsch, Kreditvergabe, Reisebüro, Sportausrüstung). Drei Viertel der befragten unselbstständig Beschäftigten hatten während ihrer gesamten Berufslaufbahn in Österreich ausschließlich in Betrieben mit ausländischer Belegschaft gearbeitet.

Die Rekrutierungsmechanismen für Arbeitskräfte sind in erster Linie informelle. Nur eine einzige hoch qualifizierte Dienstleisterin fand ihren Job über ein Zeitungsinserat. Allen anderen dienten Verwandte, Freunde und Bekannte als AnbieterInnen oder VermittlerInnen von Arbeitsplätzen. Angesichts dieses hohen Grads an Informalität in den Vermittlungsmechanismen drängt sich zunächst das Stereotyp der 'ethnischen' Community auf, in der soziales Kapital und verwandtschaftliche Beziehungen eine größere Rolle spielen als in der Gastgesellschaft. Ein solches Stereotyp muss allerdings relativiert werden, da informelle Zugänge in der Arbeitsuche auf dem österreichischen Arbeitsmarkt insgesamt eine wichtige Rolle spielen. Das bedeutet, dass bereits auf dem Arbeitsmarkt der österreichischen Gastgesellschaft sozialem Kapital in der Jobsuche eine überaus wichtige Rolle beigemessen wird, was den Druck auf gesellschaftlich schwächer integrierte erhöht, ihrerseits nutzbare informelle soziale Netze zur Erlangung der Ressource 'Arbeitsplatz' einsetzen zu müssen.

Die Interviews mit den UnternehmerInnen zeigten auch, dass es für sie oft schwierig ist, geeignete MitarbeiterInnen zu finden. Das Lohnniveau, von dem einige von ihnen annahmen, dass es von österreichischen ArbeitnehmerInnen erwartet wird, konnten (oder wollten) sie oft nicht bieten. Allerdings zeigte sich bzgl. des Lohnniveaus kein einheitliches Bild. So sagte einer der in der Gastronomie Beschäftigten, er hätte bei dem derzeitigen Arbeitsplatz ein höheres Einkommen als es ihm österreichische Betriebe anboten, die vom AMS vermittelt wurden.

Qualifikation und Arbeitsplatzzufriedenheit

In den meisten Unternehmen war durch den Kundenkontakt zumindest Bilingualität als Qualifikation Voraussetzung. Oft scheitert die Arbeitsaufnahme durch als qualifiziert erachtetes Personal am Fehlen einer behördlichen Arbeitsbewilligung. Vorwiegend erhielten die befragten unselbstständig Beschäftigten ihre Schulbildung und berufsspezifische Bildung im Herkunftsland. Das Bildungs- und Ausbildungsniveau der Befragten war in 40% der Fälle niedrig (Volks-, Hauptschule,

Hilfsarbeit), in weiteren 40% mittel (abgeschlossene Lehre; höhere Schule im Herkunftsland, allerdings oft ohne Nostrifizierung). Ein Fünftel konnte auf das Niveau eines abgeschlossenen Universitätsstudiums verweisen, wobei auch hier die Nostrifizierung in Österreich die Ausnahme ist. Die unselbstständig Beschäftigten waren tendenziell nicht nur jünger als ihre Chefs und wiesen im Vergleich eine geringere Aufenthaltsdauer in Österreich auf, sie waren auch schlechter qualifiziert. Die wenigen hoch qualifizierten Beschäftigten waren vor allem EhepartnerInnen der UnternehmerInnen, die als mithelfende Familienangehörige tätig waren.

Die Wahrscheinlichkeit, eine Weiterbildung in Anspruch zu nehmen, war umso höher, je höher das Qualifikationsniveau war. Von den niedrig Qualifizierten hatte keine/r jemals eine zusätzliche Bildungsmaßnahme genutzt. Unter jenen mit mittlerem Qualifikationsniveau fand sich nur eine Frau, die einen Deutschkurs besuchte, während der Deutschkurs für die höher Qualifizierten eine Selbstverständlichkeit war. Eine fachbezogene berufliche Weiterbildung war aber auch hier die Ausnahme. Jenen drei Viertel der Befragten, die während ihrer gesamten Berufslaufbahn ausschließlich in Betrieben mit eigenen Landsleuten als MitarbeiterInnen und Vorgesetzten arbeiteten, mag die äußere Notwendigkeit eines *qualifizierten* Spracherwerbs als wenig dringend erscheinen.

Auch wenn von außen viele der Arbeitsverhältnisse prekär erschienen, nahm der Großteil der GesprächspartnerInnen die aktuelle Tätigkeit als der eigenen Qualifikation entsprechend wahr und artikulierte als Mindeststandard von Zufriedenheit, dass es ihnen ökonomisch besser ging als im Herkunftsland. Das Anspruchsniveau war generell eher bescheiden: Männer waren manchmal einfach froh, einen Job zu haben, bei dem sie nicht dem Schmutz und den Anstrengungen einer Baustelle ausgesetzt waren. Das Forscherteam hielt fest, dass seitens der Beschäftigten die Wahrnehmung einer Übereinstimmung von Qualifikation und Tätigkeit mit einer Einstellung Hand in Hand ging, die eher mit 'Arbeitsplatzgenügsamkeit' denn mit 'Arbeitsplatzzufriedenheit' charakterisiert werden konnte.

Die Arbeitsverhältnisse

Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten (18 von 20) ging zum Erhebungszeitpunkt (1998) einer Vollzeittätigkeit im Angestelltenverhältnis nach. Dies war insofern überraschend, als in Kleinbetrieben in krisengefährdeten Branchen wie der Gastronomie und den Nahversorgern im Kleingewerbe eine höhere Anzahl an flexiblen und sogenannten 'untypischen' Beschäftigungsverhältnissen erwartet wurde. Die Verteilung des rechtlichen Status in der Überschneidung fremden- und beschäftigungsrechtlicher Legistik ist äußerst heterogen. Am häufigsten, nämlich in 40% der Fälle, arbeiteten die Befragten auf Basis eines Befreiungsscheines. Über die Qualität der Arbeitsplätze konnte auf Basis der Interviews keine Aussagen gemacht werden.

- ImmigrantInnen als Selbstständige in IKT-Branchen (ZSI)

Mehr als die Hälfte der Unternehmen waren Arbeitgeberbetriebe. Insgesamt fanden 30 Beschäftigte in neun Unternehmen Beschäftigung, der größte Arbeitgeber beschäftigte sechs MitarbeiterInnen, der kleinste eine/n Mitarbeiter/in in sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen.

Die Beschäftigung von Familienangehörigen spielt dabei eine deutlich untergeordnete Rolle. Die Hälfte der Beschäftigten waren ÖsterreicherInnen, diese waren ausschließlich in den Bereichen EDV-Handel und Webdesign / Programmierung zu finden, der auch eine sehr heterogene Kundenstruktur aufweist: Je nach

Unternehmensstruktur private Abnehmer (Angehörige der ausländischen Wohnbevölkerung) bis hin zu großen Unternehmen. 14 MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund hingegen waren im Bereich der Call Center und Handygeschäfte tätig, für die der unmittelbare Kontakt zu MigrantInnen als KundInnen wesentlich ist. In diesem Bereich sind im Vergleich auch stärker Verwandte, Bekannte und Freunde beschäftigt. Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund gehören nur zum Teil der eigenen Herkunftsgruppe an, zum Teil finden sich in den Unternehmen MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Als wichtige Qualifikationen werden in diesen Unternehmen seitens der Arbeitgeber explizit soziale Skills wie Freundlichkeit, Flexibilität und Teamfähigkeit genannt. Zumindest ein Teil des technischen Know-how wird im Betrieb durch "training on the job" vermittelt.

- Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien (Erkan ÇAKIR)
Insgesamt 28 der 37 Befragten (75%) beschäftigen ArbeitnehmerInnen aus dem Familien- und / oder Freundeskreis. Fünf Befragte beschäftigten ArbeitnehmerInnen, die nicht aus ihrem persönlichen Umfeld stammten und vier waren als Ein-Personen-Unternehmen aktiv. Über Art und Ausmaß der Beschäftigung wurde nichts mitgeteilt.

Zugang zu Information

- Ethnic Business – Integration vs. Segregation (ZSI)
Bzgl. der Sprachkenntnisse der UnternehmerInnen zeigte sich, dass diese zwar häufig für die Alltagskommunikation – auch mit deutschsprachigen Kunden – ausreichte, allerdings traten im Bereich der Fachsprache (betriebswirtschaftlich und rechtlich) regelmäßig Barrieren auf, die zu mangelhafter Information führten und auch qualifizierte Beratung in deutscher Sprache erschwerten. So wurde beispielsweise einem Interviewpartner erst im Zuge eines Ausgleichsverfahrens der Unterschied zwischen einem Buchhalter und einem Steuerberater bewusst. Betont wurde in den Ergebnissen dieser Studie die Bedeutung des Informationsaustausches innerhalb der eigenen Herkunftsgruppe, der weitgehend die strukturierte Informationssuche über Nutzung von Informationseinrichtungen der Wirtschaftskammer und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung ersetzte.
- ImmigrantInnen als Selbstständige in IKT-Branchen (ZSI)
Die Unternehmer im IKT-Bereich weisen im Vergleich zu den anderen Samples die stärkste Nutzung von Informations- und Beratungsangeboten der Mehrheitsgesellschaft auf. Gleichzeitig kommt Informationen aus der eigenen Herkunftsgruppe eine deutlich geringere Bedeutung zu. Zehn der 15 Befragten suchten die Wirtschaftskammer auf, allerdings wurden dabei häufig nur Formalitäten im Zusammenhang mit NEUFÖG abgewickelt und kaum detailliertere Beratung in Anspruch genommen. Wenig überraschend für die Branche kommt der Informationssuche über das Internet größere Bedeutung zu: acht der Befragten informierten sich online. Auch Beratung beim WIFI (sieben Mal genannt) und beim WWFF (sechs Mal genannt) wurden deutlich häufiger in Anspruch genommen. Vier Respondenten durchliefen das UGP des AMS, das auffallend positiv beurteilt wurde. Auch Behördenkontakte wurden in dieser Gruppe als weniger problematisch empfunden als in den anderen ZSI-Samples. Die IKT-Unternehmer fanden tendenziell die Bürokratie als solche mühsam, während Befragte der an-

deren Samples regelmäßig von negativen Erlebnissen im sozialen Umgang mit ihrer Person bei Behördenkontakten berichteten.

Generell sind die Befragten dieses Samples in ihrer Informationssuche deutlich weniger von ihren co-ethnics abhängig als jene der anderen angeführten Samples. Dabei könnte ein Generationeneffekt zum Tragen kommen und weiters der deutlich höhere Ausbildungsgrad sowie die Branche an sich, die neue Informationszugänge eröffnet. Daneben stammen die Befragten aus sehr unterschiedlichen Herkunftsländern, die in Summe nur einen geringen Anteil an ImmigrantInnen in Wien aufweisen. Damit konnten sich für diese Gruppen auch keine vergleichbaren sozialen Netze mit entsprechenden Informationskanälen wie für die traditionell zahlenmäßig bedeutenderen ImmigrantInnengruppen etablieren, und andere Wege der Informationsgewinnung erfahren eine stärkere Bedeutung.

- Junge Unternehmen in Wien (ZSI)

Nachdem mit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre das Informations- und Beratungsangebot seitens der Wirtschaftskammer und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung deutlich ausgeweitet wurde, wurde mit Spannung erwartet, ob sich die Strukturen der Informationsgewinnung bei den GründerInnen des Jahres 2001 verändert hatten. Tatsächlich nannten 16 JungunternehmerInnen bei der Frage nach Informations- und Beratungsressourcen "Bekannte" und immerhin elf ließen sich durch einen Rechtsanwalt oder Notar beraten. Fünf Befragte nahmen Beratung durch das WIFI in Anspruch, vier durch die Wirtschaftskammer und zwei durch den Wiener Wirtschaftsförderungsfonds. Damit hat die Erweiterung des Beratungsangebotes die zugewanderten GründerInnen und Selbstständigen nach wie vor in einem geringen Ausmaß erreicht. Im Zuge der Interviews beklagten einige Befragte auch, dass es ihren Landsleuten aufgrund des mangelhaften Zugangs zu Information häufig schwer fällt, korrekte Information von kursierenden Gerüchten zu unterscheiden und dies immer wieder zu Gründungen auf einer halbinformierten Basis führt. Bezeichnenderweise gaben nur zwei der Befragten "Informationsmangel" als Problem im Rahmen der Unternehmensgründung an.

- Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien (CAKIR)

Die Erhebung von CAKIR zum türkischen Kleingewerbe in Österreich zeigte ein ähnliches Bild. Auch fünf Jahre nach der ersten Erhebung des ZSI dürften zumindest türkische UnternehmerInnen nach wie vor mangelhaft informiert sein: So waren im Sample von CAKIR beispielsweise nur acht der 37 Befragten über die Funktionsweise des Sozialversicherungssystems für Selbstständige informiert.

Zufriedenheit mit der Selbstständigkeit

- Junge Unternehmen in Wien (ZSI)

Neun der 30 JungunternehmerInnen, die im Jahr 2001 gegründet hatten (Studie ZSI), würden nach ca. einem Jahr eigener Selbstständigkeit anderen von der Gründung abraten, nur sechs von ihnen würden anderen explizit eine Unternehmensgründung empfehlen.

- Ethnische Ökonomie ("ethnic business") am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien (CAKIR)

Alle Befragte zeigten sich in CAKIRs Sample mit der Entscheidung zur Selbstständigkeit zufrieden, obwohl lt. Einschätzung des Autors die Situation für einige Be-

triebe zum Befragungszeitpunkt durchaus prekär gewesen sein dürfte. Der Autor hielt in seiner Diplomarbeit fest, dass die Unternehmer häufig ob des unbefriedigenden Geschäftsganges weniger einen verzweifelten, sondern vielmehr einen ratlosen Eindruck machten, ihnen Handlungsoptionen zur Verbesserung der Situation fehlten. Bei 25 der Befragten stellte das Einkommen aus dem Gewerbe das einzige Haushaltseinkommen dar, was den Überlebensdruck deutlich erhöht. ÇAKIR erfragte im Zuge der Erhebung zum türkischen Kleingewerbe in Wien auch die größten Sorgen. Die Befragten konnten aus neun möglichen "Sorgen" jene drei auswählen, die sie am meisten betrafen. Am häufigsten wurde die Angst vor Konkurs mit 22 Mal genannt. Als zweithäufigste Sorge wurde 14 Mal die Sorge vor Arbeitslosigkeit genannt, an dritter Stelle rangieren hohe Steuern und Abgaben mit zwölf Nennungen. Als wichtigster Schutz in Notlagen wird die eigene Familie angesehen.

Modellprojekte

Informationsstrategien für ethnische Ökonomien

Auf Basis erster Forschungsergebnisse und dabei identifizierter typischer Problem-bereiche für die selbstständig erwerbstätigen TürKinnen und Ex-JugoslawInnen wurde im Rahmen von URBAN Gürtel Plus das Projekt "Informationsstrategien für ethnische Ökonomien" realisiert. Neben Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen bildete den Kern des Projektes die Erstellung eines fünfteiligen Ratgebers, der in vier Sprachen (türkisch, serbisch-cyrrillisch, kroatisch-latein, englisch) erschien:

Teil 1: Leitfaden zur Unternehmensgründung

Teil 2: Finanzierung und Förderungen

Teil 3: Arbeitsrecht

Teil 4: Steuern

Teil 5: Sozialversicherung

Als Download stehen die Broschüren nach wie vor unter www.zsi.at/business inklusive der deutschsprachigen Textvorlage zur Verfügung. Sie wurden in den Jahren 1999/2000 erarbeitet und entsprechen daher nur mehr zum Teil dem aktuellen Stand.

Die Broschüren wurden kostenlos abgegeben. Sie erreichten die GründerInnen und UnternehmerInnen zum Teil über Informationsveranstaltungen, überwiegend jedoch über Einrichtungen, die typischerweise von GründerInnen / UnternehmerInnen und ImmigrantInnen aufgesucht werden wie z.B. Beratungseinrichtungen für ImmigrantInnen, Magistratische Bezirksämter, SV der gewerblichen Wirtschaft etc.

Fachsprache für (zukünftig) selbstständig erwerbstätige UnternehmerInnen

Im Rahmen der Sprachoffensive 2000 des Wiener Integrationsfonds führte das ZSI zwei Pilotkurse für selbstständig erwerbstätige ImmigrantInnen durch bzw. für solche, die eine Gründung beabsichtigten. Die Kurse kombinierten eine Verbesserung der Sprachkompetenz mit einer Einführung in die Nutzung von EDV Textverarbeitung (Microsoft Word). Die Inhalte waren auf typische Bedarfe von Selbstständigen ausgerichtet, wie z.B. das Interpretieren von Wirtschaftsnachrichten, Kommunikation mit Kunden / Geschäftspartnern / Behörden etc.

Don't wait

Im Rahmen der EQUAL Partnerschaft (1. Runde) beschäftigte sich die EP "Don't wait"¹¹³ u.a. mit der Beschäftigungsalternative "Selbstständigkeit" für AsylwerberInnen. Aufgrund der gewerberechtlichen Einschränkungen musste sich diese Beschäftigungsalternative auf "Neue Selbstständigkeit" beschränken. Neben allgemeiner berufsbezogener Beratung wurde AsylwerberInnen Unterstützung beim Gang in die "Neue Selbstständigkeit" angeboten und ein Beratungshandbuch entwickelt. Die thematische EP mit 13 Standorten bot die Gründungsberatung nur in Wien an. Als wichtigste Erkenntnisse aus dem Modul "Gründungsberatung" nennt der Koordinator der EP, Mag. Stefan Amann, dass AsylwerberInnen...

- ihre Fähigkeiten und Qualifikationen einsetzen konnten (insbes. im Bereich der Erwachsenenbildung und im künstlerischen Bereich)
- durch die Neue Selbstständigkeit eine Tagesstruktur
- und Perspektive erhielten

Escape

Die derzeit im Rahmen von EQUAL laufende regionale EP "Escape" wird von ISOP (Mag. Max Mayrhofer) koordiniert und widmet sich dem Thema Mikrokredite. Als Zielgruppe werden Frauen und ImmigrantInnen angesprochen. Angeboten wird Beratung in der Gründungsphase, insbesondere im Bereich der Finanzplanung. Im Rahmen einer begleitenden Studie wird durch das Joanneum Research versucht, eine zuverlässige Datenbasis bzgl. der Zahl selbstständig aktiver ImmigrantInnen für den Raum Steiermark aufzubauen.

Forschung in Deutschland

In Deutschland gab es erste Untersuchungen zur Selbstständigkeit von ImmigrantInnen in den 1980er Jahren. Erstmals klaren Bezug zu ethnischen Ökonomien nahmen GITMEZ UND WILPERT (1987), die sich mit den sozialen Organisationen der türkischen MigrantInnen in Berlin beschäftigten. Kurz darauf erschien die erste Arbeit des Europäischen Migrationszentrums in Berlin¹¹⁴ (BLASCHKE UND ERSÖZ 1987, ERSÖZ 1988) zur Situation von türkischen Kleingewerbetreibenden in Berlin. Das Zentrum für Türkeistudien in Essen schloss sich Ende der 1980er ebenfalls mit einer Studie zu den Potenzialen der türkischen Unternehmen im Ruhrgebiet an (Zentrum für Türkeistudien 1989). Bezeichnenderweise setzten die drei "Pioniere" in Deutschland in Folge konkrete Ausbildungs-, Beratungs- und Vernetzungsprojekte um (siehe auch Seite 157ff).

Im Zentrum der Aufmerksamkeit standen also rasch türkische Unternehmen, Berlin sowie das Ruhrgebiet waren auch in den folgenden Jahren die überwiegend beforschten Gebiete. Schrittweise wurden weitere ImmigrantInnengruppen untersucht, wie z.B. italienische Ökonomien in Berlin (1997), vietnamesische Ökonomien in Berlin (LIEPE 1997) oder russische Ökonomien in Berlin (KAPPHAN 1997). Neben Fragen der gesellschaftlichen und ökonomischen (Des-)Integration von zugewanderten Un-

¹¹³ koordiniert von Volkshilfe Österreich

¹¹⁴ Das Europäische Migrationszentrum kooperiert eng mit dem Verein für Gegenseitigkeit, der 1989 gegründet wurde, und ein Beratungs- und Ausbildungszentrum für zugewanderte Gewerbetreibende betreibt (<http://www.emz-berlin.de/emz/vfg/vfg.htm>).

ternehmerInnen war das Beschäftigungspotenzial der Unternehmen von Interesse. Seit Ende der 1990er Jahre wird verstärkt das Gender-Thema diskutiert, wobei einerseits davon ausgegangen wird, dass die "klassische" ethnische Ökonomie den Frauen wenig Entwicklungsspielraum gibt und andererseits Gründungen von ImmigrantInnen meist nicht die als typisch geltenden Kennzeichen ethnischer Ökonomien – insbesondere der Rückgriff auf Familienangehörige als Beschäftigte – aufweisen (vgl. HILLMANN 1998, KONTOS 2001, APITZSCH 2003). Von der Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt/Main wurden auch zwei transnationale Forschungsprojekte mit jeweils einem biographischen Ansatz im 4. und 5. Rahmenprogramm der Europäischen Kommission initiiert: "Self-employment activities of women and minorities"¹¹⁵ wurde bereits abgeschlossen, "The Chances of the Second Generation in Families of Ethnic Entrepreneurs: Intergenerational and Gender Aspects"¹¹⁶ ist ein laufendes Projekt.

Wie in anderen Ländern auch, bezogen sich die Studien in Deutschland überwiegend auf bestimmte Einwanderungsgruppen, ausgewählte Regionen und Branchen. Die umfassendste Studie wurde kürzlich vom Institut für Mittelstandsforschung (IfM) der Universität Mannheim im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vorgelegt. Die Ergebnisse bestätigen im Wesentlichen den bisherigen Wissensstand und werden daher hier stellvertretend für die Vielzahl kleinerer Untersuchungen dargestellt. Von besonderem Interesse erscheinen die Ergebnisse bzgl. der türkischstämmigen Selbstständigen, die deutliche Parallelen zu den Ergebnissen der österreichischen Untersuchungen aufweisen.

Wesentliche Forschungsergebnisse: Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland (IfM 2005)

Die Studie beschäftigte sich mit der Wirtschaftskraft und dem Potenzial 'ethnischer Ökonomien' in Deutschland sowie mit Push- und Pullfaktoren für die Gründungsaktivitäten. Der Untersuchungsschwerpunkt lag bei den zahlenmäßig bedeutendsten Gruppen der Selbstständigen, nämlich bei Selbstständigen mit türkischer, griechischer und italienischer Herkunft.

Für die Generierung einer plausiblen Datenbasis mussten unterschiedliche Datenquellen zusammengeführt werden. Grundlage bildeten Daten z.B. aus der Gewerbeanzeigenstatistik, Kammerdaten, sozioökonomische Panel und der Mikrozensus. Auch in Deutschland existiert keine Datengrundlage, die es beispielsweise erlauben würde, in der Gruppe der Selbstständigen Eingebürgerte zu identifizieren, generell sind unternehmens- und personenbezogene Daten kaum zu verknüpfen. Daher wurde zusätzlich eine Primärerhebung mit einem Sample von 2.010 UnternehmensinhaberInnen durchgeführt, das sich aus den drei genannten Herkunftsgruppen (türkisch, griechisch, italienisch) und einer deutschen Kontrollgruppe zusammensetzte.

Selbstständigkeitsquoten der Herkunftsgruppen

Im Jahr 2003 wurden in Deutschland insgesamt 286.000 ausländische Selbstständige gezählt. Davon stammt ziemlich genau die Hälfte aus den EU-15 Ländern, wobei die ItalienerInnen mit 46.000 die größte Gruppe bilden, dahinter folgen die GriechInnen mit 26.000 Selbstständigen und 21.000 ÖsterreicherInnen. Bezogen auf alle

¹¹⁵ EU-Projekt "Self-employment activities of women and minorities; their success or failure in relation to social citizenship policies" (1997-2000)

¹¹⁶ http://www.ifs.uni-frankfurt.de/forschung/ethnic_entrepreneurs/index.htm (4. Mai 2006)

AusländerInnen stellen hinter den italienischen Staatsangehörigen die türkischen StaatsbürgerInnen die zweitgrößte Gruppe mit 43.000 Selbstständigen dar.

Auf Basis der Primärerhebung konnte eine zahlenmäßige Schätzung von eingebürgerten Selbstständigen vorgenommen werden. Demnach wird von weiteren 17.500 eingebürgerten türkischen Selbstständigen ausgegangen, bei den zwei anderen Gruppen ist der Anteil der Eingebürgerten deutlich geringer. Damit ändern sich die Relationen: Inklusive der Eingebürgerten stehen die Selbstständigen türkischer Herkunft mit ca. 60.500 an der Spitze, gefolgt von den ItalienerInnen mit ca. 49.500 und den GriechInnen mit ca. 27.500.

Seit 1991 hatte sich der Anteil der Selbstständigen ohne deutschen Pass mehr als verdoppelt. Unter den drei untersuchten Gruppen wiesen die TürkinInnen mit einem Plus von 21.000 bzw. 95% beinahe eine Verdoppelung auf. Dahinter rangieren die ItalienerInnen mit einer Zunahme von 16.000 bzw. 53% und den geringsten Zuwachs verzeichneten die GriechInnen mit 5.000 bzw. 24%.

Die türkischstämmigen Selbstständigen sind zwar zahlenmäßig am stärksten, mit einer Selbstständigenquote von rd. 6% liegen sie jedoch deutlich unter den Quoten Griechischstämmiger (rd. 15%) und Italienischstämmiger (rd. 13%). Bei den deutschen Erwerbstätigen liegt die Quote bei knapp 10%. Werden die Selbstständigenquoten im Zusammenhang mit den Erwerbsquoten betrachtet, so zeigt sich, dass im gleichen Zeitraum die Zahl der Erwerbstätigen und abhängig Beschäftigten bei den TürkinInnen und GriechInnen rückläufig war, was zu einem Steigen der Selbstständigenquote beiträgt. Bei allen drei Gruppen hat sich seit 1991 nicht nur die Zahl der Selbstständigen, sondern auch die Zahl der Erwerbslosen bzw. die Erwerbslosenquote deutlich erhöht, bei den TürkinInnen sogar verdoppelt.

Von der Gründung bis zur Schließung

Die Gründungen sind überwiegend auf den Vollerwerb ausgerichtet, rund ein Viertel der Gründungen sind de-facto Betriebsübernahmen. Während bei Deutschen hauptsächlich Betriebe innerhalb der Familie übernommen werden, übernehmen Angehörige der drei Gruppen Betriebe häufig von Fremden, allerdings zu zwei Dritteln bzw. drei Vierteln von Angehörigen der eigenen Herkunftsgruppe.

Die überdurchschnittliche Gründungsneigung der drei Gruppen wird von einer relativ hohen Zahl an Austritten begleitet. Allerdings wird ein Gründungsüberschuss erzielt, bei den TürkinInnen deutlicher als bei den ItalienerInnen und den GriechInnen.

Branchenwahl: Gastronomie und Handel dominieren

Die wichtigste Rolle spielt die Gastronomie. Jeweils über die Hälfte aller griechisch- und italienischstämmigen Selbstständigen sind als Gastronomen aktiv, bei den türkischstämmigen ist es etwa ein Viertel, allerdings mit steigender Tendenz. Für die türkischstämmigen Selbstständigen spielt der Handel eine größere Rolle, rd. 30% von ihnen sind überwiegend im Bereich der wohnortnahen Nahversorgung aktiv. Annähernd die gleiche Bedeutung für die Gastronomie haben für türkischstämmige Selbstständige mit knapp einem Viertel die nicht-wissensintensiven Dienstleistungen. Die Dominanz von Gastgewerbe und Handel verweist auf eine sektorale Ausrichtung, die hohe Risiken und eine hohe Arbeitsbelastung mit sich bringen, da es sich um wettbewerbs- und arbeitsintensive Bereiche handelt, die durch eine hohe Fluktuation von Marktein- und -austritten gekennzeichnet sind. Diese Konzentration wird einerseits als Manko gewertet, gleichzeitig tragen insbesondere die türkischstämmigen

UnternehmerInnen mit ihren "Tante-Emma-Läden" wesentlich zur Aufrechterhaltung der Nahversorgung bei¹¹⁷.

Generell zeigt sich bei allen drei Gruppen, dass sie im Bereich der unternehmensnahen und freiberuflichen Dienstleistungen deutlich unterrepräsentiert sind. Während rd. ein Viertel aller deutschen Selbstständigen in diesen Bereich fällt, sind es bei den griechischen und italienischen jeweils rd. 10% und bei den türkischen nur rd. 6%. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang mit dem Besitz der Staatsbürgerschaft und auch mit der Ausbildung: Eingebürgerte bzw. Deutsche mit ausländischer Herkunft verfügen über ein deutliche höheres Qualifikationsniveau und sind häufiger in den unternehmensnahen und freiberuflichen Dienstleistungen vertreten.¹¹⁸ Die Konzentration auf arbeitsintensive Branchen mit geringen Einstiegshürden fordert die Leistungsfähigkeit der Selbstständigen: Die Wochenarbeitszeit der selbstständigen MigrantInnen liegt im Schnitt um drei bis sechs Stunden höher als bei den deutschen Selbstständigen. Bei den italienischstämmigen arbeiten mehr als 38% über 60 Stunden pro Woche.

Zwar sind AusländerInnen im Handwerk als abhängig Beschäftigte überproportional vertreten, als Selbstständige sind sie jedoch unterrepräsentiert. Die 38.000 HandwerkerInnen mit Migrationshintergrund stellen nur ungefähr 4,5% aller in Deutschland registrierten Handwerksbetriebe, davon sind die meisten dem handwerksähnlichen Gewerbe zuzuordnen. Vielen MigrantInnen fehlen trotz Novellierung der Handwerksordnung die formalen Voraussetzungen für den Zugang zum Handwerk. Aufgrund der Berufserfahrung vieler MigrantInnen in diesem Bereich wird im handwerklichen Bereich ein erhebliches Reservoir an Existenzgründungen durch MigrantInnen gesehen.

Ethnische Ökonomien als Arbeitgeberbetriebe

Knapp die Hälfte der türkischen und rd. ein Drittel der italienischen Betriebe sind Ein-Personen-Unternehmen und greifen maximal auf unbezahlte Familienarbeit zurück. Die Arbeitgeberbetriebe sind überwiegend kleinbetrieblich strukturiert, je nach Herkunftsgruppe beschäftigen 60% bis 65% Unternehmen bis zu drei MitarbeiterInnen, die durchschnittliche Beschäftigung liegt bei vier bis fünf MitarbeiterInnen. Hochgerechnet auf die Gesamtanzahl der Unternehmen stehen die türkischen Betriebe mit rd. 260.000 Beschäftigten an der Spitze, gefolgt von italienischen Betrieben mit rd. 240.000 und den griechischen mit rd. 109.000 MitarbeiterInnen. Es wird geschätzt, dass MigrantInnenbetriebe insgesamt rd. 3% bis 4% der Arbeitsplätze in Deutschland zur Verfügung stellen. Während sich das Arbeitsplatzvolumen in den von Deutschen geführten Unternehmen im Saldo zwischen Frühjahr 2003 und 2004 um knapp ein Prozent reduziert hatte, ergaben sich über den gleichen Beobachtungszeitraum in den Unternehmen der drei Herkunftsgruppen leichte Zuwächse.

Aufgrund der Konzentration auf wenige Branchen sind insbesondere in italienischen und griechischen Betrieben jeweils mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze in der Gastronomie zu finden. Bei den türkischen Betrieben ist auch infolge der geringeren Konzentration auf eine Branche die Situation diversifizierter. In dieser Gruppe führt der Handel mit rd. 32% der Arbeitsplätze.

¹¹⁷ In Deutschland wird 'ethnic business' häufig unter dem Gesichtspunkt der Stadtentwicklung diskutiert (vgl. beispielsweise SCHULERI-HARTJE/FLOETING/REIMANN 2005, HÄUßERMANN / OSWALD 1997).

¹¹⁸ Siehe auch die Ergebnisse der Erhebung zu den selbstständig erwerbstätigen ImmigrantInnen im IKT-Bereich in Wien.

Beschäftigung von co-ethnics:

Beschäftigung von co-ethnics gilt als eines der Kennzeichen von ethnischen Ökonomien und auch in Deutschland ist diese Tendenz zu beobachten. Die Studienautoren verweisen jedoch darauf, dass dies wohl maximal zum Teil auf Aspekte wie "Tradition" oder "innerethnische Solidarität" zurück zu führen ist, vielmehr dürfte die Konzentration auf arbeitsintensive und gleichzeitig wenig wissensintensive Branchen die Beschäftigung der co-ethnics begünstigen. Weiters wird in vielen Unternehmen (insbesondere in Gastronomie und Handel) sehr wohl ein Stück "Kultur" transportiert und die Beschäftigung der co-ethnics stärkt die Vermittlung dieser kulturellen Identität gegenüber den Kunden.

Den stärksten Bezug zur eigenen Herkunftsgruppe weisen die türkischen und griechischen Unternehmen auf: Vier Fünftel ihrer Beschäftigten sind co-ethnics. Bei den italienischen Betrieben ist dieser Anteil mit ca. zwei Drittel spürbar geringer. Diese hohen Werte werden jedoch wesentlich durch die überwiegend kleinbetriebliche Struktur bestimmt. Mit zunehmender Betriebsgröße und höheren kognitiven Anforderungen nimmt der Anteil der co-ethnics an den Beschäftigten ab, in den freiberuflichen Dienstleistungen ist er generell geringer.

Eine wichtige Rolle spielen Familienangehörige. Während in deutschen Unternehmen die Zahl der mithelfenden Familienmitglieder beständig zurückgeht, hat sich lt. Mikrozensus seit Anfang der 1990er Jahre bei MigrantInnen die Zahl von 14.000 auf 29.000 verdoppelt. Bei allen drei Vergleichsgruppen liegt der Anteil der insgesamt mithelfenden Familienmitglieder deutlich höher als bei deutschen Unternehmen: Jede/r zweite Beschäftigte gehört zur Familie. Auch hier dürften neben der kleinbetrieblichen Struktur Brancheneffekte zum Tragen kommen, denn in den wissensintensiven Dienstleistungen bzw. bei Unternehmen mit einem Betriebsinhaber mit akademischem Beruf ist die Zahl der beschäftigten Familienmitglieder unterdurchschnittlich.

Ethnische Ökonomien als Ausbildungsplätze:

Aufgrund der Ausbildungsplatznot für ausländische Jugendliche gilt den Ausbildungsaktivitäten der von MigrantInnen betriebenen Unternehmen besonderes Interesse. Sie können hierbei eine Brückenfunktion zwischen deutschen Bildungsinstitutionen und den Jugendlichen einnehmen und letztlich so zu einer stärkeren Bildungsmotivation und -beteiligung beitragen.

Tatsächlich bilden MigrantInnenbetriebe jedoch deutlich seltener aus als deutsche Betriebe. Dabei weisen die türkischen Betriebe mit 15% unter den drei Vergleichsgruppen noch die höchste Ausbildungsquote auf. Da Eingebürgerte häufiger ausbilden als AusländerInnen dürfte dieses Ergebnis durch den höheren Anteil an eingebürgerten türkischen Staatsangehörigen beeinflusst sein. Falls MigrantInnenbetriebe ausbilden, weichen sie bzgl. der durchschnittlichen Zahl der Auszubildenden nur geringfügig von deutschen Betrieben ab. Insgesamt dürften türkische Betriebe ca. 7.500 Jugendliche ausbilden, italienische Unternehmen stellen etwa 6.500 Ausbildungsplätze zur Verfügung und griechische rd. 1.800.

Frauen als Selbstständige

Generell sind insbesondere bei den türkischen und italienischen Erwerbstätigen die Frauenanteile deutlich geringer als bei den deutschen Erwerbstätigen. Dieser Trend setzt sich bei der Selbstständigkeit fort. Während unter den deutschen Selbstständigen 29% Frauen sind, macht der Anteil lt. Mikrozensus bei den GriechInnen 24% aus, bei den italienischen Selbstständigen hingegen nur 20% und bei den türkischen 19%. Fast jede zehnte erwerbstätige Griechin ist selbstständig, aber nur jede 30.

erwerbstätige Türkin. Bei allen drei Vergleichsgruppen betragen die Selbstständigquoten der Frauen ca. die Hälfte von jener der Männer. Diese Zahlen sind allerdings schon Ergebnis eines zunehmenden Trends zur Selbstständigkeit bei Ausländerinnen.

Motive zur Unternehmensgründung

Als entscheidend für die Gründung wurden überwiegend Pull-Faktoren angegeben, allerdings wirkte bei den meisten Gründungen eine Kombination von Push- und Pull-Faktoren zusammen. Die wichtigsten Pull-Faktoren sind wie bei den Deutschen "unabhängig und eigenständig zu sein", sowie "die eigene Qualifikation besser verwerthen zu können". Im Vergleich zu deutschen GründerInnen gibt es doch einige Unterschiede: Während beispielsweise für drei Viertel der italienischstämmigen GründerInnen die Umsetzung einer Idee als Gründungsmotiv mitentscheidend war, ist dies bei den deutschen GründerInnen für weniger als die Hälfte der Fall. Für drei Viertel war die Verbesserung des Einkommens ein wichtiger Anreiz, bei den Deutschen ist dies nur für knapp die Hälfte wesentlich.

Die StudienautorInnen kamen auch zu dem Ergebnis, dass kulturelle Faktoren im Sinne des Übertragens geprägter Verhaltensmuster des unternehmerischen Handelns aus dem Herkunftsland (*orthodoxe Ethnizität*) kaum eine Rolle spielen dürften. Dafür spricht auch, dass die meisten Selbstständigen vor der Gründung im Durchschnitt bereits 15 Jahre in Deutschland ansässig waren. Außerdem unterscheidet sich die Selbstständigkeitsneigung zwischen der ersten und zweiten Generation nicht signifikant.

Der *reaktiven Ethnizität* im Sinne der Auseinandersetzung mit Möglichkeiten und Rahmenbedingungen im Aufnahmeland dürfte hingegen höhere Bedeutung zukommen. Von etwa 20% der ehemaligen ArbeitnehmerInnen wurden Motive genannt, die in Zusammenhang mit Notlagen bzw. Benachteiligungen in der abhängigen Beschäftigung standen. Allerdings liegt unter denjenigen, die zuvor arbeitslos waren, der Anteil jener, die sich zur Gründung gezwungen sahen, deutlich höher. Die Befunde zeigen deutlich, dass die Situation am Arbeitsmarkt – insbesondere bei den türkischen GründerInnen – eine nicht unwesentliche Rolle spielt und auch bei den anderen Gruppen nicht nur erfahrene Arbeitslosigkeit, sondern auch die Angst vor Arbeitslosigkeit bzw. Unzufriedenheit den Weg in die Selbstständigkeit begünstigen.

Etwa drei Viertel der Befragten gründeten aus einer unselbstständigen Beschäftigung heraus. Davon gingen bei den TürkinInnen rd. 22% aus Furcht vor einer drohenden Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit. Dieser Anteil ist höher als bei den Deutschen (17%), aber auch höher als bei den GriechInnen (18%) und bei den ItalienerInnen (11%). Genauso häufig war Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ein Motiv, auch dieses kommt bei den türkischstämmigen Selbstständigen überdurchschnittlich häufig zum Tragen.

De facto verbinden sich die dominierenden Pull-Motive mit Push-Faktoren und ergeben gemeinsam ein Bild des Wunsches nach sozialem Aufstieg. Neben einem höheren Einkommen wird durch die Gründung auch ein höheres Prestige angestrebt.

Ausbildung und Kenntnisse

Das Bildungsniveau der selbstständig erwerbstätigen GriechInnen, ItalienerInnen und TürkinInnen liegt deutlich unter jenem der deutschen Selbstständigen. Die AutorInnen kommen zu dem Schluss, dass die Angehörigen der drei Vergleichsgruppen trotz und nicht wegen ihrer Ausbildung selbstständig werden. Den GründerInnen fehlen weiters häufig ausreichende kaufmännische und rechtliche Kenntnisse. Wäh-

rend jede/r zehnte deutsche GründerIn angibt, über nicht ausreichende Kenntnisse in diesen Bereichen zu verfügen, ist es bei den GriechInnen jede/r Fünfte und bei den TürkInnen jede/r Vierte.

Die Selbstständigen der drei Vergleichsgruppen zeigten sich auch über Fördermöglichkeiten gering informiert. In der Gründungsphase wurde Beratung über öffentliche Beratungsstellen (Kammern, Beratungseinrichtungen für MigrantInnen) nur in geringem Maße in Anspruch genommen. Beratung von "außen" erfolgte vor allem durch Unternehmens-, Steuer- und RechtsberaterInnen. Allerdings hätte sich weit über ein Drittel der UnternehmerInnen in der Gründungsphase professionellere Beratung gewünscht, bei den TürkInnen sogar 43%. Die fehlende Information dürfte auch dazu führen, dass etwa drei- bis viermal so viele deutsche GründerInnen in den Genuss staatlicher Förderungen kommen als GründerInnen mit Migrationshintergrund.

Erfolgsfaktoren in der Existenzgründungsberatung von MigrantInnen

Im Rahmen der EQUAL-Partnerschaft EXZEPT (www.exzept.de) wurde die Studie "Erfolgsfaktoren in der Existenzgründungsberatung von Migrant/innen" im Jahr 2004 umgesetzt. Auf die Ergebnisse dieser Studie wird hier noch eigens eingegangen, da sie im Gegensatz zum Gros der sonstigen verfügbaren Studien nicht nur auf Spezifika der selbstständigen ImmigrantInnen fokussiert, sondern insbesondere die daraus resultierenden Herausforderungen an Beratungsangebote ins Zentrum stellt.

MitarbeiterInnen aus sechs Beratungseinrichtungen in Deutschland, die ExistenzgründerInnen mit Migrationshintergrund beraten und begleiten, wurden befragt. Die Ergebnisse der ExpertInnenbefragung zusammengefasst ergeben folgendes Bild:

Beratungsform

Aufgrund der sehr heterogenen Zusammensetzung der Zielgruppen sollte die Einzelberatung im Vordergrund stehen und das Konzept flexibel gehandhabt werden können. Wesentlich erscheint, den GründerInnen die Funktion der jeweils unterstützenden Einrichtung gleich zu Beginn zu erläutern, um Missverständnissen und falschen Erwartungen vorzubeugen.

Egal ob die Beratung in deutscher Sprache oder in der Erstsprache der GründerInnen durchgeführt wird, eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Beratung scheint in der interkulturellen Kompetenz der BeraterInnen zu liegen. Diese müssen für die Belange und Ängste der MigrantInnen sensibilisiert sein und ihre Besonderheiten reflektieren.

Beratungsinhalte

Um die Gründungsinteressierten bei der Erstellung des Business-Plans unterstützen zu können, ist es notwendig, ihnen Funktion, Nutzen und Aufbau eines Business-Plans zu vermitteln.

Besonderes Augenmerk sollte auf die Gründungsmotive gelegt werden, da insbesondere ImmigrantInnen aufgrund ihrer marginalisierten Position am Arbeitsmarkt eine Gründung häufig als Ausweg sehen. In diesen Fällen ist besonders auf eine Sensibilisierung für die Erfordernisse einer erfolgreichen Unternehmensführung zu achten. Gerade in wenig erfolgsversprechenden Fällen ist besondere Sensibilität seitens der BeraterInnen vonnöten. Direktes Abraten scheint hier wenig zielführend, vielmehr müssen Alternativen für die weitere Berufslaufbahn aufgezeigt werden.

In der Regel sind Kleinunternehmen geplant, der Personalplanung muss vor allem deshalb erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet werden, da GründerInnen häufig implizit davon ausgehen, auf die Arbeitskraft von Familienmitgliedern zurückgreifen zu können. Dies findet in den Business-Plänen häufig keine explizite Berücksichtigung, und die Möglichkeiten und Bereitschaft der Angehörigen zur Mithilfe ist nicht immer geklärt.

Der Kapitalbedarf bewegt sich in der überwiegenden Zahl der Fälle zwischen EUR 5.000,-- und EUR 30.000,--. Die klassischen Produkte der KfW-Mittelstandsbank¹¹⁹ sind für diese Gründungen nur schwer zugänglich, eine besonders sorgfältige Vorbereitung auf Bankgespräche und das Aufzeigen von Finanzierungsalternativen ist daher besonders wichtig. Die GründerInnen selbst haben häufig sehr unrealistische Gewinnvorstellungen, die auch in diesem Sinne genauer analysiert werden müssen. In manchen Gruppen gehen die GründerInnen davon aus, dass Familienangehörige das Gründungsvorhaben finanziell unterstützen werden. Auch hier bedarf es immer wieder einer Klärung der tatsächlichen Bereitschaft und auch der Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung.

Umsetzungsorientierte Modellprojekte

In Deutschland gibt es zahlreiche Modellprojekte, die auf die Förderung der Selbstständigkeit von ImmigrantInnen mit den Schwerpunkten Qualifizierung, Beratung, Vernetzungsaktivitäten, Öffentlichkeitsarbeit abzielen. Auf dem Webportal für Existenzgründer des BM für Wirtschaft und Technologie wendet sich ein eigener Bereich (<http://www.existenzgruender.de/migranten/index.php>) an MigrantInnen, die gründungsinteressiert sind. Auf dieser Plattform findet sich auch eine Liste von Beratungsangeboten für ausländische GründerInnen und UnternehmerInnen (<http://www.existenzgruender.de/01/01/01/12/00496/index.php>). Stellvertretend werden vier Modellprojekte vorgestellt, die unterschiedliche Ansätze und Herangehensweisen aufzeigen¹²⁰.

ReTra - Regionale Transferstellen zur Förderung selbstständiger Migranten in (Nordrhein-Westfalen)

(<http://www.retra.de>)

Die Regionalen Transferstellen bieten seit 1995 ausländischen Existenzgründern und Unternehmern bei allen Gründungs- und Existenzfestigungsproblemen Hilfestellung, insbesondere, indem in den Zielgebieten und der Umgebung über die Beratungsangebote der regionalen Wirtschaftsförderung und öffentliche Fördermittel informiert wird. Die ReTra realisieren weiterhin auch die Zielsetzungen der Gründungs- und Mittelstandsoffensive NRW durch den Aufbau von Netzwerken, intensive Zusammenarbeit mit MigrantInnenorganisationen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit in der Zielgruppe der MigrantInnen.

Zu den Aufgaben von ReTra zählen im Einzelnen:

- Aktivierung von Gründungspotenzialen unter der MigrantInnenbevölkerung,
- Förderung von Existenzgründungen und -festigungen durch individuelle Beratung,

¹¹⁹ Entspricht in Österreich in etwa dem Austria Wirtschaftsservice (AWS).

¹²⁰ Im Rahmen des Endberichtes "Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungssätten (1999) wurden bereits 20 europäische Modellprojete beschrieben".

- Durchführung von ziel- und themenspezifischen Veranstaltungen und Seminaren für Existenzgründer und Unternehmer mit Migrationshintergrund
- Förderung der Integration von selbstständigen MigrantInnen in die regionalen Wirtschaftsstrukturen im Zielgebiet.

Das Projekt ist eine Initiative des Wirtschaftsministeriums NRW und wird von der "Stiftung Zentrum für Türkeistudien" umgesetzt. Die Projektlaufzeit wurde bereits mehrfach verlängert, zuletzt bis Ende 2006.

Das Wirtschaftsministerium NRW hat 1995 im Rahmen der Gründungsoffensive NRW den "Arbeitskreis selbstständige Migranten" initiiert, der ebenfalls von der "Stiftung Zentrum für Türkeistudien" koordiniert wird. Letztere Einrichtung ist seit Mitte der 1980er Jahre (nicht nur) im Themenbereich "Unternehmensgründung und -führung durch ImmigrantInnen" stark verankert und hat bereits eine Reihe von Modellprojekten zur Stärkung der Selbstständigkeit bei ImmigrantInnen umgesetzt. So wurde beispielsweise 2005 das Projekt "Unternehmensfestigung durch Personalentwicklung in ausländischen Unternehmen in NRW" (<http://www.zft-ausbildung.de/>) abgeschlossen.

Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen (bundesweit)

www.kausa.de

KAUSA ist eine bundesweit aktive Informations- und Servicezentrale für Projekte und Initiativen, die Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen. Der Schwerpunkt von KAUSA liegt in der Vernetzung und Beratung dieser Initiativen. Daher baute die Koordinierungsstelle seit 1999 ein deutschlandweites Netzwerk auf, in dem Agenturen für Arbeit, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, rund 30 Initiativen und natürlich Unternehmerinnen und Unternehmer zusammenarbeiten. Ein weiteres Ziel ist es, Unternehmer mit Migrationshintergrund als interessante Ausbilder vorzustellen und die erfolgreiche Arbeit der Initiativen vor Ort durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit einem breiten Publikum zugänglich zu machen.

KAUSA ist ein Projekt im Rahmen des Programms JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Lotsendienst für GründerInnen (Berlin-Brandenburg)

Der Lotsendienst bietet in der Vorgründungsphase Beratung sowie die Vermittlung zu Qualifizierungs- und Beratungsleistungen, wobei für jede/n GründerIn ein begrenztes Budget zur Verfügung steht. In der Nachgründungsphase werden externe Coachings sowie weitere Begleitung angeboten. Auch diese Angebote sind gefördert, allerdings muss ein 10%iger Eigenanteil erbracht werden. Die Lotsendienste sind z.T. auf bestimmte Zielgruppen zugeschnitten wie z.B. Frauen oder auch HochschulabsolventInnen.

Eine der Zielgruppen sind auch MigrantInnen, für sie wird der Lotsendienst seit 2004 durch die Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e.V. (<http://www.bbag-ev.de/startbahn/>) erbracht. Der Lotsendienst für MigrantInnen bietet neben der Vermittlung allgemeinen Gründungswissens eine spezielle Gründungsbegleitung in mehreren Sprachen. Er verfügt über interkulturelle Kompetenzen und ein entsprechendes Begleitnetzwerk. Entsprechend der MigrantInnenstruktur dominieren Gründungsinteressierte aus der ehemaligen Sowjetunion.

Initiative selbstständiger ImmigrantInnen e.V. (Berlin) – ISI

Dieser Verein wurde von Prof. Czarina Wilpert, einer der Pioniere der 'ethnic business' – Forschung in Deutschland ins Leben gerufen und nach wie vor geleitet.

- qualifiziert Immigrantinnen für die Realisierung eigener Geschäftsideen und für den Schritt in die ökonomische Selbstständigkeit
- unterstützt und berät Immigrantinnen im Hinblick auf Weiterqualifizierung, Existenzgründung, Netzwerke und bei Problemen mit der Unternehmensführung

Das von ISI seit Jahren umgesetzte Projekt efl wird durch den Europäischen Sozialfonds ESF und vom Berliner Senat für Wirtschaft Arbeit und Frauen unterstützt und gefördert. Diese einjährige Qualifizierungsmaßnahme baut auf drei Modulen auf:

- 1.) Kaufmännische Kenntnisse (Unternehmensführung, EDV, Internet, Buchführung, Wirtschaftsdeutsch etc.)
- 2.) Stärkung der sozialen und interkulturellen Kompetenzen (Stressbewältigung, Zeitmanagement, Verhandlungs- und Verkaufstraining, Beschwerdemanagement etc.)
- 3.) Praktikum: neun Wochen in einem selbst gewählten Betrieb

Forschung in der Schweiz

In der Schweiz wurden Gründungen und Unternehmensführung durch ImmigrantInnen erst in jüngster Zeit als Forschungsthema aufgegriffen. Die Universität Neuchâtel führt derzeit gemeinsam mit der ETH Zürich im Rahmen des nationalen Forschungsprogrammes (NFP 51)¹²¹ erstmals eine umfassende Studie mit dem Titel "Der Weg zur Integration? Die Rolle der selbstständigen Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz" durch.

Das Projekt geht der Frage nach, inwiefern die selbstständige Erwerbstätigkeit von Personen ausländischer Herkunft Integrations- bzw. Ausschlussprozesse fördert oder behindert. Untersucht werden die Gründe, die zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit führen, und die Folgen, die sich daraus ergeben.

Hintergrund ist, dass auch in der Schweiz die Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit als eine mögliche Maßnahme gegen die hohe Arbeitslosigkeit der MigrantInnen gesehen wird. Gleichzeitig hat in den letzten Jahren die selbstständige Erwerbstätigkeit von MigrantInnen zugenommen. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern ist in der Schweiz wenig bekannt über Unternehmen, die von Personen ausländischer Herkunft geführt werden. Das Ziel des Projektes liegt darin, die Rolle der selbstständigen Erwerbstätigkeit von Personen ausländischer Herkunft in Integrations- und Ausschlussprozessen zu untersuchen. Besonders interessieren dabei die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen erster und zweiter Generation. Das Projekt verknüpft quantitative und qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung: Die Grundlage für den quantitativen Teil bilden die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2001 und 2003. Mit Hilfe dieser Daten werden die Merkmale der selbstständig erwerbstätigen MigrantInnen und ihrer Unternehmen untersucht. Der qualitative Teil der geplanten Studie basiert auf biographischen Interviews und einer Analyse der sozialen Netzwerke.

¹²¹ Weitere Infos unter:
http://www.nfp51.ch/d_module.cfm?Projects.Command=details&get=24

Die Studie wird im Sommer 2006 abgeschlossen, bislang ist nur eine Veröffentlichung aus dem Projekt verfügbar, die sich mit der Frage beschäftigt, wie sich das Verhältnis von Migration und biographischer Unsicherheit gestaltet (JUHASZ 2005).

Forschung in Großbritannien

Großbritannien weist in Europa die längste Forschungstradition bzgl. "immigrant business" auf, wobei angesichts der Tatsache, dass in Großbritannien vielfach bereits von der dritten im Land lebenden Generation bzw. hinsichtlich der kolonialen Vergangenheit gesprochen wird, der Begriff "immigrant" zunehmend durch "ethnic minority" ersetzt wurde.¹²²

Ein Forschungsstrang bzgl. der Selbstständigkeit der ethnic minorities folgt eher dem US-amerikanischen Modell, das überwiegend auf kulturelle Faktoren der ethnic minorities fokussiert. Gruppen- und Familiensolidarität bringen demnach den Unternehmen der ethnic minorities gegenüber jenen der Mehrheitsgesellschaft den entscheidenden Wettbewerbsvorteil (vgl. WERNER 1990; MODOOD / VIRDEE / METCALF 1995). Ein zweiter Strang, der maßgeblich durch die Arbeiten von Trevor JONES, David McEVROY und Giles BARRETT¹²³ geprägt wird, folgt eher der kontinentaleuropäischen Forschungstradition, die stärker die Rahmenbedingungen im Aufnahmeland und die sozio-ökonomische Positionierung der ImmigrantInnen in den Mittelpunkt rückt. Selbstständigkeit als Reaktion auf blockierte Aufstiegsmöglichkeiten und die von den Forschern häufig als prekär eingeschätzte Lage der Unternehmen werden von letzteren thematisiert, während die am Kulturmodell orientierten ForscherInnen tendenziell in der Selbstständigkeit der ethnic minorities eine Erfolgsgeschichte basierend auf der Kumulierung spezifischer Gruppenressourcen erkennen.

Infolge der Vielfalt der aus Asien, Afrika und der Karibik stammenden ethnischen Minderheiten in Großbritannien und der räumlichen Diversifizierung finden beide Gruppen in ihren zahlreichen Fallstudien jeweils Belege für den jeweiligen Standpunkt. Tatsächlich unterscheiden sich die ethnic minorities in Großbritannien in wesentlichen Zügen hinsichtlich Einwanderungszeitpunkt, der Wanderungsströme und der jeweiligen Rahmenbedingungen, die sie zum Einwanderungszeitpunkt vorfanden (vgl. BARRETT ET AL. 2000). Eine Darstellung von Forschungsergebnissen, wie sie für Deutschland insbesondere durch die Studie des IfM ermöglicht wurde, ist aufgrund der fragmentierten Forschungszugänge hier nicht möglich.

Ethnic minorities in business

Im Census wird seit 1991 eine Zuordnung nach ethnischer Zugehörigkeit vorgenommen. Demnach ordneten sich 7,9% der britischen Wohnbevölkerung im Jahr 2001 als einer ethnischen Minderheit angehörig zu. Davon waren die größten Gruppen die Inder mit rd. 23%, die Pakistani mit rd. 16%, an dritter Stelle die "Black Caribbean" mit rd. 12% und an vierter Stelle die "Black African" mit rd. 10%. Alle anderen Gruppen erreichten nicht die 10%-Marke¹²⁴.

¹²² Bereits der Census 1991 wies aus, dass 47% aller Angehörigen von zugewanderten Minderheiten in der Zwischenzeit in Großbritannien geboren war.

¹²³ Die Forschungsgruppe publiziert regelmäßig seit dem Beginn der 1980er Jahre, Auszüge davon in der Literaturliste.

¹²⁴ <http://www.esrcsocietytoday.ac.uk/ESRCInfoCentre/facts/UK/index39.aspx?ComponentId=12534&SourcePageId=14975> (30.03.2006)

Angehörige ethnischer Minderheiten sind zu einem deutlich höheren Anteil arbeitslos als "Weiße". Die höchsten Arbeitslosenraten weisen Männer (20%) und Frauen (24%) aus Bangladesh auf. 2001/2002 waren mehr als 40% der unter 25jährigen aus Bangladesh stammenden Männer arbeitslos, bei den "Weißen" waren es 12%. Am stärksten abhängig von Sozialleistungen sind Pakistani, Bangladeshi und "Schwarze". Die höchsten Selbstständigkeitsraten unter den ethnic minorities weisen Pakistani und ChinesInnen auf. 22% der erwerbstätigen Pakistani und 19% der erwerbstätigen ChinesInnen waren 2001/2002 selbstständig, bei den "Weißen" betrug der Anteil 10%¹²⁵. Der Trend in Richtung Selbstständigkeit unter den ethnic minorities dürfte ungebrochen sein. Der jährlich erscheinende Global Entrepreneurship Monitor (GEM) für das Vereinigte Königreich enthält regelmäßig ein Kapitel zur Selbstständigkeit der ethnic minorities. Der Bericht für 2005 zeigt, dass Angehörige ethnischer Minderheiten einen deutlich überdurchschnittlichen TEA-Wert¹²⁶ aufweisen. Während er für ganz Großbritannien bei 6,2% liegt, weisen die InderInnen einen Wert von 11,9% und die Pakistani von 12,0% auf. Unter den "Weißen" liegt er hingegen nur bei 5,6% (HARDING ET AL. 2006). Aufgrund der Ergebnisse in bisherigen GEM-Erhebungen wird davon ausgegangen, dass das Potenzial an GründerInnen in den ethnic minorities noch nicht ausgeschöpft ist. Als eines der größten Hindernisse wird der unbefriedigende Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für Angehörige der ethnischen Minderheiten eingeschätzt (HARDING 2004, vgl. SMALLBONE ET AL. 2001). Die ethnic minorities unterscheiden sich nicht nur in ihren Selbstständigkeitsquoten, es zeigen sich auch unterschiedliche Schwerpunkte in der Branchenwahl. SüdasiatInnen sind überwiegend im Handel, in der Gastronomie und in der Textilindustrie aktiv. Black Caribbeans und Black Africans sind schwerpunktmäßig im Lebensmittel-einzelhandel, in der Gastronomie und im Bereich der privaten Dienstleistungen zu finden (BARRETT ET AL. 2000). Diese Branchenkonzentration der "schwarzen" Minderheiten dürfte zu einem erheblichen Teil auch zu ihrer häufig festgestellten Benachteiligung bei der Kreditvergabe durch Banken beitragen¹²⁷.

Ähnlich wie in Österreich und Deutschland finden die Selbstständigen aus den ethnic minorities viel seltener den Zugang zu Mainstream-Beratungseinrichtungen; Selbsthilfe und informelle Informationszugänge dominieren. SMALLBONE ET AL. (2001) stellten jedoch hinsichtlich der Nutzung von Informationsquellen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen fest. Überdurchschnittlich häufig holten sich in der Gründungsphase ChinesInnen (58%) und African-Caribbeans (41%) Beratung. Bei den Bangladeshi waren es hingegen nur 19%, bei den InderInnen 16% und bei den Pakistani nur 12%. Die wichtigste Informationsquelle waren jedoch für alle ethnischen Minderheiten Familienangehörige, während bei der "weißen" Kontrollgruppe Beratung über die "Business Link"-Beratungsstellen¹²⁸ an erster Stelle stand: 9% der

¹²⁵ Minority ethnic groups in the UK. Issued by National Statistics at: <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/meg1202.pdf> (30.03.2006)

¹²⁶ TEA: Total Early Stage Entrepreneurial Activity. Der Index identifiziert den Anteil der Erwachsenen im Erwerbsalter, die eine Gründung vorbereiten oder in den letzten 42 Monaten selbstständig erwerbstätig waren.

¹²⁷ SMALLBONE ET AL. 2001 halten jedoch fest, dass die "schwarzen" Minderheiten nicht nur größere Schwierigkeiten haben, einen Bankkredit zu bekommen. Sie bekommen im Vergleich zu asiatischen Gruppen auch deutlich seltener finanzielle Unterstützung aus der Familie.

¹²⁸ Beratungsstellen in ganz Großbritannien, ähnlich den Gründerservice-Einrichtungen in Österreich, allerdings in ihrer Beratungstätigkeit nicht beschränkt auf die Gründungsphase.

"weißen" GründerInnen ließen sich bei Business Link beraten, bei den ethnischen Minderheiten waren es im Durchschnitt nur 5%¹²⁹.

Literatur

- Aldrich H., Trevor J., McEvoy D., Ethnic advantage and minority business development. In: Ward / Jenkins 1984, 189-210
- Amann R., von Neumann-Cosel B. (Hg.), Berlin. Eine Stadt im Zeichen der Migration. Darmstadt: Vlg. für Wiss. Publ. 1997
- Apitzsch U., Individuelle Bearbeitung sozialer Unsicherheit in prekären Migrationsverläufen: Self Employment als biographischer Prozess. In: Allmendinger J. (Hrsg.), Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Leske und Budrich, 2003, 219-235
- Apitzsch U., Ethnische Ökonomie und Self Employment: Modelle für aktive Selbstintegration angesichts des Abbaus wohlfahrtsstaatlicher Politiken? In: Brüchert O., Resch Ch. (Hrsg.), Zwischen Herrschaft und Befreiung. Politische, kulturelle und wissenschaftliche Strategien. Festschrift zum 60. Geburtstag von Heinz Steinert. Verlag Westfälisches Dampfboot 2002, 167-179
- Auster E., Aldrich H., Small business vulnerability, ethnic enclaves and ethnic enterprise. In: Ward/ Jenkins 1984, 39-56
- AWO Bremen, Projekt Q.net: Fort- und Weiterbildungsbedarfe bei Selbständigen mit Migrationshintergrund. Auswertung einer exemplarischen Fragebogenerhebung bei 32 türkischstämmigen und russischsprachigen Betriebsinhaberinnen und -inhabern im Lande Bremen. 2006. (Download: www.teil4.de/intqua/pdf/themenheft_qnet.pdf, 17. Mai 2006)
- Barrett G., Jones T., McEvoy D., McGoldrick Ch., The economic embeddedness of immigrant enterprise in Britain. Paper presented at the meeting of the Thematic Network „Working on the Fringes: Immigrant Businesses, Economic Integration and Informal Practices“, Jerusalem 17-20 June 2000. (zitiert als Barrett et al. 2000)
- Blaschke J., Boissevain J., Grotenberg H., Joseph I., Morikvasic M., Ward R., European Trends in Ethnic Business. In: Waldinger et al 1990, 79-105 (zitiert als Blaschke et al 1990)
- Blaschke J., Erösz A., Herkunft und Geschäftsaufnahme türkischer Kleingewerbetreibender in Berlin. Berlin 1987
- Boissevain J., Blaschke J., Grotenberg H., Joseph I., Morokvasic M., Ward R., Ethnic Entrepreneurs and Ethnic Strategies, In: Waldinger et al 1990, 131-156
- Bonacich E., A Theory of Middleman Minorities. In: American Sociological Review, Vol.38, Nr. 5/1973, 583-593

¹²⁹ Tatsächlich gibt es in Großbritannien neben den Business Links eine Vielzahl an Beratungsangeboten für Selbstständige. Die unterschiedlichen – überwiegend regional ausgerichteten Angebote – dürften lt. SMALLBONE ET AL. (2001) eher zur Verwirrung beitragen. Im Endbericht des Projektes "Ethnische Ökonomien als Lebens- Arbeits- und Ausbildungsstätten" (HABERFELLNER / BETZ 1999) wurden insgesamt 20 europäische Modellprojekte zur Unterstützung ethnischer Ökonomien vorgestellt, ein wesentlicher Teil davon war in Großbritannien angesiedelt oder wurde von britischen Modellprojekten inspiriert.

- Bonacich E., Modell J., *The Economic Basis of Ethnic Solidarity: A Study of Japanese Americans*. Berkeley, Los Angeles 1980
- Bonacich E., *The Other Side of Ethnic Entrepreneurship: A Dialogue with Waldinger, Aldrich, Ward and Associates*. In: *International Migration Review*, Vol. 27, Nr. 3/1993, 685-692
- Brech J., Vanhué L. (Hrsg.), *migration. Stadt im Wandel*. Darmstadt: Vlg. für Wiss. Publ. 1997
- Bukow, W.-D., *Leben in der multikulturellen Gesellschaft. Die Entstehung kleiner Unternehmer und der Umgang mit ethnischen Minderheiten*. Opladen 1993
- Büttner Chr., Meyer B., (Hg.), *Integration durch Partizipation. 'Ausländische Mitbürger' in demokratischen Gesellschaften*. Campus Verlag 2001
- Duymaz I. (Zentrum für Türkeistudien), *Türkische Unternehmensgründungen. Von der Nische zum Markt?* Opladen 1989
- Ersöz A., *Zuwanderer im Berliner Handwerk*. In: *Migration* 3/1988, 115-133
- Ersöz A: *Türkische Ökonomie nach der Wende in Berlin*. In: *Amann / von Neumann-Cosel* 1997, 114-116
- Fassmann, H., Matuschek H., Menasse E. (Hg.), *Abgrenzen. Ausgrenzen. Aufnehmen. Empirische Befunde zur Fremdenfeindlichkeit*. Klagenfurt/Celovec 1999
- Fischer Y., *Ethnische Ökonomie zur Stabilisierung benachteiligter Stadtteile?* Diplomarbeit Univ. Dortmund, 2001
- Flap H., Kumcu A., Bulder B., *The Social Capital of Ethnic Entrepreneurs and their Business Success*. In: *Rath* 2000. 142-161
- Floeting H., Reimann B., Schuleri-Hartje U., *Von "Tante Emma" zu "Onkel Ali" – Entwicklung der Migrantenökonomie in den Stadtquartieren deutscher Großstädte*. In: *Deutsches Institut für Urabnistik, Aktuelle Information* April 2005
- Fuchs B., *Ethnischer Kapitalismus: Ökonomie der Südasiaten in Wien*. Dissertation Univ. Wien, 1997
- Fuchs B., *Freundlich lächelnde Litfaßsäulen: Zeitungskolporteure – Typisierung und Realität*. Veröffentlichungen des Instituts für Volkskunde der Universität Wien 12, 1998 (zugleich: Diplomarbeit Univ. Wien 1992)
- Giles W., *Class, Gender and Race Struggles in a Portuguese Neighbourhood in London*. In: *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol.15, Nr.3/1991, 433-441
- Gitmez A., Wilpert C., *A Micro-Society or an Ethnic Community? Sozial Organisations and Ethnicity amongst Turkish Migrants in Berlin*. In: *Rex/Joly/Wilpert* 1987
- Goffee R., Scace R. (eds.), *Entrepreneurship in Europe*. London 1987
- Goldberg A., *Unternehmensgründungen von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland*. In: *Sen/ Goldberg* 1996, 47-80
- Goldberg, Andreas und Faruk Sen (1998): *Türkische Unternehmer in Deutschland. Wirtschaftliche Aktivitäten einer Einwanderungsgesellschaft in einem komplexen Wirtschaftssystem*. In: *Häußermann/ Oswald* 1997, 63-84
- Gollner Ch., *Lokale ethnische Ökonomien als Beitrag zur Stadtteilentwicklung*. Diplomarbeit Technische Universität Wien, 2001
- Granovetter M., *The Economic Sociology of Firms and Entrepreneurs*. In: *Portes* 1995, 128-165
- Haberfellner R., Betz F., *Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten*. Endbericht im Rahmen von URBAN Gürtel Plus, Wien 1999

- Haberfellner R., Betz F. (Hg.), Geöffnet! Migrantinnen und Migranten als Unternehmer. Eine Chance für die lokale Wirtschaftsentwicklung. Bericht über die Fachtagung ‚Migranten als Unternehmer‘, 19.-20. April 1999 in Wien. ZSI-workshop 5, Wien 1999(a)
- Haberfellner R., Böse M., ‚Ethnische‘ Ökonomien. Integration vs. Segregation im Kontext der wirtschaftlichen Selbständigkeit von MigrantInnen. In: Fassmann/ Matuschek/ Menasse 1999(b)
- Haberfellner R., Contribution to the conference "working on the fringes: immigrant business, economic integration and informal practices", Meiersdorf House, Jerusalem, June 17th-20 th, 2000
- Haberfellner R., Unternehmerisch aktive ImmigrantInnen in Wien: Ein Leben zwischen Emanzipierung und Marginalisierung. In: Isotopia, Heft 2000/24, 116-130, 2000(a)
- Haberfellner R., Ethnische Ökonomien als Forschungsgegenstand der Sozialwissenschaften. In: SWS-Rundschau 1/2000, 2000(b)
- Haberfellner R., Koldas A.,: Chancen und Grenzen der Nische: Immigranten als Unternehmer in Wien. In: Heinz Fassmann, Josef Kohlbacher, Ursula Reeger (HglInnen): Zuwanderung und Segregation – Europäische Metropolen im Vergleich. Klagenfurt 2002
- Haberfellner R., The case of Austria: Immigrant Business in a highly regulated economy. In: Kloosterman, R. & J. Rath (Eds.), Immigrant entrepreneurs. venturing abroad in the age of globalization. Oxford: Berg Publishers, 2003
- Hanusch, Andreas, 1997, Die Gewerbeordnung mit Novelle 1997, Wien
- Harding R., Brooksbank D., Hart M., Jones-Evans D., Levie J., O'Reilly M., Walker J., Global Entrepreneurship Monitor 2005, 2006. Download unter:
<http://www.gemconsortium.org/download/1151024067890/GEMUK%202005%20final.pdf> (06.04.2006), zitiert als Harding et al. 2006
- Harding R., Entrepreneurship Monitor 2003, 2004. Download unter:
http://www.gemconsortium.org/download/1151026006609/GEM_UK_AnnualReport_2003.pdf (06.04.2006)
- Hatz G., Die Märkte als Chance für Ausländer – Ausländer als Chance für die Märkte. In: Häußermann/ Oswald 1997, 170-191
- Häußermann H., Oswald I. (Hg.), Zuwanderung und Stadtentwicklung. Sonderheft Leviathan 17/1997
- Heckmann F., Ethnische Kolonien. In: ÖZS 3/1991, 25-41
- Hillmann F., Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe. Wissenschaftszentrum Berlin, discussion paper, 1998
- Ikonomu Th., Ethnische Institutionen in der Diaspora. Das Beispiel der Griechen. Habilitationsschrift Universität Salzburg 1989
- Jenkins R., Ethnic minorities in business: a research agenda. In: Ward/Jenkins 1984, 231-238
- Joly D., Associations amongst the Pakistani Population in Britain. In: Rex/Joly/Wilpert 1987, 62-85
- Jones, T., Barrett G. und D. McEvoy, 2000. Market Potential as a Decisive Influence on the Performance of Ethnic Minority Business. In: Rath 2000, 73-53
- Josephides S., Associations amongst the Greek Cypriot Population in Britain. In: Rex/Joly/Wilpert 1987

- Juhasz A., Autonomie und Risiko statt Unsicherheit – Die selbständige Erwerbstätigkeit als Weg zur Bearbeitung biographischer Unsicherheiten in der Migration. In: sozialersinn 6 (2005), 1, 93-109
- Kapphan A., Russisches Gewerbe in Berlin. In: Häußermann/Oswald 1997, 112-137
- Kinscher-Sedlak, Die Gewerbeordnung. 6. Auflage, Wien 1996
- Kloosterman R., Immigrant entrepreneurship and the institutional context: A theoretical exploration. In: Rath 2000, 90-106
- Kontos M., Von der 'mithelfenden Familienangehörigen' zur selbständig erwerbstätigen Migrantin: Ein sozialer Transformationsprozeß in der Migration. In: Büttner/Meyer 2001, 163-186
- Korinek (Hrsg.), Gewerberecht. Grundfragen der GewO 1994
- Kreide R., Selbständigenprojekte von Frauen und Angehörigen von Minderheiten. In: Haberfellner/Betz 1999
- Lamade R., Afrikanisches Unternehmertum in Wien. Entstehung und Funktion von Ethnic Business in der multikulturellen Gesellschaft. Diplomarbeit Universität Wien 1995
- Leicht R., Charakteristika, Ressourcen und Probleme selbständiger Migranten. Thesenpapier Fachtagung "Small business und Lokale Ökonomie", PROFI Mannheim, 21.04.2005
- Liepe, L., Vietnamesische Migrantenökonomie im Ostteil Berlins In: Amann von Neumann-Cosel 1997, 126-128
- Light I., Karageorgis S., The Ethnic Economy. In: Smelser und Swedberg 1994, 647-671
- Light I., Unternehmer und Unternehmertum ethnischer Gruppen. In: KZfSS, Sonderheft 'Soziologie wirtschaftlichen Handelns', 1987, 193-215
- London Skills Forecasting Unit: Ethnic Capital. Shaping London's Local Economies. o.J.
- Ma Mung E., The ethnic entrepreneurship in France. General background. Draft paper presented at the first conference of the thematic network 'Working on the Fringes: Immigrant Businesses, Economic Integration and Informal Practices', Amsterdam, 7.-9. Oktober 1999
- Mars G., Ward R., Ethnic business development in Britain: opportunities and resources. In: Ward/Jenkins 1984, 1-19
- McEvoy D., Jones T., Relative Economic Welcomes: South Asian Retailing in Britain and Canada. In: Rudolph/Morokvasic 1993
- Modood T., Virdee S., Metcalf H., Asian self-employment in Britain. The interaction of culture and economics (aus dem Jahr 1995, online unter: <http://www.kent.ac.uk/ESRC/papers/modood/modood1.html>, abgerufen 10. 05. 2006, zitiert als Modood/ Virdee/ Metcalf 1995)
- Morokvasic M., Waldinger R., Phizacklea A.: Business on the Ragged Edge: Immigrant and Minority Business in the Garment Industries of Paris. London and New York. In: Waldinger et al 1990, 157-176
- Morokvasic, M., Jugoslawische Frauen. Die Emigration - und danach, Frankfurt a. M. 1987
- Najib A. B., Immigrant Small Businesses in Uppsala: Disadvantages in Labour Market and Success in Small Business Activities. Uppsala 1994
- Oc T., Tiesdell S., Supporting Ethnic Minority Business: A Review of Business Support for Ethnic Minorities in City Challenge Areas. In: Urban Studies, Vol. 36 No. 10/ 1999: 1723-1746

- Pichler E., Migration, Community-Formierung und ethnische Ökonomie. Die italienischen Gewerbetreibenden in Berlin. Berlin 1997
- Portes A., Sensenbrenner J., Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action. In: American Journal of Sociology 1993, 1320-1350
- Portes A., The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship. New York 1995
- Pütz R., Von der Nische zum Markt? Türkische Einzelhändler im Rhein-Main-Gebiet. In: Escher Anton (Hg.): Ausländer in Deutschland. Probleme einer transkulturnen Gesellschaft aus geographischer Sicht. Mainz 2000, 27-39
- Pütz R., Berliner Unternehmer türkischer Herkunft: "Ethnic Business". In: DIE ERDE 134/2003 (3), 257-275
- Ram M., Smallborne D., Linneker B., Assessing the potential of supplier diversity initiatives as a means of promoting diversification among ethnic minority businesses in the UK. Final Report, 2002
- Ram M., Smallborne D., Ethnic Minority Enterprise: Policy in Practice. Final Report, 2001
- Ram M., Arrowsmith J., Gilman M., Edwards P., Once more into the sunset? Asian clothing firms after the National Minimum Wage, Paper präsentiert bei der "Conference on Public Policy and the Institutional Context of Immigrant Business", Liverpool, 22-25 March 2001
- Rath J. (ed.), Immigrant business: The Economic, Political and social Environment. Macmillan Press, 2000
- Rath Jan, Immigrant business and their economic, politico-institutional, and social environment. In: Rath 2000 (zitiert als Rath 2000a)
- Rath, Jan/ Kloosterman, Robert: Outsiders' Business. A critical review of Research on Immigrant Entrepreneurship. International Migration Review 2000
- Rebhahn, Robert, Der gewerberechtliche Geschäftsführer, in Korinek 1995, 197-226
- Reeves F., Ward R., West Indian Business in Britain. In: Ward/Jenkins 1984, 125-146
- Repa L., Liberalisierung des Gewerberechts im Rahmen des GATS, in ecolex 1996, S. 570-573
- Rex J., Joly D., Wilpert C. (eds.), Immigrant Associations in Europe. Aldershot - Brookfield - Hong Kong - Sidney 1987
- Rill H. P., Das Gewerberecht. Grundfragen, Grundsätze und Standort im Rechtssystem, in Korinek 1995 1-38
- Rudolph H., Morokvasic M. (eds.), Bridging states and markets: international migration in the early 1990s. Berlin 1993
- Sassen, Saskia: Dienstleistungsökonomien und die Beschäftigung von MigrantInnen in Städten. In: Schmals 2000, 87-113
- Sassen, S., New York City's Informal Economy. In: Portes/Castell/Benton 1998, 60-77
- Sassen, S., The mobility of labor and capital. A study in international investment and labor flow, Cambridge University Press 1988
- Schmals, K M. (Hg.): Migration und Stadt. Entwicklungen, Defizite, Potentiale. Opladen: Leske + Budrich 2000
- Schuleri-Hartje U-K., Floeting H., Reimann B., Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Darmstadt, Berlin 2005

- Sen, Faruk: Das Modellprojekt Regionale Transferstellen für die Integration ausländischer Unternehmer des Zentrums für Türkeistudien in Nordrhein-Westfalen. In: Brech/Vanhué 1997, 124-127
- Sen F., Türkische Migranten in Deutschland - Ein Überblick. In: Sen/Goldberg 1996, 11-45.
- Sen.F./ Goldberg, A. (Hrsg.), Türken als Unternehmer. Studien und Arbeiten des Zentrums für Türkeistudien, Bd.18, Opladen 1996
- Smallbone D., Ram M., Deakins D., Baldock R., Accessing finance and business support by ethnic minority businesses in the UK. Paper präsentiert auf der "Conference on Public Policy and the Institutional Context of Immigrant Business", Liverpool, 22-25 March 2001 (zitiert als Smallbone et al. 2001)
- Smelser N. J., Swedberg R. (eds.), The Handbook of economic sociology. Princeton 1994
- Tiedemann B., Braun Ch., Erfolgsfaktoren in der Existenzgründungsberatung von Migrant/innen. Forschungsbericht im Rahmen der Equal-Entwicklungspartnerschaft EXZEPT, 2004. (Download unter <http://www.exzept.de/pdf/Migranten-exzept.de.pdf>, 28.04.2006)
- Veraart J., Turkish Coffeehouses in Holland. In: Migration 3/1988, 97-113
- Waldinger R., Aldrich H., Ward R. (eds.), Ethnic entrepreneurs: immigrant business in industrial societies. Sage Publications, 1990 (zitiert als Waldinger et al 1990)
- Waldinger R., Aldrich H., Ward R., Opportunities, Group Characteristics, and Strategies. In: Waldinger et al. 1990, 13-48
- Waldinger R., McEvoy D., Aldrich H., Spatial Dimensions of Opportunity Structures. In: Waldinger et al. 1990, 106-130
- Ward R., Jenkins R.: Ethnic Communities in Business. London, New York 1984
- Ward R., Ethnic enterprises in Britain and Europe. In: Goffee/Scace 1987
- Weber M., Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen 1972 (Erstausgabe 1922)
- Werbner P., Renewing an Industrial Past: British Pakistani Entrepreneurship in Manchester. In: Migration 8/1990, 7-41
- Wilpert C., Zukunftsorientierungen von Migrantenfamilien: Türkische Familien in Berlin. In: Reimann/ Reimann 1987
- Yoon I.-J., The Changing Significance of Ethnic and Class Resources in Immigrant Businesses: The Case of Korean Immigrant Businesses in Chicago. In: International Migration Review 1991 (vol. xxv), No. 2, 303-331
- Yoon I.-J., On my own. Korean Business and Race Relations in America. University Press of Chicago 1997
- Zentrum für soziale Innovation: Fünfteiliger Unternehmensratgeber, erschienen in vier Sprachen, pdf-download unter www.zsi.at/business, erstellt von Haberfellner R. und Koldas A., Wien 2000 (Teil 1: Leitfaden zur Unternehmensgründung / Teil 2: Finanzierung und Förderungen / Teil 3: Arbeitsrecht/ Teil 4: Steuern / Teil 5: Sozialversicherung)
- Zentrum für Türkeistudien (Hg.): Türkische Unternehmensgründungen. Von der Nische zum Markt? Opladen 1989