



AMS report

82/83

Regina Haberfellner

Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Regina Haberfellner

Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, November 2011 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2012

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 978-3-85495-449-2

Inhalt

Executive Summary	5
1 Hintergrund und theoretischer Rahmen	10
1.1 Ethnic Entrepreneurship – Immigrant Business: Begriffliche Abgrenzungen	12
1.2 Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Immigrant Entrepreneurship	13
1.3 Positionierung: Nischen und Beschäftigung in ethnischen Ökonomien	15
1.4 Ökonomie der Selbstbestimmung oder Ökonomie der Not?	20
1.5 Erwartungen an Immigrant Entrepreneurship	20
1.6 Immigrant Business: Befürchtete negative Aspekte	22
2 Struktur und Umfang der selbständigen Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund	25
2.1 Datenquellen	25
2.2 Überblick: Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft	27
2.3 Ausgewählte Herkunftsgruppen im Zeitverlauf	33
2.4 Staatsbürgerschaft vs. Migrationshintergrund	38
2.4.1 Die 2. Generation	44
2.5 Effekte der Gewerberechtsnovelle 2002 und der EU-Erweiterung	45
2.6 Regionale Schwerpunkte	50
2.7 Branchenschwerpunkte	57
2.8 Bildungsstand und selbständige Erwerbstätigkeit	61
2.9 Selbständige mit Migrationshintergrund als Arbeitgeber	63
2.10 Fazit	64
3 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund unterstützen: Good Practice ..	66
3.1 Good Practice in Europa	68
3.1.1 Maßnahmetypen und Interventionen	70
3.1.2 Ethnische Unternehmen als ArbeitgeberInnenbetriebe	72

3.2	Großbritannien	72
3.2.1	UK Phoenix Fund Programme	74
3.2.2	Ethnic Minorities Business Service, Bolton (Manchester)	76
3.3	Deutschland	77
3.3.1	Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung	78
3.3.2	KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen	79
3.3.2.1	Ziele	80
3.3.2.2	Umsetzung	81
3.3.3	Modellprojekte im Rahmen von JOBSTARTER	81
3.3.3.1	Bausteine und Strategien	82
3.3.3.2	Projekt: Neue Ausbildungsplätze in arabisch- und türkischstämmigen Unternehmen	83
3.3.3.3	Projekt: Zuwanderer schaffen Ausbildungsplätze	84
3.3.3.4	Projekt: DHW Ausbildungsprojekt – Brücke zur Qualifizierung und Integration (Köln)	85
3.3.3.5	Übersicht: Projekte zur Förderung der dualen Ausbildung in migrantischen Betrieben im Rahmen von JOBSTARTER (2006 – laufend)	86
3.3.4	MAI – Mentoring für AusbilderInnen in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung	89
3.3.4.1	Vorgehensweise	91
3.3.4.2	Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt	91
3.3.4.3	Hürden und Herausforderungen	92
3.3.4.4	Transfer	92
3.4	Österreich	94
3.4.1	Phase 1: Exploration und Experiment	94
3.4.2	Phase 2: Mainstreaming und Diversity	97
3.4.3	Mingo Migrant Enterprises (Wirtschaftsagentur Wien)	99
3.4.4	Diversity-Referat der Wirtschaftskammer Wien	101
3.4.5	Aktive Stellenakquisition, Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien	103
3.4.6	Migrationservice und Stellenakquisition in der Wirtschaftskammer Oberösterreich	105
3.4.7	Der Mikrokredit	107
3.4.8	business!pool	109
3.5	Fazit	110
4	Handlungsfelder	113
5	Liste der ExpertInnen	116
6	Literatur	117
	Tabellenverzeichnis	121
	Abbildungsverzeichnis	123

Executive Summary

Diese Studie schließt inhaltlich an die – ebenfalls im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des Arbeitsmarktservice Österreich – im Jahr 2006 abgeschlossene Studie »Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund« an.¹

Bislang war die Datenlage zu diesem Thema jedoch sehr unbefriedigend, da nur im Rahmen der Volkszählungen Daten zur selbständigen Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen erhoben wurden und die letzten verfügbaren Daten daher aus dem Jahr 2001 stammten. Für eine Einschätzung der Auswirkungen geänderter rechtlicher Rahmenbedingungen seit dem Jahr 2002 und der Effekte des EU-Beitrittes der osteuropäischen Nachbarländer fehlte bislang die Datengrundlage. Insbesondere auf Basis der Daten aus der Probezählung 2006 und der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 der Statistik Austria bestand nun die Möglichkeit, ein aktuelles Bild der Struktur und des Umfangs der selbständigen Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen zu zeichnen. Folgende Fragestellungen waren daher für diese Studie forschungsleitend:

- Lassen sich anhand aktuell verfügbarer Daten Veränderungen in Struktur und Umfang der selbständigen Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen festmachen?
- Welche Faktoren wirken auf die Beschäftigungsstruktur in ethnischen Ökonomien, und können diese Unternehmen verstärkt an die Lehrlingsausbildung herangeführt werden?
- Gibt es hinsichtlich von Unterstützungsstrukturen für UnternehmerInnen und GründerInnen mit Migrationshintergrund neue Entwicklungen, und zwar sowohl auf österreichischer Ebene als auch auf internationaler Ebene?

Dazu wurde eine Literaturrecherche durchgeführt, Good-Practice-Beispiele zu Unterstützungsstrukturen auf europäischer Ebene wurden recherchiert, Daten der Probezählung 2006 und der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 wurden analysiert sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Forschung und aus der konkreten Beratungs- und Umsetzungspraxis interviewt.

Trend: Wachstum und zunehmende Diversifizierung nach Herkunftshintergrund

Über einen längeren Zeitraum lassen sich Trends hinsichtlich der Selbständigkeit von ImmigrantInnen nur nach dem Kriterium der Staatsbürgerschaft nachvollziehen. Daten zum Geburtsland und damit auch zu Eingebürgerten stehen nur aus der Volkszählung 2001 und

¹ Siehe: Schmid, Kurt/Mandl, Irene/Dorr, Andrea/Staudenmayer, Bärbel/Haberfellner, Regina (2006): Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund. Endbericht im Auftrag des AMS Österreich. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2006.

aus der Probezählung 2006 zur Verfügung.² In der langfristigen Beobachtung zeigt sich jedenfalls, dass

- 1.) die Zahl der Selbständigen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist;
- 2.) in den letzten Jahren Selbständige aus den neuen EU-Mitgliedsländern erheblich an Bedeutung gewonnen haben;
- 3.) eine zunehmende Diversifizierung nach Herkunftsländern festzustellen ist.

Die Daten zu den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 und jene zu den Eingebürgerten aus der Probezählung 2006 lassen jedenfalls den Schluss zu, dass im Jahr 2008 knapp 50.000 Selbständige der ersten Einwanderergeneration aktiv waren. Für die 2. Generation stehen nur Schätzungen aus dem Mikrozensus zur Verfügung. Demnach waren im Jahresdurchschnitt 2009 weitere geschätzte 6.900 Selbständige aktiv, die der 2. Generation angehören. Damit weisen die Unternehmen der ImmigrantInnen bereits über vier Jahrzehnte konstant Zuwachsraten auf, die erheblich über jenen der Selbständigen ohne Migrationshintergrund liegen.

Die größte Gruppe Selbständiger mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren und sind auch aktuell deutsche Staatsangehörige, dahinter rangierten traditionell türkische Staatsangehörige und Selbständige, die aus dem ehemaligen Jugoslawien stammten. Selbständige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten machten bei der Volkszählung 2001 nur 13 % aller Selbständigen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft aus. Im Jahr 2008 betrug ihr Anteil hingegen 37 %, und ihre absolute Zahl hatte sich mit rund 10.400 beinahe vervierfacht. Nun stellten polnische Staatsangehörige die zweitgrößte Gruppe unter den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, gefolgt von den ex-jugoslawischen Selbständigen. Dahinter rangieren Selbständige mit einer slowakischen Staatsbürgerschaft noch vor der vormals drittstärksten Gruppe, nämlich vor den türkischen Selbständigen. Weiter fortgesetzt hat sich der Trend zur Diversifizierung hinsichtlich der Herkunftsstaaten. Die Volkszählung 2001 hatte schon Selbständige mit 87 unterschiedlichen Staatsbürgerschaften aufgelistet, die Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 wies bei den Selbständigen 130 unterschiedliche Staatsbürgerschaften aus.

Eine Berücksichtigung der Eingebürgerten ist nur anhand der Probezählung 2006 möglich, allerdings verschiebt sich bei der Einbeziehung der Eingebürgerten das Bild etwas. Während etwa jeder/jede dritte in einem EU-Mitgliedstaat geborene Selbständige über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügte, war dieser Anteil bei den anderen Herkunftsländern deutlich höher. Bei Selbständigen mit Geburtsland Türkei und solchen, die aus anderen Drittstaaten stammten, verfügten rund zwei Drittel über die österreichische Staatsbürgerschaft, bei den Selbständigen aus dem ehemaligen Jugoslawien waren knapp 50 % österreichische Staatsangehörige. Unter

2 Die Daten der Probezählung 2006 und der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 basieren auf Daten aus den Verwaltungsregistern und sind daher nur bedingt mit jenen der Volkszählung vergleichbar. Etwaige Abweichungen dürften jedoch nur gering sein, unter Berücksichtigung der sich verändernden Rahmenbedingungen und anderer verfügbarer Quellen scheinen sie einen hohen Anschlussgrad an die Daten der Volkszählung aufzuweisen.

Einbeziehung der Eingebürgerten hatten demnach im Jahr 2006 Selbständige aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien gemeinsam einen Anteil von rund einem Viertel, rund die Hälfte stammte aus einem EU-Mitgliedstaat und ein weiteres Viertel aus anderen Staaten. Zusammen machten sie rund 15 % aller Selbständigen in Österreich aus.

Bis zur Volkszählung 2001 galt auch, dass die Selbständigenquoten der unterschiedlichen Herkunftsländer sich über den Zeitverlauf kaum veränderten. Damals zählten die Selbständigenquoten der osteuropäischen StaatsbürgerInnen mit 2 % bis 8 % zu den niedrigsten. Im Jahr 2008 hingegen wiesen die Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten mit 17 % die mit Abstand höchsten Selbständigenquoten auf. Die Selbständigenquoten unter den Staatsangehörigen der »alten« EU-Mitgliedstaaten lagen mit 11 % weiterhin über dem Durchschnitt, jene der türkischen und ex-jugoslawischen Staatsangehörigen mit 3 % bis 5 % deutlich unter dem Durchschnitt. Allerdings erhöhte sich insbesondere bei Letzteren unter Berücksichtigung der Eingebürgerten die Selbständigenquote auf 4 % bis 6 %. Auffällig ist, dass bei allen Herkunftsgruppen die überdurchschnittlichen bzw. unterdurchschnittlichen Selbständigenquoten nicht mit dem Bildungsgrad variierten. So wiesen in einem neuen EU-Mitgliedsland Geborene laut Probezählung 2006 für alle Bildungsgruppen deutlich überdurchschnittliche Selbständigenquoten auf, während sich für im ehemals jugoslawischen Staatsgebiet Geborene, unabhängig von ihrem Bildungsstand, unterdurchschnittliche Selbständigenquoten ergaben.

Trend: Neue Muster durch veränderte Rahmenbedingungen

Die Entwicklung der ethnischen Ökonomien verlief bis zum Jahr 2004 entlang jener Linien, wie sie in der Literatur häufig beschrieben werden. In den 1990er Jahren erhielten die ethnischen Ökonomien einen Wachstumsschub durch die starke Zuwanderungswelle, damit entwickelten sich nachfrageseitig migrationsinduzierte Bedarfe, die das Entstehen neuer ökonomischer Nischen begünstigte (Niche Creation). Insbesondere in urbanen Zentren wurden vor allem Unternehmen im Bereich der Nahversorgung zunehmend nicht mehr von österreichischen UnternehmerInnen bzw. deren Nachkommen weitergeführt. Damit wurden ökonomische Nischen frei, die Optionen für ImmigrantInnen darstellten (Niche Succession). Gleichzeitig nahm der Druck am Arbeitsmarkt zu und ImmigrantInnen waren von dem verschärften Wettbewerb am Arbeitsmarkt überproportional stark betroffen. Ihre Arbeitsplätze waren stärker gefährdet, sozialer Aufstieg bei einem Verbleib in unselbständiger Beschäftigung erschien vielfach unerreichbar, eine Rückkehr in das Herkunftsland rückte zumeist in weite Ferne. Die ungünstigen Bedingungen am Arbeitsmarkt kombiniert mit veränderten Haushaltsstrukturen und neu entstehenden bzw. frei werdenden ökonomischen Nischen bildeten den Nährboden für den Gründungsboom der 1990er Jahre in den ethnischen Ökonomien.

Der Gründungsboom der letzten Jahre, getragen überwiegend von den GründerInnen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, weist ein völlig anderes Muster auf. Während ihnen der freie Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt blieb, gab es ähnliche Restriktionen hinsichtlich der Gründung eines Unternehmens nicht. Zwar spielte der Arbeitsmarkt als Push-Faktor auch bei dieser Gruppe eine Rolle, allerdings nicht die Angst vor Arbeitsplatzverlust oder die Problematik blockierter

Aufwärtsmobilität; Selbständigkeit war in aller Regel die einzige Möglichkeit, in Österreich überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Dieser Prozess war auch insofern untypisch, als er nicht auf ökonomischen Opportunitäten basierte, die sich aus migrationsinduzierten ethnischen Nischen oder frei werdenden Nischen ergaben. Ob es sich bei diesen Gründungen um nachhaltige oder um temporäre Gründungen handelt, werden die kommenden Jahre zeigen, denn mit der Öffnung des Arbeitsmarktes für Staatsangehörige der 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten im Mai 2011 änderten sich zumindest die formellen Rahmenbedingungen.

Trend: Neue Branchenschwerpunkte mit (noch) schwer abschätzbaren Beschäftigungseffekten

Daraus resultieren auch unterschiedliche Branchenschwerpunkte. Handel und Gastronomie sind Branchen, die bei Drittstaatsangehörigen rund 45 % aller Unternehmen ausmachen, bei türkischen Staatsangehörigen sogar 63 %.³ Selbständige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten sind hingegen nur zu 25 % in diesen beiden Wirtschaftszweigen tätig. Sie sind überwiegend in der Bauwirtschaft (24 %), in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (14 %) und erst an dritter Stelle im Handel (13 %) aktiv. Allerdings zeigen sich hier nach Herkunftsland erhebliche Unterschiede: Polnische Selbständige sind zu 38 % in der Bauwirtschaft, slowakische Selbständige hingegen überwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen tätig (29 %).⁴ Der Schwerpunkt der größten Gruppe, nämlich der Selbständigen mit deutscher Staatsbürgerschaft, liegt bei den freiberuflich/technischen Dienstleistungen, und zwar mit einem Anteil von 24,6 %.

Branchen wie der Handel und die Gastronomie sind traditionell typische Eckpfeiler der ethnischen Ökonomien im engeren Sinne, in denen auch das besondere Wissen der Beschäftigten um kulturell geprägte Produkte und Dienstleistungen für die strategische Positionierung der Unternehmen von Bedeutung ist. Co-Ethnics als MitarbeiterInnen begünstigen die authentische Vermittlung kultureller Identität nicht nur in Richtung Angehöriger der eigenen Gruppe als KundInnen, sondern auch hinsichtlich Angehöriger der Mehrheitsgesellschaft als Zielgruppe. Branchen wie die Bauwirtschaft oder das Gesundheits- und Sozialwesen hingegen können eher als kulturell neutral ausgerichtete Branchen verstanden werden.

Die Daten der Volkszählung 2001 zeigten bereits, dass Selbständige ohne österreichische Staatsbürgerschaft seltener ihr Unternehmen als Ein-Personen-Unternehmen führen als österreichische Staatsangehörige und die durchschnittliche Beschäftigtenanzahl nur geringfügig unter dem Durchschnitt liegt. Ausschlaggebend dafür dürften einerseits Gründungsmotive sein, andererseits kommen Brancheneffekte zum Tragen, wobei länger bestehende Unternehmen generell deutlich stärkere Beschäftigungseffekte aufweisen als junge Unternehmen. Zur Beschäftigungswirksamkeit der neuen Gründungswelle können daher bislang keine seriösen Schätzungen abgegeben werden.

3 Die Daten basieren auf der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008.

4 Die ÖNACE 2008 – Zuordnung ist gerade bei Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten teilweise noch ungenügend. Daten der Wirtschaftskammer Wien und Aussagen von ExpertInnen legen nahe, dass der Anteil der in der Bauwirtschaft aktiven polnischen Selbständigen noch höher liegt und der Anteil der slowakischen Selbständigen im Gesundheitswesen ebenfalls.

Trend: Ethnische Ökonomien aktiv ansprechen, beraten und informieren

In Wien und in Oberösterreich wurden in den Jahren 2008/2009 Initiativen gestartet, die ein aktives Ansprechen der GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zum Ziel haben. Die Wirtschaftskammer Wien richtete ein Diversity-Referat ein, die Wirtschaftskammer Oberösterreich ein Migrationsservice, und die Wirtschaftsagentur Wien wendet sich mit der Initiative »Mingo Migrant Enterprises« explizit an diese Zielgruppe. Die Erfahrungen aus diesen Initiativen sind sehr ermutigend und bestätigen internationale Erfahrungen dahingehend, dass speziell auf die Bedarfe der Zielgruppen abgestimmte Angebote auf positive Resonanz treffen. Das ebenfalls noch sehr junge Programm »Der Mikrokredit« (gestartet 2010 in Wien und in der Steiermark) ist zwar nicht explizit auf ImmigrantInnen ausgerichtet, spricht jedoch offensichtlich die Bedarfe der GründerInnen und KleinunternehmerInnen mit Migrationshintergrund stark an. Positive Erfahrungen wurden ebenfalls im Rahmen der aktiven Lehrstellenakquise in ethnischen Ökonomien gemacht, die in Wien und in Oberösterreich seit 2008 bzw. 2009 umgesetzt wird.

Diese unterschiedlichen Beispiele – wie auch Modellprojekte aus anderen Ländern – zeigen, dass die erfolgreiche Umsetzung solcher Initiativen in unterschiedlichen organisatorischen Kontexten und unter Nutzung unterschiedlicher Tools und Ressourcen möglich ist, sofern dabei der unmittelbare (und wertschätzende!) Kontakt zu den Unternehmen gesucht wird und die Angebote auf deren tatsächliche Bedarfe abgestimmt sind.

Fazit

In Zukunft wird es aufgrund der laufenden Erfassung der Daten aus Verwaltungsregistern möglich sein, die Entwicklung der ethnischen Ökonomien zumindest auf der Ebene der nicht-österreichischen Staatsangehörigen relativ zeitnah zu verfolgen. Für die nächsten Jahre wird insbesondere von Bedeutung sein, ob die jüngste Gründungswelle, die wesentlich durch Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten getragen wurde, zu nachhaltigen Gründungen mit mittelfristig relevanten Beschäftigungseffekten geführt hat.

Auch wenn quantitative Aspekte bei der Bewertung der Potenziale ethnischer Ökonomien zweifellos einen wichtigen Interpretationsrahmen bieten, so kann das Ausschöpfen dieser Potenziale nur gefördert werden, indem spezifische Bedarfe der Unternehmen auch auf qualitativer Ebene systematisch erfasst werden. Die Initiativen in Wien und in Oberösterreich, das Mikrokredit-Programm, aber auch das Unternehmensgründungsprogramm des AMS könnten dafür aufgrund ihrer direkten Kontakte zu den (angehenden) UnternehmerInnen geeignete Anknüpfungspunkte darstellen. Dies würde einerseits die Transferfähigkeit der Erfahrungen dieser Initiativen unterstützen, insbesondere aber auch Möglichkeiten eröffnen, besseren Einblick in die Struktur und Bedarfe der Unternehmen der Angehörigen der 2. Generation zu erhalten. Aufgrund demographischer Entwicklungen muss davon ausgegangen werden, dass es sich dabei um eine wachsende Gruppe handelt, die jedoch in den Registerzählungen nicht mehr als solche identifiziert werden kann.

1 Hintergrund und theoretischer Rahmen

Die Forschung zu Immigrant Business kann in Europa inzwischen auf einer rund dreißigjährigen Erfahrung aufbauen. Großbritannien war das erste europäische Land, das die ethnischen Ökonomien als wesentlichen Part urbaner Ökonomien für sich entdeckte. Der Hintergrund dafür war ein durchaus pragmatischer: Eine durch MigrantInnen bzw. ethnische Minderheiten getragene Unternehmenslandschaft wurde als Chance gesehen, die heruntergekommenen Stadtzentren der britischen Städte wieder zu beleben. Tatsächlich eröffneten in den von der Depression gekennzeichneten Zentren der englischen Großstädte ab Beginn der 1970er Jahre pakistanische und indische EinwandererInnen zahlreiche kleinere Betriebe und Mitte der 1980er Jahre überstieg der Anteil der Selbständigen innerhalb der asiatischen Minderheit bereits den der weißen Bevölkerung.⁵

Im Gegensatz zu Großbritannien existierten in vielen anderen europäischen Staaten teilweise unüberwindliche rechtliche Zugangsbarrieren zur selbständigen Erwerbstätigkeit für MigrantInnen. Die strengen rechtlichen Rahmenbedingungen führten in Kontinentaleuropa zu einem späteren Einsetzen des Trends zur unternehmerischen Selbständigkeit unter ZuwandererInnen. Trotzdem hat sich vor allem in den Niederlanden frühzeitig eine lebhaft ethnische Ökonomie entwickelt, die Gegenstand umfassender wissenschaftlicher Erforschung wurde.⁶ In Deutschland richtete sich das Forschungsinteresse ab den 1980er Jahren zunehmend auf die ethnischen Ökonomien – zuerst noch unter dem Aspekt, dass sie anpassungsverhindernd und abschottend wirkten, spätere Untersuchungen gaben das segregative Postulat auf.⁷

In Österreich startete die Forschung zu den ethnischen Ökonomien in der 2. Hälfte der 1990er Jahre. Inzwischen gibt es wohl kaum mehr ein europäisches Land, in dem die selbständige Erwerbstätigkeit von MigrantInnen nicht wissenschaftlich untersucht worden wäre. Auch die OECD widmete in den letzten Jahren der Entrepreneurship von MigrantInnen verstärkte Aufmerksamkeit,⁸ die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofund) hat Ethnic Entrepreneurship in die Forschungsagenda aufgenommen⁹ und die Europäische Kommission, Generaldirektion Unternehmen und Industrie, organisierte 2008 in Brüssel eine Konferenz mit dem Thema »Entrepreneurial Diversity in a Unified Europe«. Die Bedeutung der selbständig erwerbstätigen MigrantInnen und ethnischen Minderheiten wurden dabei folgendermaßen gewürdigt:

5 Vgl. Light 1987, Seite 204.

6 Vgl. Rath/Kloosterman 2000.

7 Vgl. Goldberg 1996, Seite 58f.

8 Vgl. OECD 2010.

9 Vgl. Eurofund 2010.

»Businesses owned by migrants and ethnic minorities have a significant impact on economic growth in Europe. At present there are roughly 24 million non nationals living in the countries of the European Union, many of them from ethnic minority populations. Their businesses – mainly small and micro enterprises – play an important role in the European society and in particular in urban areas.«¹⁰

Für die Forschung bedeutete das neue Terrain vorerst eher journalistische und wenig systematisierte Vorgehensweisen, die sich bis in die 1980er Jahre auf die ethnischen Nischen konzentrierten. Trotz der eindeutigen internationalen Dimension dieses Forschungsfeldes blieb die überwiegende Zahl der Untersuchungen bislang auf ein bestimmtes Aufnahmeland, auf Fallstudien hinsichtlich einzelner Gruppen oder auf bestimmte Wirtschaftssegmente beschränkt. Ausschlaggebend für diesen Mangel sind vor allem methodische Probleme, die auf unterschiedliche Definitionen und statistische Erfassung in den einzelnen Ländern zurückzuführen sind sowie auf die explosionsartige Zunahme der relevanten Variablen sobald mehrere Gruppen in verschiedenen Ländern Gegenstand der Untersuchung werden.¹¹

Forschung zu Immigrant Business war in Europa über lange Zeit dominiert von den Sozialwissenschaften. Daher überwog das Interesse an ethno-kulturellen Charakteristika und an Prozessen der (ethno-kulturellen) Integration. Rath und Kloosterman merkten dazu bereits zur Jahrtausendwende an:

»In so doing, they reduce immigrant entrepreneurship to an ethno-cultural phenomenon existing within an economic and institutional vacuum.«¹²

Eine deutlich andere Interessenlage ist beispielsweise bei der Europäischen Kommission, GD Unternehmen und Industrie, zu beobachten. Ausgangspunkt sind hier vielmehr Anstrengungen, ein günstiges Umfeld für unternehmerische Aktivitäten und für GründerInnen in Europa zu schaffen. Die Unterstützung von Immigrant Business zielt also primär darauf ab, die Erfolgchancen dieser Unternehmen zu fördern. Die verbesserte soziale Integration von ImmigrantInnen in den Aufnahmegesellschaften wird quasi als positiver Zusatznutzen und als Folge des wirtschaftlichen Erfolges dieser Unternehmen gewertet.¹³

Die Bedeutung von Immigrant Business für die MigrantInnen-Communities selbst und für die Aufnahmegesellschaften ist bislang weder theoretisch noch empirisch angemessen erforscht. Die Wissenslücken hinsichtlich der Struktur ethnischer Ökonomien und deren spezifischer Funktionsmechanismen stellen ein wesentliches Hindernis für den Umgang mit dem Thema dar. Zudem fehlen systematische empirische Studien, die z.B. die möglichen Erfolgs- und Misserfolgskriterien von UnternehmerInnen mit ethnischem bzw. Migrationshintergrund analysieren. Auch fehlen personenbezogene Untersuchungen mit Längsschnitt-

10 http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemlongdetail.cfm?item_id=3294 (abgerufen am 28.10.2010).

11 Vgl. Kloosterman 2000, Seite 91f., und Eurofund 2010, Seite 7f.

12 Rath/Kloosterman 2000, Seite 657.

13 Vgl. Jaeger 2008, Seite 282.

daten, um erwerbsbiographische Karriereverläufe ethnischer UnternehmerInnen hinreichend zu analysieren. Nicht zuletzt wäre dieses Wissen notwendig, um eine realistische Einschätzung des Potenzials des mit diesem Unternehmenssegment verbundenen Arbeitsmarktes zu ermöglichen.¹⁴

1.1 Ethnic Entrepreneurship – Immigrant Business: Begriffliche Abgrenzungen

Unter einer ethnischen Ökonomie werden grundsätzlich die Selbständigen sowie die ArbeitgeberInnen und deren Beschäftigte aus einer ethnischen Gruppe verstanden.¹⁵ Unter dem Begriff »Ethnic« wird ein Set an Verbindungen, Kontakten und Kommunikationsmustern zwischen Personen mit gleichem nationalen Herkunftshintergrund bzw. mit gemeinsamen Migrationserfahrungen verstanden.¹⁶ 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 in diesem Zusammenhang beispielsweise Angehörige einer ethnischen Gruppe, die in anderen Teilen der Wirtschaft Beschäftigung gefunden haben.

Der Begriff »Immigrant Business« impliziert einen Wanderungsvorgang; bei den UnternehmerInnen handelt es sich also um Personen mit Migrationshintergrund. In aller Regel findet neben der 1. Generation die so genannte »2. Generation« Berücksichtigung, also Kinder von Eingewanderten. Der Begriff »Ethnic Business« impliziert hingegen nicht notwendigerweise einen Migrationsvorgang, sondern beschreibt die Ökonomie einer ethnischen Minderheit, die unter Umständen traditionell in dem Land ansässig sein kann.¹⁷ Gleichzeitig muss ein Unternehmen, das von einer / einem Zugewanderten gegründet und geführt wird, nicht zwangsläufig die Kriterien eines Ethnic Business erfüllen, also die Geschäftstätigkeit auf spezifische – und von der Mehrheitsgesellschaft differierende – Ressourcen der Herkunftskultur, Herkunftsgesellschaft oder der im Aufnahmeland ansässigen Community aufbauen.¹⁸

Vielfach wurde ethnische Ökonomie mit Wirtschaften innerhalb der ethnischen Enklave gleichgesetzt. Inzwischen wird in der Literatur letztere als ein Spezialfall der ersteren differenziert. Jede ethnische Gruppe hat eine Ökonomie, deren Umfang und Diversität von mehreren Faktoren, wie z.B. Migrationshintergrund, Reifegrad der Community, und von der soziostrukturellen Positionierung ihrer Mitglieder beeinflusst wird. Nicht jede ethnische Gruppe verfügt demnach über eine Ethnic Enclave Economy, die sich durch räumliche Konzentration

14 Vgl. Goebel/Pries 2006, Seite 280, und Schuler-Hartje/Floeting/Reimann 2005, Seite 23.

15 Bonacich/Modell 1980, Seite 110f. und Seite 124.

16 Vgl. Waldinger/Aldrich/Ward 1990, Seite 34.

17 Vgl. Hillmann 1997, Seite 18.

18 Aufgrund der häufig unscharfen Abgrenzung der einzelnen Termini wird im deutschsprachigen Raum zunehmend von selbständiger Erwerbstätigkeit von MigrantInnen bzw. von selbständiger Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund gesprochen.

von Unternehmen, starke ökonomische Interdependenzen mit der Community und durch eine Konzentration von Landsleuten als Beschäftigte und KundInnen auszeichnet. Viele ethnische Ökonomien weisen – zumindest partiell – horizontale oder vertikale Verflechtungen mit der Gesamtwirtschaft auf.¹⁹ Als Prototypen von Enklavenökonomien gelten beispielsweise die Chinatown in New York oder Little Havana in Miami. In der Schweiz beispielsweise sind die MigrantInnengruppen zu klein um Enklavenökonomien überhaupt ausbilden zu können, und für Wien wurde ebenfalls festgestellt, dass trotz hoher räumlicher Konzentrationen in manchen Stadtteilen die Unternehmen mit der Wirtschaft der Mehrheitsgesellschaft in vielfältigen Geschäftsbeziehungen stehen.²⁰

1.2 Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Immigrant Entrepreneurship

Grundsätzlich gibt es in der Entrepreneurship-Forschung noch kein allgemein anerkanntes theoretisches Modell sondern eine Vielfalt an Zugängen. Erklärungsmodelle für das Entstehen von Ethnic Entrepreneurship müssen jedenfalls zusätzliche Faktoren berücksichtigen, und dementsprechend ist in diesem Bereich die Forschung eher pragmatisch orientiert denn theoriegeleitet.²¹ Ein gängiges Theoriekonzept wurde bereits angesprochen, nämlich die Entwicklung von Nischen. Diese können unter Nutzung des eigenen kulturellen Gepäcks als neue Nischen geschaffen werden (Niche Creation), oder bereits bestehende Nischen, die von Einheimischen verlassen werden, können übernommen werden (Niche Succession). Der so genannte »Nischenansatz« ist eher opportunitätenorientiert; durch eine sich ändernde Nachfrage oder durch strukturellen Wandel ergeben sich Gelegenheiten, die von den MigrantInnen zur Unternehmensgründung genutzt werden.²²

Das so genannte »Reaktionsmodell« hingegen betont stärker Push-Effekte. Unternehmensgründungen durch MigrantInnen stellen demnach eine Reaktion auf schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt und auf blockierte Aufwärtsmobilität dar. MigrantInnen werden also mangels akzeptabler Alternativen am Arbeitsmarkt selbständig.

Beide Konzepte werden in der Literatur häufig zitiert und ihre Relevanz ist akzeptiert, sie bieten jedoch nur Ausschnitte und greifen einzelne Aspekte heraus. Das in Abbildung 1 schematisch dargestellte »Interaktive Modell« erfüllt zwar ebenfalls nicht die Anforderungen an ein theoretisches Modell, konnte sich aufgrund der Berücksichtigung vieler möglicher Einflussgrößen seitens der MigrantInnengruppen selbst, aber auch seitens der Rahmenbedingungen im Aufnahmeland, als forschungsleitend für viele Studien durchsetzen.

19 Vgl. Light/Karageorgis 1994, Seite 649, und Haberfellner 2000.

20 Vgl. Haberfellner 2000 und Stadt Zürich – Integrationsförderung 2008.

21 Zu den theoretischen Konzepten ausführlich: Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 2000.

22 Zum Nischenansatz ausführlich: Haberfellner/Koldas 2002.

Abbildung 1: Strategien der UnternehmerInnen als Reaktion auf Opportunitäten und Gruppencharakteristika



Im interaktiven Modell wird zwar bereits ein stärker situativer Ansatz gewählt, allerdings wird nur partiell auf den engeren lokalen Kontext eingegangen. Einigkeit besteht darüber, dass eine gewisse Größe der ethnischen Nachbarschaft zur Erhöhung von spezifischer Nachfrage führt und damit die Bedienung der eigenen ethnischen Gruppe eine mögliche Geschäftsgrundlage bildet. Häufig besiedeln ImmigrantInnen Gebiete, in denen zumindest ursprünglich Angehörige der Aufnahmegesellschaft wohnten, während die umgekehrte Entwicklung kaum zu beobachten ist. Austauschprozesse in der Wohnbevölkerung sind in der Regel die Folge; die Effekte auf die lokale ökonomische Struktur sind oft unübersehbar. Die Entstehung ethnischer Ökonomien wird in der Regel als natürliche Folge von derartigen Niederlassungsmustern interpretiert und nicht eigens hinterfragt. So wird beispielsweise die geringe Zahl an afro-karibischen Unternehmen in Großbritannien auch damit begründet, dass deren räumliche Segregation gering ist und sie sich ihre Siedlungsgebiete mit SüdasiatInnen und Weißen teilen.²³ Veränderungen in der sozio-demographischen Zusammensetzung der ansässigen Bevölkerung und das Wohnumfeld gelten jedenfalls als entscheidend dafür, ob unternehmerisch aktive ImmigrantInnen reüssieren können. Im Wesentlichen wirken jedoch zumindest drei Faktoren zusammen:

- **Ökonomische Entwicklungen:** Beispiele dafür sind Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Arbeitslosenraten, Konzentrationsprozesse mit Folgen auf die Firmengrößen oder einer Tendenz zur Auslagerung bestimmter Tätigkeitsbereiche (Subcontracting), Mix an vertretenen Branchen, Agglomerationseffekte²⁴ etc.

²³ Siehe Waldinger / McEvoy / Aldrich 1990, Seite 106ff, und Reeves / Ward 1984.

²⁴ Eine Agglomeration entsteht dann, wenn bestehende Firmen zusätzliche Unternehmen mit sich ziehen, die von der Größe des potenziellen Marktes und seiner Vielfalt angezogen sind. Damit kann der regionale Markt, der ursprünglich nur die unmittelbare ethnische Nachbarschaft als Klientel hat, zu einem überregional wirksamen Marktplatz werden, wo beispielsweise die ethnischen Angehörigen der ganzen Stadt, einer Region oder im ganzen Land bedient und angesprochen werden können.

- Die »urbane« Umgebung im Sinne verfügbarer Infrastruktur und Räumlichkeiten aber auch lokaler Politiken, die eine prosperierende Ökonomie zu stützen versuchen (verschiedene Förderprogramme etc.), spielt eine Rolle.
- Weiters wird auch Änderungen in der sozio-demographischen Zusammensetzung ein wesentlicher Einfluss zugeschrieben. Solche Änderungen können auch Lebensstile der Majoritätsbevölkerung und ein damit geändertes Konsumverhalten betreffen.

Als Beispiel für das Zusammenwirken verschiedener (lokaler) Faktoren sei die Entwicklung der chinesisch dominierten Textilproduktion im New York der 1970er und 1980er Jahre angeführt. Diese Entwicklung wurde durch mehrere Rahmenbedingungen möglich: 1.) Die Umgebung war chinesisches Wohngebiet; damit war der Zugang zum potenziellen Arbeitsmarkt gegeben. 2.) Geeignete Räumlichkeiten mit niedrigen Mieten standen zur Disposition. 3.) Die Textilproduktion erlaubte ein Anknüpfen an traditionelle Tätigkeiten aus dem Herkunftskontext. 4.) Die chinesischen Textilindustrien siedelten nahe genug am traditionellen Textilindustriearial, sodass eine geschäftliche Anbindung (beispielsweise über Subcontracting) möglich war.²⁵ Dieses Beispiel zeigt, dass lokale Rahmenbedingungen einen wesentlichen Einfluss darauf haben können, wie intensiv UnternehmerInnen (sozio-kulturelle) Ressourcen ihrer Herkunftsgruppe erfolgreich einsetzen können.

1.3 Positionierung: Nischen und Beschäftigung in ethnischen Ökonomien

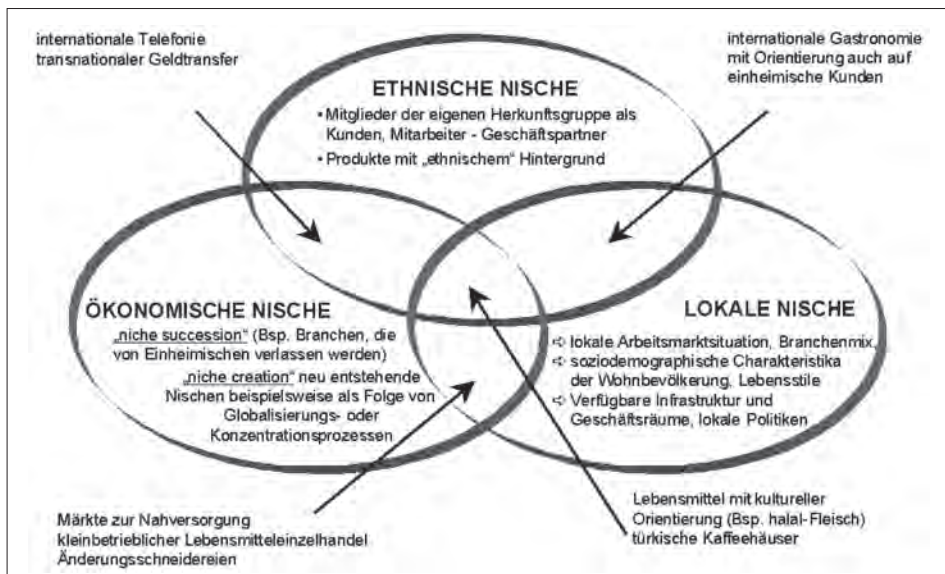
Dieses letzte Beispiel zeigt auch, dass eine ethnische Ökonomie nicht ausschließlich über eine gleichzeitige Orientierung an Herkunftsressourcen hinsichtlich Arbeitskraft, Produktpalette, KundInnen und GeschäftspartnerInnen bestimmt sein muss. Unterschiedliche Unternehmensformen mit jeweiligen Schwerpunkten können sich entlang der lokalen und ökonomischen Rahmen entwickeln mit einer unterschiedlich starken Betonung der ethnischen Ressourcen. Nischen können durch Nachfragen der etablierten Bevölkerung entstehen, die einerseits ethnische Produkte nachfragt, aber auch Produkte, die keinen spezifischen ethnischen Hintergrund haben. In letzterem Fall handelt es sich häufig um ökonomische Nischen, die aufgrund der Abwanderung einheimischer UnternehmerInnen Chancen für ImmigrantInnen eröffnen.

Nischen können sich also als ethnische Nische, als ökonomische Nische und als lokale Nische entwickeln (vgl. Abbildung 2). Diese überlappen sich partiell, existieren in anderen Bereichen jedoch unabhängig voneinander. So sind Bereiche der ethnischen Nische bekannt, die aus dem Umstand der Migration heraus entstehen: ImmigrantInnen benötigen oft bestimmte Dienste, wie beispielsweise Übersetzungsdienste oder Wohnungsmakler. Diese Dienste entstehen relativ unabhängig von lokalen Wohnkonzentrationen, sie sind vielmehr ursächlich durch

²⁵ Vgl. Waldinger/McEvoy/Aldrich 1990, Seite 118.

den Migrationsprozess und daraus entstehenden Bedarfen geprägt. Jener Teil der Ökonomie, der unabhängig von makroökonomischen oder lokalen Faktoren, stark durch ImmigrantInnen gekennzeichnet ist, wo also sowohl Nachfrage als auch Angebot als auch Art der Dienstleistungen und/oder Produkte durch den Herkunftskontext bestimmt sind, stellt die Reinform des Ethnic Business dar. Diese Unternehmensausrichtung muss jedoch nicht zwangsläufig mit einer starken räumlichen Konzentration Hand in Hand gehen, also einer Ethnic Enclave Economy entsprechen.

Abbildung 2: Schematische Darstellung: Ethnische Nische, ökonomische Nische und lokale Nische



Quelle: Haberfellner/Koldas 2002, Seite 264

Die Abbildung zeigt aber auch die Grauzonen, in denen eindeutige Zuordnungen schwierig werden. Für den beschriebenen Prozess der Niche Succession können als typische Beispiele die Übernahme kleiner Lebensmittelgeschäfte, Marktstände oder von Änderungsschneidereien angeführt werden. Es handelt sich hier tatsächlich um Bereiche, in denen die ImmigrantInnen in weiten Bereichen bereits konkurrenzlos sind, obwohl ÖsterreicherInnen in vielen Fällen einen wesentlichen Teil des Kundenstocks ausmachen. Im Bezug auf Niche Creation ist nicht nur an Bereiche zu denken, die ursächlich durch Migrationsvorgänge geschaffen werden, sondern auch an Nischen, die beispielsweise im Zusammenhang mit dem Boom der neuen Technologien entstehen.²⁶ Als Beispiel mögen die Angebote zur Nutzung neuer Technologien für ImmigrantInnen dienen, beispielsweise Call Center mit spezifischen Anbindungen oder auch Telefonzentren,

²⁶ Vgl. Light 2000.

die ImmigrantInnen eine kostengünstige Verbindung in das Heimatland bieten. Dass es sich dabei um Nischen mit erheblichem ökonomischen Potenzial handeln kann, zeigt, dass es in Österreich inzwischen spezielle Mobiltelefon-Pakete großer Mobilfunkanbieter gibt, die sich speziell an Personen mit Migrationshintergrund wenden.²⁷

Dem Ansatz der Niche Creation folgend, befördert eine gewisse lokale Konzentration von ImmigrantInnen aufgrund ihrer spezifischen Konsumbedürfnisse die Entstehung ethnischer Ökonomien. Bemerkenswert erscheint jedoch, dass solche regionale Konzentrationen auch die Gründung von High-Tech-Unternehmen begünstigen können. Die Gründung von High-Tech-Unternehmen durch ImmigrantInnen in den USA weist eine deutlich stärkere Konzentration auf jene Bundesstaaten auf, die auch über einen überproportional hohen Anteil an ImmigrantInnen an der Wohnbevölkerung verfügen. High-Tech-Gründungen durch in den USA Geborene verteilen sich stärker über alle Bundesstaaten.²⁸ Ähnlich können lokale Faktoren ökonomische Prozesse induzieren, die keineswegs ausschließlich unternehmerische Aktivitäten von ImmigrantInnen zur Folge haben müssen. Eine Veränderung der sozio-demographischen Struktur in einem Viertel hin zu einer Wohnbevölkerung mit besserer Ausbildung und höherem Einkommen mag Entwicklungspotenziale für Fitness-Center, genauso wie für gehobene türkische Gastronomie bieten. Das Zusammentreffen lokaler Entwicklungen und sich eröffnender ökonomischer Nischen unter maximaler Einbeziehung ethnischer Ressourcen im Sinne einer Enclave Economy betrifft vor allem Bedarfe des täglichen Lebens der ImmigrantInnen wie Lebensmittel und teilweise Freizeitkonsum.

Wesentlich ist daher, ethnische Ökonomien und ethnische Nischen als mehrdimensionale Phänomene zu betrachten, die immer auch in den Kontext lokaler und ökonomischer Rahmenbedingungen gestellt werden sollten. Insbesondere die zwei Dimensionen »Zielgruppe« und »Produkt/Dienstleistung« bestimmen wesentlich mit, wie sich der Bedarf an Beschäftigten in einem Unternehmen strukturiert. Ist als Zielgruppe im Wesentlichen die eigene Herkunftsgruppe angesprochen, so kommt den Sprachkenntnissen der Herkunftsgesellschaft und dem Wissen um die speziellen Bedarfe und Konsumgewohnheiten der Angehörigen der eigenen Community eine große Bedeutung zu. Dies trifft auch dann zu, wenn die Produkte oder Dienstleistungen eher »neutral« sind, z.B. also Versicherungen, technische Geräte für den Haushalt, Übersetzungsdienstleistungen oder auch Steuerberatung (vgl. Abbildung 3, Feld B). Sind die Produkte bzw. Dienstleistungen zusätzlich mit kulturellen Spezifika »aufgeladen«, so ist auch dieses Wissen von Bedeutung. Typische Beispiele dafür sind spezielle Lebensmittel, ebenso kann das aber beispielsweise auch auf Bekleidung oder das Arrangieren von Festlichkeiten wie Hochzeiten oder andere kulturelle Angebote zutreffen (vgl. Abbildung 3, Feld A). Haben also sowohl Zielgruppe als auch die Produkte bzw. Dienstleistungen einen engen Bezug zur Herkunftsgruppe, sind Beschäftigte mit demselben Herkunftshintergrund von großer strategi-

27 Beispiele dafür sind die Pakete »Turka Basta« (www.telering.at/Content.Node2/angebote/turkabasta11.php) und »Bob Balkan« (www.bob.at/balkan) bzw. »Bob Türkei« (www.bob.at/tuerkei). Online-Abfragen am 14.12.2010.

28 Vgl. Hart/Acs/Tracy 2009, Seite 39.

scher Bedeutung. Den Sprachkenntnissen (in der Herkunftssprache) und dem Wissen um die Nachfrage-Spezifika oder auch um die speziellen Problemlagen der Zielgruppe kommt jedoch generell große Bedeutung zu, auch wenn es sich eher um kulturell »neutrale« Produkte oder Dienstleistungen handelt. Für die KundInnen kann dies eine vergleichsweise bessere Betreuungs- und Servicequalität bedeuten, die sie in den Unternehmen der Mehrheitsgesellschaft nicht (immer) vorfinden.

Abbildung 3: Schematische Darstellung der Zielgruppen- und Angebotsstruktur

	Produkte/Dienstleistungen »ethnisch-kulturell« geladen	Kulturell »neutrale« Produkte/Dienstleistungen
Zielgruppe: Eigene Herkunftsgruppe	A	B
Zielgruppe: Angehörige der Mehrheitsgesellschaft	C	D

Quelle: Eigene Darstellung

Etwas anders stellt sich die Situation dar, wenn als Zielgruppe – zumindest zu einem gewissen Anteil – Angehörige der Mehrheitsgesellschaft angepeilt sind. Auch hier kann noch einmal zwischen Produkten bzw. Dienstleistungen unterschieden werden, die kulturell geladen sind, und eher neutralen. Zu letzteren zählen zum Beispiel – und sind diesbezüglich auch relevante Größen – die Bauwirtschaft, die Reinigung, das Transportwesen oder beispielsweise auch Änderungsschneidereien (vgl. Abbildung 3, Feld D).²⁹ Ersteres ist häufig im Handel und in der Gastronomie anzutreffen, wo das Warenangebot oder die Küche wesentlich durch Elemente der Herkunftsgesellschaft geprägt ist. Um komparative Vorteile voll ausschöpfen zu können, ist die kulturell authentische Vermittlung dieser Produkte bzw. Dienstleistungen von großer Bedeutung. Daher sind MitarbeiterInnen, die die kulturellen Spezifika der Angebote erfolgreich an Angehörige der Mehrheitsgesellschaft vermitteln können, wesentlich für den Erfolg der Unternehmen. Stärker als bei einer überwiegenden Ausrichtung auf die eigene Herkunftsgruppe sind hier also tatsächlich interkulturelle Kompetenzen im Sinne um das Wissen beider Kulturen bei den MitarbeiterInnen von Belang. Insbesondere bei direktem KundInnenkontakt kommt naturgemäß entsprechenden Deutschkenntnissen größere Bedeutung zu.

Unternehmen, die sich mit kulturell eher neutralen Produkten und Dienstleistungen überwiegend an Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft ausrichten, entwickeln sich typischerweise einerseits aus Prozessen der Niche Succession³⁰ und weisen andererseits starke Branchenschwerpunkte auf. Diese Branchenschwerpunkte gehen Hand in Hand mit dem Umstand, dass der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Branchen wie der Bauwirtschaft,

²⁹ Zu Branchenschwerpunkten siehe Kapitel 2.7.

³⁰ Beispiele sind die eher an lokaler Nachfrage ausgerichteten Änderungsschneidereien, Schlüsseldienste und Betriebe zur Schuhreparatur.

der Reinigung oder auch dem Transportwesen generell hoch ist. Der komparative Vorteil liegt hier weniger in (inter-)kulturellen Kompetenzen, sondern vielmehr in der Verfügbarkeit von Arbeitskräften, die über soziale Netzwerke rekrutiert werden können. Viele Tätigkeiten in diesen Wirtschaftsbereichen sind Hilfstätigkeiten, gleichzeitig liegt der Anteil der Hilfsarbeitskräfte unter Erwerbstätigen, die im Ausland geboren wurden, mit 25,9% deutlich über dem Anteil der in Österreich geborenen Erwerbstätigen (8,4%).³¹

Die verfügbaren Studien zeigen, dass in Österreich ArbeitgeberInnen mit Migrationshintergrund selten ausschließlich Angehörige der eigenen Community beschäftigen, allerdings machen Personen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund einen hohen Anteil ihrer Beschäftigten aus. Studien zu ethnischen Ökonomien im engeren Sinne zeigen allerdings, dass insbesondere in kleinen Unternehmen die MitarbeiterInnen häufig aus dem engeren Familien- bzw. Bekanntenkreis rekrutiert werden.³² Diese Beschäftigungs- bzw. Suchstrategie wird durch mehrere Faktoren begünstigt:

- Für sich selbst und für Familienangehörige Beschäftigung zu sichern ist ein häufiges Gründungsmotiv.
- Die formalen Qualifikationsanforderungen an die MitarbeiterInnen sind in diesen Unternehmen meist eher gering.
- Die Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am primären Arbeitsmarkt ist tendenziell unbefriedigend. UnternehmerInnen verfügen daher häufig in ihrem unmittelbaren Umfeld über ein ausreichendes Potenzial Pool an Arbeitsuchenden, über das sie ihren Personalbedarf decken können.

Dieses Segment stellt jedoch nur einen Ausschnitt der ethnischen Ökonomien dar.³³ Werden die Anforderungsprofile an die Beschäftigten komplexer (vgl. Felder B, C und D in Abbildung 3), stoßen diese Rekrutierungsmechanismen an ihre Grenzen. So berichtete einer der Experten,³⁴ der ein international ausgerichtetes Logistikunternehmen betreibt und auch selbst Lehrlinge ausbildet, über erhebliche Schwierigkeiten bei der Suche nach Personal, das über die erforderlichen fachlichen, persönlichen und interkulturellen Kompetenzen verfügt. Generell muss davon ausgegangen werden, dass die Qualifikationsstruktur der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden ImmigrantInnen die Entwicklungspotenziale der Unternehmen mit interkulturellem Background – gleichgültig ob mit einer regionalen oder internationalen Ausrichtung – wesentlich mitbeeinflusst.³⁵

31 Vgl. Statistik Austria 2009, Seite 44ff.

32 Vgl. Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 2000 und Cakir 2004.

33 Eine Erhebung unter 300 Unternehmen in Wien hatte ergeben, dass sich nur rund 6% der Unternehmen ausschließlich auf Mitglieder der eigenen Herkunftsgesellschaft als KundInnen konzentrieren (Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesenfelder/Reiter/Wetzel 2007).

34 Liste der ExpertInnen: Kapitel 5.

35 Für Deutschland zeigte Leicht (2005), dass der Anteil der Co-Ethnics an Beschäftigten und der Anteil der beschäftigten bzw. mithelfenden Familienangehörigen in wissensintensiven Branchen und bei den freiberuflichen Dienstleistungen sinkt.

1.4 Ökonomie der Selbstbestimmung oder Ökonomie der Not?

In mehreren Studien wurden die Gründungsmotive von MigrantInnen in Österreich beleuchtet, die ein Unternehmen gestartet haben.³⁶ Das Streben nach Unabhängigkeit ist in allen Untersuchungen das mit Abstand am häufigsten genannte Motiv. Zwischen 66 % und 79 % der Befragten bejahten in verschiedenen Erhebungen dieses Motiv für die eigene Unternehmensgründung.

Wie sehr die Gründung auch einer Ökonomie der Not folgt, lässt sich nicht so eindeutig beantworten. Bei einer Befragung von 300 in Wien ansässigen UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund gaben 8,4 % der Befragten Angst vor Arbeitslosigkeit als ein Gründungsmotiv an, 11,9 % der Befragten waren bereits von Arbeitslosigkeit betroffen. Unzufrieden mit den Arbeitsmarktbedingungen zeigten sich 9,1 % und unzufrieden mit der Arbeit waren 26,9 %.³⁷ Unternehmensgründung als Reaktion auf die unbefriedigende Situation am Arbeitsmarkt für MigrantInnen spielt bei der Entscheidung für die Selbständigkeit also jedenfalls eine Rolle. Wie sehr dies ein Spezifikum von Gründungen durch MigrantInnen darstellt und sie sich darin von den GründerInnen ohne Migrationshintergrund unterscheiden, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Immerhin stellt für 14,5 % der österreichischen GründerInnen diese Form der Erwerbstätigkeit die einzig mögliche Form dar, den Beruf auszuüben.³⁸ Eine Erhebung unter UnternehmerInnen in Österreich ergab, dass rund 7 % von ihnen mit der Gründung (drohende) Arbeitslosigkeit beenden wollten und für 18 % von ihnen Unzufriedenheit mit der damaligen Berufstätigkeit ein Gründungsmotiv war.³⁹ Unternehmensgründung als Reaktion auf eine unbefriedigende Situation am Arbeitsmarkt ist also auch für GründerInnen ohne Migrationshintergrund ein relevantes Gründungsmotiv. Die genannten Ergebnisse stammen aus unterschiedlichen Erhebungen und so können valide Vergleiche über die Intensität des Push-Faktors »Arbeitsmarkt« für GründerInnen mit Migrationshintergrund und solche ohne Migrationshintergrund nicht hergestellt werden.

1.5 Erwartungen an Immigrant Entrepreneurship

Erfolgreiche UnternehmerInnen schaffen Arbeitsplätze, zumindest den eigenen Arbeitsplatz. Die Hoffnungen bezüglich Immigrant Business richten sich jedoch vor allem auf das damit verbundene Arbeitsplatzangebot für weitere MigrantInnen, die nach wie vor in den Arbeitsmärkten randständige Positionen einnehmen und in den regulären Arbeitsmärkten aufgrund fehlender formaler Qualifikationen und aufgrund von Sprachproblemen schwer zu integrieren sind. Durch

36 Vgl. Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 2000 und Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006 und Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesenfelder/Reiter/Wetzel 2007 und Gregorits 2010.

37 Vgl. Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesenfelder/Reiter/Wetzel 2007, Seite 67. Mehrfachnennungen möglich.

38 Vgl. Statistik Austria 2007, Seite 66.

39 Vgl. Heckl 2009.

die Beschäftigung von Co-Ethnics, aber auch durch die Beschäftigung von Angehörigen anderer Herkunftsgruppen soll so die Arbeitslosenrate unter MigrantInnen positiv beeinflusst werden.

Ethnic Entrepreneurship führt zu einer Verbreiterung und Diversifizierung des Waren- und Dienstleistungsangebotes. Ethnische UnternehmerInnen können Dienstleistungen und Produkte anbieten, die von einheimischen UnternehmerInnen nicht oder nicht in dem nötigen Ausmaß oder in der nachgefragten Art und Weise erbracht werden. Ihr Herkunftshintergrund kann den zugewanderten Selbständigen die Möglichkeit bieten, andere Dienstleistungen oder Produkte anzubieten oder diese besser – beispielsweise im Sinne von authentischer – anzubieten. Dabei können sie sich Wirtschaftsnischen eröffnen, ohne notwendigerweise in Konkurrenz mit einheimischen UnternehmerInnen zu treten, besonders wenn sie Bedarfe der eigenen Community befriedigen oder wenn sie beispielsweise aufgrund ihrer Netzwerke die Möglichkeit haben, exklusiv zu importieren (Niche Creation). Beziehungen zu transnationalen Netzwerken oder das besondere Wissen zu kulturell geladenen Gütern und Dienstleistungen bewirken dann also komparative Vorteile. Am offenkundigsten sind solche komparativen Vorteile in der Gastronomie, in der häufig nicht nur Angehörige der eigenen Herkunftsgruppe als KundInnen angesprochen werden, sondern auch Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Ein etwas anders gelagertes Beispiel ist jenes der Videoshops. In den 1990er Jahren gab es in Wien Videoshops für jugoslawische Videos, die sich vornehmlich an Co-Ethnics als KundInnen richteten.⁴⁰ Anhand der Videoshops lässt sich zeigen, dass solche speziellen Nischen nicht notwendigerweise von ewiger Dauer sind: Der Siegeszug der Satellitenschüssel hat diese Videoshops für viele Herkunftsgruppen inzwischen obsolet gemacht.

Hohe Erwartungen werden an das Immigrant Business bezüglich der Aufrechterhaltung der lokalen Wirtschaftsstruktur und der Nahversorgung gerichtet. Der wirtschaftliche Strukturwandel führt in vielen Straßenzügen zum Abwandern einheimischer UnternehmerInnen bzw. werden ihre kleinen Nahversorgungsgeschäfte nicht von den nachkommenden Generationen weitergeführt. MigrantInnen haben tatsächlich in vielen Bereichen die Nahversorgungsfunktion übernommen (Niche Succession). Als positiver Zusatzeffekt wird gesehen, dass dadurch Leerstand mit all seinen negativen Folgeerscheinungen, wie zunehmender Vandalismus, reduziert werden kann.

Immigrant Entrepreneurs können auch zu unterschiedlichen Formen sozialen Kapitals beitragen, sowohl in Richtung zugewanderter ArbeitnehmerInnen als auch in Richtung der ethnischen Communities. Aufgrund ihrer Beziehungen zu GeschäftspartnerInnen und KundInnen können sie zu Netzwerken außerhalb der eigenen Community Brücken bilden und so Aufwärtsmobilität nicht nur für sich selbst begünstigen. Sie sind Rollenmodelle, denn sie machen deutlich, dass MigrantInnen nicht nur als Lückenfüller am Arbeitsmarkt auftreten können, sondern selbst aktive und gestaltende AkteurInnen sein können. Selbst wenn ihre Aktivitäten auf bestimmte Wirtschaftssegmente beschränkt sind, bleiben sie doch AkteurInnen im eigentlichen Sinn des Wortes.

40 Vgl. Haberfellner 2000.

In Zeiten der zunehmenden Globalisierung kommt Immigrant Business auch eine wachsende Bedeutung als Brückenbauer für wirtschaftliche Verbindungen in andere Länder zu. So zeigte sich beispielsweise in einer neueren Untersuchung der High-Tech-Immigrant-Entrepreneurship in den USA, dass die Unternehmen von Zugewanderten in diesem Sektor beinahe doppelt so oft eine zentrale strategische Kooperation mit einem Unternehmen im Ausland haben, als die Unternehmen dieser Branche, die von in den USA Geborenen gegründet und geführt werden.⁴¹ Der OECD-Bericht »Removing Barriers to SME Access to International Markets« aus dem Jahr 2008 weist darauf hin, dass neben der Finanzierung die größten Barrieren für KMU vor allem im mangelnden Wissen um fremde Märkte, in fehlenden Informationen zu Geschäftsmöglichkeiten in diesen Märkten und in der fehlenden Fähigkeit, mit KundInnen in diesen Märkten zu kommunizieren, liegen. MigrantInnen können hier aufgrund ihrer Kenntnis zumindest eines möglichen Marktes über komparative Vorteile verfügen.⁴²

1.6 Immigrant Business: Befürchtete negative Aspekte

Neben den beschriebenen positiven Erwartungen stehen auch kritische Stimmen und Befürchtungen. So werden ethnische Ökonomien häufig in engen Bezug zur Schattenwirtschaft gesetzt; die große Bedeutung von familiärer Hilfe in der ethnischen Ökonomie weist eine enge Verzahnung von formeller mit informeller Ökonomie auf.⁴³ Informelle Ökonomie entzieht sich naturgemäß der statistischen Erfassung, allerdings werden bei der Volkszählung und der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Daten zu den mithelfenden Familienangehörigen erfasst. Für Österreich kann – zumindest unter Bezugnahme auf diese Daten – nicht bestätigt werden, dass mithelfende Familienangehörige in Unternehmen, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden, häufiger anzutreffen sind als in anderen Unternehmen.

Kritisch angemerkt wird auch, dass viele der Unternehmen selbst in einer prekären Situation wären und daher auch die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze unbefriedigend sei. Personen, die in diesen Betrieben arbeiten, akzeptieren häufig ungünstige Arbeitsbedingungen, teilweise aufgrund familiärer oder freundschaftlicher Beziehungen, teilweise aber auch aufgrund mangelnder Alternativen.⁴⁴ Tatsächlich ist über die Qualität der Arbeitsplätze wenig empirisches Wissen vorhanden und somit auch der Spekulation Tür und Tor geöffnet. In Österreich gibt es keine Datenbasis, die eine Zuordnung von Selbständigen mit Migrationshintergrund und Beschäftigten ermöglicht. Eine Zuordnung von Vollzeit-Arbeitsplätzen und prekären Arbeitsverhältnissen bzw. von Einkommensniveaus ist daher nicht möglich.

Ein Experte des Unternehmensservice des AMS äußerte sich dahingehend, dass Beschäftigte ohne Migrationshintergrund die Arbeitsbedingungen insbesondere in den kleinen Familienbe-

41 Vgl. Hart/Acs/Tracy 2009, Seite 42f.

42 OECD 2010, Seite 11.

43 Vgl. Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005, Seite 33f.

44 Vgl. Stadt Zürich – Integrationsförderung 2008, Seite 24.

trieben nicht akzeptieren würden. Nach Einschätzung einer Expertin der Wirtschaftskammer Wien würden bestimmte Wirtschaftssegmente ohne diese Form des Wirtschaftens nicht mehr existieren, insbesondere gelte das für Bereiche der Nahversorgung und hier besonders für die Wiener Märkte. Ihrer Beobachtung nach werden diese Betriebe häufig als »ökonomische Überlebensgemeinschaften« geführt, ähnlich wie dies in kleineren landwirtschaftlichen Betrieben oft der Fall sei. Jeder/Jede packe dort zu, wo es gerade notwendig sei und trage seinen/ihren Teil zur Sicherung der gemeinsamen Existenzgrundlage bei. Informelle Ökonomie spiele dabei ihrer Beobachtung nach kaum eine Rolle, die Beteiligten verfügen in aller Regel über korrekte Beschäftigungsverhältnisse.

Eine Befragung von 20 Beschäftigten in ethnischen Ökonomien in Wien,⁴⁵ die entsprechend Abbildung 3 dem Feld A zugeordnet werden können, hatte gezeigt, dass die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz überwiegend positiv wahrnahmen, dabei aber auch von einem eher niedrigen Anspruchsniveau ausgingen. Viele von ihnen waren froh, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben, immerhin waren 18 der 20 Befragten Vollzeitbeschäftigte. Männer bewerteten am aktuellen Arbeitsplatz häufig auch als positiv, dass sie den Anstrengungen und dem Schmutz von Arbeitsplätzen auf Baustellen nicht mehr ausgesetzt waren. Die Beschäftigten verfügten überwiegend über einen Pflichtschulabschluss oder eine mittlere Ausbildung. Die wenigen hoch qualifizierten Beschäftigten waren vor allem EhepartnerInnen der UnternehmerInnen, die als mithelfende Familienangehörige tätig waren. Drei Viertel hatten während ihrer gesamten Berufslaufbahn in Österreich ausschließlich in Betrieben mit ausländischer Belegschaft gearbeitet. Angesichts der Tatsache, dass die befragten Beschäftigten am außer-ethnischen Arbeitsmarkt für sich keine attraktiveren Alternativen ausmachen konnten, konstatierten die ForscherInnen eine subjektive Arbeitsplatzzufriedenheit, die von außen betrachtet eher als Arbeitsplatzgenügsamkeit erschien.

Ein abschließendes Urteil hinsichtlich der Qualität der Arbeitsplätze ist also derzeit nicht möglich. Für Österreich kann auch der Befund aus Deutschland, dass Unternehmen von MigrantInnen überdurchschnittlich hohe Schließungs- und Insolvenzraten aufweisen,⁴⁶ weder bestätigt noch verworfen werden, da dazu keine Datenbasis und auch keine weiteren Forschungsergebnisse zur Verfügung stehen. Bezeichnenderweise wird auch für Deutschland gleichzeitig angemerkt, dass MigrantInnen nicht grundsätzlich häufiger scheitern als deutsche UnternehmensgründerInnen. Möglicherweise werden Marktaustritte mit Insolvenz gleichgesetzt, denn jedenfalls weisen Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland eine höhere Gründungs- aber auch eine höhere Schließungsneigung auf als jene ohne Migrationshintergrund.⁴⁷

45 Vgl. Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 1999.

46 Vgl. Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005, Seite 36.

47 Leicht 2005, Seite 7. In den letzten Jahren wiesen die Gründungs- u. Liquidationsstatistiken für Unternehmen der MigrantInnen entgegen dem bundesweiten Trend, einen positiven Gründungssaldo auf (vgl. Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Gründungen und Liquidationen im 1. Halbjahr 2010 in Deutschland und in den Bundesländern. Working Paper 06/10).

Insbesondere in der angloamerikanischen Forschung wird bei der Thematisierung von Ethnic Business häufig implizit davon ausgegangen, dass sich ethnische Ökonomien durch ein hohes Maß an sektoraler und räumlicher Konzentration, begleitet von einem ebenfalls hohen Maß an innerethnischer Solidarität, kennzeichnen lassen. Eine weitere Befürchtung besteht daher in der möglichen Begünstigung von Re-Ethnisierungsprozessen und der Entwicklung von Parallelgesellschaften,⁴⁸ also eines fortschreitenden Rückzuges der MigrantInnen in die eigene ethnische Nische. Der Kern der Argumente ist darin zu sehen, dass die UnternehmerInnen selbst zwar in hohem Maße Integrationsfähigkeit beweisen, aber gleichzeitig durch ihre Scharnierfunktion zur Mehrheitsgesellschaft eine bestimmte Infrastruktur schaffen können, die eine Abkapselung der Co-Ethnics erst ermöglicht. Gerade UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund positionieren sich häufig als selbsternannte Führungspersonen innerhalb der eigenen Community. Damit können sie für die eigene Community zusätzliches soziales Kapital über ihre Netzwerke zur Mehrheitsgesellschaft zur Verfügung stellen, dieses unter Umständen aber auch eigenen Interessen folgend kanalisieren.⁴⁹ Aus den bisherigen Forschungsergebnissen zeigt sich für Österreich, dass die Unternehmen überwiegend auf mehreren Ebenen mit der Mehrheitsgesellschaft vernetzt sind und selbst Stadtviertel mit einem hohen Anteil an Immigrant Business und MigrantInnen an der Wohnbevölkerung mit den Enklavenökonomien im angloamerikanischen Raum nicht vergleichbar sind. Nichtsdestotrotz erscheint es ratsam, bei der Ausgestaltung von Informations- und Unterstützungsprogrammen, die sich an MigrantInnengruppen richten, diese Aspekte im Auge zu behalten.

48 Vgl. Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005, Seite 36.

49 Vgl. Leicht 2004, Seite 8, und Oliveira/Rath 2008, Seite 13.

2 Struktur und Umfang der selbständigen Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund

2.1 Datenquellen

Wie bereits erwähnt, ist die statistische Erfassung von Selbständigen mit Migrationshintergrund in vielen Ländern unbefriedigend. Die wichtigsten und umfangreichsten Datenquellen waren in Österreich bislang die Volkszählungsdaten, die allerdings durch die zehnjährigen Abstände in der Erhebung gerade bei dem sehr dynamischen Bereich der ethnischen Ökonomien nie am Puls der Zeit waren. Bis zur Volkszählung 1991 wurde nur die aktuelle Staatsbürgerschaft erhoben, eingebürgerte Selbständige konnten also nicht also solche herausgefiltert werden, sondern zählten zu den inländischen Selbständigen. Die Volkszählung (VZ) 2001 stellte insofern eine Verbesserung dar, als neben der aktuellen Staatsbürgerschaft auch das Geburtsland erhoben wurde und somit Eingebürgerte zumindest teilweise erfasst werden konnten.

Künftig wird die Registerzählung die Volks-, Gebäude-, Wohnungs- und Arbeitsstättenzählungen in Österreich ersetzen. Während im Rahmen der Volkszählung die Daten direkt bei den BürgerInnen erhoben wurden, werden sie im Rahmen der Registerzählung vorliegenden Verwaltungsregistern entnommen. Registerzählungen können alle fünf Jahre vorgenommen werden; die nächste Zählung findet im Jahr 2011 mit Stichtag 31.10. statt. Als Vorbereitung dazu wurde eine Probezählung (PZ) mit Stichtag 31.10.2006 durchgeführt. Die Probezählung 2006 war eine Vollerhebung und diente der Evaluierung der für die Registerzählung 2011 vorgesehenen Datenquellen und Verfahren. Die Basis für die Registerzählung bildet das Zentrale Melderegister (ZMR), weitere Basisregister sind das Gebäude- und Wohnungsregister, das Unternehmensregister und das Bildungsstandregister der Statistik Austria sowie das Register des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, die Daten des Arbeitsmarktservice und die Stammdaten der Abgabenbehörden des Bundes (nur die Basisdaten zur Person, nicht die Einkommensdaten). In der Registerzählung finden im Wesentlichen nur die bisher bei der Volkszählung 2001 erhobenen Daten Aufnahme. Einige Merkmale, wie z.B. der Beruf sowie das Verkehrsmittel und die Wegzeit für das tägliche Berufs- und Schulpendeln, können nicht erhoben werden, da sie in keinem Register vorkommen. Religion sowie Umgangssprache dürfen nur dann erhoben werden, wenn das zuständige Bundesministerium eine entsprechende Verordnung erlässt. Bei der Probezählung 2006 war die Erhebung von Religion und Umgangssprache nicht zulässig, allerdings wurde – wie bei der Volkszählung 2001 – das Geburtsland erfasst.⁵⁰

50 www.statistik.at/web_de/frageboegen/registerzaehlung

Die Abgestimmte Erwerbsstatistik (AE) wird ab dem Zählungsjahr 2008 jährlich jeweils für den Stichtag der Mini-Registerzählung durchgeführt und steht 24 Monate später zur Verfügung. Das Konzept der Abgestimmten Erwerbsstatistik wurde im Rahmen der Probezählung 2006 entwickelt und basiert auf den Administrativdaten, die jährlich für die Mini-Registerzählung zur Verfügung stehen.⁵¹ Die Mini-Registerzählung liefert die Basisdaten für den jährlichen Finanzausgleich und hat von den Ergebnissen der letzten Registerzählung bzw. vorläufig von der Probezählung 2006 auszugehen. Das grundsätzliche Procedere der Mini-Registerzählung, die Zusammenführung der verschiedenen Register, unterscheidet sich nicht von der Probe- bzw. der eigentlichen Registerzählung. Es tritt lediglich an Stelle der Wohnsitzanalyse ein statistisches Verfahren, das auf den Erfahrungen der Probezählung basiert.⁵² Derzeit stehen die Daten aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 zur Verfügung; sie beinhalten auch Informationen zur Staatsbürgerschaft, nicht jedoch zum Geburtsland.

Die Erfassung des Geburtslandes im Rahmen der Volkszählung 2001 und der Probezählung 2006 stellt zwar eine Verbesserung der verfügbaren Datenbasis dar, allerdings kann damit nur die erste Einwanderergeneration erfasst werden. Da keine Daten zur Staatsbürgerschaft oder zum Geburtsland der Eltern erfasst wurden, können bei der so genannten »2. Generation« nur jene herausgefiltert werden, die in Österreich geboren wurden und zum Erhebungszeitpunkt noch eine fremde Staatsbürgerschaft hatten. Im Rahmen der Mikrozensuserhebungen 2008 und 2009 wurden hingegen entsprechende Daten der Eltern erfasst. Obwohl es beim Mikrozensus (MZ) zum Teil erhebliche Unsicherheitsbereiche gibt, wird daher in Folge auch auf diese Zahlen zurückgegriffen. Sie stellen die einzigen aktuellen Daten dar, die neben der Staatsbürgerschaft den Migrationshintergrund im weiteren Sinne beinhalten (vgl. Kapitel 2.4).

Quantitative Erhebungen zum Themenbereich »Immigrant Business« sind nicht nur in Österreich rar. Häufig existiert keine entsprechende Kontaktdatenbank, die es erlauben würde, speziell unter UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund repräsentative Erhebungen durchzuführen. In Österreich wurden im Rahmen zweier Forschungsprojekte quantitative Auswertungen durchgeführt, aber auch in diesen Fällen konnte nur auf Teilgruppen zugegriffen werden. Im Rahmen des Projektes »Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund«⁵³ im Auftrag des AMS Österreich wurde eine Sonderauswertung der quartalsmäßig durchgeführten Konjunkturbeobachtung im Bereich Gewerbe und Handwerk der KMU FORSCHUNG AUSTRIA durchgeführt. Dabei wurde unter den rund 4.000 befragten Unternehmen eruiert, ob sich das Unternehmen mehrheitlich im Eigentum einer Person mit Migrationshintergrund befindet, wobei bis zur 3. Generation – also einem möglichen Migrationshintergrund bis zu den Großeltern – abgefragt wurde. Allerdings beinhaltet diese Sonderauswertung nur solche Unternehmen, die sich mehrheitlich im Eigentum von Personen mit Migrationshintergrund befinden, die selbst oder deren Vorfahren nicht in einem Land der EU-15 geboren wurden. Im Rahmen des

51 www.statistik.at/web_de/frageboegen/registerzaehlung/abgestimmte_erwerbsstatistik

52 www.statistik.at/web_de/frageboegen/registerzaehlung/finanzausgleich_mini-registerzaehlung

53 Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006.

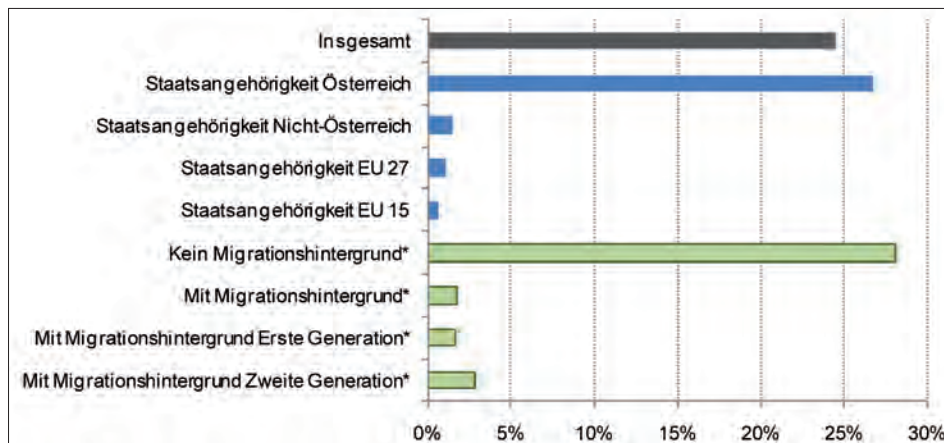
Forschungsprojektes »Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien«⁵⁴ wurde eine Primärerhebung unter Wiener Unternehmen durchgeführt, die sich schwerpunktmäßig an EinzelunternehmerInnen mit Migrationshintergrund richtete. Der vermutete Migrationshintergrund ergab sich dabei aus einem namensbasierten Zugang; auch in diesem Fall wurden Personen mit Migrationshintergrund bis zur 3. Generation berücksichtigt. Auf die Ergebnisse dieser beiden Erhebungen wird in Folge in Bezug auf einige Detailfragen zurückgegriffen.

Bei der Lektüre dieses Kapitels sollte also beachtet werden, dass die verwendeten Daten aus unterschiedlichen Quellen stammen die sich sowohl im Modus der Datengewinnung als auch in der Abgrenzungen und Definitionen der Zielgruppen zum Teil unterscheiden.

2.2 Überblick: Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft

Bei der folgenden Darstellung von Struktur und Umfang der Selbständigkeit durch Personen mit Migrationshintergrund sollen die Ergebnisse zumindest teilweise den Daten zu den österreichischen Selbständigen gegenübergestellt werden. Auch wenn die Bedeutung des land- und forstwirtschaftlichen Sektors (LuF) in Österreich in den letzten Jahrzehnten erheblich an Bedeutung eingebüßt hat, stellt er nach wie vor für einen relevanten Teil der österreichischen Selbständigen bzw. der Selbständigen ohne Migrationshintergrund die Erwerbsgrundlage dar. Hingegen sind nur wenige Selbständige mit Migrationshintergrund in der Land- und Forstwirtschaft aktiv.

Abbildung 4: Anteil der Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft, nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund, 2009



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009, Jahresdurchschnitt über alle Wochen; eigene Berechnungen.

* Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der 1. Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der 2. Generation in Österreich zur Welt gekommen sind.

54 Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesfelder/Reiter/Wetzel 2007.

Unter Berücksichtigung des land- und forstwirtschaftlichen Sektors betrug laut Mikrozensus 2009 die Anzahl der Selbständigen ohne Migrationshintergrund 394.800, damit waren 71,9 % der Selbständigen ohne Migrationshintergrund außerhalb des land- und forstwirtschaftlichen Sektors aktiv (vgl. Abbildung 4). Bei den Selbständigen mit Migrationshintergrund waren es 62.900, damit betrug der Anteil in dieser Gruppe außerhalb von Land- und Forstwirtschaft 98,3 %. Der Anteil außerhalb von Land- und Forstwirtschaft betrug bei Selbständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft 73,3 %, bei jenen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft 98,5 %.

Der geringe Anteil der Selbständigen mit Migrationshintergrund in der Land- und Forstwirtschaft ist eine historische Konstante und auch durch Daten aus den Volkszählungen belegt. So zeigte die Volkszählung 2001 bei den österreichischen Selbständigen⁵⁵ einen Anteil von 70,7 % außerhalb der Land- und Forstwirtschaft, bei den Selbständigen ohne österreichische Staatsbürgerschaft einen Anteil von 96,5 %. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen die Probezählung 2006 und die Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. Wie Tabelle 1 zeigt, verfügten laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 nur 1,0 % aller Selbständigen inkl. mithelfender Familienangehöriger in der Land- und Forstwirtschaft nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft. Außerhalb der Land- und Forstwirtschaft betrug ihr Anteil hingegen 9,3 %.

Tabelle 1: Bedeutung des land- und forstwirtschaftlichen Sektors für Selbständige inkl. mithelfende Familienangehörige, nach Staatsangehörigkeit (PZ 2006, AE 2008)

Stellung im Beruf	Staatsbürgerschaft			
	Österreich		Nicht-Österreich*	
	PZ 2006	AE 2008	PZ 2006	AE 2008
Selbständige + Mithelfende gesamt	398.038	425.573	25.807	30.236
Davon in Land- und Forstwirtschaft	188.066	144.393	1.596	1.457
Selbständige + Mithelfende exkl. Land- und Forstwirtschaft	264.572	281.180	24.211	28.779

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 (AE 2008) mit Stichtag 31.10.2008 sowie Probezählung 2006 (PZ 2006) mit Stichtag 31.10.2006.

* Inklusive staatenlos/ungeklärt/unbekannt

Bei der weiteren Darstellung wird daher, sofern die zur Verfügung stehenden Daten es ermöglichen, Bezug genommen auf Selbständige außerhalb der Land- und Forstwirtschaft.⁵⁶ In der Vergangenheit wurden bei Analysen der Volkszählungsdaten in Bezug auf Selbständige mit Migrationshintergrund häufig die mithelfenden Familienangehörigen der Gruppe der Selbständigen zugeordnet.⁵⁷ Mithelfende Familienangehörige werden zwar in der Probezählung 2006

⁵⁵ Mithelfende Familienangehörige eingerechnet.

⁵⁶ Bei einigen Zeitreihen stehen nur Daten über Selbständige inkl. Land- und Forstwirtschaft zur Verfügung.

⁵⁷ Vgl. Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 26.

und der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 ausgewiesen, allerdings werden dabei überwiegend Schätzungen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung übernommen, da mithelfende Familienangehörige in keinem der Verwaltungsregister erfasst sind.

Tabelle 2: Mithelfende Familienangehörige (FA), nach Staatsbürgerschaft inkl. und exkl. Land- und Forstwirtschaft (PZ 2006, AE 2008)

Stellung im Beruf	Staatsbürgerschaft			
	Österreich		Nicht-Österreich*	
	PZ 2006	AE 2008	PZ 2006	AE 2008
Mithelfende Familienangehörige gesamt	54.600	53.040	1.819	1.501
Davon Mithelfende in Land- und Forstwirtschaft	44.790	44.228	933	947
Mithelfende Familienangehörige exkl. Land- und Forstwirtschaft	9.810	8.812	886	554

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 (AE 2008) mit Stichtag 31.10.2008 sowie Probezählung 2006 (PZ 2006) mit Stichtag 31.10.2006. Mithelfende Familienangehörige überwiegend basierend auf Schätzungen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Anmerkung: Analog zur ÖNACE-Gliederung 2008 wurde für die PZ 2006 die Fischerei der Land- und Forstwirtschaft zugerechnet.

* Inklusive staatenlos/ungeklärt/unbekannt

Die Bedeutung des land- und forstwirtschaftlichen Sektors für die mithelfenden Familienangehörigen ist evident. Aufgrund des Schätzcharakters der Zahlen zu den mithelfenden Familienangehörigen müssen diese jedoch mit aller Vorsicht interpretiert werden. Insbesondere angesichts der geringen geschätzten Fallzahl bei den mithelfenden Familienangehörigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft können sie nur als Trend interpretiert werden. Die mithelfenden Familienangehörigen werden daher genauso wie der land- und forstwirtschaftliche Sektor bei der nachfolgenden Darstellung nicht berücksichtigt.

Tabelle 3: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft mit und ohne Land- und Forstwirtschaft, AE 2008

	Nur Land- und Forstwirtschaft	Exkl. Land- und Forstwirtschaft	Inkl. Land- und Forstwirtschaft
Selbständige	510	28.225	28.735
Mithelfende Familienangehörige	947	554	1.501
Selbständige + Mithelfende Familienangehörige	1.457	28.779	30.236

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 (AE 2008) mit Stichtag 31.10.2008. Mithelfende Familienangehörige überwiegend basierend auf Schätzungen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Unter Ausschließung der mithelfenden Familienangehörigen waren mit Stichtag 31.10.2008 in den Verwaltungsregistern also 28.225 Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft als selbständig Beschäftigte verzeichnet, die nach der ÖNACE 2008-Klassifikation nicht im Abschnitt A (Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei) aktiv waren (vgl. dazu Tabelle 3).

Die Zahl der selbständig Erwerbstätigen ohne österreichische Staatsbürgerschaft ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen (vgl. Tabelle 4). Die Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 weist im Vergleich zur Volkszählung 1981 rund viermal so viele Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft aus. Bei den inländischen Selbständigen betrug der Anstieg hingegen nur rund ein Viertel.

Bei Tabelle 4 stechen die Daten des Mikrozensus 2009 im Vergleich zur Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 ins Auge. Die Daten des Mikrozensus 2009 liegen mit geschätzten 40.000 Selbständigen ohne österreichische Staatsbürgerschaft um mehr als 11.000 höher als jene der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008. Für 2009 geht der Mikrozensus also davon aus, dass der Wert mit einer statistischen Sicherheit von 95 % zwischen 35.120 und 44.880 liegt.⁵⁸ Im Jahr 2008 wies der Mikrozensus 33.100 nicht-österreichische Selbständige aus, womit sich die Daten aus der Arbeitskräfteerhebung innerhalb des 95-prozentigen statistischen Sicherheitsbereiches des Mikrozensus bewegten. Wie noch in Kapitel 2.5 gezeigt wird, löste der Beitritt der neuen EU-Mitgliedsländer eine neue GründerInnenwelle und somit eine beschleunigte Gründungsdynamik unter Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft aus. Auch die Registerdaten belegen, dass seit der EU-Erweiterung im Jahr 2004 die Gründungen durch Angehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten teilweise sehr stark angestiegen sind, mit weiteren Zuwächsen ist jedenfalls zu rechnen. Die Differenz – oder ein Teil davon – könnte weiters auf den unterschiedlichen Modus der Datengewinnung zurückzuführen sein. Die Zuordnung zur Selbständigkeit im Zuge der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung erfolgt durch Selbst- bzw. Fremdauskunft; Personen können sich also als (überwiegend) selbständig erwerbstätig definieren, auch wenn z.B. aufgrund eines aktuellen Gründungsvorganges dies noch nicht in Registern entsprechend verortet ist.

Es gibt Hinweise darauf, dass zumindest in einigen europäischen Ländern die Unternehmen von ImmigrantInnen besonders unter der Wirtschaftskrise gelitten haben und es zu zahlreichen Schließungen kam.⁵⁹ Anhand der zur Verfügung stehenden statistischen Daten kann für Österreich nicht davon ausgegangen werden, dass von ImmigrantInnen geführte Unternehmen von der jüngsten Wirtschaftskrise überproportional betroffen waren. Die Mikrozensus-Schätzungen gehen im Gegenteil davon aus, dass die Zahl der von nicht-österreichischen Staatsangehörigen geführten Unternehmen von 2008 auf 2009 um 6.900 gestiegen ist. Auch wenn diese Schätzung eher hochgegriffen erscheint, gibt es jedenfalls keine Hinweise auf einen Einbruch im Gründungsgeschehen durch ausländische Staatsangehörige in dieser Periode.

⁵⁸ Vgl. Arbeitskräfteerhebung 2009, Ergebnisse des Mikrozensus, Seite 375.

⁵⁹ Vgl. OECD 2010, Seite 6.

Tabelle 4: Selbständige mit österreichischer Staatsangehörigkeit bzw. anderer Staatsangehörigkeit, 1981–2009, absolut

	VZ 1981	VZ 1991	VZ 2001	PZ 2006	AE 2008	MZ 2009
Staatsangehörigkeit Österreich	219.500	215.544	258.106	254.764	272.361	305.800
Andere Staatsangehörigkeit	7.154	11.801	19.811	23.458	28.225	40.000

Quelle: Volkszählungen (VZ) 1981, 1991, 2001, Probezählung (PZ) 2006, Abgestimmte Erwerbsstatistik (AE) 2008 und Mikrozensus (MZ) 2009. Ohne mithelfende Familienangehörige, ohne Land- und Forstwirtschaft.

Unabhängig von den Daten des Mikrozensus zeigt Tabelle 5, dass es in den letzten Jahrzehnten jedenfalls bei den Selbständigen ohne österreichische Staatsbürgerschaft im Vergleich zu österreichischen Staatsangehörigen deutlich stärkere Zuwachsraten gab, wobei unter der Gruppe der österreichischen StaatsbürgerInnen auch Eingebürgerte subsumiert sind. Besonders auffällig ist, dass in den 1980er Jahren die Zahl der Selbständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft sogar rückläufig war, während bei den anderen Staatsangehörigen ein Zuwachs um 65 % beobachtet werden konnte. In Absolutzahlen betrug der Zuwachs der Selbständigen (exklusive des Primärsektors) zwischen 1981 und 2001 bei den ÖsterreicherInnen 38.000 Personen, bei den Selbständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 12.700 Personen. Dieser Trend hat sich auch nach der Jahrtausendwende fortgesetzt, für die gestiegenen Selbständigenzahlen im gesamten Vergleichszeitraum zeichnen also überproportional ausländische Staatsangehörige verantwortlich.

Tabelle 5: Veränderung der Zahl der Selbständigen, 1981–2008, absolut und in Prozent

	VZ 1981–1991		VZ 1991–2001		VZ 2001–AE 2008	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Staatsangehörigkeit Österreich	-3.956	-1,8 %	42.562	+19,7 %	14.255	+5,5 %
Andere Staatsangehörigkeit	4.647	+65,0 %	8.010	+67,9 %	8.414	+42,5 %

Quelle: Volkszählungen 1981, 1991, 2001, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008; eigene Berechnungen. Ohne mithelfende Familienangehörige, ohne Land- und Forstwirtschaft

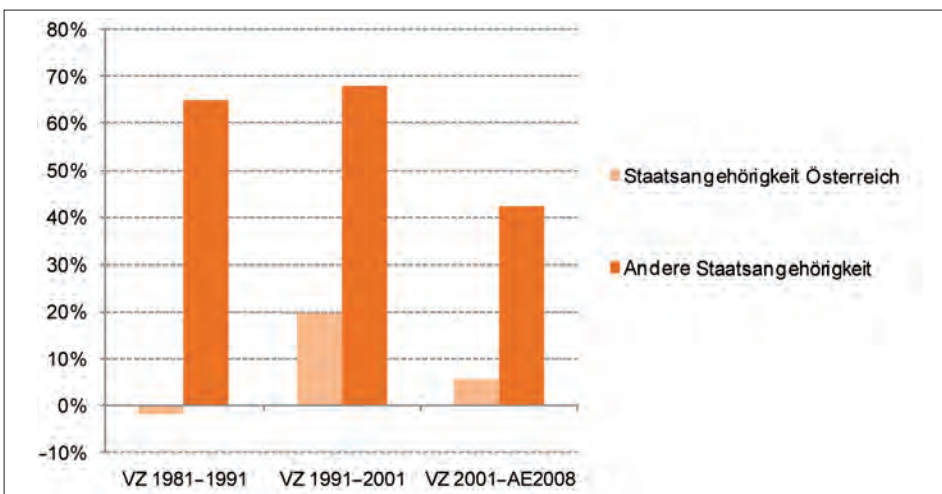
Da sich die Volkszählung und die Abgestimmte Erwerbsstatistik bzw. generell die Registerzählungen in der Datengewinnung unterscheiden, können Volkszählungsdaten und Registerdaten nicht unmittelbar als Zeitreihe verstanden werden. Für längerfristige Vergleiche erscheint es jedoch sinnvoll, die Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik jenen der Volkszählungen gegenüberzustellen. Auch wenn Volkszählung und Registerzählung auf einer Vollerhebung basieren, sind solche Gegenüberstellungen eher als Trends zu interpretieren. Zur Vergleichbarkeit zwischen Volkszählungs- und Registerdaten könnten (bislang) zwei Aspekte zu einer etwas

geringeren oder auch späteren Erfassung von Selbständigen im Rahmen der Registerzählung führen.⁶⁰

- Während im Rahmen der Volkszählungen im Falle von Mehrfachbeschäftigungen die Befragten selbst eine Zuordnung zu einem Haupterwerb trafen, müssen im Rahmen der Registerzählungen dafür standardisierte Verfahren eingesetzt werden. Tatsächlich erfolgte die Zuordnung über ein Zufallsprinzip, da für eine systematische Zuordnung die Datengrundlage nicht ausreichend war.
- Die Registerdaten beziehen sich jeweils auf konkrete Stichtage. Wie bei der Darstellung der Branchenzugehörigkeit noch gezeigt wird (vgl. Kapitel 2.7) dürfte es gewisse zeitliche Spielräume geben, bis Personen mit komplexen Zuweisungsmustern ausreichend in Registern so erfasst sind, dass sie vollständig zugeordnet werden können. Gerade Angehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten sind beispielsweise noch unzureichend ÖNACE-Wirtschaftszweigen zugeordnet (vgl. Kapitel 2.7).

Ob diese veränderte Erfassung zu dem eher moderaten Anstieg um 5,5 % bei den österreichischen Selbständigen zwischen 2001 und 2008 beigetragen hat, kann nicht geklärt werden. Auffallend ist jedoch, dass im gleichen Zeitraum die Zahl der Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft um 42,5 % gestiegen ist. Auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass Volkszählungsdaten mit Registerdaten nur bedingt vergleichbar sind, bestätigen diese Zahlen doch zumindest den langjährigen Trend, nämlich deutlich höhere Zuwachsraten bei den nicht-österreichischen Selbständigen im Vergleich zu jenen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Abbildung 5: Anstieg der selbständigen Erwerbstätigkeit, 1981–2008



Quelle: Volkszählungen 1981, 1991, 2001, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008; eigene Berechnungen. Ohne mithelfende Familienangehörige, ohne Land- und Forstwirtschaft

⁶⁰ Laut Auskunft der Statistik Austria (Mag.^a Manuela Lenk) wird hinsichtlich der Zuordnung von Registerdaten laufend an weiteren Verbesserungen gearbeitet.

2.3 Ausgewählte Herkunftsgruppen im Zeitverlauf

Tabelle 6 zeigt die wichtigsten Herkunftsstaaten laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 im Vergleich zur Volkszählung 2001. Zwei Trends sind deutlich erkennbar: Die Selbständigen mit einer EU-27-Staatsbürgerschaft haben deutlich an Bedeutung zugenommen, dies vor allem aufgrund der Gründungsaktivitäten von StaatsbürgerInnen der neuen EU-Mitgliedsländer.

Tabelle 6: Selbständige ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Wichtigste Herkunftsländer laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 und Volkszählung 2001 (inkl. Land- und Forstwirtschaft)

	VZ 2001	AE 2008
Nicht-österreichische Staatsangehörige gesamt	21.140	28.735
EU 27 ohne Österreich	11.205	19.594
Deutschland	5.555	5.964
Polen	815	4.006
Slowakei	283	2.284
Rumänien	369	1.665
Ungarn	556	1.146
Italien	1.044	1.127
Andere Staatsangehörigkeit*	9.935	9.141
Ehemaliges Jugoslawien	3.707	3.774**
<i>Bosnien und Herzegowina</i>	994	986
<i>Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien</i>	178	222
<i>Kroatien</i>	910	941
<i>Serbien</i>	–	414
<i>Serbien und Montenegro</i>	1.625	1.199
Türkei	1.460	1.774
Schweiz	516	476
USA	522	349
China	254	333
Russische Föderation	232	267
Indien	418	226
Ägypten	389	160
Japan	113	145
Ukraine	98	119
Nigeria	74	126
Pakistan	119	104

Quelle: Volkszählung (VZ) 2001 nach Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 39; Abgestimmte Erwerbsstatistik (AE) 2008 auf Bundeslandebene.

* Inkl. Staatenlos und fehlende Angaben. ** Beinhaltet weiters insgesamt 12 Selbständige, die entweder über die Staatsbürgerschaft »Montenegro« oder über die Staatsbürgerschaft »Kosovo« verfügen.

Die Anzahl von drittstaatsangehörigen Selbständigen hat sich hingegen gegenüber der Volkszählung 2001 nur geringfügig verändert und ist sogar etwas niedriger. Bei den Drittstaatsangehörigen kommt nach wie vor den Selbständigen mit türkischer Staatsbürgerschaft und jenen mit einer ex-jugoslawischen Staatsbürgerschaft große Bedeutung zu. Aufgrund des Einbürgerungsgeschehens seit der Volkszählung 2001 (vgl. Abbildung 10) kann davon ausgegangen werden, dass gerade unter den Selbständigen, die im Rahmen der Volkszählung 2001 noch zu den Drittstaatsangehörigen zählten, ein gewisser Anteil im Jahr 2008 unter den österreichischen Staatsangehörigen aufscheint.

Für unterschiedliche Herkunftsgruppen bietet der Mikrozensus 2009 aufgrund seines stichprobenbasierten Ansatzes zu geringe Fallzahlen, eine solide Hochrechnung ist daher nicht möglich. Für einen Zeitreihenvergleich in Bezug auf konkrete Herkunftsländer können also nur Daten aus den Volkszählungen 1971 bis 2001 sowie aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 auf Basis der Staatsbürgerschaft herangezogen werden. Die Daten der Volkszählungen 1971 bis 2001 zeigen, dass sich die Zahl an Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft innerhalb von 30 Jahren mehr als verdreifacht hat (vgl. Tabelle 7). Sie zeigen auch, dass Selbständige mit deutscher Staatsbürgerschaft in den letzten Jahrzehnten die mit Abstand größte Gruppe unter den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ausmachten.

Tabelle 7: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 1971–2001 im Vergleich

Staatsbürgerschaft	VZ 1971	VZ 1981	VZ 1991	VZ 2001	AE 2008
Deutschland	2.504	2.111	3.791	5.350	6.329
Ehemaliges Jugoslawien	753	2.078	2.047	4.017	3.987
Türkei	156	537	986	1.529	1.878
Andere	2.972	2.867	5.686	9.627	18.042
Gesamt	6.385	7.593	12.510	20.523	30.236

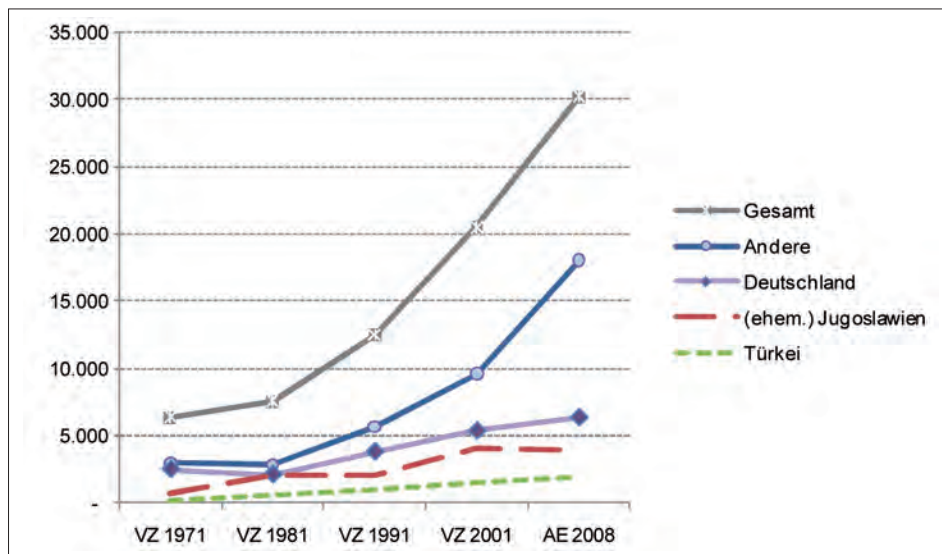
Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 1971, 1981, 1991, 2001. Inkl. Land- und Forstwirtschaft)

Die Volkszählung 2001 wies um 14.138 mehr Selbständige mit ausländischer Staatsbürgerschaft aus als im Jahr 1971, das bedeutet einen Zuwachs um 221 Prozent. Auch zwischen 1991 und 2001 verzeichnete die Anzahl der Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft mit einem Plus von 64 % eine beachtliche Steigerung. Der enorme Zuwachs bei den türkischen Staatsangehörigen von 880 % über drei Jahrzehnte ist durch den niedrigen Ausgangswert bedingt, selbständige Erwerbstätigkeit setzte bei dieser Gruppe überhaupt erst im Laufe der 1970er Jahre in nennenswertem Ausmaß ein. 1971 wurden insgesamt 156 türkische Staatsangehörige gezählt, die Selbständige oder mithelfende Familienangehörige waren. Trotz des bemerkenswerten Zuwachses von 880 % sind türkische Staatsangehörige in Absolutzahlen noch immer eine

eher kleine Gruppe und machten 2001 rund 7,5 % aller Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft aus.

In den 1990er Jahren waren überdurchschnittliche Zuwachsraten bei ex-jugoslawischen Staatsangehörigen und Selbständigen mit sonstiger Staatsbürgerschaft zu verzeichnen. Abbildung 7 zeigt deutlich, dass in den 1990er Jahren StaatsbürgerInnen aus anderen Herkunftsländern wieder an Bedeutung gewonnen haben. Die Volkszählung 2001 wies bereits eine Vielzahl an Herkunftsstaaten aus; insgesamt wurden 87 unterschiedliche Staatsbürgerschaften gezählt, wobei einige nur sehr geringe Fallzahlen aufwiesen.⁶¹ Insgesamt waren laut Volkszählung 2001 rund 40 % der Selbständigen ohne österreichischen Pass StaatsbürgerInnen eines westeuropäischen Landes, weitere rund 40 % eines osteuropäischen Landes (inkl. Türkei), und die restlichen 20 % teilten sich auf eine Vielzahl von anderen Staaten auf.

Abbildung 6: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 1971–2008, ausgewählte Gruppen im Vergleich



Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen 1971–2001, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. Inkl. Land- und Forstwirtschaft

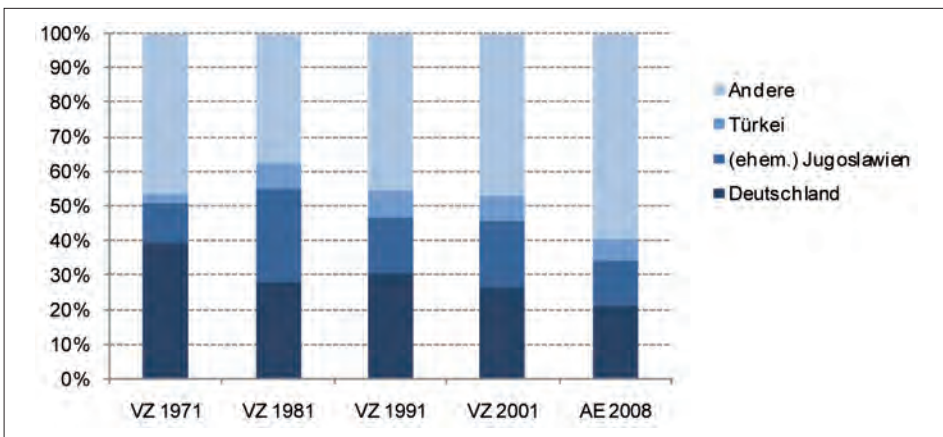
Inzwischen hat sich die Diversifizierung weiter verstärkt. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 waren in den österreichischen Verwaltungsregistern Selbständige mit 130 unterschiedlichen Staatsbürgerschaften erfasst. Aus 39 Herkunftsländern lag die Zahl der Selbständigen unter fünf, aus 30 Staaten waren jeweils mehr als 100 Selbständige mit der jeweiligen Staatsbürgerschaft registriert. Auch bei der Volkszählung 2001 wiesen 29 Herkunftsstaaten mehr als 100 Selbständige aus, allerdings waren aus nur vier Herkunftsländern mehr als 1.000 Selbständige zu verzeichnen. In der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 finden sich bereits acht Herkunfts-

⁶¹ Vgl. Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 39.

länder mit mehr als 1.000 Selbständigen. Insgesamt ist also eine verstärkte Diversifizierung zu beobachten mit einer größeren Breite an Staatsangehörigkeiten und gleichzeitig mit einer »Verdichtung an der Spitze«.

Deutsche Staatsangehörige machten bei der Volkszählung 1971 noch 39% aller Selbständigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit aus. Bei der Volkszählung 2001 waren es nur mehr 26% und laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 betrug ihr Anteil 21%. Türkische Staatsangehörige und Selbständige mit einer ex-jugoslawischen Staatsbürgerschaft konnten in der »Gastarbeiter-Ära« 1971 zusammen einen Anteil von 14% verbuchen. Den stärksten Zuwachs verzeichneten sie im Laufe der 1970er Jahre; bei der Volkszählung 1981 erreichten sie zusammen einen Anteil von 34%, was mehr als eine Verdoppelung ihres Anteiles an allen Selbständigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bedeutete. Seither ist auch ihr Anteil kontinuierlich gesunken, laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 lag ihr Anteil zusammen bei 19% (Abbildung 7). Gerade bei Selbständigen mit türkischer oder ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft gilt jedoch zu bedenken, dass durch die Einbürgerungswelle nach der Jahrtausendwende ein gewisser Anteil aus der Statistik gefallen sein dürfte.

Abbildung 7: Selbständige (inkl. Mithelfende) mit ausgewählten Staatsbürgerschaften, 1971–2008 im Vergleich



Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen 1971–2001 sowie Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. Ohne geringfügig Erwerbstätige

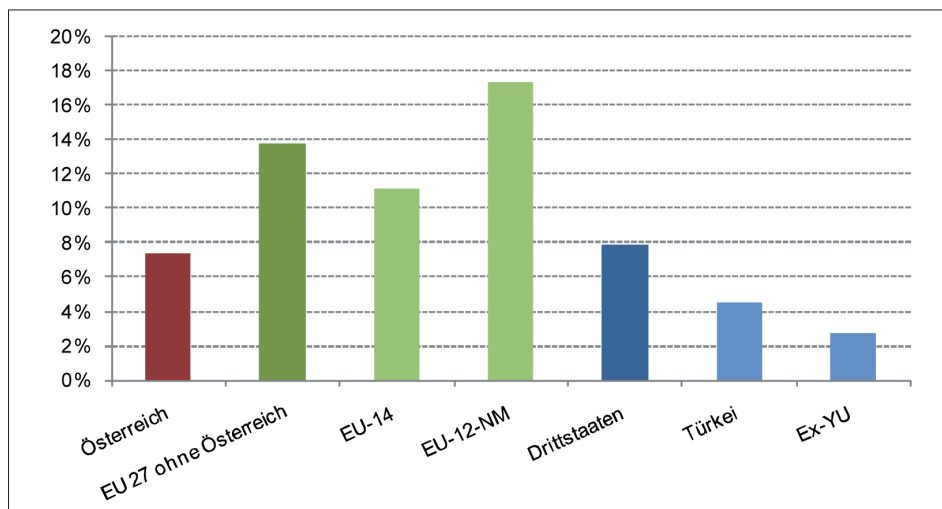
Die Volkszählung 2001 weist 8.479 Selbständige aus, die über eine Staatsbürgerschaft der EU-15-Mitgliedstaaten verfügten.⁶² Bezogen auf die heutigen EU-Mitgliedstaaten (inkl. Rumänien und Bulgarien) betrug die Zahl 11.205, damit verfügten damals 2.726 Selbständige über eine Staatsbürgerschaft aus den zwölf neuen EU-Mitgliedsländern. In der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 sind es bereits 10.360; der Zuwachs an Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten hat das Gesamtbild im Vergleich zur Jahrtausendwende also merklich verändert.

⁶² Eigene Berechnungen basierend auf Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 39.

Bis zur Volkszählung 2001 galt auch, dass die Selbständigenquoten der unterschiedlichen Herkunftsländer sich über den Zeitverlauf kaum veränderten. Laut Volkszählung 2001 wiesen mit 12 % bis 18 % die westeuropäischen Staatsangehörigen (inkl. USA) sehr hohe Selbständigenquoten auf. Die osteuropäischen StaatsbürgerInnen hatten im Vergleich dazu mit 2 % bis 8 % deutlich niedrigere Selbständigenquoten. Sehr niedrig waren die Quoten mit 2 % für die zwei größten MigrantInnengruppen, nämlich für jene aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien. Österreichische Staatsangehörige lagen mit einer Selbständigenquote von 8 % in der Mitte.⁶³

Ohne Berücksichtigung der mithelfenden Familienangehörigen und exkl. des land- und forstwirtschaftlichen Sektors beträgt laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen bei den österreichischen StaatsbürgerInnen 7,4 %. Mit 7,9 % liegt der Anteil unter den nicht-österreichischen Staatsangehörigen etwas höher, wobei wiederum beträchtliche Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen zu beobachten sind.

Abbildung 8: Selbständigenquoten nach Staatsbürgerschaften, 2008



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008; eigene Berechnungen.

Am höchsten ist der Anteil nun bei den Staatsangehörigen der neuen EU-Mitgliedsländer mit beachtlichen 17,3 %, aber auch die Selbständigenquote unter den Staatsangehörigen der »alten« EU-Mitgliedstaaten liegt mit 11,1 % merklich über jener der ÖsterreicherInnen. So wie auch bei der Volkszählung 2001 weisen die türkischen Staatsangehörigen und Staatsangehörige der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien unterdurchschnittliche Selbständigenquoten auf. Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 sind 4,5 % der Erwerbstätigen mit türkischer Staatsbürgerschaft Selbständige, bei den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien beträgt der Anteil nur 2,8 %.

63 Vgl. Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 37ff.

2.4 Staatsbürgerschaft vs. Migrationshintergrund

Die Staatsbürgerschaft ist nur ein sehr bedingt aussagekräftiges Kriterium für den Migrationshintergrund. Im Rahmen der Volkszählungen wurde der Migrationshintergrund zusätzlich über das Geburtsland der jeweiligen Person erfasst, der Mikrozensus 2009 geht darüber hinaus. Neben der Staatsbürgerschaft weist der Mikrozensus 2009 den Migrationshintergrund explizit aus, wobei zwischen »Migrationshintergrund 1. Generation« und »Migrationshintergrund 2. Generation« unterschieden wird. Personen mit »Migrationshintergrund 1. Generation« sind selbst eingewandert. Personen mit »Migrationshintergrund 2. Generation« wurden in Österreich geboren und beide Elternteile sind eingewandert. Personen mit Migrationshintergrund können über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, aber auch über eine andere Staatsbürgerschaft.

Die Daten des Mikrozensus gehen für das Jahr 2009 im Jahresdurchschnitt von 345.800 Selbständigen außerhalb des land- und forstwirtschaftlichen Sektors aus (vgl. Tabelle 8).⁶⁴ Davon weisen 61.800 Selbständige einen Migrationshintergrund auf, die Selbständigen sind also entweder selbst oder deren Eltern sind eingewandert. 40.000 Selbständige haben eine andere als die österreichische Staatsbürgerschaft.

Tabelle 8: Selbständige ohne Land- und Forstwirtschaft, nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund, 2009

Insgesamt	345.800
Staatsangehörigkeit Österreich	305.800
Staatsangehörigkeit Nicht-Österreich	40.000
<i>Staatsangehörigkeit EU 27</i>	26.900
<i>Staatsangehörigkeit EU 15</i>	16.000
Kein Migrationshintergrund*	284.000
Mit Migrationshintergrund*	61.800
<i>Mit Migrationshintergrund 1. Generation</i>	54.900
<i>Mit Migrationshintergrund 2. Generation</i>	6.900

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

* Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der 1. Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der 2. Generation in Österreich zur Welt gekommen sind.

Damit verfügten laut Mikrozensus im Jahr 2009 rund 21.800 bzw. 35,3 % der Selbständigen mit Migrationshintergrund über die österreichische Staatsbürgerschaft. Da es sich beim Mikrozensus um eine Stichprobenerhebung handelt, sind die Samples für kleinere Gruppen wie

⁶⁴ Die folgenden Daten beziehen sich auf die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009 der Statistik Austria, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der 1. Generation selbst im Ausland geboren wurden und Personen der 2. Generation in Österreich zur Welt gekommen sind. Alle angeführten Daten exkl. des landwirtschaftlichen Sektors, inkl. geringfügig Beschäftigter.

z.B. Selbständige aus bestimmten Herkunftsländern gesplittet nach Migrationshintergrund 1. Generation oder 2. Generation zu klein, um statistisch interpretiert werden zu können.

Die Selbständigenquote von Personen mit Migrationshintergrund ohne Berücksichtigung des land- und forstwirtschaftlichen Sektors lag demnach im Jahr 2009 bei 9,3 %, bei Personen ohne Migrationshintergrund lag sie mit 8,9 % etwas darunter. Für die überdurchschnittliche Selbständigenquote der MigrantInnen sind Selbständige aus der EU, dem EWR und der Schweiz mit einer Selbständigenquote von 14,4 % verantwortlich. Für Selbständige aus dem ehemaligen Jugoslawien wird eine Selbständigenquote von 3,4 % angegeben, für die Türkei – allerdings mit einem hohen Unsicherheitsfaktor aufgrund geringer Fallzahlen – eine Quote von 6 %.

Die Volkszählung 2001 und die Probezählung 2006 erfassten das Geburtsland und die aktuelle Staatsbürgerschaft, nicht erfasst wurde jedoch der Herkunftshintergrund der Eltern. Als 2. Generation können hier also nur sehr eingeschränkt jene Personen berücksichtigt werden, die in Österreich geboren wurden, jedoch nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Personen, die in Österreich mit einer fremden Staatsbürgerschaft geboren wurden und dann die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben, werden den »InländerInnen« zugerechnet.

Selbständige mit Migrationshintergrund auf Basis der Volkszählung 2001 und der Probezählung 2006 umfassen also:⁶⁵

- AusländerInnen: Nicht-österreichische Staatsangehörige;
- Eingebürgerte: Österreichische StaatsbürgerInnen mit Geburtsland Nicht-Österreich;
- »2. Generation«: In Österreich geboren, nicht-österreichische StaatsbürgerInnen.

Tabelle 9: Selbständige mit Migrationshintergrund mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft, VZ 2001, PZ 2006 und MZ 2009 im Vergleich (ohne Land- und Forstwirtschaft)

Gruppe	VZ 2001*	PZ 2006	MZ 2009
2. Generation: nicht-österreichische Staatsbürgerschaft, in Österreich geboren	1.073	987	
AusländerInnen: nicht-österreichische Staatsbürgerschaft, Geburtsort im Ausland	20.477	22.471	
Eingebürgerte: österreichische Staatsbürgerschaft, Geburtsort im Ausland	18.873	20.764	
Nicht-österreichische Staatsbürgerschaft gesamt	21.550	23.458	40.000
Migrationshintergrund gesamt	40.423**	44.222**	61.800***

Quelle: Volkszählung 2001 nach Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 27ff, Probezählung 2006 sowie Mikrozensus 2009; eigene Berechnungen.

* Inkl. mithelfende Familienangehörige; ** Migrationshintergrund: 2. Generation + AusländerInnen + Eingebürgerte; *** Migrationshintergrund MZ 2009: Geburtsort im Ausland oder beide Elternteile wurden im Ausland geboren.

65 Vgl. auch Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 27f.

Wie bereits erwähnt, sind Volkszählungs- und Registerdaten nur bedingt vergleichbar; bei Tabelle 9 muss weiters berücksichtigt werden, dass die Volkszählungsdaten 2001 mithelfende Familienangehörige beinhalten. Die geringere Anzahl bei der 2. Generation in der Probezählung 2006 im Vergleich zur Volkszählung 2001 lässt sich vermutlich schon durch diesen Umstand erklären. Generell muss jedoch bedacht werden, dass bei nicht-österreichischen Staatsangehörigen immer die Option besteht, dass sie zum nächsten Erhebungszeitpunkt bereits die österreichische Staatsangehörigkeit angenommen haben. Wurden sie im Ausland geboren, so können sie bei den Registerdaten noch als Eingebürgerte identifiziert werden, wurden sie jedoch in Österreich geboren, wechseln sie statistisch in die Kategorie der »InländerInnen« und ihr Migrationshintergrund ist nicht mehr nachvollziehbar.

Während die Zahlen des Mikrozensus 2009 zu den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft mit geschätzten 40.000 eher hoch gegriffen erscheinen, dürfte die Schätzung mit rund 21.800 hinsichtlich der Selbständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die jedoch über einen Migrationshintergrund verfügen, eher konservativ ausgefallen sein. Die Probezählung 2006 wies bereits 20.764 Eingebürgerte aus, der Mikrozensus erfasst beim Migrationshintergrund jedoch auch jene, die als Kinder von Eingewanderten geboren wurden und über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen. Die relativ geringe Differenz von rund 1.000 Personen erscheint angesichts der weiteren Erfassung des Migrationshintergrundes durch den Mikrozensus und angesichts eines Zeitabstandes von rund drei Jahren als eher vorsichtig geschätzt.

Bei den eingebürgerten Selbständigen zeigen sich beachtliche Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen. Insbesondere bei den Drittstaatsangehörigen übersteigt die Zahl der eingebürgerten Selbständigen jene der Selbständigen mit fremder Staatsbürgerschaft erheblich.

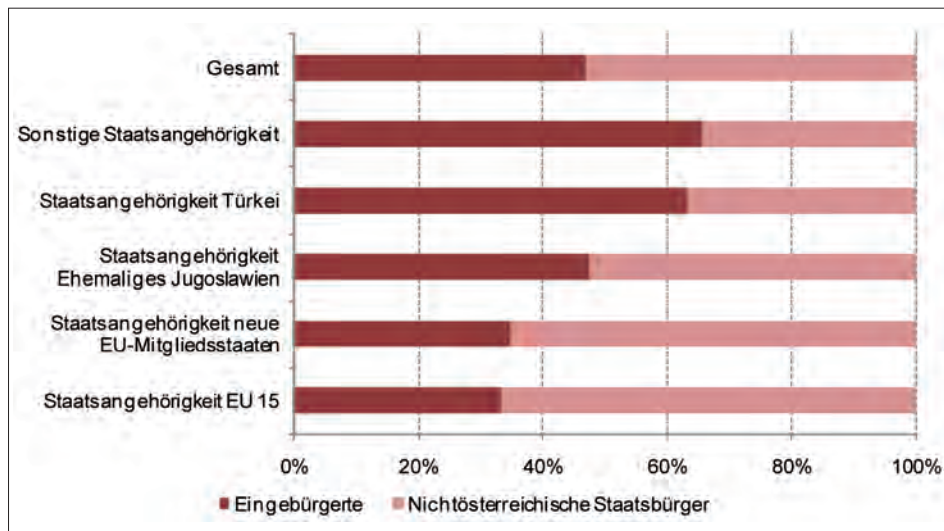
Tabelle 10: Eingebürgerte Selbständige und Selbständige ohne österreichische Staatsbürgerschaft, 2006

	Eingebürgerte	Nicht-österreichische Staatsbürgerschaft	Eingebürgerte + Nicht-österreichische Staatsbürgerschaft
Staatsangehörigkeit EU-14	4.047	8.085	12.132
Staatsangehörigkeit »neue« EU-Mitgliedstaaten	3.399	6.368	9.767
Staatsangehörigkeit Ehemaliges Jugoslawien	3.177	3.514	6.691
Staatsangehörigkeit Türkei	2.723	1.596	4.319
Sonstige Staatsangehörigkeit	7.418	3.895	11.313
Gesamt	20.764	23.458	44.222

Quelle: Statistik Austria, Probezählung 2006.

Während etwa jeder bzw. jede dritte Selbständige aus einem EU-Mitgliedsland über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügt, ist dieser Anteil bei den anderen Herkunftsländern deutlich größer. Bei Selbständigen mit Herkunftshintergrund Türkei und anderen Herkunftsländern verfügen rund zwei Drittel aller Selbständigen über die österreichische Staatsbürgerschaft. In der Mitte liegen die Selbständigen mit einer ex-jugoslawischen Herkunft, knapp die Hälfte von ihnen verfügt über die österreichische Staatsbürgerschaft (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Anteil eingebürgerter Selbständiger, nach Herkunftsgruppen, 2006

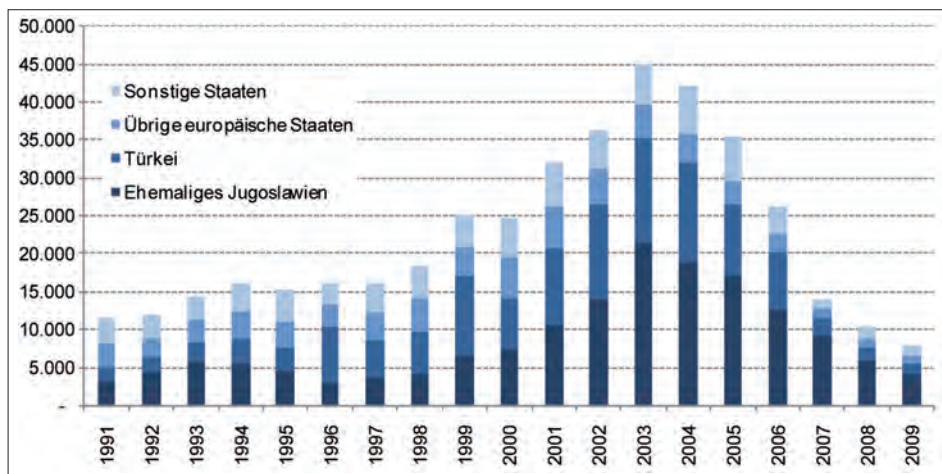


Quelle: Statistik Austria, Probezählung 2006; eigene Berechnungen.

Im Rahmen der Einbürgerungswelle, die im Jahr 2003 ihren Höhepunkt erreichte, erwarben insbesondere ImmigrantInnen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien die österreichische Staatsbürgerschaft. 43,5% aller Einbürgerungen der Jahre 2001 bis 2006 entfielen auf Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und 30,6% auf ehemals türkische Staatsangehörige.

Die verschärften Bedingungen zur Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft haben allerdings dazu geführt, dass die Zahl der Einbürgerungen in den letzten Jahren unter das Niveau der 1990er Jahre gefallen ist.

Abbildung 10: Eingebürgerte Personen aufgeschlüsselt nach Staatsbürgerschaft, 1991–2009



Quelle: Statistik Austria, Statistik der Einbürgerungen. Ehemaliges Jugoslawien ab 2004 ohne Slowenien

Mit den überproportionalen Zuwachsraten erhöhte sich über die Jahrzehnte auch der Anteil der nicht-österreichischen Staatsangehörigen an allen Selbständigen. Während er 1981 noch bei 3,2 % lag, betrug er laut Volkszählungsdaten 2001 bereits 7,1 %. Die Daten des Mikrozensus 2009 legen nahe, dass sich der Anteil der Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in der Zwischenzeit weiter auf knapp 12 % erhöht haben dürfte (vgl. Tabelle 11). Eine Berücksichtigung auch jener, die über Selbständige mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei gleichzeitigem Migrationshintergrund ist erst seit der Volkszählung 2001 möglich. Demnach hatten 14,7 % der Selbständigen einen Migrationshintergrund, die Mikrozensusdaten 2009 gehen von einem Anteil von 17,9 % aus, wobei zu berücksichtigen ist, dass der Mikrozensus den Migrationshintergrund großzügiger erfasst.

Tabelle 11: Anteil Selbständige mit Migrationshintergrund an allen Selbständigen, 1981–2009 (ohne Land- und Forstwirtschaft)

	VZ 1981	VZ 1991	VZ 2001	PZ 2006	MZ 2009
Staatsangehörigkeit Nicht-Österreich	3,2%	5,2%	7,1%	7,9%	11,6%
Mit Migrationshintergrund			14,7%*	14,9%*	17,9%**

Quelle: Volkszählungen (VZ) 1981, 1991, 2001, Probezählung (PZ) 2006 und Mikrozensus (MZ) 2009; eigene Berechnungen.

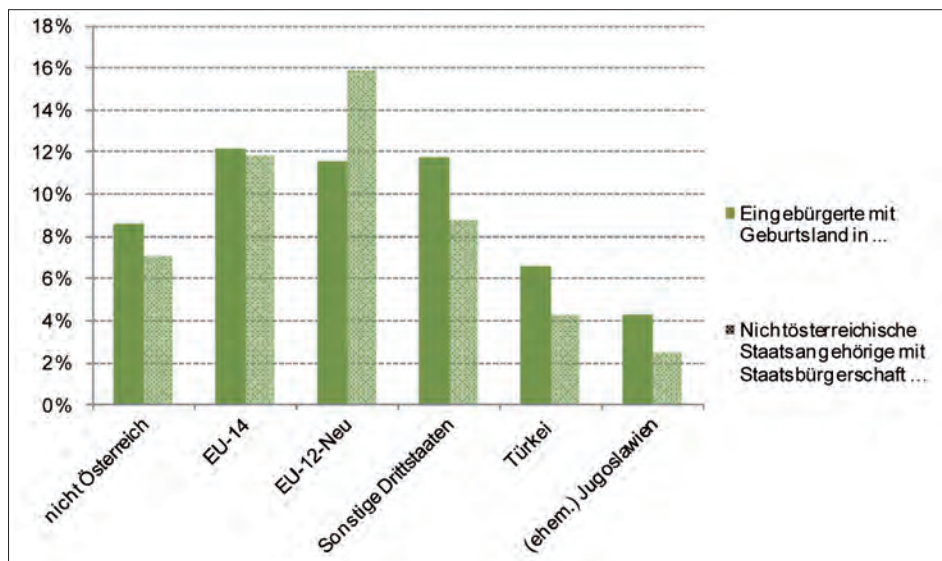
* Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und eingebürgerte Selbständige mit Geburtsort im Ausland.

** Person wurde im Ausland geboren und/oder beide Elternteile wurden im Ausland geboren.

Schon die Volkszählung 2001 hatte gezeigt, dass die Selbständigenquote mit rund 10 % unter Eingebürgerten höher war als jene unter den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.

gerschaft.⁶⁶ Bei einer Betrachtung der Selbständigenquoten unter den Eingebürgerten (also jene mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die ein anderes Geburtsland als Österreich angeführt haben) weist die Probezählung 2006 einen Anteil von 8,6% Selbständigen an den Erwerbstätigen aus. Damit liegt die Selbständigenquote unter den Eingebürgerten etwas über jener der nicht-österreichischen Staatsangehörigen, die laut Probezählung 2006 bei 7,1% lag (vgl. Abbildung 11). Die Selbständigenquote ist mit 12,2% am höchsten unter den in den »alten« EU-Mitgliedsländern Geborenen, aber auch die Selbständigen mit Geburtsland in den neuen EU-Mitgliedsländern und sonstigen Drittstaaten (ohne Türkei, ohne ehemaliges Jugoslawien) liegen mit einer Selbständigenquote von knapp 12% über dem Durchschnitt. Wiederum unter dem Durchschnitt liegen Selbständige mit Geburtsland Türkei und einem der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien. Einzig bei Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten ist die Selbständigenquote der nicht-österreichischen Staatsangehörigen mit 15,9% höher als jene der Eingebürgerten mit 11,6%.⁶⁷ Generell spürbar höher ist die Selbständigenquote bei den Eingebürgerten aus Drittstaaten im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen, was auf die bis ins Jahr 2002 geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen sein dürfte, die Drittstaatsangehörigen die Gründung eines Unternehmens erheblich erschwerten.

Abbildung 11: Selbständigenquoten von eingebürgerten Selbständigen und Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 2006



Quelle: Probezählung 2006. Anmerkung: »Sonstige Drittstaaten« umfasst jene mit einem Geburtsland außerhalb der EU, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien.

⁶⁶ Vgl. Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 34f.

⁶⁷ Die aus der Probezählung 2006 und der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 errechneten Selbständigenquoten weisen nur geringfügige Unterschiede auf. Am auffälligsten ist, dass die Selbständigenquote unter den Erwerbstätigen mit einer Staatsbürgerschaft aus einem der neuen EU-Mitgliedsländer laut Probezählung 2006 15,9% betrug, laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 jedoch bereits 17,3%.

2.4.1 Die 2. Generation

Für die Selbständigen der so genannten »2. Generation« liegen nur Schätzungen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung vor. Demnach waren im Jahresdurchschnitt 2009 rund 6.900 Angehörige der 2. Generation selbständig erwerbstätig (vgl. Tabelle 8, Seite 27). Damit liegt die Gruppe knapp an der statistischen Interpretationsgrenze, und ebenso liegt der tatsächliche Wert mit einer 95-prozentigen statistischen Sicherheit zwischen rund 4.800 und 9.000. Das muss umso problematischer eingeschätzt werden, als das unternehmerische Potenzial dieser Gruppe damit quantitativ kaum seriös erfasst werden kann und zu dieser Gruppe auch keine qualitativen Studien vorliegen. Einige Annahmen würden für eine – im Vergleich zur 1. Generation – höhere Quote an Selbständigen in dieser Gruppe sprechen:

- Angehörige der 2. Generation haben in aller Regel das österreichische Bildungssystem durchlaufen und sie verfügen häufig über die österreichische Staatsbürgerschaft bzw. sind aufenthaltsverfestigt. Damit fallen viele rechtliche Hürden, die zumindest für die erste Generation der Drittstaatsangehörigen Gründungen noch sehr erschwert haben, weg.
- Ihre Sprachkenntnisse erleichtern ihnen die Informationsgewinnung und begünstigen die Inanspruchnahme von Informations- und Beratungsangeboten der Mainstream-Organisationen.

Gleichzeitig wurde bereits in österreichischen Studien⁶⁸ darauf hingewiesen, dass die mangelnde Unterstützung bei der Unternehmensgründung und Unternehmensführung, die die Elterngeneration erfuhr, sowie die häufig prekäre Lebens- und Arbeitssituation in den ethnischen Ökonomien im engeren Sinne (geringes Einkommen bei vielen Arbeitsstunden) möglicherweise eine Unternehmensgründung für die nachfolgende Generation unattraktiv erscheinen lässt und einer unselbständigen Beschäftigung der Vorzug gegeben wird. Studien aus den USA zeigen, dass die Selbständigenquote unter Kindern von Selbständigen höher ist als in der Durchschnittsbevölkerung, allerdings nähert sich die Selbständigenquote der Kinder von Selbständigen mit Migrationshintergrund dem Durchschnitt an.⁶⁹

Aus Deutschland gibt es zur 2. Generation einige Erkenntnisse.⁷⁰ Während das Abdecken eines besonderen Bedarfes oder eine starke Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen aus dem eigenen Herkunftsland zu bedienen, migrationspezifische Motive sind, die von etwas mehr als jedem Dritten als Grund für die Existenzgründung angegeben werden, stellt insbesondere Letzteres für türkische Selbständige der 2. Generation kaum mehr ein relevantes Motiv dar. Mehr als die Hälfte der türkischen Selbständigen der 2. Generation erstellt einen Business- oder zumindest einen Finanzplan (59%). Auch wenn die Familie bei der Entscheidung zur

68 Vgl. Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 2000.

69 Vgl. OECD 2010, Seite 7.

70 Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010, Seite 26ff.

Selbständigkeit nur eine untergeordnete Rolle spielt, verliert innerhalb der türkischen Gruppe der Selbständigen das persönliche Umfeld als primäre Quelle von Unterstützungsleistungen auch für die 2. Generation nicht an Bedeutung. Familiäre Beziehungen werden stattdessen eher noch wichtiger: 70% der 2. Generation erhalten in der Gründungsphase Unterstützung von Familienangehörigen, im Vergleich zu 46% in der 1. Generation. Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass Selbständige der 2. Generation bereits in weit größerem Umfang über Familienangehörige in Deutschland verfügen.

2.5 Effekte der Gewerberechtsnovelle 2002 und der EU-Erweiterung

Seit der Volkszählung 2001 gab es zwei Entwicklungen, die einen wesentlichen Einfluss auf die Struktur und zahlenmäßige Entwicklung der »ethnischen« Ökonomien in Österreich hatten: Die Novellierung der Gewerbeordnung im Jahr 2002 und die EU-Erweiterung, die in zwei Schritten (2004 und 2007) realisiert wurde:

- der Abbau wesentlicher Zugangsbarrieren zur Selbständigkeit für nicht-österreichische StaatsbürgerInnen durch die Novelle zur Gewerbeordnung im Jahr 2002;
- die schrittweise Entschärfung der prekären Aufenthaltssituation im Falle geringen Einkommens für Selbständige;
- die Rückkehrmöglichkeit für aufenthaltsverfestigte selbständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige in die unselbständige Beschäftigung;
- der freie Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit für StaatsbürgerInnen der osteuropäischen Nachbarländer durch deren EU-Beitritt (EU-24) bei weiterhin reguliertem Zugang zum Arbeitsmarkt der unselbständig Beschäftigten für Staatsangehörige dieser Länder.⁷¹

Mit der Gewerberechtsnovelle 2002⁷² wurde der Zugang zur Selbständigkeit in wesentlichen Teilen neu geordnet. Drittstaatsangehörigen machte bis dahin das so genannte Erfordernis der Gleichstellung häufig den Erwerb eines Gewerbebescheines 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 bestand. §14 Abs 2 führte hinsichtlich der Gleichstellung aus:

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.

⁷¹ Vgl. Haberfellner 2007 und Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 19–25.

⁷² In Kraft seit 1. August 2002.

Für Angehörige von EWR-Staaten entfiel der Nachweis der Gegenseitigkeit, Drittstaatsangehörige – und damit wesentliche Gruppen von ImmigrantInnen in Österreich, wie türkische und ex-jugoslawische Staatsangehörige – waren hingegen von dieser Regelung voll betroffen. Die Bestimmungen zur Gleichstellung ließen den Behörden erheblichen Ermessensspielraum, tatsächlich gelang es drittstaatsangehörigen Gründungswilligen kaum, den Nachweis zu erbringen, dass ihr geplantes Unternehmen im volkswirtschaftlichen Interesse lag. 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 GewerbescheininhaberIn als gewerberechtliche/r GeschäftsführerIn – zumeist ein/e österreichische/e StaatsbürgerIn – gewonnen werden musste, um den gesetzlichen Auflagen Genüge zu tun. Das Erfordernis der Gleichstellung und auch die häufig fehlenden Qualifikationsnachweise der Gründungswilligen führten offensichtlich zu einem starken Überhang von Gesellschaftsgründungen bei AusländerInnen, während österreichische StaatsbürgerInnen ihre Unternehmen vornehmlich als Einzelunternehmen gründeten. Standen der Gründung keine anderen Hürden, wie z.B. zu erbringende formale Qualifikationsnachweise, im Weg, so war neben der Gründung einer Gesellschaft der Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft ein weiterer Ausweg.⁷³

Mit der Novelle der Gewerbeordnung 2002 wurde durch die Neufassung des §14 für Drittstaatsangehörige der Zugang zur Selbständigkeit auf neue Grundlagen gestellt. Zum wesentlichen Kriterium wurde nun das Vorhandensein eines Aufenthaltstitels, der selbständige 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 Gewerbescheines erbracht werden müssen. Drittstaatsangehörige können bei Vorliegen eines Aufenthaltstitels, der selbständige Erwerbstätigkeit erlaubt, nun problemlos selbst den Gewerbeschein lösen und ein Einzelunternehmen gründen.

73 Siehe Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 2000.

Weitgehend dereguliert wurde ebenfalls der Zugang zum Handelsgewerbe. Da der Handel für einige Herkunftsgruppen eine große Bedeutung hat, erleichtert auch diese Lockerung den Zugang zur Selbständigkeit für Drittstaatsangehörige. 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 anerkannten Ausbildungen, die in diesen Gewerben für eine Gewerbeberechtigung erforderlich sind. 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 unmittelbaren rechtlichen Diskriminierungen, sondern ist eine Folge der typischerweise, im Vergleich zu Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, unterschiedlichen Ausbildungs- und Erwerbsbiographien.

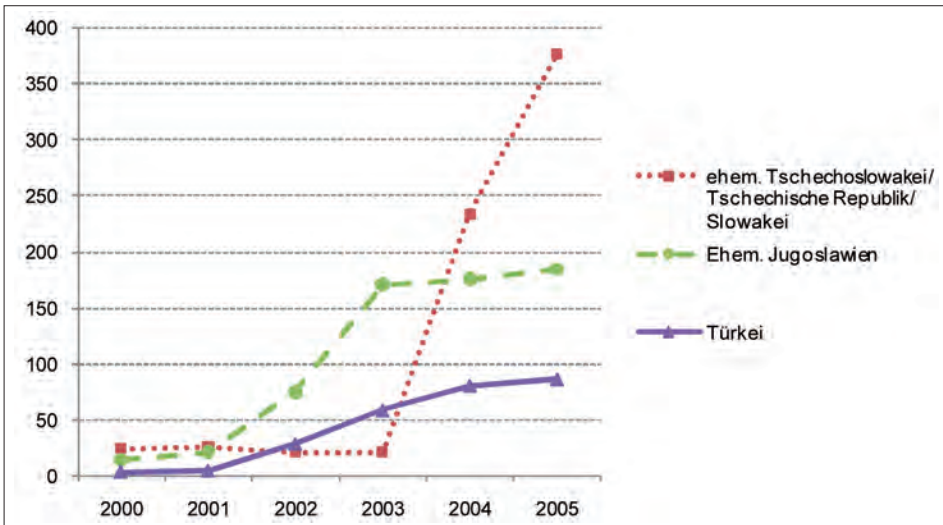
Drittstaatsangehörigen war überwiegend auch die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt verwehrt, sie waren daher gezwungen, Unternehmen auch dann weiterzuführen, wenn sie nicht rentabel waren. Anhand der zur Verfügung stehenden Daten kann nicht eruiert werden, ob – und wenn ja, in welchem Ausmaß – die Änderungen der Rahmenbedingungen dazu geführt haben, dass aufenthaltsverfestigte Selbständige sich nach Inkrafttreten der neuen Regelungen zur Aufgabe des Unternehmens entschlossen haben und in eine unselbständige Beschäftigung gewechselt haben. Angesichts der großen Zahl an Einbürgerungen ist auch zu berücksichtigen, dass durch den Erwerb der Staatsbürgerschaft ebenfalls die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt ermöglicht wurde.

Zusammenfassend haben sich die Rahmenbedingungen für selbständig erwerbstätige Drittstaatsangehörige insbesondere seit Ende der 1990er Jahre schrittweise verbessert. Für aufenthaltsverfestigte Drittstaatsangehörige haben sich die zum Teil erheblichen Risiken, die eine Selbständigkeit 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 (unternehmerischen) Lebenslagen ermöglichte – wurden mit der Staatsbürgerschaftsnovelle 2005 deutlich verschärft (siehe Abbildung 10).

Erhebliche Auswirkungen dürfte der EU-Beitritt der osteuropäischen Länder gehabt haben. Während der Zugang zum Arbeitsmarkt für unselbständige Beschäftigung für Staatsangehörige der neuen Mitgliedsländer weiterhin stark beschränkt wurde, waren ähnliche Barrieren im Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit nicht (mehr) vorhanden. Die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit war daher in vielen Fällen die einzige Möglichkeit für StaatsbürgerInnen der neuen EU-Mitgliedstaaten, in Österreich einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Anhand konkreter Zahlen lassen sich die Auswirkungen der geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen und der großen EU-Erweiterung 2004 zeitnah für Wien darstellen.

Hinsichtlich der Drittstaatsangehörigen kommt traditionell jenen Selbständigen eine große Bedeutung zu, die aus der Türkei bzw. aus dem ehemaligen Jugoslawien stammen. Wie bereits angemerkt, spielten bei diesen Gruppen vor der Novellierung der Gewerbeordnung Gesellschaftsgründungen eine wichtige Rolle. Abbildung 12 zeigt deutlich, dass mit dem Jahr 2002 die Gründung von Einzelunternehmen in diesen beiden Gruppen erheblich an Schwung gewonnen hat.

Abbildung 12: Gründung von Einzelunternehmen in Wien, 2000–2005, ausgewählte Herkunftsländer



Quelle: eigene Darstellung nach Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesenfelder/Reiter/Wetzel 2007, Seite 41.

Abbildung 12 zeigt auch beispielhaft für Selbständige aus Tschechien und der Slowakei, dass die Zahl der Unternehmensgründungen mit dem EU-Beitritt 2004 sprunghaft angestiegen ist. Noch deutlicher fiel dieser Anstieg bei den GründerInnen mit polnischer Staatsbürgerschaft aus, er hätte den Rahmen der grafischen Darstellung gesprengt (vgl. Tabelle 12). In den Jahren 2000 bis 2003 wurden durchschnittlich pro Jahr 137 Einzelunternehmen durch polnische Staatsangehörige gegründet, in den Jahren 2004 und 2005 waren es durchschnittlich 1.504 Einzelunternehmen pro Jahr. Der Anteil der PolInnen an gegründeten Einzelunternehmen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft machte in Wien 2004 rund 60% aus, im darauffolgenden Jahr rund 56%.

Tabelle 12: Gründungen von Einzelunternehmen in Wien, nach Nationalität und Gründungsjahr, 2000–2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Summe
Polen	142	188	151	66	1.467	1.541	3.555
Ehemalige Tschechoslowakei/ Tschechische Republik/ Slowakei	25	26	22	22	234	377	706
Ehemaliges Jugoslawien	15	22	75	171	176	185	644
Türkei	4	5	29	59	81	87	265
Andere Staaten	261	297	326	389	475	537	2.285
Gesamt	447	538	603	707	2.433	2.727	7.455

Quelle: Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesenfelder/Reiter/Wetzel 2007, Seite 41.

Eine Analyse der in der Wirtschaftskammer Wien erfassten Einzelunternehmen mit Stand August 2006 ergab 9.631 Unternehmen, die von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft gegründet wurden. Davon wurden alleine 5.867 Unternehmen, also ein Anteil von 60,9 %, in den Jahren 2003–2005 gegründet, diese waren somit zum Analysezeitpunkt als junge Unternehmen im engeren Sinne zu klassifizieren.

Tabelle 13: Anteil der Einzelunternehmen mit bis zu dreijähriger Bestandsdauer in Wien, nach Nationalität und Gründungsjahr, 2003–2005

	Bestand gesamt August 2006* Absolut	Gründungen 2003–2005 Absolut	Gründungen 2003–2005 Anteil
Polen	4.607	3.074	66,7 %
Ehemalige Tschechoslowakei/ Tschechische Republik/Slowakei	1.096	633	57,8 %
Deutschland	918	439	47,8 %
Ehemaliges Jugoslawien	764	532	69,6 %
Türkei	334	227	68,0 %
Andere Staaten	2.830	1.401	49,5 %
Gesamt nicht-österreichische Staatsbürgerschaft	9.631	5.867	60,9 %

Quelle: Eigene Berechnungen nach Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesenfelder/Reiter/Wetzel 2007, Seite 41 und Seite 166.
* Daten der Wirtschaftskammer Wien.

Der außerordentlich hohe Anteil von 52,4 % der PolInnen an den GründerInnen in den Jahren 2003–2005 beeinflusst wesentlich den hohen Anteil der jungen Unternehmen. Allerdings weisen von den fünf größten Gruppen vier deutlich über dem Durchschnitt liegende Anteile an jungen Unternehmen auf. Einzig die deutschen UnternehmerInnen liegen mit einem Anteil von 47,8 % nicht nur unter dem allgemeinen Durchschnitt, sondern auch unter jenem der »Anderen Staaten« (vgl. Tabelle 13). Die höchsten Anteile an jungen Einzelunternehmen weisen die UnternehmerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien mit 69,9 % und aus der Türkei und mit 68 % auf. Ihre Anteile an den Einzelunternehmen sind jedoch nach wie vor sehr gering. Türkische EinzelunternehmerInnen machten mit Stand August 2006 nur 0,6 % aller Wiener EinzelunternehmerInnen aus, der Anteil der UnternehmerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien betrug 1,4 %. Die größte ausländische Gruppe waren die PolInnen mit 8,7%.⁷⁴

Manche Herkunftsländer weisen sehr kontinuierliche Entwicklungen auf. So wurden beispielsweise jährlich rund 20 Unternehmen durch ItalienerInnen gegründet, zehn bis 20 Gründungen pro Jahr erfolgten durch Personen mit britischem Pass. Es gibt daher eine Vielzahl an

⁷⁴ Wie hoch der Anteil dieser Gruppen unter den »ÖsterreicherInnen mit vermutetem Migrationshintergrund« war, ist nicht klar.

Herkunftsländern mit einer sehr kontinuierlichen Gründungsdynamik, die von den veränderten Rahmenbedingungen offensichtlich kaum beeinflusst waren. Dazu gehörten zumindest in dieser Phase auch noch Gründungen durch BulgarInnen und RumänInnen, die durchschnittlich 27 bzw. 13 Gründungen pro Jahr zu verzeichnen hatten, wobei bei den BulgarInnen in den Jahren 2003–2005 sogar leicht rückläufige Trends zu beobachten waren.

Bei einer Betrachtung auf gesamtösterreichischer Ebene zeigt sich ebenfalls die Bedeutung der EU-Ost-Erweiterung. Die Volkszählung 2001 ergibt für Staatsangehörige der heutigen EU-27-Mitgliedsländer einen Anteil von 54,6% an den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Den Daten des Mikrozensus 2009 folgend, ist dieser Anteil erheblich gestiegen: 67,3% aller Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft stammen demnach aus einem der Mitgliedstaaten der EU-27, wobei ein wesentlicher Teil auf die neuen Mitgliedstaaten entfällt (vgl. Tabelle 14). Hinsichtlich der Selbständigen liegen die Daten des Mikrozensus generell deutlich über jenen der Abgestimmten Erwerbsstatistik. Tabelle 14 legt nahe, dass die Differenz vor allem auf eine deutlich höhere Schätzung bezüglich der Selbständigkeit bei Angehörigen der »alten« EU-Mitgliedsländer zurückzuführen ist, bei den neuen EU-Mitgliedsländern hingegen erscheint die Schätzung eher konservativ.

Tabelle 14: Selbständig erwerbstätige EU-Staatsangehörige, VZ 2001, PZ 2006, AE 2008 und MZ 2009 im Vergleich

	VZ 2001	PZ 2006	AE 2008	MZ 2009
Staatsangehörigkeit Nicht-Österreich	20.523	23.458	28.199	40.000
Staatsangehörigkeit EU-27	11.205	14.453	19.158	26.900
Staatsangehörigkeit EU-14	8.479	8.085	8.798	16.000
Staatsangehörigkeit »neue« EU-Mitgliedstaaten	2.726	6.368	10.360	10.900

Quelle: Volkszählung 2001 nach Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 39, (eigene Berechnungen), Probezählung 2006, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 sowie Mikrozensus 2009

2.6 Regionale Schwerpunkte

Die Darstellung der regionalen Streuung erfolgt anhand der Daten aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008. Da die Abgestimmte Erwerbsstatistik das Geburtsland nicht ausweist, ist nur eine Gliederung entlang der Staatsbürgerschaft möglich. Die Daten aus der Volkszählung 2001 und aus der Probezählung 2006 zeigen, dass sich eingebürgerte Selbständige und Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in etwa die Waage halten. Allerdings ist der Anteil der Eingebürgerten unter den EU-Staatsangehörigen deutlich niedriger als bei den anderen Herkunftsländern (vgl. Abbildung 9).

Die Probezählung 2006 und die Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 erlauben auch eine Differenzierung entlang der »Stellung im Beruf«. Neben gewerblichen, freien und neuen Selbst-

ständigen werden dabei auch »Betriebsführer in der Land- und Forstwirtschaft« ausgewiesen. Wie die Tabelle 15 zeigt, wird auch hier die unterschiedliche Bedeutung des land- und forstwirtschaftlichen Sektors für österreichische und nicht-österreichische Selbständige bestätigt.

Tabelle 15: Selbständige mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft, Probezählung 2006 und Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008

Stellung im Beruf	Staatsbürgerschaft			
	Österreich		Nicht-Österreich (inkl. staatenlos/un- geklärt/unbekannt)	
	PZ 2006	AE 2008	PZ 2006	AE 2008
A) Gewerblich selbständig	226.115	213.295	18.515	22.689
B) Freiberuflich selbständig*	13.755	22.791	267	391
C) Neue Selbständigkeit	32.862	29.004	4.676	5.119
Gewerbliche + Freiberufliche + Neue Selbständige (A+B+C)	272.732	265.090	23.458	28.199
D) BetriebsführerInnen in der Land- und Forstwirtschaft	125.306	107.443	530	536
E) Mithelfende Familienangehörige	54.600	53.040	1.819	1.501
Selbständige inkl. mithelfende Famili- angehörige (A+B+C+D+E)	452.638	425.573	25.807	30.236

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 (AE 2008) mit Stichtag 31.10.2008 sowie Probezählung 2006 (PZ 2006) mit Stichtag 31.10.2006.

* Mitglieder der Kammern der freien Berufe werden häufig in unterschiedlichen Registern geführt, die Zuordnung erforderte daher ein mehrfaches Abgleichen mit verschiedenen Registern (siehe Methodenhandbuch zur Abgestimmten Erwerbsstatistik, Bearbeitungsstand 30.9.2010, online unter www.statistik.at/web_de/static/methodeninventar_test_053276.pdf).

Tabelle 15 stellt die Ergebnisse der Probezählung 2006 jenen der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 in Bezug auf selbständige Erwerbstätigkeit gegenüber. Bei den nicht-österreichischen Selbständigen wird – exklusive der BetriebsführerInnen in der Land- und Forstwirtschaft – ein Plus von 4.741 ausgewiesen, bei den österreichischen Selbständigen hingegen ein Minus von 7.642 Selbständigen. Beide Veränderungen fallen angesichts des nur zweijährigen Vergleichszeitraumes eher hoch aus, und auch angesichts der Veränderung bei den freiberuflich Selbständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft kann davon ausgegangen werden, dass im Rahmen der Abgestimmten Erwerbsstatistik noch weitere Abgleiche zwischen Datenbeständen durchgeführt wurden.⁷⁵ Soweit möglich, wird daher in der folgenden Darstellung auf die Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008 Bezug genommen, allerdings sind einige Abfragen (wie z.B. Geburtsland) nur anhand der Probezählung 2006 möglich.

⁷⁵ Siehe Standard-Dokumentation zur Abgestimmten Erwerbsstatistik mit Stand 20.9.2010 unter www.statistik.at/web_de/static/abgestimmte_erwerbsstatistik_ab_2006_040231.pdf

Bei einer Analyse der Selbständigengruppen nach der Stellung im Beruf unter Ausschluss der BetriebsführerInnen in der Land- und Forstwirtschaft ergeben sich 28.199 Selbständige ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Dies ergibt eine Differenz von 26 Fällen im Vergleich zu Tabelle 3. Tabellen aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik weisen aufgrund von Geheimhaltungsverpflichtungen bei Fallzahlen »kleiner als fünf« keine Werte aus. Das Herausrechnen von mithelfenden Familienangehörigen und Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft stößt daher bei der Betrachtung auf Detailebenen, wie z.B. bestimmte Herkunftsländer in den Bundesländern, an Grenzen. Unter Selbständige werden daher in Folge – falls nicht explizit anders erwähnt – zusammengefasst:

- Gewerbliche Selbständige;
- Neue Selbständige;
- Freiberuflich Selbständige.

Bezüglich Staatsbürgerschaft werden Gruppen auf folgenden Ebenen gebildet:

EU-27: Beinhaltet Staatsangehörige aus den 27 EU-Mitgliedsländern mit Stand 2010 exkl. Österreich;

EU-14: Beinhaltet Staatsangehörige aus den EU-Mitgliedsländern mit Stand vor Mai 2004 exkl. Österreich;

EU-NM-12: Beinhaltet Staatsangehörige aus jenen EU-Mitgliedstaaten, die ab Mai 2004 der EU beigetreten sind;

Drittstaatsangehörige: Beinhaltet alle nicht EU-Staatsbürgerschaften inkl. Staatenlose und jene Fälle, die nicht zugeordnet werden konnten.

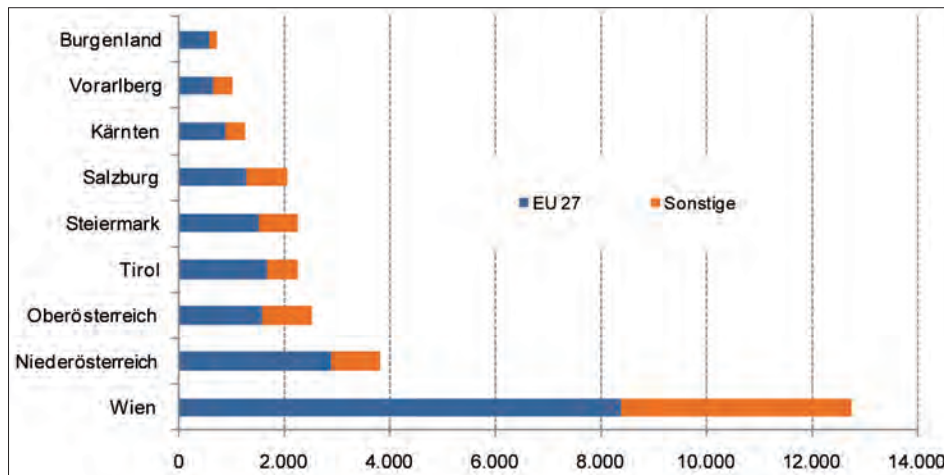
Tabelle 16: Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Bundesländern, 2008

	W	NÖ	OÖ	T	ST	S	K	V	B	Gesamt
EU-27	8.372	2.836	1.525	1.670	1.471	1.248	847	649	540	19.158
EU-14	2.702	1.017	811	1.403	685	921	620	483	156	8.798
EU-NM-12	5.670	1.819	714	267	786	327	227	166	384	10.360
Drittstaaten	4.381	900	908	562	710	777	329	346	128	9.041
Nicht-Österreich	12.753	3.736	2.433	2.232	2.181	2.025	1.176	995	668	28.199

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. Exkl. mithelfende Familienangehörige, exkl. Land- und Forstwirtschaft

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Probezählung 2006 kann zumindest von rund 50.000 Selbständigen ausgegangen werden, die entweder über eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft verfügen oder eingebürgert wurden. Von den 28.199 Selbständigen ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben im Jahr 2008 rund 45 % in Wien. Dahinter rangieren Niederösterreich und Oberösterreich, die wenigsten ausländischen Selbständigen leben in Vorarlberg und im Burgenland.

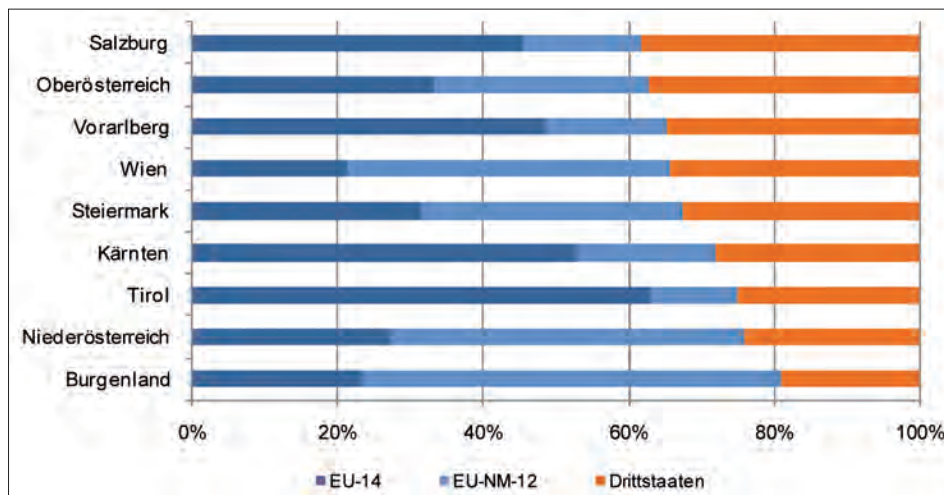
Abbildung 13: Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Bundesländern, 2008



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. »Sonstige«: inkl. Staatenlos und »keine Angaben«

Im Burgenland, in dem die wenigsten Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft angesiedelt sind, ist gleichzeitig der Anteil der EU-Staatsangehörigen am höchsten (Abbildung 13 und 14). In den westlichen Bundesländern hingegen ist der Anteil der EU-StaatsbürgerInnen an ausländischen Selbständigen am geringsten. Im Gefolge der EU-Erweiterung haben viele der neuen EU-Staatsangehörigen die Chance genutzt, in Österreich ein Unternehmen zu gründen. Dieses Gründungsgeschehen hat sich überwiegend auf die östlichen Bundesländer konzentriert.

Abbildung 14: Anteile der Selbständigen mit EU-Staatsbürgerschaft und selbständiger Drittstaatsangehöriger, nach Bundesländern, 2008



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008

Die Anzahl und damit auch der Anteil der Selbständigen mit einer EU-Staatsbürgerschaft sind daher in diesen Bundesländern beachtlich angestiegen. Am deutlichsten ist diese Entwicklung an den polnischen Selbständigen in Wien zu beobachten: Die 3.287 polnischen Selbständigen in Wien stellen österreichweit die größte Einzelgruppe in einem Bundesland dar. Vergleichsweise hohe Anteile an Selbständigen mit einer EU-14 Staatsbürgerschaft sind eher in den westlichen Bundesländern zu finden: Tirol, Vorarlberg, Salzburg und auch Kärnten weisen überdurchschnittlich hohe Anteile an EU-14-Selbständigen auf (Abbildung 14). Am geringsten sind die Anteile in Wien und im Burgenland.

Insgesamt ist ein Ost-West-Gefälle zu beobachten: In den östlichen Bundesländern überwiegt der Anteil der neuen EU-Mitgliedsländer, in den westlichen Bundesländern ist der Anteil der EU-14-Mitgliedstaaten höher.

In Tabelle 17 sind die wichtigsten Herkunftsländer gelistet. Jene Herkunftsländer, die die drei größten Gruppen in den jeweiligen Bundesländern darstellen, sind jeweils fett markiert. Selbständige mit deutscher Staatsbürgerschaft zählen in allen Bundesländern zu den drei größten Gruppen, wobei ein deutliches West-Ost-Gefälle zu beobachten ist. In Vorarlberg und Tirol machen Selbständige mit deutscher Staatsangehörigkeit mehr als die Hälfte aller Selbständigen mit einer Staatsbürgerschaft eines EU-Landes aus, im Burgenland und in Wien hingegen »nur« rund ein Fünftel.

Ungarn und die Niederlande zählen jeweils in nur einem Bundesland zu den drei wichtigsten EU-Herkunftsländern. Im Burgenland ist Ungarn die größte Herkunftsgruppe, allerdings sind in Niederösterreich und Wien deutlich mehr Selbständige mit ungarischer Staatsbürgerschaft erfasst. Ein regionales Spezifikum stellt auch der sehr große Anteil der polnischen Selbständigen in Wien dar: 38,7% der EU-27-Selbständigen in Wien verfügen über eine polnische Staatsbürgerschaft. Mit 3.287 Selbständigen in Wien stellen die polnischen Staatsangehörigen die größte Einzelgruppe auf Bundeslandebene in Österreich dar (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Drei wichtigste EU-Staatsangehörige nach Bundesländern, absolut

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W
EU-27 gesamt	540	847	2.836	1.525	1.248	1.471	1.670	649	8.372
Deutschland	114	376	725	630	594	463	874	346	1.565
Italien	11	120	61	52	94	72	243	65	394
Niederlande	6	39	51	24	64	43	105	32	76
Polen	36	18	410	117	48	62	36	15	3.236
Rumänien	142	63	275	124	71	252	38	14	673
Slowakei	50	39	758	303	83	233	71	81	659
Ungarn	146	29	214	79	61	114	39	17	427

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008

Sieben der 27 EU-Staatsbürgerschaften machen in allen Bundesländern zwischen 80 % und 90 % aller Selbständigen mit EU-Staatsbürgerschaft aus – nur im Burgenland liegt der Wert sogar deutlich über 90 % (vgl. Tabelle 18). Betrachtet man nur die Top-3-EU-Herkunftsstaaten, so haben alleine diese Anteile zwischen rund 65 % und rund 75 % aller Selbständigen mit EU-Staatsbürgerschaft in den jeweiligen Bundesländern. Am stärksten diversifiziert sind hier Wien und die Steiermark. In der Steiermark machen Selbständige mit deutscher, slowakischer und rumänischer Staatsbürgerschaft 64,4 % aller EU-Selbständigen aus, in Wien haben die polnischen, deutschen und rumänischen Selbständigen zusammen einen Anteil von 65,4 % an den Selbständigen mit einer EU-Staatsbürgerschaft. Am wenigsten diversifiziert ist mit einem Anteil der Top-3-EU-Herkunftslander an allen EU-Selbständigen Vorarlberg mit 75,8 %, dahinter rangieren das Burgenland mit (74,4 %) und Tirol mit 73,2 %.

Klar erkennbar ist wiederum, dass Selbständige mit einer EU-15-Staatsbürgerschaft, insbesondere Deutsche und ItalienerInnen, in den westlichen Bundesländern und in Kärnten eine wichtige Rolle spielen, Selbständige aus den neuen EU-Mitgliedsländern dagegen in den östlichen Bundesländern öfter unter den Top-3-EU-Ländern liegen.

Tabelle 18: Drei größte Gruppen Selbständiger mit EU-Staatsangehörigkeit nach Bundesländern, anteilig

	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W
Deutschland	21,1%	44,4%	25,6%	41,3%	47,6%	31,5%	52,3%	53,3%	18,7%
Italien	2,0%	14,2%	2,2%	3,4%	7,5%	4,9%	14,6%	10,0%	4,7%
Niederlande	1,1%	4,6%	1,8%	1,6%	5,1%	2,9%	6,3%	4,9%	0,9%
Polen	6,7%	2,1%	14,5%	7,7%	3,8%	4,2%	2,2%	2,3%	38,7%
Rumänien	26,3%	7,4%	9,7%	8,1%	5,7%	17,1%	2,3%	2,2%	8,0%
Slowakei	9,3%	4,3%	26,7%	19,9%	6,7%	15,8%	4,3%	12,5%	7,9%
Ungarn	27,0%	3,4%	7,5%	5,2%	4,9%	7,7%	2,3%	2,6%	5,1%
EU-Sonstige	6,5%	19,6%	12,1%	12,9%	18,7%	15,8%	15,8%	12,2%	16,0%
EU-27 gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008; eigene Berechnungen

In Wien ist auch ein großer Teil der selbständigen Drittstaatsangehörigen:⁷⁶ 46,0 % aller drittstaatsangehörigen Selbständigen sind in Wien angesiedelt, dahinter rangieren Niederösterreich mit 11,0 % und Oberösterreich mit 10,3 % (vgl. Tabelle 19). Selbständige aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei stellen in allen österreichischen Bundes-

⁷⁶ Unter »Drittstaatsangehörige« sind auch Staatenlose und jene Selbständigen eingerechnet, bei denen keine Zuordnung möglich war. Österreichweit sind 37 Selbständige staatenlos und bei 116 Selbständigen konnte die Staatsbürgerschaft nicht zugeordnet werden.

ländern die zwei größten Selbständigengruppen mit Drittstaatsbürgerschaft. Die höchsten Anteile weisen sie in den westlichen Bundesländern auf; in der Steiermark und in Tirol verfügen knapp über 65 % der drittstaatsangehörigen Selbständigen über eine türkische oder ex-jugoslawische Staatsbürgerschaft, den geringsten Anteil haben sie in Kärnten mit 52,3 % (vgl. Abbildung 15).

Zu den »Top 3« der drittstaatsangehörigen Selbständigen gehören auch Schweizer, US-amerikanische und chinesische StaatsbürgerInnen. Schweizer Selbständige sind in sechs Bundesländern die drittgrößte Gruppe, US-amerikanische in zwei Bundesländern und in Oberösterreich sind es chinesische Selbständige. Wie Tabelle 19 zeigt, sind die Gruppengrößen in den einzelnen Bundesländern bereits teilweise sehr klein. Neben den beiden wichtigsten Herkunftsgruppen, nämlich Selbständige aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien, teilen sich die verbleibenden rund 35 % bis 50 % auf eine Vielzahl an Staatsbürgerschaften auf.

Tabelle 19: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer und Nicht-EU-Staatsbürgerschaft, nach Gruppengröße in den Bundesländern

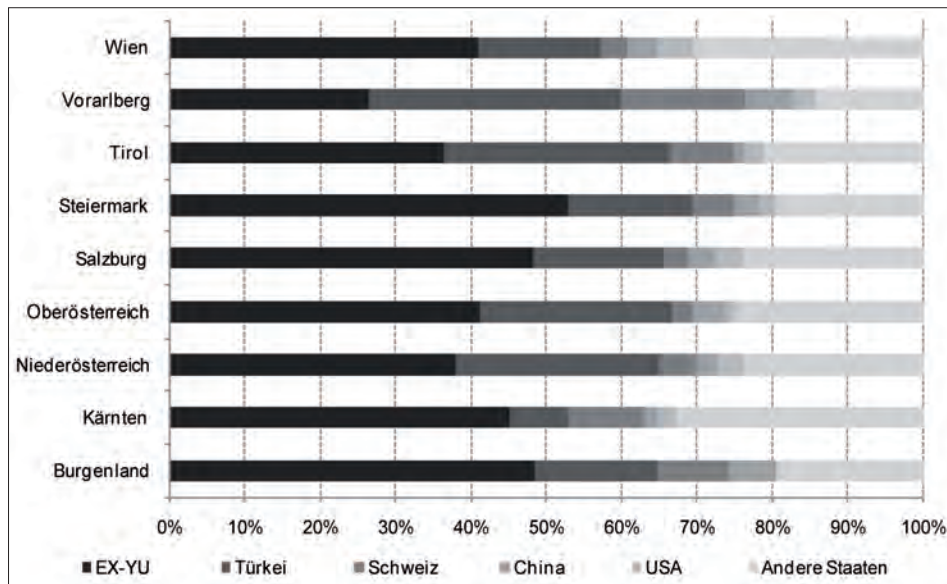
	B	K	NÖ	OÖ	S	ST	T	V	W
Nicht-Österreich- und Nicht-EU-27-Staatsbürgerschaft	128	329	900	908	777	710	562	346	4.381
Ehemaliges Jugoslawien	62	149	341	374	375	375	204	92	1.796
Türkei	21	25	244	232	134	118	169	115	714
China	8	6	25	39	27	25	8	22	172
Schweiz	12	32	44	24	27	39	48	57	154
USA	*)	8	32	13	28	15	14	10	214

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. *) Weniger als fünf Selbständige

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass einige Herkunftsländer in allen Bundesländern eine wichtige Rolle spielen. Dazu gehören die traditionell größten Gruppen, nämlich Selbständige aus Deutschland, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. Klar erkennbar ist, dass insbesondere die Erweiterung der Europäischen Union im Jahr 2004 deutliche Auswirkungen auf die Struktur der ausländischen Selbständigen in den östlichen Bundesländern hatte.

Besonders ins Auge sticht dabei die mit Abstand größte Einzelgruppe auf Bundesländerebene, nämlich die hohe Zahl an polnischen Selbständigen in Wien. Demnach gibt es in Wien im Vergleich zu Selbständigen mit einem ex-jugoslawischen Pass derzeit knapp doppelt so viele polnische Selbständige.

Abbildung 15: Drittstaatsangehörige Selbständige und mithelfende Familienangehörige in den Bundesländern, anteilig



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. Selbständige und Mithelfende inkl. Land- und Forstwirtschaft

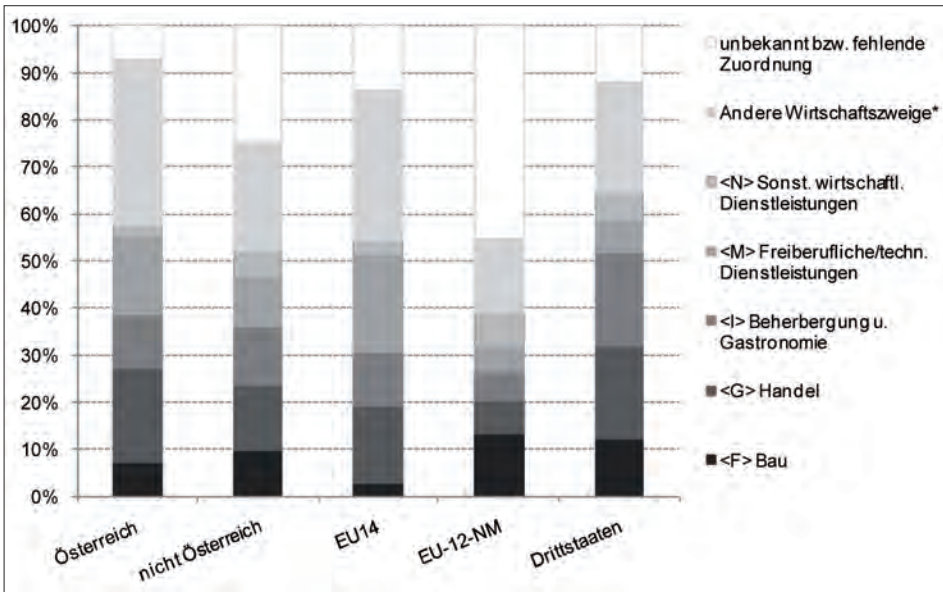
2.7 Branchenschwerpunkte

Die ÖNACE-Zuordnung von selbständig Erwerbstätigen aufgrund von Verwaltungsdaten gestaltet sich erheblich schwieriger als bei unselbständig Erwerbstätigen.⁷⁷ Bei den österreichischen Staatsangehörigen waren in der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 rund 7% der Selbständigen (ohne Land- und Forstwirtschaft) keiner ÖNACE zugeordnet. Der Anteil ist bei den nicht-österreichischen Selbständigen deutlich höher, etwas mehr als ein Drittel aller nicht zu einer ÖNACE zugeordneten Selbständigen verfügen über keine österreichische Staatsbürgerschaft.

Bei den EU-14-Staatsangehörigen und den Drittstaatsangehörigen liegt der Anteil der Nicht-Erfassten mit rund 14% bzw. rund 12% etwa doppelt so hoch wie bei den österreichischen Staatsangehörigen. Mit rund 45% ist er allerdings am höchsten bei den Staatsangehörigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, also jenen Herkunftsländern, die in den letzten Jahren offensichtlich die stärkste Gründungsdynamik aufwiesen (vgl. Abbildung 16). Insbesondere bei den neuen EU-Mitgliedsländern sollten die verfügbaren Daten daher nur als Trends interpretiert werden.

⁷⁷ Siehe Methodenhandbuch zur Abgestimmten Erwerbsstatistik, Seite 74, Bearbeitungsstand 30.9.2010, online unter www.statistik.at/web_de/static/methodeninventar_test_053276.pdf

Abbildung 16: Selbständige mit österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (ÖNACE 2008)



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008

* Nicht berücksichtigt wurden die ÖNACE-Abschnitte Land- und Forstwirtschaft <A>, Bergbau , Energieversorgung <D>, Wasserversorgung und Abfallentsorgung <E>, öffentliche Verwaltung <O>, private Haushalte <T> und exterritoriale Organisationen <U>. Die ÖNACE-Abschnitte B, D, E, O, T und U enthalten zusammengerechnet bei den österreichischen StaatsbürgerInnen 780 Fälle und bei den nicht-österreichischen Staatsangehörigen 85 Fälle.

Weiters brachte die Umstellung der ÖNACE-Klassifikation auf ÖNACE 2008 nicht nur eine Erweiterung des Erfassungsbereiches, sondern auch methodische und konzeptionelle Adaptierungen mit sich, die einen Vergleich der Daten aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 zu den Ergebnissen aus der Volkszählung nur sehr bedingt zulassen. Unabhängig davon zeigen die Daten jedenfalls, dass sich die Branchenschwerpunkte der nicht-österreichischen Selbständigen (exkl. Land- und Forstwirtschaft) nicht wesentlich von jenen der Selbständigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft unterscheiden. Bei den österreichischen StaatsbürgerInnen dominiert der Handel (rund 21 %) vor freiberuflichen/technischen Dienstleistungen (rund 17 %), gefolgt von Beherbergung und Gastronomie (rund 12 %).⁷⁸ Auch bei den EU-14-StaatsbürgerInnen sind diese drei Branchen führend, allerdings stehen hier die freiberuflichen/technischen Dienstleistungen (rund 24 %) an erster Stelle, gefolgt vom Handel (rund 19 %), in Beherbergung und Gastronomie sind rund 13 % EU-14-Selbständige aktiv. Am stärksten weicht die Struktur bei den Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten ab, hier dominiert die Bauwirtschaft mit rund 24 % gefolgt von den »sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen« und dem Handel mit jeweils rund 13 %. So wie bei den österreichischen und den EU-14-Staatsangehörigen gehören Beherbergung und

⁷⁸ Die Prozentangaben beziehen sich auf jene Selbständige, die einer ÖNACE zugeordnet werden konnten, also exkl. »Unbekannt bzw. fehlende Angaben« wie in Abbildung 16 enthalten.

Gastronomie (rund 23 %) sowie der Handel (rund 22 %) zu den drei wichtigsten Branchen. An dritter Stelle rangiert bei den Drittstaatsangehörigen die Bauwirtschaft mit rund 14 %.

Tabelle 20: Selbständige mit österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Anteilen in Wirtschaftszweigen (ÖNACE 2008)

ÖNACE 2008	Staatsbürgerschaft			
	Österreich	EU-14	EU-12-NM	Drittstaaten
<C> Herstellung von Waren	7,3%	3,6%	2,7%	2,8%
<F> Bau	7,9%	3,4%	24,4%	14,3%
<G> Handel	21,5%	18,8%	13,1%	22,1%
<H> Verkehr	3,9%	1,8%	8,3%	9,8%
<I> Beherbergung und Gastronomie	12,4%	13,3%	11,5%	22,5%
<J> Information und Kommunikation	4,8%	6,8%	3,1%	2,4%
<K> Finanz- und Versicherungsleistungen	3,0%	1,5%	0,5%	1,0%
<L> Grundstücks- und Wohnungswesen	2,1%	2,1%	0,8%	0,8%
<M> Freiberufliche/technische Dienstleistungen	17,4%	23,6%	9,0%	7,4%
<N> Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	3,0%	3,9%	13,5%	7,1%
<P> Erziehung und Unterricht	1,4%	3,2%	1,1%	1,3%
<Q> Gesundheits- und Sozialwesen	7,0%	8,0%	6,4%	1,2%
<R> Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,8%	6,6%	1,9%	3,4%
<S> Sonstige Dienstleistungen	5,4%	3,3%	3,8%	3,7%
Gesamt*	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Summe Anteil der 3 wichtigsten ÖNACE-Abschnitte	51,3%	55,8%	51,0%	58,8%

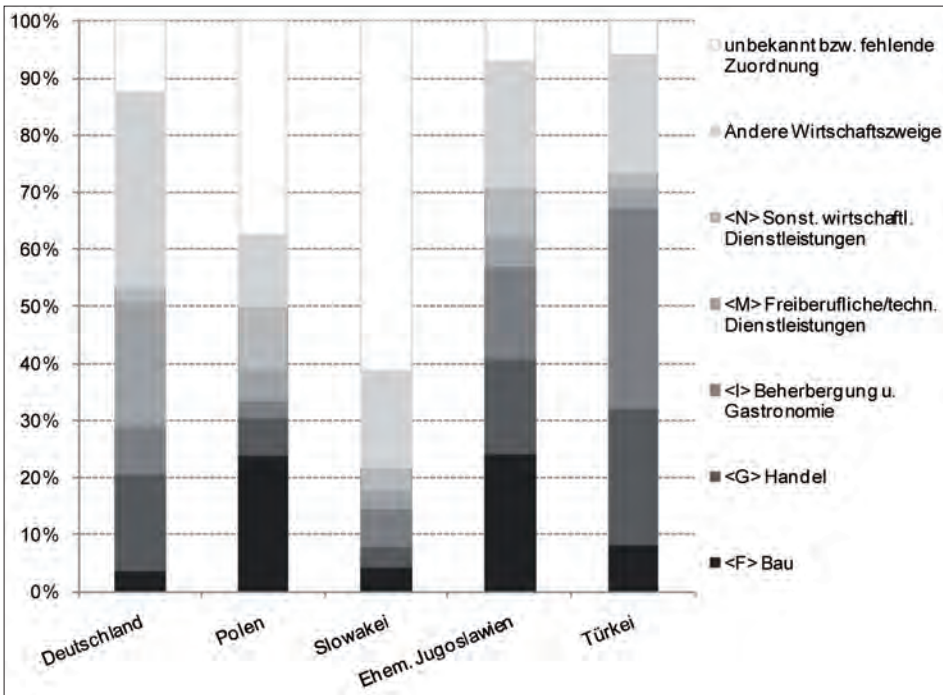
Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008; eigene Berechnungen

* Siehe Hinweis über nicht berücksichtigte Wirtschaftszweige in der Quellenangabe zu Abbildung 16.

Die Branchenschwerpunkte unterscheiden sich noch einmal deutlich bei einer Analyse auf der Ebene der einzelnen Herkunftsländer. Beispielhaft wurden jene fünf Länder bzw. Regionen ausgewählt, über die laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 die meisten Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft verfügen. Die Betrachtung auf Ebene der Länder offenbart auch, dass jene Selbständigengruppen, die bereits eine längere Tradition in der Selbständigkeit in Österreich haben und auch in den letzten Jahrzehnten bereits eine relevante Rolle spielten, auffallend besser erfasst sind als jene Gruppen, die in den letzten Jahren einen GründerInnenboom erlebten. Während die Selbständigen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei zu mehr als 90 % einer ÖNACE zugeordnet werden konnten, traf dies bei den Selbst-

ständigen mit polnischer Staatsbürgerschaft nur bei rund 63 % bzw. bei jenen mit slowakischer Staatsangehörigkeit sogar nur bei rund 38 % zu (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17: Bedeutung ausgewählter Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008) für Selbständige mit deutscher, polnischer, slowakischer, türkischer und ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft



Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008. Nicht berücksichtigte ÖNACE-Abschnitte analog zu Abbildung 16

Unter jenen Selbständigen, die einer ÖNACE zugeordnet werden konnten, zeigen sich bei den einzelnen Herkunftsländern erhebliche Unterschiede. Am auffälligsten ist die Konzentration bei den türkischen Selbständigen auf die Abschnitte »Beherbergung und Gastronomie« sowie »Handel«. Zwei von drei Selbständigen mit türkischer Staatsbürgerschaft sind entweder im Handel oder in der Gastronomie bzw. Beherbergung aktiv. Deutliche Konzentrationen sind auch bei den polnischen Staatsangehörigen zu beobachten: Rund 38 % der zugeordneten Selbständigen sind in der Bauwirtschaft aktiv,⁷⁹ damit hat die Bauwirtschaft für die polnischen Selbständigen eine ähnlich große Bedeutung wie Gastronomie und Beherbergung für die Selbständigen mit türkischer Staatsbür-

79 Für Wien wurde für das Jahr 2006 geschätzt, dass 66 % der polnischen EinzelunternehmerInnen in der Fachgruppe »Bauhilfsgewerbe« aktiv waren. Nachdem Wien einen regionalen Schwerpunkt bei den polnischen Selbständigen darstellt, kann davon ausgegangen werden, dass ein nicht unerheblicher Teil jener Selbständigen, die noch nicht zugeordnet werden konnten, auf diesen Bereich entfällt. Weitere 14 % gehörten zur Fachgruppe der »Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung«, können also dem ÖNACE 2008-Abschnitt <N> (Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen) zugeordnet werden.

gerschaft. Dahinter folgen mit rund 18% »Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen«.⁸⁰ Bei den polnischen Selbständigen sind also auch deutlich mehr als die Hälfte in zwei ÖNACE-Abschnitten aktiv. Die Bauwirtschaft ist auch für Selbständige mit einer ex-jugoslawischen Staatsbürgerschaft von großer Bedeutung. Mehr als ein Viertel von ihnen konnte der Bauwirtschaft zugeordnet werden, zusätzlich spielen Handel sowie Beherbergung- und Gastronomie eine gewichtige Rolle.

Tabelle 21: Bedeutung ausgewählter Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008) für Selbständige mit deutscher, polnischer, slowakischer, ex-jugoslawischer und türkischer Staatsbürgerschaft

ÖNACE 2008	Staatsbürgerschaft				
	Deutschland	Polen	Slowakei	Ehemaliges Jugoslawien	Türkei
<F> Bau	4,2%	38,2%	11,6%	26,2%	8,9%
<G> Handel	19,5%	10,8%	9,4%	17,8%	25,3%
<H> Verkehr	2,0%	6,9%	4,1%	11,2%	9,5%
<I> Beherbergung und Gastronomie	9,5%	4,7%	16,6%	17,5%	37,4%
<M> Freiberufliche/technische Dienstleistungen	24,6%	8,3%	8,0%	5,2%	3,5%
<N> Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	3,5%	17,9%	10,9%	10,0%	3,2%
<Q> Gesundheits- und Sozialwesen	9,1%	1,7%	29,1%	0,6%	0,4%
Summe Anteil der drei wichtigsten ÖNACE-Abschnitte	53,5%	66,9%	57,2%	61,4%	72,3%

Quelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008; eigene Berechnungen. Anteile beziehen sich auf Selbständige, die einer ÖNACE zugeordnet werden konnten. Abschnitte, die nicht berücksichtigt wurden: Siehe Quellenhinweis zu Abbildung 16.

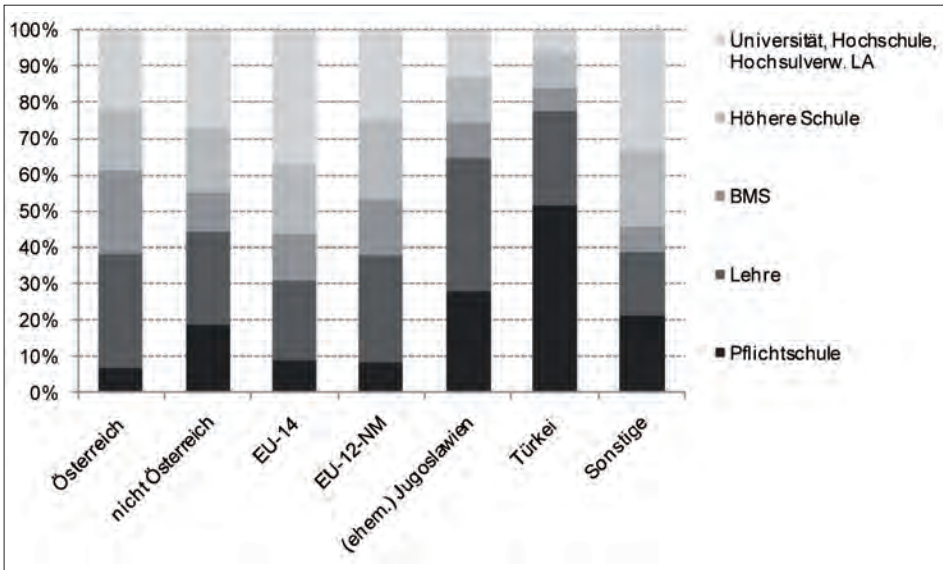
2.8 Bildungsstand und selbständige Erwerbstätigkeit

Der Bildungsstand der Selbständigen, die nicht in Österreich geboren wurden, unterscheidet sich von den in Österreich geborenen Selbständigen. Auffallend ist einerseits der deutlich

⁸⁰ Der ÖNACE-2003-Abschnitt <K> für Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen wurde in der ÖNACE 2008 in drei Abschnitte aufgeteilt. Das Grundstücks- und Wohnungswesen bildet jetzt einen eigenständigen Abschnitt (Abschnitt <L>). Die übrigen Tätigkeiten wurden aufgeteilt in einen Abschnitt <M> »Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen«, der Tätigkeiten umfasst, die einen hohen Ausbildungsstand erfordern und den Nutzern Spezialkenntnisse und -fertigkeiten zur Verfügung stellen, und einen Abschnitt <N> »Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen«, der Tätigkeiten abdeckt, die der Unterstützung allgemeiner Geschäftsabläufe dienen und bei denen nicht die Übertragung von Spezialwissen im Vordergrund steht (vgl. Zeller/Karner 2009, Seite 181).

höhere Anteil an Selbständigen, der maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügt, und andererseits der höhere Anteil an Höherqualifizierten bei den im Ausland Geborenen. Der höhere Anteil sowohl bei den gering Qualifizierten als auch bei den HochschulabsolventInnen bei Selbständigen mit Migrationshintergrund ist kein österreichisches Spezifikum, sondern auch in vielen anderen Ländern zu beobachten.⁸¹ Bei den in Österreich geborenen Selbständigen hingegen verfügt mehr als die Hälfte entweder über einen Lehrabschluss oder besuchte eine Berufsbildende Mittlere Schule.

Abbildung 18: Bildungsstand der Selbständigen, nach Geburtsland, 2006⁸²



Quelle: Statistik Austria: Probezählung 2006

Anhand der Bildungsdaten der ex-jugoslawischen Selbständigen zeigt sich beispielsweise, dass sich nur 3,5% der Erwerbstätigen mit einem Lehrabschluss zur Selbständigkeit entschließen (vgl. Abbildung 19). Ist das Geburtsland Österreich, so beträgt der Anteil der Selbständigen an den AbsolventInnen einer Lehre 6,3%, und bei jenen, die nicht in Österreich geboren wurden, liegt der Anteil mit 7,1% noch etwas höher. Auch bei den AbsolventInnen der Berufsbildenden Mittleren Schulen weisen jene mit Geburtsort im ehemaligen Jugoslawien deutlich unterdurchschnittliche Selbständigenquoten aus. AbsolventInnen einer Lehre bzw. einer BMS mit türkischem Hintergrund haben hingegen sehr ähnliche Selbständigenquoten wie jene mit Geburtsort in Österreich. Auffallend sind die vergleichsweise hohen Selbständigenquoten unter

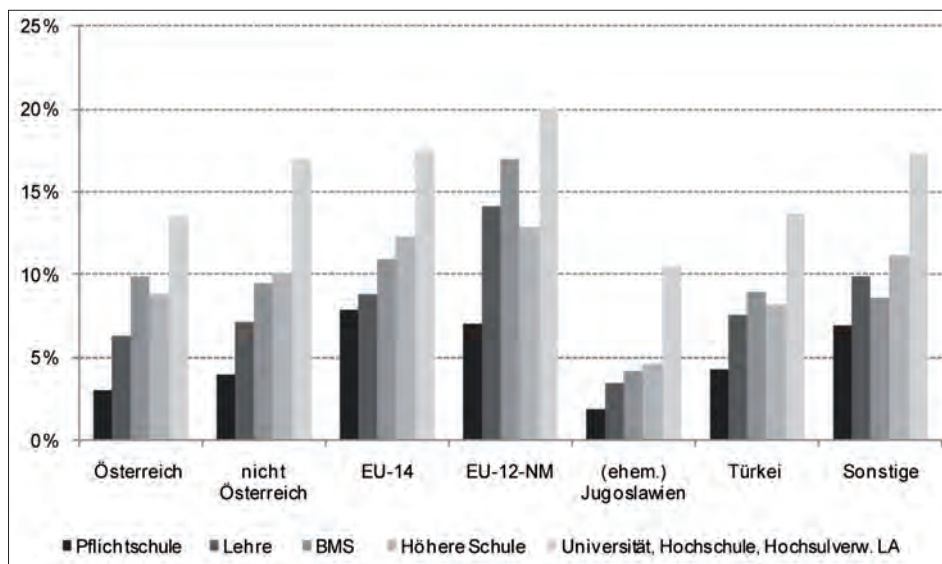
81 Vgl. OECD 2010, Seite 16ff.

82 Im Rahmen der Probezählung 2006 musste für 4,2% aller erfassten Personen der Bildungsstand geschätzt werden. Ein Großteil davon sind Personen, die nach 2001 zugewandert sind und bisher weder einen Abschluss in Österreich erworben haben, noch sich beim AMS gemeldet haben.

den HochschulabsolventInnen⁸³, die in einem EU-Land oder in einem anderen Staat als dem ehemaligen Jugoslawien bzw. der Türkei geboren wurden. Die allerhöchste Selbständigenquote weisen mit 20% jene HochschulabsolventInnen auf, die in einem der neuen EU-Mitgliedsländer geboren wurden.

Anhand Abbildung 19 lässt sich auch erkennen, dass bei einer Betrachtung entlang der Bildungsabschlüsse die Selbständigenquoten bei einzelnen Herkunftsgruppen beinahe immer in die gleiche Richtung weisen. Bei den im ehemaligen Jugoslawien Geborenen liegt die Selbständigenquote bei allen Bildungsgruppen deutlich unter dem Durchschnitt, bei jenen, die in einem EU-Mitgliedsland geboren wurden, liegt der Anteil bei allen Bildungsgruppen deutlich über dem Wert der in Österreich Geborenen. Es liegt daher nahe, dass die Selbständigenquoten einzelner Herkunftsgruppen zumindest bislang nur unwesentlich von der Bildungsstruktur beeinflusst waren.

Abbildung 19: Anteil der Selbständigen an Bildungsabschlüssen, nach Geburtsland, 2006



Quelle: Statistik Austria: Probezählung 2006

2.9 Selbständige mit Migrationshintergrund als Arbeitgeber

Zu den Beschäftigten in ethnischen Ökonomien stehen nur Informationen aus Fallstudien und Erhebungen in kleinerem Umfang zur Verfügung, die naturgemäß nicht repräsentativ sind. Bei

⁸³ Damit ist der Besuch einer Fachhochschule, Universität, hochschulverwandten Lehranstalt oder eines Kollegs beschrieben.

der jüngsten Untersuchung zu ethnischen Ökonomien in Wien wurden 118 ArbeitgeberInnenbetriebe befragt. 81 der Firmen hatten Vollzeitkräfte angestellt und beschäftigten insgesamt 465 MitarbeiterInnen als Vollzeitkräfte. 60 Unternehmen hatten zusammen 162 TeilzeitmitarbeiterInnen angestellt und 30 Betriebe hatten zusammen 60 geringfügig Beschäftigte auf ihrer Gehaltsliste. In 48 der Unternehmen waren außerdem insgesamt 58 mithelfende Familienangehörige tätig. Beschäftigte verzeichnen demzufolge vor allem Unternehmen, die vor dem Jahr 2000 gegründet wurden und deren InhaberInnen bereits seit mindestens 1990 in Österreich leben. Da viele dieser Unternehmen aufgrund der bis 2002 wirksamen rechtlichen Barrieren als Gesellschaften gegründet wurden, zeigen sich die stärksten Beschäftigungseffekte bei GmbHs. Die in aller Regel noch sehr jungen Einzelunternehmen – und damit auch die Unternehmen der Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten – wiesen vergleichsweise geringe Beschäftigungseffekte auf. Allerdings konnten auch Brancheneffekte festgestellt werden. Ein-Personen-Unternehmen finden sich vor allem in den Sparten »Transport und Verkehr« (87 %), »Information und Consulting« (81 %) sowie »Banken und Versicherungen« (79 %).⁸⁴

Eine Sonderauswertung der quartalsmäßig durchgeführten Konjunkturbeobachtung der KMU Forschung Austria im Bereich Gewerbe und Handwerk für die Jahre 2002–2005 kam zu dem Ergebnis, dass die befragten Unternehmen durchschnittlich rund 13 vollzeitäquivalente Arbeitsplätze aufwiesen, womit sie knapp unter dem Vergleichswert einer Kontrollgruppe von Unternehmen lagen, die von Personen ohne Migrationshintergrund geführt wurden.⁸⁵ Eine Analyse der Volkszählungsdaten 2001 zeigte, dass die Unternehmen der Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit im Vergleich zu jenen mit österreichischer Staatsbürgerschaft stärkere Beschäftigungseffekte aufwiesen. Der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen war generell niedriger und interessanterweise gab es bei den Selbständigen, die nicht Angehörige eines EU-Landes waren, sogar einen etwas höheren Anteil an »größeren« Betriebseinheiten. Grundsätzlich wird jedoch festgehalten, dass Brancheneffekte die Betriebsgrößenstrukturen stärker bestimmen als der Migrationshintergrund der Selbständigen.⁸⁶

2.10 Fazit

Die Datenlage bzgl. Selbständiger mit Migrationshintergrund war traditionell sehr unbefriedigend, verlässliche Daten standen nur auf Basis der Volkszählungen (und damit nur im Zehnjahresrhythmus) zur Verfügung. Aufgrund der Registerzählungen wird sich diese Situation zumindest für die Gruppe der Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft

84 Enzenhofer/Kessler/Lechner/Riesenfelder/Reiter/Wetzel 2007. Die Erhebung wurde im Jahr 2006 durchgeführt.

85 Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006, Seite 70f. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass bei dieser Erhebung nur Selbständige mit einem Herkunftshintergrund aus einem Nicht-EU-15-Mitgliedstaat bis hin zur 3. MigrantInnengeneration miteinbezogen wurden.

86 Ebenda, Seite 47ff.

verbessern. Bis zur »großen« Registerzählung 2011 wird aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik bereits eine Zeitreihe für die Jahre 2008–2010 zur Verfügung stehen. Angesichts der sehr dynamischen Entwicklungen bei den Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedsländern wird damit eine relativ zeitnahe Evaluierung dieser Gründungsaktivitäten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit möglich.

Weiterhin unbefriedigend wird voraussichtlich die statistische Erfassung der Gründungsaktivitäten der 2. Generation bleiben. Mit österreichischer Staatsbürgerschaft und Geburtsland Österreich werden sie anhand der Verwaltungsdaten den österreichischen Selbständigen zugeordnet. Obwohl der Mikrozensus die 2. Generation erfasst, sind Analysen auf Ebene der Bundesländer, des Herkunftshintergrundes oder entlang von Branchen nicht möglich. Für diese wachsende Gruppe ist die Datenlage sowohl auf quantitativer wie auch auf qualitativer Ebene unbefriedigend. Ihr unternehmerisches Potenzial kann auf Basis dieser Datenlage nicht eingeschätzt werden und seriöse Aussagen zur Gründungsneigung von Angehörigen der 2. Generation sind damit nicht möglich. In der langfristigen Beobachtung zeigt sich jedenfalls, dass:

1. die Zahl der Selbständigen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist;
2. in den letzten Jahren Selbständige aus den neuen EU-Mitgliedsländern erheblich an Bedeutung gewonnen haben;
3. eine zunehmende Diversifizierung nach Herkunftsländern festzustellen ist.

Die Daten zu den Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 und jene zu den Eingebürgerten aus der Probezählung 2006 lassen jedenfalls den Schluss zu, dass im Jahr 2008 knapp 50.000 Selbständige der ersten Einwanderergeneration aktiv waren. Der Mikrozensus 2009 schätzt die Zahl der Selbständigen mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung der 2. Generation auf 61.800, wobei 6.900 der 2. Generation zugerechnet werden.

Die in diesem Kapitel angeführten Daten zu Selbständigenquoten, Branchenorientierung, regionaler Streuung und Bildungsstand machen deutlich, dass eine simple Subsumierung dieser Unternehmen unter den Begriff »Ethnic Business« zu kurz greift. Die Diversität bezieht sich nicht nur auf den Herkunftshintergrund der UnternehmerInnen, sondern ebenso auf Selbständigenquoten, Wirtschaftszweige und regionale Schwerpunkte. Allerdings lassen sich nach Bundesländern, Herkunftsgruppen und Wirtschaftszweigen gewisse Schwerpunkte identifizieren. Während die Branchenschwerpunkte der Selbständigen mit einer EU-14-Staatsangehörigkeit mit Handel, freiberuflich/technischen Dienstleistungen und Beherbergung/Gastronomie jenen der österreichischen Selbständigen entsprechen, zeigen sich bei den Selbständigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und den drittstaatsangehörigen Selbständigen teilweise andere Branchenschwerpunkte. Für beide Gruppen sind die Bauwirtschaft und der Handel Branchenschwerpunkte. Während für Selbständige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten weiters die Branche »Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen« einen wichtigen Wirtschaftszweig darstellt, ist es für drittstaatsangehörige Selbständige Beherbergung und Gastronomie.

3 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund unterstützen: Good Practice

In diesem Kapitel werden Good-Practice-Beispiele zur Unterstützung von GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund vorgestellt. Unbestritten ist, dass Mainstream-Angebote in aller Regel diese Zielgruppen nicht oder in zu geringem Ausmaß erreichen und auf ihre Bedarfe nicht ausreichend eingehen. Es gibt einige typische Problemlagen, die in allen europäischen Zielländern auftreten, die also unmittelbar mit der Tatsache verbunden sind, dass die GründerInnen bzw. UnternehmerInnen Migrationshintergrund aufweisen:

- Generell finden UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund nur schwer Zugang zu den Mainstream-Organisationen, vor allem zu großen Unternehmervereinigungen, Wirtschaftskammern und Service-Zentren. Diese Situation ist einerseits bedingt durch wenig ausgeprägte Diversity-Strategien in diesen Organisationen, andererseits durch das »kulturelle Gepäck« der UnternehmerInnen. Die Service- und Interessenvertretungsstrukturen für Unternehmen sind in vielen Herkunftsländern mit jenen in den Aufnahmeländern nicht vergleichbar, die UnternehmerInnen sind mit den Strukturen im Aufnahmeland nicht vertraut und können sich nur schwer orientieren.
- UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sind mit den rechtlichen Rahmenbedingungen betreffend Unternehmensgründung und Unternehmensführung in den Aufnahmeländern häufig nicht vertraut, auch hier gibt es oft erhebliche Diskrepanzen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern. Sofern die GründerInnen bzw. UnternehmerInnen nicht über die Staatsbürgerschaft des Aufnahmelandes verfügen, verknüpfen sich – je nach rechtlichen Rahmenbedingungen im Aufnahmeland – mehr oder weniger stark aufenthaltsrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und gewerberechtliche Themen zu teilweise komplexen Konstellationen.
- Unternehmensgründungen durch MigrantInnen erfolgen zu einem erheblichen Teil (auch) als Reaktion auf blockierte Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Besonders gering qualifizierte MigrantInnen sind von den Schwankungen am Arbeitsmarkt und dem strukturellen Wandel besonders betroffen. Ein erheblicher Teil der GründerInnen mit Migrationshintergrund verfügt daher nicht über das nötige Fachwissen bzw. über entsprechende Berufserfahrungen. Die eher geringe Ausstattung mit sozialem Kapital, Humankapital und finanziellem Kapital schränkt ihren Aktionsradius erheblich ein, Entwicklungspotenziale der gegründeten Unternehmen können nicht realisiert werden, und sie laufen Gefahr, dauerhaft auf einem prekären Niveau zu verbleiben.
- Geringe Sprachkenntnisse seitens der GründerInnen bzw. UnternehmerInnen verschärfen die Problematik. Insbesondere wenn geringe Sprachkenntnisse der MigrantInnen nicht durch Maßnahmen seitens der Mainstream-Organisationen (Beispiel: mehrsprachige Information bzw. Beratung) abgedeckt werden, ist der Zugang zu den Mainstream-Organisationen

dadurch völlig blockiert; die UnternehmerInnen bleiben über – manchmal sehr komplexe – rechtliche Rahmenbedingungen unzureichend informiert und sie finden keinen Zugang zu Finanzierung und Förderungen.

In einer im Jahr 2000 abgeschlossenen Studie für Wien⁸⁷ hielten die Autoren damals bereits fest, dass – ohne adäquate Interventionen – viele UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund wiederum in eine unterschichtete Position geraten und so von einem Prekariat in das nächste wechseln. In einem unternehmerischen Dasein, das stark durch den täglichen Überlebenskampf geprägt ist und keinen Raum für Entwicklung und Realisierung von Vorwärtsstrategien im Sinne von Bestandssicherung und Ausschöpfen von Wachstumspotenzialen zulässt, zerschlagen sich nicht nur individuelle Hoffnungen auf Verbesserung der eigenen Lebensumstände. Unter solchen Rahmenbedingungen sind – wenn überhaupt – auch nur Beschäftigungsverhältnisse zu erwarten, in denen sich die prekäre Situation des Unternehmens widerspiegelt.

Die Förderung und Unterstützung von GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund war in Großbritannien bereits seit Ende der 1970er Jahre Thema. Großbritannien nahm so in Europa eine Vorreiterrolle ein und diese Vorgehensweise in Großbritannien wird daher in Folge aufgezeigt. Die vielfältige, überwiegend lokal ausgerichtete Projektlandschaft in Großbritannien erhielt in den Jahren 2001 bis 2006 durch das Phoenix-Programm einen weiteren An Schub, der noch einmal gezielt darauf ausgerichtet war, diese bis dahin schwer erreichbare Gruppe fokussierter zu adressieren. Ein Überblick über Ausrichtung und Erfahrungen aus diesem Programm werden gegeben, weiters wird mit dem Ethnic Minority Business Service in Bolton beispielhaft eine Einrichtung portraitiert, die eine lange Tradition in der Unterstützung von Ethnic Minority Businesses hatte und das vielen Modellprojekten in Kontinentaleuropa wertvolle Anregungen lieferte.

Neben Großbritannien verfügt auch Deutschland über eine vielfältige Projekt- und Unterstützungslandschaft für GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund und über eine inzwischen mehr als zwanzigjährige Erfahrung in diesem Bereich. In Deutschland liegt der Fokus jedoch nicht nur auf der Stärkung der Humanressourcen der GründerInnen und UnternehmerInnen, eine Vielzahl an Initiativen widmet sich insbesondere der Schaffung neuer Lehrstellen in migrantischen Unternehmen. Da das duale Ausbildungssystem eine Parallele zwischen Österreich und Deutschland darstellt und diese Initiativen aus österreichischer Sicht von besonderem Interesse sind, wird bei der Darstellung von Modellprojekten in Deutschland insbesondere darauf Bezug genommen.

Vorweg wird jedoch eine im Jahr 2007 durchgeführte Erhebung der Europäischen Kommission vorgestellt, deren Ziel es war, einen möglichst umfassenden Überblick über Zahl und Struktur von Projekten zur Stärkung von Ethnic Entrepreneurship in Europa zu vermitteln. Aus den identifizierten Initiativen wurden einerseits Good-Practice-Beispiele extrahiert, aus deren

87 Vgl. Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 2000, insbesondere Seite 196ff.

Erfahrungen aber auch Schlussfolgerungen abgeleitet, die für eine erfolgreiche Initiierung und Umsetzung solcher Modellprojekte von Relevanz sind.

Zum Abschluss dieses Kapitels werden Initiativen in Österreich vorgestellt, die sich an GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund wenden.

3.1 Good Practice in Europa

Mit der steigenden Zahl an unternehmerisch aktiven ImmigrantInnen wurde auch seitens der Europäischen Kommission selbständige Erwerbstätigkeit zunehmend als Möglichkeit gesehen, die vergleichsweise niedrigen Selbständigenraten in Europa zu erhöhen. Die offensichtlichen Probleme und Hürden, auf die GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund treffen, führten im Jahr 2005 zu der Empfehlung der Europäischen Kommission, unternehmerische Aktivitäten von MigrantInnen zu unterstützen. Besonders hervorgehoben wurde bei dieser Empfehlung, dass gründungswillige bzw. unternehmerisch aktive MigrantInnen beim Zugang zu Bank- und Kreditdienstleistungen unterstützt werden sollten.⁸⁸ In weiterer Folge wurde von der Europäischen Kommission (Generaldirektion Unternehmen und Industrie) eine Studie in Auftrag gegeben, die ein Screening von europäischen Modellprojekten zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen durchführte.⁸⁹

Im Rahmen dieser Studie wurden in 32 europäischen Ländern 146 Initiativen identifiziert, die aufzeigen, dass es eine große Bandbreite an Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen gibt.⁹⁰ Die Zahl der Maßnahmen und die Maßnahmentypen variieren mit den Rahmenbedingungen der jeweiligen Länder. Solche Rahmenbedingungen, die offenkundig einen Einfluss auf die Ausgestaltung der Unterstützungsstrukturen haben, sind demnach insbesondere:

- die unterschiedlichen Migrationserfahrungen der Länder: in welchem Ausmaß und in welchem Zeitrahmen Migration in das jeweilige Land in relevantem Umfang stattfand;
- Struktur und Ausmaß der Wohlfahrtsregime in den Aufnahmeländern und die sozialpolitischen Ansätze zur Integration der ImmigrantInnen;
- Nationale und/oder lokale politische Einstellungen und nationale bzw. regionale Integrationsmodelle, die wesentlich bestimmen, ob gruppenspezifische Maßnahmen erfolgversprechend bzw. realisierbar sind.

Die meisten der 146 Maßnahmen wurden im Westen und Norden Europas identifiziert, in geringerer Dichte sind Initiativen auch in Südeuropa anzutreffen, die wenigsten jedoch in Zentral- und Osteuropa.

88 Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Eine gemeinsame Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union (KOM 2005, 389).

89 Vgl. Europäische Kommission 2008.

90 Diese Bestandsaufnahme wurde im Jahr 2007 vorgenommen.

Typische Zielsetzungen

Die große Mehrheit der Initiativen sind Services für UnternehmerInnen, die einem Empowerment-Ansatz folgen. Sie zielen darauf ab, die Ausstattung der UnternehmerInnen mit Humankapital und/oder Sozialkapital und/oder Finanzkapital zu stärken. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei Unterstützungsleistungen für angehende UnternehmerInnen; die Serviceleistung besteht in diesen Fällen typischerweise in Information, Aus- und Weiterbildungsangeboten, Training und Beratung. Nur wenige der identifizierten Initiativen waren explizit auf den Aufbau oder die Vertiefung von Netzwerken ausgerichtet, viele Initiativen unterstützen Vernetzung jedoch aktiv. Die Erleichterung des Zuganges zu Finanzkapital und Finanzdienstleistungen stand nur selten im Mittelpunkt. In vielen Maßnahmen ging es jedoch darum, durch Training und Beratung die unternehmerischen Fähigkeiten auf individueller Ebene so zu stärken, dass der Zugang zu Finanzkapital erleichtert wird (impliziter Ansatz). Einige wenige Initiativen, z.B. Gründerzentren, stellen auch Infrastruktur zur Verfügung.

To Mainstream or not to Mainstream?

Rund die Hälfte der Initiativen richtet sich ausschließlich an ImmigrantInnen, die zweite Hälfte wendet sich allgemein an UnternehmerInnen bzw. GründerInnen, spricht aber auch ImmigrantInnen an. Beide Ansätze scheinen ihre Vor- und Nachteile zu haben:

- Für besonders schwer erreichbare oder besonders benachteiligte Gruppen scheinen spezielle, gruppenspezifische Ansätze am erfolgversprechendsten. Dazu gehören üblicherweise das Anbieten der Services in den jeweiligen Herkunftssprachen, das Arbeiten in und mit Angehörigen der jeweiligen Herkunftsgruppen, das Mitwirken von interkulturell geschulten Mediatoren, das maßgeschneiderte Abstimmen der Angebote auf das »kulturelle und soziale Gepäck« der (angehenden) UnternehmerInnen.
- Für gefestigtere Gruppen werden Services eher so konzipiert, dass sie deren Beteiligung am Geschäftsleben stärken, sie in Verbindung mit anderen Gruppen und vor allem mit der Wirtschaft des Aufnahmelandes bringen und die Zugangsbarrieren zu den Mainstream-Einrichtungen abbauen.

Die richtige Balance zu finden zwischen auf spezielle Bedürfnisse der Gruppen maßgeschneiderten Angeboten einerseits und eher allgemein gehaltenen Standardangeboten andererseits, wird als die große Herausforderung bei der Ausgestaltung konkreter Maßnahmen in dem Bericht der Europäischen Kommission explizit thematisiert. Erstere laufen Gefahr, die (angehenden) UnternehmerInnen zu sehr an der Hand zu nehmen und eher ihre Defizite zu betonen, als an ihren Stärken und Kompetenzen anzuknüpfen. Letztere laufen Gefahr, zu wenig auf die Bedürfnisse der (angehenden) UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund einzugehen. Insellösungen sollten jedenfalls vermieden werden und eine Anbindung an das Wirtschaftsleben und an die Mainstream-Organisationen der Aufnahmegesellschaft gewährleistet sein.⁹¹

91 Siehe dazu auch: Jägers 2008.

3.1.1 Maßnahmetypen und Interventionen

Im Rahmen der Good-Practice-Studie der Europäischen Kommission wurden sechs Maßnahmetypen herausgefiltert und Schlussfolgerungen gezogen, welche Interventionen am erfolgversprechendsten scheinen.

Awareness Raising bei ImmigrantInnen

Um die Unterstützungsdienstleistungen unter ImmigrantInnen bekannt zu machen, aber auch, um ImmigrantInnen für Unternehmensgründungen bzw. unternehmerische Chancen zu sensibilisieren, kommen folgende Methoden zum Einsatz:

- Medienarbeit: Nützen der Medien – dies können sowohl Mainstream-Medien wie auch Medien der Immigrant Communities sein. In einzelnen Fällen wurden sogar Medien selbst initiiert, wie z.B. Zeitungen oder Radiostationen.
- Mobilisierung der Immigrant Community Leaders und erfolgreicher UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, um das Anliegen bzw. das Service-Angebot zu promoten.

Verbesserung der unternehmerischen Fähigkeiten auf individueller Ebene

Die verbesserte Ausstattung mit Humankapital wird über ein ganzes Bündel an unterschiedlichen Herangehensweisen angestrebt. Am häufigsten umgesetzt werden:

- Sprachkurse zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit der (angehenden) UnternehmerInnen und zur Stärkung ihrer Teilhabe am Wirtschaftsleben.
- Mehrsprachige Informationsangebote – diese werden vor allem von TrainerInnen und BeraterInnen eingesetzt, die vor Ort und in direktem Kontakt mit den (angehenden) UnternehmerInnen arbeiten bzw. Kontakt zu ihnen herstellen wollen (aufsuchende Arbeit).
- Abgestimmte und umfassende Pakete, die in aller Regel Training, Beratung, Begleitung und Networking beinhalten. Diese Pakete werden häufig in Form von Training-on-the-Job angeboten.

Stärkung der sozialen, kulturellen und finanziellen Ressourcen der UnternehmerInnen

UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund agieren – wie auch alle anderen UnternehmerInnen – nicht in einem sozialen Vakuum. Ihre persönlichen Netzwerke sind jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet, sie können homogen sein, die meisten sind jedoch gemischt und setzen sich aus familiären Beziehungen, Nachbarschaftsbeziehungen etc. zusammen. Die Stärkung und der Ausbau der Netzwerke wird im Rahmen der Good-Practice-Initiativen über folgende Schienen realisiert:

- Mobilisierung transnationaler Netzwerke, z.B. durch die Vernetzung mit Unternehmen aus dem Herkunftsland;
- Förderung des Aufbaues von UnternehmerInnenverbänden und ähnlichen Selbstorganisationen, um informelle Netzwerke in formelle zu transformieren;

- Formelle und informelle Netzwerke der zugewanderten UnternehmerInnen mit den Mainstream-Organisationen (z.B. Handelskammern etc.) in Verbindung bringen bzw. Kooperationen aufbauen;
- Berücksichtigung der Gender-Dimension beim Aufbau von Netzwerken;
- Bei Unternehmensgründungen finanzielle Überbrückungshilfen für die einkommensschwache Startphase.

Verbesserung der Marktbedingungen bzw. Marktanbindung

Nur wenige der identifizierten Initiativen haben sich zum Ziel gesetzt, die Marktbedingungen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu verändern. Genannt werden:

- Die Möglichkeit, unternehmerisches Handeln zu üben bzw. zu testen, ohne dazu tatsächlich ein Unternehmen gründen zu müssen (Beispiel: Übungsfirmen);
- Anreize für UnternehmerInnen (auch solche ohne Migrationshintergrund), in bestimmten Zielgebieten zu gründen (im Sinne von Stadtentwicklung bzw. Regionalentwicklung).

Implementierung förderlicher rechtlicher Rahmenbedingungen

- Identifizierung von Hürden, die Gründungen behindern, insbesondere auch Regelungen, die Unternehmensgründungen an den Nachweis bestimmter formeller Ausbildungswege binden;
- Anerkennung von zuvor erworbenen Ausbildungsabschlüssen.

Stärkung der intermediären Organisationen (Trainings- und Beratungseinrichtungen, UnternehmerInnenverbände)

- Einbinden von UnternehmerInnenorganisationen, Wirtschaftskammern und anderen intermediären Organisationen in wirtschaftspolitische Entscheidungsprozesse;
- Informieren relevanter Entscheidungsträger über die Potenziale, Erfolgsgeschichten, aber auch Bedürfnisse der UnternehmerInnen; Einbinden von VertreterInnen migrantischer Unternehmerorganisationen in Diskussionsforen und politische Willensbildungsprozesse;
- Organisation von Erfahrungsaustausch zwischen intermediären Organisationen.

Der Erfolg von Good-Practice-Beispielen ist stark an die Gegebenheiten im jeweiligen Land geknüpft, er ist durch regionale Gegebenheiten, aktuelle Entwicklungen und teilweise auch durch die Strukturen in den Zielgruppen beeinflusst. Es ist daher nach Ansicht der Studienautoren wenig sinnvoll, zu versuchen, ein einheitliches Modell zur Unterstützung von GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund für die europäischen Länder zu entwickeln. Länder- und regionalspezifische Ansätze erscheinen erfolgversprechender. Dennoch gibt es generelle Strategien, die umgesetzt werden sollten:

- Die Diversity-Orientierung in den relevanten Mainstream-Organisationen sollte gestärkt werden und Kapazitäten sollten aufgebaut werden, die diesen Einrichtungen ermöglichen, konstruktiv mit unterschiedlichen Bedürfnissen umzugehen bzw. auf diese einzugehen.

- Förderung von Ethnic Entrepreneurship bedarf eines umfassenden Konzeptes, das alle sechs zuvor genannten Maßnahmetypen beinhaltet.
- Auch wenn Good-Practice-Maßnahmen in diesem Feld nur bedingt in andere Länder oder in einen anderen Kontext übertragbar sind bzw. für einen solchen Transfer in aller Regel Anpassungen erforderlich sind, ist doch der Erfahrungsaustausch und das Wissen über diese Beispiele wesentlich für die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Programmen.

3.1.2 Ethnische Unternehmen als ArbeitgeberInnenbetriebe

Arbeitsplätze zu schaffen für Angehörige der eigenen Community, für andere MigrantInnen oder auch für Angehörige der Mehrheitsgesellschaft ist eine der ganz großen Hoffnungen, die mit den ethnischen Ökonomien verbunden wird.⁹² Angesichts dessen, dass eine Vielzahl an Modellprojekten und Initiativen in Europa existiert, die sich der Förderung der ethnischen Ökonomien widmen, ließe sich die Erwartung formulieren, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Arbeitsprogrammen dieser Initiativen eine prominente Rolle spielt. Ein Screening der Projekte ergab jedoch, dass die Projekte und Maßnahmen zuallererst auf Gründung und zum Teil in weiterer Folge auf Bestandssicherung und Professionalisierung der Unternehmensführung ausgerichtet sind. Manche Projekte nennen zwar die Schaffung und Sicherung von Jobs als ein Projektziel, dies wird jedoch als Folge der gelungenen Gründung oder der gelungenen Professionalisierung formuliert.

Im Rahmen der Studie der Europäischen Kommission wurden zwölf Good-Practice-Projekte detailliert dargestellt. Nur einige wenige Projekte geben neben Gründungszahlen, der Anzahl durchgeführter Trainings oder Beratungen etc. an, wie viele Arbeitsplätze mit der Maßnahme gesichert oder neu geschaffen wurden. Beispiele dafür sind das Ethnic Minority Business Service in Bolton (UK), das angibt, in den Jahren 2000 bis 2006 an der Schaffung von 758 Arbeitsplätzen mitgewirkt zu haben.⁹³ Das East London Small Business Centre gibt für die Jahre 2003 bis 2006 an, rund 2.600 neue Jobs geschaffen zu haben.⁹⁴ Im Unterschied zu den anderen Good-Practice-Projekten führen diese beiden Initiativen bei den Trainingsinhalten für UnternehmensgründerInnen explizit Personalmanagement als einen Themenbereich an.

3.2 Großbritannien

In Großbritannien kommt den Unternehmensgründungen durch Ethnic Minority Businesses (EMBs)⁹⁵ eine große Bedeutung in der Regeneration sozio-ökonomischer Problembezirke in

92 Vgl. auch: Eurofond 2010, Seite 1.

93 Vgl. Europäische Kommission 2008, Seite 102.

94 Vgl. Europäische Kommission 2008: Seite 108.

95 In Großbritannien werden Ethnic Minorities statistisch erfasst, es hat sich daher auch der Begriff Ethnic Minority Businesses bzw. die Kurzbezeichnung EMBs durchgesetzt.

städtischen Regionen zu. Die Gründungen der Ethnic Minorities wurden seit den 1980er Jahren als ein geeigneter Weg gesehen, diese Bezirke sozio-ökonomisch wiederzubeleben und aufzuwerten. Großbritannien hatte, so wie auch Frankreich und die Niederlande, einerseits Zuwanderung aus den peripheren Regionen Europas,⁹⁶ andererseits Migrationsbewegungen aufgrund seiner kolonialen Vergangenheit. Im Gegensatz zu vielen kontinentaleuropäischen Staaten existierten für MigrantInnen in Großbritannien kaum formale Zugangsbarrieren zur Selbständigkeit. Die Zahl der EMBs wuchs daher rasch an, sie weisen eine doppelt so hohe Wachstumsrate auf als die Unternehmen mit nicht-ethnischem Hintergrund.

Diese Entwicklung wird jedoch nicht nur positiv beurteilt – dieses »unregulierte und halsbrecherische« Wachstum habe nur auf Quantität, nicht jedoch auf Qualität gesetzt.⁹⁷ Ein großer Anteil der Unternehmen ist auf wenige Branchen beschränkt, die sehr arbeitsintensiv sind, nur geringe Einkommen ermöglichen, einem scharfen Wettbewerb unterliegen und kaum Chancen auf unternehmerische Weiterentwicklung bieten. Verschärft werden diese Problemlagen durch den Umstand, dass ein erheblicher Teil der Unternehmen in städtischen Gebieten mit verarmter Bevölkerung und folglich sehr geringer Kaufkraft angesiedelt ist. »Breaking Out« ist daher ein großes Thema in Bezug auf Großbritanniens EMBs, wobei es um das Aufbrechen räumlicher Begrenzungen, aber auch um eine stärkere branchenmäßige Diversifizierung geht.⁹⁸ Etwa die Hälfte der EMBs nimmt bei der Unternehmensgründung keinerlei Beratung in Anspruch, auch nicht seitens der Familie oder durch Freunde. Bei den Nicht-EMBs beträgt dieser Anteil rund ein Drittel.

Die Unterstützungsprogramme für EMBs in Großbritannien haben über die Jahre eine Weiterentwicklung erfahren, im Wesentlichen können fünf Strategien unterschieden werden:

- Die Initiativen der 1980er Jahre, die zum Teil eine sehr lange Lebensdauer hatten, waren explizit als Einrichtungen konzipiert, die sich ausschließlich an Ethnic Minorities wenden.
- Aus Sorge, dass dies zu einer Isolation der EMBs führen könnte, wurden in einem zweiten Schritt die Mainstream-Organisationen mit einer expliziten EMB-Strategie ausgestattet. Das bedeutete in aller Regel die Aufnahme von BeraterInnen mit ethnischem Background in den Standard-Programmen und mehrsprachiges Informationsmaterial über diese Standard-Programme.
- Ergänzt wurden diese Strategien mit branchenspezifischen Ansätzen, so z.B. in der Bekleidungsindustrie oder im Einzelhandel.
- Ein weiterer Ansatz versucht die mehrfach belegten Nachteile der EMBs bei der Finanzierung durch spezielle Finanzierungsberatungen und Kreditprogramme zu reduzieren.
- Auch in Großbritannien wird die Datenlage und der Informationsstand bzgl. der Strukturen und Dynamiken in den EMBs als unbefriedigend wahrgenommen. Eine Reihe von

96 So wurde bereits 1987 in Bezug auf die zypriotische Gemeinde in London festgestellt: »Most services and specialisations can be performed by Cypriots and many members of the community use Cypriot hairdressers, shoemakers, accountants, lawyers and, under certain circumstances, even doctors (although this usually means costly privat consultations). [...] there is very little in the way of goods and services for which a Cypriot living in London would have to go outside the ethnic group.« (Josephides 1987, Seite 45).

97 Vgl. Ram/Jones 2008, Seiten 63–64.

98 Siehe Barrett/Jones/McEvoy 2003.

Beratungsinstitutionen hat daher ihre Aktivitäten mit Datengewinnung gekoppelt, um eine bessere Übersicht über die Unternehmensentwicklungen in diesem Bereich zu erhalten. Allerdings sind auch diese Ergebnisse weit entfernt von der Zuverlässigkeit repräsentativer Erhebungen, insbesondere aufgrund der bereits erwähnten Beratungsferne der EMBs.⁹⁹

Die Erfahrungen in Großbritannien sind aufgrund der Vorreiterrolle dieses Landes in Europa von besonderem Interesse. Viele modellhafte Initiativen wurden dort gestartet, die Projekten in Kontinentaleuropa wertvolle Anregungen und Erfahrungswerte boten. Großbritannien zeichnete sich – wohl wegen des grundsätzlichen Bekenntnisses zu Selbständigkeit und Unternehmensgründung als positiv bewerteten Pfad – durch eine vielfältige Projektlandschaft und auch durch eine dichte Struktur an Mainstream-Serviceeinrichtungen für GründerInnen und UnternehmerInnen aus. Rund um das Jahr 2005 erfolgte jedoch eine Re-Organisation, die diese Struktur erheblich veränderte. Das stark verankerte Small Business Service (SBS) wurde aufgelöst und das Business Link Network wurde zu regionalen Entwicklungsagenturen umgeformt, wobei die Zahl der Initiativen von 3.000 drastisch auf 100 reduziert wurde.¹⁰⁰ Bis dahin war Großbritannien bei einer Recherche nach Modellprojekten im Bereich der EMBs eine Fundgrube, nun sind bei einer Online-Recherche kaum mehr Initiativen zu identifizieren, die sich speziell an die Zielgruppe Ethnic Minority Businesses wenden.

3.2.1 UK Phoenix Fund Programme

Das Phoenix Fund Programme wurde in Großbritannien zwischen 2001 und 2006 umgesetzt.¹⁰¹ Grundsätzlich wird in Großbritannien für sozial ausgegrenzte Gruppen Unternehmensgründung als Möglichkeit für Aufwärtsmobilität gesehen und auch als Möglichkeit, Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf (Deprived Areas/Disadvantaged Areas) voranzubringen. Dieses Programm war explizit darauf ausgerichtet, Unternehmen und Unternehmensgründungen in solchen Gebieten zu unterstützen. Als Zielgruppe spielten dabei auch Gründungsinteressierte und UnternehmerInnen aus den Ethnic Minorities eine wichtige Rolle.

Diese Zielgruppe war Teil des Programmes weil eine Reihe von Studien nahelegte, dass die oftmals kritisierte Beratungsferne der EMBs weniger auf eine geringe Bereitschaft dieser Gruppen, Beratungen in Anspruch zu nehmen, zurückzuführen wäre. Vielmehr sei es so, dass strategische Ausrichtungen der Mainstream-Organisationen zu einem strukturellen Ausschluss der EMBs aus diesen Angeboten führten. Dazu zählt insbesondere der Fokus auf Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten. Die große Mehrheit der EMBs jedoch sind Mikrounternehmen

⁹⁹ Vgl. Ram/Jones 2008 und Ram/Smallbone 2003.

¹⁰⁰ Vgl. Ramsden 2008, Seite 226.

¹⁰¹ Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Ramsden 2008.

mit weniger als zehn MitarbeiterInnen und daher alleine aus diesem Grund nicht Adressaten der Service-Angebote. Weiters sind die Unternehmen der Ethnic Minorities überwiegend in jenen Branchen (z.B. Handel, Gastronomie) angesiedelt, die häufig explizit von Förderprogrammen ausgenommen sind. Es wurde also argumentiert, dass die geringe Beratungsquote weniger auf das Desinteresse der UnternehmerInnen und GründerInnen zurückzuführen sei, sondern auf strukturelle Ausschließungsmechanismen.

Im Rahmen des Phoenix Fund Programmes wurden zehn Projekte initiiert, die explizit auf EMBs ausgerichtet waren, wobei sowohl bereits länger bestehende Unternehmen Zielgruppe waren, als auch Start-ups. Die Projekte boten Trainings, Beratung, den Aufbau von Netzwerken (auch von Kreditgemeinschaften) und Information, somit also die gesamte Bandbreite an typischen Services. Manche von ihnen richteten sich speziell an Frauen mit Migrationshintergrund, manche an Menschen aus bestimmten Herkunftsregionen und manche waren branchenspezifisch ausgerichtet. Eines der Projekte sprach beispielsweise explizit Afro-Caribbeans an, da aufgrund von Studien davon ausgegangen werden musste, dass hier ein großes Interesse an Unternehmensgründung besteht, jedoch viele die Start-up-Phase nicht erreichten. Dieses Projekt testete auch neue Kooperationsformen und Rekrutierungswege: Die TeilnehmerInnen wurden in Zusammenarbeit mit der Baptistenkirche rekrutiert und dies erwies sich als ein sehr effektiver Weg. Die weiteren Projekte bauten auf den bereits langjährigen Erfahrungen in Großbritannien auf und boten typischerweise Einzelberatungen, Unterstützung beim Schreiben von Businessplänen, diverse Kurse etc. Aus der Evaluierung dieses Programmes ergaben sich einige wesentliche Erkenntnisse:

- Gerade das spezielle Ansprechen der Zielgruppe trug wesentlich zum Erfolg des Programmes in Bezug auf EMBs bei. Neben den erwähnten zehn Projekten hatten weitere 15 Projekte Ethnic Minorities zum Teil als Zielgruppe. Diese 25 Projekte – von gesamt 96 geförderten Projekten – erreichten 83 % aller Angehörigen von Ethnic Minorities, die von dem Phoenix Fund Programme profitierten. Auch für jene Projekte, die nicht ausschließlich auf EMBs ausgerichtet waren und trotzdem einen überproportionalen Anteil dieser Zielgruppe an ihren TeilnehmerInnen erreichten, war dies nur möglich, weil sie spezielle Strategien für diese Gruppen umsetzten. Eine der wesentlichen Schlussfolgerungen dieses Programmes war daher, dass je allgemeiner eine Maßnahme aufgebaut ist, umso geringer ist der Anteil der EMBs.
- Die Erfahrungen aus den EMB-Projekten zeigten, dass die vermeintlich beratungsresistenten und unerreichbaren Zielgruppen durch das innovative Einsetzen von Kommunikationskanälen sehr wohl in relevantem Umfang erreicht werden können. Die Teams der Projekte begaben sich an die Plätze an denen die Zielgruppen am effektivsten anzutreffen waren, dies konnten Kirchen, Community-Zentren und sogar die Straße sein.
- Die sehr klientInnenorientierte Vorgehensweise in den Modellprojekten implizierte indirekt, dass nicht nur Unternehmensentwicklung im Vordergrund stand, sondern auch die Entwicklung der UnternehmerInnenpersönlichkeit. Dieses spezielle Eingehen auf die oft komplexen persönlichen Rahmenbedingungen können viele Mainstream-Organisationen nicht leisten.

- Eine zentrale Frage ist jene der Nachhaltigkeit. Eines der zehn zentralen EMB-Projekte scheiterte spektakulär. Die meisten anderen Projekte sahen sich nach Auslaufen diverser Förderperioden gezwungen, ihre Aktivitäten entweder erheblich zu reduzieren oder sogar einzustellen.
- Trotz ihres Erfolges gelang es den Projekten auch kaum, ihre Strategien und Methoden in die Mainstream-Organisationen überzuführen. Die (Re-)Organisation im Bereich der Mainstream-Beratungseinrichtungen (Business Link und Small Business Services) führte zu einer erheblichen Reduktion der community-orientierten Service-Angebote. Nur wenige Mainstream-Einrichtungen konnten die gestarteten Initiativen in ihr Standard-Programm übernehmen und erfolgreich weiterführen und im Rahmen des Phoenix Fund Programmes war keine Transferphase explizit eingeplant. Als ein Folge-Projekt wurde im Rahmen von EQUAL das SIED-Projekt realisiert, SIED steht für »Supporting Inclusion through Enterprise Development«. Zuvor freiwillige Helfer wurden dabei zu Beratern ausgebildet und schließlich ging daraus die so genannte »Association of Community Based Business Advisers« hervor.
- Als Fazit wird festgehalten, dass für das Erreichen spezieller Zielgruppen wie jene der EMBs auch spezielle Strategien notwendig sind, diese jedoch nicht als Insellösungen realisiert werden sollten, sondern zumindest eng mit den Mainstream-Organisationen verflochten oder in diese integriert sein sollten.

3.2.2 Ethnic Minorities Business Service, Bolton (Manchester)¹⁰²

Diese Serviceeinrichtung war ein Modellprojekt, das vielen anderen europäischen Initiativen wesentliche Anregungen bot und Vorbild war. Es wurde bereits 1987 gegründet und war bis 2006 – also immerhin über 19 Jahre hinweg – eine eigenständige Einrichtung, die sich speziell an UnternehmerInnen und Gründungswillige mit Migrationshintergrund bzw. mit ethnischem Hintergrund wandte. Dabei wurden die vielfältigen bekannten Problemlagen aufgegriffen, wie geringer Ausbildungs- und Informationsstand der (zukünftigen) UnternehmerInnen, Schwierigkeiten bei der Finanzierung, Konzentration auf wenige Nischen.

Bolton ist eine Stadt mit 265.000 Einwohnern, 20 Kilometer entfernt von Manchester. Das Ethnic Minority Business Service (EMBS) ist ein lokales Programm, das Unternehmensunterstützung und Unternehmensberatung für ethnische Communities über einen »One-Stop-Shop«-Ansatz anbietet. Das EMBS legte traditionell einen Schwerpunkt auf die Unterstützung von Frauen in den Ethnic Communities, es leistete diesbezüglich vor allem auch bei den Männern Überzeugungsarbeit. Neben dem Angebot an Information, Trainings, Workshops und Individualberatung zeichnete sich das EMBS durch seine starke lokale Verankerung und die intensive Kontaktarbeit zu den Communities aus (Outreach Work). Wie von anderen Projekten auch, die

¹⁰² Europäische Kommission 2008, Seiten 101–105, und Badat 2008.

diese Form der Basisarbeit leisten, wird einerseits betont, dass damit ein erheblicher Aufwand verbunden ist, dieser jedoch wesentlich für eine nachhaltige Förderung der ethnischen Unternehmensstrukturen ist.

Ein weiterer Erfolgsbaustein ist das spezielle Eingehen auf die Bedarfe der UnternehmerInnen und GründerInnen. Das bedeutet, dass nicht nur Trainings zu allgemeinen Themen der Unternehmensführung angeboten, sondern zum Teil sehr spezielle Themen aufgegriffen wurden, die aufgrund des Kontaktes mit der Zielgruppe als relevant identifiziert wurden. Dazu gehörten beispielsweise sektorspezifische Workshops und Informationsveranstaltungen, wie z.B. zu Hygienevorschriften im Lebensmittelbereich oder Sicherheitsrichtlinien in bestimmten Branchen. Um UnternehmerInnen besser an internationale Märkte heranzuführen wurden auch Veranstaltungen zu Themen wie Verkauf über Zwischenhändler und Dokumentationsanfordernisse im internationalen Handel durchgeführt.

Prototypisch war das Ethnic Minority Business Service auch hinsichtlich seiner Finanzierungsstruktur. Während seiner langen Geschichte kam die Finanzierung von EMBS aus einer Vielzahl an unterschiedlichen Quellen. Die ursprüngliche Finanzierung von EMBS kam über eine Subvention der nationalen Regierung für einen so genannten »Ethnic Minority Business Development Officer« (Verantwortlicher für die Entwicklung von MigrantInnenunternehmen). Als diese Finanzierung auslief, begann der Gemeinderat Bolton die Stelle aus eigenen Mitteln zu finanzieren. 1993 wurde eine Spende des »City Challenge«-Fonds dazu genutzt, das Programm auszuweiten. Seit Mitte der 1990er Jahre kam finanzielle Unterstützung aus unterschiedlichen Quellen einschließlich kommunaler, nationaler und europäischer Fonds.

Anfang 2007 wurde im Zuge der bereits erwähnten Restrukturierungen das EMBS Teil der Business Bolton Support Unit. Das EMBS arbeitet mit sechs multikulturellen MitarbeiterInnen, die fließend Englisch, Urdu und Gujarati sprechen. In der Business Bolton Support Unit sind die bisherigen UnternehmensberaterInnen von EMBS verantwortlich für KlientInnen mit Migrationshintergrund. Grundsätzlich unterstützt die Business Bolton Support Unit GründerInnen und bestehende Unternehmen mit Expansionsplänen.

3.3 Deutschland

Die Dynamik und Bedeutung der ethnischen Ökonomien wurde in Deutschland bereits in den 1980er Jahren erkannt und thematisiert. Aktuell wird davon ausgegangen, dass mehr als 600.000 Selbständige mit Migrationshintergrund in Deutschland aktiv sind. Mehr als eine Million Menschen arbeiten im Bereich der ethnischen Ökonomien und es wird erwartet, dass ihre Zahl weiter steigen wird.

Zwischen Österreich und Deutschland gibt es vor allem hinsichtlich der dualen Berufsausbildung einige Parallelen, daher wird in der Darstellung von deutschen Modellprojekten auf diesen Aspekt besonders eingegangen. In Deutschland gibt es neben Initiativen, die sich aktiv um eine stärkere Beteiligung der migrantischen Unternehmen an der Lehrausbildung bemühen,

eine Reihe weiterer Initiativen, Projekte und Einrichtungen, die sich zum Teil schon seit ca. 20 Jahren der Stärkung der ethnischen Ökonomien widmen. Ähnlich wie über die Situation in Großbritannien beschrieben, gibt es auf der einen Seite eine gewisse Zersplitterung, die auch durch wechselhafte Rahmenbedingungen im Bereich der Projektfinanzierung und Projektförderung bedingt ist, zum Teil ist jedoch eine nicht unbeträchtliche Kontinuität zu beobachten.

Die im Folgenden dargestellten Projekte spiegeln die historische Entstehungsgeschichte von Initiativen in Deutschland wider. Breiter Raum wird in der Darstellung jenen Projekten und Programmen eingeräumt, die den Fokus auf die Schaffung von Ausbildungsplätzen in ethnischen Ökonomien im Rahmen des dualen Ausbildungssystems legen. Daneben gibt es und gab es in Deutschland jedoch eine Reihe an Initiativen, die sich auf Gründungsförderung und auf die Professionalisierung der bestehenden Unternehmen konzentrieren. Zwei Beispiele, nämlich die Initiative »Q.Net« in Bremen¹⁰³ und »Unternehmer ohne Grenzen« in Hamburg¹⁰⁴ wurden auch im Bericht der Europäischen Kommission als Good-Practice-Projekte aufgeführt.

3.3.1 Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung

Das Zentrum für Türkeistudien (ZfT), ursprünglich als Verein organisiert, später umgewidmet in die »Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung«, und Kooperationsinstitut der Universität Essen, gehörte in Deutschland zu den ersten, die die Bedeutung der ethnischen Ökonomien thematisierten.¹⁰⁵ Das Zentrum für Türkeistudien entwickelte bereits in den 1980er Jahren vielfältige Aktivitäten und beschränkte sich nicht nur auf Forschung. Ein Schwerpunkt der Aktivitäten bezog sich auf die Vernetzung der türkischen UnternehmerInnen mit der deutschen Wirtschaft und mit den Mainstream-Einrichtungen, aber auch auf die Stärkung der Selbstorganisation der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund. Das ZfT thematisiert seit seiner Gründung die Entwicklungsdynamik der türkischstämmigen Selbständigen, nicht zuletzt, um ihre gesamtwirtschaftliche und gesellschaftspolitische Bedeutung einer breiten Öffentlichkeit transparent zu machen.

Das ZfT realisierte auch zahlreiche Praxisprojekte. Beispielhaft hierfür seien die Projekte »ReTra – Regionale Transferstelle zur Förderung selbständiger Migranten in NRW«, »Unternehmensfestigung durch Personalentwicklung in ausländischen Betrieben«, »Ausbildungsplatzakquise durch Einbeziehung von Multiplikatoren der Zuwanderergemeinde«, das »URBANII-Projekt »Förderung der ethnischen Ökonomie in der Dortmunder Nordstadt« oder das aktuelle BIWAQ-Projekt »AWZ – Nordstadt« genannt.

»ReTra – Regionale Transferstelle zur Förderung selbständiger Migranten in NRW« war eines der ersten Modellprojekte und wurde bereits 1994 initiiert. Dem ZfT war die Verknüpfung von

103 Vgl. Europäische Kommission 2008, Seiten 64–68.

104 Vgl. Europäische Kommission 2008, Seiten 69–73.

105 Siehe Sen/Goldberg 1986.

Forschung mit Praxis ein Anliegen und dies wurde auch am Beispiel von ReTra praktiziert. Interviews mit UnternehmerInnen und Gründungsinteressierten wurden dazu genutzt, die Datenbasis zu verbessern, und flossen in wissenschaftliche Arbeiten ein. Gleichzeitig wurden die UnternehmerInnen bzw. Gründungsinteressierten betreut, an relevante Mainstream-Einrichtungen weitergeleitet und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. ReTra unterstützte aktiv die Selbstorganisation der UnternehmerInnen und deren Vernetzung mit der Mainstream-Ökonomie bzw. den entsprechenden Einrichtungen und Interessenvertretungen. Das Modell ReTra ist bis heute aktuell, wurde, zum Teil in andere Maßnahmen und Folgeprojekte transferiert. Die enge Kooperation mit Organisationen der MigrantInnen bei der Umsetzung von Modellprojekten, die sich an zugewanderte Selbstständige wenden, ist heute in Deutschland Selbstverständlichkeit. Im Rahmen von ReTra wurde auch das Potenzial der migrantischen Unternehmen als ArbeitgeberInnen- und Ausbildungsbetriebe frühzeitig thematisiert und aktiv aufgegriffen.

Neben dem ZfT wurden im Laufe der 1990er Jahre immer mehr Einrichtungen aktiv, die Modellprojekte zur Unterstützung von GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund entwickelten und realisierten. In den letzten zehn Jahren trat insbesondere das Potenzial dieser Unternehmen als Ausbildungsbetriebe in den Vordergrund und die Anstrengungen, dieses Potenzial zu heben, wurden intensiviert. Bereits im Jahr 1999 wurde mit KAUSA eine bundesweite Koordinierungsstelle geschaffen, die diesen Prozess gezielt unterstützen sollte.

3.3.2 KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen

Um mehr Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund für die duale Ausbildung zu gewinnen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 1999 die »Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen« (KAUSA) ins Leben gerufen. Träger des Projektes waren zunächst die Industrie- und Handelskammer sowie die Handwerkskammer zu Köln. 2002 hat der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) die Trägerschaft übernommen. Seit 2006 ist KAUSA ein eigener Programmbereich innerhalb des Ausbildungsstrukturprogrammes JOBSTARTER, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union finanziert wird. JOBSTARTER ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn angesiedelt. Ziel von JOBSTARTER ist es, Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen und Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bieten.

Eine der zentralen Aktivitäten von KAUSA ist die Koordinierung der Initiative »Aktiv für Ausbildung«, die 2004 im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland entstanden ist. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sollten verstärkt in die duale Ausbildung eingebunden und so neue Ausbildungsplätze erschlossen werden. Die wichtige Vorbildfunktion, die diese UnternehmerInnen für die Bildungsmotivation in den

jeweiligen Communities übernehmen, sollte dabei besonders berücksichtigt werden. In der sich regelmäßig beratenden Initiative sind u.a. das Bundesministerium für Bildung und Forschung, der deutsche Industrie- und Handelskammertag, die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge, der Zentralverband des Deutschen Handwerks sowie die VertreterInnen zahlreicher migrantischer Unternehmerverbände vertreten. In den vergangenen Jahren wurden im Rahmen von »Aktiv für Ausbildung« Aktivitäten durchgeführt, die zu einer spürbaren Stärkung der Berufsausbildung in den MigrantInnenbetrieben und ihrem Umfeld beitragen. So wurden auf Anregung der Initiative in 50 Industrie- und Handwerkskammern Beauftragte ernannt, die für Unternehmerinnen und Unternehmer nicht-deutscher Herkunft als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung stehen.

Im Namen der Initiative wurden bundesweit neun Veranstaltungen durchgeführt, die zwischen 2006 und 2009 in Ballungsräumen mit besonders hohem MigrantInnenanteil (Berlin, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Köln, Ludwigshafen, München, Stuttgart und Göttingen) stattfanden. Alle relevanten Berufsbildungsinstitutionen, insbesondere Kammern, kommunale Verwaltungen, Arbeitsagenturen, MigrantInnenorganisationen und vor allem UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund verschiedener Herkunft sowie ihre Verbände haben an den Veranstaltungen aktiv mitgewirkt. Thema war neben dem nicht ausgeschöpften Ausbildungspotenzial von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund auch die Förderung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

3.3.2.1 Ziele

Wesentliches Ziel von KAUSA ist es, die Ausbildungsbeteiligung von jenen Unternehmen zu erhöhen, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden. Die Auswertung des Mikrozensus 2009, die zum ersten Mal den Migrationshintergrund berücksichtigte, ergab, dass rund 623.000 Personen aus dieser Bevölkerungsgruppe ihren eigenen Betrieb gegründet haben. An der Spitze stehen die rund 82.000 türkischstämmigen Selbständigen, gefolgt von rund 55.000 mit polnischem, 43.000 mit italienischem und 35.000 mit süd- und südostasiatischem Hintergrund. Schon heute arbeiten über eine Millionen Menschen in einem solchen Betrieb.

Während die Zahl der Unternehmen nicht-deutscher Herkunft und ihrer MitarbeiterInnen stetig wächst, ist ihre Beteiligung an der dualen Ausbildung relativ niedrig. Durchschnittlich bildet jeder vierte Betrieb in Deutschland aus, von den Selbständigen mit Migrationshintergrund hingegen schätzungsweise nur jeder siebte. Als Hauptgrund wird ein Mangel an Information angenommen. Gerade diejenigen, die durch den eigenen Werdegang nicht oder nur wenig mit dem deutschen Bildungssystem vertraut sind, wissen häufig nicht, dass sie ausbilden können. Hinzu kommen Ängste vor einem zu hohen bürokratischen Aufwand und den Ausbildungskosten.

Der Berufsbildungsbericht 2009 zeigte für Jugendliche mit Migrationshintergrund in Deutschland, dass diese die Schule doppelt so häufig abbrechen wie einheimische SchülerInnen. Knapp 40 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleiben ohne Ausbildungsabschluss, bei deutschen Jugendlichen liegt dieser Anteil bei rund 11 %. Eine stärkere Beteiligung der

Unternehmen mit Migrationsbezug bei der Lehrlingsausbildung wird auch vor diesem Hintergrund positiv bewertet.

3.3.2.2 Umsetzung

KAUSA entwickelt gemeinsam mit KooperationspartnerInnen Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von migrantischen Betrieben. Dabei wird vor allem auf Vernetzung, Sensibilisierung und Information gesetzt. Die Aktivitäten richten sich an alle relevanten AkteurInnen bzw. binden alle als relevant erachteten AkteurInnen ein.

- KAUSA berät und vernetzt bundesweit JOBSTARTER-Projekte und andere Initiativen, die auf die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind. Allein im Rahmen der JOBSTARTER-Projekte wurden über 2.600 Ausbildungsplätze im Bereich der ethnischen Ökonomie gewonnen, wovon 2.300 dem Kriterium der Zusätzlichkeit entsprechen. Das bedeutet, dass sie in den letzten drei Jahren nicht gemeldet waren oder in einem Betrieb eingerichtet wurden, der zuvor gar nicht oder wenig ausgebildet hat.
- EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Handel, Handwerk und Arbeitsmarkt werden für das Thema »Gewinnung von Ausbildungsplätzen bei Selbständigen mit Migrationshintergrund« sensibilisiert.
- Fachtagungen auf regionaler und nationaler Ebene bieten den verschiedenen AkteurInnen die Möglichkeit, Erfahrungen und Informationen auszutauschen und sich zu vernetzen. Dabei spielt die bereits erwähnte Initiative »Aktiv für Ausbildung« eine wesentliche Rolle, die ebenfalls von KAUSA koordiniert wird.
- KAUSA hat aktuell einen Medienpreis ausgelobt, der bei der KAUSA-Medientagung 2010 in Berlin verliehen wird.
- Für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund werden Informationen aufbereitet. So steht ein Ausbildungs-Fachglossar sowohl als Print-Broschüre als auch als Download im Internet in fünf Sprachen bereit. Die Broschüren wurden jeweils zweisprachig aufbereitet, also z.B. deutsch/griechisch, deutsch/türkisch.
- Wer in Deutschland ausbilden will, muss seine fachliche und pädagogische Eignung nachweisen. Zukünftige Ausbilderinnen und Ausbilder mit Migrationshintergrund können sich in speziellen Kursen auf die sogenannte Ausbildereignungsprüfung vorbereiten. In 34 Städten bieten Bildungsträger dieses Dienstleistungsangebot an. Durchgeführt werden die Lehrgänge von Kammern und freien Bildungsträgern. Für die Umsetzung ist KAUSA verantwortlich.

3.3.3 Modellprojekte im Rahmen von JOBSTARTER

Im Rahmen von JOBSTARTER wurden bislang bundesweit 37 Projekte (seit 2006) gefördert, die eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von migrantischen Unternehmen zum Ziel ha-

ben. Aktuell laufen 15 Projekte, weitere 21 Projekte wurden bereits abgeschlossen.¹⁰⁶ In jedem Bundesland wurde bereits mindestens ein Projekt umgesetzt.

3.3.3.1 Bausteine und Strategien

Besondere Kennzeichen der Projekte sind eine starke regionale Vernetzung und eine Vielfalt an projektumsetzenden Organisationen inkl. Selbstorganisationen von MigrantInnen. Alle Projekte zielen darauf ab, zusätzliche Ausbildungsstellen zu gewinnen, je nach Projekt und Einzugsbereich variiert die angepeilte Zahl zwischen 30 und 300 neuen Ausbildungsplätzen innerhalb der Projektlaufzeit von zwei bis drei Jahren. Adressiert werden Unternehmen mit migrantischem Hintergrund. Dabei werden sowohl Unternehmen angesprochen, die noch nie ausgebildet haben, Unternehmen mit rückläufiger Ausbildungsquote und solche, die zwar Erfahrung in der Ausbildung haben, aber bereits seit einiger Zeit nicht mehr ausgebildet hatten. Der Schwerpunkt liegt jedoch in der Erschließung von erstausbildenden Betrieben. Eingebunden werden in die Projekte häufig:

- MigrantInnenverbände jeglicher Art, teilweise beteiligen sich MigrantInnenvereine auch als Projektumsetzer;
- Handelskammern, Wirtschaftsverbände;
- Ausbildungsverbände;
- Regionale Beratungs- und/oder Weiterbildungseinrichtungen;
- Regionale Verwaltungen;
- Schulen.

Die Projekte zeichnen sich nicht nur durch eine sehr breit gestreute Struktur bzgl. der KooperationspartnerInnen aus, auch die Trägerschaft zeigt eine ähnliche Vielfalt (siehe Tabelle 22 und Tabelle 23). Typische Zielsetzungen der Projekte sind:

- Akquise und Besetzung von einer bestimmten Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Manche Projekte konzentrieren sich dabei auf Unternehmen in ausgewählten Branchen und/oder auf UnternehmerInnen aus bestimmten Herkunftsregionen.
- Unterstützung der Betriebe im Prozess der Ausbildungsplatzschaffung und durch passgenaue BewerberInnenvorschläge entsprechend den betrieblichen Anforderungen (externes Ausbildungsmanagement).
- Erkennen von Entwicklungspotenzialen in den Betrieben zur mittelbaren Entwicklung neuer Ausbildungsplätze.
- Qualitative und quantitative Verbesserung des Informationsstandes ausländischer UnternehmerInnen zum Thema duale Ausbildung.
- Erhöhung des Anteiles ausländischer Frauen in Ausbildungsverhältnissen ausländischer UnternehmerInnen.

¹⁰⁶ Siehe Tabelle 22 und Tabelle 23.

- Erhöhung der Akzeptanz bei Jugendlichen für die duale Ausbildung und Unterstützung bei der Berufswahl (z.B. durch vertiefte Berufsorientierung und Praxistage in Kooperation mit den Betrieben und Schulen).
- Stärkung der interkulturellen Kompetenzen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
- Senkung der Ausbildungsabbruchquote Jugendlicher mit Migrationshintergrund.
- Aufbau von Ausbildungsverbänden.
- Teilweise auch Einrichtung von Stipendien und/oder Stiftungen.
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft/Unternehmen und Schulen.
- Intensive Begleitung von Azubis (Auszubildenden) und AusbilderInnen im ersten Jahr der Ausbildung, teilweise auch durch Patenschaften.¹⁰⁷
- Vernetzung in der Zielregion mit relevanten Akteuren, Festigung und Ausbau bestehender Kooperations- und Vernetzungsstrukturen.
- Presse- und Medienarbeit, teilweise Imagekampagnen.

Nachfolgend werden drei solcher Projekte skizziert, die einerseits typische Beispiele darstellen, andererseits einen Eindruck über die Bandbreite der Aktivitäten und Ansätze vermitteln.

3.3.3.2 Projekt: Neue Ausbildungsplätze in arabisch- und türkischstämmigen Unternehmen

Region: Berlin

Laufzeit: 15.2.2009–14.2.2012

Projektdurchführung:

BWK BildungsWerk in Kreuzberg GmbH

www.bwk-berlin.de/ausbildung/jobstarter

Kooperationspartner:

IHK Berlin, Türkisch-Deutsche IHK, HWK Berlin, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Deutsches Orient-Institut, Arabische Eltern-Union e.V., Karame e.V. – Arabische Jugendeinrichtung, Arabisches Kulturinstitut AKI e.V., Arbeit und Bildung e.V., Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Spandau e.V., der Ausländerbeauftragte der Senatsverwaltung Berlin, die Beauftragte für Integration und Migration des Bezirksamts Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

Ziele:

Im Rahmen dieses Projektes sollen bis zu 180 zusätzliche Ausbildungsplätze in Unternehmen mit InhaberInnen arabischer und türkischer Herkunft – davon 40 bis 60 in arabischstämmigen

¹⁰⁷ In Kapitel 3.3.4 wird ein Mentoringprojekt ausführlich dargestellt.

und 100 bis 120 in türkisch-stämmigen Unternehmen – in der Region Berlin gewonnen und mit geeigneten Jugendlichen passgenau besetzt werden. In Anbetracht des großen Anteiles an KMUs und Kleinstbetrieben wird davon ausgegangen, dass ca. 15 % der Ausbildungen im Verbund erfolgen werden.

Es sind keine Branchenschwerpunkte vorgesehen, besondere Berücksichtigung sollen jedoch Unternehmen finden, die in neuen Berufsfeldern sowie in Branchen mit großen Wachstumspotenzialen angesiedelt sind.

Angebote an UnternehmerInnen:

- Beratung und Begleitung bei allen ausbildungsrelevanten Schritten, wie der Feststellung der Ausbildungsvoraussetzungen und Vermittlung von Ausbildungskompetenzen;
- Unterstützung bei der Suche und Auswahl geeigneter Auszubildender;
- Informationen über Fördermöglichkeiten bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze;
- Vermittlung von ausbildungsbegleitenden und pädagogischen Hilfen für die erfolgreiche Durchführung der Ausbildung;
- Hilfe bei der Anbahnung von Kooperationen mit anderen Unternehmen für Verbundausbildungen;
- Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu den für die Berufsausbildung zuständigen Kammern (IHK, HWK), Agenturen für Arbeit, Berufsschulen und Beratungsdiensten;
- Begleitung bei Terminen, Vorbereitung von Formalitäten.

Sowohl für die Betriebe als auch für die Jugendlichen gibt es einen zweisprachigen (deutsch/türkisch) Online-Beratungskoffer mit Informationen und Materialien zur Berufsausbildung.

3.3.3.3 Projekt: Zuwanderer schaffen Ausbildungsplätze

Region: Bayerisch-Schwaben (Agenturbezirke: Augsburg, Donauwörth, Memmingen)

Laufzeit: 1.1.2010–31.12.2012

Projektdurchführung:

Ausbilden.Arbeiten.Unternehmen e.V. (A.A.U. e.V.)

www.aau-augsburg.de

Ziele:

- Schaffung von 80 neuen und zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Zuwandererbetrieben mit Schwerpunkten auf Handel, diverse Dienstleistungen, Logistik, Gastronomie, Handwerk, Praxen und Kanzleien der freien Berufe;
- Förderung von Teilzeitausbildung in geeigneten Betrieben, Praxen und Kanzleien.
- Unterstützung für einen weitgehend problemlosen Ablauf der Ausbildung;
- Beseitigung von eventuellen Ausbildungshemmnissen;

- regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch mit UnternehmerInnen und Selbständigen sowie dem AAU-Netzwerk;
- Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung von migrantischen Betrieben als wettbewerbsfähiger Teil der regionalen Wirtschaft.

Instrumente, Vorgehensweise:

- UnternehmerInnen und Freiberufliche mit Migrationshintergrund werden über mögliche Ausbildungsberufe in ihrem Unternehmen, über Wege zur Erlangung der Ausbildungsbeurteilung, über Fördermöglichkeiten etc. informiert und beraten.
- Durch ein externes Ausbildungsmanagement werden die Betriebe bei der Suche, Auswahl und Einstellung geeigneter BewerberInnen (in enger Kooperation mit den aktiven Institutionen in der Region), bei der Erfüllung aller notwendigen Formalitäten und bei der Erstellung eines maßgeschneiderten Ausbildungsplanes begleitet und unterstützt.
- Während der Ausbildung werden die Unternehmen bei der Aufbereitung der betrieblichen Ausbildungsinhalte, bei der Vorbereitung der Auszubildenden auf ihre Zwischen- und Abschlussprüfungen, bei möglichen Konfliktsituationen im Ausbildungsbetrieb und bei allen Maßnahmen, die zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen erforderlich sind, begleitet. Die UnternehmerInnen werden auch bei auftretenden sprachlichen und kulturellen Schwierigkeiten unterstützt.

3.3.3.4 Projekt: DHW Ausbildungsprojekt – Brücke zur Qualifizierung und Integration (Köln)

Region: Köln, Düsseldorf, Solingen, Wuppertal

Laufzeit: 1.3.2009 – 29.2.2012

Projektdurchführung:

Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung e.V. (DHW)

www.dhw-ausbildungsprojekt.de

Kooperationspartner:

- IHK (Industrie- und Handelskammer) der Regionen Solingen-Wuppertal, Düsseldorf und Köln,
- Handwerkskammer (HwK) Düsseldorf für die Region Solingen-Wuppertal und Düsseldorf sowie HwK Köln,
- Agenturen für Arbeit der Regionen Solingen, Wuppertal, Düsseldorf und Köln,
- DEHOGA Nordrhein (Wirtschafts- und Arbeitgeberverband des Gastgewerbes in den Regierungsbezirken Köln und Düsseldorf),
- Griechisches Generalkonsulat Düsseldorf/Erziehungsabteilung,
- Verband der griechischen Gemeinden OEK,

- Diakonie Wuppertal / Migrationsdienste,
- RAA Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien,
- BQN IHK + HWK Region Köln – Beratungsstelle zur Qualifizierung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in der Region Köln.

Ziele:

- Schaffung von 80 zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Unternehmen mit Migrationshintergrund, überwiegend von UnternehmerInnen griechischer Herkunft. Im Fokus stehen dabei Unternehmen im Hotel- und Gaststättengewerbe, in Handwerk, Handel und Dienstleistungen sowie in freien Berufen.
- Mit den ProjektpartnerInnen werden gemeinsame Aktivitäten geplant und durchgeführt, u.a. mit dem Ziel, griechische UnternehmerInnen stärker in lokale Ausbildungsstrukturen zu integrieren.
- Des Weiteren sollen griechische und deutsche Unternehmen Griechische Nationale Schulen im Rahmen der Berufsorientierung begleiten, u.a. durch Tage der offenen Tür, durch Berufsinformationsveranstaltungen und durch die Vermittlung in Praktika.
- Die SchülerInnen werden in ihren interkulturellen Kompetenzen gestärkt und erhalten Unterstützung auf dem Weg in die Ausbildung.
- Gemeinsame Veranstaltungsaktivitäten u.a. mit den KooperationspartnerInnen und eine begleitende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sorgen für eine breite Akzeptanz sowie für den Transfer in andere Regionen.

3.3.3.5 Übersicht: Projekte zur Förderung der dualen Ausbildung in migrantischen Betrieben im Rahmen von JOBSTARTER (2006 – laufend)¹⁰⁸

Die nachfolgenden zwei Listen enthalten sämtliche bislang im Rahmen von JOBSTARTER realisierten Projekte, die als Ziel eine verstärkte Ausbildungsbeteiligung von migrantischen Unternehmen haben. Die Vielfalt der projektdurchführenden Einrichtungen sticht besonders ins Auge, vor allem die aktive Beteiligung von MigrantInnenselbstorganisationen. Bei den Aufstellungen werden daher auch die projektdurchführenden Organisationen genannt. Wie in den zuvor angeführten Beispielen aufgezeigt wurde, wirkt in den Projekten eine Vielzahl an KooperationspartnerInnen mit, auch hier sind Organisationen der MigrantInnen aktiv vertreten.

Die erste Liste enthält die 15 zum Zeitpunkt der Berichterstellung laufenden Projekte, die zweite Liste die 21 abgeschlossenen Projekte, wobei manche davon über zwei Förderperioden hinweg gefördert wurden.

¹⁰⁸ Quelle: www.jobstarter.de/de/489.php?F=0&M=38&O=-4&TF=6&V=list

**Tabelle 22: Laufende Projekte zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in migran-
tischen Unternehmen im Rahmen von JOBSTARTER**

Projektname/Projektdurchführung	Bundesland	Laufzeit
Engagement für Ausbildung mit System! – EASy! <i>Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer/-innen e.V.</i>	Nieder- sachsen	15.2.2009– 14.2.2012
Neue Ausbildungsplätze in arabisch- und türkischstämmigen Unternehmen <i>BWK BildungsWerk in Kreuzberg GmbH</i>	Berlin	15.2.2009– 14.2.2012
Ausbildungs-T.U.R.B.O. NRW <i>TÜV NORD Technisches Schulungszentrum GmbH & Co.KG – Geschäftsstelle Nordrhein Westfalen</i>	Nordrhein- Westfalen	15.2.2008– 14.8.2011
RAN Ruhrgebiet/Regionales Ausbildungs-Netzwerk <i>Entwicklungszentrum für berufliche Qualifizierung und Integration (EWZ) GmbH</i>	Nordrhein- Westfalen	15.2.2008– 14.8.2011
KWVD pro Ausbildung <i>Kroatische Wirtschaftsvereinigung e.V.</i>	Hessen	1.12.2009– 30.11.2012
Ausbildungsbausteine International – Abi <i>Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer e.V. – AAU</i>	Bayern	1.4.2010– 31.3.2013
DHW Ausbildungsprojekt – Brücke zur Qualifizierung & Integration <i>Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung e.V. (DHW)</i>	Nordrhein- Westfalen	1.3.2009– 29.2.2012
AULA – Ausländische Unternehmen in Leipzig bilden aus <i>Deutsche Angestellten-Akademie GmbH</i>	Sachsen	1.2.2008– 31.7.2011
TD-IHK Ausbildungsprojekt – Integration durch Ausbildung <i>Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer Unternehmer- verband e.V. (TD-IHK)</i>	Nordrhein- Westfalen	1.2.2008– 31.7.2011
ZorA – Zukunftsorientierte, regionale Ausbildung <i>Ausbildungszentrum Burbach gGmbH (AZB)</i>	Saarland	1.2.2008– 31.7.2011
ZAS! Für die Region/Zusammen Ausbildungsplätze schaffen <i>Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft e.V. (GBFW e.V.)</i>	Nordrhein- Westfalen	1.1.2010– 31.12.2012
Zuwanderer schaffen Ausbildungsplätze <i>Ausbilden.Arbeiten.Unternehmen e.V. (A.A.U. e.V.)</i>	Bayern	1.1.2010– 31.12.2012
ABba plus – Ausländische Betriebe in der Region Stuttgart bilden aus <i>Caritasverband für Stuttgart</i>	Baden- Württemberg	1.1.2009– 31.12.2011
AIM RheinBerg, Ausbildung in Migrantenbetrieben <i>Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e.V.</i>	Nordrhein- Westfalen	1.1.2009– 31.12.2011
ikubiz – Ausbildungsverbund Metropolregion Rhein Neckar (MRN) – Migrantenunternehmen bilden aus <i>Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH</i>	Baden- Württemberg, Rheinland- Pfalz	1.1.2008– 30.6.2011

Tabelle 23: Abgeschlossene Projekte zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in migrantischen Unternehmen im Rahmen von JOBSTARTER

Projektname/ Projektdurchführung	Bundesland	Laufzeit
ZAK! – Zusätzliche Ausbildungsplätze in klein- und mittelständischen Unternehmen und Migrationsbetrieben in der Region Kreis Unna/Hamm <i>Multikulturelles Forum Lünen e.V. (MkF)</i>	Nordrhein-Westfalen	15.12.2008–14.12.2008, 15.12.2008–14.6.2010
MBA – RheinBerg, Migrantenbetriebe bilden aus <i>Caritasverband für den Rheinisch-Bergischen Kreis e.V.</i>	Nordrhein-Westfalen	15.5.2006–30.9.2008
Würzburger Ausbildungsinitiative für Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft <i>Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, bfz Würzburg</i>	Bayern	15.5.2006–30.9.2008
GemA – Gemeinsam Ausbilden <i>RAG BILDUNG GmbH – BZ Recklinghausen</i>	Nordrhein-Westfalen	15.2.2008–14.2.2010
Pro Ausbildung 2009 <i>Kommunale Beschäftigungsförderung Stadt Pforzheim</i>	Baden-Württemberg	15.2.2008–14.2.2010
Ausbilden im Stadtteil (AiS) <i>Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. an der Universität Duisburg-Essen</i>	Nordrhein-Westfalen	15.2.2007–14.2.2009
!Go!Ausbildung! SH Süd/Ost <i>Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein/Jugendaufbauwerk Lübeck/Ahrensburg</i>	Schleswig-Holstein	15.1.2008–14.1.2010
ran_mark – Regionales AusbildungsNetzwerk in der Märkischen Region <i>agentur mark GmbH</i>	Nordrhein-Westfalen	2.1.2007–31.12.2008, 1.1.1009–30.6.2010
ABba Ausländische Betriebe bilden aus <i>Caritas Stuttgart, Caritas Schwarzwald-Gäu und IHK Region Stuttgart</i>	Baden-Württemberg	1.7.2006–30.9.2008
BWK Ausbildungsprojekt Berlin <i>BildungsWerk in Kreuzberg GmbH (BWK)</i>	Berlin	1.6.2006–30.9.2008
NEO XEKINIMA (griechisch: »Neuanfang«) <i>DHW – Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung e.V.</i>	Nordrhein-Westfalen	1.6.2006–30.9.2008
A.I.B. – Ausbildung und Integration – Betriebe von InhaberInnen mit ausländischer Herkunft bilden aus! <i>Institut zur Förderung von Bildung und Integration Consulting GmbH</i>	Rheinland-Pfalz	1.5.2006–31.12.2007
AUFBAU: Ausländische Unternehmer für betriebliche Ausbildung in Ingolstadt <i>DAA Südbayern</i>	Bayern	1.5.2006–31.12.2007
Ausländische Betriebe bilden aus <i>Diakonische Jugendhilfe Region Heilbronn e.V.</i>	Baden-Württemberg	1.5.2006–30.9.2008

Weitblick <i>Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. (ASM)</i>	Hamburg	1.4.2007– 30.9.2010
DIAN OWL – Das Interkulturelle Ausbildungs-Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe <i>MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH</i>	Nordrhein-Westfalen	1.2.2008– 31.1.2010
Unterstützung – Beratung – Information (U-B-I) Zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit Unternehmern ausländischer Herkunft <i>CJD Bodensee-Oberschwaben</i>	Baden-Württemberg	1.2.2008– 31.1.2010
Zielgruppenorientiertes Matching in Betrieben ausländischer Herkunft <i>Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft</i>	Bayern	1.2.2008– 31.1.2010
Ausbildung gemeinsam entwickeln <i>Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer e.V. – AAU</i>	Bayern	1.1.2008– 31.12.2009
Akquise von Jungunternehmern für die Ausbildung im Berliner Handwerk <i>Handwerkskammer Berlin</i>	Berlin	1.1.2007– 31.12.2008, 1.1.2009– 30.6.2010
MAN – Mittelfränkisches Ausbildungsnetzwerk <i>Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer e.V. – AAU</i>	Bayern	1.1.2007– 31.12.2008
PAULIH – Pro Ausbildung und Lehrstellen im Handwerk <i>Handwerkskammer Hamburg</i>	Hamburg	1.1.2007– 30.6.2010

3.3.4 MAI – Mentoring für AusbilderInnen in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung

Die im Rahmen von JOBSTARTER realisierten Projekte zeigen Schwerpunkte, die typischerweise auch bei anderen Initiativen gefunden werden, die sich um Lehrstellenvermittlung bemühen, wobei speziell auf die Bedürfnisse der Unternehmen eingegangen wird. Neben der Erschließung neuer Ausbildungsplätze spielt die Passgenauigkeit in der Vermittlung zwischen Betrieb und Auszubildenden eine große Rolle.

MAI war ein zweijähriges Pilotprojekt (2006–2008), das einen etwas anderen Fokus wählte.¹⁰⁹ Erstausbildende Betriebe mit migrantischem Hintergrund sollten durch Mentoring eine zusätzliche Unterstützung bei der Bewältigung des Ausbildungsauftrages erhalten. Ziel von MAI war es, dazu beizutragen, dass die Unternehmen Ausbildung als dauerhaften Bestandteil ihrer Betriebskultur und Personalpolitik etablieren. Das Engagement und die Motivation der

¹⁰⁹ Finanziert wurde das Projekt vom 1. Juni 2006 bis zum 30. Juni 2008 aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung sowie aus dem Europäischen Sozialfonds.

AusbilderInnen sollte durch Erfolgserlebnisse erhalten, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe langfristig gesichert werden.

Ausgangspunkt war die Überlegung, dass mit der ersten Ausbildungserfahrung nicht nur zahlreiche formale Anforderungen zu erfüllen sind, sondern die UnternehmerInnen auch neue Erfahrungen im Alltag machen, bei denen ihnen erfahrene AusbilderInnen helfen können. Hintergrund war weiters die Überlegung, dass nicht nur finanzielle Anforderungen und die befürchtete Bürokratie Betriebe von der Ausbildung abhalten, sondern auch die Sorge, wie mit den Auszubildenden im Arbeitsalltag und mit den damit verbundenen Herausforderungen umgegangen werden kann.¹¹⁰ Nach Recherchen des Projektteams beklagen die Ausbilder und Ausbilderinnen selbst nach einiger Zeit ihrer Ausbildertätigkeit vor allem, dass sie nicht ausreichend über die notwendige Handlungskompetenz verfügen. Der Mangel wurde in drei Kompetenzfelder gegliedert:

- Während die fachliche Kompetenz bezogen auf den Lehrberuf bei den Auszubildenden grundsätzlich vorhanden ist, wird es bei der fachlichen Kompetenz im Hinblick auf die Ausbildertätigkeit schwieriger. Vielen ist die Verantwortung, die mit der Aufgabe des Auszubildens verbunden ist, nicht bewusst. Formale Bestimmungen sind nicht bekannt bzw. können nicht nachvollzogen werden. So sind beispielsweise vielen UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund der Aufbau des dualen Ausbildungssystems und damit die Kooperationsmöglichkeiten bzw. Kooperationserfordernisse mit der Berufsschule nicht bekannt, oder sie haben Schwierigkeiten, die Inhalte und Ausdrucksweise der Ausbildungsordnung zu verstehen bzw. umzusetzen.
- Ebenso wird mangelnde Methodenkompetenz beklagt. Es fehlt »Handwerkszeug«, Jugendlichen in der Praxis etwas beizubringen und deren Lernerfolge entsprechend zu sichern. Eine Mehrzahl der AusbilderInnen hat selbst keine duale Ausbildung durchlaufen, da sie entweder studiert oder sich im Laufe des Berufslebens ihre Kenntnisse angeeignet haben, sodass sie selbst keine Erfahrungen mit differenzierten Lehr- und Lernmethoden sammeln konnten.
- Als Wunschthema der Informationsreihe für Auszubildende wurde auffällig oft der »soziale Umgang mit den Auszubildenden« angegeben, und auch in den Mentoringgesprächen war der Umgang mit den Jugendlichen ein zentrales Thema; – eine Erweiterung der Sozialkompetenz ist den Auszubildenden wichtig, da sie sich sonst schlicht überfordert fühlen mit den spezifischen Ansprüchen, die die Jugendlichen in das Unternehmen mitbringen.
- Dieser Mangel an Kompetenzen soll die AusbilderInnen nicht in ihrer Tätigkeit für ungeeignet erklären. Vielmehr stellt sich die Frage, wie sie zeitnah für ihre Aufgaben fit gemacht werden können und Kompetenzen entwickeln, die sie langfristig auch den Auszubildenden weitergeben können. Wichtig war den Auszubildenden vor allem auch die Möglichkeit, im Kreis von »ihresgleichen« – erstauszubildende UnternehmerInnen – sich über Probleme und Erfahrungen auszutauschen.

110 Vgl. Brucker C./Curth A./Wiegand R. (2008): MAI – Mentoring für AusbilderInnen in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung. Abschlussbericht Juni 2006 bis Juni 2008. www.aktion-zusammenwachsen.de/data/downloads/webseiten/DOSSIERIII_barrierefrei_FINAL.pdf

Es wurde daher ein umfassendes Mentoring-Konzept entwickelt und umgesetzt, das erstausbildende UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund mit erfahrenen AusbilderInnen in Tandems zusammenspannte.

Die wesentlichen Komponenten waren:

- Gewinnung und Schulung von MentorInnen zur Unterstützung interessierter Unternehmen;
- Gewinnung von Mentees;
- Koordination der Mentoringtandems;
- Begleitung der MentorInnen durch Workshops und Arbeitsunterlagen;
- Begleitung der Mentees durch Informationsveranstaltungen;
- Planung und Organisation der Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung des Projektes (u. a. eigene Homepage, lokale Presse);
- Evaluation und Auswertung des Projektverlaufes und der Ergebnisse.

3.3.4.1 Vorgehensweise

Zur Gewinnung von MentorInnen wurden Kontakte zu den lokalen Freiwilligenagenturen aufgebaut, ausbildende Firmen angesprochen sowie gezielte Öffentlichkeitsarbeit unter Nutzung lokaler Medien betrieben. Die MentorInnen wurden in Einzelgesprächen ausgewählt und nahmen im Vorfeld an Schulungen teil, die sie auf ihre Tätigkeit vorbereiteten. Parallel zur MentorInnentätigkeit konnten sie in begleitenden Workshops ihre Erfahrungen austauschen, sich vernetzen und ihre Kompetenzen in Sachen Beratung und Gesprächsführung ausbauen. Die MentorInnentätigkeit wurde ehrenamtlich ausgeübt.

Die Auswahl und Gewinnung geeigneter erstausbildender Unternehmen als Mentees verlief in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen IHK-SonderberaterInnen. Die gebildeten Mentoringtandems arbeiteten in der Regel mindestens ein Jahr zusammen, Inhalt der Gespräche waren berufspädagogische und zwischenmenschliche Fragestellungen. Ergänzend zu den Gesprächen wurde den AusbilderInnen eine Reihe von Informationsveranstaltungen zu ausbildungsrelevanten Themen angeboten, die Themen orientierten sich an dem durch die MentorInnen rückgemeldeten Bedarfen an Information.

3.3.4.2 Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt

- Die Mentoringvereinbarung zwischen Mentee und MentorIn wurde auf ein Jahr abgeschlossen, das erste Ausbildungsjahr sollte so unterstützt werden. Insgesamt 46 Mentoringtandems wurden gebildet.
- Nach Projektabschluss und auch nach Ende dieses ersten Jahres wollten 16 Tandems weiterhin Unterstützung und mit dem Mentoring fortfahren.
- Nur 4 % der Tandems haben die ursprünglich vereinbarte Zusammenarbeit von zwölf Monaten exakt eingehalten. 30 % sind weit über die Laufzeit hinausgegangen und wurden mehrfach verlängert. Hingegen haben 24 % der geschlossenen Mentoring-Vereinbarungen eine Dauer von fünf Monate nicht überschritten. Ein Großteil (42 %) hat zumindest die Hälfte der Laufzeit und mehr eingehalten.

- In den Tandems, in denen sich die Beziehung zwischen Mentor und Mentee sowie Auszubildenden und AusbilderInnen positiv gestaltete, erhöhte sich die Chance, den Nachwuchs erfolgreich auszubilden. Diese Erfolge wurden von den MentorInnen, wie auch von den Mentees auf die gute Zusammenarbeit zwischen ihnen zurückgeführt.
- Auch wenn das Interesse von Seiten der Unternehmen insgesamt eher verhalten war, die Rückmeldungen der aktiven Tandems waren positiv. Die Gespräche zeigten Wirkung: Die einzelnen AusbilderInnen gewannen an Selbstsicherheit in ihrer Rolle und konnten Unstimmigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden oft schon sehr frühzeitig klären. Besonders erfreulich ist zudem, dass die Stabilisierung der Ausbildenden durch das Mentoring einige Ausbildungsbetriebe motivieren konnte, eine/n weitere/n Auszubildende/n einzustellen. Es gibt Tandems, in denen bereits die zweite Generation an Lehrlingen ausgebildet wird.
- Die Eins-zu-eins-Betreuung in den Mentoringtandems sollte den Betrieben eine optimale Form der persönlichen Unterstützung bieten. Die Betreuung des Teams von Freiwilligen und die Zusammenstellung der Tandems sind jedoch mit hohem Zeit- und Personalaufwand verbunden. Ohne die Betreuung und Begleitung durch Professionelle sind Freiwillige nicht im gewünschten Maß handlungsfähig.

3.3.4.3 Hürden und Herausforderungen

Im Mittelpunkt des Konzeptes standen die Ausbildenden, die Unterstützung sollte den Ausbildenden selbst und ihrer fachlichen Kompetenz zugutekommen. Wenn eine Ausbildung jedoch abgebrochen wurde, wurde das Mentoring-/Menteeverhältnis in aller Regel auch beendet. So war es eine wichtige Aufgabe der Projektleitung, immer wieder darauf aufmerksam zu machen, dass es bei MAI in erster Linie um das nachhaltige Schaffen und Erhalten von Ausbildungsplätzen geht und erst in zweiter Linie um die Auszubildenden, die diesen Platz zum aktuellen Zeitpunkt inne hatten. Gerade der Abbruch einer Lehrausbildung ist eine kritische Phase, die dazu führen kann, dass Erstausbildende in Zukunft von weiteren Ausbildungsverhältnissen Abstand nehmen. Dieser Rückzug aus der Ausbildung sollte im Anlassfall durch das Mentoring verhindert werden, für die MentorInnen war dieser Zugang nicht selbstverständlich.

Daneben zeigte sich, dass die Mentees sich von den MentorInnen teilweise überfordert fühlten. Die MentorInnen waren überwiegend im Ruhestand und verfügten über ein relativ großes Zeitbudget. Viele MentorInnen waren lange Jahre in einer Führungsposition und auch gewohnt zu führen. Die Rolle als BeraterIn, der/die sich selbst zurücknimmt und nicht Anweisungen gibt, erwies sich für einige MentorInnen als gewöhnungsbedürftig und manche taten sich damit ausgesprochen schwer.

3.3.4.4 Transfer

Das Projekt war sehr umfassend konzipiert und mit einer großen Palette an Begleitmaßnahmen ausgestattet, die Kosten-/Nutzenrelation für die Überführung in den Standardbetrieb damit zu ungünstig.

Das Thema wurde von der »Aktion zusammen wachsen« aufgenommen, die sich in Deutschland zentral um die Betreuung von Patenschaftsprojekten kümmert. Laut Auskunft der Projektleiterin wurde zu dem Thema der Patenschaften für erstauszubildende UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund im Frühjahr 2009 ein Workshop durchgeführt.¹¹¹ »Aktion zusammen wachsen« unterstützt Patenschaften in vielfältiger Form, auch Ausbildungspatenschaften. Allerdings liegt hier der Schwerpunkt auf Jugendlichen als Mentees, ihre Unterstützung im Bereich der schulischen Ausbildung und Berufsausbildung steht im Mittelpunkt.

Den Patenschaftsansatz hat weiters eines der geförderten JOBSTARTER-Projekte aufgenommen. »ABba – Ausländische Betriebe bilden aus« ist ein Projekt des Caritasverbandes Stuttgart in Zusammenarbeit mit der IHK Region Stuttgart. In einer ersten Förderrunde konnte ABba im Zeitraum von Juni 2006 bis September 2008 139 neue Ausbildungsstellen schaffen (angepeilt waren 60 bis 70 neue Ausbildungsplätze). In der aktuellen Förderperiode wird die Schaffung von 90 Ausbildungsplätzen angepeilt, laut Auskunft der Projektleitung ist es auch dieses Mal kein Problem, diese Zahlen zu erreichen.

ABba bietet in der zweiten Projektrunde auch Patenschaften an und zwar Lernpatenschaften für die Auszubildenden, aber auch Patenschaften für die Auszubildenden. Laut Auskunft der ProjektbetreiberInnen wurden bislang jedoch nur Patenschaften für Jugendliche realisiert, für die UnternehmerInnen gab es bislang keine Nachfrage. Dafür scheinen mehrere Gründe maßgeblich zu sein:

- Während der Projektlaufzeit von MAI war die verpflichtende Ausbilderprüfung ausgesetzt, diese besteht seit 2009 wieder. Das Aussetzen der Ausbilder-Prüfung wurde auch im Abschlussbericht von MAI kritisch beurteilt und eine Wiedereinführung angeregt. Durch die Prüfung sind die Auszubildenden gut auf ihre Aufgabe vorbereitet und der Bedarf an zusätzlicher Begleitung ist dadurch vermutlich erheblich geringer.
- Die ProjektbetreiberInnen von ABba sehen seitens der Betriebe eine gewisse Zurückhaltung, die UnternehmerInnen wollen sich nicht zu sehr »in die Karten schauen lassen«.
- Patenschaften für UnternehmerInnen im Rahmen von ABba sind im Projektkonzept nur als Zusatzangebot bei speziellem Bedarf vorgesehen, ein umfassendes Mentoringkonzept als integraler Bestandteil der Maßnahme ist nicht angepeilt.
- Bei der Lehrstellenakquise kann ABba die angepeilten Erfolgszahlen auch erreichen, ohne dabei auf Unternehmen zurückgreifen zu müssen, bei denen zu befürchten steht, dass die Ausbildungsqualität nicht zufriedenstellend wäre. Die Lehrstellen können durchgehend in Unternehmen vermittelt werden, bei denen zu erwarten ist, dass die Auszubildenden auf diese Aufgabe gut vorbereitet sind und sie auch gut erfüllen können. Seitens der UnternehmerInnen besteht hier also kaum Bedarf – als problematischer wird die Situation bezüglich der Auszubildenden thematisiert. Während die Qualität der angebotenen Ausbildungsplätze gut sei, liege die Herausforderung eher darin, geeignete Jugendliche zu finden, die den Erwartungen der Unternehmen entsprechen. Besondere Aufmerksamkeit wird daher dem

111 www.aktion-zusammen-wachsen.de

Matching gewidmet, und während noch keine Patenschaften für UnternehmerInnen nachgefragt wurden, wurden bereits einige Patenschaften für Jugendliche realisiert, um diese besser in die Ausbildung zu begleiten und die Abbruchgefahr zu reduzieren.

3.4 Österreich

In Bezug auf Projekte und Maßnahmen, die sich der Stärkung der ethnischen Ökonomien widmen, können in Österreich bislang zwei Phasen unterschieden werden:

- Die erste Phase kann als explorative und experimentelle Erkundungsphase beschrieben werden. Ausgelöst durch erste wissenschaftliche Arbeiten in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wurden rund um die Jahrtausendwende einige Modellprojekte umgesetzt, die sich auf Information und Vernetzung bezogen.
- Die zweite Phase kann als Phase des Mainstreamings eingestuft werden und setzte erst in den vergangenen drei Jahren ein. In dieser Phase nahmen und nehmen sich relevante Mainstream-Organisationen des Themas verstärkt an und starteten eigene Initiativen.

Die Darstellung der bislang in Österreich umgesetzten Modellprojekte und Maßnahmen wird entlang dieser zwei Phasen beschrieben.

3.4.1 Phase 1: Exploration und Experiment

Wien ist jenes Bundesland, das mit Abstand die meisten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund aufweist. Ausgehend von Wien wurden daher erste Initiativen bereits Ende der 1990er Jahre gestartet, die sich mit UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund beschäftigten. Das Zentrum für soziale Innovation startete 1997 mit ersten Forschungsprojekten. Aus den Ergebnissen dieser Erhebungen wurden einige umsetzungsorientierte Projekte abgeleitet, die spezielle Problemlagen aufgriffen. Dazu gehörten die Erstellung einer mehrsprachigen und mehrteiligen Informationsbroschüre, Vernetzungworkshops und Sprachkurse für GründerInnen und UnternehmerInnen.

Bei der Erstellung eines mehrsprachigen und mehrteiligen Ratgebers für Gründungsinteressierte und unternehmerisch bereits aktive ImmigrantInnen im Jahr 2000 wurden folgende Themenfelder berücksichtigt:

Teil 1: Leitfaden zur Unternehmensgründung;

Teil 2: Finanzierung und Förderungen;

Teil 3: Arbeitsrecht;

Teil 4: Steuern;

Teil 5: Sozialversicherung.

Die Broschüren enthielten einerseits Basisinformation, gingen aber auch speziell auf die im Rahmen der Forschungstätigkeit identifizierten Informationsbedarfe der migrantischen GründerInnen und UnternehmerInnen ein. Solche speziellen Informationsbedarfe konnten einerseits daraus resultieren, dass die UnternehmerInnen nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügten und sie von einem komplexen Zusammenwirken aufenthaltsrechtlicher und gewerbe-rechtlicher Regelungen betroffen waren. Andererseits wurden spezielle Informationsbedürfnisse daraus abgeleitet, dass in den wesentlichen Herkunftsländern der UnternehmerInnen bezüglich Unternehmensgründung, Unternehmensführung und Unterstützung von Unternehmen völlig andere Strukturen und Systeme existieren und die UnternehmerInnen bzw. GründerInnen mit den Strukturen in Österreich nicht vertraut waren.

Für die Verteilung der kostenlosen Broschüren wurde ein umfassendes Netzwerk aufgebaut. Eine Vielzahl an Organisationen, die typische Anlaufstellen für MigrantInnen einerseits und für UnternehmerInnen andererseits darstellen, erhielten diese Broschüren, legten sie zur freien Entnahme auf, nutzten sie aber auch in ihrer Informations- und Beratungsarbeit. Zum damaligen Zeitpunkt (im Jahr 2000) gab es noch keinerlei mehrsprachige Informationen für UnternehmerInnen und auch die relevanten Mainstream-Einrichtungen hatten noch keine Diversity-Strategien entwickelt. Es gab also in jenen Einrichtungen, die typischerweise GründerInnen und UnternehmerInnen beraten, noch keine MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und auch keine Kommunikationsstrategien in Richtung UnternehmerInnen oder GründerInnen mit Migrationshintergrund. Jene Einrichtungen, die sich gezielt an MigrantInnen wandten und in ihrer MitarbeiterInnenstruktur entsprechend diversifiziert waren, verfügten hingegen über kein Know-how zur Unternehmensgründung und Unternehmensführung und waren traditionell in anderen Themenbereichen, wie z.B. Beratung von Arbeitslosen, Wohnungssuche etc., engagiert.

Zwar gab es in Österreich damals bereits eine Vielzahl an Vereinen von MigrantInnen, wie z.B. Kultur- und Sportvereine, es gab jedoch kaum Vereine von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund mit einer effektiven Breitenwirkung.¹¹² Während also in anderen Ländern, so insbesondere in Deutschland, Selbstorganisationen von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund schon frühzeitig eine wesentliche Rolle in der Beratungs-, Informations- und Sensibilisierungsarbeit spielten – und dies sowohl in Richtung der MigrantInnen wie auch der Aufnahmegesellschaft –, fehlte in Österreich dieser Hebel.

Im Rahmen des URBAN-Projektes »Informationsstrategien für ethnische Ökonomien« wurden daher nicht nur die mehrsprachigen Broschüren entwickelt, sondern auch eine Reihe von themenbezogenen Vernetzungsworkshops veranstaltet. Die Workshop-Reihe hatte zum Ziel, relevante Einrichtungen miteinander zu vernetzen und diese Einrichtungen für die zum Teil komplexen Problemlagen der gründungswilligen und unternehmerisch aktiven MigrantInnen zu sensibilisieren. Dazu gehörten Abteilungen der Wirtschaftskammern genauso wie Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, Beratungseinrichtungen für MigrantInnen, Sozialversicherungsträger, Gewerbebehörde, AMS, für aufenthaltsrechtliche Fragen zuständige Behörden etc.

112 Vgl. Haberfellner/Betz/Böse/Riegler 2000, Seite 66ff.

Im Rahmen der Erhebungen hatte sich gezeigt, dass die geringen Deutschkenntnisse mancher UnternehmerInnen ihre aktive Teilhabe am Wirtschaftsleben der Aufnahmegesellschaft erheblich beeinträchtigte. Dieses Manko war weniger im Bereich der Alltagskommunikation spürbar, stärker jedoch im Bereich wirtschaftlicher Fachbegriffe. Im Rahmen der Sprachoffensive 2000¹¹³ wurden daher vom »Zentrum für soziale Innovation« Sprachkurse als Pilotprojekte realisiert, die sich speziell an UnternehmerInnen und GründerInnen mit Migrationshintergrund richteten.

In der Steiermark beschäftigte sich im Rahmen der zweiten Förderrunde von EQUAL die Entwicklungspartnerschaft »ESCAPE« mit dem Thema Mikrokredite.¹¹⁴ Zwei speziellen Zielgruppen, nämlich Frauen und MigrantInnen, wurde Beratung in der Gründungsphase angeboten, insbesondere im Bereich der Finanzplanung. Während der zweijährigen Projektlaufzeit konnten bis Sommer 2007 rund 400 Personen bei ihrem Gründungsvorhaben begleitet werden und erhielten:

- eine individuelle Gründungsbegleitung und Gründungsberatung;
- Mikrokredit-Beratung und Begleitung bei Bankgesprächen zur Überwindung der Finanzierungshürden;
- verbesserte Betreuung in der Unternehmensentwicklung durch mikrokreditbezogenes Coaching in der Nachgründungsphase und intensives Finanzmonitoring.

Für ESCAPE wurde von »Joanneum Research« eine begleitende interne Evaluierung durchgeführt. Demnach war ESCAPE besonders erfolgreich bzgl. der Zielgruppe ImmigrantInnen.¹¹⁵ GründerInnen mit Migrationshintergrund, die unter »normalen« Umständen keine Chance auf eine Finanzierung ihres Vorhabens gehabt hätten, konnten durch die Unterstützung im Rahmen von ESCAPE eine solche erreichen. Der besondere Erfolg von ESCAPE bzgl. der Zielgruppe ImmigrantInnen wurde seitens der EvaluatorInnen damit begründet, dass gerade die Gründungsvorhaben von MigrantInnen bei den standardisierten Bewertungsverfahren der Banken kaum zu einer positiven Beurteilung führen. Die generelle Zurückhaltung der Banken bei der Gründungsfinanzierung und auch die relativ hoch angesetzten Mindestinvestitionssummen für geförderte Kredite (25.000 Euro) macht(e) es grundsätzlich vielen NeugründerInnen schwer, eine Gründungsfinanzierung zu erhalten. Laut Auskunft der ESCAPE-EvaluatorInnen sind Gründungen von MigrantInnen häufig als prototypisch einzuschätzen für Gründungen, die durch die Bewertungsraster fallen. Spezielle Unterstützungsangebote haben daher bei dieser Zielgruppe besonders starke Effekte.

Neben der unmittelbaren Unterstützung von Gründungswilligen lag ein besonderer Erfolg von ESCAPE in der Sensibilisierung der großen Fördereinrichtungen, insbesondere der AWS. Die Effekte der strukturellen Ausschließungsmechanismen konnten erfolgreich kommuniziert

113 Die Sprachoffensive wurde damals vom Wiener Integrationsfonds koordiniert. Seit 2004 führt die MA 17 – Abteilung Integration die Arbeit des Wiener Integrationsfonds fort.

114 Informationen zu ESCAPE sind noch unter <http://nyx.at/escape> online abrufbar.

115 Information von Mag. Michael Ploder, Joanneum Research.

werden und in der Zwischenzeit wurden bei einigen Förderprogrammen die Kriterien angepasst, so z.B. in Richtung reduzierter Mindestinvestitionssummen. Auch wenn bei den Banken erste Erfolge verzeichnet werden konnten, diagnostizieren die Evaluatoren gerade bei den Banken noch Nachholbedarf, diese sollten noch stärker für ihre soziale Verantwortung sensibilisiert werden.

Wichtige Vorarbeiten lieferte ESCAPE für das erst kürzlich angelaufene Projekt »Der Mikrokredit« (siehe Kapitel 3.4.7). »Der Mikrokredit« greift wesentliche Elemente von ESCAPE wieder auf und wendet sich generell an GründerInnen und UnternehmerInnen, die nur sehr schwer Zugang zum Kreditmarkt und zu Finanzdienstleistungen finden. Die Transferwirkung von ESCAPE kann also ca. drei Jahre nach Projektabschluss positiv bewertet werden.¹¹⁶

3.4.2 Phase 2: Mainstreaming und Diversity

Die Pilotprojekte der Phase 1 waren als solche durchaus erfolgreich und die jeweils gesetzten Projektziele konnten erreicht werden. Differenzierter zu beurteilen sind sie bezüglich ihrer Transferwirkung. Während ESCAPE bereits Transfererfolge erzielen konnte, waren die Transfererfolge der allerersten Modellprojekte noch sehr eingeschränkt. Ihnen fehlte für einen Transfer der Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Modellprojekten in den Mainstream damals noch der »Resonanzraum«. Diversity-Strategien waren in den relevanten Mainstream-Einrichtungen noch nicht etabliert, die Projekte operierten quasi in einem institutionellen »Diversitäts-Vakuum«. Weiters wurden die Potenziale und die wirtschaftliche Bedeutung der ethnischen Ökonomien noch nicht ausreichend wahrgenommen.

In beiden Hinsichten gab es jedoch in den letzten Jahren wesentliche Weiterentwicklungen. Dies betrifft insbesondere die Stadt Wien, die hinsichtlich der ethnischen Ökonomien in Österreich eine herausragende Rolle spielt. Im Jahr 2007 hatten in Wien rund 31% der selbständig Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund. Im Diversitätsmonitor 2009 wurde erstmals die Bedeutung der ethnischen Ökonomien in einer offiziellen Publikation der Stadt Wien hervorgehoben. Weiters wurden im Diversitätsmonitor diesbezügliche Handlungsbedarfe abgeleitet, u.a.:

»Anerkennung und Unterstützung für eine vielfältige Unternehmenslandschaft. Die Stadt ist sich der Bedeutung der Leistungen, die MigrantInnen als UnternehmerInnen für den Wirtschaftsstandort Wien erbringen, bewusst und unterstützt deren Potenzial auf vielfältige Weise.«¹¹⁷

Als eine der zentralen Herausforderungen für die Zukunft wurde formuliert:

»Wissen über die Bedürfnislagen von migrantischen UnternehmerInnen. Im Bereich der Wirtschafts- und Unternehmensförderung gelingt es nur dann, maßgeschneiderte

¹¹⁶ Siehe auch: EQUAL Büro – EQUartAL 8: EQUAL 2. Antragsrunde. Nachhaltige Ergebnisse aus EQUAL 2005 bis 2007 Thema 3A Unternehmensgründung.

¹¹⁷ Antalovsky/Bartik/Wolffhardt 2010, Seite 110.

Unterstützungsangebote zu entwickeln, wenn ein differenzierter Blick auf die unterschiedlichen Bedarfslagen von UnternehmerInnen vorhanden ist. Das gilt insbesondere auch bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund. Gerade weil sich deren Bedarfe je nach Branche und sozio-kulturellem Background zunehmend ausdifferenzieren, ist ein beständiges Monitoring und eine Evaluierung des Leistungsportfolios und des Diversitätsmanagements in den Wirtschaftsförderungseinrichtungen notwendig.»¹¹⁸

Als Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien, die im Handlungsfeld Beschäftigung und Unternehmertum für eine integrationsorientierte Diversitätspolitik gefordert sind, werden genannt:

- der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF);
- der Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF);¹¹⁹
- die MA 59 (Marktamt) in ihrer Rolle als Gewerbeaufsicht und als Verwalterin der Wiener Märkte sowie
- die Magistratischen Bezirksämter (MBÄ) in ihrer Funktion als behördliche Anlaufstellen für Gewerbeangelegenheiten.

In der Analyse im Rahmen des Diversitätsmonitors 2009 zeigten sich bei WAFF und WWFF klare Unterschiede in der Art und Weise, in der Diversitätsmanagement Einzug in die Organisationsentwicklung bzw. das Leistungsspektrum genommen hat:

- Beim ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) wurde auf Basis von strategischen Weichenstellungen der Unternehmensleitung ab 2002 systematisch das gesamte Leistungsportfolio auf mögliche Zugangsbarrieren für MigrantInnen hin überprüft. Bei der Entwicklung von Richtlinien für Förderprogramme wird seitdem explizit auf die Zugänglichkeit des Angebotes für die Zielgruppe geachtet.
- Beim Wiener Wirtschaftsförderungsfonds wurde hingegen ein erheblicher blinder Fleck in der bisherigen Unternehmensförderung hinsichtlich der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund diagnostiziert, der ein rasches und konzentriertes Handeln in Bezug auf diese besondere Zielgruppe nahe legte. Dieses »rasche und konzentrierte Handeln« äußerte sich in der Schaffung der Maßnahme »Mingo Migrant Enterprises«, auf die noch näher eingegangen wird (siehe Kapitel 3.4.3). Über die Schaffung dieses dezidiert diversitätsorientierten Angebotes für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund erhalte die Organisation auch Gelegenheit, sich den Herausforderungen der interkulturellen Öffnung zu nähern und eine Grundlage für die breitere Verankerung der Diversitätsorientierung im gesamten Leistungsportfolio zu schaffen.¹²⁰

¹¹⁸ Antalovsky/Bartik/Wolffhardt 2010, Seite 111.

¹¹⁹ Der Wiener Wirtschaftsförderungsfonds wurde 2010 zur Wirtschaftsagentur Wien.

¹²⁰ Antalovsky/Bartik/Wolffhardt 2010, Seite 114.

Nicht nur in den Einrichtungen der Stadt Wien lässt sich beobachten, dass die Bedarfe der GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund verstärkte Beachtung finden. Ein ähnlicher Prozess zeigt sich in einigen Wirtschaftskammern. Die Gründerservices der Wirtschaftskammern sind natürliche Anlaufstellen für GründerInnen. Mehrsprachige Informationen für GründerInnen sind bereits seit einigen Jahren verfügbar. GründerInnenratgeber und Informationsblätter in einer breiten Palette an Sprachen werden auch auf der Website der Gründerservices angeboten, allerdings ist auf der Website der Zugang eher hochschwellig. www.gruenderservice.net ist grundsätzlich in deutscher Sprache aufgesetzt, und es bedarf eigenen Recherchegeschicks, die mehrsprachigen Informationen (alle im pdf-Format) zu finden. Insbesondere in der Wirtschaftskammer Wien und in der Wirtschaftskammer Oberösterreich wurden in den letzten Jahren Initiativen gesetzt, um UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen. In der Wirtschaftskammer Wien wurde das Diversity-Referat eingerichtet, weiters wird in der Lehrlingsstelle aktiv auf UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zugegangen. In Oberösterreich wurde ein Migrationsservice eingerichtet, das aktiv auf UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zugeht.

Erst im Sommer 2010 startete das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Initiative »Der Mikrokredit«. Diese Initiative wendet sich an GründerInnen und UnternehmerInnen mit erschwertem Zugang zum Kreditmarkt. Auch wenn »Der Mikrokredit« nicht explizit auf die Zielgruppe »MigrantInnen« ausgerichtet ist, zeigen erste Erfahrungen, dass – ähnlich wie bei ESCAPE – gerade bei dieser Gruppe der Wirkungsgrad der Maßnahmen besonders günstig sein dürfte.

Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft legt Broschüren und Folder schon seit längerem in Englisch, Slowakisch und Rumänisch auf. Ab Beginn des Jahres 2011 wird dieses Angebot erweitert, weitere fünf Sprachen kommen hinzu. Die Informationen werden im Internet auf Türkisch, Serbisch, Kroatisch, Polnisch und Ungarisch zur Verfügung stehen.¹²¹

3.4.3 Mingo Migrant Enterprises (Wirtschaftsagentur Wien)

Im Mai 2008 hat der Wiener Wirtschaftsförderungsfonds mit »Mingo Migrant Enterprises« eine Beratungsstelle eingerichtet, die sich speziell an GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund wendet. Ziel ist es, maßgeschneiderte Unterstützung für migrantische Unternehmen zu bieten, die sich ausschließlich an den Bedürfnissen dieser Unternehmen orientiert. Mingo Migrant Enterprises ist eingebettet in die Mingo-Serviceschiene des WWFF / der Wirtschaftsagentur Wien, wobei Mingo für »Move in and Grow« steht. Im Rahmen von Mingo werden Beratungsleistungen und Infrastruktur (Mingo-Büros) für Kleinunternehmen zur Verfügung gestellt.

121 SVA aktuell, Nr. 4/10, Seiten 4–7.

Mingo Migrant Enterprises orientiert sich einerseits an den Bedarfen der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund und will diese UnternehmerInnen gleichzeitig stärker an die Mainstream-Angebote der Wirtschaftsagentur Wien und anderer Einrichtungen heranführen. Mingo Migrant Enterprises versteht sich demnach als Clearingstelle für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund und ZuwandererInnen, die ein Unternehmen gründen wollen, indem:

- kostenlose, mehrsprachige Beratungen angeboten werden;¹²²
- die Förder- und Beratungsangebote der Stadt bekannt gemacht werden;
- Hilfe bei der Vernetzung mit den Wirtschaftsinstitutionen der Stadt Wien geleistet wird;
- Unterstützung im Umgang mit Ämtern und Behörden und
- Unterstützung bei der Umsetzung betrieblicher Wachstums- und Innovationsschritte geboten wird.

Neben den Beratungen werden »Informationsfrühstücke« veranstaltet. Die Schwerpunktthemen der Informationsfrühstücke reichen von Förderschienen der Wirtschaftsagentur Wien wie z.B. die Nahversorgungsförderung, über geförderte Finanzierungsmöglichkeiten (Beispiel: »Der Mikrokredit«) bis hin zu Themen wie Internationalisierung und auch Beschäftigung von ausländischen MitarbeiterInnen. Die Einbindung von ExpertInnen und Ansprechpersonen aus relevanten Mainstream-Organisationen soll den UnternehmerInnen den Zugang zu diesen Einrichtungen erleichtern und die Möglichkeit für persönliche Gespräche zu den jeweiligen Schwerpunktthemen mit VertreterInnen dieser Einrichtungen bieten. Bislang wurden neun Informationsfrühstücke durchgeführt, Veranstaltungsorte waren unterschiedliche Gastronomiebetriebe, die von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund betrieben werden.

Weiters werden Fachworkshops mit zweisprachigen TrainerInnen (Deutsch/Türkisch, Deutsch/Polnisch, Deutsch/BKS und Englisch) für zusätzliches unternehmerisches Know-how in Kooperation mit der VHS Ottakring und der VHS Landstraße angeboten. Die Fachworkshops decken Themen wie beispielsweise die Erstellung eines Businessplanes, strategische Planung, Verkauf und Marketing sowie Selbstmanagement ab. Zielgruppe sind nicht nur UnternehmerInnen und GründerInnen mit Migrationshintergrund, sondern in einigen Modulen auch MigrantInnen, die im mittleren Management beschäftigt sind, und MitarbeiterInnen in international ausgerichteten Unternehmen. Kooperiert wurde auch mit dem ESF-geförderten Projekt »Business!Pool«, das seine Schwerpunkte in der Sensibilisierung, Vernetzung und Beratung von Unternehmen mit migrantischem Hintergrund setzt (siehe Kapitel 3.4.8).

Die Schiene zur Förderung der ethnischen Ökonomien in der Wirtschaftsagentur Wien umfasst auch so genanntes Awareness-Raising. In Kooperation mit der Wirtschaftskammer Wien wurde daher die Imagekampagne »Wiens Wirtschaft spricht alle Sprachen«¹²³ umgesetzt. Portraits von 25 UnternehmerInnen mit einer breiten Vielfalt an Tätigkeitsschwerpunkten

122 Die Beratungen werden in fünf Sprachen angeboten und von der Projektleiterin Mag.^a Nilgöl Raeke durchgeführt.

123 Die Website zur Kampagne: www.vorteilvielfalt.at (Abfrage am 9. November 2010).

und unterschiedlichem Migrationshintergrund vermitteln die Bandbreite unternehmerischer Aktivitäten von Personen mit Migrationshintergrund und sollen stereotypen Wahrnehmungen entgegenwirken.¹²⁴

In der Startphase wurde versucht, die Angebote von Mingo Migrant Enterprises über Mainstream-Medien, ethnische Medien und in starkem Ausmaß auch über Organisationen der MigrantInnen bekannt zu machen. Das Angebot wurde nach Auskunft der Projektleiterin sehr rasch angenommen, inzwischen ist das Angebot in den communities sehr gut bekannt und wird über Mund-zu-Mund-Propaganda verbreitet. Auch ohne spezielle Bewerbungsmaßnahmen sind aktuell die Beratungstermine für einige Wochen im Voraus ausgebucht. Nach 18 Monaten Projektlaufzeit können die bisherigen Erfahrungen und Erfolge folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Laut Auskunft der Projektleitung wurden rund 500 Einzelberatungen durchgeführt. Ein mehrsprachiger Ansatz wird durch die Projektleiterin selbst realisiert, die fünf Sprachen spricht.
- Mingo Migrant Enterprises bewirkt auch, dass die Standardangebote von Mingo und generell der Wirtschaftsagentur Wien für GründerInnen, Kleinbetriebe und JungunternehmerInnen vermehrt von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund nachgefragt werden.
- Das Projekt Mingo Migrant Enterprises wird seit Mai 2010 auf der Website der Europäischen Kommission für Integration als Good Practice aus Österreich präsentiert.¹²⁵

Laut Auskunft der Projektleiterin werden nicht nur hochqualifizierte UnternehmerInnen und GründerInnen erreicht, allerdings seien jene UnternehmerInnen, die in der öffentlichen Meinung das Bild über ethnische Ökonomien beherrschen, wie z.B. Betreiber von Döner-Ständen oder von Änderungsschneidereien, in geringerem Ausmaß vertreten. Dies führe sie vor allem darauf zurück, dass es sich dabei in hohem Ausmaß um Ein-Personen-Unternehmen handle, in denen die UnternehmerInnen sehr stark an das Unternehmen gebunden seien und wenige freie Ressourcen hätten, die Angebote zu nützen. Bezüglich der Herkunft der UnternehmerInnen und auch bezüglich der Branchen sei eine sehr breite Palette zu beobachten. Die UnternehmerInnen und GründerInnen stammen überwiegend aus Europa, der Türkei, aber auch aus Südamerika und Asien.

3.4.4 Diversity-Referat der Wirtschaftskammer Wien

Im März 2009 wurde an der Wirtschaftskammer Wien (WKW) das Diversity-Referat eingerichtet. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sind eine der Zielgruppen des Diversity-Referats, allerdings orientiert sich die Arbeit des Diversity-Referates auch an den

¹²⁴ Online unter www.mingo.at/media/file/09_Koepfe_0928.pdf (Abfrage am 9. November 2010).

¹²⁵ http://ec.europa.eu/ewsi/en/practice/details.cfm?ID_ITEMS=13495 (Abfrage am 9. November 2010).

Diversity-Dimensionen »Gender«, »Alter«, »Gesundheit/Behinderung« sowie »Sexuelle Identität«.¹²⁶

Das Diversity-Referat versteht sich als zentraler Netzwerkknoten und Erstansprechpartner für UnternehmerInnen entlang dieser Diversity-Dimensionen. Weiters werden vom Diversity-Referat Leistungen der Wirtschaftskammer Wien zielgruppengerecht aufbereitet, insbesondere in Richtung der Ein-Personen-Unternehmen (EPU). Die Wirtschaftskammer Wien reagiert damit auf den Strukturwandel in der Wiener Wirtschaft, insbesondere auf die steigende Bedeutung der EPU und der ethnischen Ökonomien: Inzwischen sind mehr als die Hälfte der Unternehmen Ein-Personen-Unternehmen und rund ein Drittel der UnternehmerInnen weist einen Migrationshintergrund auf. Aus Sicht der Wirtschaftskammer Wien kommt den ethnischen Ökonomien in mehreren Hinsichten große Bedeutung zu bzw. wird den ethnischen Ökonomien wesentliches Potenzial zugesprochen:

- Sicherung der Nahversorgung;
- Stärkung der Geschäftsstraßen;
- Entwicklung neuer Ideen und Produkte;
- Erschließung neuer Märkte mit besonderem Fokus auf wirtschaftliche Kontakte mit den Herkunftsländern der UnternehmerInnen.

Bezüglich der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund schien aus mehreren Gründen Handlungsbedarf gegeben:

- a) Aufgrund der Zugangsbarrieren von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu den Leistungen der Wirtschaftskammer. Diese drückten sich insbesondere aus durch:
 - Fehlende Kenntnis über die Aufgabenbereiche der Institution generell;
 - Die Wirtschaftskammer wird weniger als Interessenvertretung sondern eher als kontrollierende Behörde wahrgenommen;
 - Die Tendenz, eher informelle Netzwerke und Informationskanäle zu verwenden (Freunde, ethnische community).
- b) Branchenhäufungen in einzelnen Herkunftsgruppen
 - Kleintransporte (vor allem bulgarischer Migrationshintergrund);
 - Handel (vor allem türkischer Migrationshintergrund);
 - Transport (vor allem ex-jugoslawischer Migrationshintergrund).

Das Diversity-Referat will Chancengleichheit im Informationszugang für alle UnternehmerInnen schaffen. Seit Bestehen des Referates wurde daher gezielt versucht, mit den UnternehmerInnen in direkten Kontakt zu kommen und sie gezielt zu informieren. Bewährt hat sich dabei insbesondere die Zusammenarbeit mit Vereinen von MigrantInnen. Diese unterscheiden sich in ihrer Reichweite und in ihrem Potenzial, ihre Mitglieder zu aktivieren,

¹²⁶ Informationen vom Referatsleiter des Diversity-Referates, Mag. Edwin Schäffer.

erheblich.¹²⁷ Während Veranstaltungen, die nur über die klassischen Informationskanäle der WKW beworben wurden, auf wenig Resonanz stießen, sind Veranstaltungen, bei deren Bewerbung (auch) die Kommunikationskanäle der MigrantInnenvereine genutzt werden, sehr erfolgreich. Derzeit wird versucht, zusätzlich über die Sparten und Fachgruppen UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund noch besser zu erreichen und damit auch noch spezifischer ansprechen zu können. Die Informationstätigkeit ist somit auf einem zweistufigen Modell aufgebaut:

- Allgemeine Informationsveranstaltungen über die Wirtschaftskammer, ihre Tätigkeiten, Angebote und Aufgaben (z.B. Gründungsberatung, Rechtsberatung);
- Aufbereitung spezieller Informationen für einzelne Gruppen, wie z.B. Informationsveranstaltung der Sparte Handel speziell mit UnternehmerInnen mit serbischem Migrationshintergrund, Fortbildung im Bereich der chinesisch-österreichischen Gastronomie etc.

Ziel der Arbeit des Diversity-Referates ist es jedoch nicht nur, für die unmittelbaren Zielgruppen den Zugang zu den Ressourcen der Wirtschaftskammer zu erleichtern, sondern die allgemeine Öffentlichkeit für den Beitrag dieser UnternehmerInnengruppen zu sensibilisieren. Zu diesen Aktivitäten mit einem deutlichen Bezug zu Awareness-Raising gehören:

- Eine Reihe von Informationsveranstaltungen »Wiener Wirtschaft lebt Vielfalt«, die UnternehmerInnen generell anspricht;
- Medienarbeit: In Zusammenarbeit mit dem TV-Sender »Okto« wird das Sendeformat »bUnternehmen. Wien« produziert, das UnternehmerInnen aus verschiedensten Herkunftsländern portraitiert, und auf Okto.tv ausgestrahlt wird.¹²⁸
- Awareness-Kampagnen wie der DiversCity-Preis: Dieser wurde erstmals 2010, gemeinsam mit einem Sonderpreis »Ethnische Ökonomie« vergeben, der an einen Logistik-Unternehmer mit kroatischem Migrationshintergrund ging.¹²⁹ Gemeinsam mit der Wirtschaftsagentur Wien wurde auch die Kampagne »Wiens Wirtschaft spricht alle Sprachen« umgesetzt.¹³⁰

3.4.5 Aktive Lehrstellenakquisition, Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien

Die Lehrstellenakquisition in ethnischen Ökonomien wurde im Jahr 2007 bei den LehrstellenberaterInnen der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien verankert, also noch bevor

¹²⁷ Mag. Schäffer berichtete, dass bei einzelnen Veranstaltungen die Erwartungen deutlich übertroffen wurden. So folgten einer Einladung der WK Wien für eine Informationsveranstaltung, die gemeinsam mit einem polnischen Verein ausgeschrieben wurde, ca. 70 UnternehmerInnen.

¹²⁸ <http://okto.tv/bunternehmen>

¹²⁹ Der DiversCity-Sonderpreis wurde 2011 dem allgemeinen Diversity-Ansatz folgend nicht für ein ethnisches Unternehmen, sondern für »hervorragende Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung« vergeben. Quelle: <http://wko.at/wien/DiversCity>

¹³⁰ Vgl. Seite 76.

das Diversity-Referat eingerichtet war. Zielsetzung war, im Zeitraum von 1.8.2007 bis zum 31.7.2009 insgesamt 500 Betriebe im Bereich der ethnischen Ökonomien zu informieren und zu beraten und 100 offene Lehrstellen in Betrieben der ethnischen Ökonomien aufzuschließen. Diese Zielsetzungen wurden übertroffen. Die Implementierung der Lehrstellenakquise in den ethnischen Ökonomien wurde von ExpertInnen der Magistratsabteilung 17 (Integrations- und Diversitätsangelegenheiten) begleitet.

Um den Zugang zu UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund herzustellen, werden auch die sozialen Netzwerke und Vereine der ethnischen Communities genutzt. In Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Netzwerken der ethnischen Communities und der diesbezüglichen Öffentlichkeitsarbeit gibt es eine enge Abstimmung zwischen der Lehrlingsstelle der Wiener Wirtschaftskammer und der MA 17. Durch die Zweisprachigkeit der BeraterInnen wird der Zugang zu den Zielgruppen erleichtert. Außerdem werden durch gezielte Veranstaltungen und mehrsprachige Informationen künftige Ausbildungsbetriebe angesprochen und beraten.

Aufgrund des Erfolges wird das Projekt fortgeführt. Für den Projektzeitraum 1. August 2009 bis 31. Juli 2011 wurden als Zielgrößen die qualifizierte Information und Beratung von mindestens 500 potenziellen Ausbildungsbetrieben, die erfolgreiche Akquisition von 100 Lehrstellen und die Ausstellung von 270 Feststellungsbescheiden auf Grund der Lehrstellenakquise definiert. In den ersten zwölf Monaten (August 2009 bis Juli 2010) haben die LehrstellenberaterInnen insgesamt 768 Betriebe kontaktiert. Da jedoch mehr Bedarf an Information bei den ethnischen Unternehmen besteht, haben insgesamt 1.622 Kontaktaufnahmen stattgefunden, davon 488 persönlich durch Betriebsbesuche. Bei den ethnischen Unternehmen hat die Lehrlingsstelle in diesem Berichtszeitraum 347 Feststellungsbescheide ausgestellt. Diese Zahl wäre ohne die muttersprachlichen Beratungen weit geringer ausgefallen. Insgesamt wurden innerhalb von zwölf Monaten Lehrstellenzusagen für 346 Lehrstellen erzielt.

Wie der Leiter der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien, Mag. Huber, berichtet, sind sowohl die Rückmeldungen seitens der LehrstellenberaterInnen, als auch die Rückmeldungen durch die Lehrbetriebe sehr ermutigend. Es besteht großer Beratungsbedarf seitens vieler Betriebe, vielfach herrscht nur oberflächliches Wissen über die Lehrausbildung. Durch die Informations- und Beratungsarbeit ist es möglich Lehrstellenzusagen zu gewinnen, die in weiterer Folge auch zum tatsächlichen Abschluss von Lehrverträgen führen. Für die Lehrberechtigten bedeutet es eine Erleichterung, dass sie in vielen Fragen der Lehrausbildung eine Ansprechperson und somit eine/n BetreuerIn haben. Die UnternehmerInnen werden über formale Erfordernisse und über mögliche Förderungen informiert, und es wird gemeinsam mit ihnen geklärt, welche Lehrberufe in ihrem Betrieb möglich sind.

Der ständige Kontakt und die Koordination zwischen Lehrbetrieben, Berufsschulen, WAFF, AMS und anderen Institutionen bringen für alle Beteiligten enorme Vorteile und zugleich wird der formale und bürokratische Aufwand verringert. Die LehrstellenberaterInnen arbeiten in engem Kontakt mit den anderen MitarbeiterInnen der Lehrlingsstelle, auch jenen, die letztlich mit den Feststellungsbescheiden beschäftigt sind. Damit können bereits im Vorfeld unbürokratisch offene Fragen geklärt werden. Nicht nur neue Lehrbetriebe werden durch diese Maßnahme

gewonnen, es konnten auch Betriebe, die bereits ausbilden, dazu motiviert werden, weitere Lehrlinge aufzunehmen bzw. zusätzlich in weiteren Filialen mit der Lehrlingsausbildung zu beginnen. Mag. Ali Ister, der Beratungen auch in türkischer Sprache durchführt, berichtete, dass in einigen Fällen durch die Beratung UnternehmerInnen die Möglichkeit bewusst wurde, dass sie in ihrem Betrieb ihren Kindern eine Lehrausbildung ermöglichen können, denn häufig gehen die UnternehmerInnen davon aus, dass sie nicht ausbilden dürften. Jugendlichen, die bis dahin keine Lehrstelle finden konnten, wurde so eine Ausbildung im Familienbetrieb ermöglicht.

Als essenziell für den Erfolg des Projektes wird seitens der Projektleitung die mehrsprachige Beratung eingeschätzt. Abgedeckt werden dabei die Sprachbereiche Türkisch, Serbisch-Bosnisch-Kroatisch, Polnisch und Russisch. Die mehrsprachigen BeraterInnen betreuen jedoch nicht ausschließlich UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, sondern beraten auch UnternehmerInnen mit deutscher Muttersprache. Die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sind nicht nur erleichtert, eine mehrsprachige, kompetente Beratung in Fragen der Lehrlingsausbildung zu bekommen, sondern nutzen die Kontakte zu den LehrstellenberaterInnen in weiterer Folge häufig auch bei anderen Fragen der Unternehmensführung. Die LehrstellenberaterInnen leiten in solchen Fällen die UnternehmerInnen an die zuständigen Abteilungen innerhalb der Wirtschaftskammer weiter.

Zum Einsatz kommen auch mehrsprachige Informationsmaterialien, die Basisinformationen zur Lehrlingsausbildung enthalten. Diese verwenden die BeraterInnen üblicherweise beim Erstkontakt, denn grundsätzlich seien einigermaßen gute Deutschkenntnisse in einem Ausbildungsbetrieb erforderlich; so dienen die mehrsprachigen Informationsblätter vor allem als Türöffner und erleichtern das Herstellen einer Kommunikationsbasis zwischen LehrstellenberaterInnen und UnternehmerInnen.

3.4.6 Migrationsservice und Lehrstellenakquisition in der Wirtschaftskammer Oberösterreich

Das Migrationsservice der Wirtschaftskammer Oberösterreich wurde im Oktober 2007 eingerichtet. In Oberösterreich haben ca. 15 % der UnternehmerInnen einen Migrationshintergrund. Mag. Prehofer, Leiter des Migrationsservice der WK Oberösterreich, weist darauf hin, dass die meisten UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund aus Deutschland bzw. aus der Slowakei (Hauspflegerinnen) stammen. Wichtige Herkunftsländer sind weiters Ex-Jugoslawien, Türkei, Polen und Rumänien, wobei die aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei stammenden UnternehmerInnen hohe Einbürgerungsraten aufweisen. Bei rund 30 % der Unternehmen handelt es sich um Ein-Personen-Unternehmen, rund 50 % beschäftigen bis zu neun MitarbeiterInnen und rund 20 % zehn oder mehr MitarbeiterInnen. Ethnischen Ökonomien komme also nicht nur als Nahversorger in den Ballungsräumen große Bedeutung zu, sondern auch als Arbeitgeber. Bezüglich der Branchen sind – abgesehen von der hohen Anzahl an Hauspflege-

rinnen – Schwerpunkte in den Bereichen »Gastronomie«, »Güterbeförderungsgewerbe« und »Handel« zu beobachten.

Aufgabe des Migrationservice ist einerseits, Kontakt zu den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund herzustellen und andererseits in der Organisation selbst (z.B. Fachgruppen und Sparten) das Bewusstsein für die Bedarfe dieser UnternehmerInnen zu schärfen. Der Kontakt zu den UnternehmerInnen wird überwiegend in Form von Betriebsbesuchen hergestellt, dabei geht es laut Mag. Prehofer darum, einerseits die Angebote der Wirtschaftskammer und Fördermöglichkeiten bekannt zu machen und andererseits auch darum, die Bedarfe der UnternehmerInnen zu erheben. Mehrmals im Jahr wird Mag. Prehofer bei seinen Betriebsbesuchen auch vom Präsidenten der Wirtschaftskammer Oberösterreich begleitet, damit werde den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund auch Wertschätzung und Anerkennung vermittelt.

Weiters werden Informationsveranstaltungen angeboten und dabei auch immer wieder die Zusammenarbeit mit Organisationen der MigrantInnen gesucht. Im Laufe des Jahres 2010 wurden in Oberösterreich zwei türkische Unternehmervereine gegründet, womit insbesondere UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund noch gezielter angesprochen werden können. Muttersprachliche Beratung über das Migrationservice kann (zumindest derzeit) nicht angeboten werden, Ziel ist es jedoch, im Sinne einer Diversitätsstrategie zukünftig MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in der WK Oberösterreich zu beschäftigen. Derzeit wird bei Veranstaltungen ein Dolmetscher beigezogen, der im Falle von zu geringen Sprachkenntnissen unterstützt.

Mehrsprachige Informationsmaterialien kommen im Rahmen der aktiven Lehrstellenakquisition in ethnischen Ökonomien zum Einsatz. Allerdings handelt es sich dabei um ein in mehreren Sprachen zur Verfügung stehendes Elternbegleitheft, das ursprünglich für Eltern von Lehrlingen als Basisinformation aufbereitet wurde. Da es die grundlegenden Informationen zum dualen Ausbildungssystem beinhaltet, eignet es sich auch als Informationsgrundlage für UnternehmerInnen, die sich mit dem System der Lehrlingsausbildung vertraut machen wollen. Mag. Prehofer berichtet auch, dass viele der UnternehmerInnen selbst Kinder haben und in den Unternehmerfamilien daher das Thema Lehrlingsausbildung ebenfalls präsent ist. Ähnlich wie seitens der Wirtschaftskammer Wien wird auch hier betont, dass der Nutzen der mehrsprachigen Informationsmaterialien vor allem im Erstkontakt und im leichteren Aufbau einer wertschätzenden Kommunikationsbasis liegt. In den Betrieben müssten jedoch ausreichend Deutschkenntnisse vorhanden sein, um eine den Richtlinien entsprechende Lehrausbildung umsetzen zu können.

Die aktive Lehrstellenakquisition in ethnischen Ökonomien wird im Rahmen des ESF-geförderten Projektes »Deine Chance« seit Juni 2008 umgesetzt. »Deine Chance« ist ein Kooperationsprojekt mit dem ÖGB, dem BFI und der VHS.¹³¹ Die folgende Tabelle weist nur jene Firmenkontakte aus, die explizit im Rahmen dieses ESF-Projektes zur Akquisition von Lehrstellen bzw. zur Begleitung der Unternehmen zur Vorbereitung der notwendigen Formali-

131 Siehe auch www.pakte.at/projekte/2932/5083.html

täten beraten wurden. Betriebsbesuche werden auch bei Unternehmen durchgeführt, die kein Interesse an einer Lehrlingsausbildung haben oder nicht ausbilden können.

Tabelle 24: Beratung ethnische Ökonomien im Rahmen des ESF-Projektes »Deine Chance«, Berichtszeitraum November 2008 bis November 2010

Leistung	Regionen	Materialien & Themen	Methode	Anzahl
Firmenkontakte persönlich	Linz, Wels, Steyr,	Info-Materialien der Lehrlingsstelle der WKÖÖ	Persönliches Gespräch am Firmenstandort	Ca. 250
Coaching und Beratung	Kirchdorf, Vöcklabruck, Braunau	Lehrlingsausbildertraining, Feststellungsbescheid	Wiederholte telefonische Kontakte und Firmenbesuche	58

Quelle: Migrationsservice der Wirtschaftskammer Oberösterreich

Aus Deutschland stammende UnternehmerInnen machen in Oberösterreich einen erheblichen Anteil an den migrantischen Unternehmen aus. Grundsätzlich könnte erwartet werden, dass bei UnternehmerInnen aus Deutschland kein zusätzlicher Beratungsbedarf besteht. Das duale Ausbildungssystem stellt auch in Deutschland einen wichtigen Pfeiler der Berufsausbildung dar und es bestehen keine Sprachbarrieren, die typischen Informationsdefizite, die ethnischen Ökonomien zugesprochen werden, sollten also nicht bestehen. Ein Testlauf, bei dem speziell UnternehmerInnen aus Deutschland angesprochen wurden, zeigte jedoch, dass auch hier zusätzlicher Informationsbedarf besteht. Im Detail gibt es im System der Lehrausbildung sehr wohl Unterschiede, die bei den UnternehmerInnen nicht bekannt sind. Mag. Prehofer berichtete, dass die aufsuchende Lehrstellenberatung bei Unternehmen mit deutschem Hintergrund ebenfalls positive Effekte gezeigt hat und daher diese Gruppe auch in Zukunft verstärkt angesprochen werden soll.

Diese Erfahrung ist insofern von Relevanz, da einerseits UnternehmerInnen aus Deutschland bislang nie als mögliche Zielgruppe thematisiert wurden und sie andererseits nicht nur in Oberösterreich zahlenmäßig von Bedeutung sind. Hinsichtlich der Lehrstellenakquisition könnten hier also auch in anderen Bundesländern noch Potenziale liegen, die bislang nicht angesprochen wurden.

3.4.7 Der Mikrokredit

»Der Mikrokredit« ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) und ist die jüngste der hier vorgestellten Initiativen. Sie startete im Sommer 2010¹³² und wendet sich an GründerInnen und KleinunternehmerInnen, deren Zugang

¹³² Umsetzungsrichtlinie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Förderung von arbeitslosen und prekären UnternehmensgründerInnen sowie KleinunternehmerInnen durch Beihilfen als Mikrokredite gültig ab 1. Mai 2010.

zum Kreditmarkt erschwert ist. Die Finanzierungszusagen basieren auf der Einschätzung der Qualität der Unternehmenskonzepte, im Gegensatz zum Mainstream-Kreditmarkt sind keine Sicherheiten erforderlich. In der Pilotphase standen diese Mikrokredite nur für GründerInnen und UnternehmerInnen in der Steiermark und Wien zur Verfügung. Koordiniert wird die Initiative von der ÖSB Consulting GmbH, die Finanzierungen werden in Kooperation mit der Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS) abgewickelt.¹³³

Die Zugangsvoraussetzungen zielen nicht explizit auf MigrantInnen ab,¹³⁴ allerdings sind die Hürden bei der Finanzierung von Gründungsvorhaben und Betriebsinvestitionen für diese Gruppe erfahrungsgemäß besonders groß, daher kommt das Programm implizit MigrantInnen besonders entgegen. Laut Projektleitung wurden bis Anfang Dezember 2010 bezogen auf Wien 30 Kredite gewährt, wobei sich die durchschnittliche Finanzierungssumme auf rund 10.000 Euro belief. Einzelpersonen können einen Kredit bis maximal 12.500 Euro erhalten, Personengesellschaften bis zu 25.000 Euro. Der Kredit kann für alle Investitionen und Betriebsausgaben eingesetzt werden, er darf jedoch nicht für private Ausgaben oder für eine Umschuldung genutzt werden. Voraussetzung ist eine selbständige Tätigkeit¹³⁵ als Hauptberuf, ein Nebeneinkommen im Rahmen eines Dienstverhältnisses ist bis zum Ausmaß von maximal 20 Wochenstunden möglich.

Für Interessierte wurde eine kostenlose Telefon-Hotline eingerichtet, alle Formulare stehen im Internet als Download zur Verfügung. BewerberInnen werden bei der Antragstellung durch BeraterInnen der ÖSB Consulting GmbH unterstützt. Nachdem der Antrag eingereicht wurde, müssen die BewerberInnen in einem persönlichen Hearing ihr Geschäftskonzept präsentieren. Auch nach erfolgter Kreditzusage werden die GründerInnen bzw. UnternehmerInnen weiter mittels Telefon-Coaching betreut, um im Falle von Schwierigkeiten frühzeitig unterstützend einwirken zu können.

Acht der Kredite wurden an GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund vergeben, wobei die Herkunftsländer aufgrund der Struktur der TeilnehmerInnenerfassung nicht mehr im Detail zu eruieren sind. Der Anteil der MigrantInnen betrug demnach in den ersten Monaten rund 27 % und liegt damit knapp unter dem Anteil der Selbständigen mit Migrationshintergrund in Wien. Nach Auskunft der Projektleiterin decken sich die bisherigen Erfahrungen mit jenen, die im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ESCAPE gemacht wurden: Die Hebelwirkung der Initiative ist gerade bei den GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund besonders stark. Die bislang betreuten TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund wären ohne dieses Programm am Mainstream-Kreditmarkt auf-

133 Detaillierte Informationen zu den Zugangsvoraussetzungen sind auf www.dermikrokredit.at zu finden. Die folgenden Ausführungen basieren auf Informationen der Projektleiterin Mag.^a Monika Soukup, ÖSB Consulting GmbH.

134 Vielmehr werden in der Umsetzungsrichtlinie in Bezug auf das Gleichstellungsziel explizit Frauen angesprochen: »Da Unternehmensgründerinnen durchschnittlich über eine geringere Eigenkapitalausstattung verfügen, sollen durch das Mikrokreditprogramm insb. die Beschäftigungschancen von Frauen strukturell verbessert werden«.

135 Versicherungspflicht nach dem GSVG oder BSVG, nicht jedoch FSVG.

grund von Informationsmangel und Kommunikationsproblemen »völlig chancenlos« gewesen. Gleichzeitig weisen die bisherigen – allerdings sehr kurzfristigen – Erfahrungen darauf hin, dass gerade in diesen Fällen die Finanzierungszusage einen wesentlichen An Schub in der Unternehmensentwicklung bedeutet.

»Der Mikrokredit« arbeitet eng mit anderen Maßnahmen und Initiativen zusammen, wie z.B. Mingo (vgl. Kapitel 3.4.3), dem GründerInnenzentrum für Menschen mit Handicap, den Gründerservices der Wirtschaftskammern und insbesondere auch mit dem Unternehmensgründungsprogramm des AMS.

Die Europäische Kommission hat am 2. Juli 2009, basierend auf der Mitteilung »Ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung« vom 3. Juni 2009, einen Vorschlag für einen Beschluss über die Einrichtung eines europäischen Mikrofinanzierungsinstrumentes für Beschäftigung und soziale Eingliederung (PROGRESS-Mikrofinanzierungsinstrument) vorgelegt. Durch den Einsatz eines gesamteuropäischen Instrumentes soll das Angebot an Mikrofinanzierungen in allen Mitgliedstaaten verbessert werden. Für das Instrument werden bis Ende 2013 – also für vier Jahre – Mittel in der Höhe von 100 Millionen Euro zur Verfügung gestellt, insgesamt sollen innerhalb von acht Jahren 45.000 UnternehmensgründerInnen Mikrokredite zur Verfügung stehen.¹³⁶ Laut Auskunft seitens des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK)¹³⁷ werde derzeit geprüft, wie die Initiative in Österreich umgesetzt werden kann. Ein Transfer der Erfahrungen und Erkenntnisse aus der laufenden Mikrokredit-Aktion in andere Bundesländer und eine Ausweitung des Programmes ist angedacht.

3.4.8 business!pool

Das Ziel des zweijährigen Pilotprojektes »Business!Pool«¹³⁸ war es, gemeinsam mit den zuständigen Einrichtungen und Dienststellen aus dem Magistrat der Stadt Wien, der Gesundheits- und der Wirtschaftsförderung Methoden und Strategien zu entwickeln, um Unternehmen nachhaltig zu unterstützen sowie die Beschäftigungsfähigkeit von MitarbeiterInnen mit migrantischem Hintergrund in Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben zu erhöhen. Die in der Steuergruppe koordinierten und abgestimmten Maßnahmen sollten darauf abzielen, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit des Personals sowie das wirtschaftliche und rechtliche Überleben des Unternehmens zu sichern und die Kompetenz und Qualifikation von (zukünftigen) MitarbeiterInnen zu erweitern.

Einer der thematischen Schwerpunkte bezog sich auf Personalentwicklung und Personalführung. Das Projekt wählte einen lokalen Ansatz und in einer Einstiegsphase wurden Inter-

¹³⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=730> und <http://www.esf.at/weitere-eu-fonds/eu-mikrofinanzierung> (Abruf am 12. Oktober 2010).

¹³⁷ Kontaktstelle für die EU-Mikrofinanzierung in Österreich: BMAK, Sigrid Röhrich.

¹³⁸ Die Ausführungen basieren auf dem unveröffentlichten Zwischenbericht des Projektes und auf den Informationen des Projektleiters Mag. Michael Kofler. Das Projekt endete mit 31.12.2010.

views mit 20 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in ausgewählten Wiener Bezirken durchgeführt. Bei diesen Interviews zeigte sich bereits, dass die Unternehmen zu klein waren, um einen Fokus auf aktive Personalentwicklung zu legen. Die Personalauswahl erfolgt in den befragten Unternehmen ausschließlich im Bekannten- und Verwandtenkreis. Ursprünglich war in einem zweiten Schritt u. a. ein Workshopmodul zur Personalführung und Personalentwicklung als Angebot für die UnternehmerInnen geplant, dieses wurde aufgrund der Erkenntnisse aus der Erhebung jedoch mit dem Workshopmodul »Gesundheitsförderung« zusammengeführt.

Grundsätzlich kam das Projektteam zu der Erkenntnis, dass bei den ausgewählten Unternehmen die Angebote der Mainstream-Einrichtungen nach wie vor zu wenig bekannt sind. Sämtliche der 19 befragten Unternehmen wurden gegründet, ohne entsprechende Beratung in Anspruch zu nehmen. Zudem werden die Einrichtungen häufig eher als kontrollierende, denn als beratende Einrichtungen wahrgenommen. Dies wirkt sich auf die Beratungsbereitschaft tendenziell ungünstig aus, denn der Behördenkontakt wird vielfach als problematisch und der Druck auf die Unternehmen als steigend empfunden. Kontakte zu den Behörden laufen teilweise sehr konfliktreich ab, hier wird seitens des Projektteams erhebliches Verbesserungspotenzial identifiziert. Bei den BeraterInnen in den KundInnenzonen bestehe großer Bedarf an Schulungen bzgl. interkultureller Kompetenz und Konfliktmanagement.

3.5 Fazit

Im Jahr 2006 wurde für das AMS Österreich der Bericht »Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund«¹³⁹ erstellt. In diesem Bericht konnte zum damaligen Zeitpunkt als einziges in Österreich laufendes Modellprojekt zum Themenbereich »Ethnische Ökonomien« die in der Steiermark angesiedelte EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ESCAPE angeführt werden.

Vier Jahre später zeigt sich ein deutlich anderes Bild, innerhalb weniger Jahre hat ein bemerkenswerter Nachholprozess eingesetzt. Aufgrund seiner Bedeutung für den Bestand an ethnischen Ökonomien spielt in diesem Zusammenhang Wien naturgemäß eine prominente Rolle. Die beinahe parallel einsetzenden Bestrebungen der Wirtschaftskammer Wien und der Wirtschaftsagentur Wien, UnternehmerInnen und GründerInnen mit Migrationshintergrund aktiv anzusprechen, brachten innerhalb kurzer Zeit eine Reihe an speziellen Maßnahmen hervor, die aufgrund der Bedeutung dieser Einrichtungen auch das Potenzial zu einer erheblichen Breitenwirkung haben. Ähnlich wie bei den Projekten im Rahmen des UK Phoenix Fund Programmes (vgl. Kapitel 3.2.1) zeigt sich, dass UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund nicht grundsätzlich als beratungsresistent und als den Mainstream-Organisationen abgewandt einzustufen sind, sondern ihnen bislang die Zugangskanäle gefehlt haben. Sind diese durch spezielle Beratungs- oder Informationsangebote einmal geschaffen, nehmen die UnternehmerInnen auch weitere Angebote dieser Einrichtungen verstärkt an. Vermutlich könnten Unternehmen

139 Schmid/Mandl/Dorr/Staudenmayer/Haberfellner 2006.

noch besser über die geförderten Beratungsangebote für Unternehmen erreicht werden. Laut Auskunft des WIFI Wien, das die geförderten Angebote der Wirtschaftskammer Wien koordiniert, macht sich hier ein spürbarer Mangel an BeraterInnen mit Migrationshintergrund, die die erforderlichen Qualifikationskriterien erfüllen, als hemmender Faktor bemerkbar.

Die positive Resonanz in Wien ist alleine aufgrund des Anteiles an MigrantInnen in der Unternehmenslandschaft nicht überraschend. Die positiven Erfahrungen des Migrationservice der Wirtschaftskammer Oberösterreich und der dort angesiedelten aktiven Lehrstellenakquise zeigen jedoch, dass auch in Bundesländern mit geringerem MigrantInnenanteil an den UnternehmerInnen positive Effekte zu erzielen sind. Ähnlich zeigen die bisherigen Erfahrungen im Rahmen des Mikrokredit-Modells des BMASK, dass Maßnahmen, die nicht explizit auf MigrantInnen ausgerichtet sind, jedoch in der Umsetzung »migrantInnensensibel« realisiert werden, eine beachtliche Hebelwirkung haben können. Gerade in letzterem Fall sind die diesbezüglichen Potenziale wohl bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Bestätigt werden auch die Erfahrungen aus Modellprojekten aus anderen Ländern, dass eine problem- und folglich lösungsorientierte Zugangsweise wesentlich ist. Bereits die ersten Modellprojekte des Zentrums für soziale Innovation (vgl. Kapitel 3.4.1) zeigten, dass die UnternehmerInnen auf allgemeine Informationsangebote eher verhalten reagierten, das Projekt »Businss!Pool« machte diese Erfahrungen ebenfalls. Informations- und Beratungsangebote, die jedoch spezifisch ausgerichtet sind, weisen eine deutlich bessere Effizienz auf. Insbesondere die Wirtschaftskammern verfügen diesbezüglich über ihre Strukturierung entlang der Sparten und Fachgruppen über sehr geeignete Zugangskanäle.

Die ProjektleiterInnen der vorgestellten Maßnahmen beschreiben folgende Erfolgsfaktoren als wesentlich:

- Die UnternehmerInnen wollen primär als UnternehmerInnen, und nicht als MigrantInnen wahrgenommen und angesprochen werden.
- Wesentlich ist trotzdem der zielgruppenspezifische Zugang, der sich allerdings auf mehreren Ebenen abbilden kann. Beispiele können branchenspezifische, herkunftsgruppenspezifische oder auch ein Mix aus diesen Zugängen sein. Wie das Beispiel der Mikrokredit-Finanzierung zeigt, kann dieser Zugang auch über Finanzierungsfragen oder über bestimmte Phasen im Unternehmenszyklus (Beispiel: Gründungsphase) gelingen.
- Der direkte Kontakt zu den UnternehmerInnen ist der »Königsweg«.¹⁴⁰ Damit wird auch sichergestellt, dass die tatsächlichen Bedarfe der UnternehmerInnen erhoben werden und auf diese reagiert werden kann.
- Muttersprachliche Informationsmaterialien spielen als vertrauensbildende Maßnahme, die Wertschätzung vermittelt, eine wichtige Rolle. Wesentlich dabei erscheint weniger, dass diese mehrsprachigen Materialien umfassend informieren, auch mehrsprachige Erstinformationen vermitteln bereits, dass die UnternehmerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache als Zielgruppe willkommen sind. Wie in den Modellprojekten anderer Länder auch, wird

140 Zitat Mag. Schäffer, Diversity-Referat WK Wien.

daher die Nützlichkeit von mehrsprachigem Informationsmaterial weniger als Hilfe zum Selbststudium positiv bewertet, sondern als Unterstützung in der persönlichen Kontaktaufnahme und in Beratungsgesprächen.

- Muttersprachliche Beratung ist von Vorteil, aber auch ohne muttersprachliche Beratung – allerdings dann mit MitarbeiterInnen, die interkulturell sensibilisiert sind – sind gute Erfolge möglich. Die sehr guten Erfolge der Lehrlingsstelle der WKO Wien werden wesentlich auf die muttersprachlichen BeraterInnen zurückgeführt, gleichermaßen große Bedeutung kommt den mehrsprachigen Beratungs- und Kursangeboten im Rahmen der Mingo Migrant Enterprises zu. Bei anderen Maßnahmen scheint eine muttersprachliche Beratung (derzeit) nicht möglich oder adäquat, auch weil hier die absolute Anzahl an betreuten GründerInnen bzw. UnternehmerInnen pro Herkunftsgruppe im Vergleich jeweils deutlich geringer ist.

Zu erwähnen ist hier, dass Maßnahmen, die an Mainstream-Einrichtungen angedockt sind oder innerhalb dieser angesiedelt sind, ihren Wirkungsgrad deutlich erhöhen, wenn die dahinterstehenden Organisationen eine angemessene Diversitätsstrategie implementiert haben. Die Türöffner-Funktion der speziellen Maßnahmen läuft ins Leere, wenn die UnternehmerInnen bei Folgekontakten auf eine Organisationsstruktur und Organisationskultur treffen, die nicht in der Lage ist, auf ihre Bedürfnisse adäquat zu reagieren.

Angesichts der Tatsache, dass sämtliche derzeit laufenden Initiativen noch relativ jung sind, wären eine ausführliche Dokumentation und ein darauf aufbauender Erfahrungsaustausch wünschenswert. Die bisherigen Erfahrungen in Wien, in Oberösterreich und in der Steiermark legen nahe, dass wesentliche Potenziale im Bereich der ethnischen Ökonomien in den anderen Bundesländern noch ungenutzt brach liegen.

Insbesondere eine Evaluierung des derzeit laufenden Mikrokredit-Modells könnte aufzeigen, ob eine stärkere Fokussierung auf die Bedarfe von GründerInnen bzw. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sinnvoll erscheint. Dies erscheint auch deshalb nützlich, da das Mikrokredit-Modell eng mit dem AMS-GründerInnenprogramm vernetzt ist und hier Synergieeffekte denkbar sind.

Hinsichtlich der Lehrstellenakquise in migrantischen Unternehmen (Wien und Oberösterreich) gibt es Parallelen zu den von KAUSA koordinierten JOBSTARTER-Projekten in Deutschland (vgl. Kapitel 3.3.3). Im Vergleich zu den österreichischen Projekten scheinen die Projekte in Deutschland einen stärkeren Fokus auf die nachhaltige Sicherung der Ausbildungsbereitschaft seitens der UnternehmerInnen, auf die Ausbildungsbegleitung und auf die Passgenauigkeit bei der Vermittlung von Auszubildenden zu legen. Ein strukturierter Erfahrungsaustausch mit Projekten aus Deutschland könnte dazu beitragen, gegebenenfalls diesbezügliche nicht genutzte Potenziale zu erkennen.

4 Handlungsfelder

Quantitative Aspekte: Monitoring der weiteren Entwicklung

Bislang standen verlässliche Daten zu den eingebürgerten Selbständigen und Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nur aufgrund der Volkszählungen – und damit im Zehnjahresrhythmus – zur Verfügung. Aufgrund der Registerzählungen wird nun eine relativ zeitnahe Beobachtung von Veränderungen hinsichtlich Struktur und Umfang der Selbständigkeit von Personen mit Migrationshintergrund möglich sein. Dies scheint aktuell insbesondere deshalb von Relevanz, da bereits jetzt erkennbar ist, dass veränderte rechtliche Rahmenbedingungen und die EU-Ostöffnung Struktur und Umfang der selbständigen Erwerbstätigkeit durch nicht-österreichische Staatsangehörige erheblich beeinflusst haben. Während Selbständige aus den osteuropäischen Nachbarländern laut Volkszählung 2001 noch eine eher unbedeutende Gruppe darstellten, machen laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 die Staatsangehörigen der neuen EU-Mitgliedstaaten mehr als ein Drittel aller Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft aus. Angesichts der bevorstehenden Öffnung des Zuganges zum Arbeitsmarkt für Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten ist insbesondere von Interesse, ob dieser Gründungsboom der letzten Jahre zum Aufbau nachhaltiger Unternehmensstrukturen geführt hat oder nur eine temporäre Erscheinung war.

Nicht erfasst anhand der Verwaltungsdaten – und damit auch nicht in den Registerzählungen ausgewiesen – werden Angehörige der 2. Generation, also jene, die in Österreich geboren wurden und (bereits) über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen. Alleine aufgrund demographischer Gegebenheiten ist damit zu rechnen, dass dieser Gruppe zunehmende Bedeutung zukommt. Nur der Mikrozensus gibt Schätzungen zu den Angehörigen der 2. Generation ab, diese sind allerdings für Analysen beispielsweise hinsichtlich regionaler Schwerpunkte oder Branchenschwerpunkte nicht geeignet. Viele Hürden, die Angehörige der 1. Generation – und hier insbesondere Drittstaatsangehörige – bei der Unternehmensgründung noch überwinden mussten, sind für Angehörige der 2. Generation deutlich reduziert. Sie haben in aller Regel das österreichische Bildungssystem durchlaufen, verfügen über ausreichende Sprachkenntnisse zur Informationsgewinnung, und es gelten für sie keine spezifisch gewerberechtlichen Ausschlussgründe. Ob diese günstigeren Voraussetzungen zu einer stärkeren Gründungsneigung unter Angehörigen der 2. Generation führen, kann aufgrund der (nicht) verfügbaren Daten derzeit nicht abgeschätzt werden.

Qualitative Aspekte: Erfassung der Bedarfe und Potenziale

Gerade mit »ethnischen Ökonomien« sind vielfältige Erwartungen, aber auch Befürchtungen verbunden (vgl. Kapitel 1.5 und 1.6). Will man die Potenziale der von Selbständigen mit Migrationshintergrund geführten Unternehmen besser nützen, so ist ein fundiertes Wissen um ihre Erfolgsfaktoren und ihre Bedarfe Voraussetzung. Dies gilt nicht nur für die »Ethnischen Un-

ternehmen« im engeren Sinne, sondern auch hinsichtlich des Potenzials der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund im Prozess der zunehmenden Internationalisierung.

Insgesamt kann in Österreich in den letzten Jahren eine verstärkte Sensibilisierung für die Potenziale der Unternehmen registriert werden, die sich zumindest in Teilbereichen bzw. in einigen Bundesländern in konkreten Maßnahmen äußert. Insbesondere die Modellprojekte in Wien und Oberösterreich zur aktiven Lehrstellenakquisition und zur Unterstützung zugewanderter UnternehmerInnen sowohl im Gründungsprozess als auch bei der weiteren Unternehmensführung zeigen jedenfalls, dass entsprechende zielgruppenspezifische und aufgabenorientierte Angebote gut angenommen werden. Auch wenn diese Projekte zum Teil erst eine kurze Laufzeit aufweisen, sollten deren Erfahrungen genutzt werden. Sie sammeln durch die unmittelbare Nähe zu den Unternehmen wertvolle Informationen zu Aspekten der Unternehmensführung, die in Registerdaten nicht abgebildet werden können. Eine systematische Begleitung und Dokumentation könnte so die Aufarbeitung der gewonnenen Informationen und Erkenntnisse für weitere Maßnahmen unterstützen und transferfähig machen. Dies wäre auch ein möglicher Zugang, um zumindest auf qualitativer Ebene die 2. Generation stärker ins Blickfeld zu rücken.

Zielgruppenspezifische und bedarfsorientierte Angebote

Wohl nicht nur für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund gilt: je spezifischer die Angebote, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass sie angenommen werden. Erfahrungen aus europäischen Modellprojekten und auch aus den in Österreich angelaufenen Initiativen zeigen, dass hier gute Erfolge möglich sind. Branchenspezifische Zugänge aber auch das Herausgreifen spezieller Problemlagen bzw. Fragestellungen erscheinen hier besonders vielversprechend. Die Erfahrungen zeigen auch, dass die Resonanz auf eher allgemeine Informationsveranstaltungen eher gering zu sein scheint.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen auch, dass unterschiedliche Herangehensweisen möglich sind. So ist eine muttersprachliche Beratung zwar hilfreich, aber nicht zwingend erforderlich. Es gibt eine Reihe anderer flankierender Maßnahmen,¹⁴¹ die es ebenfalls ermöglichen, Angehörige kleinerer Gruppen anzusprechen oder generell in Bundesländern aktiv zu werden, die geringere Anteile an Selbständigen mit Migrationshintergrund aufweisen.

Anhand der Good-Practice-Beispiele zur Förderung der Lehrausbildung in ethnischen Ökonomien in Deutschland zeigt sich, dass die Integration unterschiedlichster Einrichtungen das Erreichen der Unternehmen unterstützt. Mit Interessenvertretungen, Bildungsträgern, arbeitsmarktpolitischen Beratungseinrichtungen, kirchlichen Einrichtungen bis hin zu MigrantInnen-Selbstorganisationen sind eine Vielzahl an Organisationen involviert, die je nach regionalen Gegebenheiten in unterschiedlichen Konstellationen kooperativ die Maßnahmen umsetzen. In Österreich scheinen einerseits diesbezüglich die Kooperationsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft, andererseits zeigen die Beispiele aus Deutschland auch, dass regional sehr unterschiedliche Lösungen möglich und erfolgversprechend sind.

141 Z.B. persönliche Ansprache, unterstützt durch mehrsprachige Informationsmaterialien.

Unterstützung nachhaltiger Gründungen

Auch wenn das Angebot an Unterstützungsleistungen in den letzten Jahren umfangreicher geworden ist, so zeigt der Mikrozensus 2008¹⁴² doch, dass 80% der im Ausland geborenen Selbständigen bei der Gründung keine Unterstützung erhalten haben. Unstrittig ist, dass die wenig attraktiven Alternativen am Arbeitsmarkt gerade bei Personen mit Migrationshintergrund einen wichtigen Push-Faktor darstellen. Somit kann davon ausgegangen werden, dass ein erheblicher Anteil der GründerInnen zuvor in Kontakt mit dem AMS stand.

Dem AMS steht mit dem Unternehmensgründungsprogramm ein Instrument zur Verfügung, das dazu geeignet ist, nachhaltige Gründungen – auch durch Personen mit Migrationshintergrund – zu fördern. Auch wenn es bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit in erster Linie um die Schaffung eines Arbeitsplatzes für die/den Arbeitslose/n geht, so ist eine erfolgreiche und nachhaltige Gründung die beste Voraussetzung für die Schaffung weiterer Arbeitsplätze. Ähnlich wie bei anderen Beratungs- und Unterstützungsprogrammen sollte auch hier die Möglichkeit der systematischen Erfassung von spezifischen Bedarfen der GründerInnen mit Migrationshintergrund (insbesondere auch der 2. Generation!) bestmöglich genutzt werden. Jedenfalls könnten bei einer allfälligen weiteren Evaluierung des Unternehmensgründungsprogrammes diese Aspekte miteinbezogen werden.

142 Statistik Austria 2009, Seite 52.

5 Liste der ExpertInnen

Mag. Edwin Schäffer, Diversity Referat der Wirtschaftskammer Wien

Mag. Erich Huber und **Mag. Ali Ister**, Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien

Marie-Therese Croy, Wiener Einkaufsstraßen-Management, Wirtschaftskammer Wien

Mag.^a Nilgül Raeke, Mingo Migrant Enterprises (Wirtschaftsagentur Wien)

Mag. Walter Prehofer, Migrationsservice Wirtschaftskammer Oberösterreich

Mag. Davor Sertic, UnitCargo Speditionsges.m.b.H., Vorsitzender der Prüfungskommission zum Speditionskaufmann, DiversCity-Preisträger 2010

Dr. Josef Kohlbacher, Österreichische Akademie der Wissenschaften. Berichterstatter im Rahmen von CLIP – Network of European Cities for Local Integration Policies for Immigrants

Bruno Valoch, Service für Unternehmen des AMS Wien

Michael Kofler, Business!Pool, dieloop.at

Mag. Michael Ploder, Joanneum Research Graz

Mag. Alois Frank, Unternehmensservice des WIFI Wien

Mag.^a Monika Soukop, Der Mikrokredit, ÖSB Consulting GmbH

6 Literatur

- Antalovsky E./Bartik H./Wolffhardt A. (2010): Monitoring Diversität Wien. Gesamtfassung des ersten Wiener Diversitätsmonitors 2009 unter Heranziehung von Ergebnissen des Integrationsmonitors der Stadt Wien.
- Badat S. (2008): The Bolton Metro's Ethnic Minorities Business Service. In: MIGRAÇÕES JOURNAL No. 3, Oktober 2008, Special Issue Immigrant Entrepreneurship, Seite 229–234.
- Barrett G./Jones T./McEvoy D. (2003): United Kingdom: Severely Constrained Entrepreneurialism. In: Kloosterman/Rath, Seite 101–122.
- Baycan-Levent T./Nijkamp P. (o.J.): Migrant Entrepreneurship in a Diverse Europe: In Search of Sustainable Development. Download unter <http://dspace.ubvu.vu.nl/bitstream/1871/10907/1/20070011.pdf>
- Bonacich E./Modell J. (1980): The Economic Basis of Ethnic Solidarity: A Study of Japanese Americans. Berkeley, Los Angeles.
- Cakir E. (2004): Ethnische Ökonomie (»Ethnic Business«) am Beispiel des türkischen Kleingewerbes in Wien. Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Enzenhofer E./Kessler I./Lechner F./Riesenfelder A./Reiter W./Wetzel P. (2007): Bestand und Chancen für Wien. Endbericht im Auftrag der MA 27, MA 17, MA 18 und der Wirtschaftskammer Wien.
- Eurofund (2010): Ethnic Entrepreneurship. Concept Paper by Jan Rath. Download unter www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/39/en/1/EF1039EN.pdf
- Europäische Kommission (2008): Entrepreneurial Diversity in a Unified Europe. Examination and Evaluation of Good Practices in the Promotion of Ethnic Minority Enterprises. Ethnic Minority Entrepreneurship/Migrant Entrepreneurship. Generaldirektion Unternehmen und Industrie.
- Franke N./Prügl R./Steger Ch. (2005): Slowakische, tschechische und ungarische Studentinnen und Studenten in Wien: Gründungsneigung und Nutzenpotenziale für Wien. Projektbericht für die Magistratsabteilung 27 – EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung, Wien.
- Franken S. (2006): Migranten in Deutschland – selten genutzte Potenziale. In: Personalwirtschaft Nr. 6, 2006, Seite 38–41.
- Franken S. (2007): Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund. Arbeitsbericht einer Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. FH Köln. Download unter www.wi.fh-koeln.de/homepages/s-franken/docs/Publikationen/Bericht-kurz-aktualisiert.pdf
- Goebel D./Pries L. (2006): Transnationalismus oder ethnische Mobilitätsfalle? Das Beispiel des »ethnischen Unternehmertums«. In: Kreuzer F./Roth S. (Hg.): Transnationale Karrieren. Biografien, Lebensführung und Mobilität, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, Seite 260–282.

- Goldberg, A. (1996): Unternehmensgründungen von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland. In: Sen, F./Goldberg, A. (Hg.): Türken als Unternehmer. Studien und Arbeiten des Zentrums für Türkeistudien, Band 18, Opladen, Seite 47–80.
- Gregorits P./PGM Marketing Research Consulting (2010): Erfolgsfaktoren Ethnischer Ökonomien in Wien. Ergebnisse einer Trendanalyse im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien, Diversityreferat. Präsentiert im Rahmen von Medien. Messe. Migration, 21.9.2010, Wien.
- Haberfellner R./Betz F./Böse M./Riegler J. (1999): Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Rahmen von URBAN Wien.
- Haberfellner R./Böse M. (1999): »Ethnische« Ökonomien. Integration vs. Segregation im Kontext der wirtschaftlichen Selbständigkeit von MigrantInnen. In: Fassmann H./Matuschek H./Menasse E. (Hg.): Abgrenzen, ausgrenzen, aufnehmen: Empirische Befunde zur Fremdenfeindlichkeit und Integration. Klagenfurt/Celovec.
- Haberfellner R. (2000): Ethnische Ökonomien als Forschungsgegenstand der Sozialwissenschaften. In: SWS-Rundschau (40. Jg.), Heft 1/2000, Seite 43–61.
- Haberfellner R./Betz F./Böse M./Riegler J. (2000): »Ethnic Business« – Integration vs. Segregation. Endbericht im Rahmen des Forschungsschwerpunktes »Fremdenfeindlichkeit« des BM:WV. Wien.
- Haberfellner R./Koldas A. (2002): Chancen und Grenzen der Nische: Immigranten als Unternehmer in Wien. In: Fassmann H./Kohlbacher J./Reeger U. (Hg.): Zuwanderung und Segregation – Europäische Metropolen im Vergleich. Klagenfurt.
- Haberfellner R. (2002): ImmigrantInnen als UnternehmerInnen: Qualifikationsbedarfe und mögliche Strategien. In: Hofstätter M./Sturm R. (Hg.): Qualifikationsbedarf der Zukunft, Seite 80–88. Arbeitsmarktservice Österreich, AMS report 28. Download unter www.amsforschungnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Haberfellner R. (2007): Selbständige Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund. Ein Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung kreativwirtschaftlicher Tätigkeitsfelder in Wien. Teilbericht im Rahmen des Forschungsprojektes »Embedded Industries. Cultural Entrepreneurs in Different Immigrant Communities of Vienna.«
- Hart D.M./Acs Z.J./Tracy S.L. (2009): High-tech Immigrant Entrepreneurship in the United States. Bericht im Auftrag von SBA/Office of Advocacy.
- Heckl E. (2009): Unternehmerinnen in Österreich. Daten, Fakten, Motive, Barrieren. Download unter www.abif.at/deutsch/news/events2010/unternehmerinnen/Unternehmerinnen_in_Oesterreich_EH.pdf
- Hillmann F. (1997): This is a migrant's world: Städtische ethnische Arbeitsmärkte am Beispiel New York City. Wissenschaftszentrum Berlin, Discussion Paper FS I 97–103.
- Jaegers Th. (2008): Supporting entrepreneurial diversity in Europe – Ethnic Minority Entrepreneurship/Migrant Entrepreneurship. In: MIGRAÇÕES JOURNAL No. 3, Oktober 2008, Special Issue Immigrant Entrepreneurship, Seite 281–284.

- Leicht R. (2004): Die Bedeutung und Integrationswirkung der ethnischen Ökonomie in Baden-Württemberg. Paper präsentiert bei der Fachtagung »Migranten als Unternehmer – ein Beitrag zur Integration oder ein Wegbereiter ethnischer Abkapselung?« Stuttgart, 29. November 2004.
- Leicht R./Leiss M. (2006): Bedeutung der ausländischen Selbständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel, Mannheim: ifm an der Universität Mannheim (Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge).
- Leicht R. (2005): Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pull-Faktoren für Unternehmensgründungen ausländischer und ausländischstämmiger Mitbürger. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Kurzfassung.
- Light I. (1987): Unternehmer und Unternehmertum ethnischer Gruppen. In: KZfSS, Sonderheft »Soziologie wirtschaftlichen Handelns«, Seite 193–215.
- Light I./Karageorgis S.(1994): The Ethnic Economy. In: Smelser N.J./Swedberg R. (eds.): The Handbook of Economic Sociology. Princeton 1994, Seite 647–671.
- Light I. (2000): Globalisation and Migration Networks. In: Rath J. (ed.): Immigrant Business. The Economic, Political and Social Environment. Macmillan Press, Seite 162–181.
- Littig B./Segert A. (2008): Erfolgsfaktor Qualifikation für WienerInnen mit Migrationshintergrund: Eine Bedarfsanalyse bei Unternehmen. Studie im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien MA 27 und der Wirtschaftskammer Wien, Wien.
- Kloosterman R. (2000): Immigrant Entrepreneurship and the Institutional Context: A Theoretical Exploration. In: Rath J.(ed.): Immigrant Business. The Economic, Political and Social Environment. Macmillan Press. Seite 90–106.
- Kloosterman R./Rath J. (eds.) (2003): Immigrant Entrepreneurs. Venturing Abroad in the Age of Globalization. Oxford, Berg.
- Manolacos Th./König K./Hauswirth R./Boztepe K. (2010): Monitoring Integration Wien.
- OECD (2010): Entrepreneurship and Migrants. Report by the OECD Working Party on SMEs and Entrepreneurship, OECD.
- Oliveira C.R./Rath J. (2008): Introduction. In: MIGRAÇÕES JOURNAL No. 3, Oktober 2008, Special Issue Immigrant Entrepreneurship, Seite 11–27.
- Ram M./Smallbone D. (2002): Ethnic Minority Business Policy in the Era of the Small Business Service. In: Government and Policy (Environment and Planning >C<), No. 20, Seite 235–249.
- Ram M./Smallbone D. (2002): Policies to Support Ethnic Minority Enterprise: The English experience. In: Entrepreneurship and Regional Development, vol.15, no. 2, Seite 151–166.
- Ram M./Jones T. (2008): Ethnic Minority Businesses in the UK: An Overview. In: MIGRAÇÕES JOURNAL No. 3, Oktober 2008, Special Issue Immigrant Entrepreneurship, Seite 61–71.
- Ramsden P. (2008): Out of the Ashes: Supporting Specialist Projects for Minority Ethnic Entrepreneurs – The Experience of the UK Phoenix Fund Programme. In: MIGRAÇÕES JOURNAL No. 3, Oktober 2008, Special Issue Immigrant Entrepreneurship, Seite 207–228.
- Rath J./Kloosterman R. (2000): Outsider's Business. A Critical Review of Research on Immigrant Entrepreneurship. International Migration Review, 34 (3), Seite 657–681.

- Reeves F./Ward R. (1984): West Indian Business in Britain. In: Ward R./Jenkins R. (eds.): *Ethnic Communities in Business*. London/New York, Seite 125–146.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2010): *Wirtschaftliche Selbständigkeit als Integrationsstrategie – eine Bestandsaufnahme der Strukturen der Integrationsförderung in Deutschland*. Download unter www.svr-migration.de
- Schmid K./Mandl I./Dorr A./Staudenmayer B./Haberfellner R. (2006): *Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund*. Endbericht im Auftrag des AMS Österreich. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Schuleri-Hartje U.-K./Floeting H./Reimann B. (2005): *Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab*. Darmstadt/Berlin: Schader-Stiftung.
- Stadt Zürich – Integrationsförderung (2008): *Ethnic Business – Grundlagen, Hintergründe und Perspektiven*. www.stadt-zuerich.ch/content/dam/stzh/prd/Deutsch/Stadtentwicklung/Publikationen_und_Broschueren/Stadt-_und_Quartierentwicklung/Wirtschaft/Ethnic20Business.20Grundlagen%2c20Hintergrfcnde20und20Perspektiven_Januar202008.pdf
- Statistik Austria (2009): *Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich*. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008.
- Statistik Austria (2007): *Erfolgsfaktoren österreichischer Jungunternehmen*.
- Statistik Austria: *Mikrozensus (MZ)*, fortlaufend.
- Waldinger R./Aldrich H./Ward R. (eds.) (1990): *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*. Sage Publications.
- Waldinger R./McEvoy D./Aldrich H. (1990): *Spatial Dimensions of Opportunity Structures*. In: Waldinger/Aldrich/Ward, Seite 106–130.
- Zeller M./Karner Th. (2009): *Systematik der Wirtschaftstätigkeiten – ÖNACE 2008*. In: *Statistische Nachrichten* 2/2009, Seite 177–183.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bedeutung des land- und forstwirtschaftlichen Sektors für Selbständige inkl. mithelfende Familienangehörige, nach Staatsangehörigkeit (PZ 2006, AE 2008)	28
Tabelle 2: Mithelfende Familienangehörige (FA), nach Staatsbürgerschaft inkl. und excl. Land- und Forstwirtschaft (PZ 2006, AE 2008).	29
Tabelle 3: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft mit und ohne Land- und Forstwirtschaft, AE 2008	29
Tabelle 4: Selbständige mit österreichischer Staatsangehörigkeit bzw. anderer Staatsangehörigkeit, 1981–2009, absolut	31
Tabelle 5: Veränderung der Zahl der Selbständigen, 1981–2008, absolut und in Prozent	31
Tabelle 6: Selbständige ohne österreichische Staatsbürgerschaft: Wichtigste Herkunftsländer laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2008 und Volkszählung 2001 (inkl. Land- und Forstwirtschaft)	33
Tabelle 7: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 1971–2001 im Vergleich	34
Tabelle 8: Selbständige ohne Land- und Forstwirtschaft, nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund, 2009	38
Tabelle 9: Selbständige mit Migrationshintergrund mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft, VZ 2001, PZ 2006 und MZ 2009 im Vergleich (ohne Land- und Forstwirtschaft)	39
Tabelle 10: Eingebürgerte Selbständige und Selbständige ohne österreichische Staatsbürgerschaft, 2006	40
Tabelle 11: Anteil Selbständige mit Migrationshintergrund an allen Selbständigen, 1981–2009 (ohne Land- und Forstwirtschaft)	42
Tabelle 12: Gründungen von Einzelunternehmen in Wien, nach Nationalität und Gründungsjahr, 2000–2005	48
Tabelle 13: Anteil der Einzelunternehmen mit bis zu dreijähriger Bestandsdauer in Wien, nach Nationalität und Gründungsjahr, 2003–2005.	49
Tabelle 14: Selbständig erwerbstätige EU-Staatsangehörige, VZ 2001, PZ 2006, AE 2008 und MZ 2009 im Vergleich	50
Tabelle 15: Selbständige mit und ohne österreichische Staatsbürgerschaft, Probezahlung 2006 und Abgestimmte Erwerbsstatistik 2008.	51
Tabelle 16: Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Bundesländern, 2008	52
Tabelle 17: Drei wichtigste EU-Staatsangehörige nach Bundesländern, absolut	54
Tabelle 18: Drei größte Gruppen Selbständiger mit EU-Staatsangehörigkeit nach Bundesländern, anteilig	55

Tabelle 19: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer und Nicht-EU-Staatsbürgerschaft, nach Gruppengröße in den Bundesländern . . .	56
Tabelle 20: Selbständige mit österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Anteilen in Wirtschaftszweigen (ÖNACE 2008)	59
Tabelle 21: Bedeutung ausgewählter Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008) für Selbständige mit deutscher, polnischer, slowakischer, ex-jugoslawischer und türkischer Staatsbürgerschaft	61
Tabelle 22: Laufende Projekte zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in migrantischen Unternehmen im Rahmen von JOBSTARTER	87
Tabelle 23: Abgeschlossene Projekte zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in migrantischen Unternehmen im Rahmen von JOBSTARTER.	88
Tabelle 24: Beratung ethnische Ökonomien im Rahmen des ESF-Projektes »Deine Chance«, Berichtszeitraum November 2008 bis November 2010	107

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Strategien der UnternehmerInnen als Reaktion auf Opportunitäten und Gruppencharakteristika.	14
Abbildung 2: Schematische Darstellung: Ethnische Nische, ökonomische Nische und lokale Nische	16
Abbildung 3: Schematische Darstellung der Zielgruppen- und Angebotsstruktur.	18
Abbildung 4: Anteil der Selbständigen in der Land- und Forstwirtschaft, nach Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund, 2009	27
Abbildung 5: Anstieg der selbständigen Erwerbstätigkeit, 1981–2008	32
Abbildung 6: Selbständige und mithelfende Familienangehörige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 1971–2008, ausgewählte Gruppen im Vergleich.	35
Abbildung 7: Selbständige (inkl. Mithelfende) mit ausgewählten Staatsbürgerschaften, 1971–2008 im Vergleich.	36
Abbildung 8: Selbständigenquoten nach Staatsbürgerschaften, 2008	37
Abbildung 9: Anteil eingebürgerter Selbständiger, nach Herkunftsgruppen, 2006	41
Abbildung 10: Eingebürgerte Personen aufgeschlüsselt nach Staatsbürgerschaft, 1991–2009	42
Abbildung 11: Selbständigenquoten von eingebürgerten Selbständigen und Selbständigen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, 2006.	43
Abbildung 12: Gründung von Einzelunternehmen in Wien, 2000–2005, ausgewählte Herkunftsländer	48
Abbildung 13: Selbständige mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach Bundesländern, 2008	53
Abbildung 14: Anteile der Selbständigen mit EU-Staatsbürgerschaft und selbständiger Drittstaatsangehöriger, nach Bundesländern, 2008.	53
Abbildung 15: Drittstaatsangehörige Selbständige und mithelfende Familienangehörige in den Bundesländern, anteilig	57
Abbildung 16: Selbständige mit österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, nach ausgewählten Wirtschaftszweigen (ÖNACE 2008)	58
Abbildung 17: Bedeutung ausgewählter Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008) für Selbständige mit deutscher, polnischer, slowakischer, türkischer und ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft.	60
Abbildung 18: Bildungsstand der Selbständigen, nach Geburtsland, 2006	62
Abbildung 19: Anteil der Selbständigen an Bildungsabschlüssen, nach Geburtsland, 2006.	63

Die im vorliegenden AMS report 82/83 publizierte Studie »Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe« schließt inhaltlich an die – ebenfalls im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des Arbeitsmarktservice Österreich – im Jahr 2006 abgeschlossene Studie »Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund« an. Bislang war die Datenlage zu diesem Thema jedoch sehr unbefriedigend, da nur im Rahmen der Volkszählungen Daten zur selbständigen Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen erhoben wurden und die letzten verfügbaren Daten daher aus dem Jahr 2001 stammten. Für eine Einschätzung der Auswirkungen geänderter rechtlicher Rahmenbedingungen seit dem Jahr 2002 und der Effekte des EU-Beitrittes der osteuropäischen Nachbarländer fehlte bislang die Datengrundlage. Insbesondere auf Basis der Daten aus der Probezählung 2006 und der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2008 der Statistik Austria bestand nun die Möglichkeit, ein aktuelles Bild der Struktur und des Umfanges der selbständigen Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen zu zeichnen. Folgende Fragestellungen waren daher für diese Studie forschungsleitend:

- Lassen sich anhand aktuell verfügbarer Daten Veränderungen in Struktur und Umfang der selbständigen Erwerbstätigkeit von ImmigrantInnen festmachen?
- Welche Faktoren wirken auf die Beschäftigungsstruktur in ethnischen Ökonomien, und können diese Unternehmen verstärkt an die Lehrlingsausbildung herangeführt werden?
- Gibt es hinsichtlich von Unterstützungsstrukturen für UnternehmerInnen und GründerInnen mit Migrationshintergrund neue Entwicklungen, und zwar sowohl auf österreichischer Ebene als auch auf internationaler Ebene?

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-449-2