

Finanziert durch:



[www.brandenburg.netzwerk-iq.de](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

**Migrantisches Unternehmertum im Land Brandenburg**  
Studie im Rahmen des IQ Netzwerkes Brandenburg

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

## Impressum

Charlotte Große  
Brandenburgisches Institut für Umschulung und Fortbildung (BIUF e.V.)  
Potsdam

Ngo Minh Lien  
Thang Long – Arbeitsgemeinschaft vietnamesischer Unternehmen e.V.  
Potsdam

PD Dr. Uwe Hunger  
Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien  
Universität Osnabrück

unter Mitarbeit von  
Menderes Candan, Philipp Karl, Sascha Krannich,  
Stefan Metzger und Daniel Mohseni

Potsdam/Osnabrück, Dezember 2013

Layout:  
Withöft Grafikdesign Berlin – [www.withoeftdesign.de](http://www.withoeftdesign.de)

Umschlagfoto:  
©defun / Fotolia

Druck:  
Druckerei Braul, Berlin

Stand 2014

### Über die Autorinnen und Autoren:

**Charlotte Große** ist Mitarbeiterin des Brandenburgischen Instituts für Umschulung und Fortbildung (BIUF e.V.), Potsdam und Leiterin des Teilprojektes „Migrantisches Unternehmertum im Land Brandenburg“ im IQ Netzwerk Brandenburg

**Ngo Minh Lien** ist Vorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft vietnamesischer Unternehmen – Thang Long e.V., Potsdam und Mitarbeiterin im Teilprojekt „Migrantisches Unternehmertum im Land Brandenburg“ im IQ Netzwerk Brandenburg

**Uwe Hunger** ist Vertretungsprofessor für Migrationssoziologie am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück und Privatdozent am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster.

**Menderes Candan** ist Promotionsstudent am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster.

**Philipp Karl** ist Promotionsstudent an der Andrassy Universität Budapest.

**Sascha Krannich** ist Promotionsstudent am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster.

**Stefan Metzger** ist Promotionsstudent am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster.

**Daniel Mohseni** ist Bachelorstudent im Fach Sozialwissenschaften an der Universität Osnabrück.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	4
<b>2</b>	<b>Methodisches Vorgehen</b> .....	9
	2.1 Qualitative Analyse .....	9
	2.2 Quantitative Analyse .....	11
<b>3</b>	<b>Ergebnisse der Studie</b> .....	13
	3.1 Beschreibung der migrantischen Unternehmerlandschaft im Land Brandenburg .....	13
	3.1.1 Anmerkungen zur migrantischen Bevölkerung im Land Brandenburg .....	13
	3.1.2 Grunddaten zu ausländischen Selbständigen im Land Brandenburg .....	19
	3.1.3 Regionale Differenzierungen .....	26
	3.1.4 Sozio-ökonomische Merkmale von Selbständigen mit Migrationshintergrund .....	31
	3.2 Portraits von Unternehmern mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg .....	33
	3.3 Ergebnisse der Interviews .....	43
	3.3.1 Motive für die Selbständigkeit .....	43
	3.3.2 Unterstützung im Gründungsprozess .....	45
	3.3.3 Potentiale und Ressourcen .....	48
	3.3.4 Risiken und Problemlagen .....	52
	3.3.5 Aussichten und Zukunftspläne .....	56
	3.3.6 Qualifizierungsbedarfe und -angebote aus Sicht der Fördereinrichtungen .....	57
<b>4</b>	<b>Fazit und Handlungsempfehlungen</b> .....	60
<b>5</b>	<b>Erweitertes Literaturverzeichnis</b> .....	63
<b>6</b>	<b>Anhang</b> .....	72

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Bundesländern 2011 .....	13	Abbildung 21: Branchenschwerpunkte ausländischer Gewerbeanmeldungen in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2013 .....	29
Abbildung 2: Personen mit Migrationshintergrund nach Zuzugsjahr (aggregiert) im Land Brandenburg im Vergleich der Bundesländer 2011 .....	14	Abbildung 22: Verteilung der Gewerbeanmeldungen ausgewählter Nationalitäten auf die brandenburgischen Landkreise und kreisfreien Städte 2013 .....	30
Abbildung 3: Herkunftsregionen von Personen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg 2011 nach Landkreisen und kreisfreien Städten .....	15	Abbildung 23: Bezug der Mittel für Lebensunterhalt und monatliches Haushaltseinkommen migrantischer Selbständigenhaushalte im Land Brandenburg 2008 .....	31
Abbildung 4: Ausländer im Land Brandenburg nach Nationalität 2012 .....	16	Abbildung 24: Wochenarbeitszeit und Urlaubstage migrantischer Selbständigenhaushalte im Land Brandenburg 2008 .....	32
Abbildung 5: Personen nach Altersklassen mit und ohne Migrationshintergrund im Land Brandenburg 2011 .....	17	Abbildung 25: Ausbildung und Sprachkenntnisse (Selbsteinschätzung) migrantischer Selbständigenhaushalte im Land Brandenburg 2008 .....	32
Abbildung 6: Höchster Schulabschluss von Deutschen und Ausländern im Land Brandenburg 2011 .....	17		
Abbildung 7: Höchster beruflicher Abschluss von Deutschen und Ausländern im Land Brandenburg 2011 .....	18		
Abbildung 8: Absolute Entwicklung von Gründungen und Liquidationen von ausländischen Einzelunternehmen im Land Brandenburg 2003–2013 .....	20		
Abbildung 9: Anteil der Gewerbeanmeldungen von ausländischen Einzelunternehmen an allen Gewerbeanmeldungen im Land Brandenburg 2003–2013 .....	20		
Abbildung 10: Selbständigenquoten von Deutschen und Ausländern im Vergleich der Bundesländer 2011 .....	21		
Abbildung 11: Entwicklung der Gewerbeanmeldezahlen von Einzelunternehmen der größten Migranten- gruppen im Land Brandenburg 2003–2013 .....	22		
Abbildung 12: Index der Entwicklung des Gründungsgeschehens ausgewählter Nationalitäten seit 2007 (= 100) im Land Brandenburg .....	22		
Abbildung 13: Anteile ausgewählter Nationalitäten an allen Gewerbeanmeldungen von ausländischen Einzelunternehmen im Land Brandenburg 2003 und 2013 .....	23		
Abbildung 14: Verteilung der ausländischen Gewerbeanmeldungen auf Wirtschaftszweige 2003 bis 2013 .....	24		
Abbildung 15: Verteilung von Gewerbeanmeldungen ausgewählter Nationalitäten auf Wirtschaftszweige 2005 und 2013 .....	24	Tabelle 1: Realisiertes Sampling nach Migrationskontext .....	10
Abbildung 16: Ausländische Selbständige mit und ohne Beschäftigte im Vergleich der Bundesländer 2011 .....	25	Tabelle 2: Ausländer und Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg und Deutschland im Vergleich 2011 .....	11
Abbildung 17: Selbständigenquoten nach Angaben zur Stellung im Beruf von Deutschen und Ausländern in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2011 .....	26	Tabelle 3: Zuwanderungszeiträume von Personen mit Migrationshintergrund (Deutsche und Ausländer) im Land Brandenburg 2011 .....	14
Abbildung 18: Selbständigenquoten nach Staatsangehörigkeit in den Landeshauptstädten der deutschen Bundesländer 2011 .....	27	Tabelle 4: Bevölkerungsentwicklung und Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 1981–2011 .....	19
Abbildung 19: Verteilung der Gewerbeanmeldungen von Ausländern auf die brandenburgischen Landkreise und kreisfreien Städten 2013 .....	28	Tabelle 5: Interviewte Expertinnen und Experten .....	72
Abbildung 20: Anteil der Gewerbeanmeldungen ausländischer Selbständiger in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2003 und 2013 .....	28	Tabelle 6: Interviewleitfaden zum Projekt „Qualifizierung von Migrantenunternehmen im Land Brandenburg“ .....	73

# 1 Einleitung

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Studie „Migrantisches Unternehmertum im Land Brandenburg“ im Rahmen des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ des Landes Brandenburg zusammen. Das zentrale Forschungsziel der Studie war es, die Qualifizierungssituation und -bedarfe von migrantischen Unternehmen im Land Brandenburg herauszuarbeiten und Empfehlungen für eine mögliche Verbesserung der Beratungs- und Qualifizierungsangebote des Landes Brandenburg zu formulieren. Hintergrund für diese Untersuchung ist ein Umdenken, was die Beurteilung der Rolle von Migrantenunternehmen im Land Brandenburg und in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt angeht. Lange Zeit wurden Unternehmen von Migranten von Politik und Wirtschaft kaum wahrgenommen und ihre Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes sowie für den Integrationsprozess von Migranten<sup>1</sup> eher als marginal eingestuft, teilweise sogar kritisch gesehen.<sup>2</sup> Heute hingegen werden sie mehr und mehr als Aktivposten im Integrationsprozess und als Partner der Wirtschaftspolitik angesehen, deren Potential verstärkt genutzt und gefördert werden soll. Ein wichtiger Bestandteil stellt dabei auch die bessere Qualifizierung und Beratung von Migrantenunternehmen dar. Auf Bundesebene und in einigen Bundesländern wurden bereits eine Reihe von wissenschaftlichen Studien in Auftrag gegeben, um die speziellen Bedürfnisse von Migrantenunternehmen besser zu verstehen und um ihre Potentiale besser nutzen zu können, u. a. in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Hessen oder auch auf Bundesebene durch das Bundeswirtschaftsministerium (vgl. Bendig et al. 2011).<sup>3</sup>

In der vorliegenden Studie wurden mit Hilfe eines qualitativen Forschungsdesigns die Qualifizierungssituation und -bedarfe von migrantischen Unternehmen im Land Brandenburg analysiert. Durch Nahaufnahmen von einundzwanzig dieser Unternehmen sollten strukturelle Voraussetzungen und Mechanismen herausgearbeitet werden, die für die Qualifizierungssituation und das Qualifizierungsverhalten von Migrantenunternehmen besonders prägend und typisch sind. Dies geschah vor allem durch problem- und ressourcenorientierte Einzelinterviews und Gruppengespräche in Form von „Unternehmer-Stammtischen“ mit den migrantischen Unternehmern selbst. Ergänzt wurden diese Nahaufnahmen durch Interviews mit Experten aus der brandenburgischen Verwaltung (Wirtschaftsförderung und Integrationsbeauftragte) sowie aus der Wissenschaft, die sich ausgiebig mit der Selbständigkeit von Migranten beschäftigt haben.<sup>4</sup> Darüber hinaus wurde eine quantitative Bestandsaufnahme zu migrantischen Unternehmen im Land Brandenburg durchgeführt. Unter Migrantenunternehmen wurden dabei Unternehmen verstanden, die überwiegend von Eingewanderten gegründet wurden, die ihre Angebote aber nicht zwangsläufig an andere Migranten, sondern auch an die Gesamtbe-

<sup>1</sup> Im Folgenden wird aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet. Gemeint sind, wenn nicht explizit erwähnt, aber beide Geschlechter.

<sup>2</sup> Vgl. etwa die Arbeit von Haberfellner (2000). Für eine systematische Verortung siehe Bommers/Kolb 2006 oder Fischer-Krapohl (2007), die den Diskurs über Unternehmen von Migranten im Spannungsfeld von „Ethnisierung und Integration“ verortet. Zu diesen Fragen siehe auch den Sammelband von Light/Isralowitz (1997) zu „Immigrant entrepreneurs and immigrant absorption in the United States and Israel“ sowie Hillmann et al. (2005) zu „Asian migrants“ and „immigrant labour market insertion in Europe“. Des Weiteren auch Pfützenreuter (2002) „On the meaning of ethnic enterprises for the Social Integration of the Immigrant Population“, für eine positive Einschätzung siehe etwa Schuleri-Hartje (2005).

<sup>3</sup> Während sich in den USA bereits in den frühen 1970er Jahren ein eigenständiger Forschungszweig zu „ethnischer Ökonomie“ etablierte (so ist das erste Standardwerk „Ethnic Enterprise in America“ von Ivan Light in dem Jahr 1972 erschienen), wurden in der Bundesrepublik Deutschland erst in den späten 1980er Jahren erste Studien zu migrantischen Selbständigen veröffentlicht (in Europa wurde das Thema zunächst in Großbritannien durch die britischen Forscher Richard Jenkins und Robin Ward aufgegriffen, vgl. hierzu den Sammelband „Ethnic Communities in Business“, in dem unterschiedliche Migrantengruppen in verschiedenen britischen Städten analysiert werden). In Deutschland prägte vor allem Jochen Blaschke die erste Zeit der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zum Thema der migrantischen Ökonomie (vgl. Blaschke/Ersöz 1987, Blaschke 1989). Im deutschen Kontext rückte dabei besonders Berlin aufgrund seiner Einwanderungstradition und aufgrund seiner Bedeutung als Heimat vieler Migranten unterschiedlicher Herkunft in den Fokus der Forschung. Edith Pichler hat beispielsweise die italienischen Gewerbetreibenden untersucht (Pichler 1997). Insbesondere die türkische Migrantengruppe wurde vielfach und unter unterschiedlichen Herangehensweisen erforscht. Felicitas Hillmann und Hedwig Rudolph untersuchten beispielsweise Ethnisierungsprozesse im Lebensmittelgewerbe in den Stadtteilen Kreuzberg, Wedding und Neukölln (Hillmann/Rudolph 1997). Hillmann untersuchte außerdem die Situation weiblicher Beschäftigter in der türkisch geprägten Migrantenökonomie Berlins (Hillman 1998). Pütz nahm einen makroanalytischen Ansatz ein und untersuchte die Veränderungen des dynamischen Gründerverhaltens der türkischen Migranten in Berlin (Pütz 2004). Auch Kaysers Studie bezog sich auf Berlin, wobei vor allem integrationspolitische Gesichtspunkte im Fokus standen, also die Frage, ob ethnische Unternehmertum der Integration eher förderlich oder abträglich sei (Kayser et al. 2008).

<sup>4</sup> Eine Liste der durchgeführten Experteninterviews findet sich im Anhang.

völkerung richten.<sup>5</sup> Der Begriff Migrantenunternehmen umfasst dabei grundsätzlich eine heterogene Unternehmenslandschaft im Hinblick auf Größe, Alter und Ausrichtung der Unternehmen. Vorwiegend wird die migrantische Unternehmenslandschaft im Land Brandenburg, wie wir später noch genauer sehen werden, aber von kleinen Ein-Personen-Unternehmen geprägt. Viele der Unternehmer mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg sind ehemalige Vertragsarbeitnehmer aus Vietnam, aber auch viele Aussiedler, Flüchtlinge und neuerdings auch sogenannte EU-Ausländer finden sich unter den Selbständigen.

Bisher liegen kaum Erkenntnisse zu dieser speziellen Forschungsfrage vor. Mit Ausnahme der im Rahmen des Projektes ACCES (vgl. BBAG 2009) erstellten Stichprobe und zweier Ergebnisberichte zur Beratungssituation von gründerwilligen Migranten im Land Brandenburg sind uns keine wissenschaftlichen Untersuchungen bekannt, die sich explizit mit den Qualifizierungsbedarfen von Migrantenunternehmen im Land Brandenburg beschäftigen.<sup>6</sup> Bei der Stichprobenuntersuchung von ACCESS<sup>7</sup> wurden 237 vietnamesisch-, russisch- und polnischstämmige selbständige Migranten im Land Brandenburg per Fragebogen befragt, um einen Einblick in die wirtschaftliche Situation sowie die bestehenden Qualifikationen und Qualifizierungsbedarfe migrantischer Selbständiger im Land Brandenburg zu erhalten. Durch diese Studie wurde bereits deutlich, dass in vielen Bereichen Qualifizierungsbedarf von den Selbständigen artikuliert wird (etwa im Hinblick auf betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Wirtschaftsdeutsch, etc.), aber nur eine Minderheit die bestehenden Beratungs- und Weiterbildungsangebote wahrnimmt bzw. überhaupt Kenntnis davon hat. Bisher gibt es im Land Brandenburg mit dem Lotsendienst für Gründerwillige mit Migrationshintergrund auch nur eine Einrichtung, die sich speziell an Unternehmer mit Migrationshintergrund richtet. Die bereits erwähnten Erfahrungsberichte dieser Einrichtung (Lexow 2006, 2007) zeigen, dass die Nachfrage nach Beratungsangeboten, die sich speziell an gründerwillige Migranten richten, recht groß ist, es an einer Anschlussberatung nach der Gründung aber nach wie vor mangelt.

Über die genannten Studien hinaus findet man zudem in größeren Untersuchungen zu anderen Bundesländern Hinweise auf die spezifische Qualifizierungssituation von migrantischen Unternehmen und einem möglichen Weiterbildungsbedarf. Zu nennen sind hier etwa eine Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Migration und Integration (2011) zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit von Migranten und zu ihrer Nutzung der Strukturen der Wirtschaftsförderung in Deutschland, die Studie von René Leicht et al. (2011) zu Migrantenunternehmen in Baden-Württemberg, in dem es in einem Kapitel speziell um die Qualifizierungssituation von Migrantenunternehmen geht, sowie die Studie von Vera Neisen und Christa Larsen (2012) zur Aus- und Weiterbildungspraxis in hessischen Migrantenunternehmen. Auch diese Studien zeigen, dass bei vielen Migrantenunternehmen ein großer Qualifizierungsbedarf besteht, viele von ihnen aber kaum Zugang zu entsprechenden Qualifizierungs- und Beratungsangeboten der Kammern oder der regionalen Wirtschaftsförderung haben und oftmals auch nicht davon wissen. Die wenigsten Beratungs- und Fördereinrichtungen halten zudem Angebote bereit, die speziell auf die Bedürfnisse von migrantischen Unternehmern zugeschnitten sind. Daher wird immer mehr die Forderung laut, „innovative Ansätze in der Beratung von Migranten mit Gründungambitionen“ zu entwickeln und für Migranten zugänglich und attraktiv zu machen, wie es jüngst Jessica Di Bella (2013) formuliert hat.<sup>8</sup> Insgesamt wird hier noch ein großer Forschungsbedarf gesehen.

Eine gewisse Aufmerksamkeit wurde in der Forschungsliteratur bereits der Erforschung der Qualifizierungssituation im Gründungsprozess geschenkt. Wie erste Studien gezeigt haben, fehlt es migrantischen Unternehmern oftmals in diesem Stadium an nötigem Grundlagenwissen. Ein Grund hierfür wird darin gesehen, dass Migranten viel häufiger als Nicht-Migranten ihre Betriebe aus einer Notsituation auf dem Arbeitsmarkt heraus gründen und deswegen kaum Zeit haben, sich auf ihre Selbständigkeit vorzubereiten (vgl. etwa Leicht et al. 2011; Bührmann et al. 2010). Das liegt vor allem an

<sup>5</sup> In Abgrenzung dazu spricht man häufig von der sogenannten „ethnischen Ökonomie“. Der Begriff „ethnische Ökonomie“ wurde von Edna Bonacich und John Modell in der Studie „The Economic Basis of Ethnic Solidarity: Small Business in the Japanese American Community“ geprägt (Bonacich/Modell 1980), in dem es um den Wettbewerb ethnischer Minderheiten untereinander ging. Ethnische Ökonomie bezeichnet hier eine Gruppe von kleinen Betrieben mit wenig Kapital, die sich mit ihren Angeboten vorwiegend an die eigene ethnische Gruppe richtet.

<sup>6</sup> Interessant ist, dass das Thema migrantische Selbständigkeit im Land Brandenburg zunächst vor dem Hintergrund fremdenfeindlicher Übergriffe gegen migrantische Unternehmen aufgegriffen wurde (vgl. hierzu Ersöz 2002 und Esselbach 2002).

<sup>7</sup> Ziel dieses Projekts war es, „das wirtschaftliche Engagement der Migranten-Communities zu stärken und gleichzeitig durch Sensibilisierung in den Entscheidungsgremien der Wirtschaft und den Kammern Diskriminierungen und Vorurteile abzubauen und Toleranz sowie Chancengleichheit, Vielfältigkeit und Individualität zu fördern“ (vgl. <http://access-brandenburg.de>).

<sup>8</sup> Vgl. dazu auch den Ansatz des Bildungsvereins Soziales Lernen und Kommunikation e.V., Kompetenzerweiterung in Migrantenunternehmen. Projektbeschreibung Hannover 2013.

einer schlechteren Qualifikations- und Arbeitsmarktsituation von Migranten,<sup>9</sup> was nicht selten aus einer fehlenden Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen resultiert. Viele Migranten gründen Unternehmen daher oftmals aus einer prekären Beschäftigung oder aus der Arbeitslosigkeit heraus und beziehen auch noch über einen längeren Zeitraum nach der Unternehmensgründung hinaus unterstützende Leistungen nach dem SGB II. Für sie ist der Aufbau eines eigenen Unternehmens nicht selten die einzige Möglichkeit, sich aus der Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen zu befreien. Wie auch in diesem Bericht noch zu sehen sein wird, kommen zudem auch aufenthaltsrechtliche Gründe hinzu, etwa wenn in der Selbständigkeit der einzige Weg gesehen wird, eine vom Aufenthaltsrecht geforderte wirtschaftliche Unabhängigkeit nachzuweisen, die oftmals eine Voraussetzung für ein Bleiberecht in Deutschland darstellt.<sup>10</sup>

Ein Resultat davon ist, dass Migranten in Deutschland heute überproportional häufig Unternehmen gründen. Dies zeigt auch eine aktuelle Untersuchung des Global Entrepreneurship Monitoring Germany (2011), wonach der Prozentsatz derjenigen, „die während der letzten 3 ½ Jahren ein Unternehmen gegründet haben und/oder gerade dabei sind ein Unternehmen zu gründen“ (sogenannte TEA-Quote – Early Stage Entrepreneurial Activity) bei Personen mit Migrationshintergrund fast doppelt so hoch ist wie bei Personen ohne Migrationshintergrund (7% vs. 4,4%). Auch die Zahl der Gewerbeanmeldungen von Ausländern<sup>11</sup> ist in den letzten zwölf Jahren um 77 Prozent schneller gewachsen als bei Deutschen (IAB-Kurzbericht 8/2011).

Wie viele Studien zeigen, stellen familiäre und ethnische Netzwerke der Migranten eine wichtige Ressource im Gründungsprozess dar (Bagwell 2008). Probleme werden dagegen immer wieder bei dem Zugang zu Finanzierungen im Gründungsprozess genannt (vgl. etwa SVR 2011). Der letzte Punkt wird dabei häufig als Grund für eine dauerhafte ökonomische Randständigkeit und soziale Marginalisierung (Hillmann 2011) von Migrantenunternehmen gesehen. In diesem Zusammenhang werden auch familiäre Abhängigkeiten und sogenannte Ethnisierungsprozesse innerhalb verschiedener Zuwanderungsgruppen kritisch thematisiert.<sup>12</sup> Viele Unternehmen wären ohne die Mithilfe von Familienangehörigen nicht überlebensfähig und in Ermangelung fehlender Netzwerke zu Händlern der Aufnahmegesellschaft würden vielfach auch ungünstigere Lieferpreise in Kauf genommen.

Insgesamt zeigt sich in der gegenwärtigen Forschungsliteratur aber ein deutlicher Trend, verstärkt auch die Potentiale und Ressourcen von Migrantenunternehmen herauszustellen. Der Grund hierfür kann einerseits in einer generellen Wende in der Migrationsforschung weg vom Defizitdenken hin zur Potentialorientierung, andererseits in einem gewachsenen Interesse der Politik an Integrations- und Partizipationsstrategien für Menschen mit Migrationshintergrund gesehen werden. Darüber hinaus wird auch die deutsche Wirtschaft zunehmend auf das Thema aufmerksam. So wurde damit begonnen, stärker die wirtschaftlichen und sozialen Beiträge von Migrantenunternehmen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland in den Mittelpunkt zu rücken und zu erforschen. Eine grundlegende Bedeutung hatte dabei die Expertise des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim von René Leicht und Markus Leiß (2006), die für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erstmals die „Bedeutung der ausländischen Selbstständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel“ systematisch untersucht und dabei aufgezeigt haben, dass migrantische Unternehmen auch einen wichtigen gesamtwirtschaftlichen Beitrag als Arbeitgeber leisten. Über eine Million Arbeitsplätze, so wurde errechnet, werden in Deutschland allein von migrantischen Unternehmen bereitgestellt, Tendenz steigend. Auch und gerade beim Thema Ausbildung, das angesichts des demografischen Rückgangs in Deutschland immer drängender wird, spielen migrantische Unternehmen inzwischen eine wichtige

<sup>9</sup> Daneben wird die höhere Gründungsquote bei Migranten auch mit einer höheren Risikobereitschaft und mehr Vorbildern in der Peer-group gesehen (vgl. GEM – Länderbericht Deutschland 2010).

<sup>10</sup> Dies gilt beispielsweise für viele Menschen aus den osteuropäischen Beitrittsländern, insbesondere aus Polen, die nach den EU-Ost-erweiterungen der Jahre 2004 und 2007 nach Deutschland zugewandert sind. Da ihnen zunächst aufgrund der Freizügigkeitssperre der Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland versperrt war, haben sich viele von ihnen im Rahmen der Niederlassungsfreiheit selbständig gemacht und ein eigenes Unternehmen gegründet.

<sup>11</sup> Zum Unterschied von ‚Ausländern‘ und ‚Personen mit Migrationshintergrund‘ vgl. die Ausführungen im Methodenteil weiter unten.

<sup>12</sup> Vgl. hierzu eine grundlegende Studie von Ward/Jenkins (1984) und eine aktuellere Studie von Yavuzcan (2003) zu den Ausformungen ethnischen Unternehmertums von Türken und Iranern in personalen Beziehungen, Siebenhüter (2013) über „Ethnic Business in der Leiharbeit“ oder Rauch/Trindade (2002) über „Ethnic Chinese Networks in International Trade“. Eine theoretische Auseinandersetzung findet sich in der Sonderausgabe der PROKLA Hefte 120/2000 mit den Beiträgen von Schmidt zu „Unternehmertum und Ethnizität“, Timm zur „ethnischen Ökonomie“ allgemein sowie Scherr (Ethnisierung als Ressource und Praxis) und Hillmann (Ethnisierung oder Internationalisierung?). Zur schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Migrantenunternehmen in Deutschland siehe Leicht et al. (2013).

Rolle. So werden Konzepte entwickelt, wie migrantische Unternehmen in Zukunft stärker als Ausbildungsbetriebe gewonnen werden können und welche Qualifikationen sie dafür benötigen.<sup>13</sup>

Ein besonderes Interesse zeigen vor diesem Hintergrund auch Kommunen an dem Thema. Sie erhoffen sich durch die Förderung migrantischer Unternehmen nicht nur eine Belebung des Ausbildungsmarktes und eine Verbesserung der Wirtschaftskraft ihrer Stadt, sondern auch eine Erhöhung ihrer Standortattraktivität, indem ihre Städte als kulturell offen und vielfältig wahrgenommen werden und damit auch für ausländische Fachkräfte attraktiv sind.<sup>14</sup> Ethnische Ökonomie wird vor diesem Hintergrund immer mehr als Standortfaktor<sup>15</sup> (vgl. etwa Fischer-Krapohl/Waltz 2005) gesehen<sup>16</sup> und viele Städte wie etwa München<sup>17</sup>, Frankfurt am Main<sup>18</sup> oder auch Mannheim haben inzwischen Programme initiiert, um migrantische Unternehmen in ihren Städten zu fördern und von ihnen zu profitieren.<sup>19</sup> Auch das Land Brandenburg, in dessen Auftrag die vorliegende Studie erstellt wurde, ist an der Frage interessiert, wie die unternehmerische Initiative von Zugewanderten besser unterstützt werden kann, damit migrantische Unternehmen in Zukunft in noch stärkerem Maße zur Schaffung lokaler Arbeits- und Ausbildungsplätze beitragen und damit die wirtschaftliche Leistung der Region erhöhen können.

Schließlich wird von migrantischen Unternehmen aber nicht nur erhofft, dass sie neue Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen. Es wird in ihnen auch ein Potential gesehen, beim Ausbau internationaler Handelsbeziehungen behilflich zu sein. So verfügen viele migrantische Unternehmer über gute Kenntnisse und Kontakte zu den Märkten in ihren Herkunftsländern, die für den Wirtschaftsstandort Deutschland stärker nutzbar gemacht werden könnten. Hintergrund für diese Annahme sind vor allem Berichte aus den USA, wo migrantische Unternehmen bereits seit Langem eine wichtige Brückenfunktion in die Märkte der Herkunftsländer vieler Migranten einnehmen. Relativ prominent wurde vor allem das Beispiel der indischen Software-Unternehmer, die zunächst sehr erfolgreich im Silicon Valley und auf dem amerikanischen Markt waren und dann eine Schlüsselrolle bei der Erschließung des indischen Marktes einnahmen (vgl. Hunger 2003, 2004).<sup>20</sup> Ähnliche Phänomene werden auch von anderen bedeutenden Zuwanderungsgruppen in den USA berichtet, wie den Mexikanern oder Chinesen (Rauch/Trindade 2002, Menkhoff/Solvay 2012). In Deutschland wird hier vor allem ein Potential bei türkischstämmigen Unternehmern gesehen und unter dem Stichwort „Transnationales ethnisches Unternehmertum“ diskutiert (vgl. etwa Fürst/Balke 2013; zu chinesischen Migranten in Deutschland: Leung 2004). Aus Sicht des Landes Brandenburg stellen hier aber auch Migranten aus Vietnam und den GUS-Staaten eine potentielle Ressource dar. Antonie Schmitz (2011) hat bereits entsprechende transnationale Netzwerke vietnamesischer Migranten zwischen Berlin und Vietnam untersucht und dabei zumindest Ansätze für die Verbesserung der Arbeitsmarktposition der Migranten in Deutschland ausgemacht.

An diese kurz skizzierten Forschungsergebnisse knüpft diese Studie an, und viele wichtige Erkenntnisse der genannten Studien sind in die Konzeption der Forschungsinstrumente der vorliegenden Untersuchung eingeflossen (vgl. hierzu den folgenden Punkt). Im Folgenden steht die Frage im Zentrum, welche Qualifizierungsbedarfe bei Unternehmern mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg bestehen und wie eine zukünftige Förderung und Qualifizierung selbstän-

<sup>13</sup> Vgl. hierzu etwa die Studie von Vera Neisen und Christa Larsen zu den Aus- und Weiterbildungsbedarfen in hessischen Migrantenunternehmen (2012).

<sup>14</sup> Vgl. hierzu etwa den Vortrag von Prof. Dr. Jörg Knieling „Diversity Ansatz in der Standortfrage. Qualitätsmanagement für Betriebe, Städte und Regionen“ im Rahmen der Tagung „Vielfalt als Standortfaktor. Fachkräftesicherung durch Förderung von weichen Standortfaktoren“ an der IHK Potsdam am 20. November 2008.

<sup>15</sup> Vgl. auch die Beispiele aus anderen Ländern (Ahmed2002;Rath, Jan et al. 2011).

<sup>16</sup> Siehe auch Blaschke et al. (2000); Floeting (2009).

<sup>17</sup> Hier werden mit dem sogenannten Phoenix-Preis jährlich die innovativsten Gründungen von Migranten in der Stadt ausgezeichnet.

<sup>18</sup> vgl. die Expertise von Doris Lüken-Klaßen und Franziska Pohl (2010). Studien zu weiteren größeren Städten sind Burgbacher (2004) über Hamburg, Farhoumand (2008) über Nürnberg oder Tsakalidis (2011) über Münster.

<sup>19</sup> Selbst kleinere Landkreise interessieren sich mehr und mehr für ihre migrantischen Unternehmen und geben entsprechende Expertisen in Auftrag. Vgl. Marina Liakova, Migrantenunternehmen im Kreis Mettmann. Expertise im Auftrag der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann. Essen: Zentrum für Türkeistudien und Interkulturelle Studien (2011).

<sup>20</sup> Ein weiterer Diskussionsstrang ist in diesem Zusammenhang die Bedeutung internationaler Belegschaften und ein erfolgreiches „Diversity-Management“. Vgl. hierzu etwa das Buch von Leenen et al. (2006) mit dem programmatischen Titel „Diversität nutzen“. Siehe in diesem Zusammenhang auch die Initiative des Verbandes Türkischer Unternehmen und Industrieller in Europa (ATIAD), Kulturelle Vielfalt in Unternehmen – Gewinn für beide Seiten.

diger Migranten im Land aussehen kann, damit möglichst viele hiervon profitieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Land Brandenburg eine Reihe von Besonderheiten aufweist,<sup>21</sup> die es insbesondere von westdeutschen Bundesländern unterscheidet<sup>22</sup> und die auch die Selbständigkeit von Migranten noch einmal prekärer macht.<sup>23</sup> Gemeint ist etwa die Tatsache, dass aufgrund der Geschichte der Zuwanderung in die DDR viele ehemalige Vertragsarbeitnehmer aus Vietnam in dem Land leben, von denen sich viele unmittelbar nach der Wende selbständig gemacht haben, um nicht aus der neuen Bundesrepublik Deutschland ausgewiesen zu werden. Zudem wurden viele Migranten dem Land Brandenburg zugewiesen, wie etwa Spätaussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge sowie Asylbewerber und Flüchtlinge nach der Wiedervereinigung, wo sie erst einmal von staatlichen Transferleistungen abhängig waren. Da die Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern gerade nach der Wiedervereinigung schwierig war und ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen zudem oftmals nicht anerkannt wurden, waren ihre Chancen gering, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Für viele von ihnen stellte der Aufbau eines eigenen Unternehmens die einzige Möglichkeit dar, sich aus der Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen zu befreien, auch wenn sie zum Teil noch über einen längeren Zeitraum hinaus unterstützende Leistungen nach dem SGB II beziehen. Schließlich sind seit den EU-Osterweiterungen der Jahre 2004 und 2007 auch viele Menschen aus den osteuropäischen Beitrittsländern, insbesondere aus Polen, nach Brandenburg zugewandert. Da ihnen zunächst aufgrund der Freizügigkeitssperre der Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland versperrt war, haben sich viele von ihnen im Rahmen der Niederlassungsfreiheit im Land Brandenburg selbständig gemacht und ein eigenes Unternehmen gegründet. Hier macht sich die geografische Nähe zu Polen und Osteuropa besonders bemerkbar. Dies ist zu berücksichtigen, wenn es am Ende auch darum geht, die Ergebnisse für das Land Brandenburg auf Gesamtdeutschland zu übertragen.

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der vorliegenden Studie detailliert dargestellt werden. Hierbei gehen wir zunächst noch einmal ausführlich auf das methodische Design der Studie ein (Punkt 2). Im Anschluss daran skizzieren wir die Ergebnisse unserer Interviews und der quantitativen Bestandsaufnahme (Punkt 3). Der Ergebnisbericht orientiert sich wie schon die Untersuchung an verschiedenen Phasen migrantischen Unternehmertums und geht auf ihre spezifischen Qualifizierungs- und Beratungsbedarfe ein, von der Gründung über die Wachstums- oder Krisenphase bis hin zur Übergabe oder Auflösung des Unternehmens. Wir versuchen dabei sowohl auf die Probleme und Risiken einzugehen als auch die Potentiale und Ressourcen aufzuzeigen. Auf der Grundlage der Ergebnisse werden im Fazit fünf Handlungsempfehlungen vorgeschlagen (Punkt 4), die wir aus der intensiven Beschäftigung mit der Forschungsfrage abgeleitet haben.

<sup>21</sup> In der Tat beziehen sich die allermeisten Studien auf westdeutsche Bundesländer oder Städte, beispielsweise auf Nordrhein-Westfalen oder Baden-Württemberg. Untersuchungen zu ostdeutschen Bundesländern (siehe vorhergehende Fußnote) sind eher die Ausnahme. Eine Ausnahmestellung nimmt Berlin ein (siehe entsprechende Fußnoten weiter oben im Text). Entsprechend werden auch die größten Zuwanderungsgruppen nach Westdeutschland, also aus der Türkei (Blaschke/Ersöz 1987; Ertekin 2002; Hillmann 1998 oder Pütz 2004), aus Griechenland (Zaimis 2002) oder Italien (Pichler 1997, 2002; Volk 2012) untersucht.

<sup>22</sup> Für eine Analyse der Zuwanderungssituation und -geschichte des Landes Brandenburg vgl. etwa Weiss (2007, 2010), Kindelberger (2007). Allgemein zu Ostdeutschland vgl. Gesemann (2012) sowie Thränhardt (2007) zu Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland.

<sup>23</sup> Für die erste Analyse von migrantischen Unternehmen in den neuen Bundesländern vgl. von Loeffelholz et al. (1994). Speziell zu Brandenburg vgl. Mandel (2002) und Schulz-Roloff (2002) sowie für eine jüngere Analyse Lexow (2007).

## 2 Methodisches Vorgehen

### 2.1 Qualitative Analyse

Kern dieser Studie bildet, wie bereits erwähnt, eine qualitative Studie mit migrantischen Selbständigen im Land Brandenburg, die im Rahmen von Einzelinterviews nach ihren Qualifizierungs- und Beratungsbedarfen befragt wurden. Dabei sollte die Sichtweise der Unternehmer in verschiedenen Phasen ihres Unternehmertums, also im Gründungsprozess, in der Wachstumsphase, aber auch im Krisen- und Auflösungsmoment, erhoben werden. Die Interviews wurden teilstandardisiert mit Hilfe eines Leitfadens<sup>24</sup> durchgeführt (vgl. Helfferich 2005: 148ff.), wodurch einerseits die Forschungsfrage nicht aus dem Fokus des Interviews rücken, andererseits das Erfragte nicht zu stark vorstrukturiert werden sollte (vgl. hierzu Witzel 1985: 230). Es wurde darauf Wert gelegt, immer auch die biografischen Kontextinformationen in den verschiedenen Phasen des Unternehmens zu erheben. So wurden die Interviewten zu Beginn gebeten zu schildern, wie sie nach Brandenburg gekommen sind, wie es zu der Gründung ihres Unternehmens kam und welche besonderen biografischen Umstände bestimmte Unternehmensentscheidungen beeinflusst haben. Über den (biografischen) Bericht ihrer Selbständigkeit in den verschiedenen Phasen ihres Unternehmens sollten wichtige Informationen über den bestehenden Qualifizierungsbedarf und möglichen Hemmschwellen bei der Wahrnehmung von Beratungsangeboten identifiziert werden.

Um dabei ein möglichst aussagekräftiges Bild zeichnen zu können, wurde versucht, ein möglichst breites Sample zusammenzustellen. Wie in der Einleitung angedeutet und wie man auch aus bereits durchgeführten wissenschaftlichen Studien weiß, spielt insbesondere im Land Brandenburg der Migrationskontext für die Entscheidung der Selbständigkeit von Migranten eine besondere Rolle. Insofern haben wir versucht, das Untersuchungssample so zusammenzustellen, dass möglichst viele verschiedene Migrantengruppen in unserem Sample vertreten sind. In Bezug auf das Land Brandenburg bedeutet dies, dass vor allem Vertragsarbeitnehmer aus der DDR-Zeit ebenso in dem Sample vertreten sein sollten wie Aussiedler, ehemalige Asylbewerber und neue Zuwanderungsgruppen, die im Zuge der EU-Osterweiterung und der zunehmenden Bildungs- und Familienmigration nach Brandenburg gekommen sind. Im Sinne dieses „Samplings nach Typen“ (vgl. Weischer 2007: 208) sind wir auf insgesamt 21 Untersuchungsfälle gekommen, wobei sich die Typen teilweise überschneiden haben (z. B. Vertragsarbeitnehmer- und Familienmigration). Bei der Auswahl der Fälle haben wir vor allem auf das Vorwissen aus Vorgängerstudien (insbesondere der Access-Studie) und die Erfahrung von Experten aus der Praxis zurückgegriffen.<sup>25</sup> Auch die Zusammenarbeit mit dem vietnamesischen Unternehmerverband Thang Long war uns hierbei eine große Hilfe. Bei der Auswahl der konkreten Fälle haben wir versucht, eine größtmögliche Bandbreite der unterschiedlichen Formen von Migrantenunternehmen, wie etwa Freiberufler, Einzelhändler, Dienstleister usw. zu berücksichtigen. Gleiches gilt für das Geschlecht und das Alter des Unternehmers bzw. des Unternehmens. Die nachfolgende Tabelle zeigt das entstandene Tableau dieses Sampling-Verfahrens. Bevor wir auf die Ergebnisse im Einzelnen eingehen, wollen wir im Folgenden noch einmal kurz auf die weiteren Untersuchungsinstrumente und die praktischen Schwierigkeiten bei der Durchführung der Untersuchung eingehen.

<sup>24</sup> Der Leitfaden, der für das Interview benutzt wurde, befindet sich im Anhang.

<sup>25</sup> Man spricht bei einem solchen Vorgehen von einer Befragung von sog. „guten Informanten“, vgl. Morse 1998, z.n. Flick 2010: 166.

**Tabelle 1: Realisiertes Sampling nach Migrationskontext**

Typ	Realisierte Interviews
Typ 1: Ehemalige Vertragsarbeiter	Unternehmer aus Russland* Unternehmer aus Vietnam Unternehmer aus Vietnam Unternehmer aus Mosambik
Typ 2: Asylbewerber und Flüchtlinge	Unternehmer aus der Türkei Unternehmer aus Albanien Unternehmer aus Kamerun Unternehmer aus Vietnam
Typ 3: Spätaussiedler	Unternehmer aus Kasachstan Unternehmer aus Russland Unternehmer aus der Ukraine
Typ 4: Jüdische Kontingentflüchtlinge	Unternehmer aus Russland Unternehmer aus der Ukraine
Typ 5: Familienzusammenführung	Unternehmer aus Kasachstan Unternehmer aus Vietnam
Typ 6: Bildungsmigranten	Unternehmer aus Ghana Unternehmer aus Spanien Unternehmer aus Russland Unternehmer aus Tschechien
Typ 7: Neue EU-Migranten	Unternehmer aus Spanien Unternehmer aus Tschechien Unternehmer aus Polen Unternehmer aus Polen

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

\* Um die Anonymität der Interviewpartner zu wahren, wurden z. T. die Angaben zu den Herkunftsländern verfremdet.

Ergänzt wurden die Leitfadenterviews durch eine Gruppendiskussion mit mehreren Unternehmerinnen und Unternehmen im Rahmen von sogenannten Unternehmerstammtischen, die seit einiger Zeit im Land Brandenburg an verschiedenen Standorten durchgeführt werden. Hier haben Unternehmer mit unterschiedlichem Migrationshintergrund unter Anleitung der Forschungsgruppe unterschiedliche Aspekte des Unternehmerdaseins im Land Brandenburg diskutiert und auch insbesondere Qualifizierungsbedarfe und -möglichkeiten thematisiert. Daneben wurden auch ausführliche leitfadengestützte qualitative Interviews sowie einige kürzere telefonische Rechercheinterviews mit Experten geführt, um Hintergrundinformationen zu dem Thema zu erhalten. Die interviewten Experten waren Stakeholder des Themas „migrantische Ökonomie“, einerseits Integrationsbeauftragte der Städte und Kreise, andererseits Vertreter der Wirtschaftsverbände, wie z. B. der Wirtschaftsförderung und der Industrie- und Handelskammer, sowie Wissenschaftler zum Thema „ethnische Ökonomie“.

Die Untersuchung wurde von Juli bis Dezember 2013 in verschiedenen Städten im Land Brandenburg durchgeführt. Der Zugang zu den meisten Unternehmen war dabei nicht immer ganz einfach. In einigen Fällen waren die Unternehmer nur nach mehrmaligem Nachfragen zu einem Gespräch bereit. In allen Fällen bekamen wir den Zugang erst über sogenannte Gatekeeper. Im Gespräch begegnete man uns dann jedoch sehr offen, konstruktiv und vertrauensvoll, was für das Interview von großer Bedeutung war. Die Durchführung der Interviews fand meistens in den Räumlichkeiten der Unternehmen statt, in einigen Fällen auch in Cafés. Alle Gespräche wurden persönlich geführt und dauerten zwischen

45 bis 120 Minuten, im Durchschnitt etwa eine gute Stunde. Der Großteil der Gespräche wurde in einer sehr konstruktiven und offenen Atmosphäre geführt, in der die Befragten bereitwillig und ausführlich berichteten und auch auf kritische Nachfragen offen antworteten. Die Mehrheit der Interviews mit den Unternehmern wurde auf Deutsch geführt, einige wenige Interviews wurden von einem Übersetzer begleitet, in einem Fall fand das Interview auf Englisch statt. Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet, transkribiert und nach Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. etwa Mayring 2010). Die in diesem Bericht im Kapitel 3.3 angeführten Interviewzitate wurden sprachlich geglättet. Insgesamt war die Erhebung der Daten für diese wissenschaftliche Studie mit sehr freundlichen Treffen mit engagierten Menschen verbunden.

## 2.2 Quantitative Analyse

Die quantitativen Daten für diese Studie wurden ebenfalls aus mehreren Datenquellen zusammengestellt. Eine wichtige Quelle stellten dabei die Daten des Amts für Statistik Berlin-Brandenburg dar, vor allem die Gewerbeanzeigen im Land Brandenburg seit 1991. Diese Daten geben sowohl über die Art des angemeldeten Gewerbes (Baugewerbe, Handel, Kfz, etc.) als auch über die Nationalität der Gewerbetreibenden Auskunft. Zudem erlauben sie eine Differenzierung nach Landkreisen und kreisfreien Städten. Eine Unzulänglichkeit besteht allerdings darin, dass diese Daten nur nach Staatsangehörigkeit und nicht nach Migrationshintergrund differenzieren. Viele der Angaben in diesem Bericht beziehen sich daher auf ausländische Selbständige. Deutsche Gewerbetreibende, die einen Migrationshintergrund haben, sei es als Aussiedler oder Vertragsarbeiter, können in den Statistiken vielfach nicht extra ausgewiesen werden. Demzufolge stellen die nachfolgend präsentierten Zahlen vielfach nur eine Annäherung in Bezug auf die Situation aller migrantischen Selbständigen im Land Brandenburg dar. Denn wie die nachfolgende Tabelle zeigt, deckt sich die ausländische Bevölkerung bei weitem nicht mit der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. So beträgt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg 4,4 Prozent, während der von Ausländern bei nur 1,6 Prozent liegt.<sup>26</sup>

**Tabelle 2: Ausländer und Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg und Deutschland im Vergleich 2011**

		Deutschland	Brandenburg
Personen ohne Migrationshintergrund	Deutsche	81,1%	95,6%
	Ausländer/-innen	0,0%	/
Personen mit Migrationshintergrund	Deutsche	11,3%	2,8%
	Ausländer/-innen	7,5%	1,6%

Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Die Tatsache, dass nur in seltenen Fällen Aussagen auf der Basis des Migrationshintergrunds gemacht werden können, hängt auch damit zusammen, dass Brandenburg insgesamt über eine relativ kleine Migrationspopulation verfügt und deswegen die für solche Erhebungen üblichen Datenquellen, wie z. B. der Mikrozensus oder das sozio-ökonomischen Panel (SOEP), mit denen auch Personen mit Migrationshintergrund erfasst werden, nur eingeschränkt genutzt werden können.<sup>27</sup> Die Fallzahlen sind angesichts der geringen Migrantenzahlen für eine repräsentative Auswertung in Bezug auf das Land Brandenburg zu gering.

Um diese Unzulänglichkeit zumindest ein Stück weit auszugleichen, wurde für diese Untersuchung eine bereits im Jahr 2008 durchgeführte Studie der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg „zur Situation Zugewanderter im Land Brandenburg. Vietnamesinnen und Vietnamesen, Spätaussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich“ hinzugezogen. Diese Studie basiert auf Befragungen von Migranten im Land Brandenburg und differenziert nach Migrationshintergrund. Sie umfasst auch selbständige Migranten. Allerdings sind auch diese Daten nicht repräsentativ für alle Migranten im Land Brandenburg und mithin auch nicht für migrantische Selbständige im Land. Um aber zumindest wieder eine Annäherung an die soziale Realität für migrantische Selbständige zu realisieren, wurde im Rahmen dieser

<sup>26</sup> Insgesamt lebten zum 31.12.2011 rund 107.000 Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg, davon sind 52.920 männlich und 54.870 weiblich.

<sup>27</sup> Üblich ist in der Regel eine Aggregation der Zahlen für die ostdeutschen Bundesländer insgesamt.

Studie eine Sekundärauswertung dieser Daten vorgenommen. Vergleichswerte zum soziodemografischen Hintergrund für Gesamtdeutschland entstammen dem SOEP nach Angaben von Klöckner 2014.

Eine weitere Datenquelle, mit der man Daten über das Bundesland Brandenburg auch im Hinblick auf den Migrationshintergrund auswerten kann, ist zudem der Zensus 2011. Hiermit können zumindest eine Reihe von Grunddaten zur Bevölkerungsentwicklung differenziert nach Personen mit und ohne Migrationshintergrund gewonnen werden, u. a. zum Alter, zur regionalen Verteilung und zum Zuzugsjahr von Zugewanderten. Darüber hinaus können mit den Zensus-Daten auch weitergehende Daten differenziert nach Staatsbürgerschaft (Deutsche vs. Ausländer) ausgewertet werden, wie etwa zur Bildung, zum Erwerbsverhalten und zur Stellung im Beruf. Wegen der hohen Fallzahl bei der Zensus-Befragung 2011<sup>28</sup>, können diese Auswertungen auch auf Ebene der Landkreise und größeren Städte gemacht werden, selbst in Bezug auf das Land Brandenburg. Diese Daten wurden insbesondere im Hinblick auf die Darstellung der migrantischen Gesamtbevölkerung des Landes Brandenburg genutzt. Weitere Daten entstammen statistischen Berichten zur Bevölkerung im Land Brandenburg (mehrere Jahrgänge) und zur Erwerbstätigkeit (ebenfalls mehrere Jahrgänge). Die meisten dieser Datenquellen basieren, wie erwähnt, allerdings auf einer Differenzierung nach Staatsbürgerschaft und nicht nach Migrationshintergrund.

### 3. Ergebnisse der Studie

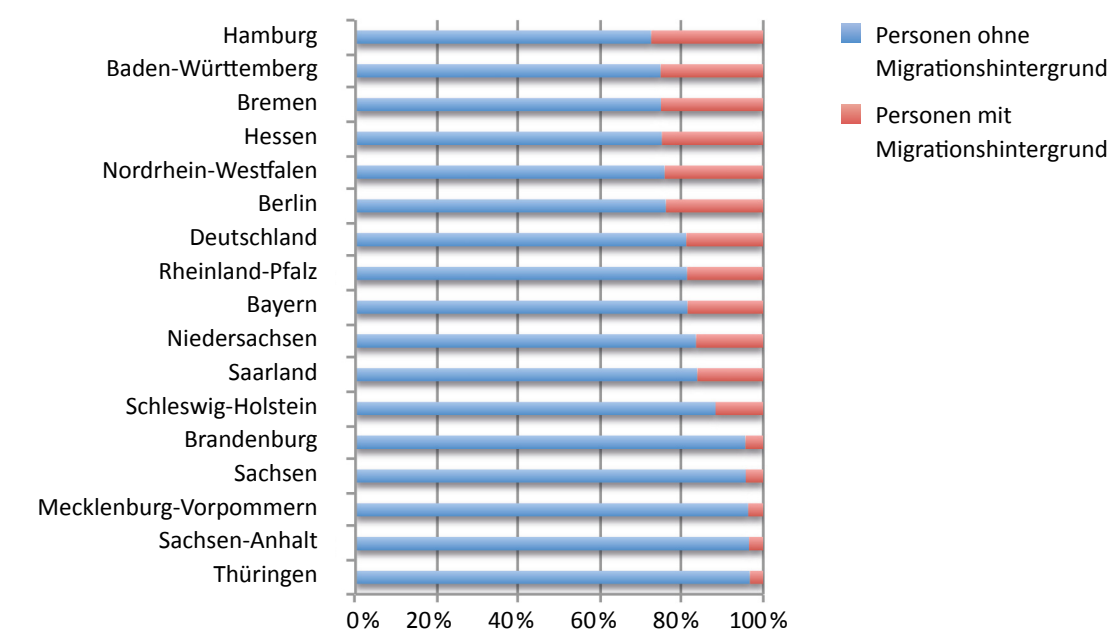
Im Folgenden sollen die Ergebnisse unserer quantitativen und qualitativen Analyse zu migrantischen Unternehmen im Land Brandenburg systematisch dargestellt und bewertet werden. Hierzu werden zunächst einige quantitative Grunddaten zu migrantischen Unternehmen im Land Brandenburg dargestellt (3.1.), um einen Überblick über das Gesamtgründungsgeschehen von Migranten im Land zu gewinnen. Dabei soll folgenden Fragen nachgegangen werden: Wer gründet die Unternehmen? Welche Arten von Unternehmen werden gegründet? Gibt es regionale Schwerpunkte und wie fällt der Vergleich zum Bundesgebiet aus? Anschließend werden die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews dargestellt. Dabei werden zunächst die interviewten Unternehmer einzeln portraitiert (3.2.), um einen Einblick in die Motive und Werdegänge von migrantischen Unternehmern im Land Brandenburg zu erhalten. Danach werden einzelne Aspekte, die die Unternehmer in den Interviews besonders herausgestellt haben, vertieft und gesondert ausgewertet (3.3.).

#### 3.1 Beschreibung der migrantischen Unternehmerlandschaft im Land Brandenburg

##### 3.1.1 Anmerkungen zur migrantischen Bevölkerung im Land Brandenburg

Wie in der bisherigen Darstellung bereits angesprochen, verfügt Brandenburg nur über eine relativ kleine zugewanderte Bevölkerung, insbesondere im Vergleich zu westdeutschen Bundesländern. Nur 4,4 Prozent der brandenburgischen Bevölkerung weist einen Migrationshintergrund auf. In Baden-Württemberg, dem westdeutschen Flächenland mit dem höchsten Anteil, sind es hingegen über 25 Prozent. Unter den ostdeutschen Bundesländern ist Brandenburg dennoch das Land mit dem höchsten Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund. Wie schon in der Einleitung erwähnt, hat die Zuwanderung nach Brandenburg verstärkt nach der Wiedervereinigung eingesetzt. Dabei stieg die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund in den letzten zwanzig Jahren von unter 20.000 im Jahr 1991 auf über 100.000 im Jahr 2011.<sup>29</sup> In dieser Zeit kamen zunächst insbesondere Asylbewerber und Flüchtlinge (inklusive jüdischer Kontingentflüchtlinge) sowie Aussiedler in das Land, die meisten von ihnen per Zuweisung über den sogenannten Königsteiner Schlüssel. In den letzten Jahren kamen zunehmend Zuwanderer aus den osteuropäischen EU-Beitrittsländern Polen, Rumänien und Bulgarien, auch viele ausländische Studierende sowie Familienangehörige bereits Zugewanderter. Vor 1990 waren, wie bereits angedeutet, insbesondere Vertragsarbeitnehmer aus sozialistischen Partnerländern eingewandert, wie z. B. aus Vietnam. Viele von ihnen blieben nach der Wende und machten sich im Land Brandenburg selbständig.

Abbildung 1: Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Bundesländern 2011



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

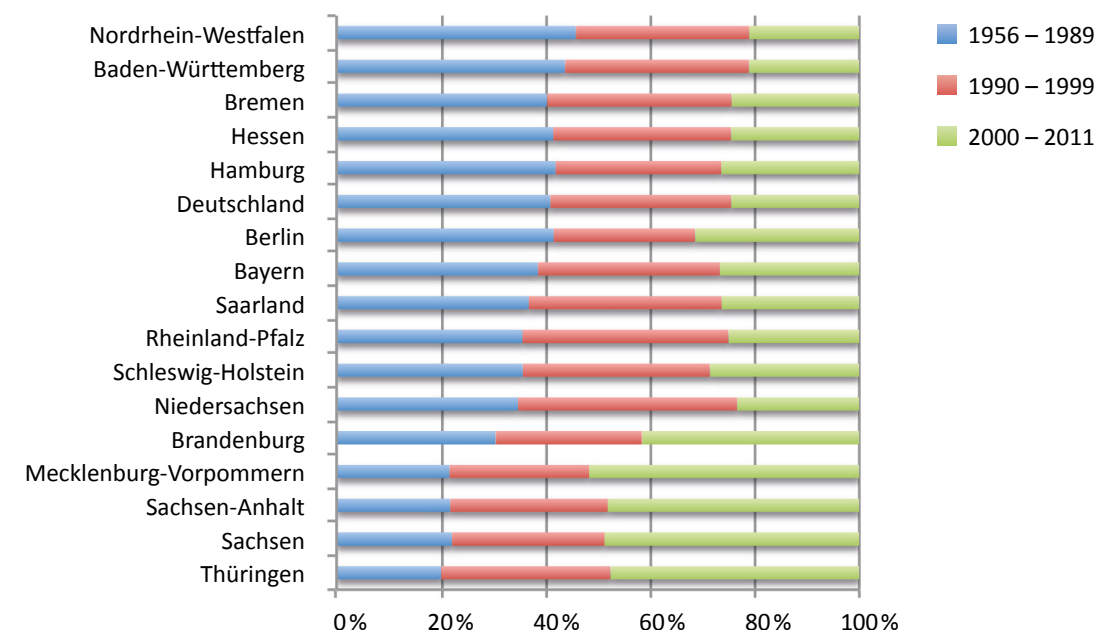
<sup>28</sup> Zu den Einzelheiten der Zensus-Erhebung 2011 vgl. [www.zensus2011.de](http://www.zensus2011.de).

<sup>29</sup> Zahlen des Zensus 2011 (Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011).



Wie die folgende Abbildung zeigt, sind heute fast drei Viertel aller Zuwanderer im Land Brandenburg nach 1990 eingewandert bzw. als Kinder von Migranten bereits hier geboren. Dies ist im Vergleich der Bundesländer ein recht hoher Wert, auch wenn andere ostdeutsche Bundesländer sogar noch höhere Anteile aufweisen. In Nordrhein-Westfalen etwa ist fast die Hälfte der Migranten bereits vor 1990 zugewandert und kann auf eine entsprechend längere Aufenthaltsdauer in Deutschland zurückblicken. Von den nach der Wiedervereinigung Zugewanderten sind fast zwei Drittel sogar erst nach dem Jahr 2000 nach Brandenburg gekommen bzw. hier geboren. Das bedeutet, dass wir es im Land Brandenburg hauptsächlich mit Neuzuwanderern zu tun haben; viele der Migranten leben noch keine zehn Jahre im Land.

**Abbildung 2: Personen mit Migrationshintergrund nach Zuzugsjahr (aggregiert) im Land Brandenburg im Vergleich der Bundesländer 2011**



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Differenziert man bei den Personen mit Migrationshintergrund noch nach Staatsangehörigkeit (vgl. die nachfolgende Tabelle), so zeigt sich, dass im Vergleich zu den Alleinwanderern viele der Neuzuwanderer noch nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

**Tabelle 3: Zuwanderungszeiträume von Personen mit Migrationshintergrund (Deutsche und Ausländer) im Land Brandenburg 2011**

	1956 – 1989	1990 – 1999	2000 – 2011
Deutsche	23,9%	17,2%	15,1%
Ausländer/-innen	6,5%	10,8%	26,5%

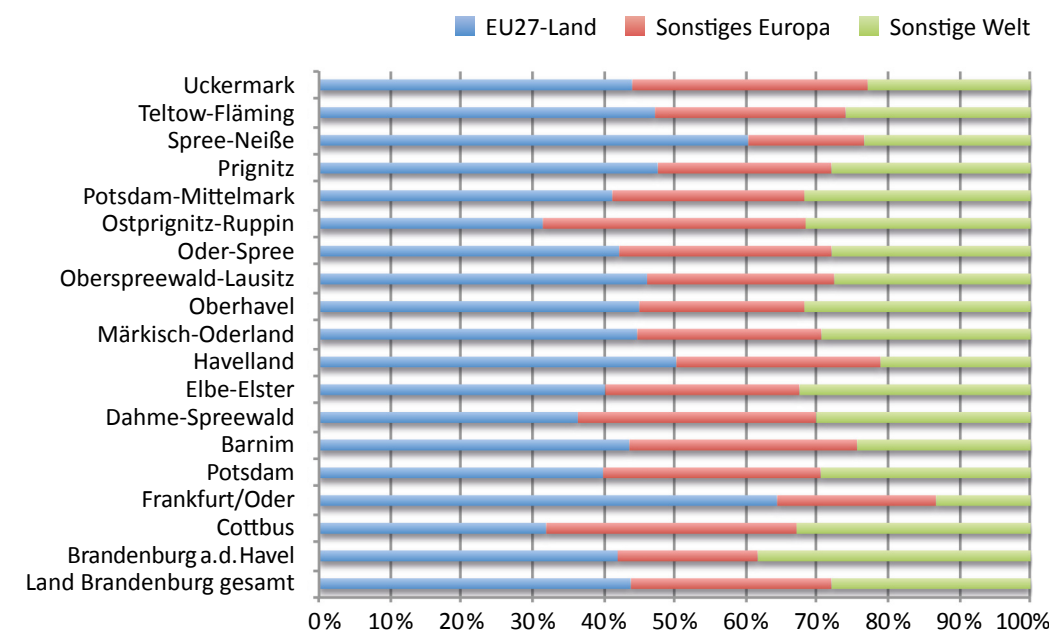
Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Zwar stehen uns keine Daten zu den Herkunftsländern der Personen mit Migrationshintergrund zur Verfügung, jedoch zeigt die nachfolgende Abbildung eine Einteilung in drei länderübergreifende Herkunftskategorien: „EU-27-Länder“<sup>30</sup>, „sonstiges Europa“ und „sonstige Welt“. Danach stammen im Jahr 2011 mehr als 47.000 der Personen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg aus EU-27-Ländern, über jeweils 30.000 aus dem sonstigen Europa sowie aus „der sonstigen Welt“. Innerhalb Brandenburgs gibt es deutliche regionale Unterschiede. Während etwa im Landkreis

<sup>30</sup> Unter EU-27 versteht man die 27 Mitgliedsländer der Europäischen Union ohne das Mitgliedsland Kroatien, das im Jahr 2013 beigetreten ist.

Ostprignitz-Ruppin die Anteile aus diesen drei Herkunftsregionen relativ ausgeglichen sind, also jeweils ungefähr ein Drittel unter den Einwohnern mit Migrationshintergrund ausmachen, haben in Frankfurt/Oder fast zwei Drittel der Personen mit Migrationshintergrund ihre Wurzeln in EU-Ländern. Dies kann man als eine direkte Folge der EU-Osterweiterung und auch auf die Nähe zur polnischen Grenze interpretieren. Auch in anderen grenznahen Kreisen gibt es meistens einen relativen Überschuss an Personen mit Migrationshintergrund aus EU-Ländern.

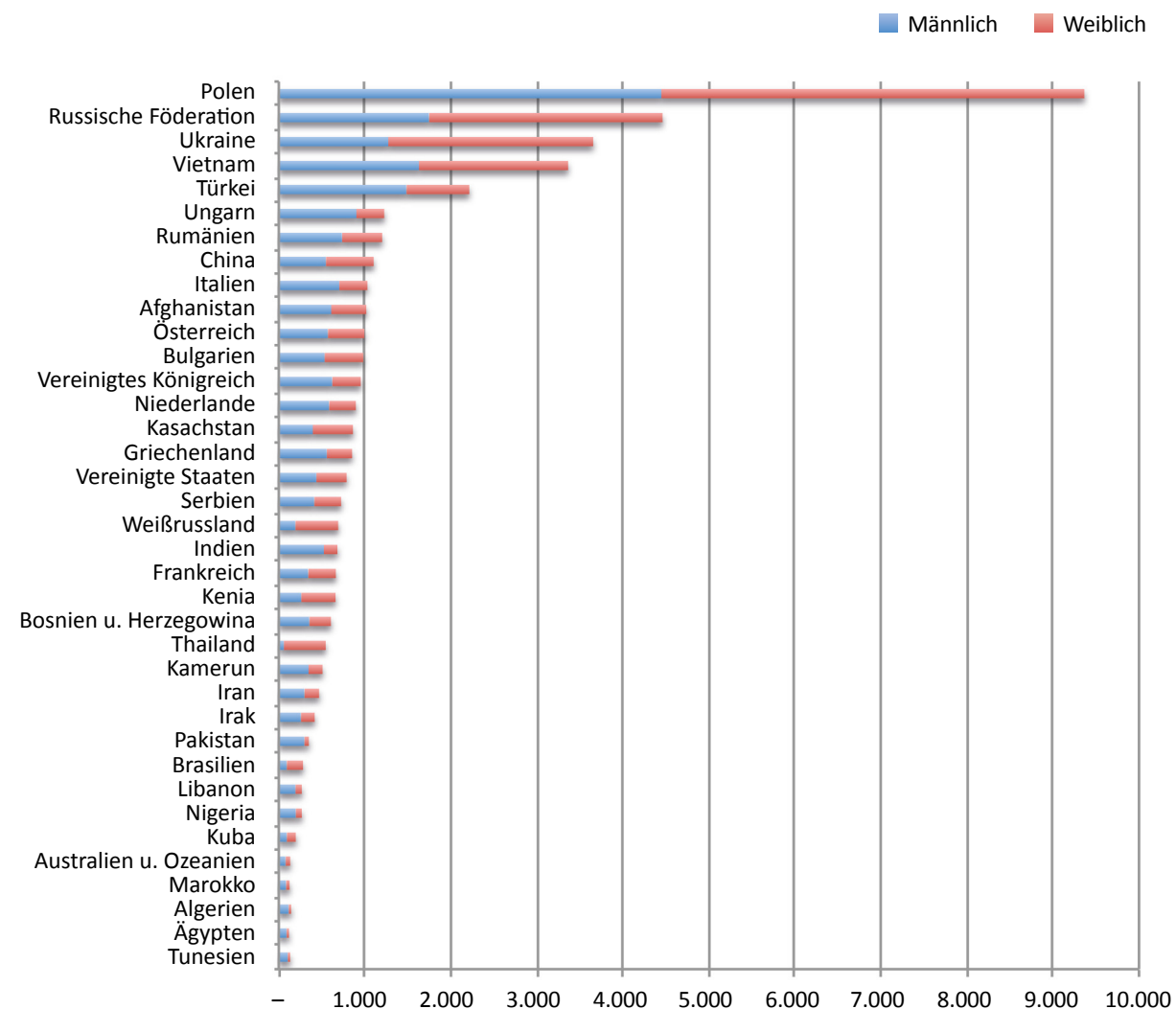
**Abbildung 3: Herkunftsregionen von Personen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg 2011 nach Landkreisen und kreisfreien Städten**



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Betrachtet man nur die Herkunftsländer der Ausländer im Land Brandenburg, so lässt sich ein differenziertes Bild der Herkunftsregionen gewinnen. So zeigt die nachfolgende Abbildung die Anzahl der im Jahr 2012 im Land Brandenburg lebenden Ausländer nach Staatsbürgerschaft geordnet. Hier wird die große Bedeutung der EU-Einwanderung für das Land Brandenburg deutlich: Mit fast 10.000 Einwohnern stellt Polen heute die mit Abstand größte Gruppe ausländischer Staatsbürger im Land Brandenburg, gefolgt von Einwanderern aus der Russischen Föderation (ca. 4.200), der Ukraine (ca. 3.800) und Vietnam (ca. 3.700). Dabei ist zu bedenken ist, dass, wie bereits angedeutet, viele der Zuwanderer aus diesen Ländern bereits die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben und somit in dieser Statistik nicht mehr auftauchen. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis der Ausländer, so stellt man fest, dass es auffallende Unterschiede nur bei Nationalitäten mit relativ kleinen Einwanderungszahlen – z. B. sind Einwanderer aus Thailand vorwiegend weiblich oder Einwanderer aus Pakistan größtenteils männlich – gibt. Diese Gruppen spielen bei der Selbständigkeit von Migranten im Land Brandenburg aber nur eine untergeordnete Rolle.

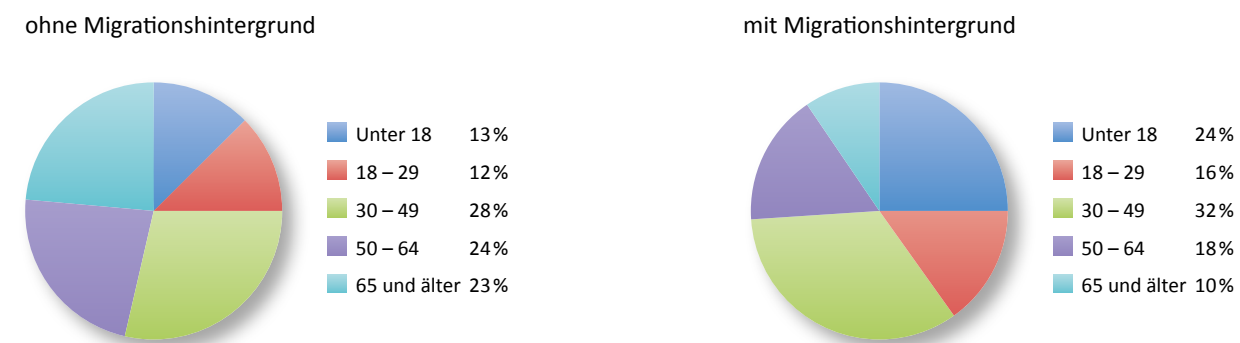
Abbildung 4: Ausländer im Land Brandenburg nach Nationalität 2012



Quelle: Statistisches Jahrbuch Brandenburg, 2013.

Ein weiteres Merkmal der migrantischen Bevölkerung im Land Brandenburg ist der im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund geringe Altersdurchschnitt. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, ist fast ein Viertel der Personen mit Migrationshintergrund unter achtzehn Jahre alt, bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es nur 13 Prozent. Auch die Alterskohorte zwischen 18 und 29 Jahre ist deutlich größer bei Personen mit Migrationshintergrund (16% vs. 12%), und ein weiteres Drittel ist zwischen 30 und 49 Jahre alt. Damit sind fast Dreiviertel aller Menschen mit Migrationshintergrund unter 50 Jahre alt. Dies deutet auf die zunehmende, auch wirtschaftliche Bedeutung dieser Bevölkerungsgruppe für die Zukunft des Landes hin. Nur zehn Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund sind heute über 65 Jahre alt, also nicht mehr im erwerbsfähigen Alter. Demgegenüber ist die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund im Land Brandenburg deutlich älter: Fast die Hälfte ist 50 Jahre oder älter, und etwa ein Viertel ist mindestens 65 Jahre alt.

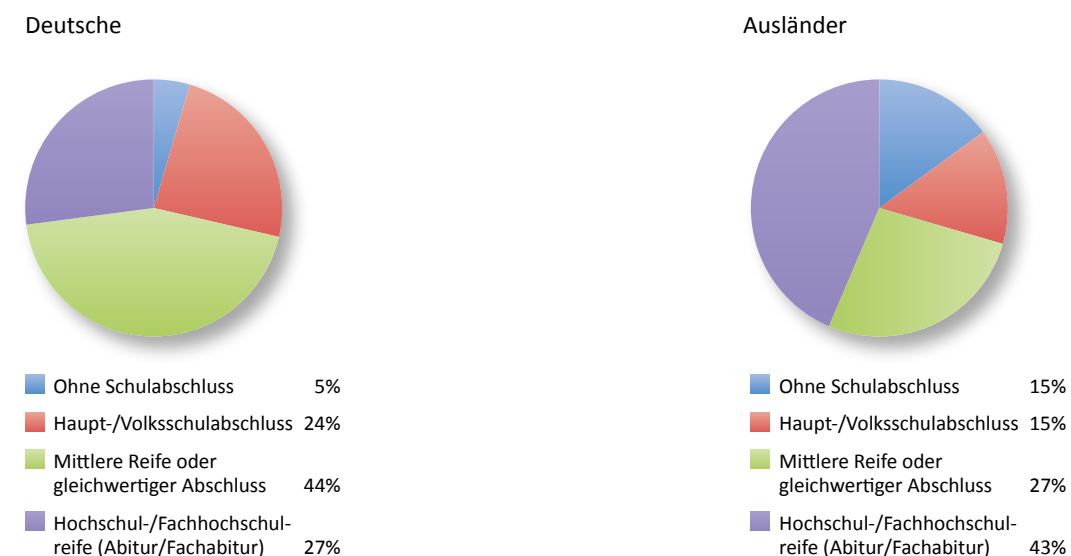
Abbildung 5: Personen nach Altersklassen mit und ohne Migrationshintergrund im Land Brandenburg 2011



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Ein Blick auf den Bildungshintergrund der Bevölkerung im Land Brandenburg zeigt eine weitere bemerkenswerte Charakteristik der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, nämlich ihren relativ hohen Bildungsstand. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, verfügt fast die Hälfte der über 15-jährigen ausländischen Staatsbürger (Daten differenziert nach Migrationshintergrund liegen leider nicht vor) über eine Hochschul- bzw. Fachhochschulreife. Bei deutschen Staatsbürgern sind dies nur etwa halb so viele. Auch dies ist eine wichtige Hintergrundinformation für das Verständnis der hohen Gründungsaktivität ausländischer Unternehmer im Land Brandenburg, die wir im nächsten Kapitel beleuchten werden. Viele Ausländer sind sehr gut ausgebildet und verfügen über einen Hochschulabschluss (ca. ein Viertel), wie die darauf folgende Abbildung zeigt. Ein Grund für die eingangs angesprochenen überproportional hohen Gründungsraten von Ausländern könnte z. B. darin liegen, dass diese Gruppen keine Arbeitsplätze finden konnten, die ihren eigentlichen Qualifikationen entsprochen hätten bzw. dass ihre Abschlüsse von deutschen Behörden nicht anerkannt wurden, wie uns dies auch einige Interviewpartner berichtet haben (vgl. hierzu die Punkte 3.2 und 3.3).

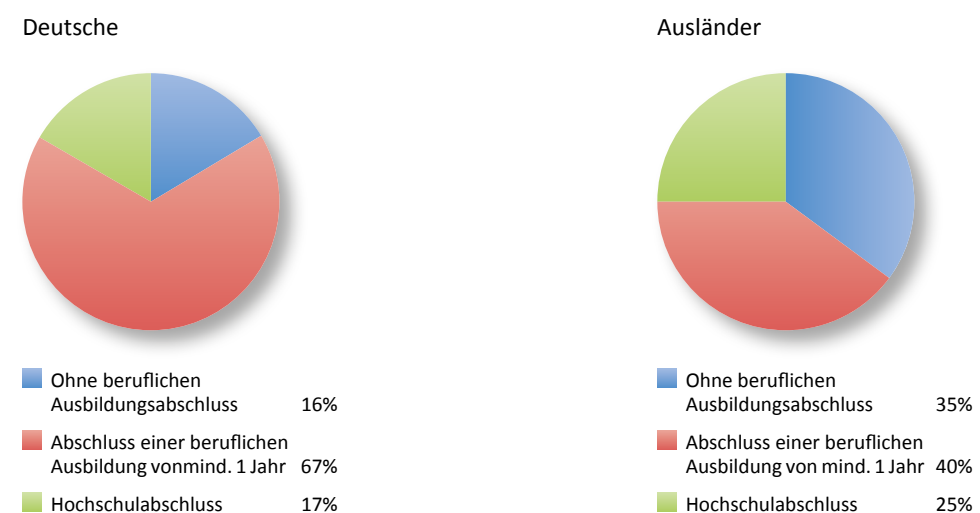
Abbildung 6: Höchster Schulabschluss von Deutschen und Ausländern im Land Brandenburg 2011



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Neben dem großen Anteil der hoch qualifizierten Einwanderer besteht eine ebenfalls relativ große Gruppe an gering qualifizierten Einwanderern. Etwa 15 Prozent der Ausländer im Land Brandenburg hat die Schule ohne Abschluss verlassen, und ein noch größerer Teil (35%) kann keine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Höchster beruflicher Abschluss von Deutschen und Ausländern im Land Brandenburg 2011



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Betrachtet man die regionale Verteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf die Landkreise und kreisfreien Städte im Land Brandenburg, fällt eine Konzentration auf die großen kreisfreien Städte Potsdam (7,8%), Frankfurt/Oder (7,3%) und Cottbus (6,4%) auf, in denen der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt. Diese Städte, insbesondere Frankfurt/Oder, verzeichnen auch einen Großteil der ausländischen Gründungsaktivitäten. Die Kreise mit den geringsten Anteilen von Personen mit Migrationshintergrund sind Oberspreewald-Lausitz (3,1%), Prignitz (2,7%) und Elbe-Elster (2,3%). Der nachfolgenden Tabelle kann man zudem entnehmen, dass die Bevölkerung im Land Brandenburg insgesamt – trotz der geschilderten Zuwanderung – deutlich abgenommen hat und ohne Zuwanderung der demografische Rückgang im Land noch deutlicher ausfallen würde. Im Grunde sind fast alle Städte und Kreise im Land Brandenburg auch in Zukunft auf Zuwanderung angewiesen, wollen sie ihre Bevölkerungszahl einigermaßen stabil halten. Wie folgende Tabelle zeigt, ist die Gesamtbevölkerung seit der Wiedervereinigung insgesamt um über 150.000 Einwohner zurückgegangen. Dabei gibt es jedoch regionale Unterschiede. Während die Bevölkerungszahlen in Landkreisen und kreisfreien Städten wie Potsdam, Barnim oder Havelland gestiegen sind, sind diese in Cottbus, Frankfurt/Oder, Oberspreewald-Lausitz oder in der Uckermark deutlich gesunken.

Tabelle 4: Bevölkerungsentwicklung und Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 1981–2011

	1981	1990	2011	%-MH in 2011
Brandenburg an der Havel	97.510	93.015	71.149	4,4
Cottbus	125.326	134.781	99.913	6,4
Frankfurt/Oder	81.009	86.171	58.537	7,3
Potsdam	139.746	147.252	159.456	7,8
Barnim	155.725	149.750	173.193	7,8
Dahme-Spreewald	148.279	142.899	160.314	4,7
Elbe-Elster	149.216	142.679	107.649	2,3
Havelland	141.667	132.710	153.294	2,2
Märkisch-Oderland	179.528	175.293	186.925	4,8
Oberhavel	175.027	169.086	202.162	3,8
Oberspreewald-Lausitz	175.957	166.351	115.212	3,1
Oder-Spree	195.164	193.753	177.047	3,1
Ostprignitz-Ruppin	119.269	118.794	99.125	3,8
Potsdam-Mittelmark	169.676	164.964	204.388	3,1
Prignitz	117.182	109.435	78.799	2,7
Spree-Neiße	165.870	154.926	120.178	2,6
Teltow-Fläming	154.974	150.136	159.686	3,5
Uckermark	175.927	170.409	122.484	4,7
<b>Land Brandenburg</b>	<b>2.667.052</b>	<b>2.602.404</b>	<b>2.449.511</b>	<b>3,3</b>

Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013; eigene Berechnungen.

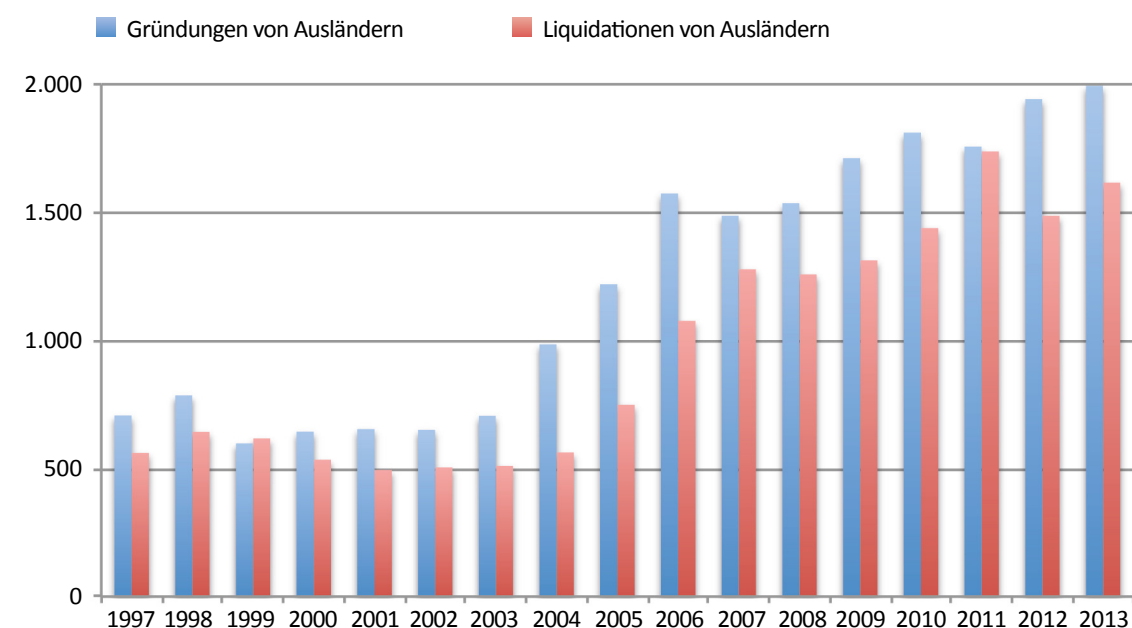
### 3.1.2 Grunddaten zu ausländischen Selbständigen im Land Brandenburg

Wie bereits erwähnt, ist die Bedeutung von migrantischen Unternehmen in den letzten Jahren stark angewachsen, obwohl es relativ wenige Migranten im Land Brandenburg gibt. Die Zahl der Gewerbeanmeldungen von Ausländern hat sich allein in den letzten fünfzehn Jahren von rund 700 im Jahr 1997 auf knapp 2.000 im Jahr 2013 nahezu verdreifacht (vgl. die nachfolgende Abbildung).<sup>31</sup> Interessant an diesen Zahlen ist vor allem, dass nicht nur die Gesamtzahl deutlich gestiegen, sondern auch der Anteil der ausländischen Gewerbeanmeldungen an allen Gewerbeanmeldungen im Land in den letzten Jahren sprunghaft angewachsen ist. Inzwischen wird etwa jedes siebte Unternehmen im Land Brandenburg von einem ausländischen Staatsangehörigen gegründet.<sup>32</sup> Dies ist eine bemerkenswert hohe Quote, wenn man bedenkt, dass die generelle Quote der ausländischen Bevölkerung im Land Brandenburg bei unter zwei Prozent liegt. Man kann sogar davon ausgehen, dass der Unterschied in Bezug auf die Gründungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund noch größer ist, da in der Gründungsquote von Deutschen auch viele Gründer mit Migrationshintergrund enthalten sind.

<sup>31</sup> Auch die Zahl der Unternehmenslösungen von Ausländern hat in diesem Zeitraum deutlich zugenommen, wobei es immer etwas mehr Neugründungen als Auflösungen gab.

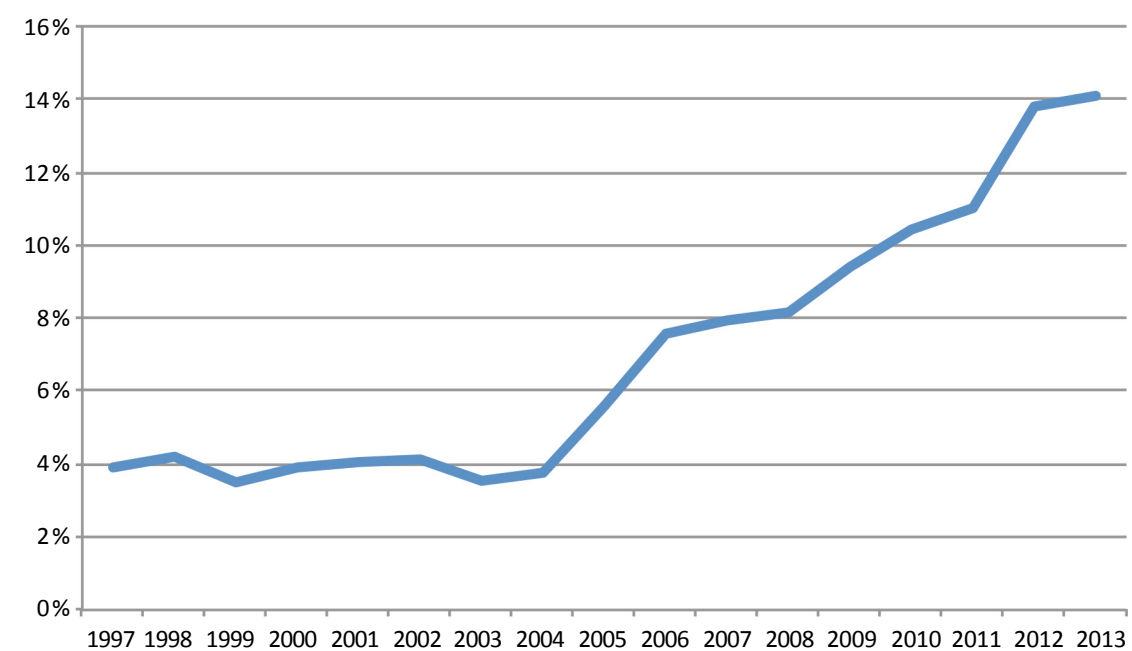
<sup>32</sup> Die Unternehmensliquidationskurve verläuft für die Jahre 1997 bis 2013 ähnlich.

**Abbildung 8: Absolute Entwicklung von Gründungen und Liquidationen von ausländischen Einzelunternehmen im Land Brandenburg 2003–2013**



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

**Abbildung 9: Anteil der Gewerbeanmeldungen von ausländischen Einzelunternehmen an allen Gewerbeanmeldungen im Land Brandenburg 2003–2013**



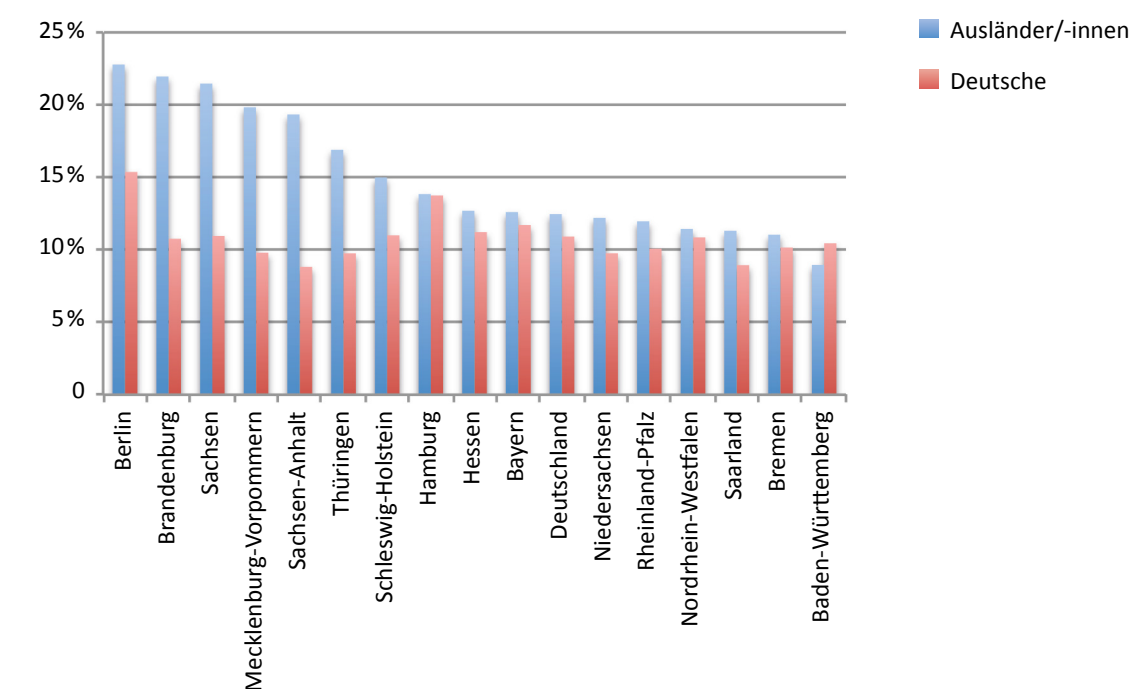
Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

Ein Vergleich mit anderen deutschen Bundesländern zeigt, dass Brandenburg damit nach Berlin die höchste Selbständigenquote von Ausländern im gesamten Bundesgebiet aufweist (siehe nachfolgende Abbildung). Mehr als jeder fünfte Ausländer<sup>33</sup> im Land Brandenburg ist selbständig tätig. Im Vergleich zum gesamtdeutschen Durchschnitt sowie zu den Ausländern in den alten Bundesländern ist der Wert etwa doppelt so hoch. Denn auch in anderen ostdeutschen Bundes-

<sup>33</sup> Gemessen an allen ausländischen Erwerbspersonen, d. h. erwerbstätige und erwerbslose Ausländer.

ländern wie Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern liegt die Selbständigenquote bei Ausländern mit ca. 20 Prozent ähnlich hoch, in Sachsen-Anhalt bei über 15 Prozent.

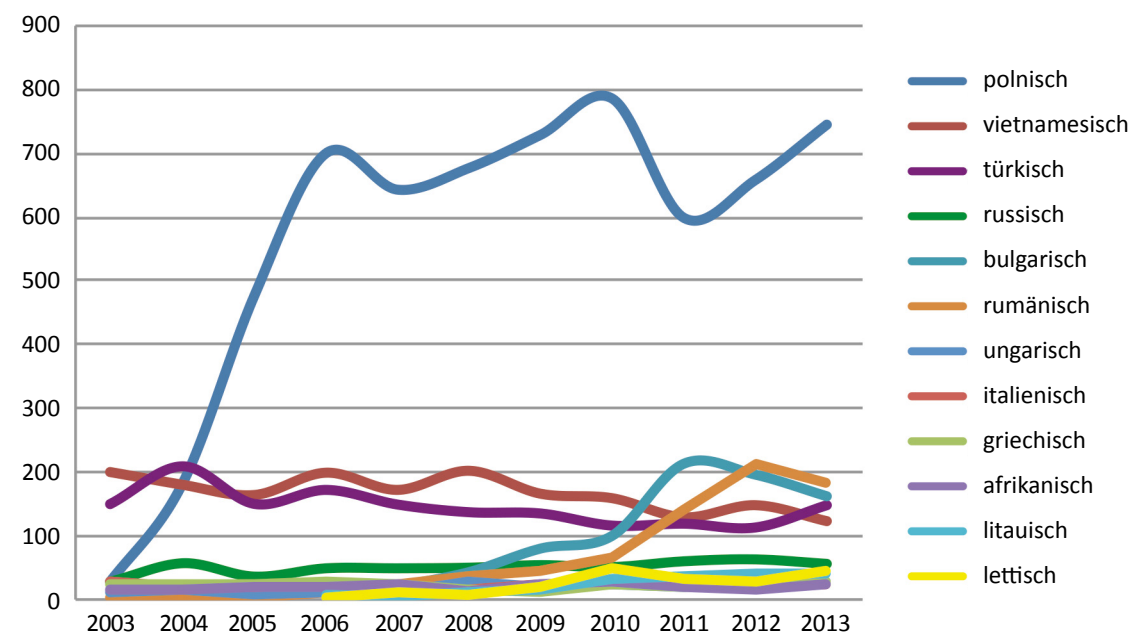
**Abbildung 10: Selbständigenquoten von Deutschen und Ausländern im Vergleich der Bundesländer 2011**



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013; eigene Berechnungen.

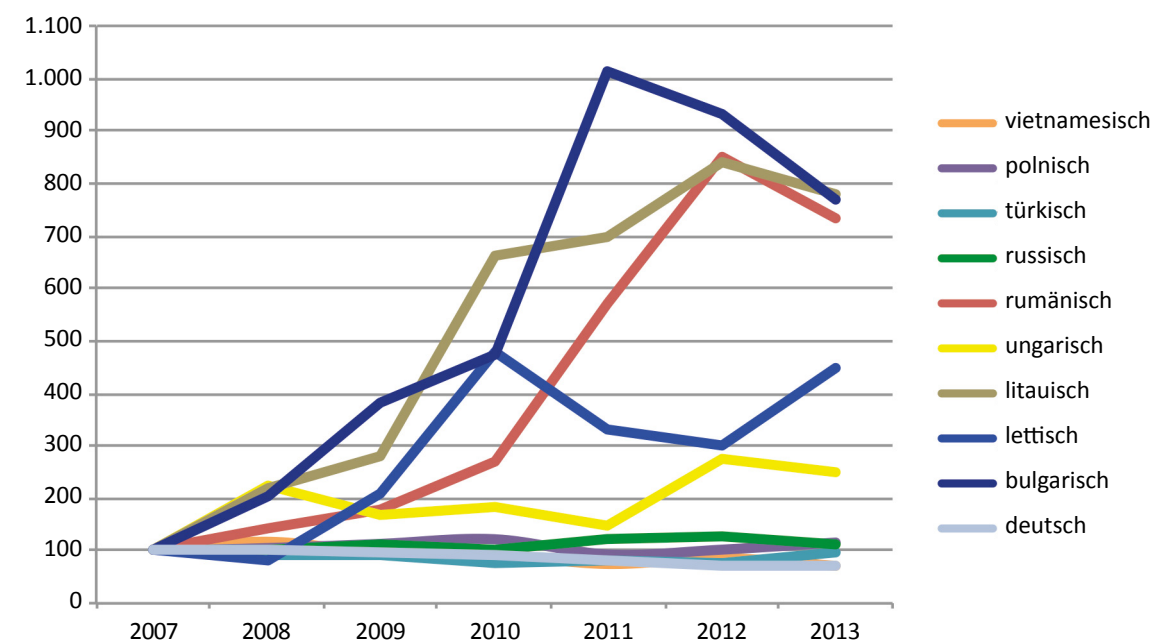
Blickt man auf die Herkunftsländer der ausländischen Gewerbetreibenden, sieht man, dass die mit Abstand am meisten ausländischen Gewerbe im Land Brandenburg gegenwärtig von polnischen Einwanderern angemeldet werden. Seit dem EU-Beitritt von Polen im Jahr 2004 sind die Anmeldezahlen polnischer Unternehmen sprunghaft auf bis zu 800 Unternehmensanmeldungen pro Jahr angestiegen (vgl. die nachfolgende Abbildung). Zeitweise machten sie damit mehr als die Hälfte aller Gewerbeanmeldungen ausländischer Selbständiger im Land Brandenburg aus. Ebenfalls sprunghaft angestiegen sind die Anmeldezahlen von bulgarischen und rumänischen Einwanderern seit den EU-Beitritten von Bulgarien und Rumänien im Jahr 2007. Mit über 100 bzw. 200 Gewerbeanmeldungen im Jahr 2011 haben sie andere Migrantengruppen hinter sich gelassen, die traditionell hohe Selbständigenquoten im Land Brandenburg haben, insbesondere aus Vietnam, der Türkei und aus Russland. Die Gewerbeanmeldungen dieser Unternehmergruppen verlaufen in den letzten Jahren relativ konstant auf vergleichsweise niedrigem Niveau. Die der deutschen Staatsangehörigen nimmt seit 2003 stetig ab (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 11: Entwicklung der Gewerbeanmeldezahlen von Einzelunternehmen der größten Migrantengruppen im Land Brandenburg 2003-2013**



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014.

**Abbildung 12: Index der Entwicklung des Gründungsgeschehens ausgewählter Nationalitäten im Land Brandenburg seit 2007 (=100)<sup>34</sup>**



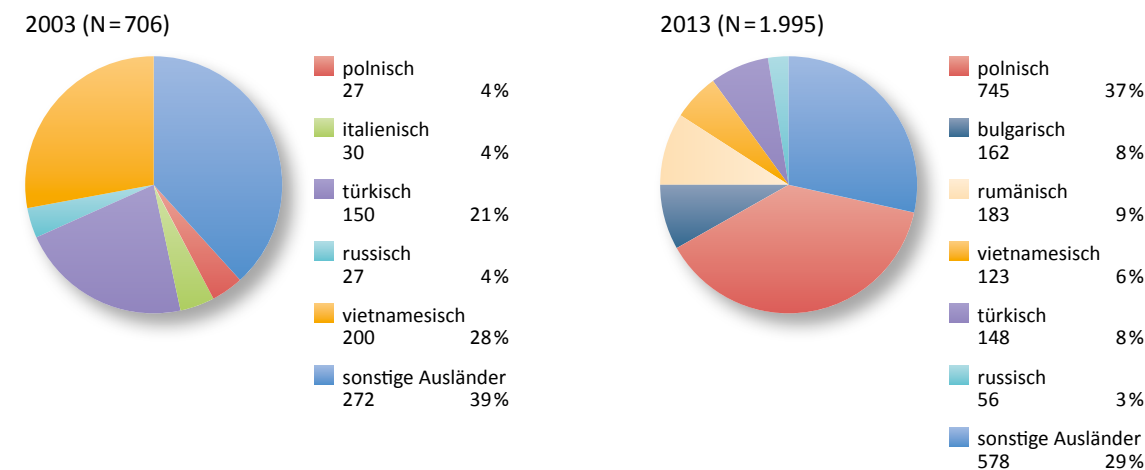
Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

Aus diesen Zahlen wird deutlich, wie sehr sich die ausländische Unternehmerlandschaft im Land Brandenburg in den letzten zehn Jahren verändert hat und voraussichtlich auch in den nächsten Jahren noch weiter verändern wird. Während im Jahr 2003 die Mehrheit der Gewerbe von Nicht-EU-Ausländern angemeldet wurde – vorwiegend von Vietnamesen (28%), Türken (21%) und Russen (4%) – fiel im Jahr 2013 fast die Hälfte der ausländischen Gewerbeanmeldungen auf

<sup>34</sup> In dieser Abbildung werden die Anmeldezahlen auf der Basis ihres Werts im Jahr 2007 (Indexwert = 100) miteinander verglichen. Die Entwicklung bei den Liquidationen verläuft ähnlich.

Polen (37%), Rumänen (9%) und Bulgaren (8%) (vgl. die nachfolgende Abbildung). Vietnamesische Gewerbeanmeldungen machten nur noch sechs Prozent aller Anmeldungen aus. Im Jahr 2003 waren es noch fast 30 Prozent. Erwähnenswert ist darüber hinaus, dass ein großer Teil der Anmeldungen von Ausländern aus weiteren Herkunftsländern (Kategorie „sonstige Ausländer“) gemacht wird (39% im Jahr 2003 bzw. 29% im Jahr 2013), was die große Vielfalt der migrantischen Unternehmenslandschaft im Land Brandenburg verdeutlicht.

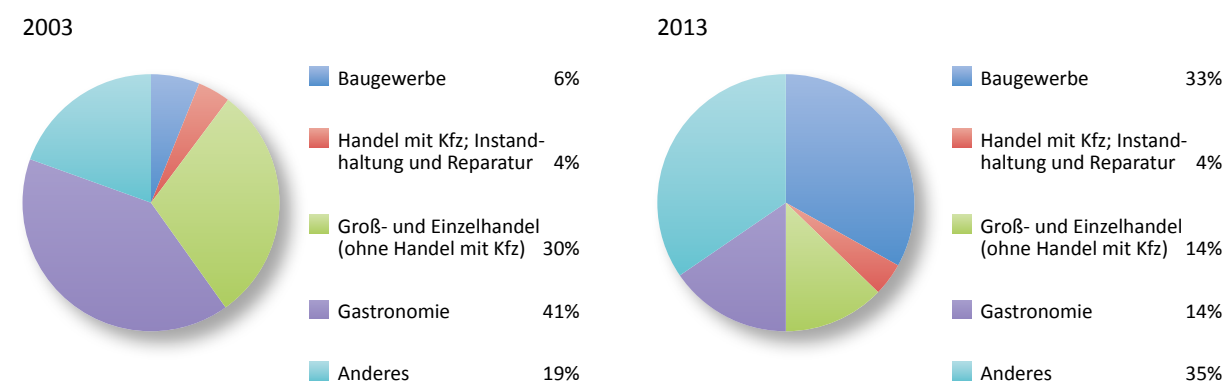
**Abbildung 13: Anteile ausgewählter Nationalitäten an allen Gewerbeanmeldungen von ausländischen Einzelunternehmen im Land Brandenburg 2003 und 2013**



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

Auch ein Blick auf die Wirtschaftszweige (vgl. Abbildung 14), in der die verschiedenen Gewerbe von Ausländern angemeldet werden, zeigt eine Diversifizierung der migrantischen Unternehmenslandschaft im Land Brandenburg. Lag im Jahr 2003 der Schwerpunkt der Gewerbeanmeldungen von Ausländern in den Bereichen Gastronomie (40%) sowie Groß- und Einzelhandel (über 30%), so machen diese beiden Gewerbebereiche zusammen heute nicht einmal mehr ein Drittel der Gesamtanmeldungen aus. Die Gastronomieanmeldungen sind sogar auf unter 15 Prozent gesunken. Stattdessen ist der Anteil der „sonstigen Gewerbe“ von 19 Prozent auf über 35 Prozent gestiegen. Bemerkenswert ist zudem, dass heute Gewerbeanmeldungen im Baugewerbe mit über einem Drittel den Schwerpunkt der ausländischen Gewerbeanmeldungen ausmachen.

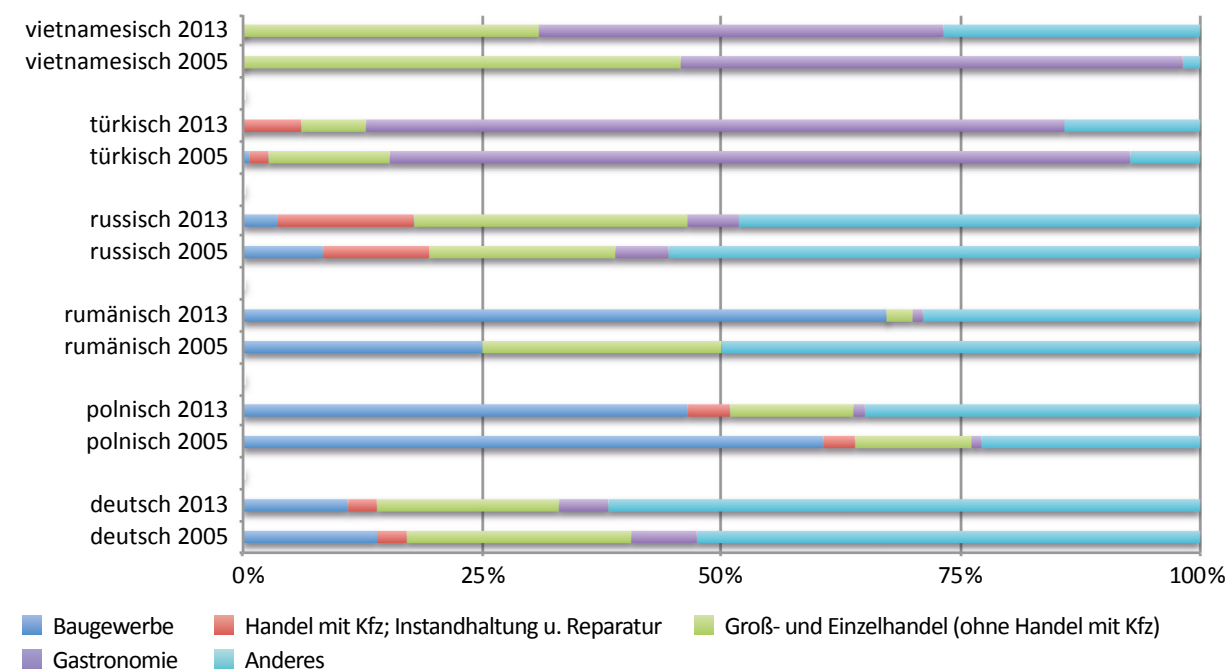
**Abbildung 14: Verteilung der ausländischen Gewerbeanmeldungen auf Wirtschaftszweige 2003 bis 2013**



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

Wenn man zudem die Branchenverteilung der Gewerbeanmeldungen der verschiedenen Migrantengruppen betrachtet, lässt sich ebenfalls ein Trend zur Diversifizierung der migrantischen Unternehmen im Land Brandenburg ausmachen. So ist der Anteil der Anmeldungen von Gewerben vietnamesischer Selbständiger außerhalb der „klassischen“ Bereiche Gastronomie und Handel in den letzten acht Jahren von ca. zwei Prozent auf über 25 Prozent gestiegen (vgl. die nachfolgende Abbildung). Auch bei den türkischen Selbständigen hat sich der Anteil der „sonstigen“ Gewerbe ungefähr verdoppelt. Aus der Abbildung wird aber auch deutlich, dass hier nach wie vor ein großer Schwerpunkt im Gastronomiebereich liegt.

**Abbildung 15: Verteilung von Gewerbeanmeldungen ausgewählter Nationalitäten auf Wirtschaftszweige 2005 und 2013**

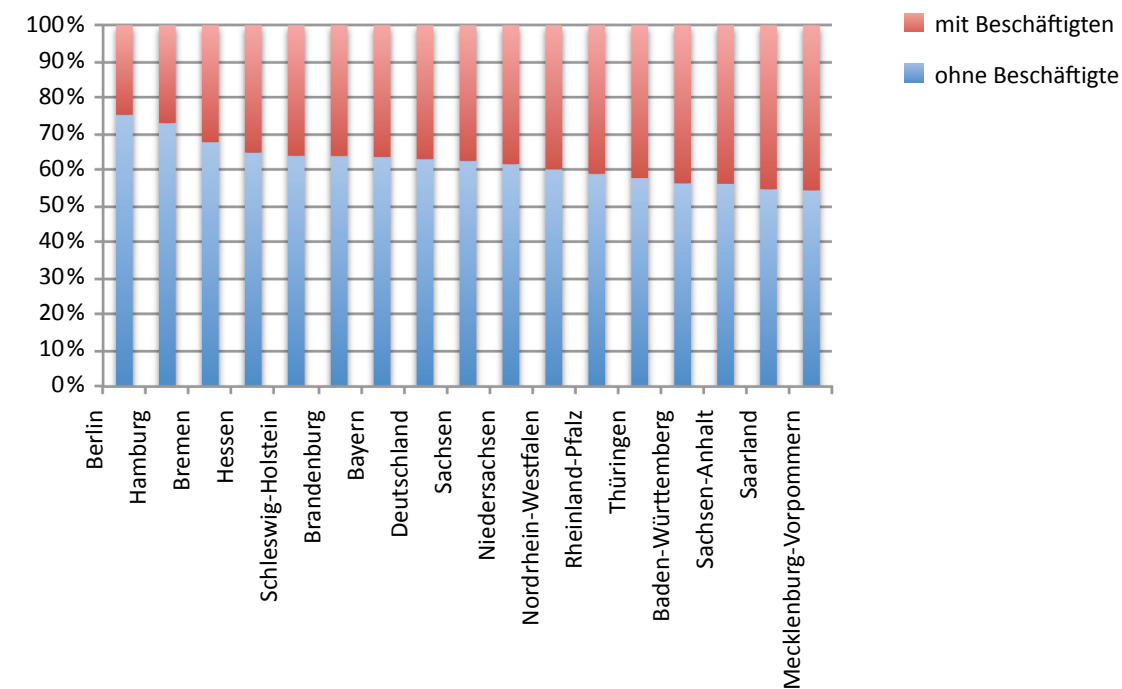


Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

Aus den Zahlen des Zensus 2011 kann man zudem entnehmen, dass die meisten Unternehmensgründungen von Ausländern im Land Brandenburg Ein-Personen-Unternehmen sind. Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, beschäftigen nur knapp 40 Prozent der ausländischen Unternehmen eigene Angestellte. Damit rangiert Brandenburg im Vergleich der Bundesländer auf Rang sechs. Die ersten drei Plätze werden von den Stadtstaaten Berlin (ca. 75%), Hamburg (72%)

und Bremen (68%) belegt. Anders als bei den generellen Selbständigenquoten von Ausländern zeigt sich hier also kein klares Ost-West-Gefälle, und überhaupt sind auch nur geringe Unterschiede im Bundesgebiet festzustellen. Stattdessen kann man sehen, dass die „Solo-Selbständigkeit“ unter den selbständig Tätigen inzwischen das gängige Modell ist, generell und nicht nur bei Ausländern bzw. Migranten. Wie Vergleichszahlen des sozio-ökonomischen Panels zeigen, übersteigt die Zahl der Einzelunternehmen ohne Beschäftigte seit dem Jahr 2002 die Zahl der Selbständigen mit Beschäftigten, Tendenz steigend (vgl. Klöckner 2014).

**Abbildung 16: Ausländische Selbständige mit und ohne Beschäftigte im Vergleich der Bundesländer 2011**

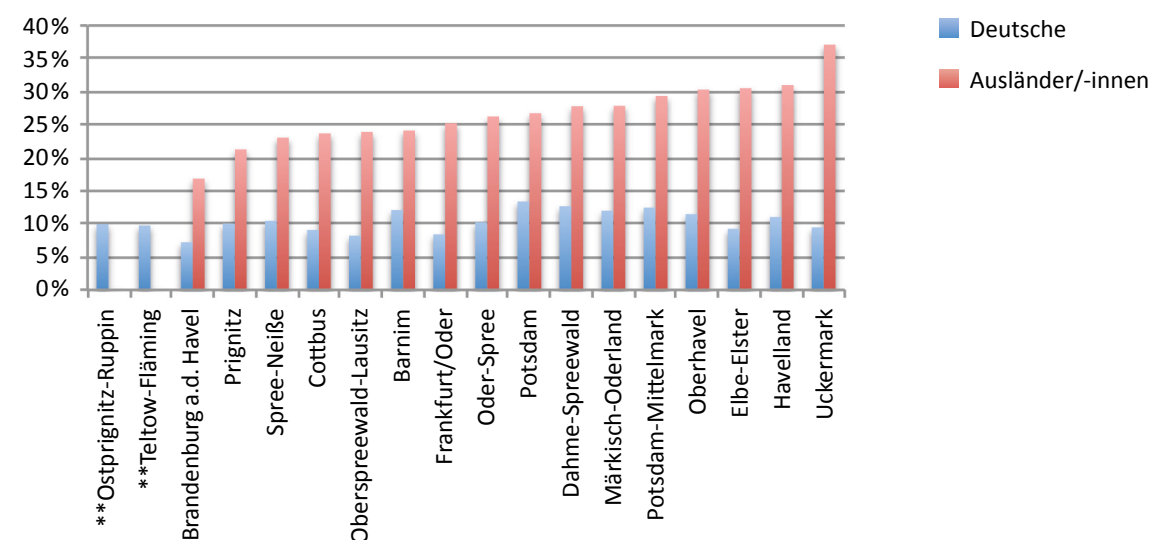


Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013; eigene Berechnungen.

### 3.1.3 Regionale Differenzierungen

Blickt man auf die Quoten von ausländischen Selbständigen in den einzelnen Landkreisen und kreisfreien Städten im Land Brandenburg, so findet man auch hier große Unterschiede (vgl. die nachfolgende Abbildung). So ist die Selbständigenquote in den Landkreisen Havelland und Elbe-Elster mit knapp über 30 Prozent fast doppelt so hoch wie in der kreisfreien Stadt Brandenburg an der Havel (16%). Auch der Landkreis Prignitz weist mit einer Quote von etwas über 20 Prozent einen relativ geringen Anteil ausländischer Selbständiger auf. Es fällt außerdem auf, dass die Selbständigenquoten von Ausländern im Land Brandenburg deutlich über denen von Deutschen liegen. In fast allen Landkreisen und kreisfreien Städten sind die Quoten mehr als doppelt so hoch. Mit Ausnahme von Potsdam liegen die Quoten deutscher Selbständiger bei zehn Prozent, also etwa in der Höhe des Bundesdurchschnitts.

**Abbildung 17: Selbständigenquoten nach Angaben zur Stellung im Beruf\* von Deutschen und Ausländern in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2011**



\* Methodische Anmerkung: Aufgrund zu geringer Fallzahlen konnten in einigen Kreisen und kreisfreien Städten nur die Quoten für Arbeiter- und Angestelltenanteile ermittelt werden. Die hier dargestellten Selbständigenquoten wurden daher teilweise aus der Differenz der Arbeiter- und Angestelltenanteile von der Gesamterwerbspersonenzahl berechnet.

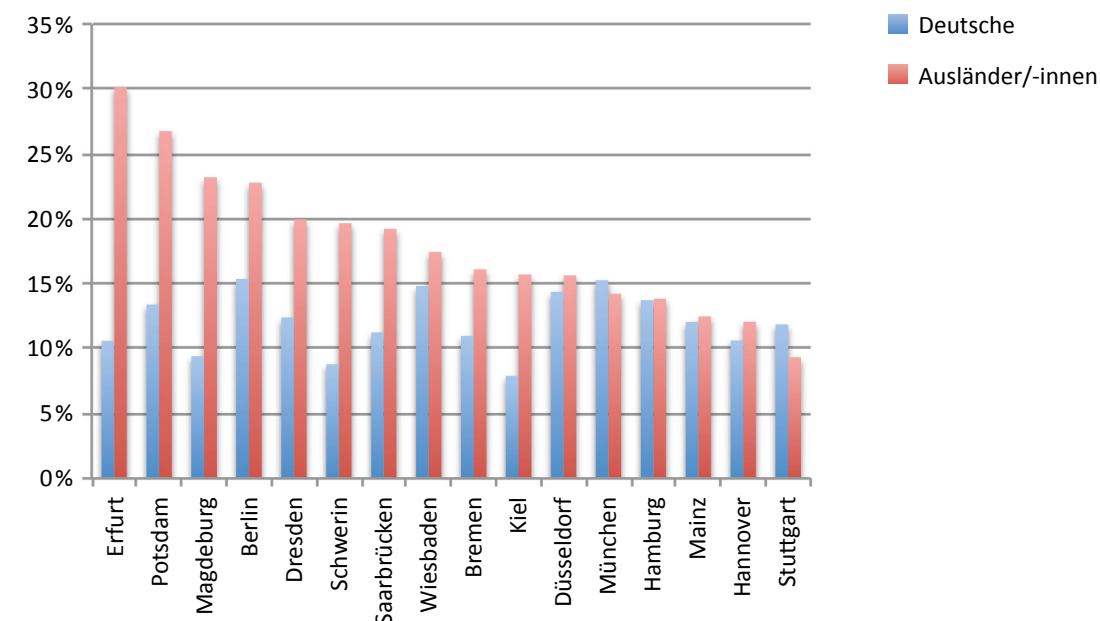
\*\* Für die Landkreise Ostprignitz-Ruppin und Teltow-Fläming lagen keine Zahlen zu selbständigen Ausländern vor.

Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

Vergleicht man die Selbständigenquoten von Ausländern im Land Brandenburg mit Bundesdaten (vgl. Abbildung 18), so fällt auf, dass Potsdam mit einer Selbständigenquote von über 25 Prozent im Vergleich mit anderen Landeshauptstädten erneut einen sehr hohen Wert aufweist. Wie beim Ländervergleich rangiert Potsdam hier auf Platz zwei, direkt hinter dem thüringischen Erfurt, wo rund 30 Prozent der ausländischen Erwerbspersonen selbständig sind. Insgesamt entspricht dies den Befunden der allgemeinen Selbständigenquoten von Ausländern in den deutschen Bundesländern (auch hier liegen alle fünf ostdeutschen Landeshauptstädte mit Berlin weit vorn), wenngleich die Unterschiede noch einmal deutlicher ausfallen. So liegen zwischen dem Wert des erstplatzierten Erfurt und dem letztplatzierten Stuttgart mehr als 20 Prozent. Bemerkenswert ist, dass weniger als zehn Prozent der ausländischen Erwerbspersonen in der baden-württembergischen Landeshauptstadt, die gleichzeitig eine Haupteinwanderungsstadt in Westdeutschland ist, selbständig tätig sind. Dies zeigt, dass die migrantische Selbständigkeit in den ostdeutschen Städten noch einmal deutlich ausgeprägter ist und offenbar auch sehr stark von der allgemeinen Arbeitsmarktlage und der Aufenthaltsdauer der Migranten abhängt.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Vgl. auch Leicht et al. 2011.

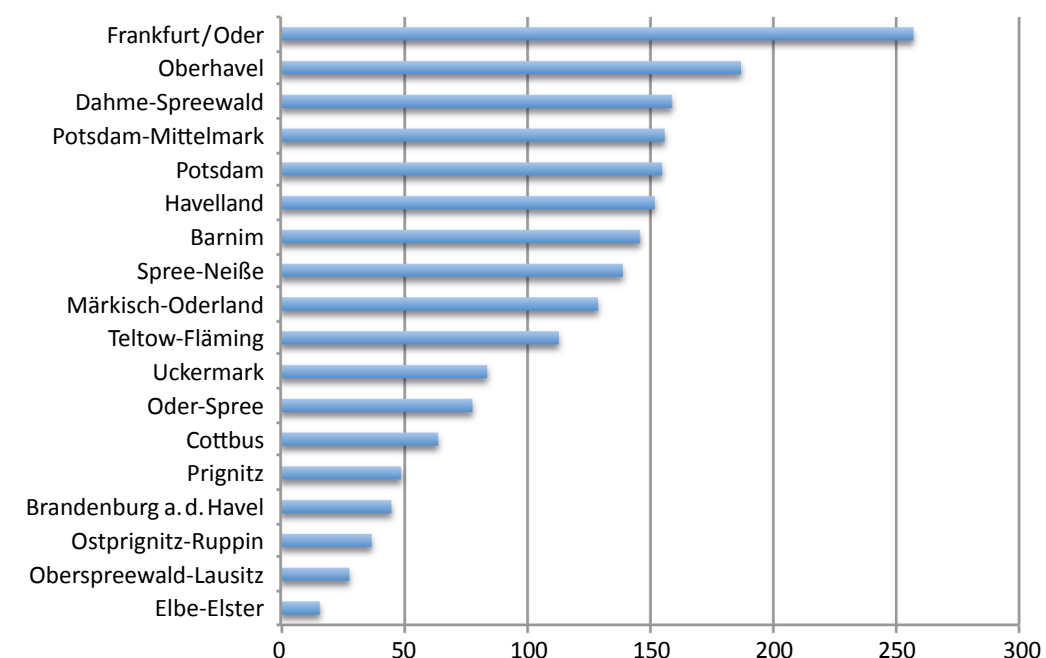
**Abbildung 18: Selbständigenquoten nach Staatsangehörigkeit in den Landeshauptstädten der deutschen Bundesländer 2011**



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013. Eigene Berechnungen.

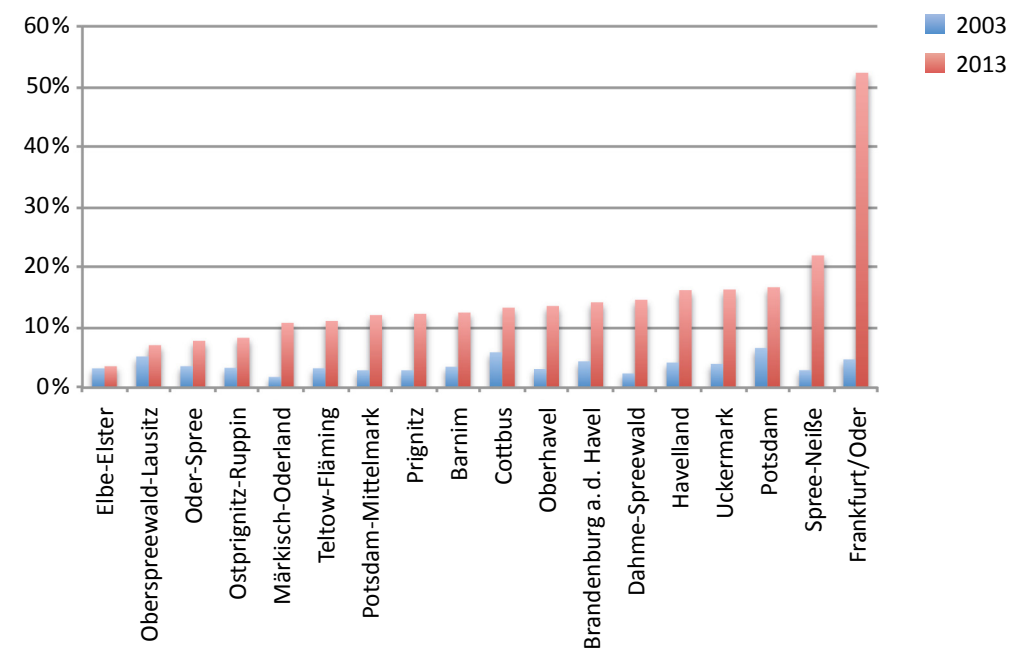
Wenn man die Verteilung der Gewerbebeanmeldungen auf die verschiedenen Landkreise und kreisfreien Städte in Brandenburg betrachtet, fällt auf, dass Frankfurt/Oder derzeit deutlich das Zentrum des ausländischen Gründungsgeschehens im Land bildet (vgl. nachfolgende Abbildung). Sowohl gemessen an der absoluten Zahl der ausländischen Gewerbebeanmeldungen als auch am Anteil aller Gewerbebeanmeldungen liegt die Grenzstadt zu Polen deutlich an der Spitze des innerbrandenburgischen Vergleichs. Besonders auffallend ist, dass im Jahr 2013 mehr als die Hälfte der Gewerbebeanmeldungen in Frankfurt/Oder von Ausländern getätigt wurden. Dies ist sowohl im Vergleich zu anderen Städten und Landkreisen als auch im Vergleich zum Jahr 2003 ein exorbitant hoher Wert. Im Jahr 2003 lag der Anteil der ausländischen Gewerbebeanmeldungen an allen Gewerbebeanmeldungen in Frankfurt/Oder bei rund fünf Prozent (Vgl. Abbildung 20). Aber auch in fast allen anderen Landkreisen und kreisfreien Städten sind die Anteile ausländischer Gewerbebeanmeldungen in den letzten zehn Jahren stark gestiegen. In einigen Fällen haben sie sich verdoppelt, verdreifacht oder sogar vervierfacht. Dies ist ein deutliches Indiz, dass die Bedeutung von migrantischen Unternehmen im Land weiter zunimmt.

Abbildung 19: Verteilung der Gewerbeanmeldungen von Ausländern auf die brandenburgischen Landkreise und kreisfreie Städte 2013



Quelle: Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011. © Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2013.

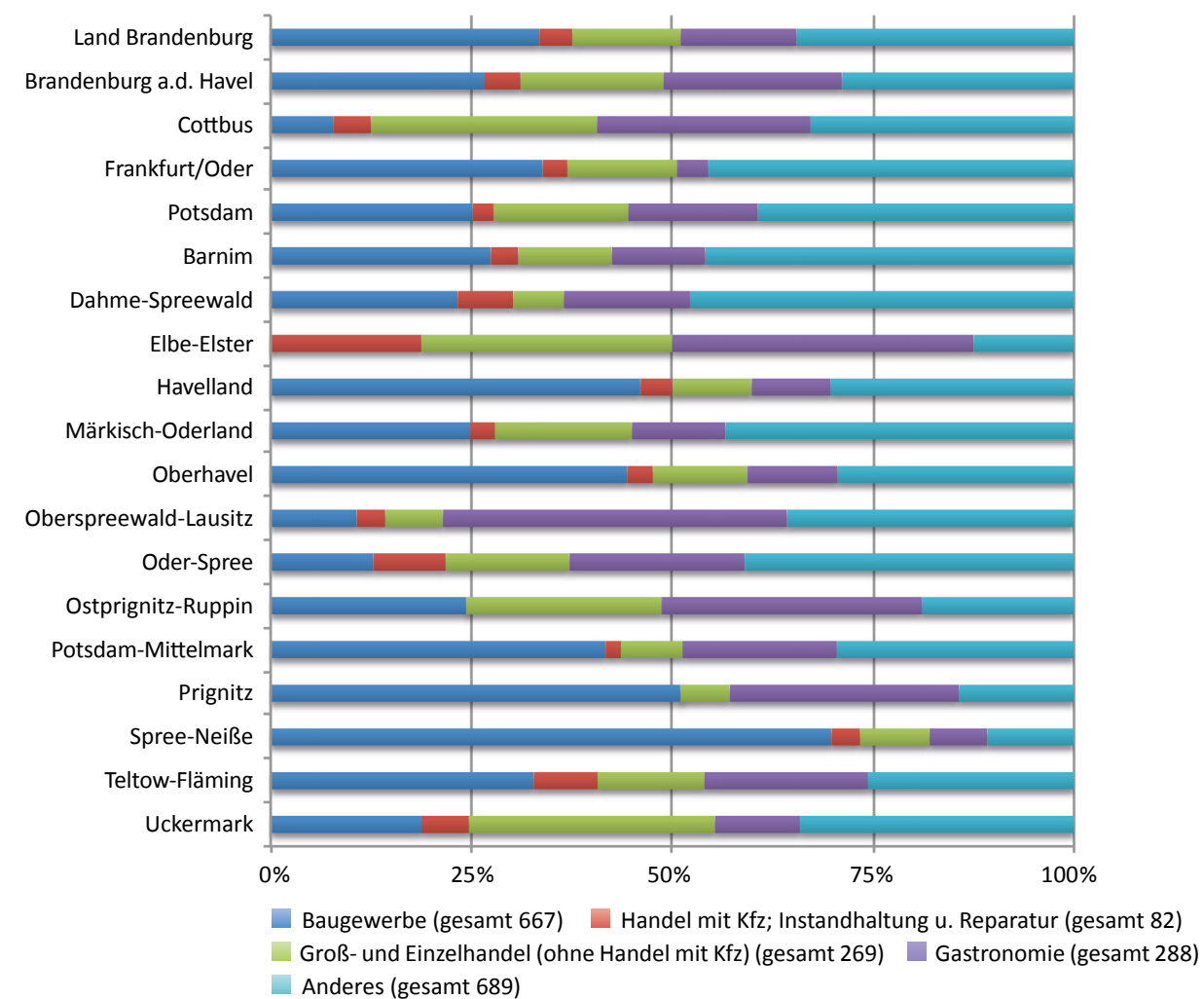
Abbildung 20: Anteil der Gewerbeanmeldungen ausländischer Selbständiger in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2003 und 2013



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014.

Deutliche Unterschiede sieht man auch, wenn man auf die Branchen der Gewerbeanmeldungen in den Landkreisen und kreisfreien Städten blickt (vgl. nachfolgende Abbildung). Während in einigen Landkreisen, wie z. B. Elbe-Elster oder Ostprignitz-Ruppin nach wie vor Gewerbeanmeldungen in den „klassischen“ Bereichen ‚Gastronomie‘ und ‚Handel‘ dominieren, machen in anderen Landkreisen und kreisfreien Städte Gewerbeanmeldungen in ‚sonstigen Bereichen‘ bereits fast 50 Prozent aus, z. B. in Frankfurt/Oder oder Dahme-Spreewald.

Abbildung 21: Branchenschwerpunkte ausländischer Gewerbeanmeldungen in den brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2013

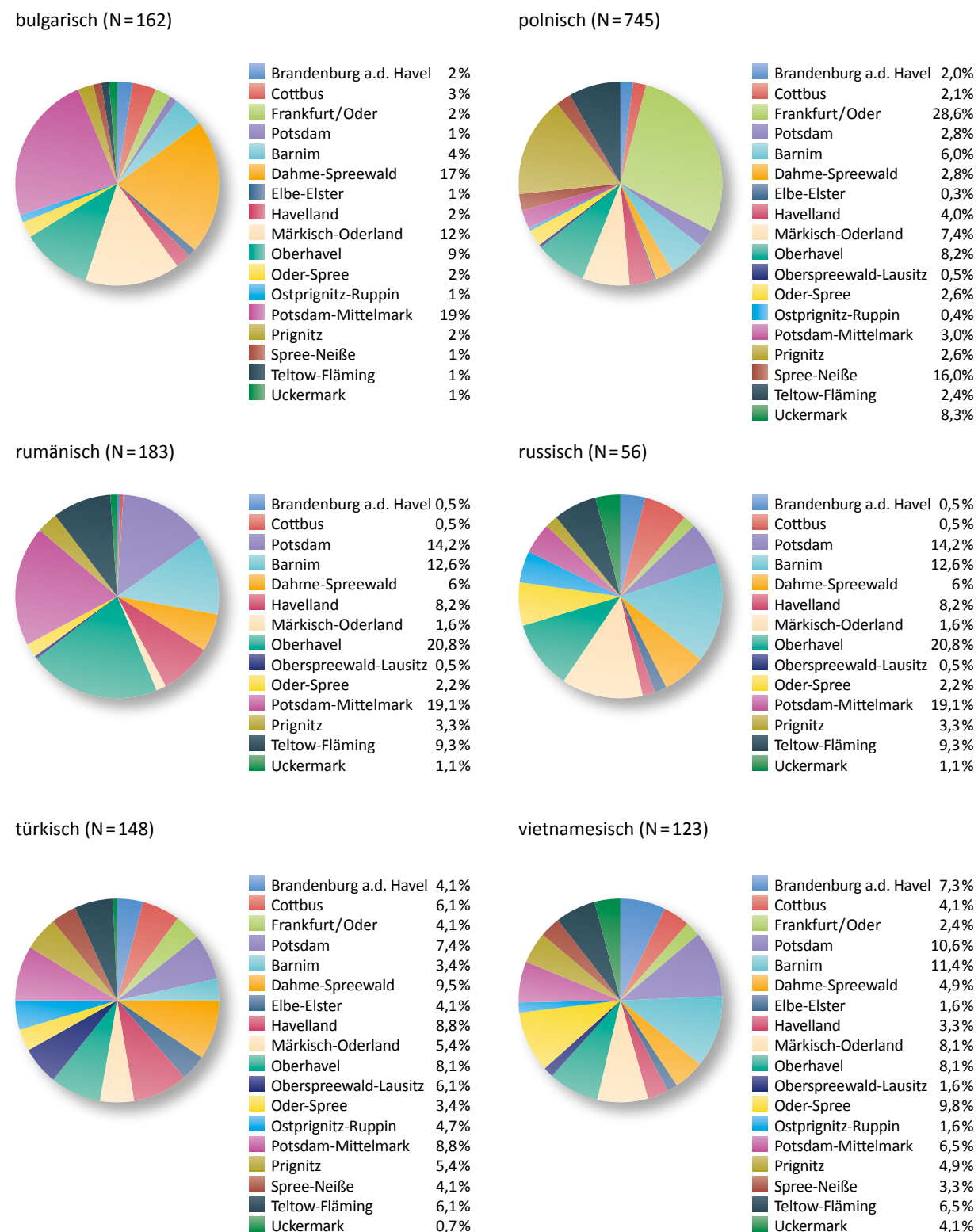


Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

Die beiden abschließenden Grafiken zeigen die Verteilung der Gewerbeanmeldungen verschiedener Nationalitäten auf die Landkreise und kreisfreien Städte. Hier sieht man, dass die Gewerbeanmeldungen einiger Nationalitäten – vor allem türkische und vietnamesische Migranten – recht gleichmäßig über das Land verteilt sind, während die Anmeldungen anderer Gruppen sich deutlich auf einige Landkreise bzw. kreisfreie Städte konzentrieren, wie etwa polnische Migranten auf Frankfurt/Oder bzw. bulgarische Migranten auf den Landkreis Havelland.



**Abbildung 22: Verteilung der Gewerbeanmeldungen ausgewählter Nationalitäten auf die brandenburgischen Landkreise und kreisfreien Städte 2013**



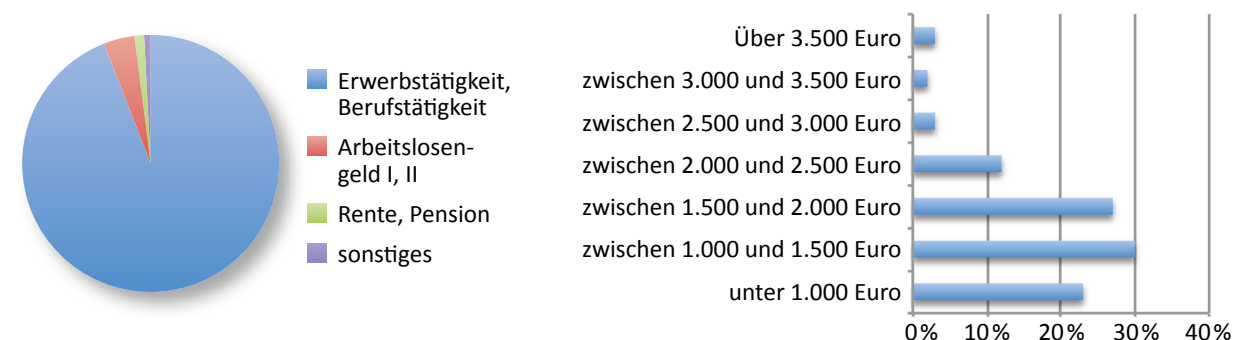
Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Potsdam 2014; eigene Berechnungen.

### 3.1.4 Sozio-ökonomische Merkmale von Selbständigen mit Migrationshintergrund

Wie bereits im Methodenteil angemerkt, sind Daten zu sozio-ökonomischen Merkmalen migrantischer Unternehmer im Land Brandenburg nur im Rahmen einer Sekundärauswertung einer Befragungsstudie des Büros der Integrationsbeauftragten (Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg 2008) erhältlich. Allerdings ist sie nicht für alle Selbständigen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg repräsentativ, sondern nur für Spätaussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge sowie für Zuwanderer aus Vietnam. EU-Einwanderer etwa blieben außen vor, und auch andere Flüchtlingsgruppen, aus denen heutige Selbständige hervorgegangen sind, waren nicht Teil der Befragung. Insofern sind die folgenden Daten unter Vorbehalt zu betrachten. Sie geben lediglich einen ersten Eindruck, wie sich die tatsächliche sozio-ökonomische Situation von migrantischen Selbständigen im Land Brandenburg darstellen könnte.

Aus der im Auftrag der Integrationsbeauftragten durchgeführten Befragung von mehr als 900 selbständigen Migranten wurde zum einen deutlich, dass die unternehmerische Tätigkeit der Migranten zu einem großen Teil ausreicht, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Nur bei einem Bruchteil der Befragten war es nötig, das monatliche Haushaltseinkommen mit Arbeitslosengeld, Rentenzahlungen oder Pensionen zu ergänzen (vgl. nachfolgende Abbildung). Dennoch zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass die monatlichen Einkommen migrantischer Haushalte eher gering sind: Über 20 Prozent der migrantischen Haushalte mussten nach dieser Befragung mit weniger als 1.000 Euro im Monat auskommen, 30 Prozent mit weniger als 1.500 Euro, etwa ein Viertel mit weniger als 2.000 Euro und rund zehn Prozent mit weniger als 2.500 Euro pro Monat. Nur knapp zehn Prozent der Befragten gaben an, mehr als 2.500 Euro monatlich zur Verfügung zu haben. Vergleicht man dies mit den Durchschnittswerten von Ein-Personen-Unternehmen in ganz Deutschland, stellt man große Unterschiede fest. Die Daten des Sozio-ökonomischen Panels zeigen auf, dass fast die Hälfte der Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland über ein monatliches Bruttoeinkommen von über 3.200 Euro verfügt (vgl. Klöckner 2014).

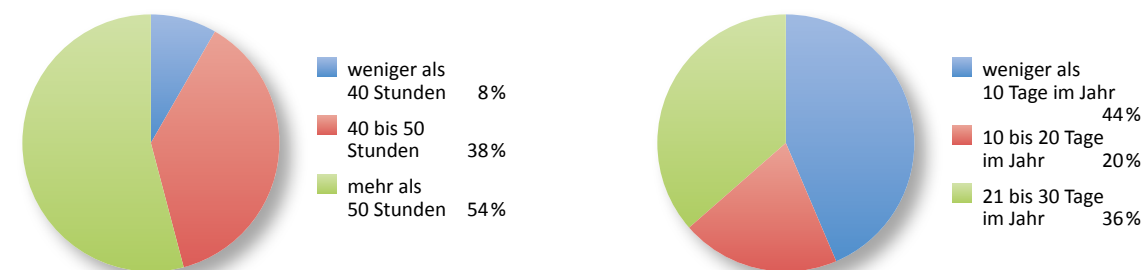
**Abbildung 23: Bezug der Mittel für Lebensunterhalt und monatliches Haushaltseinkommen migrantischer Selbständighaushalte im Land Brandenburg 2008**



Quelle: Sekundärauswertung des Datensatzes aus der Studie der Integrationsbeauftragten zur Situation Zugewanderter im Land Brandenburg (eigene Berechnungen).

Die Studie der Integrationsbeauftragten hat zum anderen ergeben, dass migrantische Selbständige ihr relativ geringes Einkommen mit einem enorm hohen Arbeitseinsatz erwirtschaften, gemessen an der Wochenarbeitszeit und den Urlaubstagen. Über die Hälfte der Befragten gab an, mehr als 50 Stunden pro Woche zu arbeiten, darunter häufig auch an Wochenenden, und zudem nicht mehr als fünfzehn Tage Urlaub im Jahr zu machen (vgl. Abbildung 25).

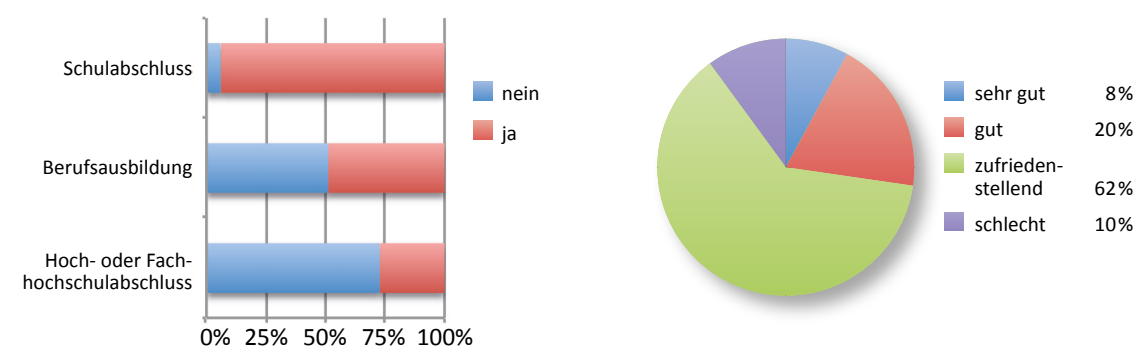
Abbildung 24: Wochenarbeitszeit und Urlaubstage migrantischer Selbständigenhaushalte im Land Brandenburg 2008



Quelle: Sekundärauswertung des Datensatzes aus der Studie der Integrationsbeauftragten zur Situation Zugewanderter im Land Brandenburg (eigene Berechnungen).

Aus dem Datensatz wird darüber hinaus deutlich, dass die befragten migrantischen Unternehmer relativ gut ausgebildet sind, was auch schon für die Gesamtpopulation der Ausländer im Land Brandenburg festgestellt wurde. In der Befragungsstudie der Integrationsbeauftragten gaben über ein Viertel der Befragten an, einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss zu haben. Zudem besitzt nach eigenen Angaben ungefähr die Hälfte der befragten Selbständigen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Fast alle der Befragten verfügen zudem über einen Schulabschluss (vgl. nachfolgende Abbildung). Dies ist im Vergleich zur Gesamtpopulation ein beachtlich hoher Wert, wie oben dargestellt wurde. In Bezug auf die Sprachkenntnisse, die oftmals eine Schlüsselrolle beim Unternehmenserfolg spielen, gab jedoch nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten an, über gute und sehr gute Sprachkenntnisse zu verfügen. Die überwiegende Mehrheit stufte ihre Sprachkenntnisse als „zufriedenstellend“ ein (62%). Zehn Prozent schätzten die eigenen Sprachkenntnisse sogar „als schlecht“ ein.

Abbildung 25: Ausbildung und Sprachkenntnisse (Selbsteinschätzung) migrantischer Selbständigenhaushalte im Land Brandenburg 2008



Quelle: Sekundärauswertung des Datensatzes aus der Studie der Integrationsbeauftragten zur Situation Zugewanderter im Land Brandenburg (eigene Berechnungen).

### 3.2 Portraits von Unternehmern mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg

Wie bereits der quantitative Überblick zum Thema Migration und Selbständigkeit im Land Brandenburg angedeutet hat, gehen die Fülle und der Facettenreichtum migrantischer Unternehmen weit über das übliche öffentliche Bild in Deutschland hinaus, das nach wie vor so gezeichnet wird, als ob sich Unternehmer mit Migrationshintergrund ausschließlich in Gemüseläden oder in der Gastronomie betätigen. Dieses Bild wird der vielfältigen Realität nicht gerecht. Im Folgenden stellen wir die Portraits von Unternehmern mit Migrationshintergrund vor, die im Rahmen der vorliegenden Studie interviewt wurden, um die multikulturelle Unternehmenslandschaft im Land Brandenburg zu veranschaulichen. Um die Anonymität der Interviewpartner zu wahren, wurden die folgenden Portraits anonymisiert und teilweise verfremdet.

#### Freie Beratertätigkeit in Potsdam

Herr R. arbeitet seit einigen Jahren als selbständiger Berater in Potsdam. Er kam im Jahr 2009 als 21-jähriger mit Verwandten als Aussiedler aus Kasachstan nach Brandenburg. In Kasachstan hatte er zwar eine Ausbildung als Betriebswirt abgeschlossen, allerdings wurde ihm dieser Abschluss in Deutschland nicht anerkannt. Aus diesem Grund besuchte er, unterstützt von einer deutschen Stiftung, einen zweijährigen Sonderlehrgang in Frankfurt/Oder, um sein Fachabitur in Deutschland zu machen. Dies war die Voraussetzung, um sich für ein Studium der Betriebswirtschaftslehre an einer deutschen Fachhochschule einschreiben zu können. Als er nach vier Jahren mit seinem Studium fertig war, fand er trotz eines exzellenten Abschlusses keine Stelle. Er bewarb sich gezielt bei vielen Betrieben und schrieb nach eigenen Angaben über 40 Bewerbungen. Aber außer einer Stelle, bei der er viele Dienstreisen in ganz Deutschland hätte unternehmen müssen, was sich nicht mit seiner familiären Situation als Vater von zwei kleinen Kindern vereinbaren ließ, waren seine Bemühungen erfolglos. Nach einiger Zeit der Recherche traf er im Internet auf den Lotsendienst der Migrationsberatung in Frankfurt/Oder, zu dem er Kontakt aufnahm und woraufhin er an einem vom Lotsendienst organisierten Workshop zur Unternehmensgründung teilnahm. Denn zu dieser Zeit hatte er die Idee, sich im Bereich Tarifberatung für Strom und Wohnnebenkosten selbstständig zu machen. Während des Workshops arbeitete er mit einer Trainerin an seinem Businessplan. Zudem nahm er an einigen Weiterbildungen der Industrie- und Handelskammer teil, um sich auf dem Gebiet zusätzlich zu seinem im Studium erworbenen Wissen noch mehr Know-how anzueignen. Seither arbeitet er als freier Berater in Brandenburg und Berlin. Dabei nutzt er neben seiner im Studium erworbenen Fachkenntnis auch seine im Migrationsprozess gewonnenen Einsichten und Stärken, wie interkulturelle Kompetenz und Einfühlungsvermögen. Mittlerweile beschäftigt er drei Personen und hat zur Weiterbildung noch ein zweites Studium begonnen.

#### Schuhverkäufer in Brandenburg

Herr V. kam als 19-jähriger nach Brandenburg. Zusammen mit 50 weiteren jungen Menschen aus Russland kam er als Vertragsarbeiter 1981 in die DDR um in einem Maschinenwerk zu arbeiten. Er war laut eigenen Schilderungen einer der ersten Migranten aus Russland. In dem Betrieb machte er auch, nach einem vierwöchigen Sprachkurs, eine Ausbildung zum Teilfacharbeiter und später zum Facharbeiter. Nach der Wende wurde er zusammen mit dem Großteil der Beschäftigten entlassen. Eine Rückkehr nach Russland kam für Herrn V. allerdings nicht in Frage, auch weil er inzwischen Vater geworden war und sein Kind in Deutschland geboren wurde. Um in Deutschland bleiben zu können, musste er nachweisen, dass er für sich selbst und für seine Familie sorgen kann. Daraufhin machte sich Herr V. selbständig. Anfangs verkaufte er Schuhe auf Märkten in Brandenburg, später mietete er ein Geschäft an, das er noch bis heute zusammen mit einem Freund betreibt. Gerade die Anfangszeit der Selbständigkeit war nach seinen Schilderungen schwer. Einerseits war es eine enorme Umstellung, weil vorher alles vom Betrieb organisiert wurde; angefangen bei der Arbeit über die Krankenversicherung bis hin zur Unterkunft und Verpflegung. Andererseits wurde sein Aufenthaltstitel in den ersten Jahren nach der Wende nur monatlich verlängert. Damals kannte er sich laut eigenen Angaben kaum mit der Selbständigkeit aus, und gerade in Sachen Finanzen und Steuern hätte er einen großen Bedarf an Beratung gehabt. Hilfe holte er sich zu dieser Zeit allerdings nicht von den deutschen Behörden oder Kammern, auch weil es nur wenige Angebote gab oder er nichts von Angeboten wusste, sondern von Bekannten aus der russischen Migrantengruppe. Insbesondere die ehemaligen Sprachmittler und Dolmetscher, die schon in den Betrieben in der DDR eine beratende Funktion hatten, dienten als Ansprechpartner und halfen bei Problemen weiter. Herr V. meinte, dass er den Laden bis zur Rente weiterführen möchte. Auf die Frage, inwieweit er sich nochmals selbstständig machen würde, antwortete Herr V., dass wenn er nochmal die Wahl hätte, er lieber als Angestellter arbeiten würde, so wie damals im Maschinenwerk. Dann müsste er nicht

am Wochenende und an Feiertagen arbeiten und könnte mehr Zeit mit seiner Familie verbringen. Die Selbstständigkeit war für ihn damals eher eine Notlösung, um nach der Wende eine Arbeit und damit auch eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten.

#### **Restaurantbesitzer in Potsdam**

Das Ehepaar V. kam im Jahr 1985 als Vertragsarbeiter nach Deutschland. Zuvor waren beide als Köche in Vietnam beschäftigt. Anfangs arbeitete Frau V. im heutigen Thüringen in einer Fabrik. Herr V. arbeitete für ein DDR-Werk im heutigen Sachsen-Anhalt. Als nach der Wende der Großteil der mit ihnen in die DDR- eingewanderten Vietnamesen wieder in ihr Herkunftsland zurückkehrte, spielte auch die Familie V. mit dem Gedanken, nach Vietnam zu gehen. Sie entschieden sich letztendlich aber dafür, in Deutschland zu bleiben, auch wegen ihrer Kinder. In den ersten Jahren nach der Wende erhielten sie unregelmäßig staatliche Unterstützung, z. B. Arbeitslosengeld und Kindergeld. Dennoch war diese Anfangszeit für das Ehepaar V. eine sehr schwierige Zeit. Unterstützt wurden sie damals hauptsächlich durch die vietnamesische Migrant\*innen-Community, aber auch ehemalige deutsche Kollegen halfen etwa durch Kleiderspenden für den Nachwuchs. Da ihr Aufenthaltstitel davon abhing, ob sie ihren Lebensunterhalt selbst verdienen konnten, entschieden sie sich, wie der Großteil der in Potsdam gebliebenen Vietnamesen, sich selbstständig zu machen. Denn nach der Wende war es laut ihren Angaben schwer, einen Arbeitsplatz zu finden, auch weil viele der Kollegen aus Deutschland arbeitslos und bei den wenigen freien Arbeitsplätzen bevorzugt wurden. Außerdem beklagen beide, dass sie noch erhebliche Sprachprobleme gehabt hätten, was für eine Anstellung wichtig gewesen wäre. Gerade in der Anfangszeit wurden sie vor allem von Landsleuten beraten, die sich ebenfalls selbstständig gemacht hatten. Beratungen vom Arbeitsamt oder von der Industrie- und Handelskammer nutzten sie nicht. Im Laufe der Zeit begannen sie stetig, ihr Gewerbe auszubauen. Antrieb war dabei auch, dass sie in Vietnam damals schlimme Zeiten durchgemacht hatten. Im Gespräch schildern sie etwa ein Schlüsselmoment, als sie 1995 in den Ferien bei ihrer Familie in Vietnam sind und ihnen die dortige Armut nochmals ins Bewusstsein gerufen wird. Daraufhin entschließen sie sich endgültig dazu, ihr Leben auf Deutschland zu fokussieren und das Gewerbe weiter auszubauen. Sie mieteten Räumlichkeiten, die sie nach einigen Jahren kaufen konnten, und konzentrierten ihr Angebot auf vietnamesische Speisen. Trotz schwieriger Bedingungen, u. a. wird ihr Laden über die Jahre immer wieder von Jugendlichen zerstört, bereuen sie ihre Entscheidung zur Selbstständigkeit nicht. Besonders stolz sind sie auf ihre Kinder, die alle das Gymnasium besucht haben.

#### **Freie Journalistin in Potsdam**

Frau F. kam zum ersten Mal im Jahr 2007 im Rahmen ihres Erasmus-Studiums in Spanien für ein Jahr nach Potsdam. Danach kehrte sie nach Madrid zurück, um ihren Masterstudiengang erfolgreich abzuschließen und um kurze Zeit später wieder nach Potsdam zu kommen. Im Gespräch erzählte sie, dass es gerade zu Beginn von großem Vorteil gewesen sei, relativ schnell Deutsch zu lernen, u. a. weil sie in einer deutschsprachigen Wohngemeinschaft gelebt hatte. Dennoch merkte sie schnell, dass sie in Bewerbungsgesprächen an Grenzen stieß, einerseits wegen der doch noch bestehenden Sprachunterschiede, andererseits wegen ihres Abschlusses. Zwar wurde ihr spanischer Masterabschluss in Deutschland im Zuge der Bologna-Reformen formal problemlos anerkannt, trotzdem wussten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland wenig mit dem spanischen Abschluss anzufangen. Aus diesen und weiteren Gründen schrieb sie sich für den Masterstudiengang Kommunikationswissenschaften an der Universität in Potsdam ein. Ihr war es auch wichtig, sich in Deutschland eine neue Grundlage zu schaffen, neue Leute kennenzulernen und sich zu vernetzen. Im Rahmen ihres Studiums engagierte sie sich für ein deutsch-spanisches Magazin, das allerdings kurze Zeit später aufgelöst wurde. Dies war der Moment, als Frau F. mit einer Kommilitonin auf die Idee kam, ein deutsch-spanisches Online-Magazin zu gründen, auch weil sie es sich gut vorstellen konnte, journalistisch zu arbeiten. Auf einem Gründerseminar feilten sie zusammen an der Idee, und aus diesem Projekt, das später u. a. von einer deutsch-spanischen Einrichtung gefördert wurde, ist im Laufe der Zeit die Basis für ihre selbstständige Tätigkeit als freie Journalistin entstanden. Diese Selbstständigkeit ist bei Frau F. nach eigenen Aussagen nicht aus einer Not heraus entstanden, etwa weil sie keinen Arbeitsplatz gefunden hätte oder ähnliches. Ihr ging es vielmehr darum, sich für die deutsch-spanischen Beziehungen zu engagieren und einmal auszuprobieren, ob ihr die Arbeit als Journalistin gefallen würde und ob sie damit ihren Lebensunterhalt verdienen kann. Bis heute hat sich Frau F. weiter als freie Journalistin etabliert, u. a. schreibt sie für eine deutsch-spanische Plattform, arbeitet als Lehrbeauftragte und gibt mit einer Kollegin ein praxisnahes Seminar für Studierende der Kommunikationswissenschaften an der Universität Potsdam. Ihre Arbeit und ihr Engagement für den deutsch-spanischen Austausch wurden auch gesellschaftlich anerkannt und gewürdigt. So wurde sie von Bundespräsident Joachim Gauck zu

seinem Sommerfest 2012 eingeladen. Unterstützt wird sie bei ihrer Arbeit von Kollegen und Kolleginnen, die ebenfalls frei arbeiten, und durch ihre Partnerin, die z. B. wichtige Emails und Kommunikationen im Hinblick auf sprachliche Fehler nochmal gegenliest. Frau F. meinte, dass sie mit ihrer selbstständigen Tätigkeit sehr zufrieden sei. Sie könnte sich aber auch gut vorstellen, eines Tages als Angestellte zu arbeiten, wofür sie im Rahmen ihrer Selbstständigkeit schon wichtige Kompetenzen aufbaue und Erfahrungen sammle.

#### **Bildungsreferentin in Frankfurt/Oder**

Frau A. lebt seit fast 30 Jahren in Frankfurt/Oder. Damals kam sie als Studentin aus Ghana nach Deutschland, um in Frankfurt/Oder ein Studium der Politikwissenschaft zu beginnen. Zuerst musste sie aber für ein Jahr ein Studienkolleg absolvieren, damit ihr ghanaisches Abitur in Deutschland anerkannt wurde und sie Zugangsberechtigt für deutsche Hochschulen war. Sie schilderte es als großes Glück, dass sie in der Anfangszeit in Frankfurt/Oder ein Zimmer in einem Studentenwohnheim gefunden hatte, wo „viel los“ war und viele Menschen unterschiedlichster Herkunft zusammen kamen. Um ihr Studium zu finanzieren, erledigte sie neben dem Studium und in den Semesterferien alle möglichen Nebenjobs, u. a. als Kellnerin oder Babysitter. Erst zum Ende ihres Studiums wurde sie für kurze Zeit durch eine politische Stiftung unterstützt. Trotz dieser Mehrfachbelastung hat sie kurz nach ihrer Ankunft in Frankfurt/Oder und noch während ihres Studiums damit begonnen, sich in der politischen Bildungsarbeit zu engagieren. Und aus diesem Engagement entwickelte sich dann auch die selbstständige Tätigkeit, der sie bis heute nachgeht. Anfangs arbeitete sie noch halbtags im Betrieb ihres Bruders mit und versuchte sich als selbstständige Beraterin, bald konzentrierte sie sich aber ausschließlich auf ihre Tätigkeit im Bildungsbereich. Dabei organisiert sie Seminare für Studierende und außeruniversitäre Einrichtungen, um mit ihnen entwicklungspolitische Themen zu diskutieren, wie z. B. interkulturelle, und einwanderungspolitische Themen. Finanziert wird diese Arbeit insbesondere durch öffentliche Träger und politische Institutionen. An Beratungs- und Qualifizierungsangeboten hat sie niemals teilgenommen. Im Gespräch war sie regelrecht erstaunt über das vielfältige Programm, das angeboten wird, und von dem sie heute wie damals nichts wusste. Gerade ein Seminar zur Existenzgründung wäre zu Beginn ihrer Selbstständigkeit sehr sinnvoll gewesen, meint sie heute. Daher will sie einen Freund, der gerade vor der Entscheidung steht, sich selbstständig zu machen, auf die Angebote aufmerksam machen. Schwierigkeiten in ihrer Selbstständigkeit hatte sie – bis auf wenige Kleinigkeiten – bisher kaum. Das lag ihrer Meinung nach auch daran, dass ihre Existenz anfangs über die Arbeit von Familienmitgliedern abgesichert war und sie so unbeschwert in die Selbstständigkeit starten konnte. Frau A. ist gerne selbstständig und würde es noch einmal so machen. Sie empfindet es als Bereicherung, dass sie einerseits Jugendlichen und Studierenden Wissen vermitteln, andererseits auch sie von den Studierenden etwas lernen kann. Für die Zukunft würde sie sich einige Kolleginnen und Kollegen wünschen, die in eine ähnliche Richtung arbeiten und mit denen sie sich austauschen und auch gemeinsam Seminare durchführen kann.

#### **Modeberaterin in Potsdam**

Frau U. kam im Jahr 2009 zum Studium aus Russland nach Deutschland. In ihrem Herkunftsland hatte sie bereits ein komplettes Studium abgeschlossen. In Brandenburg studierte sie dann noch einen Masterstudiengang. Ihr Studium konnte sie mit Hilfe eines Stipendiums finanzieren. Als dieses Stipendium kurz vor Ende des Masterprogramms auslief, machte sie sich selbstständig, um ihr Studium noch abschließen zu können. Da sie in Potsdam als Studierende wohl „nur“ einen Job im Servicebereich gefunden hätte, entschloss sie sich als Modeberaterin selbstständig zu machen. Ihr war es damals wichtig, dass sie an verschiedenen Projekten gleichzeitig arbeiten konnte. Nur so konnte sie ihre unterschiedlichen Interessen unter einen Hut bringen, und beispielsweise gleichzeitig an der Masterarbeit und an der Gründung als Modeberaterin arbeiten. Bei Recherchen stieß sie auf ein Angebot der Universität, die studentische Gründerinnen und Gründer unterstützte. Daraufhin nahm sie an Existenzgründungsseminaren teil und schrieb einen Businessplan. Diese Anfangsphase nahm laut ihren Schilderungen mehr als ein Jahr in Anspruch. Hilfe erhielt sie auch von einem Steuerberater und vom Finanzamt, wodurch es ihr relativ leicht fiel, die bürokratischen Hürden zu nehmen. Insgesamt nahm sie an vielen Seminaren teil, u. a. zu Buchhaltung und Kundenkommunikation. Wichtige Unterstützung kam auch und insbesondere aus ihrem Umfeld, wobei einerseits die Familie in Russland vor allem moralische Unterstützung gab, sie andererseits Tipps und Ratschläge von Freunden und Bekannten bekam, die zum Großteil selbstständig sind. Persönlichkeiten in ihrem Umfeld und Freundeskreis nahmen für Frau U., wie sie im Gespräch schildert, neben ihrem Onkel, der ebenfalls Unternehmer ist, in gewisser Hinsicht auch eine Vorbildfunktion ein, an denen sie sich orientieren und an die sie sich für Fragen wenden konnte. Die Unterstützung aus dem privaten Umfeld fand sie auch hilfreicher als

Programm- und Seminarangebote, weil die Freunde und Bekannten ihre Situation gut kennen würden, und weil die Unterstützung praxisnaher sei. Generell hätte sie sehr viel Zeit mit Seminaren verbracht, gerade in der Anfangsphase. Wenn sie heute nochmal vor der Entscheidung stehen würde, dann würde sie einfach mit der Arbeit beginnen, und sich step-by-step Unterstützung besorgen. Mit der Entscheidung, sich in Deutschland selbstständig zu machen, ist sie zwar glücklich, aber als vor kurzem allerdings ein gutes Jobangebot aus Russland kam, bei dem sie auch näher an ihrer Familie leben könnte, kam sie ins Zweifeln, ob sie weiterhin in Deutschland bleiben möchte.

#### **Von der Kleidungsverkäuferin zum eigenen Textilladen in Frankfurt/Oder**

Frau U. kam im Jahr 2002 nach Deutschland. In Kasachstan hatte sie als Schneiderin gearbeitet. Obwohl sie nicht wusste, ob diese Ausbildung in Deutschland anerkannt wird, fand sie eine Anstellung als Verkäuferin in einem Kleidungsgeschäft in Frankfurt/Oder. Dort arbeitete sie einige Jahre, bevor sie sich nach einer anderen Stelle umzusehen begann, weil sie Schwierigkeiten mit ihrem Chef hatte. Auf dem Arbeitsamt hat eine Beraterin sie dann gefragt, ob sie sich gerne selbstständig machen würde und ihr einen Platz im Existenzgründerseminar der Industrie- und Handelskammer organisiert. Dort hatte sie in einem einwöchigen Gründungskurs eine Einführung in Buchhaltung, Steuern usw. erhalten. Über einen Freund wurde sie auch an den Lotsendienst der Migrationsberatung in Potsdam verwiesen. Dort wurde ihr ein Unternehmensberater vermittelt, mit dessen Hilfe sie einen Businessplan für ein Textilgeschäft erstellte. Diese Gründungsphase dauerte nach ihren Angaben etwa ein halbes Jahr. Schwierig war anfangs insbesondere, einen Kredit von der Bank zu erhalten. Doch nachdem sie auch von Freunden finanziell unterstützt wurde, erhielt sie schließlich einen Kredit. Mittlerweile betreibt Frau U. ein Textilgeschäft in Frankfurt/Oder, das sich auf Sportschuhe spezialisiert hat. Dabei kommt ihr insbesondere zu Gute, dass sie dank ihrer vorigen Beschäftigung als Verkäuferin sowie ihrer Ausbildung in Kasachstan sich viel Expertise aneignen konnte, von der sie jetzt profitiert. Wenn etwa Kunden manchmal mit kleinen Reklamationen zu ihr kommen, dann kann sie die Fehler auch selbst schnell und kostenfrei beheben. Sie beschäftigt mittlerweile zwei Teilzeitkräfte im Verkauf, zudem hat ihre Tochter bei ihr seine Ausbildung als Modedesignerin absolviert. Sie spielt mit dem Gedanken, früher oder später mit Tanzschuhen in das Geschäft ihrer Mutter einzusteigen. Vor kurzem hat Frau U. auch eine weitere freistehende Ladenfläche in der Nähe ihres Ladens dazugekauft, um ihr Geschäft zu erweitern.

#### **Vom Studierenden zum Versicherungsberater in Potsdam**

Herr P. kam Mitte der 1990er Jahre zum Studium nach Deutschland. Über einen Freund in Tschechien hatte er von den Studienmöglichkeiten in Potsdam erfahren. Schon während seines Studiums arbeitete er als Werksstudent bei verschiedenen Unternehmen, u. a. bei einer studentischen Unternehmensberatung. Dabei konnte er viel Erfahrung sammeln, insbesondere mit kleinen und mittleren Unternehmen. Nach seinem Studium wurde er von einem Unternehmen, bei dem er vorher schon als studentischer Versicherungsberater tätig war, angefragt, ob er dort anfangen möchte. Nach zwei Jahren hat er sich im Jahr 2010 aus dieser Tätigkeit heraus selbstständig gemacht. Die Motivation dafür kam hauptsächlich daher, dass er bis dahin zwar viele Erfahrungen sammeln und sich Expertise aneignen konnte, ihn die Arbeit in dem Unternehmen aber nicht mehr so forderte, wie er sich das wünschte. Als selbständiger Versicherungsberater berät Herr P. größtenteils Kunden aus dem Großraum Berlin. Im Moment konzentriert er sich noch stark auf den deutschen Markt, doch Herr P. kann sich gut vorstellen, in Zukunft auch polnische und tschechische Kunden zu beraten. Schwierigkeiten bei der Gründung hatte Herr P. kaum, auch weil er im Rahmen seines Studiums schon viele Fortbildungsmaßnahmen besuchte und als Student und später als Angestellter viel Erfahrung sammelte. Allerdings berichtet er, dass es gerade in den Jahren nach dem Studium lästig war, einen Aufenthaltstitel und eine Arbeitserlaubnis in Deutschland zu erhalten. Mit der EU-Erweiterung im Jahr 2004 und dem Beitritt Tschechiens wurde für ihn einiges leichter. Neben dem Beratungsunternehmen hat Herr P. auch noch mit einer Bekannten einen Online-Shop gegründet, über den Bücher vertrieben werden. Dazu nutzten sie ihre guten Kontakte mit den Betrieben diesseits und jenseits der deutsch-tschechischen Grenze. Die Erfahrung, die Herr P. bei seiner ersten Unternehmensgründung gesammelt hat, ist für den Onlinehandel natürlich von großem Vorteil. Nachdem die ersten beiden Jahre relativ hart waren, läuft das Geschäft mittlerweile gut. Positiv ausgewirkt auf die Entwicklung des Online-Shops hat sich auch, dass Herr P. ein sicheres Einkommen und eine sichere Lebensgrundlage mit seiner Beratungstätigkeit aufwies und die ersten beiden Jahre als „Testzeit“ nutzen konnte.

#### **Autohändler in Cottbus**

Herr A. kam Ende der 1990er Jahre als Flüchtling aus Kamerun nach Deutschland. Nach der Schule hat er für sechs Jahre Wirtschaft studiert. Danach hatte er für drei Jahre ein eigenes Unternehmen in Kamerun. Als Flüchtling kam er zuerst nach Norddeutschland, von wo aus er nach kurzer Zeit in die ostdeutschen Bundesländer geschickt wurde. Im Jahr 2006 erhielt er eine Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland und zog nach Cottbus. Zunächst arbeitete er für ein Jahr bei einer Reinigungsfirma. Im Jahr 2009 machte er sich als Autohändler in Cottbus selbständig. Dafür bewarb er sich um finanzielle Unterstützung beim Jobcenter, was jedoch abgelehnt wurde, weil er sich zuerst selbstständig machte und erst dann seine Selbständigkeit beim Jobcenter meldete. Daraufhin musste er seine Selbständigkeit aufgrund finanzieller Engpässe beenden. Im zweiten Anlauf zur Selbständigkeit hat er sich beim Lotsendienst für Migranten der Stadt Cottbus gemeldet, um mit deren Unterstützung einen Businessplan aufzustellen. Dies scheiterte jedoch nach eigener Aussage am stark eingeschränkten Englisch des Beraters. Daraufhin hat er mit einem anderen Berater einen Businessplan ausarbeiten können, der dann auch vom Jobcenter akzeptiert wurde. Jedoch wurde sein Antrag auf Einstiegsgehalt beim Jobcenter und ein Gründungskredit in Höhe von 5.000 Euro abgelehnt. Auch ein dritter Versuch mit Hilfe des Lotsendienstes führte nicht zur geplanten Existenzgründung. Im Jahr 2012 wendete sich Herr A. an eine private Beratungsfirma für Existenzgründer in Potsdam, von der er während eines Business-Seminars seiner Kirchengemeinde erfuhr. Daraufhin konnte er ein Kleinunternehmen gründen, das sich auf den Verkauf von Gebrauchtwagen konzentriert. Die Gebrauchtwagen kauft er privat an und verkauft sie an afrikanische Händler, die die Wagen ins Ausland exportieren. Wenn er mehr Geld zur Verfügung hätte, würde er die Gebrauchtwagen selbst exportieren, weil er sich dadurch größere Gewinne verspricht. Da sein Unternehmen nicht genügend Geld einbringt, bezieht er zusätzlich Arbeitslosengeld vom Jobcenter. Von Familienmitgliedern oder Freunden bekommt er keine finanzielle Unterstützung. Um besser über die Runden zu kommen, könnte er sich vorstellen, in naher Zukunft einen zweiten Job anzufangen, z. B. als Kellner. Er kann sich auch vorstellen, nach Kamerun zurückzukehren, auch weil er sich aufgrund seiner Hautfarbe in Deutschland diskriminiert fühlt. Zurzeit lebt er getrennt von seiner Familie.

#### **Selbständige Künstlerin in Frankfurt/Oder**

Frau U. ist im Jahr 2005 mit ihrem Bruder als jüdischer Kontingentflüchtling aus Russland nach Deutschland gekommen. Sie stammt aus einer Lehrerfamilie. Als Künstlerin hat sie sich auf Musikinstrumente spezialisiert. Kurz nach der Auflösung der Sowjetunion im Jahr 1991 bekam sie die Möglichkeit, als Teil eines klassischen Orchesters an Europatourneen teilzunehmen. Frau U. hat an einer Musikhochschule in Russland studiert, wobei ihr Diplom in Deutschland nicht anerkannt wurde. Sie besitzt noch einen russischen Pass, genießt aber ein unbefristetes Aufenthaltsrecht in Deutschland. Ihre ersten Monate in Deutschland verbrachten sie und ihr Bruder in einem Wohnheim für jüdische Kontingentflüchtlinge im Land Brandenburg. Dort hat sie weitere Musiker kennengelernt und zusammen eine Klezmer-Band gegründet. Kurz darauf machten sie die Bekanntschaft eines Musikmanagers, der sie beruflich beriet, Konzerte für sie organisierte und einen Proberaum bereitstellte. Mit der Zeit hatte sich die Band auf acht Mitglieder erweitert, und Frau U. übernahm das Management. Um sich finanziell besser abzusichern, hat sie zwischenzeitlich eine GmbH gegründet. Zeitgleich absolvierte sie einen Deutschkurs in Frankfurt/Oder. Bis heute arbeitet sie als selbständige Geigerin auf eigene Rechnung für ihre Auftritte. Ihre Selbständigkeit hat sie vorwiegend aus Eigenmitteln finanziert. Auf die Unterstützung ihrer Familie konnte sie nicht zurückgreifen, weil diese größtenteils in der Ukraine lebt. Vom Jobcenter wurde sie mit 150 Euro pro Monat für ein halbes Jahr als Einstiegsgehalt in die Selbständigkeit finanziert. Ihre Engagements sprechen sich ausschließlich durch „Mundpropaganda“ herum, zudem lernt sie durch ihre Auftritte immer neue Interessierte kennen, die sie gegebenenfalls später auch engagieren. Dabei versucht sie, möglichst alle Anfragen für Auftritte anzunehmen. Nebenbei unterrichtet sie Geige und Gitarre für Privatschüler. Trotz der vielen, aber häufig sporadischen Auftritte, bei denen sie zwischen 100 und 1000 Euro pro Monat verdient, muss sie zusätzlich Geld vom Jobcenter beziehen. An eine Künstleragentur zur Vermittlung von Engagements hat sie sich noch nicht gewendet. Dafür sucht sie deutschlandweit nach offenen Stellen. Die Konkurrenz ist jedoch nach eigenen Aussagen groß, v.a. gibt es viele gute jüngere deutsche Geiger, die bevorzugt eingestellt werden. Sie bedauert, dass sie nur gebrochenes Deutsch spricht. Auch in Zukunft möchte sie Geige spielen, bevorzugt in Deutschland. Nach Russland möchte sie nicht mehr zurückkehren.

### **Blumenladen in Potsdam**

Frau U. kam im Jahr 1999 nach Sachsen. In Russland machte sie eine Lehrausbildung, die aber in Deutschland nicht anerkannt wurde. Nach einem kurzen Aufenthalt in Sachsen zog sie mit ihrem fünfjährigen Sohn nach Potsdam, wo sie sich später selbständig machte. Diese Entscheidung begründete sie mit dem Wunsch nach mehr Unabhängigkeit. Im Jahr 2011 hat sie ihren eigenen Blumenladen eröffnet. Zu dieser Zeit wurde sie auch eingebürgert. Vor der Gründung wollte sie ein Praktikum in einer Gärtnerei machen, das aber an der Bürokratie des Jobcenters, v.a. lange Bearbeitungszeiten und spätere Absage, scheiterte. Überhaupt hatte sie nach eigenen Aussagen nur wenig Erfolg bei deutschen Behörden. Zwar hatte sie Kurse des Lotsendienstes der Migrationsberatung und der Industrie- und Handelskammer (IHK) in Potsdam belegt, dennoch wurden ihre Anträge für einen Unternehmensgründerkredit bei der IHK und diversen Banken abgelehnt. Dies geschah häufig mit der Begründung, dass sie zuvor ein Jahr arbeitslos war. Bei anderen Banken waren ihr die Kreditzinsen zu hoch. Zudem hat sich Frau U. an das Gründerzentrum der Stadt Potsdam gewendet, aber keine Förderzusage bekommen, weil ihre Unternehmensidee zu unausgereift sei. Danach hat sie zusammen mit einem Unternehmensberater, der vom Lotsendienst der Stadt Potsdam bezahlt wurde, einen Businessplan für ein eigenes Blumen-geschäft aufgestellt, der jedoch vom Jobcenter, trotz mehrmaliger Überarbeitung, wieder nicht akzeptiert wurde. Insgesamt hat sie nur wenig Unterstützung von staatlichen oder wirtschaftlichen Einrichtungen erfahren. Das Startkapital für die Unternehmensgründung hat sie aus eigenen Ersparnissen und dem Geld ihrer Verwandten und Freunde zusammengetragen. Da das Geschäft im ersten Halbjahr sehr gut lief, konnte Frau U. zunächst mehrere Mitarbeiterinnen einstellen, mit denen sie jedoch nicht immer gute Erfahrungen machte. Seit Frühjahr 2013 arbeitet sie ohne Angestellte, auch weil der Umsatz nach der erfolgreichen Anfangsphase deutlich zurückgegangen ist. Nachdem die Konkurrenz zugenommen hatte, musste sie endgültig im August 2013 schließen. Seitdem lebt sie von Arbeitslosengeld und sucht einen neuen Job. Dies gestaltet sich allerdings als schwierig, weil sie über wenig formale Qualifikationen verfügt. Deshalb sucht sie v.a. eine Anstellung als Verkäuferin. Sie würde sich auch gerne wieder selbständig machen, wenn die hohen Gründungskosten nicht wären: „...es kommen noch solche Kleinigkeiten wie Berufsgenossenschaft, wie IHK, wie Steuerberater; dieser ganze Papierkram, es kostet alles Geld“. Außerdem befürchtet sie, dass eine erneute Selbständigkeit wohl auch wieder an deutscher Bürokratie scheitern könnte, v.a. am Jobcenter und am Finanzamt. Zudem fürchtet sie, dass sie als Verkäuferin aufgrund ihres russischen Akzents nicht eingestellt wird.

### **Selbständiger Hebräischlehrer in Potsdam**

Herr R. kam im Jahr 2000 als jüdischer Kontingentflüchtling aus der Ukraine nach Deutschland. Im Jahr 2003 kam ihm die Idee, sich als Hebräischlehrer selbständig zu machen. Die notwendigen Kenntnisse für dieses Gewerbe hat sich Herr R. nach eigenen Angaben selbst angeeignet, durch ein intensives Thora- und Kabbala-Studium und durch den Besuch verschiedener Hebräisch-Kurse. Dieses Selbststudium macht seiner Meinung nach 50 Prozent seines Erfolgs aus. Zur Gründung seines Unternehmens hat er kein Geld und auch keine Hilfe von Verwandten oder Bekannten erhalten. Dafür bekam er aber Zuschüsse von der Agentur für Arbeit und verschiedenen Stiftungen. Hilfe und Beratung inhaltlicher Art bekam er vom Lotsendienst für Migranten und der Wirtschaftsförderung. Kritisch ist Herr R. vor allem gegenüber der Agentur für Arbeit, u. a. aufgrund ständiger Kontrollen und der häufigen Nichtanerkennung seiner persönlichen Angaben zu Ein- und Ausgaben seines Unternehmens. Zudem fühlte er sich oft durch seine Fallmanagerin gekränkt. Sein Unternehmen hat sich zu einem landesweit agierenden Unternehmen entwickelt. Zuerst kümmerte er sich ausschließlich um jüdische Schüler in Berlin und Potsdam. Mittlerweile unterrichtet er auch in Dresden und Leipzig. Dabei betont er die Wichtigkeit seines Studiums und seiner Erfahrungen für die Unterrichtsführung. Konkurrenz hat er keine und auch seinen Schülerstamm könnte er erweitern, wenn er auch an Universitäten unterrichten würde. Herr R. möchte seine Selbständigkeit so lange wie möglich weiterführen. Er befürchtet aber, dass es schwierig sein wird einen Nachfolger zu finden, weil er jüdisch sein und über umfassende Kenntnisse der jüdischen Sprache (Hebräisch) und Kultur verfügen muss. Rückblickend bewertet er seinen Entschluss zur Selbständigkeit als positiv.

### **Fitnessstudio in Potsdam**

Frau K. ist im Jahr 2003 als Spätaussiedlerin nach Deutschland gekommen. Zuerst hat sie in einem brandenburgischen Spätaussiedlerheim gewohnt, wo sie eine gute Betreuung bekam. Überhaupt hat sie nach der Einreise nach Deutschland gute Erfahrungen mit deutschen Behörden gemacht. In Potsdam hatte sie einen anderthalbjährigen Deutschkurs belegt. Gegenwärtig leben fast alle Verwandten in Deutschland. In der Ukraine hatte sie eine Ausbildung zur Medizin-

technikern gemacht. Obwohl der Abschluss in Deutschland anerkannt wurde, wollte sie diesen Beruf in Deutschland nicht ausüben. Der erste Job in Deutschland von Frau K. war in einem Restaurant in Cottbus. Danach arbeitete sie in einem einjährigen Projekt und machte eine Ausbildung als Fitnessberaterin in Nordbayern, das ihr von einer Bekannten empfohlen wurde. Für ihre dreijährige Ausbildung zahlte sie 75 Euro pro Monat, wofür sie einen Bankkredit aufnahm. Die Agentur für Arbeit hat sie zum Lotsendienst der Migrationsberatung der Stadt Potsdam vermittelt. Dort belegte sie u. a. ein einwöchiges Coaching-Seminar mit abschließender Unternehmenspräsentation. In dieser Zeit arbeitete Frau K. mit Hilfe eines Coaches der ICB (Unternehmensberatung für die Region) der Stadt Potsdam einen Businessplan aus, der auch von der IHK akzeptiert wurde. Obwohl der Lotsendienst ihr von der Selbständigkeit abriet, hat Frau K. und ein weiterer Bekannter Ende 2008 ein Fitnessstudio als GbR (Gesellschaft bürgerlichen Rechts) eröffnet. Zur Gründung haben sie ein einmaliges Darlehen über 500 Euro, das sie selbst beantragt hatten, von der Agentur für Arbeit erhalten. Frau K. betont, dass sie sich im Unternehmensalltag mit ihrer Kollegin gut ergänzt: Während Frau K. sich ausschließlich um die Beratung der Kunden kümmert, konzentriert sich ihre Kollegin, die bereits Wirtschaftsinformatik in der Ukraine studierte, auf die betriebswirtschaftlichen Aufgaben und die Unternehmenskommunikation. Obwohl sie finanzielle Probleme hatten, sind sie vor ein paar Jahren in ein größeres und ruhigeres Studio umgezogen. Ihr Kundenstamm besteht v.a. aus Deutschen, die nach eigenen Angaben sehr zufrieden sind mit ihrem Fitnessangebot. Zwar hat das Unternehmen regelmäßige Einnahmen, jedoch stellen die hohen Betriebskosten nach eigener Aussage ein Problem dar.

### **Modedesignerin in Brandenburg an der Havel**

Frau V. kam im Jahr 2003 nach Deutschland, wo sie einen Antrag auf Asyl stellte. Nach kurzer Zeit in Ostbrandenburg musste sie in ein Asylbewerberheim in der Nähe von Berlin umziehen. Im Jahr 2005 erhielt Frau V. eine Aufenthaltsgenehmigung. Sie möchte nicht zurück in die Türkei, auch weil sie sich „schämt, ohne viel Geld zurückzukehren“ und außerdem sieht sie bessere Bildungs- und Karriere-möglichkeiten für ihre Kinder in Deutschland. In der Türkei arbeitete Frau V. zunächst als Verkäuferin in einem Geschäft. Danach machte sie eine Designerausbildung und eröffnete eine Privatschule. Nach kurzem Aufenthalt in Österreich zog sie weiter nach Deutschland. Dort wollte sie eigentlich zuerst im Restaurantgewerbe arbeiten, hat sich aber letztendlich für einen Beruf als Modedesignerin entschieden, weil man weniger Startkapital benötigt und die beruflichen Erfolgsaussichten größer seien. Sie hat deshalb auch nicht nachgefragt, ob ihre Ausbildung in Deutschland anerkannt wird. Nach ihrer Arbeit als Angestellte eröffnete Frau V. im Jahr 2009 ihr eigenes Geschäft. Diese Entscheidung begründete sie damit, dass sie sich bereits als Angestellte einen relativ großen Kundenstamm aufgebaut hatte. Die Unternehmensgründung hat sie komplett aus eigenen Ersparnissen finanziert. Vom Lotsendienst für Migranten der Stadt Brandenburg hatte sie bisher keine Kenntnis. Auch darüber hinaus hatte Frau V. keine staatliche Unterstützung, weder Gründungsberatung noch Anschubfinanzierung. Wenn sie davon erfahren hätte, so hätte sie diese auch in Anspruch genommen, meint sie heute. Die Nachfrage in ihrem Geschäft entwickelt sich insgesamt gut. Ihre Modeprodukte bezieht sie von einem türkischen Großhändler in Berlin. Sie beschäftigt inzwischen zwei Teilzeitangestellte. Generell hat sie gute Erfahrungen mit der ortsansässigen Bevölkerung gemacht, die den größten Kundenstamm in ihrem Geschäft stellen. Dennoch hat sie manchmal das Gefühl, dass Deutsche ihr gegenüber misstrauisch auftreten und die Qualität ihrer Arbeit in Frage stellen. Sie führt dies auf ihre ausländischen Wurzeln zurück. Insgesamt glaubt Frau V., dass es eine gute Idee war, das Modegeschäft zu eröffnen. Sie bereut nur, dass sie am Anfang keinen Deutschkurs belegt und keinen Führerschein erworben hat. Sie plant in naher Zukunft mit ihrem Geschäft umzuziehen, entweder innerhalb Brandenburg an der Havel oder in eine andere Stadt in Deutschland.

### **Freiberufliche Lehrerin und Übersetzerin in Potsdam**

Frau V. ist 1975 in der DDR geboren, während ihre Eltern einen mehrjährigen Gastaufenthalt in Berlin hatten. Nachdem sie ihre ersten Lebensjahre in der DDR verbrachte, ging sie mit ihren Eltern zurück nach Polen. Mitte der 2000er Jahre kam sie nach Deutschland zurück, um mit Familienmitgliedern zusammenzuleben. Sie besitzt nach wie vor die polnische Staatsbürgerschaft und pflegt regelmäßigen Kontakt zu Verwandten und Freunden in Polen. Dort studierte sie Fremdsprachen und Wirtschaft und arbeitete für eine Elektrofirma. Damit ihr Universitätsdiplom in Deutschland anerkannt wird, musste sie nach eigener Aussage noch Kurse für zwei Semester in Brandenburg absolvieren. Das kommt für sie aber nicht in Frage, weil es zu zeitaufwendig wäre. Zu Beginn ihrer Zeit in Deutschland hatte sie viel Hilfe von Freunden aus Deutschland bekommen, auf die sie noch heute jederzeit zurückgreifen kann. Das war laut eigenen Angaben sehr wichtig für sie, weil sie noch enorme Sprachschwierigkeiten hatte. Deshalb hat sie auch einen Deutschkurs in Brandenburg absolviert. Ihr erstes Geld in Deutschland hat sie in einem Kleingeschäft in Potsdam verdient. Im Jahr 2004 hat sie

eine deutsche Lehrerin an einer polnischen Sprachschule kennengelernt, die sie auf die Idee gebracht hat, als freiberufliche Sprachlehrerin zu arbeiten. Zudem arbeitet Frau V. seit zwei Jahren auch als Übersetzerin, wobei sie polnischen Einwanderern beim schriftlichen oder mündlichen Übersetzen behördlicher, ärztlicher oder sonstiger Angelegenheiten hilft. Derzeit plant sie auch ein Übersetzer-Diplom in Frankfurt/Oder zu machen, damit sie auch bei juristischen Angelegenheiten für polnische Einwanderer übersetzen darf. Frau V. war nie bei einer privaten oder staatlichen Gründungsberatung, sondern hat sich Hilfe und Beratung ausschließlich durch polnische Netzwerke besorgt. Auch hierbei wurde sie wieder von ihrer ehemaligen Lehrerin unterstützt, die Versammlungen für selbständige Polnisch-Lehrer organisiert. Bei diesen Versammlungen lernt Frau V. nach eigenen Angaben sehr viel über behördliche Gepflogenheiten und Lehrpraktiken an deutschen Sprachschulen. Ihre ehemalige Lehrerin unterstützt sie auch bei inhaltlichen Fragen, wie z. B. bei der Auswahl polnischer Lehrbücher. Die Selbständigkeit ist aber nicht ganz einfach für sie. Insgesamt sieht sich Frau V. einer großen Konkurrenz an polnischen Lehrern und Übersetzern ausgesetzt, darunter auch viele Diplom-Übersetzer. Die Lehr- und Übersetzungsaufträge schwanken von Monat zu Monat sehr stark, weswegen sie zusätzlich als Verkäuferin arbeitet. Das ist eine Art „Sicherheitsjob“, damit sie mit regelmäßigen Einnahmen planen kann. Demnach übt Frau V. insgesamt drei Jobs aus: Sprachlehrerin, Übersetzerin und Verkäuferin.

#### **Afrikanischer Lebensmittelhändler in Potsdam**

Herr V. kam im Jahr 1988 als Vertragsarbeiter in die DDR. Zuvor arbeitete er als Zeitungsverkäufer und Bootsbauer in Mosambik. In der DDR arbeitete er unter schweren Bedingungen in einem Braunkohlebergwerk. Mit der Wiedervereinigung ist der mehrjährige Arbeitsvertrag in der DDR vorzeitig ausgelaufen. Herr V. wollte aber nicht zurück nach Mosambik, sondern hat mit einem mosambikanischen Kollegen eine Wohnung in Brandenburg bezogen, die er von einem Bekannten vermittelt bekam und für die er eine Aufenthaltsgenehmigung benötigte. Geld verdiente er sich nun als Verkäufer von Gebrauchsgegenständen und als Aushilfe in einem Cottbuser Restaurant. Mitte der 1990er Jahre wollte er sich mit einem Imbiss selbständig machen, was aber daran scheiterte, dass er keine Genehmigung für einen notwendigen Küchenumbau erhielt. Im zweiten Anlauf eröffnete er im Jahr 2005 einen afrikanischen Lebensmittelladen, den er bis heute besitzt. Dabei verkauft er an Laufkundschaft und beliefert afrikanische und asiatische Restaurants und Imbisse. Diese geschäftlichen Verbindungen basieren auf Netzwerken mit afrikanischen und asiatischen Vertragsarbeitern in der DDR und späteren Einwanderern. Im Laufe der Zeit hat er aber aufgrund wachsender Konkurrenz, auch aus dem Ausland, an Kundschaft verloren, was teilweise auch zu deutlichen Umsatzeinbußen führte. Um sich breiter aufzustellen, würde er in Zukunft auch gerne Kochkurse für afrikanische Speisen anbieten. Herr V. möchte sein Geschäft noch bis zur Rente behalten. Danach übernimmt vielleicht ein Familienmitglied das Geschäft. Seine Tochter arbeitet als Angestellte in seinem Lebensmittelladen. Die anderen Kinder gehen noch aufs Gymnasium, und seine Schwester betreibt ebenfalls ein afrikanisches Lebensmittelgeschäft. Insgesamt ist er sehr zufrieden mit seinem Lebensmittelladen und kann auch von seinem Einkommen gut leben.

#### **Frisörin in Cottbus**

Frau V. kam Ende der 1990er Jahre aus Albanien nach Deutschland, wo sie die ersten Jahre in einem Asylbewerberheim in Brandenburg verbrachte. In dieser Zeit belegte sie einen Deutschkurs. Nach ihrer Hochzeit holte sie weitere Familienmitglieder nach Deutschland. Im ehemaligen Jugoslawien machte sie eine Ausbildung als Einzelhandelskauffrau. Sie fragte nie nach, ob ihre jugoslawische Ausbildung in Deutschland anerkannt wird. Nachdem Frau V. eine deutsche Aufenthaltsgenehmigung bekam, arbeitete sie zunächst als Hotelfachfrau in Berlin. Im Jahr 2007 machte sich Frau V. als Frisörin in Cottbus selbständig, weil sie, wie sie selbst sagt, „etwas Neues“ ausprobieren wollte. Nach den ersten Jahren Selbständigkeit eröffnete sie einen zweiten Laden und stellte eine Mitarbeiterin für einen Vollzeitjob ein. Den Start in die Selbständigkeit hatte Frau V. ausschließlich aus eigenen Ersparnissen und Krediten von Freunden finanziert. Um sich inhaltlich auf die Unternehmensgründung vorzubereiten, hat sie sich Tipps vom vorherigen Besitzer eingeholt. Obwohl sich nach eigener Einschätzung die Unternehmensgründung und anfängliche Unternehmensführung schwierig gestaltete, hat sie sich mit der Zeit an die Selbständigkeit gewöhnt. Ihr Laden läuft zufriedenstellend, so dass sie davon leben kann. Sie bereut ihre Entscheidung zur Selbständigkeit nicht, v.a. aufgrund ihrer Entscheidungsfreiheit und ihres relativ hohen Einkommens. Deshalb möchte sie den Laden auch bis zur Rente weiterführen. Sie glaubt jedoch nicht, dass ihre Kinder den Frisörsalon einmal übernehmen werden.

#### **Online-Buchhändlerin in Rathenow**

Frau P. ist Mitte der 2000er Jahre aus Polen nach Frankfurt/Oder gekommen. Ihr polnisches Hochschuldiplom wurde in Deutschland nur als Fachabitur anerkannt. Ihre Kinder hatten bereits vor dem Umzug nach Brandenburg deutsche Bildungseinrichtungen in Polen besucht. Da ein Familienmitglied bereits für eine deutsche Firma arbeitete, wollten sie nach Brandenburg ziehen, obwohl es anfänglich schwierig war, eine bezahlbare Wohnung für sie und ihre Familie zu finden. Letztendlich haben sie eine Wohnung in einem Mehrfamilienhaus gefunden. Vor ein paar Jahren hat sich Frau P. selbständig gemacht und einen Online-Buchhandel eröffnet, in dem sie v.a. polnische und deutsche Belletristik anbietet. Diese Bücher verkauft sie zusätzlich auch über größere Onlineanbieter oder auf Wochenmärkten in verschiedenen Städten. Dadurch hat sie sich einen überregionalen Kundenstamm aufgebaut. Zudem würde sie gerne einen Buchladen vor Ort in Rathenow eröffnen, wobei es schwierig ist, bezahlbare Räumlichkeiten zu finden. In der Gründungsphase hat sie viel familiäre Unterstützung bekommen, so haben Familienmitglieder z. B. bei der Entwicklung der eigenen Unternehmenswebpage mitgeholfen. Auf weitere Unterstützung konnte sie nicht zurückgreifen. Der Lotsendienst für Migranten hat Frau P. bei der Erstellung eines Businessplans unterstützt und zu Werbestrategien und Kundenbetreuung beraten. Da das Unternehmen immer noch nicht genug Einkünfte einbringt, arbeitet Frau P. mittlerweile auch als Polnisch-Lehrerin auf Honorarbasis. Insgesamt macht sie drei zentrale Probleme bei der eigenen Unternehmensführung aus: fehlende Deutschkenntnisse, zu hohe Kosten für Werbung und Marketingstrategien sowie fehlende Flexibilität aufgrund ihrer Kinder. Rückblickend kommt sie zu dem Ergebnis, dass sie einen Gründungskredit hätte beantragen sollen, um von Beginn an einen eigenen Buchladen eröffnen zu können. In Zukunft möchte sie stärker mit größeren Verkaufsportalen zusammenarbeiten. Zudem könnte sie sich auch vorstellen, eine Ausbildung als Bibliothekarin in Deutschland anzufangen und dazu das Geschäft nebenbei weiterlaufen zu lassen.

#### **Restaurantbesitzer in Frankfurt/Oder**

Herr T. kam Anfang der 1990er Jahre als vietnamesischer Flüchtling nach Deutschland. Zuerst kam er mit seiner Familie in ein Flüchtlingswohnheim in Brandenburg. Dort hat er nach eigener Aussage eine sehr schwere Zeit durchlebt, weil er sich keinen Job suchen durfte und auch sonst keine Unterstützung von Ausländerbehörden erhielt. Ende der 1990er Jahre hat er eine Aufenthaltsgenehmigung bekommen, heiratete eine vietnamesische Migrantin und zog nach Frankfurt/Oder. Dort hat er sich nach eigenen Aussagen auf annähernd hundert Jobs beworben, aber ohne Erfolg. Er begründete diese Ablehnungen auch mit diskriminierenden Vorurteilen der Arbeitgeber ihm gegenüber, v.a. in Bezug auf seine Hautfarbe. Überhaupt waren er und seine Familie vielen Diskriminierungen ausgesetzt. Neo-Nazis haben ihn sogar mit Gewalt gedroht. Bemerkenswerterweise fühlt er sich trotzdem wohl in Brandenburg und würde es sogar seine „Heimat“ nennen. Momentan ist Herr T. Geschäftsführer eines asiatischen Restaurants. Während der Unternehmensgründung im Jahr 2005 konnte er nur auf die finanzielle Unterstützung seiner Familie zurückgreifen. Seitdem hat sich das Unternehmen gut entwickelt. Die umsatzstärksten Monate sind im Sommer, wenn viele Touristen in die Stadt kommen. Aufgrund der hohen Nachfrage hat das Restaurant auch einen deutschen Mitarbeiter eingestellt. Beratung in Unternehmensfragen bezieht er nur vom Steuerberater. Obwohl er mit seiner Situation als Unternehmer insgesamt zufrieden ist, würde er einen Job als Angestellter bevorzugen, weil er dann mehr Zeit für seine Kinder hätte. Diese sollten seiner Ansicht nach das Unternehmen später nicht übernehmen, sondern ein Studium aufnehmen. Auch andere Familienmitglieder sind selbständig, wie z. B. seine jüngere Schwester, die selbst ein Restaurant besitzt.

#### **Kioskbesitzerin in Cottbus**

Frau V. kam im Jahr 1988 als 25-jährige Vertragsarbeiterin aus Vietnam in die DDR. Zuvor machte sie in Vietnam eine Ausbildung als Einzelhandelskauffrau, die sie nicht abschloss, und arbeitete anschließend für eine Unterwäschefirma, für die sie auch noch in der DDR tätig war. Danach arbeitete sie als Angestellte in einem vietnamesischen Feinkostladen. Frau V. bekam Mitte der 1990er Jahre die deutsche Aufenthaltserlaubnis und heiratete. Mitte der 2000er Jahre machte sich Frau V. als Kioskbesitzerin im Rahmen einer Franchise-Kette selbständig. Der Kiosk wurde ihr von einem Bekannten angeboten. Zu Beginn der Selbständigkeit hatte sie keine Beratung oder Unterstützung von öffentlichen Einrichtungen oder Freunden in Anspruch genommen, weil die Franchise-Kette alle Gründungsmodalitäten übernommen hatte. In dem Kiosk arbeiten heute zwei Angestellte. Auch ihre Tochter ist in dem Kiosk beschäftigt. Ihr Geschäft läuft vor allem an Wochenenden gut, bietet ein breites Sortiment an Zeitungen und Zeitschriften an und ist nach eigenen Aussagen weitgehend konkurrenzlos, wobei sie jedoch die steigenden Preise für Waren als Herausforderung für ihr Kiosk ansieht.

Zum gegenseitigen Austausch und zur Unternehmenskoordinierung gibt es im Rahmen der Franchise mehrmals jährlich Versammlungen. Insgesamt bereut Frau V. ihre Selbständigkeit nicht.

### **Selbständige Kosmetikerin in Cottbus**

Frau A. kam 2011 mit ihrer Familie aus Polen nach Cottbus. Ursprünglich stammt sie aus Russland. In Polen machte sie eine Ausbildung als Kosmetikerin, die ihr in Deutschland anerkannt wurde, und arbeitete dort 18 Jahre als Angestellte und Selbständige in der Kosmetikbranche. Bevor sie nach Deutschland zog, machte sich ihr Mann im Jahr 2009 in Deutschland selbständig und ihr Sohn besuchte einen deutsch-polnischen Kindergarten. In Deutschland arbeitete Frau A. zunächst ein Jahr als Angestellte in einem Kosmetikunternehmen, bevor sie im Sommer 2012, motiviert durch ihre Stammkunden, einen eigenen Kosmetiksalon in Cottbus eröffnete. Inhaltliche Unterstützung bei der Unternehmensgründung, wie z. B. bei Behördengängen und bei der Ausstattung der Unternehmensräume, erhielt sie vorwiegend von ihrem Mann. Weitere Unterstützung bekam Frau A. vom Lotsendienst, u. a. bei der Erstellung eines Businessplans, und von der Sparkasse Cottbus, die ihr einen Kredit zur Unternehmensgründung gewährte. Wirtschaftlich läuft ihr Unternehmen gut. Aufgrund der hohen Nachfrage musste Frau A. zwei Mitarbeiterinnen auf Teilzeitbasis einstellen. Dabei war es schwierig, geeignete Mitarbeiter zu finden, vor allem aufgrund der niedrigen Bezahlung und des niedrigen Qualifikationsniveaus der Arbeitssuchenden. Um sich beruflich weiterzubilden, nimmt Frau A. regelmäßig an Schulungen großer Kosmetikfirmen teil, von denen sie auch die Produkte für ihr Unternehmen bezieht. Ihr Kundenstamm besteht zurzeit hauptsächlich aus deutschen und polnischen Kunden, von denen einige bereits Kunden in ihrem früheren polnischen Unternehmen waren. Zudem belegte ihr Unternehmen den ersten Platz bei einer Kundenbewertung in einer Cottbuser Lokalzeitung. Negative Erfahrungen mit der deutschen Kundschaft machte sie nur in den ersten Monaten ihrer Selbständigkeit. Überhaupt blickt sie sehr positiv auf die einjährige Selbständigkeit in Deutschland zurück und möchte auch in naher Zukunft grundsätzlich nichts ändern. Nur einen Deutschkurs möchte Frau A. noch absolvieren, weil sie mit ihren bisherigen Deutschkenntnissen unzufrieden ist. Zudem möchte sie mehr in die eigene Unternehmenswerbung investieren, die bisher noch ausschließlich aus Mundpropaganda besteht.

## **3.3 Ergebnisse der Interviews**

Sowohl die statistische Analyse als auch die Darstellung der Profile der einzelnen Unternehmer haben gezeigt, dass die migrantische Unternehmenslandschaft im Land Brandenburg sehr vielfältig ist. Wir haben vielfältige Tätigkeiten kennengelernt, Unterschiede in Stadt und Land sowie verschiedene Ausgangs- und Entfaltungsbedingungen der migrantischen Unternehmer betrachtet, die häufig mit der Migrationssituation (DDR-Vertragsarbeiter, Flüchtling, Aussiedler usw.) und der Ausbildungssituation (Hochschulabschluss, nicht anerkannte Qualifikationen usw.) zusammenhängen. Eine Besonderheit der portraitierten Unternehmen war, dass es sich fast ausschließlich um kleine Ein-Personen- oder Familienunternehmen handelte, die überwiegend im Einzelhandel und im Dienstleistungs- und Gastronomiegewerbe gegründet wurden. Im Folgenden wollen wir noch einmal die wichtigsten Punkte in Bezug auf ihre Qualifikationssituation und ihre Qualifizierungsbedarfe beleuchten. Wir orientieren uns dabei an dem oben angeführten Phasenmodell im Unternehmenszyklus (vgl. Methodenteil). Bevor wir auf die Gründungsphase eingehen, wollen wir auch noch einmal die Gründe darstellen, die uns unsere Interviewpartner für ihre Selbständigkeit genannt haben.

### **3.3.1 Motive für die Selbständigkeit**

Wie die Portraits schon deutlich gemacht haben, können wir in Bezug auf den Gründungszeitpunkt zwei Gruppen von Unternehmertypen unterscheiden: Zum einen diejenigen, die sich aus freien Stücken für eine unternehmerische Tätigkeit entschieden haben, und zum anderen diejenigen, die sich aufgrund „äußerer Zwänge“ selbständig gemacht haben. Bei denjenigen, die sich sozusagen aus der Not heraus selbständig gemacht haben, war die Sicherung des Aufenthaltstitels handlungsleitend, wie z. B. bei den DDR-Vertragsarbeitern zu Anfang der 1990er Jahre oder auch bei Migranten aus Rumänien und Bulgarien, die keinen Zugang zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenverhältnissen hatten und deswegen (im Rahmen der EU-Niederlassungsfreiheit) ein Unternehmen angemeldet haben. Wie sich in unseren Gesprächen herausstellte, war dies häufig aus der Not heraus geboren und vielfach brachten die Selbständigen nicht die nötigen Ressourcen und Qualifikationen mit. Ein ehemaliger DDR-Vertragsarbeiter aus Vietnam, der sich direkt nach der Wende selbstständig gemacht hat, drückte dies in unseren Gesprächen z. B. so aus:

Na, also, nach der Wende wurde unser Betrieb hier immer kleiner und kleiner und dann war nachher alles kaputt. Es gab keine Arbeit mehr. Dabei wurden immer zuerst die Ausländer entlassen. Ich war nicht gleich der erste, aber etwas später war ich auch dran. Und dann haben wir gesehen: Der Betrieb hat keine Zukunft mehr. Es waren nur noch die alten Hasen, die noch bleiben konnten. Ja, und dann? Irgendwie musste man weiter leben, musste man. Und seitdem ist man selbstständig, das mussten wir ja dann.

*Wann sind Sie denn entlassen worden?*

Ohhh, das war, ich denke, '91 vielleicht? Ja [...].

*Und dann haben Sie sich selbstständig gemacht?*

Ja, wir blieben also, damals war das eine von den Voraussetzungen, also wer hier bleiben wollte, der musste arbeiten und eine Wohnung haben, ja, ohne das ging es nicht [...].

*Wenn wir jetzt quasi die Reset-Taste auf dem Computer drücken würden, so nach dem Motto: alles wieder auf Start: Würden Sie sagen, das war im Rückblick jetzt nach 20 Jahren, eine gute Entscheidung sich selbständig zu machen, das würde ich nochmal machen?*

Oh. Das ist schwierig. Also, sich nochmal selbständig zu machen, das hängt immer von den Voraussetzungen ab. Damals, als wir angefangen haben, gab es keine andere Möglichkeit. Wir mussten in dieser Richtung handeln. Aber ich denke mal, wenn ich so wie damals zu DDR-Zeiten irgendwo im Betrieb arbeiten könnte, ruhig und sicher, und ich mein Geld verdienen würde, vielleicht würde ich es lieber so machen.

Viele der von uns interviewten Unternehmer waren in einer ähnlichen Situation. Zudem hat auch die schwierige Situation auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt dazu beigetragen, dass sich Migranten für eine eigene Unternehmensgründung entschieden haben. Viele Migranten, darunter auch hochqualifizierte und teilweise sogar mit einem abge-

schlossenen Studium in Deutschland, konnten auch nach mehrjähriger Suche keinen Arbeitsplatz finden. Dies wurde etwa im Interview mit einem jungen Spätaussiedler aus Kasachstan deutlich, der trotz exzellenter Bildungsabschlüsse in Deutschland und Kasachstan und zahlreicher Bewerbungen keine Anstellung fand und sich daraufhin als Berater selbstständig machte. Im Interview erläuterte er:

Genau, dann habe ich an der Universität Potsdam studiert. Da hab' ich vier Jahre Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Controlling studiert. Ich habe meinen Abschluss zwar mit Auszeichnung gemacht, es war für mich trotzdem nicht so einfach nach dem Studium eine gute Stelle zu finden, sogar mit so einem Abschluss.

*Haben Sie eine Idee, woran es lag?*

Ich weiß es nicht. Ich kann nicht sagen, ob es generell an – ich möchte jetzt nichts Negatives sagen – ich weiß nicht, ob es mit meiner Herkunft zu tun hat oder ob es jetzt generell so einen Jahrgang gab, weil wir damals die letzten Diplom-Absolventen waren und diejenigen, die ein Jahr später angefangen haben, die haben einen Bachelor gemacht, also das heißt, in einem Jahr gab es zwei Jahrgänge. Das könnte auch der Grund sein. Das einzige, wo ich einen Platz hätte finden können, war etwas mit vielen Dienstreisen, wo man jeden Tag oder alle drei Tage von München nach Köln und nach Berlin usw. pendeln musste. Damals hatte ich aber schon eine Familie und Kinder, ja zwei Kinder hab ich, zwei Töchter, und das war für uns nicht akzeptabel, weil, das war einfach zu stressig.

*Wie viel Bewerbungen haben Sie geschrieben?*

Also, ich habe sehr viele Bewerbungen geschrieben. Also ich denke mal so 40 bis 50 Bewerbungen auf jeden Fall, und ich habe das wirklich gut vorbereitet, also nicht so einfach so alle Firmen angeschrieben. Also, ich habe das wirklich qualitativ gut vorbereitet, individuell. Ich habe wirklich recherchiert, gelesen was die Firmen, wen die Firmen gebraucht haben.

Ein oben portraierter Unternehmer mit türkischen Wurzeln beschrieb die Schwierigkeiten seiner langen Arbeitsplatzsuche, die seiner Selbständigkeit vorausging, ebenfalls eindrücklich. Es war die Anfangszeit direkt nach der Wende, in der große Unsicherheit und auch Ausländerfeindlichkeit herrschte:

Ich habe damals weit über 100 Bewerbungen geschrieben, wollte mich ausbilden lassen. Aber das war leider immer negativ. Es war sehr schwierig. Die Leute haben kein Interesse an mir gehabt. Aber damals war es nicht wichtig, es wurde nicht geschätzt, wie man Leistung bringt, sondern welche Hautfarbe man hat. Aber ich muss sagen, das war damals eine sehr unsichere Zeit für die Menschen hier, auch für die Deutschen. Wir hatten die Wende gerade gehabt. Die Deutschen haben einen ersten Schlag damit auf den Kopf bekommen. Die waren sowieso verunsichert. Die haben sowieso Angst gehabt. Dann kam die zweite Angst, dann kamen wir Ausländer. Dann war es so: Was wollen die denn hier? Es war eine sehr schwierige Zeit hier. Wir wurden von Ausländerfeinden verfolgt. Es gab sehr viele Rechts-extreme, wir mussten viele Beleidigungen aushalten. Wir hatten große Probleme mit ausländerfeindlichen Leuten. Hier [Frankfurt/Oder] war es zwischen 1992 und 2000 sehr schlecht für Ausländer. Es war sehr schwierig.

Die schwierige Arbeitsmarktsituation, gerade direkt nach der Wende, wurde für viele Migranten noch dadurch erschwert, dass ihre aus dem Herkunftsland mitgebrachten Ausbildungen in Deutschland häufig nicht anerkannt wurden. Ein Selbständiger aus Kasachstan berichtete etwa:

Ich habe so etwas wie einen Betriebswirt, aber eine Ausbildung, kein Studium. Also eine zweijährige Ausbildung als Betriebswirt. Hier wurde dies aber nicht anerkannt. Also ich hatte nicht erwartet, dass es jetzt als Ausbildung anerkannt wird, aber ich hab mindestens gehofft, dass ich mein Abitur nicht nachholen muss. Leider war es damals aber so. Alles auf Null: Zwei Jahre Fachabitur und erst dann ein Studium.

Zudem bestanden und bestehen große Sprachbarrieren, und zwar nicht nur bei ehemaligen Vertragsarbeitern aus Vietnam. Selbst für eine Studentin, die aus Spanien kam und in Deutschland ein komplettes Master-Studium abgeschlossen hatte, waren Sprachbarrieren auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich zu spüren. In unserem Interview berichtete sie:

Also ich war Absolventin mit einem Masterabschluss und habe schon nach wenigen Monaten gemerkt, [...] dass meine Deutsch-Kenntnisse nicht ausreichen und ich war noch nicht so verhandlungsfähig und könnte mich da noch nicht

so gut verkaufen und deswegen habe ich mich entschieden, ich mache ein neues Diplom in Deutschland, weil mit einem deutschen Diplom in Deutschland könnte ich mich auch besser verkaufen bei deutschen Arbeitsgebern und deswegen habe ich diesen Master an der Uni Potsdam angefangen.

Viele der Gründungsmotive von migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmer im Land Brandenburg erklären sich also vielfach aus dem Migrationskontext heraus, etwa der Sicherung von Aufenthaltstiteln in Deutschland oder der schwierigen Arbeitsmarktsituation im neuen Land. Oftmals sind die Entscheidungen zur „unfreiwilligen“ Selbständigkeit aus der ernüchternden Einsicht heraus entstanden, dass die eigentliche Berufsqualifikation, die bereits im Herkunftsland erworben wurde, von den deutschen Behörden nicht anerkannt wurde und man somit auch keine geeignete Arbeitsstelle fand, für die man eigentlich ausgebildet wurde. Sprachprobleme erschwerten die Situation.

Der größte Teil der interviewten Unternehmer in unserem Sample hatte sich allerdings für eine Selbständigkeit aus „freien Stücken“ entschieden. So sah eine Interviewpartnerin ihre Selbständigkeit als eine Art „Test“ für ihr späteres Berufsleben. Sie wollte sehen, ob sie von der Selbständigkeit leben könnte und sie ihr Leben auf diese Art und Weise bestreiten möchte. Eine andere junge Selbständige hat berichtet, dass ihre Selbständigkeit auch ein Stück Selbstverwirklichung bedeute und auch ein gehöriges Stück Idealismus bei ihrem Engagement mitspielt. In unserem Interview sagte sie:

Wir haben das Gefühl, wir fördern [mit unserem Unternehmen] interkulturellen Austausch und wir sind viel stolzer darauf, etwas hierzu beizutragen als wirklich Geld zu machen. Also, das ist für uns wichtiger, dass wir da etwas Interessantes machen. Wir sind noch junge Menschen, es geht wirklich nicht nur ums Geld. Also wir machen's eher, weil wir das wichtig finden.

Für andere war die selbständige Arbeit eine attraktive Alternative im Vergleich zu einer Angestelltentätigkeit. Dies stellte etwa eine Unternehmerin heraus, die vorher als Angestellte in einem Modegeschäft arbeitete und sich aus dieser Situation heraus selbständig machte:

Als ich noch als Mitarbeiterin tätig war, wollten viele Kunden nur von mir beraten werden. Warum sollte ich mich da nicht selbstständig machen, wenn ich doch schon viele bekannte Kunden habe. Und ich muss sagen, als ich noch Mitarbeiterin in dem Modegeschäft war, hatte ich viele Stammkunden, die immer nur zu mir wollten. Und dann dachte ich: Warum soll ich mich nicht selbstständig machen, wenn ich schon so einen großen Kreis von Stammkunden habe?

Selbstständigkeit von Migranten erklärt sich also nicht nur aus der Migrationsgeschichte und einer Notsituation heraus, sondern folgt in vielen Fällen intrinsischer Motivation und Inspiration.

### 3.3.2 Unterstützung im Gründungsprozess

Im Hinblick auf die Unterstützungsnetzwerke und Beratungs- und Qualifizierungsangebote, auf die von uns interviewten Unternehmern aufbauen konnten und die von ihnen wahrgenommen wurden, haben wir ebenfalls eine große Bandbreite festgestellt. So erhielten einige, insbesondere auch dann, wenn sie sich aus der Arbeitslosigkeit heraus selbständig gemacht haben, eine wichtige Unterstützung durch öffentliche Beratungseinrichtungen, wie dem Jobcenter der Bundesagentur für Arbeit, den Wirtschaftsförderungen in den Städten und Gemeinden oder von dem in Potsdam speziell für gründungsinteressierte Migranten initiierten „Lotsendienst“ für migrantische Existenzgründer.<sup>36</sup> Viele dieser Einrichtungen bieten eine grundlegende Gründungsberatung (inkl. einer Aufklärung über die Zugangsmöglichkeiten zu Fördergeldern) und spezielle Coaching-Programme an, in denen die Teilnehmer sich grundlegende unternehmerische Qualifikationen aneignen können und von denen einige Unternehmer aus unserem Sample auch stark profitiert haben. Von einem besonders positiven Beispiel berichtete uns etwa ein befragter Unternehmer aus Potsdam, wie folgendes Zitat deutlich macht:

Also Frankfurt/Oder hat auch eine große Rolle gespielt damals. Ich wollte eigentlich zu Beginn eine andere Tätigkeit aufnehmen, die jetzt nichts mit der Beratungstätigkeit zu tun hat. Ich war dann beim Lotsendienst in Frankfurt/Oder und habe da an einem Assessment-Center teilgenommen. Ich habe eine eigene Beraterin bekommen, die mich da

<sup>36</sup> Siehe <http://www.lotsendienst-migranten.de>.



mals bei der Business-Plan-Erstellung unterstützen sollte, und das war genau die Frau, die diese große Rolle gespielt hat. Sie hat an meine Stärken, an meine Kompetenzen geglaubt, und sie hat mir eine Kooperation angeboten, dass ich einen bestimmten Teil von der Tätigkeit, die sie macht, übernehmen könnte, zum Beispiel die Beratung von Spätaussiedlern, Ausländern, also diesen Teil sollte ich übernehmen, sozusagen. Verstehen sie das?

Eine wichtige Rolle spielten – vor allem bei einer Selbständigkeit aus „freien Stücken“ – auch private Stiftungen und Gründungsagenturen an den Universitäten, z. B. die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) an der Viadrina-Universität in Frankfurt [Oder]. So berichtete eine Gründerin, die sich aus der Hochschule heraus selbständig gemacht hat, dass sie erst durch die Gründungsagentur an der Universität auf die Idee zur Selbständigkeit gekommen ist:

Ich bin auf ein Angebot von der KOWA gestoßen, die studentische Gründer unterstützen. Da es in Frankfurt [Oder] außer so Servicejobs keine Arbeit gibt, bin ich auf die Idee gekommen, etwas zu tun, was auf dem Markt fehlt und ich habe mir überlegt, ob es mir vielleicht eine Option sein kann, so mein Taschengeld zu verdienen. Und es erschien mir einfacher, für mich selbst zu arbeiten als für unbekannte Unternehmen, die mir nicht so am Herz liegen.

Das folgende Zitat verdeutlicht aber auch, dass die Beratungsangebote nicht immer gut miteinander vernetzt sind. So hat im folgenden Beispiel die Beraterin im Jobcenter nicht von dem Spezialangebot des Lotsendienstes gewusst:

Ich habe das Jobcenter damit konfrontiert. Sie sagten: „Ich habe diese Information gar nicht. Also wir wissen nicht, dass es spezielle Informationen für Migranten gibt. Um ehrlich zu sein, das glaube ich nicht.“ Aber das ist regional sehr unterschiedlich. Es gibt Jobcenter, die eigentlich sehr motivierend sind und wirklich unterstützen, und es gibt Jobcenter, wo man dann irgendwie weggeschoben wird. [...] Und viele Gründer wissen auch nicht, dass die Jobcenter gar nicht entscheiden, ob sie gründen dürfen oder nicht. Viele glauben, wenn das Jobcenter nein sagt, können sie nicht gründen. Aber sie dürfen nur sagen, wir bekommen keine finanzielle Unterstützung, von uns kann aber jeder selbst entscheiden, ob man trotzdem gründet. Also man kann das nicht verbieten, oder so.

*Aber sie erwecken den Eindruck, als wenn sie es könnten und wenn die Leute nicht informiert sind?*

Ja, also wenn man keine Informationen hat, dann glaubt man natürlich daran, was die Behörde sagt. [...] Aber viele, die nach dem Assessment-Center zum Jobcenter kommen, haben schon mehr Informationen, und sie kennen schon ihre Rechte und Pflichten. Die wissen ganz genau, ob ich zum Beispiel eine Firma gründen darf, auch wenn das Jobcenter nein sagt, oder nicht. Also das ist schon was ganz anderes, also man bekommt da bestimmte Informationen, die man benötigt und wenn die Mitarbeiter vom Jobcenter auch hören, aha er hat schon bei einem Assessment-Center vom Lotsendienst Unterstützung bekommen, dann sagen sie wirklich alles, das es gibt, weil sie wissen, er hat schon Informationen, da können wir jetzt nichts verschweigen oder so.

Zudem ist die Kenntnis von dieser Art von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten unter den Gründungsinteressierten und -willigen auch bei Weitem nicht die Regel. Die weitaus größere Gruppe der von uns interviewten Unternehmer berichtete uns, dass sie diese Beratungseinrichtungen gar nicht kannten bzw. keine Hoffnung hatten, von ihnen gefördert zu werden. Letzteres war z. B. bei einer Modedesignerin aus Brandenburg an der Havel der Fall:

*Wer hat Ihnen denn bei der Gründung geholfen?*

Keiner. [...] Ich hab gedacht, bestimmt bekomme ich das nicht. Deswegen. Und damals musste es auch schnell gehen, weil die Kinder hierhergekommen sind. Und da musste ich schnell machen, dass ich ein bestimmtes Einkommen habe, damit meine Kinder hier bleiben können.

Ein anderer Unternehmer wies zudem darauf hin, dass nicht zu allen Zeiten eine spezielle Förderung für migrantische Selbständige vorgesehen war:

*Und eine öffentliche Förderung haben Sie nicht bekommen?*

Also zu diesen Zeiten, gab es so was gar nicht. Aber heute ist das einfacher. Wenn man ein Konzept schreibt und beim Arbeitsamt einreicht, dann kann man auch über das Arbeitsamt etwas bekommen. Aber damals war das schwierig. Da gab es gar nix.

Ein anderer Unternehmer antwortete Folgendes auf die Frage, ob er Hilfe erhalten hätte:

Nein, nein, nein, das war wie gesagt, alles von Null. Nach Deutschland gekommen allein, null, dann auch umgezogen von null allein und dann Selbständigkeit auch von Null, ohne Hilfe, ohne, ohne, ohne. Ja, das war schon hart.

Wo die meisten der interviewten Unternehmer tatsächlich eine wertvolle und verlässliche Hilfestellung während ihrer Unternehmensgründungsphase erhalten haben, war in Familien- und Community-Netzwerken. Hier wurden wertvolle Tipps gegeben, Unterstützung während der Geschäftseröffnung gewährt und auch moralische Unterstützung gegeben. Aber auch bei der Vermittlung von Krediten oder Bürgschaften spielen die Familie und ethnische Netzwerke eine tragende Rolle. So gaben viele Interviewpartner, die keinen Kredit von der Bank erhalten haben, an, dass ohne die Unterstützung von Familie und Freunden die Unternehmensgründung überhaupt nicht zustande gekommen wäre. Von einem solchen Beispiel berichtete z. B. auch ein vietnamesischer Unternehmer aus Frankfurt/Oder. Da der Gründer selbst nicht genügend Geld hatte, hat er einen befreundeten Unternehmer aus der brandenburgischen vietnamesischen Community gebeten, das Geschäft zunächst für ihn zu kaufen, damit er es ihm anschließend in Raten zurückzahlen konnte:

*Also hat er mit dem Laden seinen Kredit zurückbezahlt?*

Ja, das war so, das gehörte jemand anderem. Dem Herrn I. Der hat den Laden gekauft, eingerichtet und dann an meinen Bruder verkauft. Und mein Bruder hat ihm monatlich sein Geld zurückbezahlt.

*Also ist das aus der eigenen Community. Man baut und vermittelt in der eigenen Community.*

Ja, das ist eine Vertrauensgeschichte. Er hat einen Laden vorbereitet und weil er ihm vertraut, hat er ihn meinem Bruder übergeben.

Ein anderer Unternehmer aus der Ukraine berichtete:

Nein, finanziell hat mir niemand geholfen, nur meine Eltern, meine Bekannten und Verwandten.

Der „Kreditvertrag“ wurde durch ein einfaches Schreiben beglaubigt:

Das habe ich noch zu Hause. Ich war so und so viel schuldig, aber jetzt nichts mehr, niemandem.

*Also das Geld, was Sie überhaupt hatten, hat Ihnen die Familie und Freunde gegeben?*

Ja. Oder Selbstgespartes. Ich hatte auch ein bisschen, aber wie gesagt: Kein fremdes Kapital von Staat und Bank.

Auch eine andere Selbständige aus der Ukraine gab an, sich bei ihrem Weg in die Selbständigkeit auf die finanzielle Unterstützung von anderen Mitgliedern aus ihrer Community verlassen zu haben. Es wurde deutlich, dass man der eigenen ethnischen Community häufig mehr vertraute als den (fremden) deutschen Behörden und Einrichtungen.<sup>37</sup> Dies ist vor dem Hintergrund besonders bemerkenswert, dass, wie wir gleich noch genauer sehen werden, eines der größten Probleme für Selbständige mit Migrationshintergrund nach wie vor die meist zu geringe Eigenkapitaldecke ist. Dabei hat eine befragte Unternehmerin, deren Geschäft Konkurs anmelden musste, auch betont, dass sie sich gerne wieder selbständig machen würde, wenn die hohen Gründungskosten nicht wären: „...es kommt auf solche Kleinigkeiten, wie Berufsgenossenschaft, wie IHK, wie Steuerberater, all diesen Papierkram an, es kostet alles Geld“. Außerdem würde eine erneute Selbständigkeit ihrer Ansicht nach wohl auch an der deutschen Bürokratie scheitern, v.a. am Jobcenter und am

<sup>37</sup> So berichtete die Integrationsbeauftragte der Stadt Potsdam etwa in einem unserer Experteninterviews von ihrer Beobachtung, dass das Gebäude der Industrie- und Handelskammer, „ein sehr schöner Palast mit Glastüren und großem Empfang“ auf viele Migranten einschüchternd wirkt und sie deswegen den Weg dorthin oftmals nicht wagen. Zudem wurde auf einer Veranstaltung des deutsch-russischen Unternehmerverbandes ARDU (Arbeitsgemeinschaft russisch-deutscher Unternehmen e.V.) berichtet, dass von vielen das Gebäude als furchteinflößend wahrgenommen werde, da es die Migranten aus den ehemaligen GUS-Staaten in seiner Bauart an Regierungsgebäude in ihren Herkunftsländern erinnere. Die in der Vergangenheit mit den staatlichen Institutionen gemachten schlechten Erfahrungen wurden in der Folge auf die deutsche Kammer übertragen und deren Dienstleistungen gemieden.

Finanzamt. Oftmals schreckte auch die Komplexität der Verfahren von der Beantragung der Fördergelder oder einer Kreditaufnahme ab. Eine interviewte Unternehmerin erklärte dazu:

Kredit in Deutschland zu nehmen ist nicht einfach [...] Wir haben nicht verstanden was man machen muss und was für Gesetze es gibt und so was. Wir machen alles nach. Wir wollten alles verstehen, haben es aber nicht gründlich genug verstanden.

Zum Teil werden staatliche Förderung oder Bankkredite auch nicht bewilligt, weil die erforderlichen Businesspläne nicht vorliegen oder fehlerhaft sind. Wie ein Unternehmer aus Kamerun in einem Interview mitteilte, scheiterte die Beratung bzw. die Ausarbeitung eines Businessplans einfach an den fehlenden Sprachkenntnissen:

I went to it for four days. After four days they gave me an appointment to help me with the business plan. But we could not finish the business plan, because one of the Berater could not understand English, so it was difficult for me to explain myself to him. So sometimes he had to write to me in deutsch, I have to try to convert it to English and when you convert it to English it becomes durcheinander, it doesn't give exact meaning. And when I write in English I convert it in deutsch before sending it. It was difficult. But then he asked me for this documents for my business plan. Which I told him that I could not be able to bring it again. So it was difficult to write business plan, so we stopped it.

Dieses Beispiel zeigt, dass es teilweise auch auf Seiten der Banken und Behörden an interkultureller Kompetenz im Umgang mit Gründungswilligen aus dem Ausland mangelt. Aufgrund der insgesamt eher geringen finanziellen Mittel verharren Zuwanderer deshalb auch sehr stark darin, kleine und sehr kleine Unternehmen zu gründen, die dann mit dem geliehenen Geld von Verwandten und Freunden finanziert werden. Aber hier besteht auf der anderen Seite natürlich auch ein Potential, die Unterstützungsstrukturen für Gründer mit Migrationshintergrund gerade in der Anfangsphase ihres Unternehmens zu verbessern. Es wird wichtig sein, über die Familie und Community hinaus für die Unternehmer vertrauensvolle Netzwerke und Anlaufstellen zu schaffen, die geringe Hemmschwellen aufweisen und nach Möglichkeit auch gut miteinander vernetzt sind.

### 3.3.3 Potentiale und Ressourcen

Trotz der vergleichsweise schwierigen Ausgangssituation der meisten migrantischen Unternehmen im Land Brandenburg, gelingt es dennoch einer Reihe von Unternehmen einen beachtlichen Wachstumsprozess zu durchlaufen und ihr Geschäft auf gesunde Füße zu stellen. So haben wir auch in unserem Sample Beispiele gefunden, wo es gelang, den Kundenstamm zu erweitern, Kooperationen mit anderen Unternehmen einzugehen und damit den Umsatz Stück für Stück zu steigern. In einigen Fällen führte die Umsatzsteigerung sogar dazu, dass zusätzliches Personal eingestellt wurde. Zwar handelt es sich hierbei oftmals nur um Aushilfsstellen und Jobs auf Honorarbasis, da die meisten Betriebe zu wenig Gewinn abwerfen, um die Arbeitskräfte über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus einzustellen. Für den Erfolg des Unternehmens ist dies vor allem in der Anfangsphase aber von großer Bedeutung. Nicht selten handelt es sich bei den Angestellten auch um Verwandte und Bekannte bzw. Angehörige der gleichen Migrantengruppe. So hat in unserer Studie z. B. ein Textilladenbesitzer seine Frau als Verkäuferin eingestellt. Teilweise werden aber auch bewusst deutschsprachige Angestellte gesucht, um bestehende Sprachschwierigkeiten zu überwinden. Dies verdeutlicht etwa folgendes Zitat. Auf die Frage, wie viele Arbeitsplätze sie geschaffen habe, antwortete eine interviewte Unternehmerin:

Zwei. [...] Ich bin die Hauptperson und die anderen arbeiten nur stundenweise. Und eine brauche ich, weil sie sehr gut deutsch spricht.

Dabei fällt es aber auch einigen Unternehmern schwer, geeignete Fachkräfte zu finden. Eine polnische Unternehmerin meint dazu:

Im Moment suche ich noch gute Kosmetikerinnen, aber wenn ich das Arbeitsamt anrufe, dann wird mir immer nur mitgeteilt, dass sie noch niemanden gefunden haben. Ich weiß nicht, woran das liegt, ob ich zu wenig Lohn bezahle, oder weil junge Leute nicht arbeiten wollen. Ich weiß nicht. Ich finde dieses System komisch. [...] Es ist schwierig, Leute zu finden, die gute Kosmetik schon gemacht haben oder auch schon selbständig waren [...] Das ist auch schwierig, diese zu finden.

Neben der Einstellung von zusätzlichen Angestellten, wird auch über die Schaffung von Ausbildungsplätzen nachgedacht. Zwar fehlt vielerorts eine Ausbildungsberechtigung, da die Unternehmer selbst oftmals keine der Branche entsprechende Ausbildung haben oder ihre Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt wurde. Aber auf einem Unternehmerstammtisch, der im Rahmen dieser Studie untersucht wurde, wurde etwa darüber diskutiert, den Bedarf nach Arbeitskräften längerfristig damit zu befriedigen, dass der eigene Nachwuchs selbst verstärkt ausgebildet werden sollte. Die rechtlichen Voraussetzungen dafür sollten mit Vertretern der IHK diskutiert werden. Eine Unternehmerin aus der Ukraine berichtete in diesem Zusammenhang bereits von ihrer Tochter, die bei ihr eine Ausbildung zur Modedesignerin gemacht hat und später einmal eine neue Filiale übernehmen könne.

Darüber hinaus haben Existenzgründer aufgrund der steigenden Nachfrage und des daraus resultierenden erhöhten Serviceanspruchs bereits größere Räumlichkeiten für ihr Unternehmen anmieten müssen. Eine Unternehmerin aus der Ukraine berichtete etwa von dem Umzug ihres Fitnessstudios:

Ja, damals war ja auch alles noch ein bisschen kleiner. Wir waren ja woanders, da hatten wir nur drei Räume. Hintereinander. Drei Räume. Einer war der Anmelderaum, ein Umkleieraum und dann ein Trainingsraum. Wir hatten dann auf dem Flur eine Toilette und auf dem Flur eine Gemeinschaftsküche mit dem Arzt. [...] Und dann wir haben uns entschieden umzuziehen und dann auch dieses Gebäude gefunden. Wir haben hier jetzt auch einen großen Raum. Wir machen hier Gymnastik. [...] Und wir haben hier zwei weitere Zimmer. [...] Und eine Küche, die Rezeption und zwei Toiletten.

Im Fall einer anderen Ladenbesitzerin ist es aufgrund der steigenden Nachfrage sogar schon früh zu der Entscheidung gekommen, eine zweite Filiale zu eröffnen. Diese will sie dazu nutzen, ihre Angebotspalette breiter aufzustellen:

Für den Laden da nutzt man bestimmt so 180 oder 160 qm. Dann ist das doppelt so groß wie hier. Aber da sind besonders die Wände frei. Da kann man so schön Regale einbauen und nach Größen sortieren. Und dann ist es auch für die Kunden nicht so schwierig, weil sie jetzt nicht wissen, wo sie gucken sollen, was gibt's in ihrer Größe. Und jedes Mal fragen müssen, ob es die und die Größe gibt. Da wird schön alles zu sehen sein.

Auch die Erfahrung, dass das neue Angebot von der Kundschaft angenommen wird und damit auch die Nachbarschaft aufwertet, ist ein Erfolg. Eine Unternehmerin aus der Ukraine berichtet stolz:

Zu uns kamen auch Ärzte am Anfang, die kamen aus Berlin, aus Potsdam, aus Havelsee. [...] Ja, wir haben ganz viele vom Oberlandesgericht. Auch vom Stahlwerk sind fast alle da. Alle Chefs waren schon bei uns, [...] auch die Arbeiter kommen. Das finden wir auch schön. Bei uns sind ganz unterschiedliche Kunden, wir haben sogar Physiotherapeuten, die zu uns kommen.

Während ein Teil der Unternehmen also durchaus schnell Fuß fassen und sich trotz finanzieller Schwierigkeiten räumlich oder personell vergrößern konnte, kämpft ein anderer Teil der Unternehmen auch längere Zeit nach der Gründung immer noch ums Überleben und ist zum Teil auch noch auf zusätzliche Leistungen, z. B. von der Agentur für Arbeit, angewiesen. Dies verweist auf einen weiterhin bestehenden Qualifizierungsbedarf nicht nur in der Gründungsphase, sondern auch und vor allem während der Wachstumsphase, in der der Kundenstamm erweitert und die Umsätze so weit gesteigert werden sollten, damit man nicht mehr auf zusätzliche Leistungen vom Arbeitsamt angewiesen ist. Einigen Unternehmen aus unserem Sample ist es gelungen, die Abhängigkeit vom Jobcenter aufgrund steigender Einnahmen zumindest zu verringern. Früher haben sie ihr verfügbares Einkommen vollständig vom Arbeitsamt bezogen. Eine Unternehmerin aus der Ukraine sagte dazu:

Jetzt haben wir wenigstens 150, 200 [Euro] jeder. So müssen sie weniger an uns zahlen. Ist doch auch schon mal was.

Aus den Interviews wurde zudem deutlich, dass die externe Unterstützung und Beratung im Etablierungs- und Wachstumsprozess der interviewten Unternehmen äußerst gering ist und auch ein Zugang zu professionellen privaten oder öffentlichen Beratungsangeboten nach der Gründung fehlt. Die wichtigsten Ressourcen bei der Etablierung des Unternehmens sind, wie wir schon in der Gründungsphase gesehen haben, die Familie und die ethnischen Netzwerke. Sie unterstützen die migrantischen Unternehmer nicht nur beim Schritt in die Selbstständigkeit ideell und finanziell, sondern auch beim späteren Umgang mit Behörden und beim Zugang zu Lieferanten und Produkten aus den jeweiligen Herkunftsländern spielen sie eine wichtige Rolle. Über diese Systeme erhalten die Gründungswilligen z. B. Informationen

über potentielle Gewerberäume, Möglichkeiten, als Franchisenehmer tätig zu werden oder einen Betrieb von einem anderen Mitglied der Community zu übernehmen. In den Netzwerken werden Kontakte zu Lieferanten hergestellt, Geschäftsbeziehungen angebahnt sowie, wie wir gesehen haben, Arbeitskräfte vermittelt. Inwiefern der Zusammenhalt und Austausch in der Community so wichtig ist, verdeutlicht etwa folgendes Zitat eines vietnamesischen Unternehmers:

Wenn man sich gegenseitig unterstützt, ist es einfacher. Alle haben eine Meinung, man redet miteinander. Dann muss nicht einer an alles denken. Die denken gegenseitig. Jeder hat eine Meinung und man kommt zu einer gesünderen Entscheidung.

In vielen Fällen ist die ethnische Community auch deswegen der erste Ansprechpartner, weil häufig das Geld für professionelle Berater fehlt oder aber auch weil von staatlicher Seite dazu entsprechende Angebote fehlen oder die Unternehmen keine Kenntnisse davon haben. Vor diesem Hintergrund kommt den inzwischen im Land Brandenburg gegründeten Unternehmerverbänden bzw. -arbeitsgemeinschaften der russischsprachigen und vietnamesischen Unternehmer eine immer wichtigere Rolle zu. Sie tragen nicht nur zu einer stärkeren Interessenvertretung der migrantischen Unternehmen gegenüber den Institutionen der Mehrheitsgesellschaft bei, sondern bieten auch einen Raum des gegenseitigen Coachings, in dem sie sich über Herausforderungen ihrer Selbständigkeit austauschen und über finanzielle und bürokratische Probleme beraten können. Ein vietnamesischer Selbständiger berichtet:

Ja, wir haben auch so Gruppe der Vietnamesen wir treffen uns mindestens zweimal im Jahr hier und die Kinder sind ja auch viel zusammen und natürlich wir unterhalten uns auch über alles.

Eine selbständige Sprachlehrerin aus Polen:

Wir haben auch mal zwischen Polen eine Versammlung gemacht. Nur für die Lehrerinnen aus Polen. Wir sind insgesamt fünf oder sechs Lehrer. Ja, wir haben sehr viele Informationen ausgetauscht. Was sind Vorteile, Nachteile, und wie funktioniert der Staat. Wir haben danach noch sehr viel Kontakt mit allen gehabt. Und wir telefonieren sehr oft und erfahren, wie dort oder hier alles funktioniert.

Auch im Hinblick auf Unternehmensvernetzungen und -kooperation spielen die Netzwerke innerhalb der Migrantengruppe eine große Rolle. So konnte z. B. eine freiberufliche Künstlerin aus Russland in Kooperation mit anderen Musikern ein Engagement in einem etablierten Orchester bekommen:

Ich hab dann einen Pianisten kennengelernt und der hat mir dann einen Kontakt gegeben zu einem Orchestermanager. [...] In diesem Orchester spiele ich seit sieben Jahren.

Eine andere polnische Unternehmerin ist eine Kooperation mit einem Online-Versandbuchhändler eingegangen, auf dem sie nun zusätzlich ihre Produkte anbietet und sich dadurch auch einen neuen Kundenstamm erschließen konnte:

Ich muss sagen, inzwischen geht es besser. Vor einem Jahr hatte ich die Überlegung, es [das Geschäft] zu schließen. Aber jetzt mit [der Kooperation] sehe ich neue Perspektiven, kann ich sagen. Es geht ein bisschen besser, und es gibt Potential, [...] es gibt andere Kunden, die genau solche Bücher suchen. [...] Belletristik und so weiter. Nach paar Jahren sehe ich jetzt auch besser, was die Menschen suchen und brauchen. Das habe ich auch ein bisschen verändert.

Zudem hat sie Netzwerke mit anderen Freiberuflern aufgebaut, auch und vor allem aus ihrem Herkunftsland Polen. Dadurch verspricht sie sich auch einen besseren Absatz ihrer Produkte dort:

Ich nehme an vielen Netzgruppen und -kontakten teil. Ich bin im ständigen Kontakt, kann man sagen. Und was ich jetzt plane, ich möchte auch mehr Sachbücher verkaufen.

Eine andere freiberufliche Künstlerin schildert, wie sie im Laufe der Zeit neue Netzwerke aufbauen und sich dadurch auf dem Künstlermarkt etablieren konnte:

Also, das hat sich dann so ergeben: Je länger man hier ist, desto mehr Kontakte hat man und dann geht das immer so weiter. [...] Also irgendjemand hat mich angerufen und gesagt: da und da brauchen sie eine Geige. Und dann hab ich da gespielt und dann wussten die dort Bescheid, dass es mich gibt. [...] Mundpropaganda halt.

Ein anderer afrikanischer Unternehmer, der bereits auf wirtschaftliche Kenntnisse aus seinem Studium in Kamerun zurückgreifen konnte, wurde durch seine Kirchengemeinde auf ein Existenzgründungsseminar hingewiesen, wenngleich dies im diesem Fall nicht erfolgreich endete und auf weiteren Beratungsbedarf hinweist:

Actually it was our church that organized the business seminar and has contact with them. So everybody in the church who is interested in business went for the Existenzgründung. But the problem we had is when we reached the stadium of writing the business plan, they said we have to write it alone. So that was a problem.

Einige der Unternehmer waren sogar in mehreren Unternehmerverbänden gleichzeitig organisiert, wie folgender Interviewpartner aus Kasachstan:

*Sind Sie in irgendwelchen Unternehmerverbänden oder so organisiert?*

Ja in vielen. Also das sind in erster Linie, Lotsendienste sowieso, IHK Frankfurt [Oder], dann Vereine zum Beispiel migrantenspezifische Vereine, ARDU, ja da bin ich auch als Veranstalter tätig, in Frankfurt [Oder] zum Beispiel, BBAG, Verband deutscher Gründungsinitiativen, da bin ich auch als Berater qualifiziert, als Gründungsberater nach diesen Standards und aktives Mitglied auch, was fällt mir noch ein, regionale natürlich auch also zum Beispiel Lausitzverein zum Beispiel, das ist mehr für regionale Unternehmen, nicht für ganz Brandenburg, sondern für die Region Lausitz oder die Region Spreewald oder, so da auch. Das ist jetzt, was mir so spontan einfällt.

Auf die Frage, wieso er sich so engagiere, antwortete er:

Weil das ist wichtig, das ist wichtig. Fachkenntnisse, die braucht man, aber auch Netzwerke. Also die sind sehr, sehr wichtig und ohne diese Netzwerke würde es nicht so gut gehen.

Ihr Transnationalismus und ihre Mehrsprachigkeit stellen für die migrantischen Unternehmer also ein wichtiges Potential dar, da sie hierdurch den Zugang zu unterschiedlichen Netzwerken und Kundenkreisen haben.

Dennoch wurde aus den Interviews auch klar, dass eine Beratung allein aus migrantischen Netzwerken und aus dem Freundeskreis nicht ausreichend ist. Wie es scheint, sind aber die behördlichen Angebote für migrantische Unternehmen nicht immer angemessen und leicht nachzuvollziehen, weshalb viele dann doch wieder auf ihre Familienverbindungen und Migrationsnetzwerke zurückgreifen, wie auch das folgende Zitat einer Unternehmerin aus Russland deutlich macht:

Ich habe schon viele Strategien verfolgt. Ich war schon bei Buchhaltung-Beratungen, bei einem Steuerberater. Er hat versucht, mir so klar wie möglich zu erklären, wie ich es am einfachsten tun kann und hat mir alle Vorlagen gegeben. Aber ich frag' immer wieder in meinem Umkreis, wie ich dies und das machen soll und ob die mir was zeigen können. Also, ich lerne gerne. Mittlerweile ist es auch besser geworden.

In dem Sample selbst bestätigte uns ein selbständiger Berater diesen Zusammenhang folgendermaßen:

Es gibt verschiedene Unterrichtsformen. Ich versuche das auch zu berücksichtigen. Also wenn es zum Beispiel Seminare für Migranten sind, muss man sich auch ein bisschen anders verhalten. Also das heißt: die deutschen Firmen/Gründer sind es mehr gewöhnt, dass es kooperativer Stil ist, dass der Veranstalter oder der Referent mehr Moderator ist. Also: alle sind gleich, alle sind Fachprofis, jeder ist einzigartig und ein Profi auf seinem Gebiet. Das ist eine kooperative Art und Weise Seminare zu veranstalten. Bei Migranten ist das anders. Viele empfinden diese Art als zu locker, sie brauchen, ja, wie soll ich das sagen, ein bisschen mehr Schwung oder Druck, weil ohne Druck geht es nicht so gut. Denn wenn sie jetzt wissen, ok es ist in Form einer Gruppenarbeit, finden es zwar gut, aber, sie brauchen schon auch Frontalunterricht, ein Teil des Unterrichts besteht bei Migranten aus Frontalunterricht. Ich versuche diese Gruppen ganz langsam step by step zu diesen kooperativen Unterrichtsformen zu bewegen, aber sie brauchen schon Zeit dafür.

Obwohl viele Gründer, wie wir oben gesehen haben, über wenig Erfahrung im Gründungsmoment verfügen, zeigen sie, wie diese Darstellung verdeutlicht hat, jedoch eine große Kreativität und ein großes Durchhaltevermögen sowie auch den Wunsch, sich während ihrer Selbständigkeit weiterzubilden und neue Qualifikationen anzueignen. Vielen Unternehmen ist es klar geworden, dass sie sich nur durch eine ständige Weiterentwicklung am Markt halten können. Sie entwickeln deswegen neue Ideen für Produkte, verlegen ihre Standorte an günstigere Orte oder gründen neue Filialen oder andere Unternehmen. In unserem Sample reichen diese Beispiele von dem Angebot afrikanischer Kochkurse (neben dem traditionellen Verkauf afrikanischer Lebensmittel) bis zur Überlegung einer Neugründung einer Beratungsakademie. Die Unternehmer scheuen dabei auch nicht vor der Konkurrenz einheimischer, lange am Markt etablierter Unternehmen und zeigen insgesamt eine beeindruckende Verantwortung und Risikobereitschaft. Auch die Tatsache, dass einige interviewte Unternehmer neben ihrer selbständigen Tätigkeit noch studiert oder einen Nebenjob angenommen haben, zeugt von einer großen Einsatzbereitschaft. Eine selbständige Übersetzerin aus Polen beschreibt etwa, warum sie noch einen dritten Job als Kellnerin angenommen hat. Allein von der Selbständigkeit konnte sie ihre Kosten nicht decken:

Ja, weil [...] Wissen Sie, ich verdiene nur was, wenn ich unterrichte. Und es gibt mal Monate, zum Beispiel in den Sommerferien, da gebe ich keinen Unterricht und bekomme kein Geld. Oder wenn es Feiertag ist. Ich verdiene nicht in jedem Monat 100prozentig das gleiche. Und das ist keine Sicherheit für mich. Deswegen ich brauche die Arbeit im Restaurant. Ich habe so ein festes Einkommen, eine bestimmte Summe jeden Monat, die ich bekomme, damit ich alle Rechnungen, alle Kosten bezahlen kann. Ich brauche diese Sicherheit hinter mir. Ja. Und als Übersetzer ist es ähnlich. Es ist auch keine Sicherheit.

### 3.3.4 Risiken und Problemlagen

So sehr sich viele Unternehmer auch durch einen unbändigen Kampfeswillen, Kreativität und gute Netzwerke auszeichnen, so sehr hat unsere Studie aber auch Schwierigkeiten und Problemlagen der migrantischen Selbständigen im Land Brandenburg offenbart. Eines der Hauptprobleme wurde dabei schon angesprochen: Eine in fast allen Fällen zu geringe Eigenkapitaldecke, die durch eine hohe Kostenbelastung gerade in der Anfangszeit arg strapaziert wird. Zu den hohen Betriebs- und Nebenkosten gehören neben Mietkosten, Energiekosten und Lohnkosten auch Beratungskosten, wie z. B. für Steuerberater, sowie „Maßnahmen für Marketing, die einfach Geld erfordern“ (Interview mit einer Unternehmerin aus Polen). Da häufig nicht genügend Geld für diese notwendigen Ausgaben erwirtschaftet wird, kommt es nicht selten zu einer Verschuldung oder zumindest deutlichen Gewinneinbrüchen bei vielen Unternehmern. Diese finanzielle Abwärtsspirale führt in einigen Fällen dazu, dass es schwierig wurde, den von der Arbeitsagentur geforderten monatlichen Mindestgewinn zu erzielen, damit weitere Zuschüsse gezahlt werden. Ein Proband aus der Ukraine sagte uns:

Wir müssen jetzt 800 Euro Gewinn haben im Monat. Ab dem neuen Jahr.

*Hat das das Arbeitsamt gesagt?*

Ja, also ich 400 und sie [Kollegin] 400. Das ist jetzt so. Aber Gewinn heißt ja, dass die Kosten fürs Finanzamt schon weg sein müssen. Alles muss weg sein: Miete, also das sind über 1.000 Euro, [...] und dann muss noch ein Plus da sein: für mich noch 400 Euro und für sie noch 400 Euro. Mindestens! Das sind ja so an die, pff, fast 3000 Euro Umsatz im Monat. [...] Stellen Sie sich mal vor, 3.000 Euro im Monat.

Da es sich bei den migrantischen Unternehmen vor allem um Kleinunternehmen mit einer sehr dünnen Finanzdecke handelt, können bereits „kleinere Notsituationen“ das Unternehmen an den Rand der Existenz bringen. Dazu gehören z. B. auch unvorhergesehene Ausgaben durch Schäden oder einmalig hohe Ausgaben, die auch zu neuen Schulden führen und im Extremfall auch die Existenz des Unternehmens gefährden können:

Auch für diesen Umzug war's so [...]: Da kam die Betriebskostenabrechnung: Nachzahlung 1.200 Euro. Dann kam der Steuerberater: an die 1.000 Euro. Dann noch was ... Da war noch was ... Und wir dachten: Schulden! Und wir hatten gerademal so viel, dass wir alle unsere Kosten decken konnten, also dass wir nicht in Schulden kommen, dass wir unsere Miete bezahlen und alles. Da waren wir schon glücklich. Und dann kam dies alles auf einmal! Und wir so: pppr. Da saßen wir schon so ein bisschen bedrückt da [...] Wir wussten nicht: Schließen? Oder?

In einem anderen Fall führte ein heißer Sommer mit extremen Temperaturen zum Verderben der Nahrungsmittel in einem Feinkostladen:

Das Problem kam im Sommer. Dieser Sommer war ganz schön heiß und bei mir im Laden waren 50 Grad, weil ich viel Geräte hatte. (...) Sie produzieren Wärme. Draußen waren es 30, 40 Grad und mit allem zusammen war es bei uns 50 Grad. Das war der Hammer: Alle Bonbons waren weggeschmolzen, haben wir weggeschmissen. Aber niemand wusste das (...) und der Winter war ganz schön kalt, sehr kalt.

Eine Klima- oder Kühlanlage konnte sich die russischstämmige Unternehmerin nicht leisten, weil sie hierfür nicht genügend Rücklagen besaß und auch keinen Kredit für die Anschaffung bekommen hat. Zu den Liquiditätsproblemen kamen auch noch eine scharfe Konkurrenz mit einer benachbarten Supermarktkette und Personalprobleme hinzu.

Zunehmender Konkurrenzdruck ist für viele der interviewten Unternehmer ein existentielles Problem. Manchen setzt die Konkurrenz aus dem Ausland zu, wie z. B. einem Unternehmer aus Mosambik:

Ja, aber ich habe Konkurrenz in Dresden. [...] In Tschechien. Die Grenze ist offen. Dann fahren die auch von Tschechien bis hierher. Prag [...].

Manche fürchten jüngere Konkurrenz, wie z. B. eine russischstämmige Künstlerin:

Das Alter, also ich glaube das ist das Alter. [...] Und es gibt viele Geiger. Ganz junge, die gut spielen. [...] Das heißt viel Konkurrenz.

Manche haben Wettbewerbsnachteile, weil ihnen die Qualifikation nicht anerkannt wurde bzw. fehlt:

Es gibt Konkurrenz. Es ist nicht einfach [...] Bei dem Gericht ist es so, dass ich noch nicht mündlich übersetzen darf. Ich muss noch eine Prüfung machen. [...] Ja. Es gibt auch sehr viel Konkurrenz. Hier in Potsdam gibt es drei richtige Übersetzer. Sie können es richtig gut. Die eine hat ein Diplom und sie ist richtig gut und hat sehr viel Erfahrung.

Anderen, insbesondere Ladenbesitzern, macht die Konkurrenz mit den Handelsketten zu schaffen, bei deren Preiskampf sie nicht mithalten können. Dies wurde etwa bei einem Unternehmerstammtisch deutlich: Über Jahre habe sich der Preiskampf – insbesondere bei Textilien und in der Gastronomie – immer weiter verschärft. Inzwischen sind die Unternehmer an einem Punkt angekommen, an dem sie immer mehr arbeiten müssen, ihr „Gewinn“ aber immer weiter abnimmt.

Teilweise kommt die Konkurrenz auch aus der eigenen Migrantengemeinschaft. So setzten sich die kleinen migrantischen Ladenbesitzer nicht nur gegen Discounter zur Wehr, sondern auch gegenüber ethnisch geprägten Ketten. Auch eine polnische Übersetzerin berichtete:

Außerdem habe ich sehr viel Konkurrenz von anderen Landsleuten [...]. Es gibt da sehr viele.

Teilweise haben die Unternehmen Angst, dass der Wettbewerb sie ruiniert. Teilweise sind die Unternehmerinnen und Unternehmer aber auch optimistisch. Die zitierte Übersetzerin fügt etwa zu dem Thema auch an:

Wenn die Kunden merken, dass es ihnen bei mir besser gefällt [...], dann sie rufen mich wieder an.

Wie aus der bisherigen Darstellung bereits deutlich wurde, fehlt es vielen Unternehmern auch an betriebswirtschaftlichem Basiswissen. In unserem Sample konnten nur einige wenige bereits bei der Unternehmensgründung auf eigene betriebswirtschaftliche Qualifikationen zurückgreifen – wie z. B. die bereits erwähnte Frisörin in Cottbus, die bei der Unternehmensgründung von ihren Qualifikationen als Einzelhandelskauffrau profitierte, oder eine ukrainische Unternehmerin im Gesundheitsbereich, die auf ihre im Studium erworbenen Kenntnisse zurückgreifen kann:

Ich habe Wirtschaft studiert, nicht lange, aber ich hab' zumindest angefangen.

Heute führt sie die Geschäfte ihres Fitnessstudios, während eine Mitarbeiterin vor allem für die Behandlung der Kunden zuständig ist:

Sie berät die Kunden, und ich mache alles andere. Das ist bei uns jetzt so. [...] Wir ergänzen uns sozusagen. Ich mache alles, damit die Firma hier läuft, und sie kümmert sich um die sportliche Beratung. So ist es.

Die meisten haben sich ihre unternehmerischen Fertigkeiten erst während ihrer Unternehmerschaft selbst angeeignet. Dabei konnten die bestehenden Lücken natürlich nicht annähernd gefüllt werden. Erheblicher Qualifizierungsbedarf besteht vor allem in steuerrechtlichen Fragen. Wie bei einem Unternehmerstammtisch in Fürstenwalde deutlich wurde, kennen sich viele vietnamesische Unternehmerinnen und Unternehmer mit dem Thema „Steuern“ überhaupt nicht aus. Sie gaben an, ihren Steuerberatern in Steuerangelegenheiten fast „blind“ zu vertrauen. In den meisten Fällen würden sie gar nicht beurteilen können, ob die für ihr Unternehmen gemachten Steuererklärungen korrekt sind und alle Sparpotentiale ausgeschöpft werden. Auch ein Proband in unserer Interviewstudie hat die Bedeutung einer guten Steuerberatung in Finanzangelegenheiten unterstrichen:

Wenn du dich selbstständig machst, musst du einen guten Steuerberater haben. Das ist der wichtigste Punkt. Wenn du einen schlechten Steuerberater hast, kann das schlecht ausgehen. Das war bei uns am Anfang auch der Fall und wir haben viel bezahlt. Ein guter Steuerberater ist aber sehr teuer. Bis zu 100 Euro die Stunde. [...] Also ich sehe das nicht, wie ich das kontrollieren kann. Ich habe z. B. jetzt einen Buchhalter. Dem gebe ich alles. Der bereitet alles vor und der gibt das dem Steuerberater weiter. Das sind zusätzliche Kosten, die auf dich zukommen. Aber du weißt dann, das ist irgendwie gut investiert.

Zudem bestehen Qualifikationsanforderungen in den Bereichen Planung und Marketing. Insbesondere in der vietnamesischen Community erweist sich die sogenannte Nachahmungsökonomie, d.h. die Gründung nach Vorbildern, als zunehmend problematisch. Durch das Kopieren erfolgreicher Geschäftsideen entstehen in kurzer Zeit zahlreiche ähnliche Angebote (wie z. B. Nagelstudios) und die Unternehmer machen sich gegenseitig Konkurrenz, indem sie versuchen, sich mit Sonderangeboten und Preissenkungen einen Wettbewerbsvorteil auf dem meist ohnehin kleinen Markt zu verschaffen. Selbstausbeuterische Arbeitsverhältnisse mit langen Arbeitszeiten und Umsätzen nahe am Existenzminimum sind die Folge. Oftmals müssen die Nachahmer ihren Betrieb auch schnell wieder schließen.<sup>38</sup> Dies ist der Grund, warum ein Großteil der migrantischen Unternehmen sich irgendwie durchschlägt und es zu keinen großen Erfolgsgeschichten kommt, sondern die Unternehmen vor allem zur Selbstversorgung dienen, z.T. auch mit staatlicher Unterstützung (Hartz IV). Die meisten migrantischen Unternehmen in unserem Sample blieben daher lange bei einem geringen Wachstum.

Hinzu kommen Schwierigkeiten beim Umgang mit den Behörden, wie bei einem weiteren Unternehmerstammtisch deutlich wurde: So machte sich einmal viel Empörung über das Verhalten der staatlichen Aufsichtsbehörden gegenüber vietnamesischen Geschäftsleuten breit. Die teilnehmenden Unternehmer berichteten von „übertriebenen Kontrollen“ kurz nach der Eröffnung eines neuen Ladens (durch Lebensmittelaufsicht und Zoll), die sie nach ihrer Wahrnehmung in die Nähe der Mafia rücken und ihr Image bei der Kundschaft beschädigen würden. Eine spanische Unternehmerin äußerte ihre Vermutung, dass dahinter ein generelles Misstrauen gegenüber Ausländern stehe:

Ich denke die deutsche Behörde denken, sehr viele die Ausländer kommen, um sich für Hartz IV zu melden und um vom System zu profitieren. Aber die merken nicht, dass es da nicht ums Geld geht. Vielmehr möchte man sich integrieren und eine Beschäftigung ausüben.

Sie führt aber auch aus, dass dies nicht ein typisch deutsches Phänomen sein. Im Gegenteil, in anderen Ländern sei dies noch extremer:

<sup>38</sup> Diese mangelnde Analyse der Unternehmensumwelt war im Rahmen der oben erwähnten Access-Studie allerdings auch bei Unternehmerinnen und Unternehmern festzustellen, die bereits seit längerer Zeit selbstständig waren. Hier wurden vor allem Veränderungen der Bevölkerungsstruktur in urbanen Quartieren nicht oder zu spät wahrgenommen. Die Unternehmen behielten (zu lange) ihre ursprüngliche Ausrichtung auf ältere oder einkommensschwache Kunden bei, obwohl im Stadtteil zunehmend Familien mit Kindern zuzogen und junge Kreative die (noch) günstigen Laden- und Büromieten nutzten, um sich selbstständig zu machen. In diesem sich verändernden Umfeld mit einer steigenden Nachfrage nach ökologischen und alternativen Angeboten hätten für die migrantischen Unternehmen durchaus Möglichkeiten bestanden, wenn sie rechtzeitig z. B. im Lebensmittel- oder Imbissbereich mit einem der neuen Kundschaft entsprechenden Sortiment aufgewartet hätten. Diese Chancen wurden aber nicht erkannt, so dass Betriebe geschlossen werden oder die Unternehmerinnen und Unternehmen aufgrund steigender Mieten in andere Quartiere ausweichen mussten (BBAG 2009).

Aber diese ganze Schikane hat mich gar nicht berührt. Ich meine, das ist in Spanien genauso. Also, ich denk nicht, dass die spanischen Behörden besser sind. Und von daher ich fühlte mich in Potsdam viel besser empfangen als die meisten Ausländer. Weil: Ich habe in meinem Studium in Madrid sehr viele Ausländer kennengelernt [...] und ich denke in Madrid, von Erfahrungen, die ich hier gehört habe, war es sehr, sehr viel schlimmer und ich bin froh, dass ich erst einmal in Potsdam angekommen bin und nicht woanders. Also, [...] in anderen Städte, vielleicht München oder in eine deutsche Stadt, [...] da hätte ich vielleicht nicht bleiben wollen.

Auch ein anderer Interviewpartner berichtete von Diskriminierungen und der mehrmaligen Demolierung seines Ladens, zunächst in Erfurt in 1990ern und dann in Potsdam. Beide Male gab es einen rechtsradikalen Hintergrund. Die meisten Interviewpartner geben jedoch an, dass sie noch keine Diskriminierung erfahren haben. Manchmal wurde auch betont, dass es explizit kein Problem ist, Ausländer zu sein:

Am Anfang das war so: Ich hatte so meine Zweifel, ob es für deutsche Kunden überhaupt in Frage kommt, dass sie von jemanden, der nicht aus Deutschland kommt, beraten werden in Modefragen. Ob Modeberatung überhaupt ankommen wird, weil ich nicht so perfektes Deutsch spreche [...]. Und dann habe ich herumgefragt, und die meisten meinten: Ja klar, kein Problem. Vor allem in Berlin oder in Frankfurt/Oder gibt's auch viele Ausländer, und ich kann auch auf Russisch, auf Englisch beraten. Kein Problem! Und ich dachte auch: Ok, das hat mich ermutigt weiterzumachen.

Aber auch im Hinblick auf ganz grundsätzliche Dinge wie die Regelung der Krankenversicherung oder Unternehmensversicherungen bestehen Risiken, wie wieder ein Unternehmerstammtisch in Brandenburg an der Havel zeigt: Hier wurde deutlich, dass zwar die finanziellen Vorteile einer privaten Versicherung gesehen werden, die Risiken (insbesondere die Belastung im Alter sowie das Beitragsproblem im Falle einer Beendigung der Selbstständigkeit und nachfolgender Arbeitslosigkeit) waren jedoch nicht bekannt. Es wurde auch deutlich, dass viele der Unternehmer auch hinsichtlich einer (längeren, krankheitsbedingten) Arbeitsunfähigkeit nicht ausreichend abgesichert sind. Schließlich wurde auch ein erhöhter Informations- und Beratungsbedarf in Insolvenzfragen von den migrantischen Unternehmern artikuliert.

Und nicht zuletzt stellen auch die unzureichenden oder sehr geringen Deutschkenntnisse ein Risiko für die Unternehmer mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg dar. Zum einen sind sie im Kontakt mit Behörden und Institutionen oftmals auf Begleitung und Unterstützung durch Mitglieder der eigenen ethnischen Gruppe angewiesen und müssen darauf vertrauen, dass das, was ihnen von ihren Landsleuten geraten wird, auch rechtlich oder fachlich korrekt ist. Zum anderen können sie Kunden aus der Mehrheitsgesellschaft kaum beraten und diese damit nicht oder nur unzureichend an ihr Unternehmen binden, was nicht selten zu einem Rückgang der Nachfrage und des Umsatzes führt. Die Sprachprobleme ziehen sich wie ein roter Faden durch die Unternehmensgeschichten, von der Unternehmensgründung bis zur Entwicklungsphase. Dabei liegt es nicht daran, dass die migrantischen Unternehmer das Sprachproblem nicht erkennen, sondern viel mehr daran, dass der Erwerb der deutschen Sprache als eine große intellektuelle Herausforderung oder das Erlernen als zu zeitintensiv angesehen wird. Zudem können Sprachdefizite im Deutschen auch auf eine einseitige Ausrichtung auf die eigene ethnische Community oder auf eine geringe Sprachpraxis zurückgeführt werden, wie eine Interviewpartnerin aus Polen selbst vermutet:

Meine Sprachkompetenzen sind nicht genügend, kann man sagen. Das ist für mich ein Problem. Auch wenn ich online arbeite, dass [...] Wenn man im direkten Kontakt mit Leuten sprechen kann, meine ich, kommt das schneller, dass man die Sprache verbessern kann. Aber durch diese Onlinekontakte ist es nicht so.

Teilweise führen die mangelhaften Deutschkenntnisse dazu, dass auch nicht an anderen Weiterbildungskursen teilgenommen wird, wie aus folgendem Zitat einer türkischstämmigen Unternehmerin deutlich wird, in dem auch noch einmal auf die Zeitproblematik Bezug genommen wird:

Die Hürde war oder ist immer noch die Sprache, die deutsche Sprache. Wenn der Laden hier verkauft ist [...], vielleicht mache ich dann nochmal einen Deutschkurs. Wenn die Kinder einigermaßen in Ordnung sind, dann habe ich weniger Stress. Dann kann ich vielleicht an einem Kurs, einem Deutschkurs teilnehmen. Wenn ich die deutsche Sprache einigermaßen kann, dann kann ich auch an einem Lehrgang für Mode in Deutsch teilnehmen. Das wäre auch besser für mich, aber ich kann das zurzeit nicht. Und dann möchte ich auch gerne mit jemandem zusammen das Geschäft haben, damit ich mehr Zeit habe am Deutschkurs teilzunehmen.

Zu dieser Einsicht kommt auch eine polnische Unternehmerin, die zwar insgesamt ihr Unternehmertum in Deutschland als äußerst erfolgreich einstuft, aber ihre unzureichenden Deutschkenntnisse als ein großes Defizit bewertet:

Wenn ich nur zehn Jahre früher nach Deutschland gekommen wäre, dann hätte ich einen Sprachkurs gemacht. Ich bin jetzt 40 Jahre alt und mein Deutsch ist noch schlecht. [...] Wenn ich ein bisschen jünger gewesen wäre, dann hätte ich erst einen Sprachkurs gemacht. [...] Dann wäre einiges noch besser. Jetzt denke ich, habe ich keine Zeit mehr. Ich muss viel arbeiten und viel sparen. Jetzt habe ich keine Zeit mehr. Ich kann nicht für zwei, drei Jahre Sätze lernen und gleichzeitig noch arbeiten. Das geht nicht.

Die Verbesserung der Sprachkompetenz ist somit ein entscheidender Baustein für einen längerfristigen unternehmerischen Erfolg.

### 3.3.5 Aussichten und Zukunftspläne

Während einige Unternehmer noch bis heute mit den Herausforderungen und Krisen ihres Unternehmens zu kämpfen haben und sich mit großer Anstrengung finanziell über Wasser halten, mussten bereits zwei Unternehmen in unserem Sample schließen. Die Hauptgründe hierfür waren Liquiditätsprobleme und erhöhter Konkurrenzdruck. Eine interviewte Unternehmerin äußerte sich folgendermaßen dazu:

Wissen sie, das war nicht zu retten, [...] das war auf einmal viel zu viel. [...] Dann habe ich gesagt: Schluss. Ich muss nicht weiter machen. [...] Ich arbeite für null, sozusagen. Das was bleibt übrig, ist gar nichts, sozusagen. Wenn ich das und das und das bezahle [...] Dann habe ich entschieden: ok, ich schließe [...] das hat einen Monat gedauert bis ich noch etwas ausverkaufen konnte und habe noch bis zum 30. August gearbeitet, das war der letzte Tag. Am zweiten September habe ich mein Gewerbe abgemeldet.

Trotz ihres missglückten Unternehmertums, könnte sie sich eine erneute Selbständigkeit vorstellen, wenn die hohen Gründungskosten nicht wären. Ein anderer interviewter Unternehmer musste seine Selbständigkeit aufgrund finanzieller Engpässe zwischenzeitlich beenden. Nach einer zweijährigen Unternehmenspause machte er sich wieder selbständig und plant kurzzeitig, aufgrund anhaltender Absatzprobleme in Deutschland, eine Verlagerung seiner Unternehmenstätigkeit ins Ausland.

Andere Unternehmer, bei denen das Unternehmen besser läuft, machen sich Gedanken, was mit ihrem Unternehmen passieren soll, wenn sie sich einen anderen Beruf suchen oder in Rente gehen. Dabei wird deutlich, dass die meisten noch nicht wissen, wer das Unternehmen dann übernehmen soll. Während die einen das Unternehmen auf „keinen Fall“ an die nächste Generation übergeben wollen, weil diese beruflich etwas „Besseres“ machen soll, würden die anderen das Unternehmen gerne an die Nachkommen übergeben, wobei diese oftmals andere Pläne haben. Die folgenden Zitate verschiedener Interviewpartner machen dies deutlich:

Klar, klar. Klar ist, die Kinder sollen das nicht machen. Nein! Wenn ich alt bin und das Geschäft noch gut läuft, dann stelle ich noch einen oder zwei ein, bis ich 70 oder 80 bin, wenn ich dann noch lesen kann, noch stehen kann. [...] Ne, aber ich glaube nicht. Wir reden ja auch nicht miteinander. Es gibt Kurse wie Hotelmanager. Die sollen später studieren. Und die Kleine die ist ja noch klein, die ist noch in der fünften Klasse, die hat noch Zeit.

Glaub ich nicht. Die haben ganz andere Pläne [...] das ist nicht wie wir. Ich glaub auch nicht solche Arbeit wie wir können sie, ich denk auch nicht, dass wir sowas machen können. Ja, also ich hab zwei Kinder hier. Meine Tochter, die interessiert sich nur ein bisschen an dem Geschäft. Aber der Junge überhaupt nicht. [...] Die gehen lieber woanders Arbeiten und Geld verdienen aber hier in eigene Betrieb oder Familienbetrieb wollen sie nicht.

Ein vietnamesischer Restaurantbesitzer dazu:

Nein, die sollen studieren. Wir hatten es schlechter, aber wir wünschen uns, dass die studieren. Das werden wir sehen. [...] Wir als Kinder hatten keine andere Wahl. Aber die können das.

In einem anderen Fall lehnen die Kinder des Unternehmers, die einen erfolgreichen Bildungsweg beschreiten, eine Übernahme des Unternehmens von vornherein ab:

Keines der Kinder möchte einmal das Geschäft übernehmen [...] Der größere wird fast 23. Der studiert Maschinenbau. [...] Alle anderen Kinder sind auf dem Gymnasium.

Ein Verkauf des Unternehmens wiederum kommt nur für wenige Unternehmer in Frage. Eine Unternehmerin plant, ihr Modegeschäft aufgrund der geringen Nachfrage und Infrastrukturveränderungen in ihrer Stadt zu verkaufen:

Ab Dezember würde ich schon verkaufen, auch wegen der Straßensperrung hier. Und Sie sehen doch dieses Center hier: Das ist fast leer. Alle Läden machen zu. [...] Vodafone ist auch weg seit letztem Monat. Und Lotto daneben ist auch weg. [...] Da war hier auch mal ein großer Markt, der Nettomarkt, der ist auch vor einem Jahr oder halbem Jahr schon raus. Fleischerei raus, Bäckerei auch raus. Nach und nach. Eigentlich ist mein Modegeschäft noch gut.

Jedoch plant sie auch, ein Modegeschäft in einem anderen Stadtteil oder einer anderen Stadt wiederzueröffnen. Ein anderer Unternehmer wiederum würde auch erst verkaufen, wenn er alle Schulden beglichen hat und das Unternehmen keinen Gewinn mehr erwirtschaftet. Auf die Frage nach einem möglichen Verkauf seines Unternehmens antwortete er:

Wir denken später werden wir es verkaufen, wenn das Geschäft schlecht ist, aber wir denken noch nicht dran, also erstmal arbeiten, Schulden zurückzahlen.

Die Interviewergebnisse zeigen, dass sich die meisten Unternehmer mit konkreten Zukunftsfragen zu ihrem Unternehmen auseinandersetzen und sich verschiedene Szenarien für eine Übergabe oder einen Verkauf ihres Unternehmens, entweder an Familienangehörige oder Dritte, vorstellen können. Dabei würden sie sich nur ungern vor dem endgültigen Ruhestand von ihrem Unternehmertum verabschieden. Selbst negative Erfahrungen wie die Aufgabe des Unternehmens, wie oben gezeigt, schrecken sie nicht von einer erneuten Unternehmensgründung ab.

### 3.3.6 Qualifizierungsbedarfe und -angebote aus Sicht der Fördereinrichtungen

Nachdem die Unternehmenslandschaft aus Perspektive der befragten Unternehmer dargestellt wurde, sollen im Folgenden die Ergebnisse aus den Interviews mit Vertretern der Fördereinrichtungen im Land Brandenburg geschildert werden. Diese machen deutlich, dass sich die politische Bedeutung des Themas „migrantische Unternehmen im Land Brandenburg“ stark gewandelt hat. In den letzten Jahren hat das Thema eine besondere politische Aufwertung erhalten, die so vorher nicht zu spüren war. Als Gründe dafür nannten die Gesprächspartner, dass einerseits das Interesse der Politik an Integrations- und Partizipationsstrategien von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt gestiegen ist, andererseits dass auch die Wirtschaft zunehmend auf das Thema aufmerksam wird, auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Wie dieses politische Interesse auch auf die etablierten Akteure der Wirtschaft gewirkt hat, beschreibt ein Vertreter eines Wirtschaftsverbandes:

Also ich weiß, dass der [Arbeitskreis, Anm. d. Verf.] aus einem Förderprogramm hervorgegangen sind. Als sie den dann gegründet haben, war der auch politisch sehr hochbesetzt: Minister, Integrationsbeauftragte. Da war auch dieser, politische Druck ist vielleicht ein bisschen zu dramatisch, aber schon so diese Erwartungshaltung: ‚Tut da jetzt mal was‘. Das hat also auch insbesondere mein Chef, der war auch bei den Eröffnungen mit dabei, hat der schon gesagt: Mensch, also was da an Politprominenz [...].

Allerdings gibt es beim Umgang mit dem Thema noch starke regionale Unterschiede, auch innerhalb Brandenburgs. Ein Leuchtturm auf diesem Gebiet stellt zweifelsohne Potsdam dar. Spielte das Thema „Migrantische Ökonomie“ im ersten Integrationskonzept der Stadt im Jahr 2007 noch keine Rolle, so ist es seit 2012 ein Schwerpunkt der lokalen Integrationspolitik. Dazu wurden in Potsdam vor ein paar Jahren alle potentiell beteiligten Akteure zu einem „Runden Tisch“ eingeladen, woraufhin sich eine Arbeitsgruppe mit unterschiedlichen Stakeholdern – u. a. Unternehmer mit Migrationshintergrund, Vertreter der Industrie- und Handelskammer sowie Vertreter der Integrationspolitik – gegründet hat, um über Fragen der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund und die Bedeutung von migrantischen Unternehmen zu diskutieren und um über ein mögliches Vorgehen nachzudenken. Neben Fragen rund um die

Anerkennung der Abschlüsse von Migranten wurden viele praktische Herausforderungen diskutiert, wie eine Teilnehmerin der Arbeitsgruppe dies in einem Interview anschaulich beschrieben hat:

[...] eine Arbeitsgruppe, die zur Umsetzung des Integrationskonzeptes, speziell das Thema Arbeitsmarktintegration, befasst hat. [...] Wo kann man sich besser vernetzen? Wo gibt es Lücken eben bei diesem Thema? Wie bringe ich Zugewanderte zum Arbeitsmarkt? Wie kann man vielleicht, für die unbesetzten Azubistellen, wie kann man mehr Migranten reinholen? Beziehungsweise wie kann man die migrantischen Unternehmen dazu befähigen, dass sie selber Ausbildungsbetrieb werden? Was für Kenntnisse die in diesem Fall vietnamesischen Unternehmen brauchen? Wie kann ich ohne Meister vielleicht ausbilden? Also solche Themen wurden thematisiert. Auch das Thema, auch ein Projekt in Potsdam, wie kann man vietnamesische Unternehmen von der Bank finanzieren? Wie kann man die vietnamesischen Elternhäuser darüber, ja aufklären ist vielleicht ein hartes Wort, dass nicht nur Universitätsabschlüsse eine erfolgreiche Zukunft für die Kinder sichern, sondern dass es auch Berufsausbildungen gibt? Es gibt auch den zweiten Bildungsweg. Es gibt auch duales System. Dass es in Deutschland auch anders aufgeht. Dass gute Berufsausbildung und gute Berufsabschlüsse sehr schöne Zukunft und sicheres Einkommen bedeuten können.

Neben dieser Arbeitsgruppe wurden in Potsdam und im Land Brandenburg unterschiedliche Projekte und Programme zur Beratung und Qualifizierung von Unternehmern mit Migrationshintergrund initiiert und durchgeführt, die den Prozess maßgeblich geprägt haben. In diesem Zusammenhang wurde in den Interviews immer wieder auf das Xenos-Projekt hingewiesen. Xenos ist ein bundesweites Förderprogramm, das Teil des Nationalen Aktionsplans Integration der Bundesregierung ist und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Das Bundesprogramm bringt Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen zusammen, etwa an der Schnittstelle zwischen (Berufs-)Schule, Ausbildung und Arbeitswelt.

Trotz einem verstärkten politischen Interesse und einem breiteren Angebot durch Projekte und Programme an Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen haben die Vertreter der Fördereinrichtungen beobachtet, dass die Angebote nur dürrig bzw. erst langsam von künftigen und bereits arbeitenden Unternehmern mit Migrationshintergrund angenommen werden. Als Grund sahen sie insbesondere eine gewisse Hemmschwelle, die nach wie vor zwischen Fördereinrichtungen und Geförderten bestehe. So beschreibt es auch eine Interviewpartnerin der Wirtschaftsförderung kurz und prägnant:

Natürlich können die migrantischen Unternehmen die Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die wir auch allen anderen anbieten. Aber die Scheu ist wesentlich ausgeprägter.

Um auf diese geschilderte Distanz zu reagieren, war es auch Ziel der Projekte, Kontexte der Begegnung und des Kontaktes zu schaffen, um sich kennenzulernen und um auf diesem Wege auch über die bestehenden Beratungs- und Qualifizierungsangebote zu informieren. So haben etwa Vertreter der Industrie- und Handelskammer den Kontakt zu Unternehmern mit Migrationshintergrund gesucht, indem sie Unternehmensstammtische und Unternehmensverbände von ortsansässigen Migrantengruppen besucht haben. So hat z. B. eine Industrie- und Handelskammer auf einer von dem Access-Projekt und anderen Integrations- und Wirtschafts-Stakeholdern organisierten Tagung versucht, die beschriebene Hemmschwelle abzubauen, wie im folgenden Zitat einer Integrationsbeauftragten deutlich wird:

Es wurde thematisiert, dass unsere IHK ein sehr schöner Palast ist, mit Glastüren und Empfang und dass man eine gewisse Schwelle spürt, da überhaupt reinzugehen. Da hat die IHK tatsächlich versucht, die Leute reinzuholen. Auch durch das Angebot speziell, hat sie in den Migrantunternehmen Verbindungspersonen gesucht. Da hatte ich und auch der Herr B. versucht, zu diesen Personen auf einer Art Unternehmerstammtisch zusammenzukommen und Bedarfe zu erfassen. Es gibt etwa Verbindungspersonen in den Communitys. Und mit diesen Personen hat die Wirtschaftsförderung versucht, dass die Angebote der IHK entdeckt werden. Zum Beispiel kann ich mich erinnern, dass ein aus dem Iran stammender Unternehmer auf dem Markt Schwierigkeiten hatte und gar nicht wusste, welche betriebswirtschaftlichen Qualifizierungsangebote man da nutzen kann. Damit die Angebote bekannt werden, hatte man versucht, sie in den Communitys bekannt zu machen.

In diesem Prozess haben insbesondere die migrantischen Unternehmensverbände vor Ort eine entscheidende Rolle gespielt. Im bereits erwähnten Fall Potsdam spielten aus Sicht der Vertreter der Fördereinrichtungen, vor allem der vietnamesische Unternehmensverband Thang Long e.V., der russische Unternehmensverband Ardu e.V. sowie das Afrika-

Wirtschaftsforum, eine wichtige Rolle bei der Vermittlung und beim Interessensaustausch zwischen Angebotsseite – im vorliegenden Fall die Fördereinrichtungen der Qualifizierungsmaßnahmen – und der Nachfrageseite – in diesem Fall die Unternehmer mit Migrationshintergrund. Zuletzt wurde auch eine Vertreterin des Afrika-Wirtschaftsforums in den Vorstand der Industrie- und Handelskammer gewählt. Den Erfolg führen die Gesprächspartner insbesondere auf den direkten Kontakt über die Verbände zurück:

Ich mache das z. B. daran fest, dass dieser persönliche Kontakt von uns gesucht wurde und wir dort präsent waren und auch gezeigt haben, dass man mit uns reden kann und dass man auch keine Befürchtungen haben braucht, es tatsächlich mehr Anfragen gab die Monate danach. [...] Man hat es tatsächlich auch gespürt, dass wir den direkten Kontakt gesucht haben. Weil es danach dann auch tatsächlich Beratungsanfragen an uns gab, nach dem Motto: ‚Wir würden uns gerne mal über dieses und jenes Projekt unterhalten‘ und ‚Was Sie dazu sagen‘ oder ‚Wie Ihre Meinung dazu ist‘.

Abschließend lässt sich noch festhalten, dass die Vertreter der Fördereinrichtungen an verschiedenen Stellen betont haben, wie die Unternehmer mit Migrationshintergrund auch die jeweilige Stadt und das Land Brandenburg geprägt haben. Dies begann zumeist im Interview mit einer Wertschätzung der migrantischen Gastronomie, ging aber darüber hinaus. So unterstrich etwa eine Integrationsbeauftragte einer Stadt, dass die migrantischen Unternehmen wichtig für den Integrationsprozess der Migranten seien, insbesondere für Neuzuwanderer. Die migrantischen Unternehmer würden auch eine Art Vorbildfunktion einnehmen:

Also diejenigen, die jetzt schon Unternehmer sind, denke ich mir, sind ein gewisses Beispiel, haben einen Beispielcharakter für die Community, mit der sie im Kontakt sind oder aus der sie kommen. Also zum Beispiel die Vietnamesen. Bei der vietnamesischen Unternehmerschaft gibt es einen über 20-jährigen Prozess, wie sie von ehemaligen Vertragsarbeiternehmern in der ehemaligen DDR zu jetzt heute teilweise mächtige Unternehmer geworden sind. Die neuen, nicht durch Familienzusammenführungen kommenden, zum Beispiel Vietnamesen, für die sind [...] die Unternehmer vietnamesischer Herkunft schon ein Beispiel: Was kann ich erreichen?

Dadurch seien sie auch Teil der „Willkommenskultur“ für Neuzuwanderer vor Ort und auch wichtige Partner für die lokale Integrationspolitik.

## 4 Fazit und Handlungsempfehlungen

### Hohes Qualifikationsniveau und vielfältige Kompetenzen nutzen

Die Ergebnisse der Studie haben gezeigt, dass die Landschaft migrantischer Unternehmen im Land Brandenburg bei weitem vielfältiger ist, als dies öffentlich oftmals suggeriert wird. Die Unternehmer mit Migrationshintergrund, mit denen wir für die vorliegende Studie gesprochen haben, bringen dabei viele Kompetenzen und Qualifikationen mit, die sie sich entweder noch im Herkunftsland oder auch in Deutschland angeeignet haben. Diese Kompetenzen bergen für sie selbst und für die Wirtschaft Brandenburgs sowie Deutschlands ein großes Potential, gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels. Dieses Potential könnte noch weitaus stärker genutzt werden, wenn Bildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland anerkannt würden, denn diese reichen von Schulabschlüssen über Ausbildungs- bis hin zu Studienabschlüssen. Darüber hinaus verfügen die Unternehmer über ein bedeutendes interkulturelles Wissen, das sie nicht nur für ihre Unternehmen, sondern die brandenburgische Wirtschaft allgemein nutzen können, um neue, transnationale Märkte zu erschließen und Kontakte zu knüpfen. Gerade für Unternehmer im Land Brandenburg kann dies mit Blick auf die besondere geographische Lage als Tor nach Mittel- und Osteuropa von erheblichem Interesse sein.

Zudem schaffen migrantische Unternehmen Arbeits- und Ausbildungsplätze, bei entsprechender Förderung perspektivisch sogar in noch in stärkerem Maße. Dieses Potential ist bisher im Land Brandenburg noch unterentwickelt. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist die Bundesrepublik in den kommenden Jahren zwingend auf die Zuwanderung von Arbeitskräften angewiesen. Dabei werden insbesondere Zuwanderer mit Hochschulabschlüssen gesucht. Aber auch in der Pflege und dem Gesundheitswesen ist ein Mangel an Fachkräften bereits deutlich spürbar. Gerade migrantische Unternehmen mit ihren transnationalen Netzwerken können dabei helfen, diesen Mangel zu beheben.

Schließlich sollte auch nicht vergessen werden, dass die migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmer eine wichtige Rolle im Integrationsprozess (und nicht nur ihres eigenen) spielen. So tragen sie bei Neuzuwanderern bereits heute nicht unerheblich zur Erleichterung der Eingewöhnung in Deutschland bei: Einerseits bieten sie mit ihren Produkten und Dienstleistungen den Zugewanderten ein Stück „Heimat“ und Vertrautheit in der neuen Umgebung. Andererseits sind ihre Läden auch Treffpunkte für Erfahrungs- und Informationsaustausch, wo man sich unbürokratisch und ohne Verständigungsschwierigkeiten Hilfe bei der Bewältigung des Alltags holen kann. Die unternehmerischen Aktivitäten von Zuwanderern sind daher nicht nur eine wichtige Ressource für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes Brandenburg, sondern auch für die kulturelle, soziale und demografische.

### Adäquate Qualifizierungsmaßnahmen für migrantische Unternehmen schaffen

Die Ergebnisse der Studie haben weiterhin verdeutlicht, dass sowohl die Unternehmer als auch Verantwortliche aus Politik und Wirtschaft sich dahingehend geäußert haben, dass sie noch Qualifizierungsbedarf sehen. Entsprechende Maßnahmen sollten allerdings an die besonderen Bedürfnisse migrantischer Unternehmen und auch an die unterschiedlichen Phasen, in denen sich die Unternehmen jeweils befinden, angepasst werden. So erscheint es uns als sinnvoll, einen wichtigen Teil der Beratungsangebote auf die Planung- und Gründungsphase auszurichten, wie es größtenteils heute auch schon gemacht wird. An unterschiedlichen Stellen der Untersuchung wurde aber auch deutlich, dass Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auch zu anderen Phasen von Bedeutung sind, insbesondere in der Wachstumsphase, in der es den Unternehmen oftmals nicht gelingt, einen take-off zu erreichen und wirtschaftlich profitabel zu sein. Viele der Unternehmen bewegen sich weiterhin am Existenzminimum und sind teilweise auch noch von Transferleistungen abhängig. Dabei sind unseres Erachtens insbesondere auch die Jobcenter gefragt. So wurde uns in den Interviews, aber auch anderen Gesprächspartnern mehrfach berichtet, dass manche Fallmanager starken Druck auf die migrantischen Selbstständigen ausüben. So würden beispielsweise Fristen gesetzt, bis zu denen die neuen Gründer ohne ergänzende Hilfen zum Lebensunterhalt auskommen müssen, aber keine Angebote unterbreitet, die die Unternehmer in diesem Prozess begleiten und unterstützen. Gerade hier scheint uns noch erheblicher Beratungsbedarf zu bestehen, damit auch neue, innovative Geschäftsideen und -techniken umgesetzt werden können. Bisher gibt es dazu im Land Brandenburg allerdings noch zu wenig Angebote, die sich speziell an selbständige Migranten richten. Hier besteht aus unserer Sicht erheblicher Nachholbedarf.

Ein wichtiges Element zur Unterstützung der migrantischen Unternehmer werden dabei auch weiterhin Angebote zur Sprachförderung sein. Wie wir in der statistischen Analyse gesehen haben, gehören Migranten, die im Land Brandenburg unternehmerisch tätig sind, mehrheitlich zu den Zuwanderern der ersten Generation, die entweder gar keine oder nicht auf eine selbstständige Tätigkeit ausgerichtete Sprachkurse besucht haben. Angebote zur Verbesserung der Sprachkompetenz sollten dabei auch auf die Bereiche der Kundenkommunikation sowie den Umgang mit Behörden abdecken. Neben der Sprachförderung benötigen viele Unternehmer mit Migrationshintergrund zudem auch dringend Weiterbildungsangebote, die ihnen grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermitteln. Dies betrifft neben Steuer- und Wirtschaftsrecht vor allem Strategien der Marktanalyse und des Marketings.

Darüber hinaus muss unseres Erachtens aber auch über die Anpassung von Beratungs- und Weiterbildungsangeboten an die Lebenswirklichkeit migrantischer Unternehmer nachgedacht werden. So haben viele Zuwanderer in den Bereichen Gastronomie, Handel und Dienstleistung gegründet und erwirtschaften ihre Umsätze häufig mit einem enormen Arbeitseinsatz. Hier sollten Qualifizierungsangebote in modularen Formaten am Wochenende (insbesondere am Sonntag) unterbreitet werden, damit die Unternehmer auch die Chance haben, daran teilnehmen zu können.

### Vernetzung der Unternehmen fördern

Die Untersuchung hat zudem gezeigt, dass die bereits bestehenden Angebote zur Unterstützung selbstständiger Migranten von den Unternehmern bisher nur wenig genutzt werden. Zum einen kommen die Informationen nicht bei den potentiellen Nutzern an, zum anderen fehlen den Anbietern nach wie vor die Kontakte zu den migrantischen Communities. Daher erachten wir es als wichtig, dass die bestehenden Kontakte und Netzwerke genutzt und weiter ausgebaut werden. Denn die vielleicht bekannteste Succes-Story von migrantischem Unternehmertum in den Vereinigten Staaten von Amerika, nämlich die asiatischen, vor allem indischen, taiwanesischen und chinesischen Unternehmer im Silicon-Valley, die in der New Economy-Phase zu Ende der 1990er Jahre jedes fünfte Unternehmen im Silicon-Valley gründeten, hat gezeigt, wie wichtig für die Unternehmen die Netzwerke und Unternehmerverbände waren. Gerade in diesen Netzwerken und Verbänden liegt ein großes Potential, indem die Unternehmer dadurch in Kontakt treten, sich austauschen und auch ihre Interessen vertreten können. Auch für Ansprechpartner von außen, z. B. aus Politik und Wirtschaft aus In- und Ausland, gibt es dann auch einen klarer Ansprechpartner, an den herangetreten werden kann.

Daher sollte seitens der Landes- und Kommunalpolitik ein Hauptaugenmerk auf den Ausbau der bereits bestehen Netzwerke und die Stärkung der migrantischen Unternehmerzusammenschlüsse gelegt und deren Vernetzung mit den Regelinstitutionen der Mehrheitsgesellschaft befördert werden. Im Gegensatz zu Berlin und Westdeutschland leidet die migrantische Ökonomie im Land Brandenburg noch immer unter der fehlenden Lobbyarbeit in den offiziellen Strukturen der Mehrheitsgesellschaft. Die meisten Kleinunternehmer sind so mit dem täglichen Kampf ums Überleben beschäftigt, dass sie in der Vergangenheit kaum Zeit in eigene Unternehmensnetzwerke investiert und sich damit selbst von wichtigen Informationsquellen abgeschnitten haben. Aufgrund der inzwischen gegründeten Verbände und Arbeitsgemeinschaften der vietnamesischen, russischsprachigen und afrikanischen Unternehmer hat sich die Wahrnehmung der migrantischen Unternehmen durch die Kammern und öffentlichen Institutionen im Land Brandenburg zwar verbessert. Dennoch bedarf es hier weiterhin noch großer Anstrengungen möglichst vieler Unternehmer mit Migrationshintergrund, damit sowohl die Potentiale als auch die Unterstützungsbedarfe der migrantischen Ökonomie im (wirtschafts-)politischen Raum zukünftig stärker als bisher Berücksichtigung finden. Diese Treffen und Foren könnten in Zukunft dann auch dazu genutzt werden, um besonders erfolgreiche Unternehmer aus den jeweiligen Communities zu präsentieren. Im gemeinsamen Erfahrungsaustausch können Gründer damit unmittelbar von „Best Practice“-Beispielen lernen.

### Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen miteinander verzahnen und stärker interkulturell öffnen

Doch nicht auf Unternehmenseite sollte weiterhin eine Vernetzung vorangetrieben werden, sondern auch auf der Angebotsseite der Qualifizierungsmaßnahmen könnte eine stärkere Verzahnung der Maßnahmen Effizienzgewinne bedeuten. Denn die Ergebnisse der Studie haben gezeigt, dass die Beratungsangebote besonders dann erfolgreich waren und angenommen wurden, wenn sie dezentral angeordnet werden, etwa bei den Unternehmen vor Ort oder in den spezialisierten Branchenverbänden. So hat sich etwa gezeigt, dass nach dem Subsidiaritätsprinzip es durchaus sinnvoll ist, dass weiterhin die Universität für selbständige Studierende und die Industrie- und Handelskammer vor Ort für Unter-



nehmen aus der jeweiligen Stadt oder dem Kreis die Qualifizierungsmaßnahmen anbietet. Von einer Vernetzung dieser Programme- und Maßnahmen profitieren letztendlich die Unternehmer mit Migrationshintergrund, die dadurch von den Angeboten erfahren und an adäquaten Programmen teilnehmen können.

Auch die weitere interkulturelle Öffnung der etablierten Beratungseinrichtungen ist ein wichtiges Thema. So verwiesen viele unserer Interviewpartner (auch von Seiten der Förderinstitutionen) als Grund für die zurückhaltende Annahme der Beratungsangebote immer wieder auf eine gewisse Hemmschwelle, die nach wie vor zwischen Fördereinrichtungen und Förderinteressierten bestehe. Im Rahmen der Studie wurde deutlich, dass der Zugang zu migrantischen Selbstständigen in der Regel dann gelang, wenn der Kontakt über Personen hergestellt wurde, die den Unternehmerinnen und Unternehmern bekannt waren und zu denen sie Vertrauen hatten. Deswegen sollte man neben der Nutzung der Migrantenorganisationen und -netzwerke auch darüber nachdenken, verstärkt Berater einzusetzen, die selbst einen Migrationshintergrund haben. Damit würden ggf. auch Sprachbarrieren abgebaut und spezifische Problemlagen der Unternehmer mit Migrationshintergrund einfacher besprochen werden können. Es ist zu prüfen, inwieweit die Kammern für diese Idee offen sind und diesem Personenkreis ggf. spezielle Aus- bzw. Fortbildungsangebote unterbreiten könnten.

### **Migrantische Unternehmen weiter fördern, aber nicht überfordern**

Die Bedeutung des Themas „migrantische Unternehmen“ haben Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft im Land Brandenburg inzwischen erkannt und u. a. Diskussionsforen und Pilot-Projekte, wie z. B. die Runden Tische oder den Lotsendienst angeschoben. Wie bereits erwähnt, sollten diese Programme unserer Meinung nach weiterhin gefördert und noch stärker ausgebaut werden, denn wie die Ergebnisse der Studie zeigen, besteht nach wie vor noch ein erheblicher Beratungsbedarf bei Unternehmern mit Migrationshintergrund. Es sollte allerdings auch darauf geachtet werden, dass mit dem Aufkommen des Themas die Anforderungen an die oftmals kleinen und noch relativ jungen Unternehmen nicht überstrapaziert werden. Denn ähnlich wie bei den Migrantenorganisationen, die lange Zeit in Deutschland kaum beachtet wurden, um in den letzten Jahren in den Mittelpunkt der Integrationspolitik gerückt zu werden und nicht zuletzt deshalb auch oftmals an ihre Grenzen stoßen, können die migrantischen Unternehmen nicht sämtliche Arbeitsmarkt- und Integrationsherausforderungen im Land Brandenburg lösen.

## **Erweitertes Literaturverzeichnis**

Ahmed, Rizwan (2002): The Ethnic Minority Enterprise Center in Glasgow. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 118–123.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2012): Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011 bis 2030. Potsdam.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2011): Regionaler Sozialbericht Berlin und Brandenburg 2011. Potsdam.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (mehrere Jahrgänge): Statistischer Bericht. Bevölkerung im Land Brandenburg. Potsdam.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (mehrere Jahrgänge): Statistischer Bericht. Erwerbstätige im Land Brandenburg. Potsdam.

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (mehrere Jahrgänge): Statistischer Bericht. Gewerbeanzeigen im Land Brandenburg. Potsdam.

Bagwell, Susan (2008): Transnational Family Networks and Ethnic Minority Business Development: The Case of Vietnamese Nail-shops in the UK. In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research 14 (6), S. 377–394.

Bendig, Mirko; Jung, Martin; Unterberg, Michael; Seidl-Bowe, Britta (2011): Unternehmensgründungen von Migranten und Migrantinnen. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Unter Mitarbeit von Dagmar Hayen, Daniela Richter und Jonas Heipertz. Evers & Jung GmbH. Hamburg [<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/migrantinnen-gruender,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>, 05.08.2013].

BBAG (Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e.V.) (Hg.) (2009): ACCESS. Verbesserung der Chancengleichheit von Unternehmen mit Migrationshintergrund. Redaktion Lutz Eggeling, wissenschaftliche Mitarbeit Charlotte Große und Katrin Isermann. Potsdam.

Blaschke, Jochen (Hg.) (1989): Ethnische Ökonomie. Beiträge zum Wirtschaftswandel in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: BIVS.

Blaschke, Jochen (2002): Exclusion and Integration in Berlin's Ethnic Economy. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 9–23.

Blaschke, Jochen; Ersöz, Ahmet (1987): Herkunft und Geschäftsaufnahme türkischer Kleingewerbetreibender in Berlin. Berlin: EXpress (Reihe Forschungsmaterialien Migration, 3).

Blaschke, Jochen; Ersöz, Ahmet; Ackermann, Grit (2000): URBAN, Stadterneuerung und ethnische Unternehmer. Berlin: Ed. Parabolis.

Bodenmann, Balz (2006): Lebenszyklusmodelle für Unternehmen in der Raumplanung. Arbeitsbericht Verkehrs- und Raumplanung 393. ETH Zürich.

Bommes, Michael; Kolb, Holger (2006): Migrants' Work, Entrepreneurship and Economic Integration. In: Rinus Penninx, Maria Berger und Karen Kraal (Hg.): The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe. A State of the Art. Amsterdam: University Press (IMISCOE joint studies), S. 99–131.

Bonacich, Edna (1973): A Theory of Middleman Minorities. In: American Sociological Review 38 (5), S. 583–594.

Bonacich, Edna; Modell, John (1980): The Economic Basis of Ethnic Solidarity. Small Business in the Japanese American Community. Berkeley: University of California Press.

Bouwen, Griet; Kitenge, Etienne (2002): The Stebo-project in Belgium. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 124–132.

Brixy, Udo; Hundt, Christian; Sternberg, Rolf; Vorderwülbecke, Arne (2011): Global Entrepreneurship Monitoring (GEM). Länderbericht Deutschland 2010. Hannover/Nürnberg.

Brixy, Udo; Sternberg, Rolf; Vorderwülbecke, Arne (2011): Unternehmensgründungen von Migranten. Ein Weg zur ökonomischen und sozialen Integration. IAB-Kurzbericht 8.

Bruder, Jana; Neuberger, Doris; Rähke, Solvig (o.J.): Migranten unternehmen etwas! – Wie finanzieren sich die Gründer? Universität Rostock.

Buffet, Cyril (2004): Fisimatenten. Franzosen in Berlin und Brandenburg. Berlin: Der Beauftragte des Senats für Integration und Migration (Miteinander leben in Berlin).

Bühmann, Andrea; Fischer, Ute Luise; Jasper, Gerda (Hg.) (2010): Migrantinnen gründen Unternehmen. Empirische Analysen und innovative Beratungskonzepte. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

Burgbacher, Hans Gerwin (2004): Migrantenunternehmer. Existenzgründung und -förderung am Beispiel Hamburgs. Münster: LIT Verlag.

Çinar, Safer (2002): Theses on the Discrimination and Exclusion of Immigrants in the Federal Republic of Germany. Sphere of Employment. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 24–26.

Cyrus, Norbert; Vogel, Dita; Boer, Katrin de (2010): Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Eine explorative Untersuchung zu Erscheinungsformen, Ursachen und Umfang in ausgewählten Branchen in Berlin und Brandenburg. Berlin: Internationale Organisation für Migration (IOM).

Dana, Leo Paul (Hg.) (2007): Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship. A Co-evolutionary View on Resource Management. Cheltenham, u. a.: Elgar.

Dermanovic, Ivona (2011): Ethnische Ökonomie am Beispiel des Livemusik-Sektors populärer Balkanmusik in Wien. Diplomarbeit, Wirtschaftsuniversität Wien.

Desmond, Niamh (2010): Networking in Ireland's Ethnic Enterprises. Entrepreneurship and Opportunity. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.

Di Bella, Jessica (2013): Innovative Ansätze in der Beratung von Migrantinnen und Migranten mit Gründungsambitionen. Potenziale aus der akademischen Gründungslehre nutzen. Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO direkt Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik) [<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10167.pdf>, 22.08.2013].

Ersöz, Ahmet (2002): Immigrant Entrepreneurs and the Radical Right in State of Brandenburg. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 74–79.

Ersöz, Ahmet (2012): Ethnische Ökonomien in Berlin: Der Stand. Gesellschaft für Urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration (GUWBI) e.V..

Ersöz, Ahmet; Ackermann, Grit (2002): Supporting Berlin's Ethnic Economies. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 63–68.

Ertekin, Kemal (2002): The Ethnic Turkish Economy and Social Integration of Turkish Migrants. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 38–42.

Esselbach, Leopold (2002): Xenophobia in the Land of Brandenburg: Approaches to Work on Antiracism. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 80–85.

Farhoumand, Jasmin E. (2008): Ethnische Ökonomie – Potenziale und Trends. Am Beispiel der türkischen Unternehmen in Nürnberg.

Fischer-Krapohl, Ivonne (2007): Ethnische Ökonomie im theoretischen Diskurs – Unternehmen von MigrantInnen zwischen Ethnisierung und Integration. In: Fischer-Krapohl, Ivonne/Waltz, Viktoria (Hg.): Raum und Migration. Differenz anerkennen – Vielfalt planen – Potenziale nutzen. Dortmund: Kolander und Poggel, S. 199–221.

Fischer-Krapohl, Ivonne; Waltz, Viktoria (2005): Migration als Chance der Städte – „Ethnische Ökonomie“ neu gesehen. In: Stefan Hochstadt (Hg.): Stadtentwicklung mit Stadtmanagement?, Wiesbaden: VS Verlag, S. 93–121.

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek, Berlin: Rowohlt Verlag.

Floeting, Holger (2009): Selbstständigkeit von Migranten und informelle Netzwerke als Ressource für Stadtentwicklung. In: Erol Yildiz und Birgit Mattausch (Hg.): Urban Recycling. Migration als Großstadt-Ressource. Basel: De Gruyter (Bauwelt Fundamente), S. 52–62.

Fürst, Ariana; Balke, Jan (2013): Transnationales ethnisches Unternehmertum. Das Fallbeispiel türkischstämmiger Unternehmer in Duisburg-Marxloh. In: Raumforschung und Raumordnung, 71 (3), S. 247–259.

Galbraith, Craig S. (2004): Are Ethnic Enclaves Really Tiebout Clubs? Ethnic Entrepreneurship and the Economic Theory of Clubs. In: Curt Stiles und Craig Galbraith (Hg.): Ethnic Entrepreneurship. Structure and Process. Amsterdam: Elsevier (International research in the business disciplines, 4), S. 45–58.

Genç, Alişan (2002): The Role of the Ethnic Turkish Economy in Berlin. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 43–51.

Gesemann, Frank (2012): Stand der kommunalen Integrationspolitik in den neuen Bundesländern. Schriftliche Fassung eines Vortrags auf dem Forum Ost der Otto-Benecke-Stiftung zum Thema „Einmischen – Mitmachen – Teilnehmen: Wege zur Vielfalt vor Ort. Zuwanderungsrealitäten in Ostdeutschland“ am 29. Juni 2012 in Magdeburg.

Grünheid, Irina (2011): Migrantenökonomie in Berlin. Eine empirische Untersuchung des Gründungsgeschehens bei russischsprachigen Zuwanderinnen und Zuwanderern in Berlin. Masterarbeit. Universität Osnabrück, Osnabrück. Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien.

Haberfellner, Regina (2000): „Ethnic Business“ – Integration vs. Segregation. ZSI [[https://www.zsi.at/attach/Ethnic-Business\\_2000.pdf](https://www.zsi.at/attach/Ethnic-Business_2000.pdf), 03/03/2014].

Haberfellner, Regina (2002): Self-employed Immigrants in Austria. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 145–153.

Helferich, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten. Ein Manual zur Durchführung qualitativer Einzelinterviews. Wiesbaden: VS Verlag.

Hillmann, Felicitas (1998): Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner Ethnischen Gewerbe. Discussion Paper FS I 98–107, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Hillmann, Felicitas (2000): Ethnisierung oder Internationalisierung? Ethnische Ökonomien als Schnittpunkte von Migrationssystem und Arbeitsmarkt in Berlin. In: PPROKLA – Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 30 (120), S. 415–432.

Hillmann, Felicitas (2001): Ethnische Ökonomien: eine Chance für die Städte und ihre Migrant(inn)en? In: Norbert Gestring (Hg.): Schwerpunkt: Einwanderungsstadt. Opladen: Leske + Budrich (Jahrbuch)

Hillmann, Felicitas (2005): Riders on the Storm: Vietnamese in Germany's Two Migration Systems. In: Felicitas Hillmann, Ton van Naerssen und Ernst Spaan (Hg.): Asian Migrants and European Labour Markets. Patterns and Processes of Immigrant Labour Market Insertion in Europe. London [u. a.]: Routledge (Routledge Research in Population and Migration, 7), S. 80–100.

Hillmann, Felicitas (Hg.) (2011): Marginale Urbanität. Migrantisches Unternehmertum und Stadtentwicklung. Bielefeld: transcript-Verl (Urban studies).

Hillmann, Felicitas; Rudolph, Hedwig (1997): Redistributing the Cake? Ethnicisation Processes in the Berlin Food Sector. Working Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, FS197–101 [http://www.econstor.eu/bitstream/10419/44049/1/231330251.pdf, 03/08/2013].

Hillmann, Felicitas; Sommer, Elena (2011): Döner und Bulette revisited oder: was man über migrantische Ökonomien genau wissen kann. In: Felicitas Hillmann (Hg.): Marginale Urbanität. Migrantisches Unternehmertum und Stadtentwicklung. Bielefeld: transcript-Verl (Urban studies), S. 23–86.

Hillmann, Felicitas; van Naerssen, Ton; Spaan, Ernst (Hg.) (2005): Asian Migrants and European Labour Markets. Patterns and Processes of Immigrant Labour Market Insertion in Europe. Conference on "Asian Immigrants and Entrepreneurs in the European Community". London [u. a.]: Routledge (Routledge Research in Population and Migration, 7).

Hunger, Uwe (2003): Vom Brain Drain zum Brain Gain – Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Migration und Integration [http://www.fes.de/aktuell/focus\_interkulturelles/focus\_1/documents/17\_000.pdf, 03.08.2013].

Hunger, Uwe (2004): Indian IT-Entrepreneurs in the US and India. An Illustration of the "Brain Gain Hypothesis". In: Journal of Comparative Policy-Analysis, 6 (2), S. 99–109.

Hüwelmeier, Gertrud; Krause, Kristine (2010): Traveling Spirits. Migrants, Markets and Mobilities. Oxford/New York: Routledge.

Ikubiz – Ausbildungsverbund Metropolregion Rhein Neckar (MRN) (2011): Migrantenunternehmen bilden aus: Jobstarter 3. Förderrunde; Sachbericht zum Verwendungsnachweis (VN).

Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg (2009): Zuwanderung und Integration im Land Brandenburg. Bericht der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg [http://www.masf.brandenburg.de/sixcms/media.php/lbm1.a.1333.de/Bericht-Integrationsbeauftragte.pdf, 06.03.2014].

Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg (2008): Die Situation Zugewanderter im Land Brandenburg. Vietnamesinnen und Vietnamesen, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge im Vergleich. Potsdam.

Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim/Institut für Mittelstandsforschung Universität Mannheim (o.J.): Dokumentation. Ausbildung in Migrantenunternehmen in Baden-Württemberg. Dialog und Vernetzung von Projektträgern und Forschung. Stuttgart: Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg.

Jebli, Miriam (2002): Ethnic Entrepreneurs in the Swedish Economy. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 111–117.

Jenkins, Richard (1984): Ethnic Minorities in Business: A Research Agenda. In: Robin Ward und Richard Jenkins (Hg.): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: University Press (Comparative Ethnic and Race Relations), S. 231–238.

Juronen, Tuula (2002): Immigrant Entrepreneurship in the Helsinki Region. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 100–110.

Kamp, Silke (2012): Neuzzeitliche Migration in Brandenburg. In: Handbuch BLHA – Migration [http://www.blha.de/FilePool/TagbbgOrtsgesch\_Hdb\_Ms\_KampMigration.pdf, 06.03.2014].

Kauert, Hans-Georg (2002): The Status of the Ethnic Economy in Berlin. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 31–37.

Kayser, Peter (Hg.) (2008): Ethnische Ökonomie als Chance der Standortentwicklung. Untersuchung zu den regionalen Potenzialen der ethnischen Ökonomie im Bezirk Mitte von Berlin. Berlin: Steinbeis-Transferzentrum für Technische Beratung und Technologiemarketing FHTW (Veröffentlichungen der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin).

Kien Nghi Ha (2000): Ethnizität, Differenz und Hybridität in der Migration. Eine postkoloniale Perspektive. PROKLA, 120, 3, S. 377–398.

Kindelberger, Hala (2007): Herausforderung Integration. Thesen zur Migration und Integration von Zuwanderern im Land Brandenburg. Unter Mitarbeit von Kilian Kindelberger. Potsdam: Universitäts-Verlag (WeltTrends-Papiere).

Kloosterman, Robert; Rath, Jan (2011): Veränderte Konturen migrantischen Unternehmertums. In: Felicitas Hillmann (Hg.): Marginale Urbanität. Migrantisches Unternehmertum und Stadtentwicklung. Bielefeld: transcript-Verlag (Urban studies), S. 87–118.

Knieling, Jörg (2008): Diversity-Ansatz in der Standortfrage. Qualitätsmanagement für Betriebe, Städte und Regionen. Vortrag im Rahmen der Tagung „Vielfalt als Standortfaktor. Fachkräftesicherung durch Förderung von weichen Standortfaktoren“. IHK Potsdam, 20. November.

Kontos, Maris (2007): Immigrant Entrepreneurship in Germany. In: Leo Paul Dana (Hg.): Handbook of Research on Ethnic Minority Entrepreneurship. A Co-evolutionary View on Resource Management. Cheltenham u.a.: Elgar (Elgar original reference), S. 445–463.

Konzack, Heike (2013): Toleranz, Weltoffenheit und Demokratie für Cottbus. Bericht der Integrationsbeauftragten Heike Konzack vor der Stadtverordnetenversammlung Cottbus.

Kraler, Albert (2011): Gender, Generations and the Family in International Migration. Amsterdam: University Press (IMISCOE research).

Ladbury, Sarah (1984): Choice, Chance or no Alternative? Turkish Cypriots in Business in London. In: Robin Ward und Richard Jenkins (Hg.): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: University Press (Comparative Ethnic and Race Relations), S. 105–124.

Land Brandenburg, Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten (2013): Wirtschaftsförderung im Land Brandenburg 2012/2013. Investieren, Wachsen und Gründen. Potsdam.

Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) (2013): Zweiter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2011, Teil 1: Ergebnisse der Studie für die Bundesländer, Integrationsindikatoren und dargestellte Ergebnisse Datenquellen. Potsdam/Düsseldorf.

Leenen, Wolf Rainer; Scheitza, Alexander; Wiedemeyer, Michael (2006): Diversität nutzen. Münster: Waxmann.

Leicht, René (2012): Schöpferische Kraft der Vielfalt: Zugewanderte und ihre Unternehmen. Bedeutung, Triebkräfte und Leistungen von Migrantenunternehmen in Baden-Württemberg. Mannheim [file:///C:/Users/micha\_000/Downloads/ifm-Studie\_Migrantenunternehmen\_BW\_2012.pdf, 06.03.2014].

Leicht, René; Berwing, Stefan; Philipp, Ralf; Werner, Lena (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Migrantenunternehmen in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. Studie vom Institut für Mittelstandsforschung

der Universität Mannheim im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Mannheim/Bonn.

Leicht, René; Leiß, Markus (2006): Bedeutung der ausländischen Selbstständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel. Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Unter Mitarbeit von Kerstin Hermes. Institut für Mittelstandsforschung und Universität Mannheim.

Leicht, René; Strohmeyer, Robert; Leiß, Markus; Philipp, Ralf (2011): Selbständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen. Studie im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Leung, Maggi Wai-Han (2004): Chinese Migration in Germany. Making Home in Transnational Space. Frankfurt am Main: IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation (Beiträge zur Regional- und Migrationsforschung, 4).

Lexow, Julia (2006): Unternehmensgründungen von Migranten. In: Willi K. M. Dieterle (Hg.): Unternehmensgründungen aus Brandenburger Hochschulen. Qualifizierung durch Training, Beratung und Coaching. Berlin: Weißensee Verlag, S. 363–372.

Lexow, Julia (2007): Unternehmensgründungen von Migranten in Brandenburg. In: Karin Weiss; Hala Kindelberger (Hg.): Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Zwischen Transferexistenz und Bildungserfolg. Freiburg: Lambertus, S. 234–249.

Liakova, Marina (2011): Migrantenunternehmen im Kreis Mettmann. Expertise im Auftrag der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann. Essen: Zentrum für Türkeistudien und Interkulturelle Studien.

Light, Ivan (1972): Ethnic Enterprise in America. Business and Welfare among Chinese, Japanese and Blacks. Berkeley, etc.: University of California Press.

Light, Ivan (2004): The Ethnic Ownership Economy. In: Curt Stiles; Craig Galbraith (Hg.): Ethnic Entrepreneurship. Structure and Process. Amsterdam: Elsevier (International Research in the Business Disciplines, 4), S. 3–44.

Light, Ivan (Hg.) (2004): Immigration and Entrepreneurship. Culture, Capital, and Ethnic Networks. New Brunswick, NJ: Transaction Publication.

Light, Ivan; Gold, Steven (2000): Ethnic Economies. San Diego, etc.: Academic Press.

Light, Ivan; Isralowitz, Richard. (Hg.) (1997): Immigrant Entrepreneurs and Immigrant Absorption in the United States and Israel. Aldershot (England), Brookfield (USA): Ashgate (Research in Ethnic Relations Series).

Loeffelholz, Hans Dietrich von; Gieseck, Arne; Buch, Holger (1994): Ausländische Selbständige in der Bundesrepublik. Unter besonderer Berücksichtigung von Entwicklungsperspektiven in den neuen Bundesländern. Berlin: Dunckler & Humblot (Schriftenreihe des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung Essen, 56).

Lüken-Klaßen, Doris; Pohl Franziska (2010): Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund in Frankfurt am Main. Bericht im Rahmen des europäischen Städtenetzwerkes CLIP (Cities for Local Integration Policies). Universität Bamberg: Europäisches Forum für Migrationsstudien (efms).

Mandel, Elke (2002): Integrative Approaches in the State of Brandenburg. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 86–95.

Marks, Gerald; Ward, Robin (1984): Ethnic Business Development in Britain: Opportunities and Resources. In: Robin Ward; Richard Jenkins (Hg.): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: Cambridge University Press (Comparative Ethnic and Race Relations), S. 1–19.

Martes, Ana Cristina; Rodriguez, Carlos (2004): Church Membership, Social Capital, and Entrepreneurship in Brazilian Communities in the U.S. In: Curt Stiles; Craig Galbraith (Hg.): Ethnic Entrepreneurship. Structure and Process. Amsterdam: Elsevier (International Research in the Business Disciplines, 4).

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. 11. Auflage. Weinheim: Beltz-Verlag.

Menkhoff, Thomas; Solvay, Gerke (2012): Chinese Entrepreneurship and Asian Business Networks. Hoboken: Taylor and Francis.

Neisen, Vera; Larsen, Christa (2012): Aus- und Weiterbildungsbedarfe und -praxis in hessischen Migrantenunternehmen. Endbericht. Frankfurt am Main: Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK).

Nguyen, Phuong-Dan; Canham, Stefan (Hg.) (2011): Die Deutschen Vietnamesen. Berlin: Peperoni Books.

Nowikowski, Susan (1984): Snakes and Ladders: Asian Business in Britain. In: Robin Ward; Richard Jenkins (Hg.): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: University Press (Comparative Ethnic and Race Relations), S. 149–165.

Öner, Ihsan (2002): Ethnic Economy in Europe. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 96–99.

Palmer, Robin (1984): The Rise of the Britalian Culture Entrepreneur. In: Robin Ward; Richard Jenkins (Hg.): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: University Press (Comparative Ethnic and Race Relations), S. 89–104.

Pfützenreuter, Wolf-Dieter (2002): On the Meaning of Ethnic Enterprises for the Social Integration of the Immigrant Population. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 27–30.

Pichler, Edith (1997): Migration und ethnische Ökonomie: das italienische Gewerbe in Berlin. In: Stephan Beetz (Hg.): Zuwanderung und Stadtentwicklung. Opladen, u. a.: Westdeutscher Verlag (Leviathan: Sonderheft, 17), S. 106–120.

Pichler, Edith (2002): Self-employed Italians in Germany and the example of Berlin. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic entrepreneurship in Europe. A conference report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 133–144.

Pollins, Harold (1984): The Development of Jewish Business in the United Kingdom. In: Robin Ward; Richard Jenkins (Hg.): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: University Press (Comparative Ethnic and Race Relations), S. 73–88.

Pütz, Robert (2004): Transkulturalität als Praxis. Unternehmer türkischer Herkunft in Berlin. Bielefeld: transcript Verlag (Kultur und soziale Praxis).

Rath, Jan; Swagerman, Anna; Krieger, Hubert; Ludwinek, Anna; Pickering, Lisa (2011): Promoting Ethnic Entrepreneurship in European Cities. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Rauch, James; Trindade, Vitor (2002): Ethnic Chinese Networks in International Trade. In: Review of Economics and Statistics 84 (1), S. 116–130.

Reeves, Frank; Ward, Robin (1984): West Indian Business in Britain. In: Robin Ward und Richard Jenkins (Hg.): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: University Press (Comparative Ethnic and Race Relations), S. 125–148.

Rušinović, Katja (2006): Dynamic entrepreneurship. First and second-generation immigrant entrepreneurs in Dutch cities. Amsterdam: Amsterdam University Press (IMISCOE dissertations).

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration (SVR) (2011): Wirtschaftliche Selbstständigkeit als Integrationsstrategie – eine Bestandsaufnahme der Strukturen der Integrationsförderung in Deutschland. Berlin.

Schätzl, Ludwig (2003): Wirtschaftsgeographie 1: Theorie. Paderborn, München, Wien, u. a.: Schöningh.

Scherr, Albert (2000), Ethnisierung als Ressource und Praxis. In: PROKLA, 120 (3), S. 399–414.

Schmidt, Dorothea (2000): Unternehmertum und Ethnizität – ein seltsames Paar. In: PROKLA, 120 (3), S. 353–362.

Schmiz, Antonie (2011): Transnationalität als Ressource? Netzwerke vietnamesischer Migrantinnen und Migranten zwischen Berlin und Vietnam. Bielefeld: transcript Verlag (Kultur und soziale Praxis).

Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina (2005): Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Darmstadt, Berlin: Schader-Stiftung, Deutsches Institut für Urbanistik (Praxis + Theorie).

Schulz-Roloff, Rolf (2002): The Meaning of Foreign Small and Medium Sized Enterprises for the Brandenburg Economy. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 69–73.

Sequeira, Jennifer; Rasheed, Abdul (2004): The Role of Social and Human Capital in the Start-up and Growth of Immigration Business. In: Curt Stiles und Craig Galbraith (Hg.): Ethnic Entrepreneurship. Structure and Process. Amsterdam: Elsevier (International Research in the Business Disciplines, 4), S. 77–94.

Siebenhüter, Sandra (2013): Ethnic Business in der Leiharbeit – Einblicke in einen wenig bekannten Arbeitsmarkt in Deutschland. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 38 (1), S. 93–108.

Stiles, Curt; Galbraith, Craig (Hg.) (2004): Ethnic Entrepreneurship. Structure and Process. Amsterdam: Elsevier (International Research in the Business Disciplines, 4).

Szerbak-Zeis, Aneta (2009): Polnische Migranten in Potsdam. Wie kann soziale Arbeit Identitätsbildung fördern? Bachelorarbeit, Fachhochschule Potsdam, Fachbereich Sozialwesen.

Timm, Elisabeth: Kritik der „ethnischen Ökonomie“, in: PROKLA, 120 (3), S. 363–376.

Thränhardt, Dietrich (2007): Zuwanderung in Ost und West – der Kontext der Zuwanderung. In: Weiss, Karin; Kindelberger, Hala: Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern – zwischen Transferexistenz und Bildungserfolg. Freiburg: Lambertus, S. 15–32.

Tsakalidis, Georgios (2011): Migrantische Ökonomie in Münster. Stadt Münster.

Valdez, Zulema (2011): The New Entrepreneurs. How Race, Class, and Gender Shape American Enterprise. Stanford: University Press.

Van Huong, Nguyen (1999): Die Politik der DDR gegenüber Vietnam und den Vertragsarbeitern aus Vietnam sowie die Situation der Vietnamesen in Deutschland heute. In: Materialien der Enquete-Kommission „Überwindung der Folgen der SED-Diktatur im Prozess der deutschen Einheit“: (13. Wahlperiode des Deutschen Bundestages), S. 1301–1363.

Verband Türkischer Unternehmen und Industrieller in Europa (o.J.): Kulturelle Vielfalt in Unternehmen – Gewinn für beide Seiten. Düsseldorf. [[http://www.migration-online.de/data/publikationen\\_datei\\_1298296339.pdf](http://www.migration-online.de/data/publikationen_datei_1298296339.pdf), 03.03.2013].

Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.) (2002): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis.

Volk, Marie-Therese (2012): Die Bedeutung familialer Beziehungen für den Migrationsverlauf italienischer Speiseeiskonditoren in Deutschland. Masterarbeit im Master-Studiengang „Internationale Migration und Interkulturelle Beziehungen (IMIB)“ der Universität Osnabrück.

Waldinger, Roger; Aldrich, Howard; Ward, Robin (1990): Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies. Newbury Park: Sage. [<http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0655/89024247-d.html>, 18.08.2013].

Ward, Robin; Jenkins, Richard (Hg.) (1984): Ethnic Communities in Business. Strategies for Economic Survival. Cambridge: University Press (Comparative Ethnic and Race Relations).

Weischer, Christoph (2007): Sozialforschung. Konstanz: UTB Verlag.

Weiss, Karin (2005a): Vietnam: Netzwerke zwischen Sozialismus und Kapitalismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Entwicklung durch Migration, 27, S. 24–30.

Weiss, Karin (Hg.) (2005b): Erfolg in der Nische? Die Vietnamesen in der DDR und in Ostdeutschland. Münster: LIT Verlag (Studien zu Migration und Minderheiten).

Weiss, Karin; Thränhardt, Dietrich (Hg.) (2005): Selbsthilfe. Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital schaffen, Freiburg: Lambertus.

WEISS, Karin (2007): Zuwanderung in die neuen Bundesländer. In: Woyke, Wichard (Hg.): Integration und Zuwanderung. Eine Einführung. Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 119–140.

Weiss, Karin (2010): Migration, Integration und Bildung im Land Brandenburg. In: Karin Weiss; Alfred Roos (Hg.): Zuwanderung und Bildungspolitik in den neuen Bundesländern. Freiburg i.B.: Lambertus Verlag, S. 37–66.

Wenter, Elena (2011): Migration – ethnische Ökonomie – Integration. Ethnische Ökonomien als Vehikel der Integration – eine empirische Fallstudie am Beispiel türkischer Unternehmen im Wiener Brunnenviertel. Diplomarbeit, Universität Wien [<http://othes.univie.ac.at/14498>, 03.03.2014].

Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim, Basel: Beltz, S. 227–255.

Wood, Glenice; Davidson, Marilyn; Fielden, Sandra L. (2012): Minorities in Entrepreneurship. An International Review. Cheltenham, U.K, Northampton, Mass.: Edward Elgar.

Yavuzcan, Ismail H. (2003): Ethnische Ökonomie. Zur Ausformung ethnischen Unternehmertums von Türken und Iranern in personalen Beziehungen. Hamburg: Kovaéc (Studien zur Migrationsforschung).

Yildiz, Erol (2011): Stadt und migrantische Ökonomie: Kultur der Selbstständigkeit. In: Felicitas Hillmann (Hg.): Marginale Urbanität. Migrantisches Unternehmertum und Stadtentwicklung. Bielefeld: transcript-Verlag (Urban Studies), S. 119–130.

Yildiz, Erol; Mattausch, Birgit (Hg.) (2009): Urban Recycling. Migration als Großstadt-Ressource. Basel: De Gruyter (Bauwelt Fundamente).

Zaimis, Ioannis (2002): The Ethnic Greek Economy. In: Verein für Gegenseitigkeit e.V. (Hg.): Ethnic Entrepreneurship in Europe. A Conference Report. Berlin: Ed. Parabolis, S. 52–58.

# Anhang

**Tabelle 5: Interviewte Expertinnen und Experten**

Experte/-in	Institution
Magdolna Grasnack	Integrationsbeauftragte Potsdam
Uta Meng	Wirtschaftsförderung Potsdam
Julia Lexow	Lotsendienst Potsdam
Marietta Böttger	Integrationsbeauftragte Landkreis Barnim
Anna Kuntze	Integrationsbeauftragte Frankfurt/Oder
NN	IHK Ostbrandenburg Frankfurt/Oder
Michael Eitrich	Leiter Gewerbeamt Frankfurt/Oder
René Land	Gewerbeamt Cottbus
Heike Konzack	Integrationsbeauftragte Cottbus
NN	Stadt München
Felicitas Hillmann	Freie Universität Berlin

**Tabelle 6: Interviewleitfaden zum Projekt „Qualifizierung von Migrantenunternehmen im Land Brandenburg“**

Biographie, Leben und Entwicklung	Betriebswirtschaftliche Aspekte	Ethnischer/Migrantischer Aspekt	Frageimpulse (Gesprächsphase I)	Nachfragen (Gesprächsphase II und III)
<p><b>Vor-Gründungsphase</b></p> <p>a) Zuwanderungsgeschichte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Biographische Anreize zur Gründung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Zuwanderungssituation</li> <li>&gt; Politische Aspekte</li> <li>&gt; Rechtliche Aspekte</li> <li>&gt; Familiäre Aspekte</li> </ul>	<p>Wann sind Sie oder Ihre Familie nach Deutschland gekommen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Welche Umstände haben zu Ihrer Einwanderung nach Deutschland geführt (Flucht, Arbeitsmigration, Familienzusammenführung, Bildung, etc.)?</li> <li>&gt; Wie verlief Ihre erste Zeit in Deutschland?</li> <li>&gt; Gab es besondere Herausforderungen (Heimweh, Geldmangel, Aufenthaltstitel, Reise- und Bewegungsfreiheit, Rassismus)?</li> <li>&gt; Hat Ihnen jemand geholfen, in Deutschland anzukommen / heimisch zu werden?</li> <li>&gt; Wie sind Ihre Bezüge zum Herkunftsland?</li> </ul>
<p>b) Bildungsgeschichte/ Erwerbsbiografie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Qualifikation des Gründers</li> <li>&gt; Unternehmerische Tradition der Familie / im Freundeskreis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Anerkennung von Bildungsabschlüssen aus dem Ausland</li> <li>&gt; Bildungsbiographie in Deutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Können Sie uns über Ihre Bildungsbiographie berichten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Begann Ihr Bildungsweg in Deutschland oder im Ausland?</li> <li>&gt; Welchen schulischen Bildungsabschluss haben Sie?</li> <li>&gt; Haben Sie einen deutschen / ausländischen Hochschulabschluss oder eine Ausbildung?</li> <li>&gt; Wie liefes mit der Anerkennung Ihrer ausländischen Abschlüsse und Qualifikationen?</li> <li>&gt; Konnten Sie eine Beschäftigung bekommen, die Ihrer Qualifikation entsprach?</li> <li>&gt; Haben Sie sich fortgebildet?</li> </ul>

Biographie, Leben und Entwicklung	Betriebswirtschaftliche Aspekte	Ethnischer/ Migrantischer Aspekt	Frageimpulse (Gesprächsphase I)	Nachfragen (Gesprächsphase II und III)
<b>Gründungsphase</b>				
a) Motivation	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; intuitive vs. geplante Entscheidung(-en)</li> <li>&gt; innovative Modifikation vs. reine Imitation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aufenthaltsrechtliche Aspekte</li> <li>&gt; Fehlende Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt</li> <li>&gt; Diskriminierungen</li> <li>&gt; Tradition in der Gruppe / Selbständigkeit als vorherrschende Beschäftigungsform</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wie kam es zur Gründung Ihres Unternehmens?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Weshalb haben Sie sich dafür entschieden, ein Unternehmen zu gründen?</li> <li>&gt; Aus welchem Grund haben Sie Ihr Unternehmen im Land Brandenburg gegründet (finanzielle Anreize, familiäre Gründe, Netzwerke, Bekanntschaft)?</li> <li>&gt; Handelt es sich um Ihre erste Unternehmensgründung?</li> <li>&gt; Gibt es Unternehmensgründer in Ihrer Familie oder Ihrem Freundeskreis?</li> <li>&gt; Haben Sie sich bei der Gründung an anderen Geschäftsmodellen orientiert?</li> <li>&gt; Haben Sie diese verändert oder imitiert?</li> </ul>
b) Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Finanzierung: Förderung/ Zuschuss</li> <li>&gt; Beratung</li> <li>&gt; Rechtsform</li> <li>&gt; Typus des Unternehmens (marktorientiert, technologieorientiert, humanpotentialorientiert)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Bekanntschafts-, Freundeschafts-, familiäre Netzwerke</li> <li>&gt; Verbände / Vereine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Haben Sie bei der Gründung Hilfe benötigt und, wenn ja, wie hat sie ausgesehen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Hatten Sie privates Kapital?</li> <li>&gt; Gab es finanzielle Unterstützung von Familien oder Freunden?</li> <li>&gt; Konnten Sie auf Erfahrungen anderer Gründer zurückgreifen?</li> <li>&gt; Haben Sie Kredite / Zuschüsse / Darlehen von Privatbanken bekommen?</li> <li>&gt; Konnten Sie auf Unterstützung von migrantischen Unternehmensverbänden zurückgreifen?</li> <li>&gt; Haben Sie Gebrauch von Förderinstrumenten des Landes Brandenburg gemacht?</li> <li>&gt; Waren Sie bei einer Gründungsberatung?</li> <li>&gt; Wurden Sie anderweitig beraten?</li> <li>&gt; Haben Sie sich an die Bundesagentur für Arbeit gewendet?</li> <li>&gt; Welche Schwierigkeiten gab es?</li> <li>&gt; Haben Sie sich bewusst für eine Rechtsform entschieden?</li> <li>&gt; Welche Ihrer Kenntnisse haben Ihnen in dieser Phase geholfen?</li> </ul>

Biographie, Leben und Entwicklung	Betriebswirtschaftliche Aspekte	Ethnischer/ Migrantischer Aspekt	Frageimpulse (Gesprächsphase I)	Nachfragen (Gesprächsphase II und III)
<b>Wachstums- und Konsolidierungsphase</b>				
a) Art der Expansion / Etablierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Absatz</li> <li>&gt; Beschaffung</li> <li>&gt; Stückkosten</li> <li>&gt; Personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Einbettung in lokale / regionale/transnationale Migrantennetzwerke</li> <li>&gt; Einbettung in reguläre Wirtschaftsnetzwerke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wie hat sich Ihr Unternehmen dann entwickelt? Ist es größer geworden? Hat es sich stabilisiert?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wer sind Ihre Kunden und warum?</li> <li>&gt; Hat sich Ihr Kundenkreis verändert?</li> <li>&gt; Woher beziehen Sie Ihre Waren? Gab es Veränderungen?</li> <li>&gt; Helfen Ihnen Bekannte oder Verwandte im Betrieb/ bei der Beschaffung?</li> <li>&gt; Nutzen Sie Kontakte zu anderen Migranten/ innerhalb der Familie, um unternehmerische Vorteile zu bekommen (Absatz, Beschaffung, Kosten)?</li> <li>&gt; Welche Ihrer Kenntnisse haben Ihnen in dieser Phase geholfen?</li> </ul>
b) Kooperationen und Konkurrenzverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wettbewerb mit anderen Unternehmen</li> <li>&gt; Synergieeffekte und Kooperation (gemeinsamer Vertrieb / Beschaffung)</li> <li>&gt; Monopole / Oligopole</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Soziale Netzwerke (Familie, Transnationalität, Verbände)</li> <li>&gt; Art der ethnischen Ökonomie (Light)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Arbeiten Sie mit anderen Unternehmen in Ihrer Nachbarschaft / innerhalb Ihrer Migrantcommunity / Ihrer Branche zusammen oder konkurrieren Sie eher mit ihnen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wie stehen Sie zu anderen Unternehmern in Ihrer Branche? Sehen Sie diese als Kooperationspartner oder vorrangig als Konkurrenten?</li> <li>&gt; Arbeiten Sie mit Unternehmern / Verbänden aus Ihrem Herkunftsland zusammen? Mit mehrheitsdeutschen Unternehmen / Verbänden?</li> <li>&gt; Was sind Ihre größten Konkurrenten?</li> <li>&gt; Welche Unternehmensverbände kennen Sie?</li> </ul>

Biographie, Leben und Entwicklung	Betriebswirtschaftliche Aspekte	Ethnischer/ Migrantischer Aspekt	Frageimpulse (Gesprächsphase I)	Nachfragen (Gesprächsphase II und III)
<b>Krisen- und Wende-Phasen</b>				
a) Art der Krise(n) und Wendepunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Absatzzrückgang</li> <li>&gt; Erstarrung, Niedergang</li> <li>&gt; Buchhalterische Probleme</li> <li>&gt; Steuerprobleme</li> <li>&gt; Herausforderungen bei der Unternehmensführung</li> <li>&gt; Controlling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diskriminierung/ Fremdenfeindlichkeit (middleman minorities)</li> <li>&gt; Kulturelle Aspekte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Welche Probleme hatten Sie bzw. Ihr Unternehmen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Hatten Sie schwierige Phasen mit Ihrem/h Finanzen, Absatz, Bürokratie, Ärger mit Konkurrenten etc.)?</li> <li>&gt; Wann, wie und wie schnell haben Sie gemerkt, dass Sie Probleme haben?</li> <li>&gt; Glauben Sie, dass Ihr Unternehmensverständnis zu Problemen (Buchführung/ Absatzmärkte/ Innovation bzw. Imitation) geführt hat?</li> <li>&gt; Hatten Sie mit Vorurteilen aufgrund Ihrer Herkunft zu kämpfen?</li> <li>&gt; Würde Ihnen das Unternehmen irgendwann einfach zu viel (Zeitaufwand, finanzielles Risiko)?</li> <li>&gt; Standen Sie kurz davor aufzugeben?</li> </ul>
b) Hilfestellung und Reaktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Unterstützungsnetzwerke</li> <li>&gt; Veränderung der Betriebsstruktur/-form</li> <li>&gt; Restrukturierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Familiäre/ unternehmerische Netzwerke</li> <li>&gt; Kultursensible Strukturen der Wirtschaftsförderung</li> <li>&gt; Verbände</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wie haben Sie auf diese Schwierigkeiten reagiert?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wo haben Sie versucht, Hilfe zu bekommen?</li> <li>&gt; Was wurde Ihnen von wem geraten?</li> <li>&gt; Wer hat Ihnen tatsächlich geholfen (Familie, Community, staatliche Stellen)?</li> <li>&gt; Wie ist die Wirkung der Hilfe gewesen? Würde Ihnen ausreichend geholfen?</li> <li>&gt; Welche Konsequenzen haben Sie aus der Krise gezogen?</li> <li>&gt; Welche Ihrer Kenntnisse haben Ihnen in dieser Phase geholfen?</li> </ul>

Biographie, Leben und Entwicklung	Betriebswirtschaftliche Aspekte	Ethnischer/ Migrantischer Aspekt	Frageimpulse (Gesprächsphase I)	Nachfragen (Gesprächsphase II und III)
<b>Reifephase</b>				
a) Überlegungen zur Nachfolge	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nachhaltige Abläufe im Unternehmen</li> <li>&gt; Nachhaltige Produktions- und Vertriebswerke</li> <li>&gt; Nachhaltiger Verkauf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Familie und Freundschaften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wie lange wollen Sie Ihr Unternehmen noch selbst führen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Haben Sie sich schon Gedanken darüber gemacht, wie es nach Ihnen weitergeht?</li> <li>&gt; Arbeiten bereits Familienmitglieder im Unternehmen, die als Nachfolger vorgesehen sind?</li> </ul>
b) Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Neue Ideen und Pläne</li> <li>&gt; Aufteilung in unterschiedliche/diversifizierte Unternehmensbereiche</li> <li>&gt; Neue Produkte / Absatzmärkte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Rückkehr</li> <li>&gt; Brain circulation</li> <li>&gt; Transnationale Absatzmärkte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Welche Pläne haben Sie für die Zukunft Ihres Unternehmens?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Was möchten Sie ändern?</li> <li>&gt; Gibt es Überlegungen, in Ihre ehemalige Heimat zurückzukehren?</li> <li>&gt; Würden Sie Ihre Geschäftsidee (auch) im Ausland/ Herkunftsland umsetzen?</li> <li>&gt; Würde Sie Ihr Know-How Freunden / Verwandten im Herkunftsland preisgeben?</li> <li>&gt; Wollen Sie das Unternehmen verkaufen?</li> </ul>



Biographie, Leben und Entwicklung	Betriebswirtschaftliche Aspekte	Ethnischer/ Migrantischer Aspekt	Frageimpulse (Gesprächshase I)	Nachfragen (Gesprächshase II und III)
<b>Rückblick</b> a) Biographie / Existenzgründung	> Dynamik des Gründungsvorgangs	> Reflexion des Migrationsprojektes > Zugang zu Fördermöglichkeiten / Hilfe (Staatliche vs. Netzwerke vs. Verbände) > Wertschätzung / Integration	> Was es im Nachhinein aus Ihrer Sicht richtig, sich selbstständig zu machen?	> Würden Sie sich anders ausbilden, wenn Sie nochmal gründen würden? > Würden Sie sich anders vorbereiten, wenn Sie nochmal gründen würden? > Würden Sie dieselben Leute / Strukturen in Anspruch nehmen, wenn Sie nochmal gründen würden (Hilfe benötigten)? > Fühlen Sie sich als Unternehmer besser in Deutschland anerkannt? > Fühlen Sie sich besser integriert?
b) Unternehmensentwicklung	> Evaluation > Reflexion der weiteren Unternehmensphase	> ‚Ethnische‘ vs. ‚normale‘ Ökonomie	> Wenn Sie nochmal dasselbe Unternehmen gründen könnten, was würden Sie anders machen?	> Würden Sie dieselben Leute einstellen? > Würden Sie dasselbe Produkt anbieten? > Welche Hilfsangebote würden Sie in Anspruch nehmen? > Welche Hilfsangebote hätten Sie sich gewünscht? > War es richtig, das Geschäftsmodell auf ethnische Strukturen zu stützen? > Würden Sie nochmal im Land Brandenburg gründen?

## Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---