

Wirtschaftliche Potenziale von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund ausschöpfen!

Ogleich die Zahl der GründerInnen und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund wächst, ist das wirtschaftliche Potenzial dieser Gruppe der Selbständigen noch längst nicht ausgeschöpft.

Akteure aus Wirtschaft und Politik können einen Beitrag dazu leisten, die Rahmenbedingungen zu verbessern, damit dieses Potenzial ausgeschöpft werden kann. Die Rahmenbedingungen und Wirtschaftsförderaktivitäten sind regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Grüne kommunale und regionale Wirtschaftspolitik kann solcherlei Aktivitäten anstoßen und vorantreiben, auch auf Länderebene sind Initiativen sinnvoll. Dabei geht es nicht nur um die Rahmenbedingungen für die bereits hier lebenden UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, sondern auch für zuwandernde Selbständige aus dem Ausland. Verstärkte Bemühungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten und die zielgruppengerechte Ausgestaltung von Förderangeboten sind nicht nur ein Beitrag zur wirtschaftlichen Integration bzw. zur Vermeidung der volkswirtschaftlichen Kosten der Nicht-Integration sondern auch zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt. Es geht um bessere Chancen nicht nur als ArbeitnehmerIn, sondern auch als UnternehmerIn.

Deshalb halten wir folgende Verbesserungen für sinnvoll und notwendig:

1. Die kommunale und regionale Wirtschaftsförderung ist aufgefordert, auf Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund und vor allem auch auf die bestehenden Unternehmen zuzugehen. Analog zu Angeboten für Gründerinnen, Gründungen aus Arbeitslosigkeit oder branchenbezogenen Aktivitäten, sind kontinuierliche, zielgruppenspezifische Informations- und Beratungsangebote sowie die Unterstützung von Vernetzung und Qualifizierung sinnvoll; zugleich können auf der kommunalen und regionalen Ebene Vernetzung und Erfahrungsaustausch helfen, die Offenheit der Finanzinstitute gegenüber UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu verbessern;
2. Finanzielle Förderprogramme auf Landes- und Bundesebene sind so zu gestalten, dass sie von Migranten-Unternehmen wahrgenommen und auch tatsächlich in Anspruch genommen werden können. Dabei sollte der Fokus besonders auf kleine und Kleinstunternehmen mit geringem Kapitaleinsatz und vergleichsweise niedriger Eigenkapitalausstattung gerichtet werden. Gerade die Sparkassen als Förderer der regionalen Wirtschaft sind geeignet, Selbständige mit Migrationshintergrund zur unterstützen. Dies kann bspw. durch eine verstärkte interkulturelle Öffnung und die Internationalisierung der Belegschaft geschehen.
3. Kammern, Wirtschaftsfördereinrichtungen, aber auch die Agenturen für Arbeit sind aufgefordert, Qualifizierungsanstrengungen von Unternehmerinnen, insbesondere bei Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, zu unterstützen;
4. Wirtschaftsverbände, Kammern, Fachverbände und Innungen – sprich die Selbstorganisationen der Wirtschaft sind aufgefordert, die interkulturelle Öffnung voranzutreiben! Die Mitarbeiterstruktur der Wirtschaftseinrichtungen sollte die regionale Bevölkerungsstruktur widerspiegeln;

5. Zugangsbarrieren für die selbständige Erwerbstätigkeit von Zuwanderern senken!
Die Prüfung, ob die Voraussetzungen des § 21 des Aufenthaltsgesetzes erfüllt sind, darf sich nicht an starren, pauschalen Mindestgrenzen für Investitionen und Arbeitsplätze orientieren, sondern an der Fachkunde, der Tragfähigkeit einer Geschäftsidee und branchentypischen Kennziffern.
6. Kompetenzen und Erfahrungen von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zur Erschließung neuer Märkte bzw. zur Intensivierung der Handelsbeziehungen nutzen!

Begründung:

Die Debatte um die ökonomische Integration von MigrantInnen konzentriert sich stark auf die MigrantInnen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Übersehen wird die andere Seite: die Rolle von MigrantInnen als Unternehmerinnen und Unternehmer. Mehr als 300.000 Unternehmen mit Migrationshintergrund gibt es inzwischen in Deutschland, in denen über eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. In der Regel konkurrieren sie als Klein- und Kleinstunternehmen in wettbewerbsintensiven Märkten, häufig in Innenstadtlagen, der Schwerpunkt liegt auf Dienstleistungen. In vielen Branchen sind einzelne ethnische Gruppen sehr stark vertreten, z.B. in der Gastronomie und im Handel. In den vergangenen Jahren ist ein Trend zu unternehmensnahen Dienstleistungen zu beobachten, an oberster Stelle stehen Werbeagenturen, Steuer- und Unternehmensberater. Von einer Parallel-Ökonomie kann allerdings keine Rede sein, da der überwiegende Teil ihrer Kundschaft nicht aus der eigenen ethnischen Gruppe kommt. Längst beschränken sich die Geschäftsfelder nicht mehr nur auf Pizzerias, Änderungsschneidereien und Dönerbuden. Eine Reihe von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund haben größere Unternehmen mit überregionaler Bedeutung aufgebaut, bspw. Öger Tours, efe firat, Şahinler Group, Di Gennaro; zu nennen ist auch das Cluster der über 450 japanischen Firmen in Düsseldorf. Geschätzt wird der Anteil von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund auf etwa 6-7 % aller Selbständigen in Deutschland.

Die Bereitschaft der Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, hierzulande ihre Arbeitskraft, ihr Wissen und ihr Geld zu investieren, zeigt, dass sie ihre Zukunft in Deutschland sehen. Zugleich leisten selbständige MigrantInnen einen wichtigen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Integration, indem sie Arbeitsplätze schaffen, als Vorbilder wirken sowie ihre Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft selbstbewusst ausfüllen.

Das ökonomische Potenzial von UnternehmensgründerInnen mit Migrationshintergrund ist noch lange nicht ausgeschöpft. Zwar liegt die Selbständigkeitsquote der Bevölkerung mit Migrationshintergrund noch unter dem Bundesdurchschnitt, aber ihr Mut und die Risikobereitschaft zur Selbständigkeit sind in der Regel höher - vor allem bei den türkischstämmigen Migrantinnen und MigrantInnen. Entscheidend wird es sein, die Wettbewerbsfähigkeit der von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund geführten Betriebe zu verbessern. In vielen Fällen sind Gründungen auch Notlösungen, die Kompetenzen erfordern, die im bisherigen Erwerbsverlauf nicht erworben wurden. So verfügen bspw. viele osteuropäische und russischsprachige MigrantInnen häufig über hohe Qualifikationen." . Allerdings werden diese oftmals nicht anerkannt, so dass fachliche Kompetenzen nicht eingesetzt werden können und berufliche Neuorientierungen notwendig sind.

Fakt ist aber auch, dass u.a. wegen mangelnder betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Kenntnisse und Sprachproblemen Unternehmensgründungen von MigrantInnen häufig scheitern oder auf Marktnischen beschränkt bleiben. Viele Unternehmensgründungen sind geprägt von einem hohen Maß an Selbstaussbeutung, in der Sicht mancher deutschen Konkurrenten auch von einem kreativen Umgang mit rechtlichen Vorschriften. Angesichts der teilweise einengenden landsmannschaftlichen Strukturen erfahren UnternehmernInnen mit Migrationshintergrund zu wenig Unterstützung.

Zu 1: Nach wie vor, werden die Angebote, die Wirtschaftsfördereinrichtungen, aber auch Verwaltungen anbieten, von Migranten-UnternehmerInnen wenig genutzt. Doch viele Unternehmen wünschen den Kontakt. Hier gilt es Barrieren abzubauen. Eine enge Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, bspw. der Deutsch-Hellenistischen Wirtschaftsvereinigung, die Deutsch-Italienische Wirtschaftsvereinigung oder die Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa (ATIAD), erhöht die Erfolgchancen, indem es wechselseitig den Zugang erleichtert. Zielgruppenspezifische Beratungsstellen wie das Deutsche-Türkische Wirtschaftszentrum in Mannheim machen für MigrantInnen das Beratungsangebot zugänglich; ähnlich agieren die Regionalen Transferstellen für die ausländischen Unternehmer in NRW, die mit ihren Büros in Bonn, Essen und Duisburg als zentrale Anlaufstelle dienen, oder auch das Deutsch-Türkische Business Center in Stuttgart, welches durch Beratung, Betreuung und Förderung der hier lebenden Gründer ausländischer Herkunft bestrebt ist, die deutsch-türkischen Beziehungen zu fördern und vorhandene Handelsbeziehungen zu vertiefen. Wenn zudem bei gleicher Qualifikation verstärkt MigrantInnen eingestellt würden, so könnte dies die interkulturelle Kompetenz der Wirtschaftsförderungen und Verwaltungen verstärken.

Wird dieser Kontakt erleichtert, so haben kommunalen und regionalen Wirtschaftsfördereinrichtungen vielfältige Möglichkeiten, Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund und vor allem auch auf die bestehenden Unternehmen zu unterstützen. Unternehmerische Initiative von MigrantInnen ist bei aller Vielfalt mit spezifischen Chancen und Hemmnissen verbunden ist, Diese haben oftmals Finanzierungsprobleme, sowohl in der Gründungs- als auch in der Wachstumsphase, zu wenig qualifiziertes Personal, keine mittelfristige Strategie zur Unternehmensentwicklung, wenig Informationen über Förderprogramme und Schwierigkeiten mit Auflagen der Behörden und Verfahrensabläufen. Auch die Wahl des Unternehmensstandortes und der Leistungsprofils erfolgt oftmals ohne professionelle Unterstützung. Auch Sie können durch gezielte Beratung Informationsdefizite abbauen, den Überblick über die Förderlandschaft erleichtern und die UnternehmerInnen bei der Marktanalyse, der Standortsuche oder bei der Businessplanung, der Personalentwicklung und bei Finanzierungsbemühungen unterstützen. Durch praxisnahe betriebswirtschaftliche Weiterbildung und Ad-hoc-Beratungen z.B. bei Problemen mit dem Finanzamt kann manch eine überstürzte Gründung gerettet werden.

Zu 2: Bei finanziellen Förderprogrammen auf Landes- und Bundesebene ist der Migrationshintergrund als Differenzierungsmerkmal wenig sinnvoll. Hier geht es eher darum, dass über unterschiedliche Wege, insbesondere Migrantenselbstorganisationen informiert wird, so dass diese Programme von Migranten-Unternehmen auch tatsächlich in Anspruch genommen werden können. Microlending-Angebote und Finanzierungsformen, die von kleinen und Kleinstunternehmen mit geringem Kapitaleinsatz und vergleichsweise wenig Eigenkapital in Anspruch genommen werden können sind dabei besonders wichtig.

Zu 3: Als ein Beispiel für unausgeschöpfte Potenziale kann der Anteil der MeisterInnen im Handwerk genannt werden. Während das Handwerk bei Auszubildenden und Beschäftigten einen wichtigen Beitrag zur Integration leistet, bleibt die Meister- und Selbständigenquote hinter den Anteil von MigrantInnen im Handwerk, sogar hinter dem Anteil der Migrantenunternehmen in der Gesamtwirtschaft zurück. Ab dieser Stufe werden sprachliche Schwächen, aber auch finanzielle Restriktionen wirksam. In vielen Communities gilt eine Karriere im Handwerk nicht als attraktiv. Hier können Informationen in Zusammenarbeit mit Migrantenverbänden hilfreich sein. So fordert das handwerkswissenschaftliche Institut der Universität Göttingen Handwerksunternehmen auf, mehr Migranten zu beschäftigen, auch um neue Nachfragegruppen zu erschließen, da diese die spezifischen Präferenzen in ihrer Community besser einschätzen können.

Zu 4: Die Selbstorganisationen der Wirtschaft und Deutschland sind durch eine bemerkenswerte Homogenität gekennzeichnet, die der unternehmerischen Wirklichkeit zunehmend weniger entspricht, d.h. wenige Unternehmerinnen, wenige UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, vorwiegend deutsche Männer. Vielfalt herrscht allein im Altersspektrum, d.h. viele Männer unterschiedlichen Alters. Dass beispielsweise in den Plena der Kammern in Bremen kein einziger Unternehmer oder Unternehmerin mit Migrationshintergrund sitzt, obwohl in Bremen viele MigrantInnen selbständig tätig sind, ist ein unhaltbarer Zustand. Diese Einrichtungen müssen sich aktiv um eine Öffnung bemühen.

Diese Beteiligung an der „klassischen“ Verbandsarbeit ist kein Ersatz für die Selbstorganisation der MigrantInnen, die z.B. bei den türkischstämmigen Selbständigen in zahlreichen Vereinen stattfindet, aber eine wichtige Ergänzung. Wir brauchen die Balance zwischen Selbstorganisation und Integration ausländischer UnternehmerInnen in den Institutionen der deutschen Wirtschaft.

Unternehmensverbände von Migranten sind eine gute Möglichkeit, für die Internationalität des Unternehmertums zu werben, sich gegenseitig zu unterstützen und den spezifischen Interessen der selbständigen MigrantInnen in der Öffentlichkeit, der Politik und den Wirtschaftsverbänden Gehör zu verschaffen. Allerdings reicht dieses Engagement nicht aus. Zukünftig wird es darauf ankommen, dass diese auch in den bestehenden Wirtschaftsverbänden, den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern und den Kammern der Freien Berufe gemäß ihrer wirtschaftlichen Bedeutung repräsentiert sind. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sind deshalb aufgefordert, sich in diese Institutionen zu begeben und sich dort zu engagieren. Die Zusammenarbeit mit Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund, aber ähnlichen lokalen und regionalen Fragestellungen ist in Verbänden, Innungen und Kammern, bei Runden Tischen vor Ort, in Business Improvement Districts, beim Quartiersmanagement etc. unerlässlich.

Zu 5: Wer unternehmerische Selbständigkeit von MigrantInnen stärken will, muss zugleich den Mut haben, auch gegen die verständlichen Interessen der etablierten Unternehmen überkommene Marktzutrittsbarrieren zu senken, z.B. durch Ausschreibung öffentlicher Aufträge, bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen oder beim Handwerk durch die weitere Lockerung des Meisterzwangs. An anderen Stellen gilt es, die Wirtschaftsgesetzgebung den veränderten Realitäten anzupassen - damit z.B. eine türkische Bäckerei ausbilden kann, auch wenn hier kein Schwarzbrot gebacken wird. E-

benso wichtig eine sensibilisierte Gewerbeaufsicht, die keinen großen Bogen um Betriebe mit ausländischen InhaberInnen macht, sondern die Unternehmen lösungsorientiert berät.

Das Zuwanderungsgesetz erleichtert zwar die Zuwanderung von UnternehmerInnen nach Deutschland. Die Umsetzung verläuft derzeit noch sehr bürokratisch. Außerdem sind die Hürden für eine Einreise in die Bundesrepublik sehr hoch. So müssen laut §21 ZuwG Menschen, die aufgrund selbstständiger Tätigkeit nach Deutschland kommen wollen, mindestens eine Million Euro investieren oder sofort zehn Arbeitsplätze schaffen, um einreisen zu dürfen. Auch dann bekommen sie eine Aufenthaltserlaubnis von höchstens drei Jahren, die danach in einem bürokratischen Akt überprüft werden soll.

Zu 6: Weitere wirtschaftliche Chancen liegen in der Möglichkeit, von MigrantInnen geführte Unternehmen als Türöffner für ausländische Märkte zu nutzen und vice versa ausländisches Kapital und Wissen nach Deutschland zu locken. Vorbildhaft ist hier die Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer in Köln.

Es geht aber auch bspw. um den Ausbau fachsprachlicher Kompetenzen. Viele MigrantInnen beherrschen die Sprache ihres Herkunftslandes bzw. das ihrer Eltern oder Großeltern auf Alltagssprachlichem Niveau, verfügen aber nicht über den fachsprachlichen Wortschatz, bspw. Wirtschaftsitalienisch. Das italienische Konsulat in Stuttgart versucht derzeit für fachsprachliche Weiterbildung zu werben.

Nicht nur angeworbene Investoren sind mit ihren interkulturellen Fähigkeiten eine relevante Stütze für die Erschließung neuer ausländischer Märkte. Auch die längst hier lebenden UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund können stärker eine Brückenfunktion übernehmen. Im Deutsch-Türkischen Wirtschaftsforum in Mannheim finden deutschstämmige UnternehmerInnen Ansprechpartner, wenn es um die Markterschließung in der Türkei geht, z.B. türkischstämmige AnwältInnen und SteuerberaterInnen.