



Verbesserung der Chancengleichheit von  
Unternehmen mit Migrationshintergrund

# Stichproben

Untersuchung zu  
ethnischer Ökonomie  
im Land Brandenburg



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales





Verbesserung der Chancengleichheit von  
Unternehmen mit Migrationshintergrund

Herausgeber

**Berlin-Brandenburgische  
Auslandsgesellschaft e.V.**

Schulstraße 8b  
14482 Potsdam

Tel.: +49 (0)331 2700240  
Fax: +49 (0)331 2708690

Redaktion  
Lutz Eggeling (V.i.S.d.P.)

wissenschaftliche Mitarbeit  
Charlotte Große  
Katrin Isermann

**[www.access-brandenburg.de](http://www.access-brandenburg.de)**

Dezember 2009

## Vorwort

Die vorliegende Untersuchung zu ethnischer Ökonomie im Land Brandenburg ist eingebettet in das Projekt „Access – Verbesserung der Chancengleichheit von Unternehmen mit Migrationshintergrund“.

Bislang gibt es – abgesehen von einigen wenigen Publikationen<sup>1</sup> – kaum Untersuchungen zu den Lebenslagen ethnischer Minderheiten in den neuen Bundesländern. Insofern wird im Rahmen des Projektes Access erstmals der Versuch unternommen, grundlegende Daten zur ökonomischen Situation von Selbstständigen mit Migrationshintergrund zu erheben und daraus abgeleitet Beratungs- und Qualifizierungsangebote zu entwickeln, die dazu beitragen können, das unternehmerische Handeln zu verbessern.

Besonderer Dank geht an dieser Stelle an die Projektmitarbeiter Julia Plotz und Nguyen Quoc Hung sowie die Interviewerinnen und Interviewer, ohne die diese Untersuchung nicht zustande gekommen wäre.

---

<sup>1</sup> insbesondere von Weiss, Thränhardt und Glaser

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vorwort                                                                            | 3  |
| Das Projekt Access                                                                 | 5  |
| 1. Stichprobe                                                                      | 6  |
| 2. Migration im Land Brandenburg                                                   | 7  |
| 3. Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg  | 9  |
| 3.1 Persönliche und betriebliche Hintergründe                                      | 9  |
| 4. Qualifizierungsbedarf                                                           | 16 |
| 4.1 Einschätzung relevanter Kenntnisse für erfolgreiches unternehmerisches Handeln | 16 |
| 4.2 Weiterbildungsverhalten                                                        | 20 |
| 4.3 Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Weiterbildungen                         | 22 |
| 5. Erwartungen der Unternehmerinnen und Unternehmer                                | 23 |
| 6. Schlussfolgerungen                                                              | 24 |
| Literaturhinweise                                                                  | 27 |
| Anhang                                                                             | 28 |

## Das Projekt Access

Rechtliche Veränderungen, der Demographische Faktor, Wertewandel und zunehmende wirtschaftliche Stabilität verändern langsam die wirtschaftliche Struktur des Landes Brandenburg. Dabei spielen Klein- und Kleinstunternehmen mit Migrationshintergrund neben den klassischen Unternehmen eine bedeutende Rolle. Der Pizza-Bäcker, das Asia-Bistro, der Döner-Imbiss – diese Betriebe sind aus der Ansicht unserer Städte nicht mehr wegzudenken. Das Ziel des Projektes ACCESS ist 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, Vielfaltigkeit und Individualität zu fördern.

Weitere Ziele des Projektes sind es, mit Hilfe von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten das unternehmerische Handeln zu verbessern. Im Detail wird dies neben der Verbesserung der deutschen Sprache in erster Linie durch Coaching und Qualifizierung von Kleinen- und Mittleren Unternehmen (KMU) mit Migrationshintergrund realisiert, um eine nachhaltige Entwicklung zu erzielen. Die Unternehmen sollen dahingehend gestärkt werden, dass sie sowohl in ihrem Wachstum als auch in ihrer Managementkompetenz deutlich besser dastehen als vorher. Ebenfalls soll die Verbesserung der Ausbildungssituation eine wichtige Rolle spielen.

Im interkulturellen Bereich werden eine Interdependenz der Ökonomien mit deutschen Betrieben und wirtschaftsnahen Entscheidungsträgern angestrebt, um auf diesem Wege das wechselseitige Vertrauen in die Kultur, die Ökonomie und in die langfristige Personalentwicklung zu fördern.

Dabei besteht das Projekt aus folgenden Maßnahmen und Instrumenten:

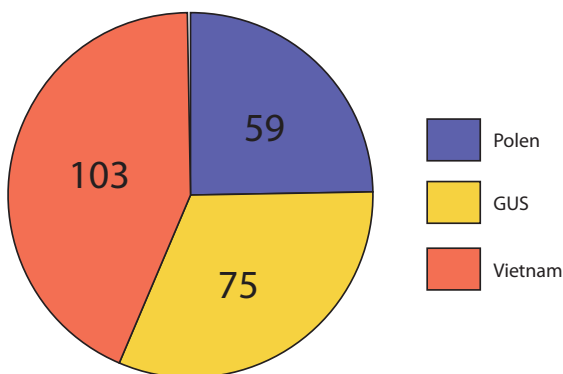
- Bedarfsermittlung der Qualifikation
- Einzelberatung zu Unternehmenszielen und –entwicklungen
- Speziell an den Bedarf der Unternehmen angepasste fachlichen und betrieblichen Qualifizierungen sowie Schaffung neuer Lehrstellen
- Entwicklung von partnerschaftlichen Lösungsmodellen
- Entwicklung von Netzwerkstrukturen in der Migrantenökonomie und zu den deutschen Institutionen
- Interkulturelle Öffnung der wirtschaftsnahen Institutionen mit dem Ziel der verbesserten Partizipation am Wirtschaftsleben
- Transfer transnationaler Erfahrungen.

Insgesamt sollen ca. 40 Betriebe an den Maßnahmen teilnehmen. Bei den wirtschaftsnahen Einrichtungen werden interkulturelle Seminare durchgeführt. Dabei wird eine Kooperation mit anderen Xenos-Projekten, Netzwerken des Landes Brandenburg und Akteuren dieses Arbeitsfeldes angestrebt.

## 1. Stichprobe

Insgesamt wurden 237 brandenburgische Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund befragt<sup>2</sup>, davon stammen 103 (43,6%) aus Vietnam, 75 (31,6%) aus den Mitgliedsländern der Gemeinschaft unabhängiger Staaten (GUS) sowie 59 (24,9%) aus Polen<sup>3</sup>.

*Befragte Unternehmerinnen und Unternehmer nach Herkunftsländern (Abbildung 1)*



Wir haben uns in der Studie weitestgehend an den von der AWO Bremen im Rahmen des EQUAL Projektes Q.net entwickelten Fragebogen angelehnt. In Bremen wurden im Jahr 2006 36 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund (18 türkischstämmige und 18 russischsprachige) zum Thema Fort- und Weiterbildungsbedarfe befragt. Insofern beziehen sich die vorliegenden Ergebnisse auf eine wesentlich größere Anzahl von Betrieben der ethnischen Ökonomie.

Dennoch kann die Frage nach der Repräsentativität nicht beantwortet werden, da es wie bereits erwähnt bislang keine validen Daten zu unternehmerischen Aktivitäten von Migrantinnen und Migranten im Land Brandenburg gibt. Allerdings wurde bei der Auswahl der Interviewpartner auf eine möglichst

breite regionale Verteilung und eine größtmögliche Branchenmischung geachtet.

Die Akquisition der Unternehmen erfolgte hauptsächlich über Multiplikator/innen aus den verschiedenen Ethnien sowie Lotsendienste und Dolmetscher. Teilweise konnten die Interviewer/innen auch auf persönliche Kontakte zurückgreifen. Dieses Vorgehen war deshalb notwendig, weil die Kammern das Kriterium des Migrationshintergrundes bei der Erfassung ihrer Mitgliedsunternehmen nicht berücksichtigen und Arbeitgeberverbände wie beispielsweise bei den türkischstämmigen Unternehmer/innen (noch) nicht existieren bzw. nur vereinzelt im Aufbau begriffen sind. Am stärksten untereinander vernetzt sind noch die aus Vietnam stammenden Firmeninhaber; bei Unternehmer/innen, die aus der GUS oder Polen kommen, findet eine strukturelle Zusammenarbeit kaum statt.

Für die Datenerhebung wurden ausschließlich Interviewer/innen eingesetzt, die der gleichen ethnischen Gruppe wie die Befragten angehören, ansonsten wäre ein Zugang zu den Daten kaum möglich gewesen. Außerdem wurden die Fragen zusätzlich in die jeweiligen Sprachen übersetzt. Dies gestaltete sich nicht unproblematisch, da bestimmte Fragen z.B. ins Vietnamesische nicht wortwörtlich übersetzbar waren. In vorgeschalteten Schulungen ist der Fragebogen deshalb mit den Interviewer/innen intensiv durchgesprochen worden, um eventuelle Missverständnisse auszuräumen und ein abgestimmtes Vorgehen zu gewährleisten.

Die Datenerhebung selbst war für die Interviewer/innen mit einem erheblichen zeitlichen Aufwand verbunden. Da verschickte Fragebögen nicht zurückgekommen sind und telefonische Interviews wegen Bedenken der Unternehmer/innen kaum möglich waren, erfolgten die Befragungen fast ausschließlich im persönlichen Gespräch. Dieser Aufwand hat sich im Ergebnis jedoch ausgezahlt, da die befragten Migrantinnen und Migranten von den

<sup>2</sup> Der Fragebogen ist über das Projekt Access zu beziehen.

<sup>3</sup> Des Weiteren wurden 50 in den o.g. Betrieben beschäftigte Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund interviewt. Die Auswertung dieser Erhebung erfolgt im weiteren Verlauf des Projektes.

# MIGRATION IN BRANDENBURG

„guten Absichten“ des Projektes überzeugt werden konnten und dann auch bereitwillig Auskunft gaben. Auch die Unterstützung durch die Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg, Frau Prof. Dr. Karin Weiss hatte insofern positive Auswirkungen, als dass die Unternehmerinnen und Unternehmer vom landespolitischen Engagement der Integrationsbeauftragten für ihre Belange beeindruckt waren und sich mit ihren Anregungen und Problemen ernst genommen fühlten. Lediglich bei der Beantwortung der Fragen zur Einkommenssituation gab es teilweise „Widerstände“. Einige der Selbstständigen aus der GUS äußerten auch datenschutzrechtliche Bedenken, die jedoch weitestgehend ausgeräumt werden konnten.

## 2. Migration in Brandenburg

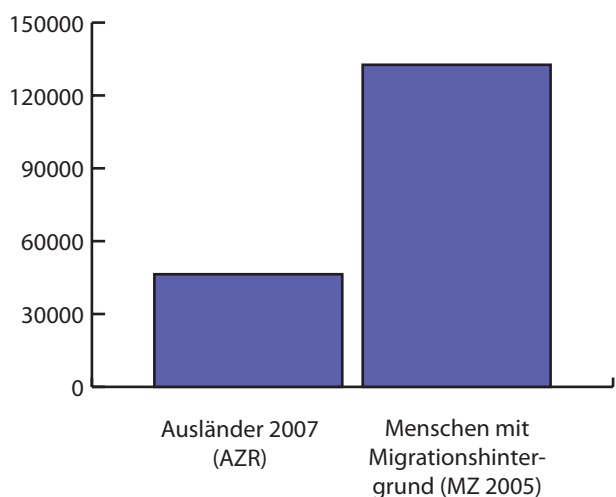
Bevor wir die Ergebnisse der Untersuchung im Einzelnen darstellen, möchten wir zunächst noch auf einige besondere Merkmale der Migration in den ostdeutschen Bundesländern und speziell im Land Brandenburg eingehen.<sup>4</sup>

Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich die Zuwanderung in Ostdeutschland deutlich von Zuwanderung in den westlichen Bundesländern unterscheidet.

So ist die Zahl der in Ostdeutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund wesentlich geringer als in den westlichen Bundesländern. Zum Stichtag 31.12.2007 betrug der Anteil der ausländischen Bürger/innen an der Bevölkerung im Land Brandenburg lediglich 2,6%. Allerdings muss in diesem Zusammenhang beachtet werden, dass hier nur Menschen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit erfasst sind. So sind in dieser Statistik beispielsweise Spätaussiedler/innen, die die deutsche Staatsangehörigkeit automatisch erwerben

sobald ihnen die Bescheinigung nach § 15 des Bundesvertriebenen- und Flüchtlingsgesetzes nach der Einreise in Deutschland ausgestellt wird, nicht enthalten. Außerdem fehlen Ausländer, die inzwischen eingebürgert wurden sowie in Deutschland geborene Kinder von Ausländern, die durch Geburt oder Erklärung die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben. Daher ist nach Angaben des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg davon auszugehen, dass bereits 2005 mehr als 132.000 Personen mit Migrationshintergrund in Brandenburg lebten.

*Ausländerinnen und Ausländer sowie Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg (Abbildung 2)*



*Quelle: Bericht der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg. 2009, S. 13*

Da die Migrationsbevölkerung in allen Bundesländern im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung deutlich jünger ist, kann prognostiziert werden, dass ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung aufgrund höherer Geburtenraten zukünftig weiter zunehmen wird.

Neben der noch geringen Zahl unterscheidet sich die Migrantenbevölkerung in Brandenburg im Vergleich zu westdeutschen Bundesländern auch hinsichtlich der Herkunft der zugewanderten Gruppen. So kommen die meisten Zuwanderer aus

<sup>4</sup> Die nachfolgenden Daten sind überwiegend dem Bericht der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg 2009 entnommen.

# MIGRATION IN BRANDENBURG

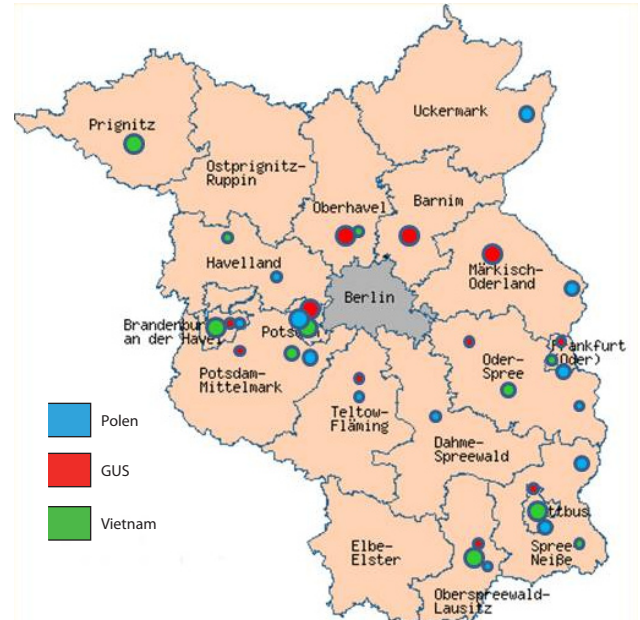
Osteuropa. Dazu zählen Spätaussiedler und jüdische Kontingentflüchtlinge aus den Mitgliedsländern der Gemeinschaft unabhängiger Staaten (GUS) sowie Migrant/innen aus Polen. Die zweite größere Migrantengruppe stammt aus Vietnam.

Eine weitere Besonderheit der Migration in den ostdeutschen Bundesländern liegt darin, dass Zuwanderung hier überwiegend auf Zuweisung erfolgte. Die trifft insbesondere für die Gruppen der Spätaussiedler/innen, die jüdischen Kontingentflüchtlinge sowie Asylbewerber/innen und Flüchtlinge zu. Lediglich die in Brandenburg lebenden Vietnamesinnen und Vietnamesen wurden in den achtziger Jahren durch die damalige Regierung der DDR aus wirtschaftlichen Gründen als Vertragsarbeiter/innen aus der Sozialistischen Volksrepublik Vietnam angeworben. Daneben ist seit der Wende eine verstärkte Zuwanderung polnischer Arbeitskräfte nach Brandenburg zu verzeichnen. Vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen und sozialen Lage in Polen Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre verdingten sich viele Polen zeitlich befristet als Beschäftigte in der Baubranche oder als Saisonkräfte vor allem in der Landwirtschaft. In diesem Zusammenhang ist von einer hohen Dunkelziffer dauerhafter illegaler Aufenthalte durch beispielsweise illegale Arbeitnehmerüberlassung auszugehen.<sup>5</sup> Nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union im Jahr 2004 und den damit verbundenen veränderten Aufenthaltsbestimmungen ist die Zahl der Gewerbeanmeldungen durch Polen im Land Brandenburg sprunghaft angestiegen. Betrug ihre Quote an allen Anmeldungen von nichtdeutschen Einzelunternehmen im Jahr 2003 lediglich 4% so stellten Migrant/innen aus Polen im Jahr 2007 mit 44% Gewerbeanmeldungen bereits die größte Gruppe unter den neuen Selbstständigen.<sup>6</sup> Mit Ablauf der Übergangsregelung (2+3+2 Modell) bei

der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2011 wird sich die Zahl der Arbeitsmigrant/innen aus Polen voraussichtlich weiter erhöhen.

Aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl von Migrant/innen im Land Brandenburg finden sich im Gegensatz zu den westdeutschen Ländern auch keine ethnischen Ballungszentren, wiewohl spezifische Ansiedlungsschwerpunkte erkennbar sind. Dies sind zum einen die größeren Städte wie Potsdam, Brandenburg, Frankfurt/Oder und Cottbus, die in der Regel aufgrund ihrer infrastrukturellen Bedingungen bessere Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten (nicht nur für Migranten) bieten. Die Konzentrationen bestimmter ethnischer Gruppen in eher ländlichen Regionen sind dagegen auf die unterschiedliche Zuwanderungsgeschichte der jeweiligen Ethnie zurückzuführen.

*Regionale Verteilung der befragten Unternehmen im Land Brandenburg (Abbildung 3)*



So haben Migrant/innen aus Vietnam vor allem an den Standorten eine selbstständige Existenz aufgebaut, an denen sie bereits als ehemalige Vertragsarbeiter/innen gearbeitet und gelebt haben. Unternehmen von Zugewanderten aus der GUS finden sich insbesondere in den Orten, wo sie qua

<sup>5</sup> Die nachfolgenden Daten sind überwiegend dem Bericht der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg 2009 entnommen.

<sup>6</sup> vgl.: Bericht der Integrationsbeauftragten, a.a.O., S. 55

# PERSÖNLICHE HINTERGRÜNDE

Zuweisung hinziehen mussten und die sie als Empfänger/innen staatlicher Transferleistungen auch nicht verlassen können. Polnischstämmige Migrant/innen sind hauptsächlich im Grenzgebiet unternehmerisch aktiv, was vermuten lässt, dass dieser Personenkreis nach wie vor in enger Verbindung zum Herkunftsland steht.

Im Unterschied zu Migrant/innen, die in den sechziger und siebziger Jahren als Arbeitskräfte durch die Bundesrepublik angeworben wurden, weisen die Zugewanderten im Land Brandenburg ein sehr hohes Bildungsniveau auf. Etwa 3/4 der jüdischen Kontingentflüchtlinge und 2/3 der Spätaussiedler/innen verfügen über Technikums-, Fachhochschul- oder Universitätsabschlüsse.<sup>7</sup> Auch die vietnamesischstämmigen Migrant/innen weisen durchschnittlich qualifizierte Schulabschlüsse auf, da Bildung in südostasiatischen Ländern traditionell einen hohen Stellenwert besitzt.

Und nicht zuletzt ist das Gründungsverhalten von Migrant/innen in den ostdeutschen Ländern auch vor dem Hintergrund der angespannten Arbeitsmarktlagen zu sehen. Zum Ende der DDR lebten ca. 60.000 Vietnamesen in Ostdeutschland, von denen nach der Wende etwas mehr als die Hälfte mit einer Abfindung von 3.000 DM nach Vietnam zurückkehrte.<sup>8</sup>

Ca. 20.000 blieben in Deutschland, allerdings oft nicht als bewusste Migrationsentscheidung, sondern weil die Umstände dazu führten. Fast alle verloren ihre Arbeitsplätze. Vom vereinten Deutschland erhielten die Vietnamesen, die in der Bundesrepublik blieben, einen zeitlich befristeten Aufenthaltstitel, der an den eigenständigen Lebensunterhalt gebunden war. Viele versuchten dann, sich mit einer Reisegewerbe-erlaubnis selbstständig zu machen, da sie vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit faktisch so

gut wie keine Aussichten hatten, eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt zu finden.

Migrant/innen aus der GUS bringen zwar mehrheitlich hohe Qualifikationen mit, ihr Dilemma besteht jedoch darin, dass die in den Herkunftsländern erworbenen Abschlüsse in Deutschland in der Regel nicht anerkannt werden. So sind viele Spätaussiedler/innen und jüdische Kontingentflüchtlinge gezwungen, von staatlichen Transferleistungen zu leben. Mit dem Anspruch auf ALG II ist zwar einerseits die materielle Grundabsicherung gewährleistet aber gleichzeitig die Mobilität<sup>9</sup> der Zugewanderten sehr eingeschränkt.

Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ein Wohnortwechsel unter Fortzahlung der staatlichen Unterstützungsleistungen nur dann möglich ist, sofern der Umzug erforderlich ist – das heißt in erster Linie mit dem Ortswechsel verbesserte Arbeitsmarktchancen verbunden sind. Insofern spielt der Wunsch, sich aus der Abhängigkeit von staatlicher Alimentierung zu lösen, beim Gründungsverhalten von Migrant/innen aus der GUS eine nicht unerhebliche Rolle.

Die oben genannten Besonderheiten ostdeutscher Migration müssen bei der Interpretation des nachfolgenden Datenmaterials berücksichtigt werden.

## **3. Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg**

### **3.1 Persönliche und betriebliche Hintergründe Durchschnittsalter, Familienstand und Geschlecht**

Das Durchschnittsalter liegt bei allen Gruppen zwischen 40 bis 45 Jahren. Die jüngste befragte Person war zum Zeitpunkt des Interviews 24, die älteste 70 Jahre alt.

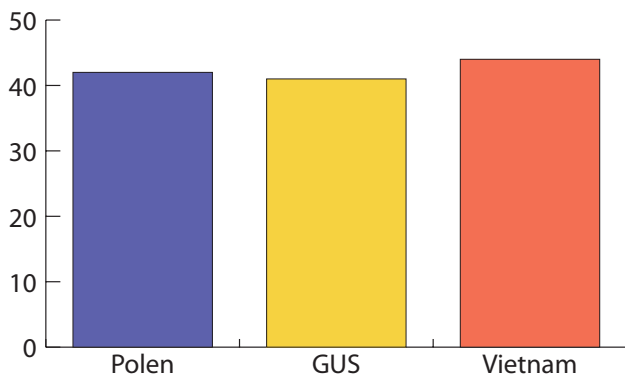
<sup>7</sup> vgl.: Bericht der Integrationsbeauftragten. a.a.O., S. 18

<sup>8</sup> vgl.: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ): Die vietnamesische Diaspora in Deutschland. 2007, S. 8ff

<sup>9</sup> im Sinne der freien Entscheidung über den Wohnort

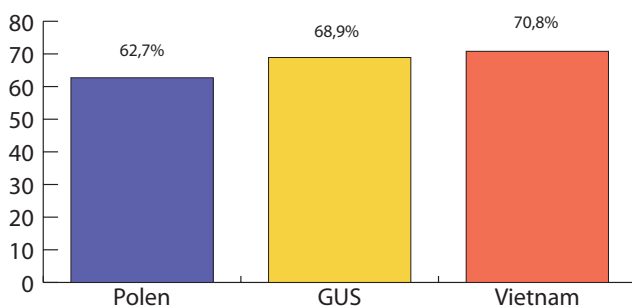
# PERSÖNLICHE HINTERGRÜNDE

*Durchschnittsalter nach Herkunftsländern  
(Abbildung 4)*



Im Durchschnitt sind 2/3 (161) der Befragten verheiratet bzw. leben in einer eheähnlichen Partnerschaft (6). Ledig sind circa 11% (26), 5 Personen sind verwitwet und 16% (38) sind geschieden bzw. leben getrennt von ihren Ehepartnern.

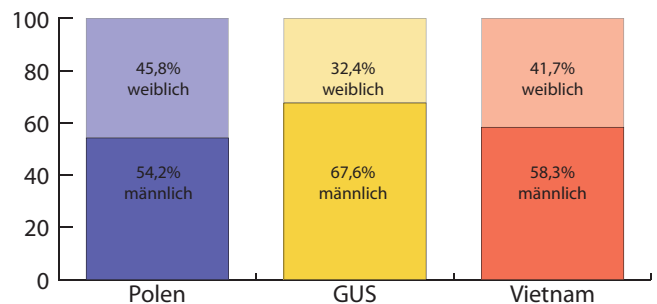
*Familienstand nach Herkunftsländern  
(Abbildung 5)*



Nach Angaben des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend sind Frauen bundesweit in der beruflichen Selbstständigkeit immer noch deutlich unterrepräsentiert. Laut Mikrozensus gab es im Jahr 2004 3,85 Millionen Selbstständige in Deutschland, davon waren 28,9% (1,1 Mio.) weiblichen Geschlechts.<sup>10</sup> Auch von den in Bremen befragten Selbstständigen waren nur 31% der russischsprachigen und lediglich 19% der türkischstämmigen Migrantinnen Frauen. Hier unterscheiden sich die von uns erhobenen Daten deutlich zu Gunsten der weiblichen Selbstständigen.

<sup>10</sup> vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Datenreport. München 2005, S. 145

*Selbstständige nach Herkunftsland und Geschlecht  
(Abbildung 6)*



Alle ethnischen Gruppen weisen eine höhere Quote von weiblichen Selbstständigen auf als der bundesrepublikanische Durchschnitt. Überproportional hoch liegt der Anteil der Frauen bei den aus Vietnam und Polen stammenden Firmeninhabern. Worauf dies zurückzuführen ist, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht beantwortet werden. Die Bremer Kollegen haben die Hypothese aufgestellt, der höhere Prozentsatz der russischsprachigen Betriebsinhaberinnen sei möglicherweise auf die „in kommunistisch vorgeprägten Ländern lange Zeit“ forcierte „gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter am Arbeitsmarkt“<sup>11</sup> zurückzuführen. Wenn dem so wäre, müsste sich dies auch im Gründungsverhalten von einheimischen Frauen in Ostdeutschland zeigen, die in der DDR ja ebenfalls zum größten Teil in Vollzeit berufstätig waren. Dagegen sprechen aber die vom Gründungsnetz Brandenburg veröffentlichten Zahlen, wonach im Jahr 2007 im Land Brandenburg ebenfalls nur 31% der Firmeninhaber weiblichen Geschlechts waren.<sup>12</sup> Welche Beweggründe der Selbstständigkeit Frauen polnischer und vietnamesischer Herkunft zugrunde liegen, bedarf daher weiterer vertiefender Untersuchungen.

## Bildungsniveau

Das Bildungsniveau ist, wenn auch kein Garant, so doch eine bedeutsame Voraussetzung für eine erfolgreiche unternehmerische Tätigkeit.

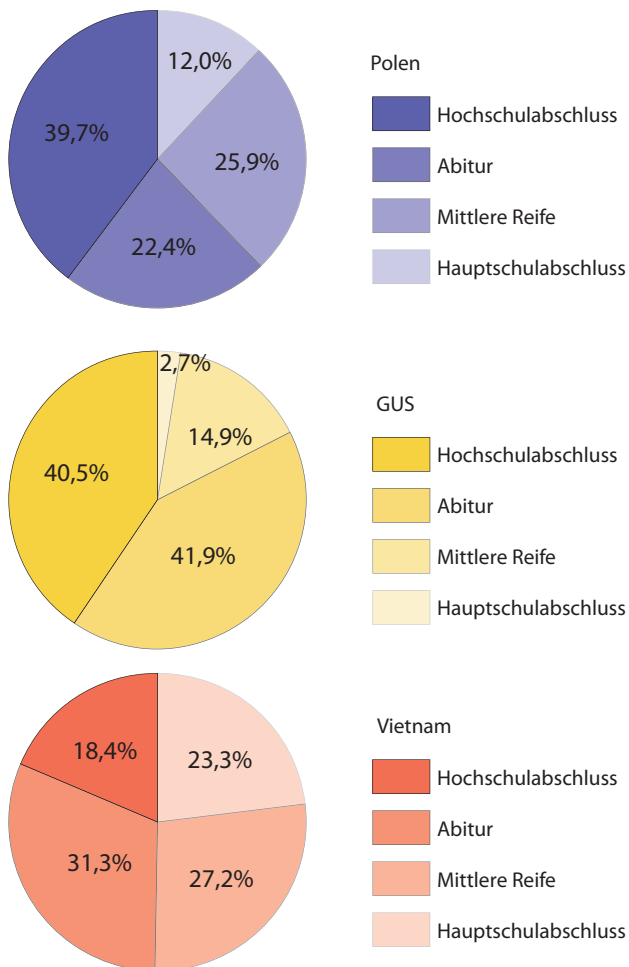
<sup>11</sup> vgl. AWO Bremen (Hrsg.): Projekt Q.net. S. 9

<sup>12</sup> <http://www.gruendungsnetz.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.131087.de>, 12/2009

# PERSÖNLICHE HINTERGRÜNDE

Betrachtet man die Bildungsabschlüsse der verschiedenen befragten ethnischen Gruppen, zeigt sich zwar insgesamt ein recht hohes Bildungsniveau, allerdings gibt es deutliche Unterschiede.

*Bildungsabschlüsse nach Herkunftsländern in %  
(Abbildung 7)*



So weisen die aus der GUS stammenden Unternehmer/innen mit Abstand die höchsten Bildungsabschlüsse auf. Lediglich 2,7% verfügen nur über einen Hauptschulabschluss, dagegen 41,9% ein Abitur und 40,5% sind Absolvent/innen von (Fach-)Hochschulen.

Selbstständige mit polnischem Migrationshintergrund liegen bei den Hochschulabschlüssen mit 39,7% fast gleich auf, stellen aber weniger Abiturient/innen. Da etwa 21% der Personen mit mittlerer Reife angegeben haben, dass dieser Bildungsabschluss

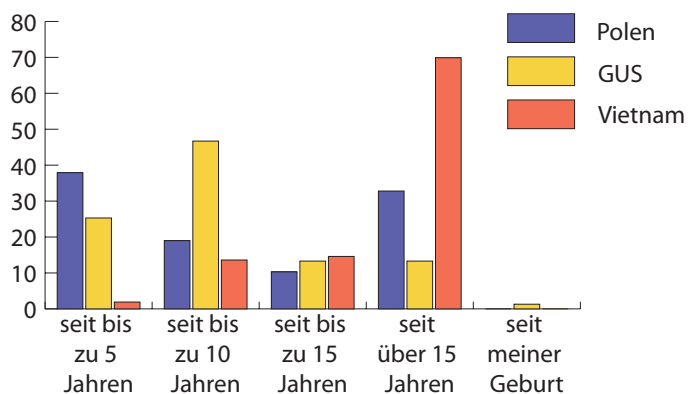
mit einer Lehrausbildung verbunden war, könnte geschlussfolgert werden, dass ein Teil der Hochschulabschlüsse über den zweiten Bildungsweg in Form eines an die Lehre anschließenden Fachstudiums erworben wurde.

Im Vergleich der drei ethnischen Gruppen verfügen die aus Vietnam stammenden Firmeninhaber/innen über die niedrigste Grundqualifikation. Etwas mehr als 18% der Befragten haben ein Studium absolviert, mehr als 23% besitzen nur einen Hauptschulabschluss. Allerdings liegen sie bei der Abiturquote mit 31,1 % immer noch deutlich über dem Durchschnitt der brandenburgischen Bevölkerung, für die der Anteil der Personen mit (Fach-)Hochschulreife im Jahr 2007 23% betrug.<sup>13</sup>

## Aufenthaltsdauer

Die Unterschiede in der Zuwanderungsgeschichte der verschiedenen ethnischen Gruppen werden deutlich, wenn man die Aufenthaltsdauer betrachtet. Fast 70% der aus Vietnam stammenden Unternehmer/innen leben seit mehr als 15 Jahren in Deutschland. Hier handelt es sich mehrheitlich um ehemalige Vertragsarbeiter/innen, die nach dem Ende der DDR in der Bundesrepublik geblieben sind.

*Aufenthaltsdauer nach Herkunftsländern  
(Abbildung 8)*



<sup>13</sup> Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Mikrozensus in: Brandenburger Sozialindikatoren 2007. S. 130

# PERSÖNLICHE HINTERGRÜNDE

Die aus der Gemeinschaft unabhängiger Staaten zugewanderten Selbstständigen leben mehrheitlich (46,7%) seit bis zu zehn Jahren in Brandenburg, etwa ein Viertel ist vor weniger als 5 Jahren eingereist. In der Zeit von 1991 bis 2000 wurden im Land Brandenburg mehr als 40.000 Spätaussiedler/innen aufgenommen; viele wanderten jedoch wenn möglich in die westdeutschen Bundesländer ab, in Erwartung besser Arbeitsbedingungen.

Mit dem Inkrafttreten des Wohnungszuweisungsgesetzes im Jahr 1996 wurde ein Ortswechsel jedoch erheblich erschwert. Personen, die im Bezug von Sozialhilfe standen, mussten ab diesem Zeitpunkt vier Jahre<sup>14</sup> am Zuweisungsort wohnen bleiben, es sei denn, sie konnten einen Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland nachweisen.

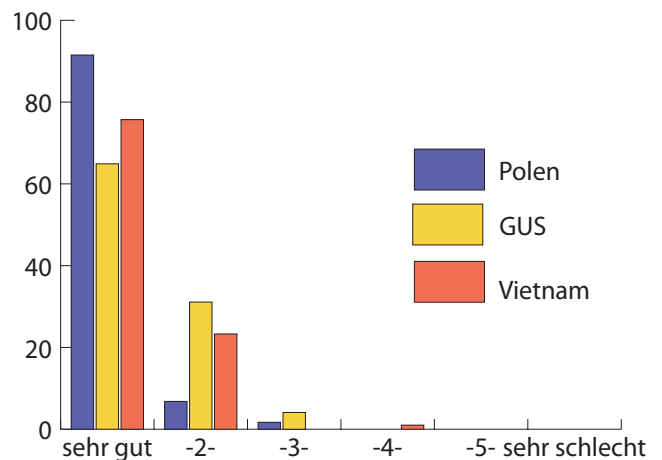
Für die aus Polen stammenden Selbstständigen ergibt sich ein zweigeteiltes Bild. Einerseits lebt fast ein Drittel dieser Gruppe schon länger als 15 Jahre in Deutschland andererseits gaben fast 38% an, vor weniger als 5 Jahren eingereist zu sein. Welche Gründe für die Zuwanderung der erstgenannten Gruppe vorliegen kann nach dem derzeitigen Kenntnisstand noch nicht eingeschätzt werden und bedarf weiterer Recherchen.

Möglicherweise handelt es sich bei einem Teil um ehemalige Arbeitsmigrant/innen, die durch Heirat mit deutschen Staatsangehörigen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben. 37,9% haben jedoch offenbar die EU-Osterweiterung im Jahr 2004 genutzt, um eine selbstständige Tätigkeit in Brandenburg aufzunehmen.

## Sprachkenntnisse

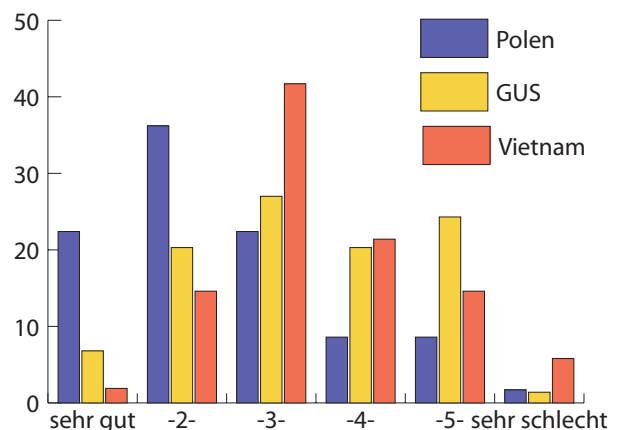
Die muttersprachlichen Kenntnisse werden von allen Gruppen nach Selbsteinschätzung als gut bis sehr gut bewertet.

*Kenntnisse der Muttersprache nach Herkunftsländern (Abbildung 9)*



Dagegen zeigen sich große Varianzen bei der Einstufung der Deutschkenntnisse.

*Deutschkenntnisse nach Herkunftsländern (Abbildung 10)*



Fast 60 % der aus Polen stammenden Unternehmer/innen beurteilen ihre Kenntnisse als gut bis sehr gut.

Dies ist nicht weiter verwunderlich, da schon zu Zeiten der ehemaligen DDR regelmäßige Kontakte zwischen den beiden Staaten bestanden.

Viele Polen haben in der DDR studiert oder waren dort als Arbeitskräfte über einen längeren Zeitraum in der Produktion bzw. im Baubereich beschäftigt. Nach der Wende wurden die grenzüberschreitenden Aktivitäten stark ausgeweitet, sodass viele der in der

<sup>14</sup> ab Mitte 2000 wurde diese Frist auf 3 Jahre verkürzt

# BETRIEBLICHE HINTERGRÜNDE

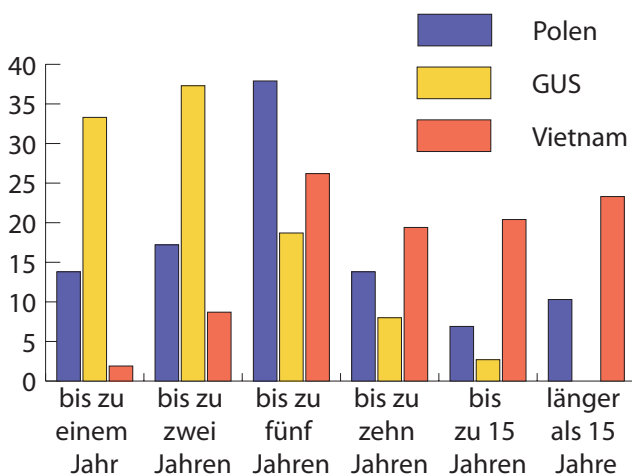
Grenzregion lebenden Polen die deutsche Sprache gut beherrschen.

Deutlich schlechter schätzen die aus der GUS und Vietnam stammenden Firmeninhaber/innen ihre Deutschkenntnisse ein. Mehr als 40 % benoten ihr Deutsch mit den Noten ausreichend bis mangelhaft. Hier scheint ein dringender Qualifizierungsbedarf vorzuliegen, um sich unternehmerisch auch zukünftig am Markt behaupten zu können.

## Dauer der Selbstständigkeit

Die Angaben zur Dauer der Selbstständigkeit korrelieren bei allen befragten Gruppen hoch mit der Aufenthaltsdauer.

*Dauer der Selbstständigkeit nach Herkunftsländern (Abbildung 11)*



Die zeitlich stabilste Unternehmertätigkeit weisen die aus Vietnam stammenden Firmeninhaber/innen auf. Mehr als 40% sind seit mehr als 10 Jahren selbstständig, davon die Hälfte sogar schon länger als 15 Jahre. Aufgrund ihrer Chancenlosigkeit auf dem bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt nach der Wende bestand für viele nur die Möglichkeit, ein eigenes Unternehmen zu gründen, um den Lebensunterhalt für sich und ihre Familien abzusichern. Interessant ist aber, dass die Selbstständigkeit für diese ethnische Gruppe nach wie vor nichts von ihrer Attraktivität verloren hat. So finden weiterhin

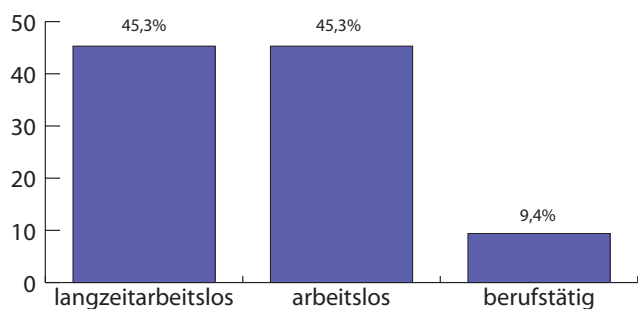
Neugründungen statt, 26,2% der Betriebe sind noch nicht länger als 5 Jahre am Markt.

Dass fast 70 % der durch polnische Migrant/innen geführten Unternehmen jünger als 5 Jahre sind, ist wiederum auf den Beitritt Polens zur EU im Jahr 2004 zurückzuführen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Zahl der Firmengründungen dieser Gruppe zukünftig entwickeln wird, wenn im Mai 2011 die von der Bundesregierung verhängten Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit wegfallen.

Von allen befragten Gruppen weisen die aus der GUS zugewanderten Personen die höchste Anzahl an Neugründungen auf; nur etwa 10% der Unternehmen bestehen länger als 5 Jahre.

*Frühere Erwerbstätigkeit der Teilnehmenden beim Lotsendienst für Migrantinnen und Migranten im Land Brandenburg (Abbildung 12)*



Hier handelt es sich wahrscheinlich überwiegend um Gründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus. Nach Angaben von Lexow-Kapp waren lediglich 9% der durch den Lotsendienst für Migrantinnen und Migranten in Brandenburg beratenen Gründungswilligen zum Zeitpunkt der Beratung sozialversicherungspflichtig beschäftigt.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> vgl. Lexow-Kapp, Julia (2007): Unternehmensgründungen von Migranten in Brandenburg. In: Weiss, Karin & Kindelberger, Hala (Hrsg.): Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern. Zwischen Transferexistenz und Bildungserfolg. S. 234-249.

# BETRIEBLICHE HINTERGRÜNDE

Häufig werden Gründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus als Notgründungen bezeichnet, denen nur geringe Überlebenschancen gegeben werden.

Dies scheint für die o.g. Personengruppe im Land Brandenburg offenbar nicht zuzutreffen. So waren laut Lexow-Kapp von den 2004 gegründeten Unternehmen vier Jahre später immer noch 54% am Markt.<sup>16</sup>

Dies ist möglicherweise auf die qualifizierte Unterstützung und Begleitung der Gründer/innen durch den Lotsendienst zurückzuführen.

## Anzahl der Beschäftigten

Die meisten der befragten Unternehmer/innen beschäftigen keine versicherungspflichtigen Angestellten, circa ein Viertel hat bis zu fünf Mitarbeiter/innen.

Damit zählen die Firmen der ethnischen Ökonomie zu den Kleinstunternehmen und fügen sich in die für die Region kennzeichnende Wirtschaftsstruktur ein.<sup>17</sup>

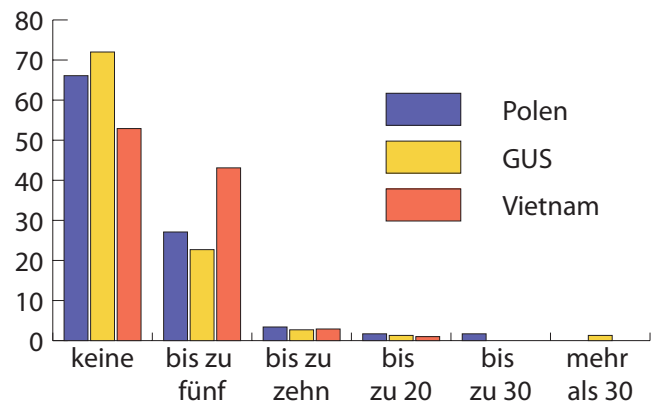
Größere Betriebe gibt es nur vereinzelt, lediglich ein aus der GUS stammender Unternehmer gab an, mehr als 30 Mitarbeiter/innen zu beschäftigen.

Bei diesen Zahlen muss jedoch berücksichtigt werden, dass die meisten der befragten Firmeninhaber/innen noch nicht so lange unternehmerisch aktiv sind und sich die Betriebe noch in der Aufbau- bzw. Konsolidierungsphase befinden und nicht die entsprechenden Gewinne abwerfen.

<sup>16</sup> ebenda

<sup>17</sup> Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit betrug der Anteil der Betriebe im Land Brandenburg, die weniger als 5 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter/innen hatten zum Stichtag 30. Juni 2007 63,8%. Firmen mit weniger als 10 Beschäftigten sind kennzeichnend für mehr als 80% aller Unternehmen. vgl. MASGF: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. 2008, S. 8

*Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Herkunftsländern der Firmeninhaber (Abbildung 13)*



Erst wenn die generierten Aufträge die eigenen Ressourcen übersteigen bzw. das Umsatzvolumen ohne weitere Unterstützung nicht mehr ausgeweitet werden kann, kommt es in der Regel zur Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte. Für diese Annahme spricht, dass 43 % der von zugewanderten Vietnamesen betriebenen Unternehmen bis zu 5 MA beschäftigen, da diese Gruppe von allen Befragten am längsten selbstständig ist. Außerdem sind in 9,7% der Betriebe von vietnamesischen Migrant/innen auch noch mithelfende Familienangehörige ohne Entgelt tätig.

## Unternehmen nach Branchen

Den Schwerpunkt ethnischer Ökonomie im Land Brandenburg bildet nach unserer Untersuchung der Handelsbereich. Insgesamt 158 (66,7%) der 237 Befragten sind in dieser Branche tätig.

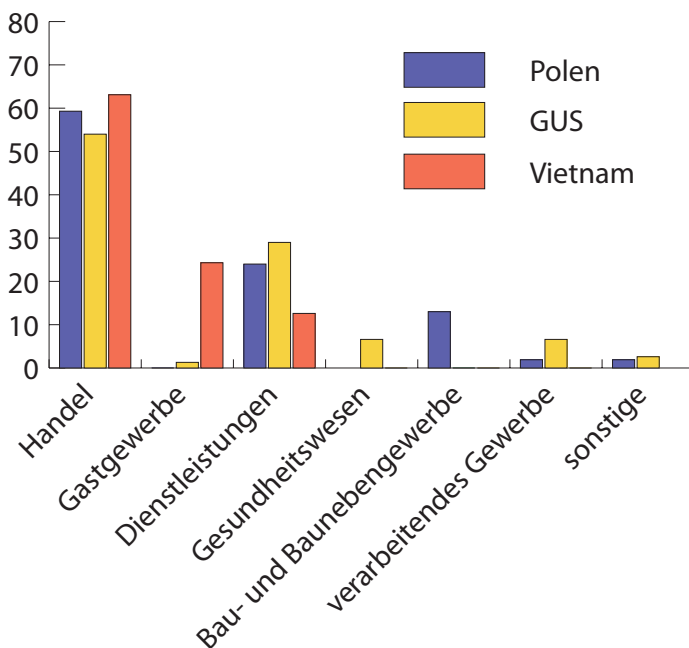
Allerdings unterscheiden sich die verschiedenen Migrantengruppen hinsichtlich der von ihnen vertriebenen Waren. So handeln die aus Vietnam stammenden Unternehmer/innen fast ausschließlich mit Textilien und vertreiben diese häufig in Form eines Reisegewerbes auf Wochenmärkten. Selbstständige, die aus der GUS zugewandert sind handeln überwiegend mit Kfz – Teilen, weisen aber insgesamt die breiteste Produktpalette auf und vertreiben ihre Wa-

# BETRIEBLICHE HINTERGRÜNDE

ren oft auch via Internet. Polnischstämmige Firmeninhaber/innen haben diese Frage eher allgemein beantwortet. Wenn Angaben gemacht wurden, bezogen sie sich auf den Verkauf von Lebensmitteln. Hier handelt es sich wahrscheinlich um den Vertrieb polnischer Produkte in der Grenzregion.

*Unternehmen nach Branchen und Herkunftsländern der Firmeninhaber*

(Abbildung 14)



Den zweiten großen Bereich ethnischer Ökonomie bildet der Dienstleistungssektor. Am häufigsten wurden folgende Angebote (nach Herkunftsländern der Unternehmer/innen) genannt:

- Nagelstudios (Vietnam)
- Tourist, Übersetzungen, Transport (Polen) sowie
- Kosmetik, PC / Webdesign, Reisbüros, Dolmetschertätigkeiten (GUS).

Darüber hinaus zeigen sich hinsichtlich der unternehmerischen Aktivitäten noch bestimmte ethnische Besonderheiten.

So sind Migrant/innen aus Vietnam vor allem in der Gastronomie vertreten und hier hauptsächlich in Form kleiner Imbisse bzw. mobiler Angebote im Rahmen von Wochenmärkten. Alleinstellungsmerk-

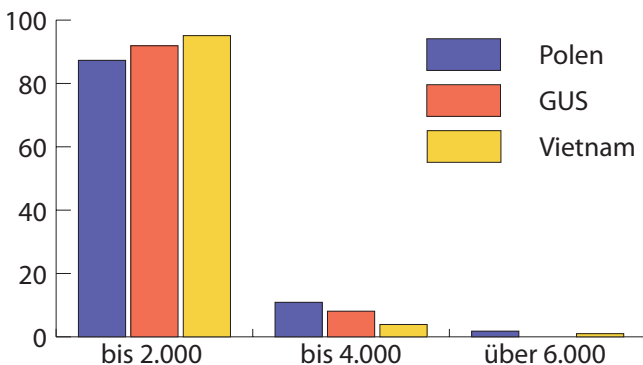
mal polnischstämmiger Unternehmer/innen ist die Baubranche. In diesem Bereich haben Arbeitskräfte aus Polen über Jahre als Leiharbeiter – und nicht selten in illegalen Beschäftigungsverhältnissen – ihr Können unter Beweis gestellt und sich in diesem Marktsektoreinen guten Ruf erworben. Insofern kann es nicht verwundern, wenn Migrant/innen diesen Vorteil für den Aufbau einer eigenen Existenz nutzen. Interessant sind die Aktivitäten von Zugewanderten aus der GUS im pflegerisch – medizinischen Bereich (Altenpflege und Physiotherapie). Hier kommen möglicherweise entsprechende mitgebrachte Qualifikationen aus den Herkunftsländern sowie beispielsweise von der Berlin - Brandenburgischen Auslandsgesellschaft durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen zum Tragen.

Die These, Existenzgründungen von Migrant/innen dienten in erster Linie der Versorgung der eigenen ethnischen Gruppe, ist vor dem Hintergrund der vorliegenden Daten für Brandenburg nicht aufrecht zu erhalten. Betrachtet man die unternehmerischen Aktivitäten nach Branchen, so ist bei der geringen Größe der Migrantenbevölkerung schwer nachvollziehbar, dass der Handel der vietnamesischstämmigen Unternehmer/innen mit Textilien oder die Aktivitäten der aus Polen kommenden Bauunternehmer dem Eigenbedarf der jeweiligen Ethnie dienen sollte. Vielmehr scheint es so, dass vor allem Migrant/innen aus Vietnam sowie der GUS aufgrund ihrer geringen Chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt den Weg in die Selbstständigkeit wählen. Inwieweit bei den polnischstämmigen Firmeninhaber/innen eher Motive wie Unabhängigkeit, bessere Verdienstmöglichkeiten oder Branchenkenntnisse (Baubereich) zur Gründung führten, ist noch näher zu untersuchen.

## Nettoeinkommen

Wie die Grafik zeigt, ist die Einkommenssituation der meisten Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund noch ausgesprochen bescheiden. Von den insgesamt 237 Befragten gaben 219 an, über ein monatliches Nettoeinkommen von bis zu 2.000 € zu verfügen. Auch wenn das Haushaltseinkommen vermutlich höher liegen wird, da beispielsweise durch die Ehepartner zusätzliche Einkünfte erzielt werden, so ist das Erwerbseinkommen im Vergleich zum bundesweit durchschnittlichen Nettoeinkommen aus selbstständiger Tätigkeit von 2.400€ vergleichsweise niedrig.<sup>18</sup>

*Nominales Nettoeinkommen nach Herkunftsländern (Abbildung 15)*



Zum einen ist dies möglicherweise darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Firmen sich noch in der Aufbauphase befindet. Andererseits werfen insbesondere etliche Unternehmen vietnamesischer Migrant/innen deutlich weniger Gewinn ab, obwohl die Inhaber/innen schon lange selbstständig sind. So äußerten viele Befragte im Interview, dass ihr Verdienst noch unter 1.000 € im Monat liege. Nach Berechnungen der Landesregierung lag das Nettoäquivalenzeinkommen<sup>19</sup> in Brandenburg im

<sup>18</sup> <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/74492/umfrage/selbststaendige-einkommen-im-vergleich-fuer-1990-und-2008/>

<sup>19</sup> Äquivalenzeinkommen = Wert für den Haupteinkommensbezieher, der sich aus dem Gesamteinkommen eines Haushalts und der Anzahl und dem Alter der von diesem Einkommen lebenden Personen ergibt.

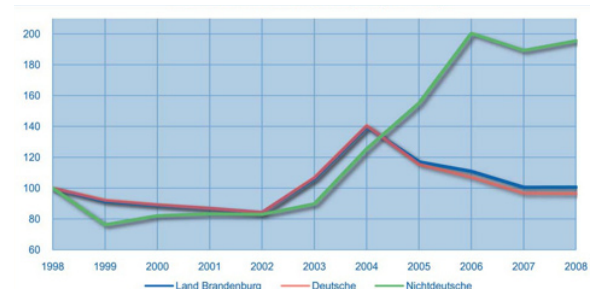
Jahr 2007 bei monatlich 1.169 Euro. Als Schwelle für den prekären Wohlstand werden 75 Prozent des Durchschnittswertes, d.h. rund 877 Euro angegeben. Darunter ist von einem gefährdeten Lebensstandard knapp oberhalb der anerkannten Armutsgrenze auszugehen.<sup>20</sup> Im weiteren Verlauf des Projektes ist daher genauer zu prüfen, wie die Einkommenssituation der o.g. Unternehmer/innen langfristig verbessert werden kann, um möglichen Insolvenzen vorzubeugen.

## 4. Qualifizierungsbedarf

### 4.1 Einschätzung relevanter Kenntnisse für erfolgreiches unternehmerisches Handeln

Bezüglich der wirtschaftlichen Situation, der Ressourcen aber auch Problemlagen von Migrant/innen geführten Unternehmen im Land Brandenburg liegen bisher keine gesicherten Daten vor. Festzustellen ist jedoch, dass die Zahl der Gründungen durch Ausländer seit 2003 sprunghaft angestiegen ist und inzwischen vermutlich mehr als doppelt so hoch wie die Gründungsquote der einheimischen Bevölkerung ist, da in der Statistik Personen mit Migrationshintergrund, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, nicht separat erfasst sind.

*Entwicklung der Gewerbeanmeldungen von Einzelunternehmen im Land Brandenburg 1998 – 2008 nach Staatsangehörigkeit (1998=100) (Abbildung 16)*

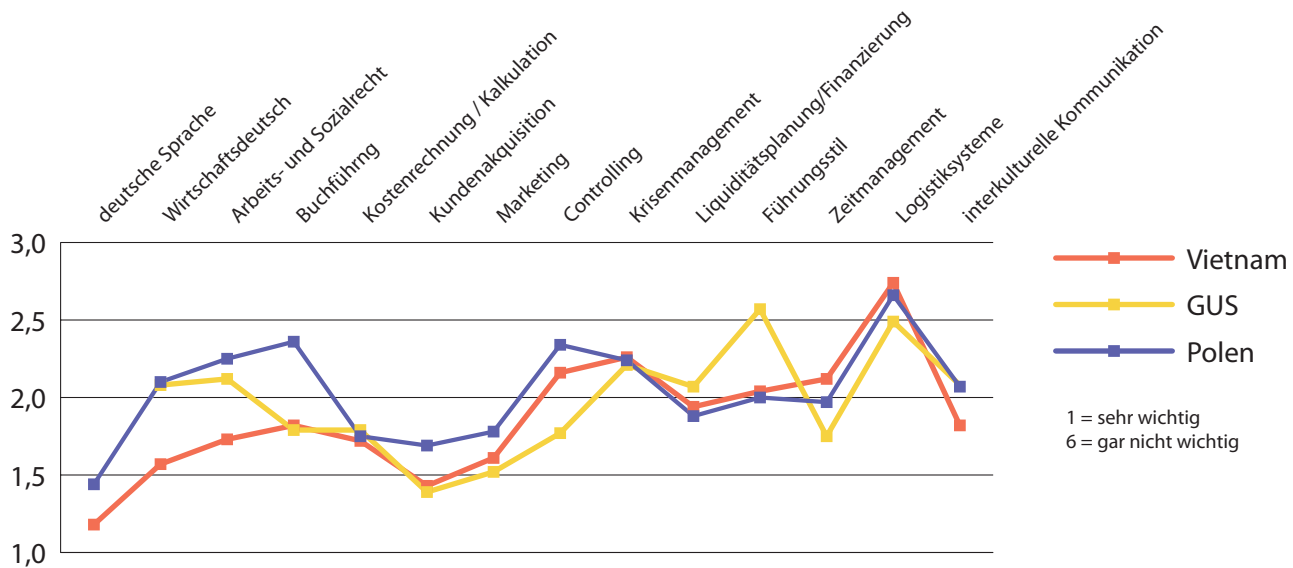


Quelle: Bericht der Integrationsbeauftragten, S. 54

<sup>20</sup> vgl.: MASGF: Lebenslagen in Brandenburg. Chancen gegen Armut. 2008, S.92

# QUALIFIZIERUNGSBEDARF

Einschätzung der Bedeutung ausgewählter Kenntnisse für eine erfolgreiche Selbstständigkeit  
(Abbildung 17)



Das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim hat im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Jahr 2005 eine Studie zur Bedeutung ethnischer Ökonomie in Deutschland vorgelegt.

Darin gehen die Autoren davon aus, dass Unternehmen von Migranten insgesamt 3% bis 4% aller Arbeitsplätze in Deutschland stellen und ihr Beschäftigungsbeitrag weiter wächst während der der deutschen Betriebe zurückgeht.<sup>21</sup> Dagegen ist, wie die vorliegende Untersuchung zeigt, die Ertrags- und Beschäftigungssituation in von Migrant/innen geführten Firmen im Land Brandenburg noch unbefriedigend. Um die wirtschaftliche Lage der Unternehmen nachhaltig zu verbessern, sollen im Rahmen des Projektes Access deshalb speziell an den Bedarfen der Inhaber/innen angepasste fachliche und betriebliche Qualifizierungen angeboten werden.

Um einen Überblick über den Fort- und Weiterbildungsbedarf zu gewinnen, haben wir die Unterneh-

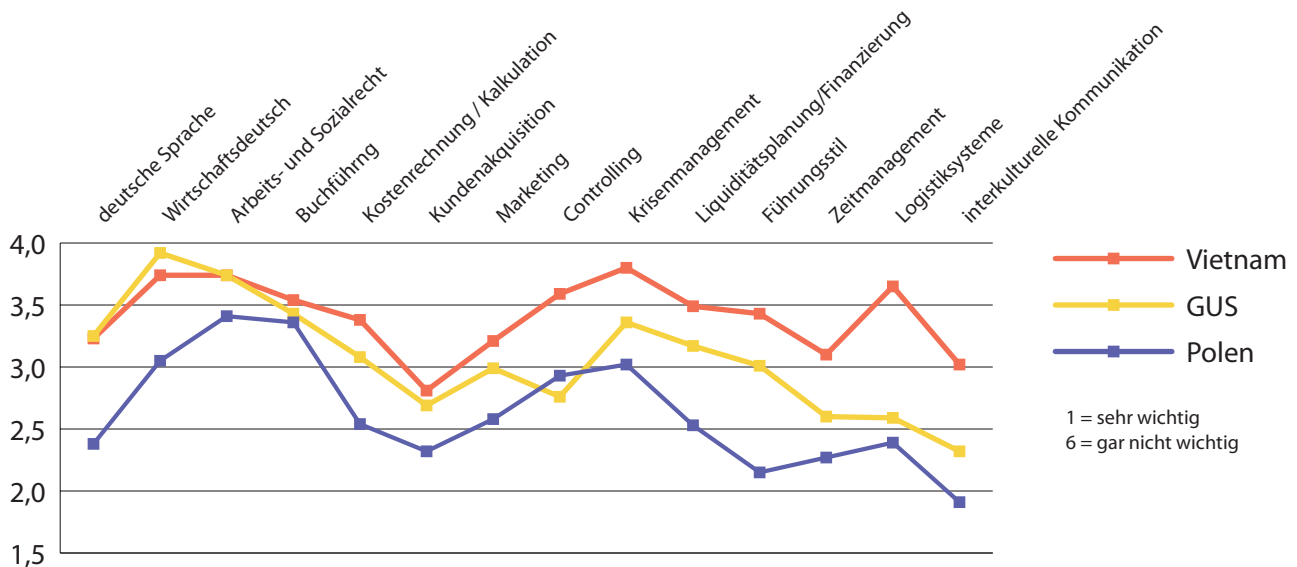
mer/innen zunächst gefragt, welche Kenntnisse aus ihrer Sicht für eine erfolgreiche Selbstständigkeit bedeutsam sind. Auf die Frage, was als wichtig erachtet wird, um unternehmerisch erfolgreich tätig zu sein, zeigen sich bei allen Befragten die höchste Werte bezogen auf die Beherrschung der deutschen Sprache sowie Kenntnisse in den Bereichen Kundenakquisition und Marketing. Übereinstimmende Einschätzungen finden sich auch bei den Punkten Kostenrechnung/Kalkulation, Krisenmanagement, Liquiditätsplanung/Unternehmensfinanzierung, Logistik und interkulturelle Kompetenz.

Die größten Abweichungen hinsichtlich der Bedeutungszumessung der befragten ethnischen Gruppen weisen Kriterien wie Arbeits- und Sozialrecht, Buchführung, Controlling und Führungsstil auf. Dass insbesondere Zugewanderte aus der GUS den Führungsstil des Unternehmers weniger wichtig einschätzen als Migrant/innen aus Polen und Vietnam ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass es sich hier überwiegend um Firmen in der Gründungsphase handelt, die noch keine Mitarbeiter/innen beschäftigen.

<sup>21</sup> vgl. ifm Universität Mannheim: Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. (Kurzfassung), S. 13

# QUALIFIZIERUNGSBEDARF

Einschätzung der Zufriedenheit mit den eigenen Kenntnissen  
(Abbildung 18)



Etwas heterogener fällt das Bild aus, wenn man die Zufriedenheit der Unternehmer/innen mit den eigenen Kenntnissen vergleicht. Den höchsten Grad der Zufriedenheit weisen die polnischstämmigen Firmeninhaber/innen auf, am unzufriedensten sind die aus Vietnam zugewanderten Unternehmer/innen.

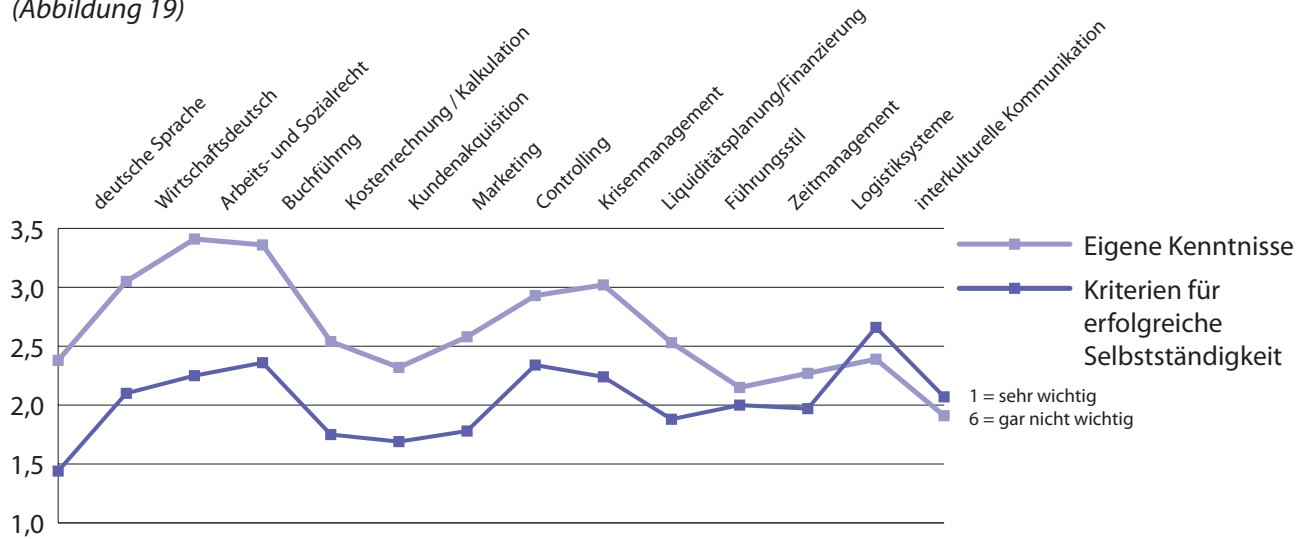
Deutlicher werden die Unterschiede noch, wenn man die drei befragten Gruppen gesondert betrachtet. Bei den aus Polen stammenden Firmeninhaber/innen weicht die Zufriedenheit mit den eigenen Kenntnissen meist nur geringfügig von der den verschiedenen Kriterien zugeschriebenen Bedeutung für eine erfolgreiche Selbstständigkeit ab. Ein Qualifizierungsbedarf scheint für diese Gruppe noch am ehesten in den Bereichen Wirtschaftsdeutsch, Arbeits- und Sozialrecht sowie Buchführung zu bestehen. Schon deutlich größere Abweichungen zwischen erforderlichen und vorhandenen Kompetenzen weisen die Einschätzungen bei den aus der GUS zugewanderten Unternehmer/innen auf. Zufriedenheit mit den eigenen Fähigkeiten besteht hier nur in den Bereichen Logistik und interkultu-

relle Kompetenz (zu Führungsstil s.o.). Dagegen werden vor allem hinsichtlich der deutschen Sprache, Wirtschaftsdeutsch, Arbeits- und Sozialrecht, Buchführung und Marketing Defizite zu bestehen, die mit Weiterbildungsmaßnahmen minimiert werden könnten. Die größten Differenzen zwischen Erfordernissen und vorhandenen Kompetenzen und damit den größten Weiterbildungsbedarf signalisieren vietnamesischstämmige Unternehmer/innen.

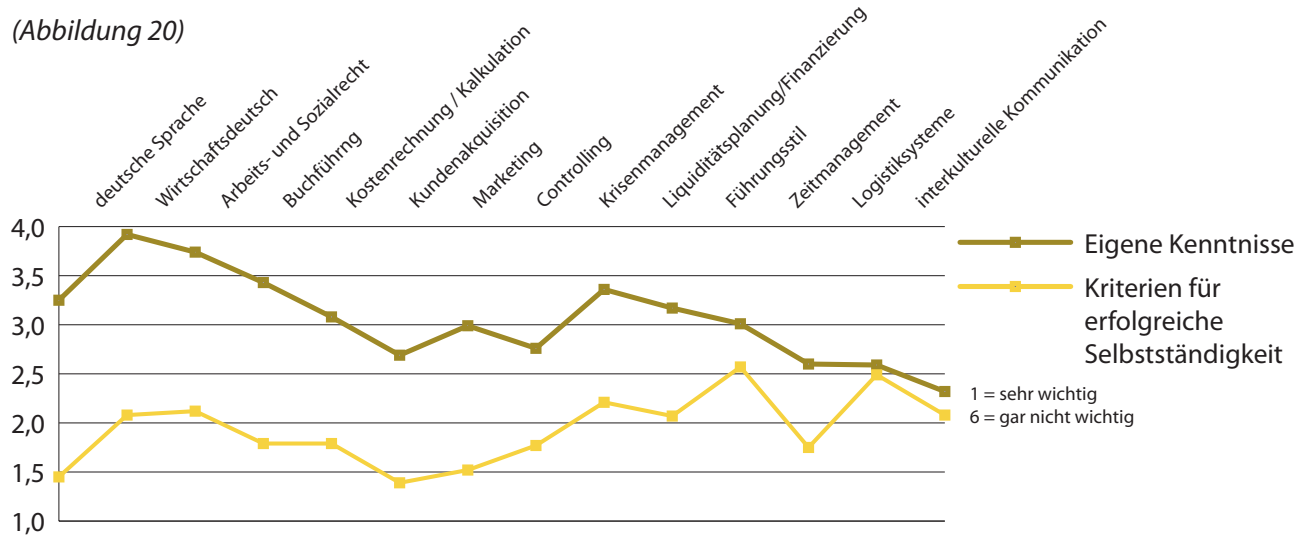
Analog zu den Einschätzungen der Migrant/innen aus der GUS werden auch hier Probleme bezüglich der Beherrschung der deutschen Sprache, Wirtschaftsdeutsch, Arbeits- und Sozialrecht und Buchführung gesehen, aber auch Schwierigkeiten im Bereich Krisenmanagement benannt. Dies erscheint auf den ersten Blick etwas verwunderlich wenn man berücksichtigt, dass die meisten Unternehmen schon sehr lange auf dem deutschen Markt tätig sind. Wir vermuten hier einen Zusammenhang mit der prekären Einkommenssituation vieler von vietnamesischen Migrant/innen geführter Betriebe, die die Bildung von Rücklagen kaum zulässt, sodass es schnell zu existentiellen Krisen kommen kann.

# QUALIFIZIERUNGSBEDARF

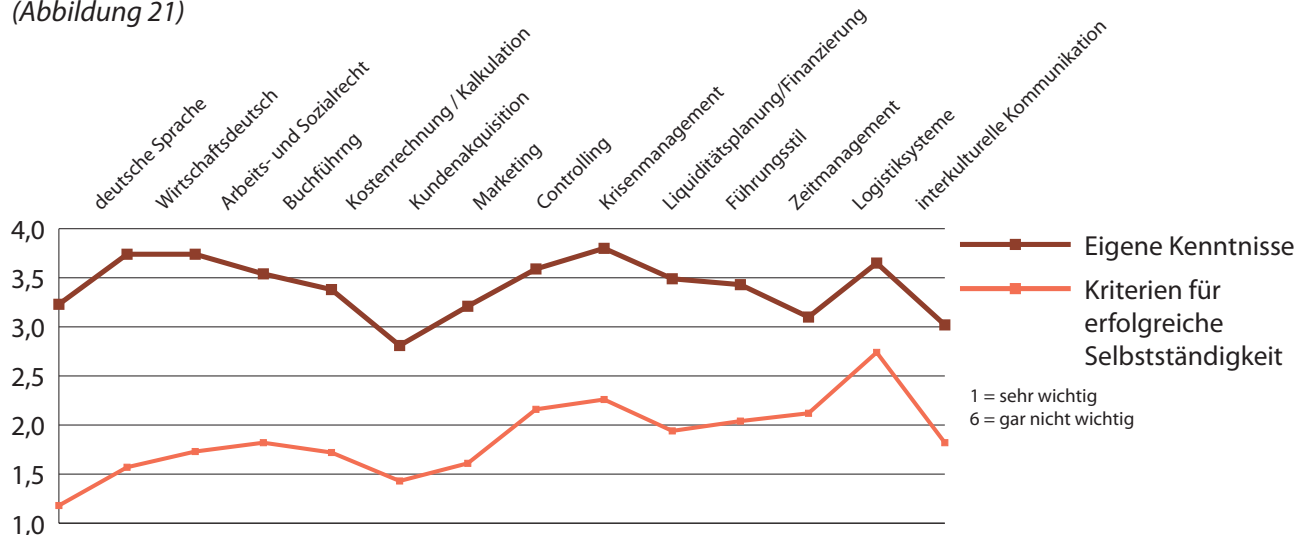
Qualifikationsbedarf bei aus Polen stammenden Unternehmer/innen  
(Abbildung 19)



Qualifikationsbedarf bei aus der GUS stammenden Unternehmer/innen  
(Abbildung 20)



Qualifikationsbedarf bei den aus Vietnam stammenden Unternehmer/innen  
(Abbildung 21)

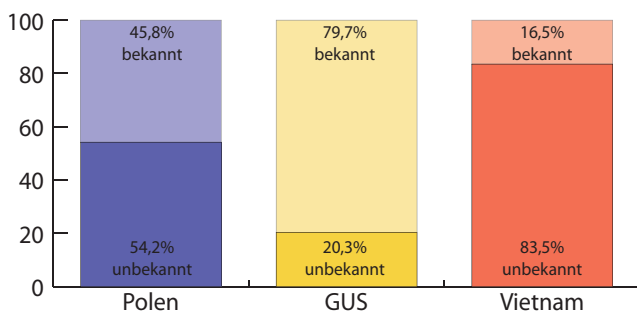


## 4.2 Weiterbildungsverhalten

Wie deutlich wurde, signalisieren alle Unternehmer/innen zum Teil sehr erhebliche Qualifizierungsbedarfe.

Deshalb war es interessant nachzufragen, ob, und wenn ja, bei welchen Anbietern, Fortbildungsmaßnahmen bisher genutzt wurden und welche Anforderungen seitens Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungen generell gestellt werden.

*Bekanntheit der Weiterbildungsträger  
(Abbildung 22)*



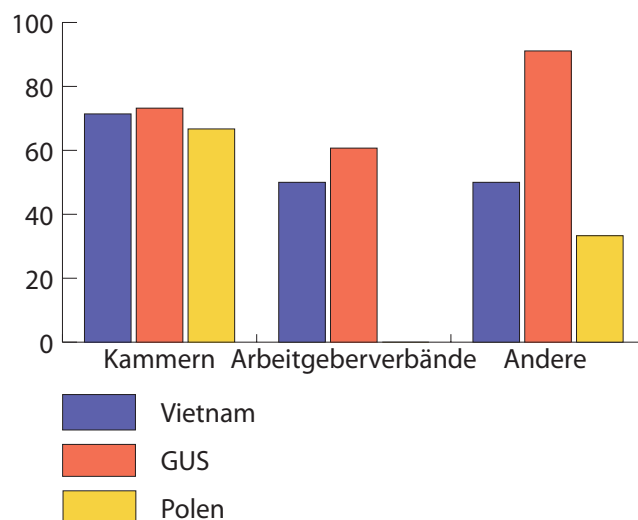
Die Auswertung der Frage, ob den Unternehmer/innen Träger der Weiterbildung bekannt sind, ergab gravierende Unterschiede zwischen den befragten ethnischen Gruppen.

Während Migrant/innen aus der GUS offenbar einen guten Überblick über Fortbildungsangebote haben, sind die vietnamesischstämmigen Selbstständigen, die den größten Bedarf signalisiert haben, gleichzeitig diejenigen, die kaum über Informationen verfügen. Die Gruppe der aus Polen zugewanderten Firmeninhaber/innen ist etwa zu gleichen Teilen über Qualifizierungsangebote informiert bez. nicht informiert.

Wenn überhaupt Weiterbildungen besucht wurden, dann überwiegend Angebote der Kammern. Arbeitgeberverbände spielen bei den Vietnamesen offenbar überhaupt keine Rolle. Hinter der hohen

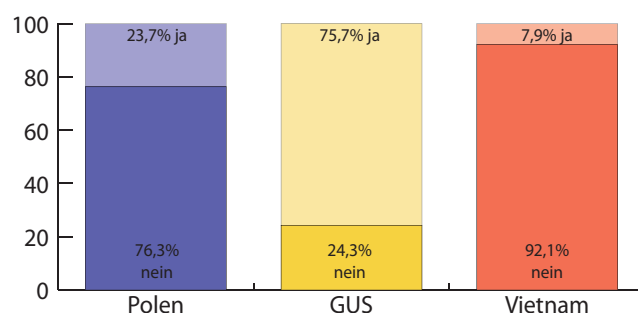
Nennung „andere Anbieter“ bei Migrant/innen aus der GUS verbergen sich v.a. die Angebote der Berlin - Brandenburgischen Auslandsgesellschaft, die sowohl Sprachkurse als auch Weiterbildungsmaßnahmen offeriert und gleichzeitig Träger des Lotsendienstes ist.

*Genutzte Institutionen für Weiterbildung (Mehrfachnennungen möglich)  
(Abbildung 23)*



Die Kenntnis über Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen korrespondiert mit der bisherigen Nutzung von Fortbildungen durch die Migrant/innen.

*Nutzung von Weiterbildungsangeboten  
(Abbildung 24)*



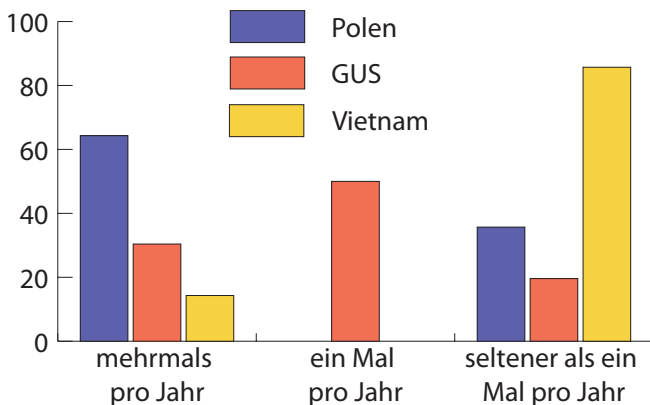
Lediglich 8 der 103 befragten aus Vietnam stammenden Unternehmer gab an, schon einmal ein Fortbildungsangebot genutzt zu haben, auch bei den polnischstämmigen Unternehmer/innen hat

# WEITERBILDUNGSVERHALTEN

bisher weniger als 1/3 der befragten eine Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen, bei den Migrant/innen aus der GUS waren es dagegen 56 von 75 Interviewten.

So spärlich wie die Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Unternehmer/innen insgesamt ist so selten werden Qualifizierungsangebote auch in Anspruch genommen. Nur 77 von 237 Befragten haben dazu überhaupt Angaben gemacht; davon nutzen 27 mehrmals im Jahr, 24 einmal im Jahr und 26 seltener als einmal im Jahr ein Weiterbildungsangebot. Eine Ausnahme machen auch hier wieder Zugewanderte aus der GUS, die nicht nur insgesamt häufiger sondern auch in kürzeren zeitlichen Abständen Angebote zur Erweiterung ihrer Kenntnisse in Anspruch nehmen.

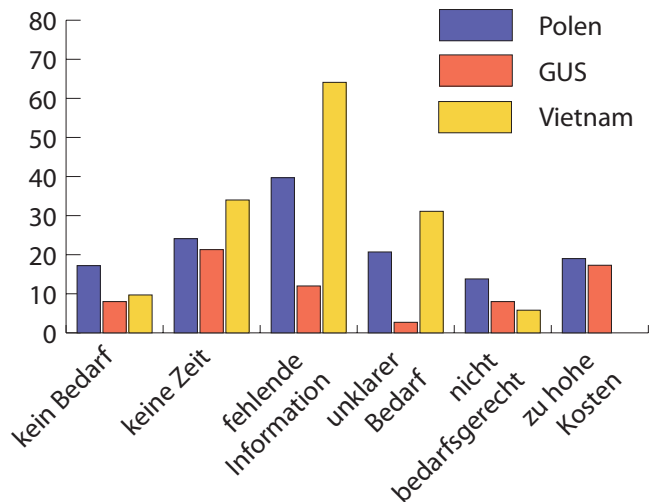
*Nutzung von Weiterbildungsangeboten  
(Abbildung 25)*



Obwohl die Mehrzahl der Unternehmer/innen selbst einschätzt, dass ihre Kenntnisse in ausgewählten Bereichen nicht dem aus ihrer Sicht erforderlichen Soll entsprechen, tun die meisten aber nichts oder nur wenig, um diesen Mangel zu beseitigen. Wir wollten deshalb wissen, worauf dieses Verhalten zurückzuführen sein könnte.

Welche Gründe Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund davon abhalten, Qualifizierungsangebote wahrzunehmen, veranschaulicht die folgende Grafik.

*Gründe für die Nicht-Nutzung von Weiterbildungsangeboten  
(Abbildung 26)*



Insgesamt wird, entsprechend der Einschätzung der eigenen Kompetenzen, ein Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen gesehen. Nur bei den polnischstämmigen Unternehmer/innen ist dieses Item etwas geringer ausgeprägt, was aber auch daran liegen, dass die Differenz zwischen Erfordernissen und eigenen Kompetenzen bei dieser Gruppe am schwächsten ausgeprägt war.

Circa jeder vierte aus Polen und jeder fünfte aus der GUS stammende Firmeninhaber gibt an, keine Zeit für Weiterbildungen zu haben, bei den Zugewanderten aus Vietnam ist es sogar jeder dritte. Dies mag zum einen an den Branchen liegen, in denen sich Migrant/innen im Land Brandenburg unternehmerisch betätigen. Handel, Gastronomie und das Baugewerbe sind arbeitsintensive Bereiche, die wenig zeitliche Flexibilität bieten.

Außerdem investieren gerade Neugründer oft sehr viel Energie in den Firmenaufbau, dass für Qualifizierung kaum noch Reserven vorhanden sind.

Besonders auffällig ist auch hier wiederum die hohe Zahl derjenigen, denen Informationen über passende Weiterbildungsangebote fehlen. Fast 2/3 der

# RAHMENBEDINGUNGEN

vietnamesischen und 40% der polnischen Migrant/innen wissen nicht, welche Qualifizierungsmaßnahmen für sie geeignet wären.

Ein weiteres Problem bei diesen beiden ethnischen Gruppen scheint darüber hinaus zu sein, dass ihnen der eigene Weiterbildungsbedarf nicht klar ist.

Offenbar gelingt es den Weiterbildungsträgern nur sehr begrenzt, das Interesse der Unternehmer/innen aus dem Bereich der ethnischen Ökonomie für ihre Angebote zu wecken und sie als Kunden zu gewinnen bzw. Migrant/innen stehen nicht im Fokus der Akquisition.

Eine Ausnahme bildet nur die Berlin – Brandenburgische Auslandsgesellschaft, die vielfältige Fort- und Weiterbildungen für russischsprachige Migrant/innen anbietet; das erklärt auch den im Vergleich niedrigen Wert bei den Unternehmer/innen aus der GUS.

Ein weiteres mögliches Hindernis bei der Inanspruchnahme von Fortbildungen könnte auch der finanzielle Aufwand für Qualifizierung sein. Immerhin meinen 19% der aus Polen und 17,3 % der aus der GUS stammenden Selbstständigen, die Angebote seien zu teuer.

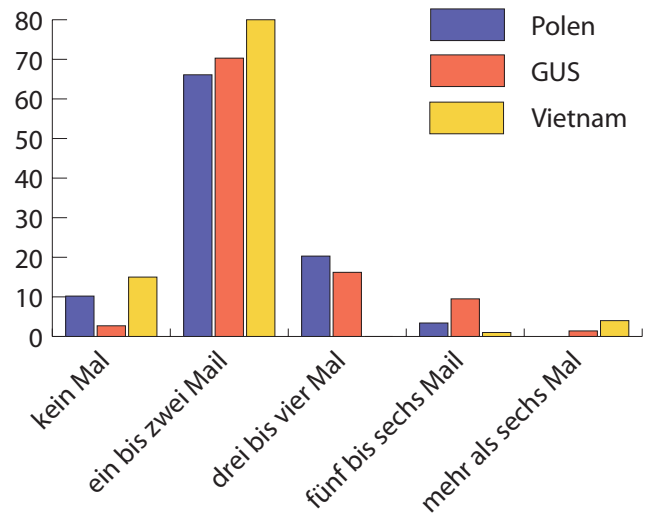
Dass hier kein einziger vietnamesischer Migrant eine Aussage traf ist insofern nicht verwunderlich, als das in dieser Gruppe Zeitprobleme, Informationsdefizite und unklare Bedarfe bestehen und man sich deshalb mit dem Thema Weiterbildung bisher noch nicht näher beschäftigt hat.

## 4.3 Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Weiterbildungen

Wie die folgenden Übersichten zeigen, kann aber grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass bei der Mehrheit der Unternehmer/innen die Bereitschaft zu Weiterqualifizierung besteht.

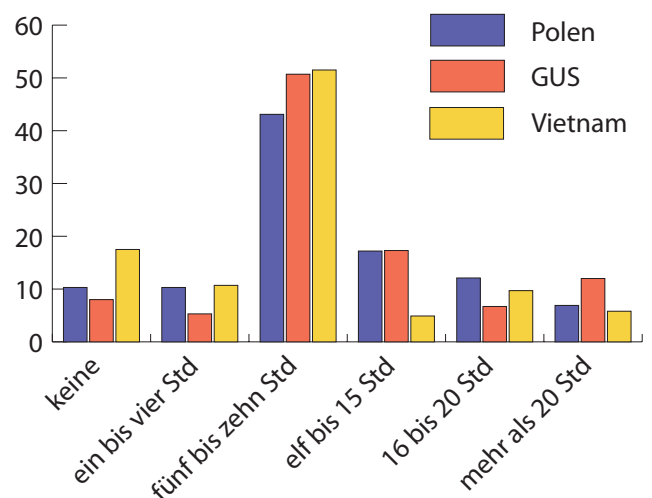
### Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungen pro Jahr

(Abbildung 27)



### Bereitschaft zur zeitlichen Investition in Weiterbildungen pro Monat

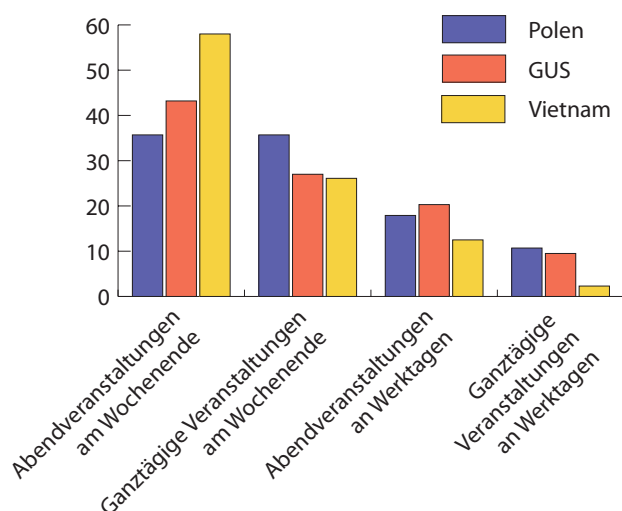
(Abbildung 28)



Allerdings sind die zur Verfügung stehenden Ressourcen begrenzt. Die überwältigende Mehrheit der Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund möchte maximal einmal im Jahr an einer ganztägigen Weiterbildung teilnehmen.

Herausfordernd für die Anbieterseite dürften die Wünsche der Selbstständigen mit Migrationshintergrund hinsichtlich der Rahmenbedingungen der Qualifizierungsangebote sein.

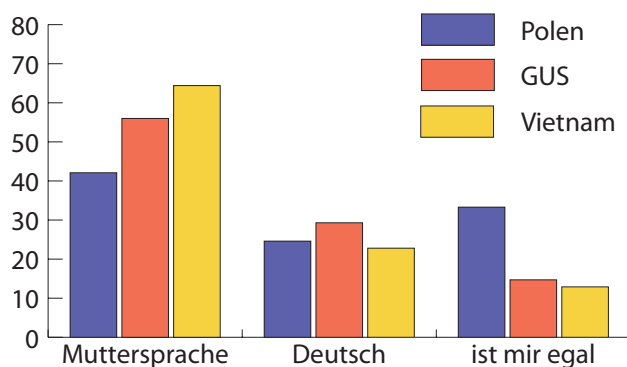
*Bevorzugte Weiterbildungszeiten  
(Abbildung 29)*



So werden von allen ethnischen Gruppen und vor allem von den vietnamesischstämmigen Firmeninhaber/innen Abendveranstaltungen bzw. ganztägige Veranstaltungen am Wochenende eindeutig bevorzugt.

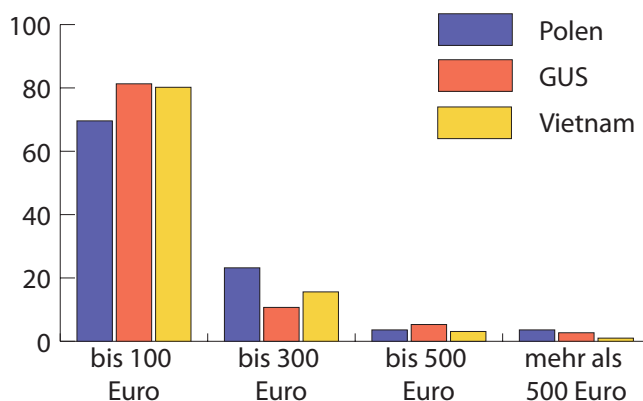
Darüber hinaus wünschen sich die aus Vietnam und der GUS stammenden Unternehmer/innen mehrheitlich Weiterbildungen in ihrer jeweiligen Muttersprache. Aufgrund ihrer relativ guten Deutschkenntnisse ist dieses Bedürfnis bei den polnischstämmigen Selbstständigen etwas geringer ausgeprägt.

*Bevorzugte Sprache, in der Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt werden sollen  
(Abbildung 30)*



Und schließlich besteht bei allen die Erwartung, Weiterbildungsangebote zu sehr günstigen Preisen angeboten zu bekommen.

*Bereitschaft zur finanziellen Investition in Weiterbildungen  
(Abbildung 31)*



Auch in diesem Punkt geben die Unternehmer/innen mehrheitlich an, nicht mehr als 100 € in eine Weiterbildung investieren zu wollen.

## 5. Erwartungen der Unternehmerinnen und Unternehmer

Am Ende des Interviews hatten die Unternehmer/innen die Möglichkeit, ihre Erwartungen an öffentliche Institutionen, Kammern, Arbeitsagenturen etc. zu formulieren. Die Erhebung erfolgte in offener Frageform. Insgesamt konnten 139 (58,6%) Antworten ausgewertet werden.

Aus Polen stammende Selbstständige fordern generell mehr Hilfe und Unterstützung von Behörden und Institutionen und weniger Bürokratie. Mehrfach wurde kritisiert, dass Anträge nur schleppend bearbeitet und die Mitarbeiter/innen starr auf ihren Vorschriften beharren würden statt gemeinsam mit den Firmeninhabern nach Lösungen zu suchen. Sie wünschen sich mehr Freizügigkeit für polnische Unternehmen und insgesamt eine größere Kundenorientierung in den Ämtern. Dazu zählen unter

anderem polnischsprachige Mitarbeiter/innen in den öffentlichen Verwaltungen, sowie Dokumente, Formulare und Informationsmaterial in polnischer Sprache. Bemängelt wurden auch Probleme bei der Beschaffung von Informationen über Fördermöglichkeiten, Weiterbildungen, Einstellung von neuen Mitarbeitern etc. Insgesamt reklamieren sie Steuererleichterungen sowie eine verbesserte Politik für KMU.

Auch die aus der GUS zugewanderten Selbstständigen geben an, dass ihnen die Informationsbeschaffung Probleme bereitet. Neben Förder- und Qualifizierungsmöglichkeiten geht es bei dieser Gruppe aber insbesondere um Rechts-, Versicherungs- und Steuerfragen. Ein besonderes Problem für Migrant/innen aus der GUS stellt die Praxis der Arbeitsämter und Jobcenter dar. Heftig kritisiert werden mangelndes Verständnis und fehlende Unterstützung für ihr Gründungsanliegen sowie diskriminierende Umgangsformen der Mitarbeiter/innen. Russischsprachige Unternehmer/innen fordern vor allem eine längere finanzielle Unterstützung und Beratung in der Gründungsphase, Steuererleichterungen für junge Unternehmen sowie die Anerkennung ihrer Hochschulabschlüsse.

Selbstständige Migrant/innen aus Vietnam äußerten sich eher zurückhaltend hinsichtlich ihrer Erwartungen an Behörden und Institutionen. Sie bemängeln ebenfalls die steuerlichen Belastungen für kleine Unternehmen und fordern eine verbesserte finanzielle Förderung beispielsweise für betriebliche Ausbildung. Grundsätzlich wünschen sie sich mehr Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmer sowie Deutschunterricht.

## 6. Schlussfolgerungen

Um die Chancengleichheit von Unternehmer/innen und Unternehmern im Land Brandenburg nachhaltig zu fördern, lassen sich aus der Analyse des bisher vorliegenden Datenmaterials folgende Aufgabenschwerpunkte ableiten:

- Verstärkung der Förderung von Weiterbildungs- und Beratungsangeboten für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund

Für alle befragten Gruppen zeigen sich deutliche Qualifizierungsbedarfe. Insbesondere selbstständige Migrantinnen und Migranten aus Vietnam und der GUS brauchen in erster Linie Angebote im Bereich (Wirtschafts-)Deutsch. Alle Gruppen schätzen darüber hinaus ihre Kenntnisse auf den Gebieten Arbeits- und Sozialrecht sowie Buchführung als unzureichend ein. Hier sind vor allem die Kammern gefordert, ihre Weiterbildungsangebote auf die besonderen Bedarfe von Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund zuzuschneiden. So sollten Fortbildungen am Wochenende stattfinden und möglichst muttersprachliche Referent/innen, zumindest aber Sprachmittler in den Schulungen eingesetzt werden, um nachhaltige Lerneffekte erzielen zu können. Zu berücksichtigen ist außerdem das relativ geringe Einkommen der meisten Selbstständigen. Hier ist gegebenenfalls eine Kofinanzierung der Weiterbildungen aus Landesmitteln zu prüfen.

Im Rahmen des Projektes Access ist auch ein Coachingangebot für ausgewählte Einzelunternehmen vorgesehen. Hinsichtlich der von vielen Befragten geäußerten Defizite beispielsweise beim Marketing oder der Bewältigung von geschäftlichen Krisen ist zu vermuten, dass der Bedarf an Unterstützung die Möglichkeiten des Projektes übersteigt. Sollte dies so sein, müssen zusätzliche Finanzierungsquellen für Leistungen der Unternehmensberatung erschlossen werden.

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Aufbau von Netzwerkstrukturen für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund

Firmeninhaber/innen mit Migrationshintergrund sind im Land Brandenburg bisher kaum vernetzt. Ursachen hierfür könnten die noch geringe Zahl der Betriebe, ihre breit gestreute Verteilung auf die Fläche des Landes oder auch die mit einer Existenzgründung in den ersten Jahren verbundenen zeitlichen Belastungen der einzelnen Unternehmer/innen sein. Um perspektivisch nicht im Einzelkämpfertum verhaftet zu bleiben ist es aber umso wichtiger, Strukturen zu schaffen, die eine Bündelung der sozialpolitischen Interessen der Firmeninhaber/innen und Lobbyarbeit für die Mitglieder der ethnischen Ökonomie ermöglichen. Im Rahmen des Projektes werden erste Schritte in Richtung des Aufbaus von Unternehmerverbänden gegangen. Inwieweit es gelingen wird, Netzwerke zu entwickeln, die sowohl Unterstützungsleistungen für ihre Mitglieder bieten als auch stärkeren Einfluss auf die landespolitische Förderpolitik nehmen, bleibt abzuwarten.

- Entwicklung von Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Vor allem Zugewanderte aus den osteuropäischen Ländern haben mehrheitlich in ihren Herkunftsländern hohe Bildungsabschlüsse erworben, die jedoch in Deutschland nicht anerkannt werden. Die Folge ist, dass viele Akademiker/innen mit Migrationshintergrund entweder arbeitslos sind oder Jobs übernehmen müssen, die weit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus liegen.

Damit werden wertvolle Ressourcen verschwendet, die vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel in Verwaltung und Wirtschaft dringend benötigt werden. Das Bundeskabinett hat deswegen im Dezember 2009 entschieden, möglichst rasch einen gesetzlichen Anspruch auf

ein Anerkennungsverfahren zu schaffen. Damit ist auf der Bundesebene ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Integration von Migrant/innen vollzogen worden.

Darüber hinaus sind aber auch die Länder gefordert, eigene Anstrengungen zur Herstellung von Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund zu unternehmen. Deshalb sollten auf der Landesebene Anpassungsqualifizierungen wie beispielsweise das erfolgreiche „Brandenburger Ärzteprojekt“ oder Ansätze wie das Studienprogramm „Informatik für Migranten und Migrantinnen“ der Universität Oldenburg<sup>22</sup> weiter vorangetrieben werden.

- Ausbau der interkulturellen Öffnung von Behörden und Institutionen

Unternehmer/innen und Unternehmer mit Migrationshintergrund erleben im Kontakt mit Institutionen und Behörden nach wie vor Formen unmittelbarer oder indirekter Diskriminierung. Aufgrund ihrer sprachlichen Probleme bzw. ihrer teilweise geringen Rechtskenntnisse fühlen sie sich der „Willkür“ offizieller Stellen oftmals ausgeliefert und in ihren Anliegen nicht ernst genommen. Um den Zugang zu den für Firmeninhaber/innen grundlegenden Informationen zu verbessern, muss zukünftig stärker als bisher darauf geachtet werden, dass Printmedien und Internetportale mehrsprachig zu gestalten sind. Außerdem ist die Zahl der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen zu erhöhen, die als erste Ansprechpartner/innen fungieren und Zugänge zu weiteren relevanten Kontaktpersonen schaffen. Und nicht zuletzt sollten einheimische Verwaltungsmitarbeiter/innen dafür sensibilisiert werden, dass für eine erfolgreiche Kommunikation mit Menschen aus anderen Kulturen nicht nur Fachkompetenz notwendig ist sondern auch das Verständnis ihrer Normen und Verhaltensmuster. Die unternehmerische Selbstständigkeit

---

<sup>22</sup> vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Blickpunkt Integration. Quartal 02/2009, S. 14ff

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

von Migrantinnen und Migranten muss als wichtiger Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung wertgeschätzt werden.

- Forschungsprojekte im Bereich der ethnischen Ökonomie

Auch wenn der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg noch relativ gering ist, so verdient der Bereich der Migrationsforschung – nicht nur vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – eine größere Beachtung als bisher. Dabei sind vor allem die besonderen Bedingungen der Zuwanderung in Ostdeutschland näher zu betrachten, da sich Forschungsergebnisse aus den westlichen Bundesländern nur teilweise auf die Situation der in Brandenburg lebenden Migrantinnen und Migranten übertragen lassen. Hier sollten nicht nur die sozialwissenschaftlichen sondern insbesondere auch die betriebswirtschaftlichen Fachbereiche angeregt werden, ihre Forschungstätigkeit zu verstärken.

## Literatur

AWO Bremen (Hrsg.): Q.net – Optimierung von Qualifizierungsansätzen für Migrantinnen und Migranten zur Arbeitsplatzsicherung. Fort- und Weiterbildungsbedarfe bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund. Bremen 2006

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Blickpunkt Integration. Quartal 02/2009

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Datenreport. München 2005

Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ): Die vietnamesische Diaspora in Deutschland. 2007

Universität Mannheim – Institut für Mittelstandsfor-  
schung: Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in  
Deutschland (Kurzfassung). Mannheim 2005

Kienast, E. / Marburger, H.: Arbeits- und Lebensbedin-  
gungen polnischer Arbeitsmigranten in den neuen  
Bundesländern. in: Bertram, Hans et al.: Sozialer und  
demografischer Wandel in den neuen Bundesländern.  
Berlin 1995

Landesgesundheitsamt im Landesamt für Soziales  
und Versorgung: Brandenburger  
Sozialindikatoren 2007. Aktuelle Daten zur sozialen  
Lage im Land Brandenburg

Lexow-Kapp, Julia : Unternehmensgründungen von  
Migranten in Brandenburg. In: Weiss, Karin & Kindel-  
berger, Hala (Hrsg.): Zuwanderung und Integration in  
den neuen Bundesländern. Zwischen Transferexistenz  
und Bildungserfolg. Freiburg 2007

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und  
Familie (MASGF) des Landes Brandenburg: Lebensla-  
gen in Brandenburg. Chancen gegen Armut. 2008

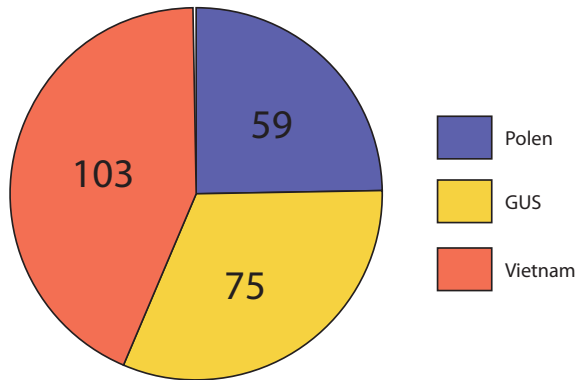
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Fa-  
milie (MASGF) des Landes Brandenburg: Entwicklung  
von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg.  
Ergebnisse der zwölften Welle des Betriebspanels  
Brandenburg. 2008

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Fami-  
lie (MASGF) des Landes Brandenburg: Zuwanderung  
und Integration im Land Brandenburg. Bericht der  
Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg  
2009.

[http://www.gruendungsnetz.brandenburg.de/cms/  
detail.php/bb1.c.131087.de](http://www.gruendungsnetz.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.131087.de), 12/2009

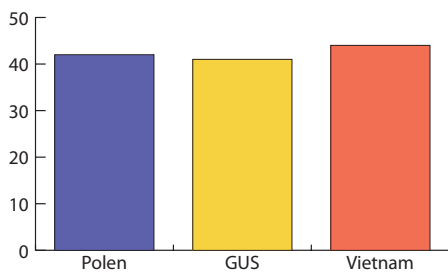
[http://de.statista.com/statistik/daten/studie/74492/  
umfrage/selbststaendige---einkommen-im-vergleich-  
fuer-1990-und-2008/](http://de.statista.com/statistik/daten/studie/74492/umfrage/selbststaendige---einkommen-im-vergleich-fuer-1990-und-2008/) 12/2009

**Abbildung 1** - Befragte Unternehmerinnen und Unternehmer nach Herkunftsländern



|         | Anzahl | in % |
|---------|--------|------|
| Polen   | 59     | 24,9 |
| GUS     | 75     | 31,6 |
| Vietnam | 103    | 43,5 |

**Abbildung 4** - Durchschnittsalter nach Herkunftsländern

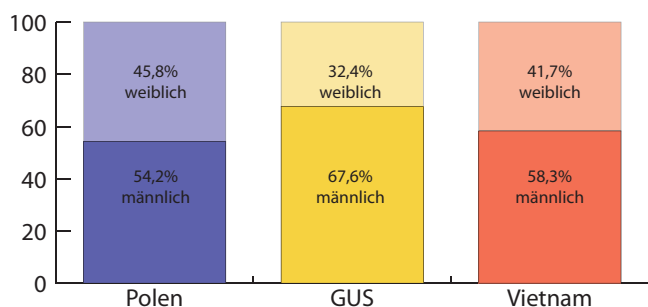


|         | Durchschnittsalter | Jüngste/r | Älteste/r | Anzahl |
|---------|--------------------|-----------|-----------|--------|
| Polen   | 42                 | 25        | 70        | 59     |
| GUS     | 41                 | 24        | 63        | 74     |
| Vietnam | 44                 | 26        | 60        | 103    |

**Abbildung 5** - Familienstand nach Herkunftsland

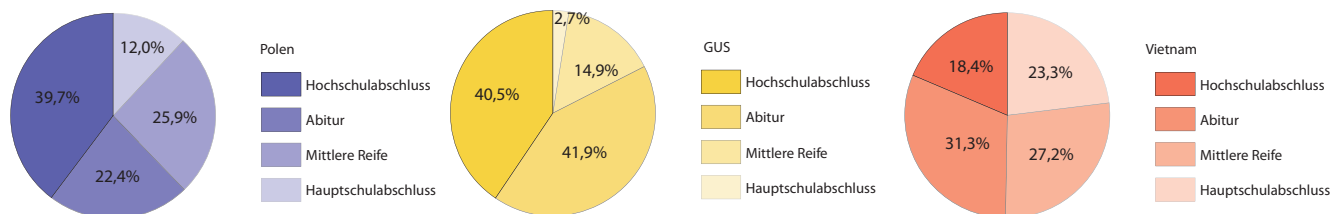
|                           | Polen  |            | GUS    |            | Vietnam |            |
|---------------------------|--------|------------|--------|------------|---------|------------|
|                           | Anzahl | in Prozent | Anzahl | in Prozent | Anzahl  | in Prozent |
| verheiratet               | 37     | 62,7       | 47     | 63,5       | 71      | 68,9       |
| eheähnliche Partnerschaft |        |            | 4      | 5,4        | 2       | 1,9        |
|                           | 37     | 62,7       | 51     | 68,9       | 73      | 70,8       |
| ledig                     | 6      | 10,2       | 8      | 10,8       | 12      | 11,7       |
| getrennt lebend           | 7      | 11,9       | 5      | 6,8        | 9       | 8,7        |
| geschieden                | 6      | 10,2       | 9      | 12,2       | 8       | 7,8        |
| verwitwet                 | 3      | 5,1        | 1      | 1,4        | 1       | 1          |
| Gesamt                    | 59     | 100        | 74     | 100        | 103     | 100        |

**Abbildung 6 - Selbstständige nach Herkunftsland und Geschlecht**



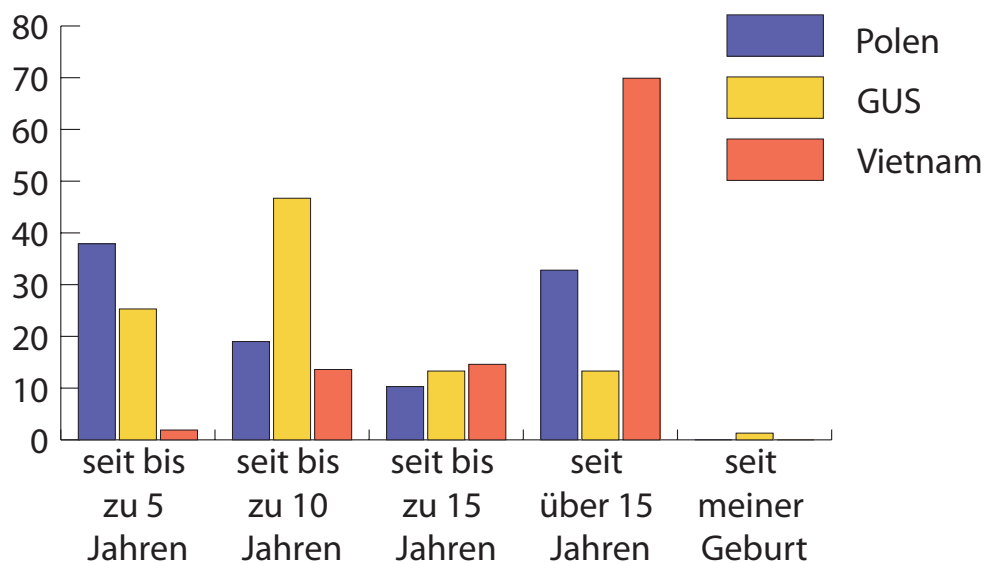
|          | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|----------|-----------------|---------------|--------------------|
| männlich | 54,2            | 67,6          | 58,3               |
| weiblich | 45,8            | 32,4          | 41,7               |

**Abbildung 7 - Bildungsabschlüsse in %**



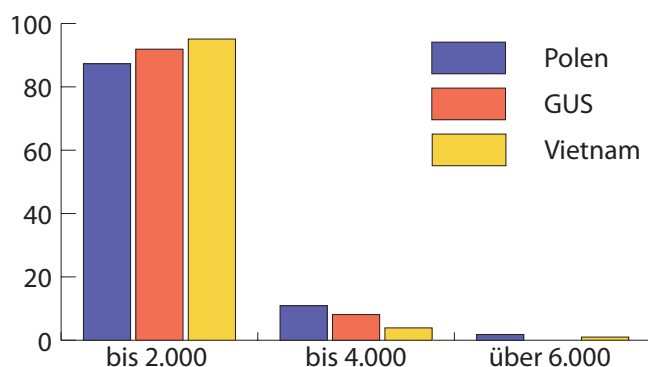
|                          | Polen  |            | GUS    |            | Vietnam |            |
|--------------------------|--------|------------|--------|------------|---------|------------|
|                          | Anzahl | in Prozent | Anzahl | in Prozent | Anzahl  | in Prozent |
| Hauptschulabschluss      | 1      | 1,7        | 1      | 1,4        | 23      | 22,3       |
| Hauptschule mit Lehre    | 6      | 10,3       | 1      | 1,4        | 1       | 1,0        |
| Summe 1                  | 7      | 12,1       | 2      | 2,7        | 52      | 23,3       |
| Mittlere Reife           | 3      | 5,2        | 0      | 0,0        | 24      | 23,3       |
| Mittlere Reife mit Lehre | 12     | 20,7       | 11     | 14,9       | 4       | 3,9        |
| Summe 2                  | 15     | 25,9       | 11     | 14,9       | 28      | 27,2       |
| (Fach-)Abitur            | 4      | 6,9        | 6      | 8,1        | 17      | 16,5       |
| (Fach-)Abitur mit Lehre  | 9      | 15,5       | 25     | 33,8       | 15      | 14,6       |
| Summe 2                  | 13     | 22,4       | 31     | 41,9       | 32      | 31,1       |
| (Fach-)Hochschulstudium  | 23     | 39,7       | 30     | 40,5       | 19      | 18,4       |
| Gesamt                   | 58     | 100,0      | 74     | 100,0      | 103     | 100,0      |

**Abbildung 8 - Aufenthaltsdauer nach Herkunftsländern**



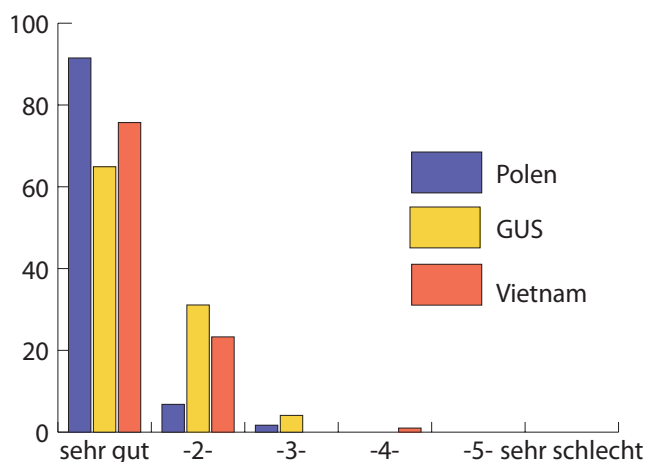
|                           | Polen     |            | GUS       |            | Vietnam    |            |
|---------------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|
|                           | Anzahl    | in Prozent | Anzahl    | in Prozent | Anzahl     | in Prozent |
| <b>bis zu fünf Jahren</b> | 22        | 37,9       | 19        | 25,3       | 2          | 1,9        |
| <b>bis zu zehn Jahren</b> | 11        | 19         | 35        | 46,7       | 14         | 13,6       |
| <b>bis zu 15 Jahren</b>   | 6         | 10,3       | 10        | 13,3       | 15         | 14,6       |
| <b>über 15 Jahre</b>      | 19        | 32,8       | 10        | 13,3       | 72         | 69,9       |
| <b>meiner Geburt</b>      |           |            | 1         | 1,3        |            |            |
| <b>Gesamt</b>             | <b>58</b> | <b>100</b> | <b>75</b> | <b>100</b> | <b>103</b> | <b>100</b> |

**Abbildung 15 - Nominales Nettoeinkommen nach Herkunftsländern**



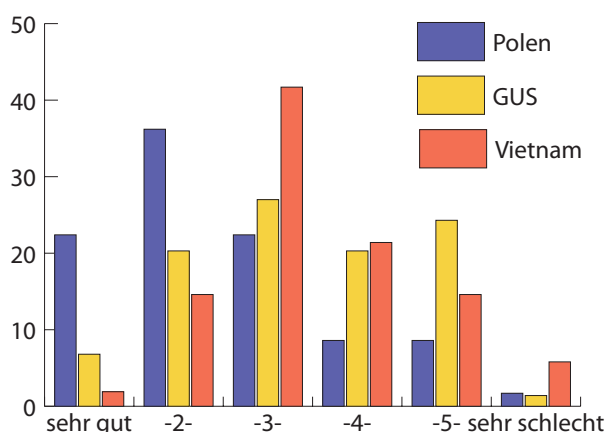
|                   | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|-------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| <b>bis 2.000</b>  | 87,3            | 91,9          | 95,1               |
| <b>bis 4.000</b>  | 10,9            | 8,1           | 3,9                |
| <b>über 6.000</b> | 1,8             |               | 1                  |

**Abbildung 9 - Kenntnisse der Muttersprache**



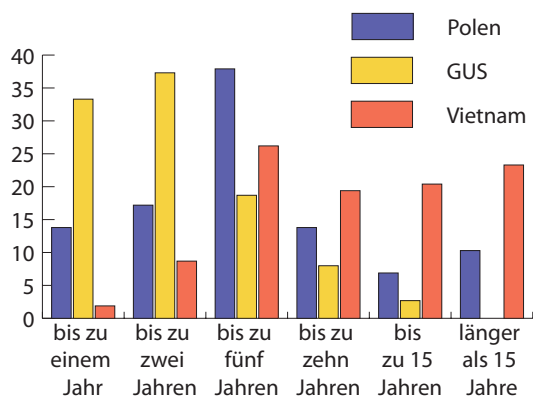
|               | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|---------------|-----------------|---------------|--------------------|
| sehr gut      | 91,5            | 64,9          | 75,7               |
| 2             | 6,8             | 31,1          | 23,3               |
| 3             | 1,7             | 4,1           |                    |
| 4             |                 |               | 1                  |
| 5             |                 |               |                    |
| sehr schlecht |                 |               |                    |

**Abbildung 10 - Deutschkenntnisse**



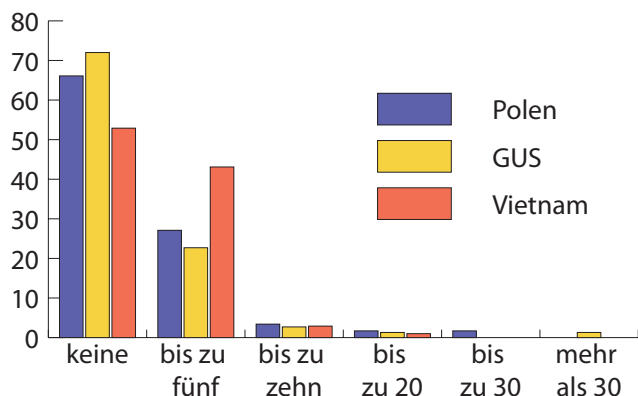
|               | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|---------------|-----------------|---------------|--------------------|
| sehr gut      | 22,4            | 6,8           | 1,9                |
| 2             | 36,2            | 20,3          | 14,6               |
| 3             | 22,4            | 27            | 41,7               |
| 4             | 8,6             | 20,3          | 21,4               |
| 5             | 8,6             | 24,3          | 14,6               |
| sehr schlecht | 1,7             | 1,4           | 5,8                |

**Abbildung 11 - Dauer der Selbstständigkeit nach Herkunftsländern**



|                     | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|---------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| bis zu einem Jahr   | 13,8            | 33,3          | 1,9                |
| bis zu zwei Jahren  | 17,2            | 37,3          | 8,7                |
| bis zu fünf Jahren  | 37,9            | 18,7          | 26,2               |
| bis zu zehn Jahren  | 13,8            | 8             | 19,4               |
| bis zu 15 Jahren    | 6,9             | 2,7           | 20,4               |
| länger als 15 Jahre | 10,3            |               | 23,3               |

**Abbildung 13** - Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Herkunftsländern der Firmeninhaber



|             | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|-------------|-----------------|---------------|--------------------|
| keine       | 66,1            | 72            | 52,9               |
| bis zu 5    | 27,1            | 22,7          | 43,1               |
| bis zu 10   | 3,4             | 2,7           | 2,9                |
| bis zu 20   | 1,7             | 1,3           | 1                  |
| bis zu 30   | 1,7             |               |                    |
| mehr als 30 |                 | 1,3           |                    |

**Abbildung 14** - Unternehmen nach Branchen und Herkunftsländern der Firmeninhaber

|                          | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|--------------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| Handel                   | 59,3            | 54            | 63,1               |
| Gastgewerbe              | 0               | 1,3           | 24,3               |
| Dienstleistungen         | 24              | 29            | 12,6               |
| Gesundheitswesen         |                 | 6,6           | 0                  |
| Bau- und Baunebengewerbe | 13              | 0             | 0                  |
| verarbeitendes Gewerbe   | 1,9             | 6,6           | 0                  |
| sonstige                 | 1,9             | 2,6           |                    |

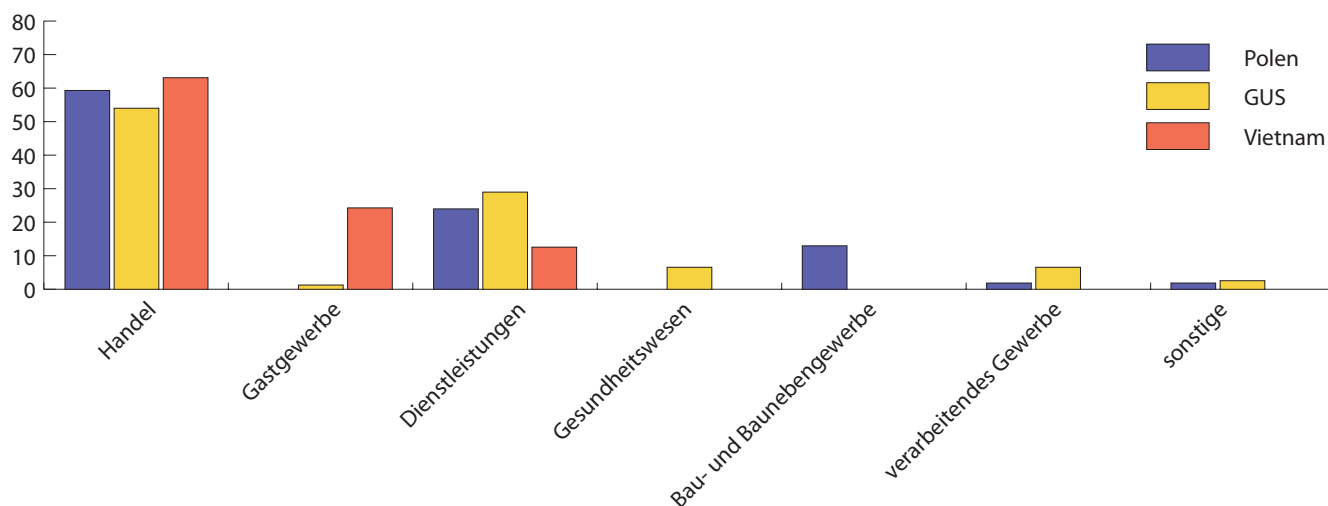
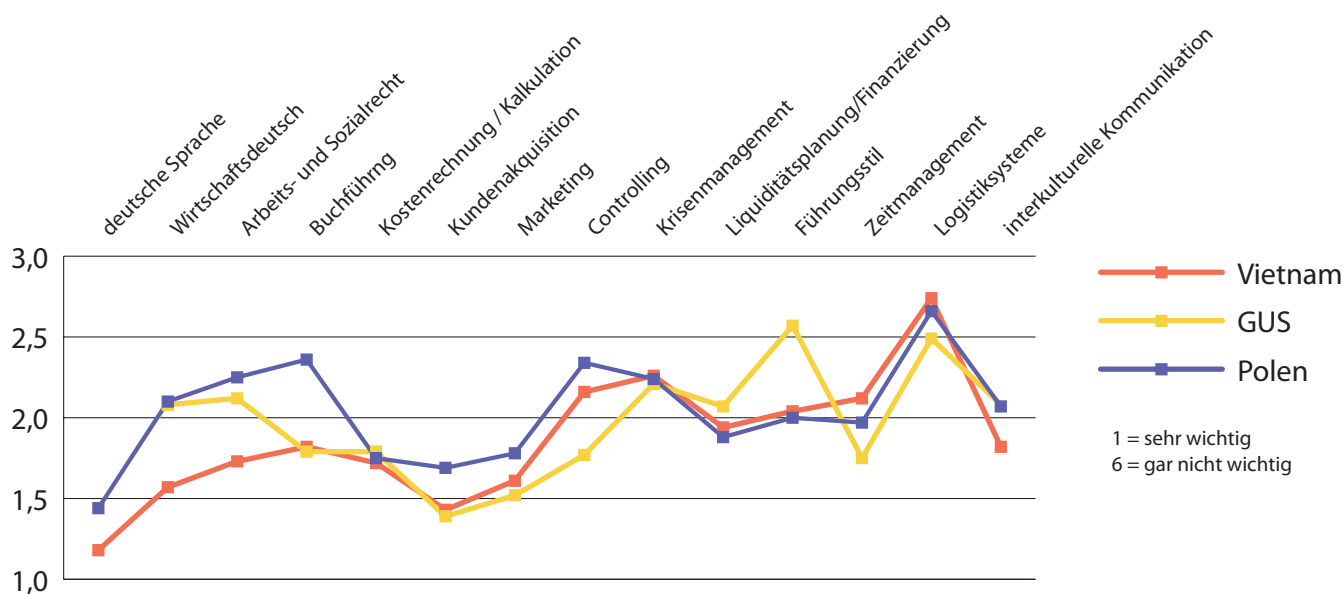
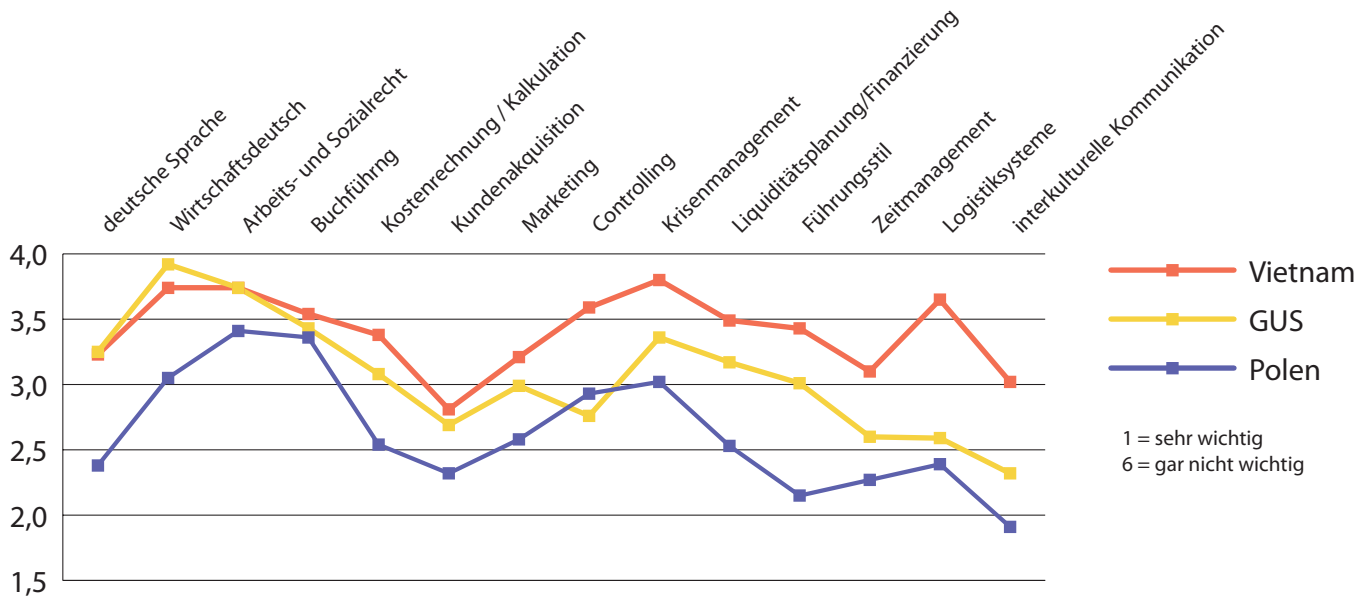


**Abbildung 17** - Einschätzung der Bedeutung ausgewählter Kenntnisse für eine erfolgreiche Selbstständigkeit



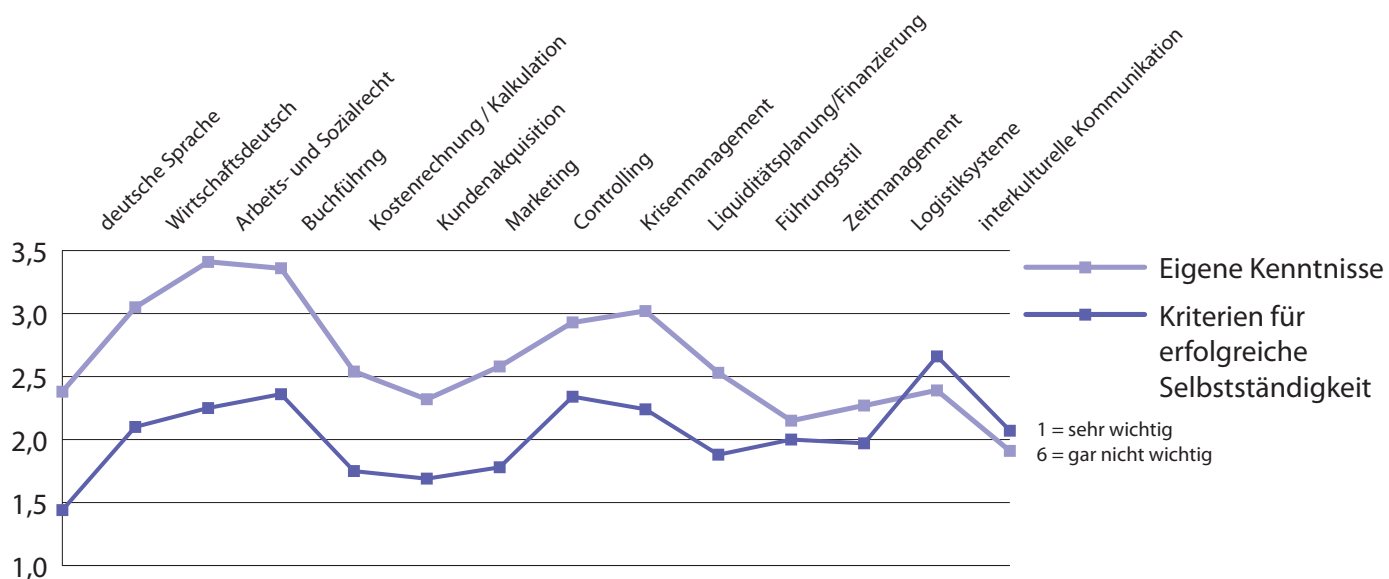
|                                 | Polen | GUS  | Vietnam |
|---------------------------------|-------|------|---------|
| deutsche Sprache                | 1,44  | 1,45 | 1,18    |
| Wirtschaftsdeutsch              | 2,1   | 2,08 | 1,57    |
| Arbeits- und Sozialrecht        | 2,25  | 2,12 | 1,73    |
| Buchführung                     | 2,36  | 1,79 | 1,82    |
| Kostenrechnung / Kalkulation    | 1,75  | 1,79 | 1,72    |
| Kundenakquisition               | 1,69  | 1,39 | 1,43    |
| Marketing                       | 1,78  | 1,52 | 1,61    |
| Controlling                     | 2,34  | 1,77 | 2,16    |
| Krisenmanagement                | 2,24  | 2,21 | 2,26    |
| Liquiditätsplanung/Finanzierung | 1,88  | 2,07 | 1,94    |
| Führungsstil                    | 2     | 2,57 | 2,04    |
| Zeitmanagement                  | 1,97  | 1,75 | 2,12    |
| Logistiksysteme                 | 2,66  | 2,49 | 2,74    |
| interkulturelle Kommunikation   | 2,07  | 2,08 | 1,82    |

**Abbildung 18** - Einschätzung der Zufriedenheit mit den eigenen Kenntnissen



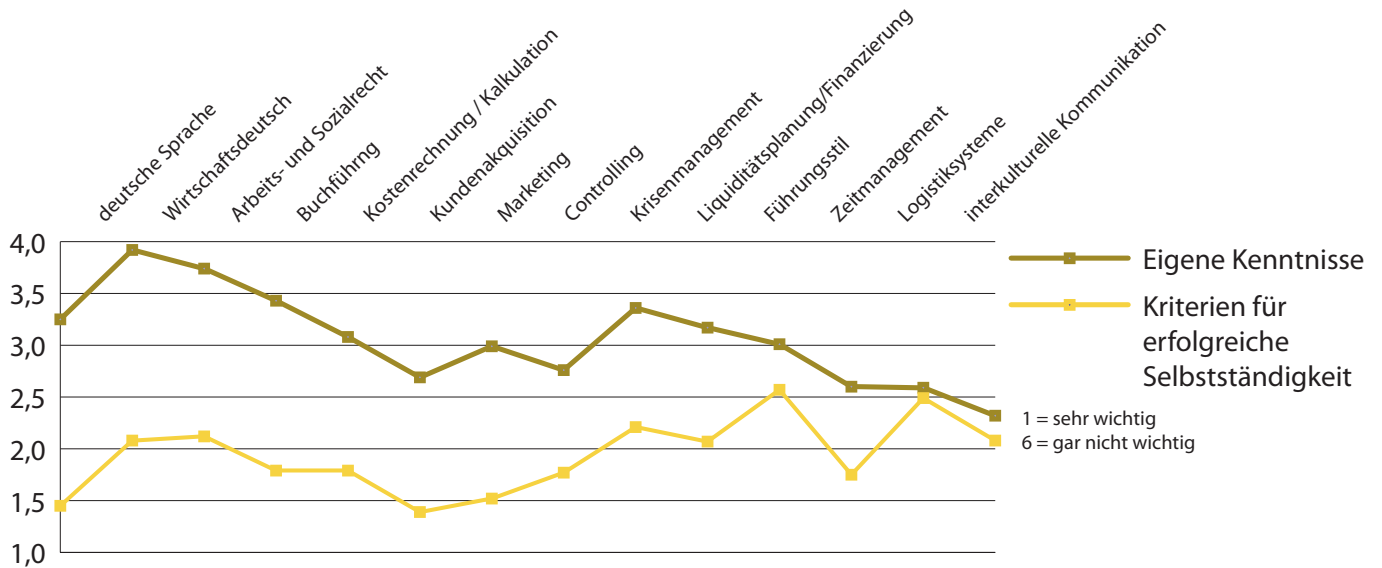
|                                 | Polen | GUS  | Vietnam |
|---------------------------------|-------|------|---------|
| deutsche Sprache                | 2,38  | 3,25 | 3,23    |
| Wirtschaftsdeutsch              | 3,05  | 3,92 | 3,74    |
| Arbeits- und Sozialrecht        | 3,41  | 3,74 | 3,74    |
| Buchführung                     | 3,36  | 3,43 | 3,54    |
| Kostenrechnung / Kalkulation    | 2,54  | 3,08 | 3,38    |
| Kundenakquisition               | 2,32  | 2,69 | 2,81    |
| Marketing                       | 2,58  | 2,99 | 3,21    |
| Controlling                     | 2,93  | 2,76 | 3,59    |
| Krisenmanagement                | 3,02  | 3,36 | 3,8     |
| Liquiditätsplanung/Finanzierung | 2,53  | 3,17 | 3,49    |
| Führungsstil                    | 2,15  | 3,01 | 3,43    |
| Zeitmanagement                  | 2,27  | 2,6  | 3,1     |
| Logistiksysteme                 | 2,39  | 2,59 | 3,65    |
| interkulturelle Kommunikation   | 1,91  | 2,32 | 3,02    |

**Abbildung 19** - Qualifikationsbedarf bei aus Polen stammenden Unternehmer/innen



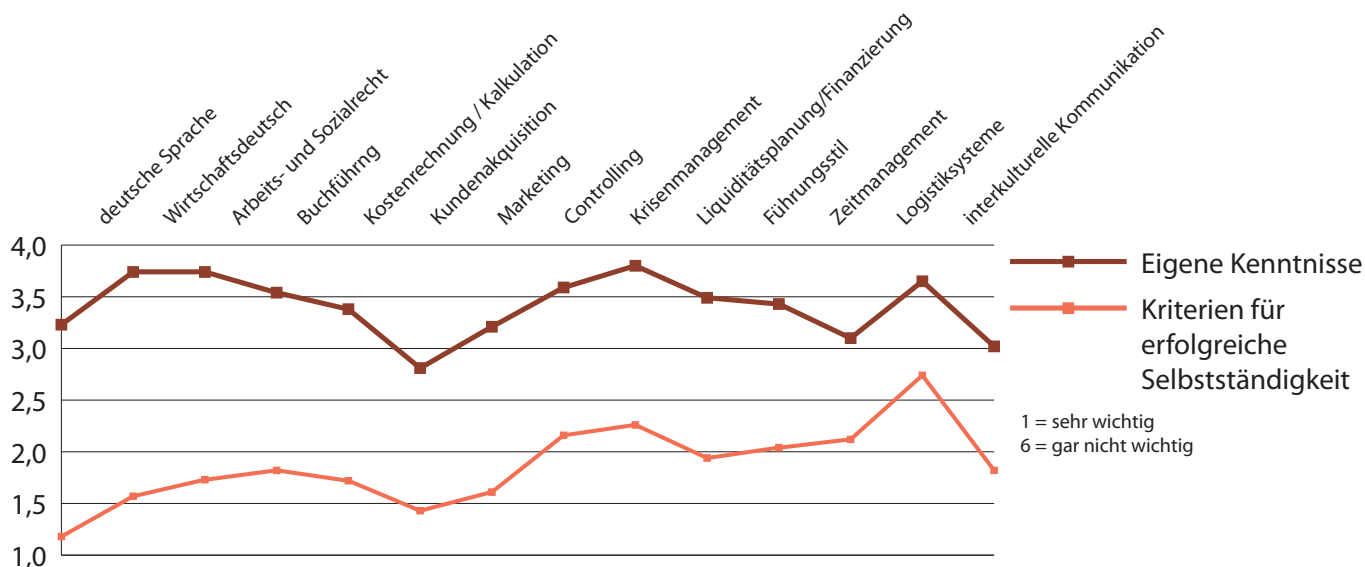
|                                 | Kriterien für erfolgreiche Selbstständigkeit | Eigene Kenntnisse |
|---------------------------------|----------------------------------------------|-------------------|
| deutsche Sprache                | 1,44                                         | 2,38              |
| Wirtschaftsdeutsch              | 2,1                                          | 3,05              |
| Arbeits- und Sozialrecht        | 2,25                                         | 3,41              |
| Buchführung                     | 2,36                                         | 3,36              |
| Kostenrechnung / Kalkulation    | 1,75                                         | 2,54              |
| Kundenakquisition               | 1,69                                         | 2,32              |
| Marketing                       | 1,78                                         | 2,58              |
| Controlling                     | 2,34                                         | 2,93              |
| Krisenmanagement                | 2,24                                         | 3,02              |
| Liquiditätsplanung/Finanzierung | 1,88                                         | 2,53              |
| Führungsstil                    | 2                                            | 2,15              |
| Zeitmanagement                  | 1,97                                         | 2,27              |
| Logistiksysteme                 | 2,66                                         | 2,39              |
| interkulturelle Kommunikation   | 2,07                                         | 1,91              |

**Abbildung 20** - Qualifikationsbedarf bei aus der GUS stammenden Unternehmer/innen



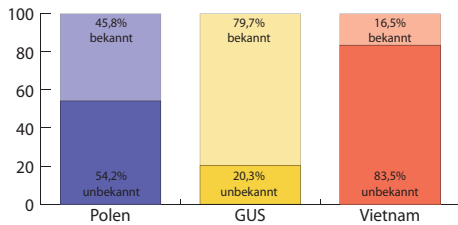
|                                 | Kriterien für erfolgreiche Selbstständigkeit | Eigene Kenntnisse |
|---------------------------------|----------------------------------------------|-------------------|
| deutsche Sprache                | 1,45                                         | 3,25              |
| Wirtschaftsdeutsch              | 2,08                                         | 3,92              |
| Arbeits- und Sozialrecht        | 2,12                                         | 3,74              |
| Buchführung                     | 1,79                                         | 3,43              |
| Kostenrechnung / Kalkulation    | 1,79                                         | 3,08              |
| Kundenakquisition               | 1,39                                         | 2,69              |
| Marketing                       | 1,52                                         | 2,99              |
| Controlling                     | 1,77                                         | 2,76              |
| Krisenmanagement                | 2,21                                         | 3,36              |
| Liquiditätsplanung/Finanzierung | 2,07                                         | 3,17              |
| Führungsstil                    | 2,57                                         | 3,01              |
| Zeitmanagement                  | 1,75                                         | 2,6               |
| Logistiksysteme                 | 2,49                                         | 2,59              |
| interkulturelle Kommunikation   | 2,08                                         | 2,32              |

**Abbildung 21** - Qualifikationsbedarf bei aus Vietnam stammenden Unternehmer/innen



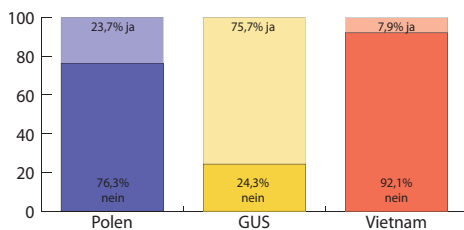
|                                 | Kriterien für erfolgreiche Selbstständigkeit | Eigene Kenntnisse |
|---------------------------------|----------------------------------------------|-------------------|
| deutsche Sprache                | 1,18                                         | 3,23              |
| Wirtschaftsdeutsch              | 1,57                                         | 3,74              |
| Arbeits- und Sozialrecht        | 1,73                                         | 3,74              |
| Buchführung                     | 1,82                                         | 3,54              |
| Kostenrechnung / Kalkulation    | 1,72                                         | 3,38              |
| Kundenakquisition               | 1,43                                         | 2,81              |
| Marketing                       | 1,61                                         | 3,21              |
| Controlling                     | 2,16                                         | 3,59              |
| Krisenmanagement                | 2,26                                         | 3,8               |
| Liquiditätsplanung/Finanzierung | 1,94                                         | 3,49              |
| Führungsstil                    | 2,04                                         | 3,43              |
| Zeitmanagement                  | 2,12                                         | 3,1               |
| Logistiksysteme                 | 2,74                                         | 3,65              |
| interkulturelle Kommunikation   | 1,82                                         | 3,02              |

**Abbildung 22 - Bekanntheit der Weiterbildungsträger**



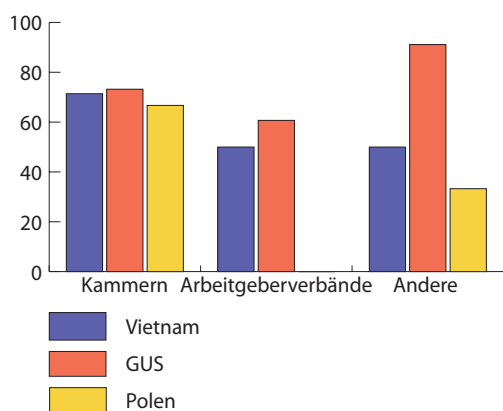
|         |         |               | Häufigkeit | Prozente   |
|---------|---------|---------------|------------|------------|
| Polen   | Gültig  | nein          | 32         | 54,2       |
|         |         | ja            | 27         | 45,8       |
|         |         | <b>Gesamt</b> | <b>59</b>  | <b>100</b> |
| GUS     | Gültig  | nein          | 15         | 20,3       |
|         |         | ja            | 59         | 79,7       |
|         |         | <b>Gesamt</b> | <b>74</b>  | <b>100</b> |
|         | Fehlend | keine Angabe  | 1          |            |
| Vietnam | Gültig  | nein          | 86         | 83,5       |
|         |         | ja            | 17         | 16,5       |
|         |         | Gesamt        | 103        | 100        |

**Abbildung 24 - Nutzung von Weiterbildungsangeboten**



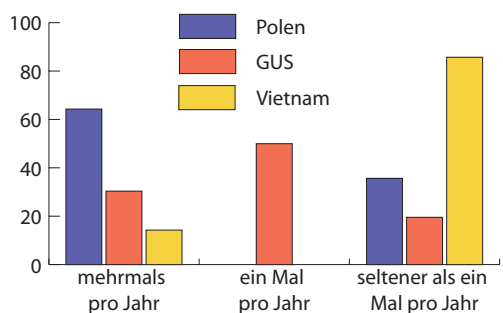
|         |         |               | Häufigkeit | Prozente   |
|---------|---------|---------------|------------|------------|
| Polen   | Gültig  | nein          | 45         | 76,3       |
|         |         | ja            | 14         | 23,7       |
|         |         | <b>Gesamt</b> | <b>59</b>  | <b>100</b> |
| GUS     | Gültig  | nein          | 18         | 24,3       |
|         |         | ja            | 56         | 75,7       |
|         |         | <b>Gesamt</b> | <b>74</b>  | <b>100</b> |
|         | Fehlend | keine Angabe  | 1          |            |
| Vietnam | Gesamt  |               | 75         |            |
|         | Gültig  | nein          | 93         | 92,1       |
|         |         | ja            | 8          | 7,9        |
|         |         | <b>Gesamt</b> | <b>101</b> | <b>100</b> |
|         | Fehlend | keine Angabe  | 2          |            |
|         | Gesamt  |               | 103        |            |

**Abbildung 23 - Genutzte Institutionen für Weiterbildung (Mehrfachnennungen möglich)**



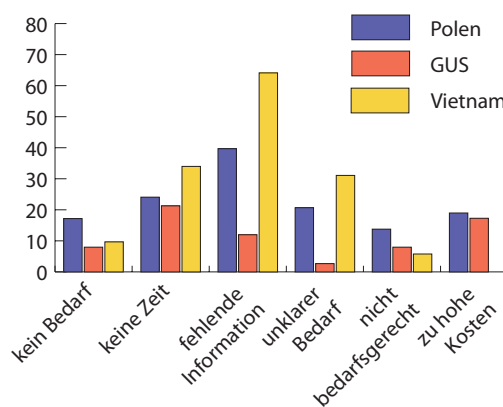
|                     | Polen<br>(N=14) | GUS<br>(N=56) | Vietnam<br>(N=9) |
|---------------------|-----------------|---------------|------------------|
| Kammern             | 71,4            | 73,2          | 66,7             |
| Arbeitgeberverbände | 50              | 60,7          | 0                |
| Andere              | 50              | 91,1          | 33,3             |

**Abbildung 25 - Nutzung von Weiterbildungsangeboten**



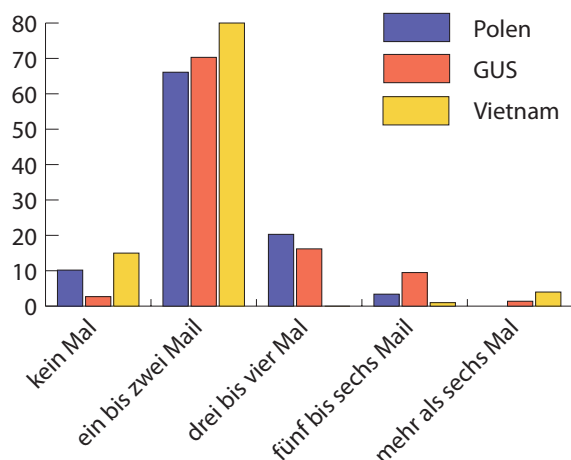
|                               | Polen<br>(N=14) | GUS<br>(N=56) | Vietnam<br>(N=7) |
|-------------------------------|-----------------|---------------|------------------|
| mehrmals pro Jahr             | 64,3            | 30,4          | 14,3             |
| ein Mal pro Jahr              |                 | 50            |                  |
| seltener als ein Mal pro Jahr | 35,7            | 19,6          | 85,7             |

**Abbildung 26 - Gründe für die Nicht-Nutzung von Weiterbildungsangeboten**



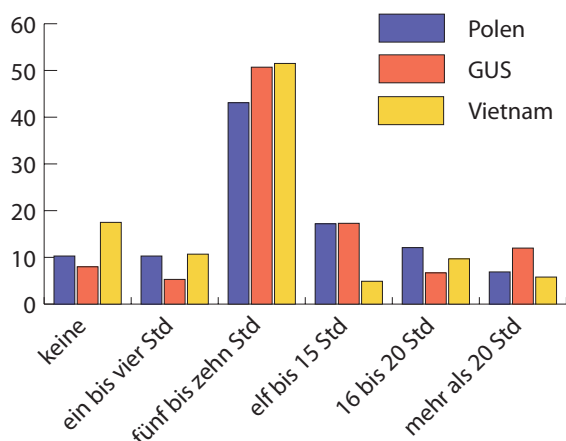
|                      | Polen<br>(N=58) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|----------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| kein Bedarf          | 17,2            | 8             | 9,7                |
| keine Zeit           | 24,1            | 21,3          | 34                 |
| fehlende Information | 39,7            | 12            | 64,1               |
| unklarer Bedarf      | 20,7            | 2,7           | 31,1               |
| nicht bedarfsgerecht | 13,8            | 8             | 5,8                |
| zu hohe Kosten       | 19              | 17,3          | 0                  |

**Abbildung 27** - Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungen pro Jahr



|                    | Polen<br>(N=59) | GUS<br>(N=74) | Vietnam<br>(N=100) |
|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| kein Mal           | 10,2            | 2,7           | 15                 |
| ein bis zwei Mal   | 66,1            | 70,3          | 80                 |
| drei bis vier Mal  | 20,3            | 16,2          |                    |
| fünf bis sechs Mal | 3,4             | 9,5           | 1                  |
| mehr als sechs Mal |                 | 1,4           | 4                  |

**Abbildung 28** - Bereitschaft zur zeitlichen Investition in Weiterbildungen pro Monat

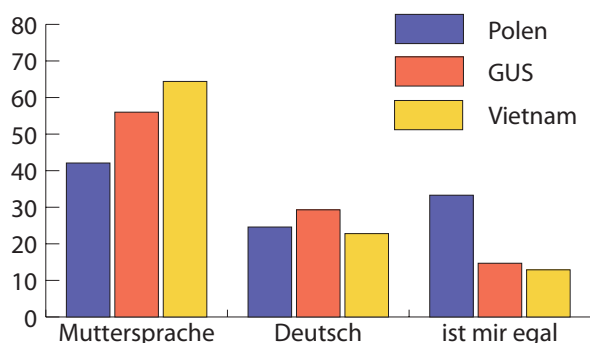


|                   | Polen<br>(N=58) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=103) |
|-------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| keine             | 10,3            | 8             | 17,5               |
| ein bis vier Std  | 10,3            | 5,3           | 10,7               |
| fünf bis zehn Std | 43,1            | 50,7          | 51,5               |
| elf bis 15 Std    | 17,2            | 17,3          | 4,9                |
| 16 bis 20 Std     | 12,1            | 6,7           | 9,7                |
| mehr als 20 Std   | 6,9             | 12            | 5,8                |

**Abbildung 29** - Bevorzugte Weiterbildungszeiten

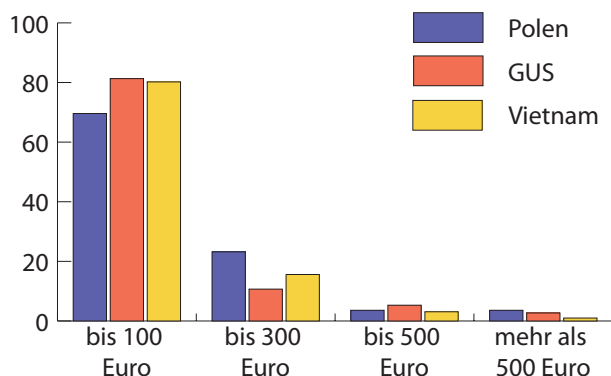
|                                          | Polen<br>(N=56) | GUS<br>(N=74) | Vietnam<br>(N=88) |
|------------------------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Abendveranstaltungen am Wochenende       | 35,7            | 43,2          | 58                |
| Ganztägige Veranstaltungen am Wochenende | 35,7            | 27            | 26,1              |
| Abendveranstaltungen an Werktagen        | 17,9            | 20,3          | 12,5              |
| Ganztägige Veranstaltungen an Werktagen  | 10,7            | 9,5           | 2,3               |
| 16 bis 20 Std                            | 12,1            | 6,7           | 9,7               |
| mehr als 20 Std                          | 6,9             | 12            | 5,8               |

**Abbildung 30** - Bevorzugte Sprache, in der Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt werden sollen



|                      | Polen<br>(N=57) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=101) |
|----------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| <b>Muttersprache</b> | 42,1            | 56            | 64,4               |
| <b>Deutsch</b>       | 24,6            | 29,3          | 22,8               |
| <b>ist mir egal</b>  | 33,3            | 14,7          | 12,9               |

**Abbildung 31** - Bereitschaft zur finanziellen Investition in Weiterbildungen



|                          | Polen<br>(N=56) | GUS<br>(N=75) | Vietnam<br>(N=100) |
|--------------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| <b>bis 100 Euro</b>      | 69,6            | 81,3          | 80,2               |
| <b>bis 300 Euro</b>      | 23,2            | 10,7          | 15,6               |
| <b>bis 500 Euro</b>      | 3,6             | 5,3           | 3,1                |
| <b>mehr als 500 Euro</b> | 3,6             | 2,7           | 1                  |





