



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Gesichter und Geschichten

Migrantinnen und Migranten gründen Unternehmen und bilden aus
JOBSTARTER PRAXIS – Band 5

JOBSTARTER PRAXIS



BILDUNG

Ideen zünden!



EUROPÄISCHE UNION

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Impressum

Herausgeber

Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
für das Programm JOBSTARTER des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 1 07-29 09, Fax: (02 28) 1 07-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
www.jobstarter.de

Bestellungen:

Tel.: (0 18 05) 26 23 02, Fax: (0 18 05) 26 23 03
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz)
oder per E-Mail: books@bmbf.bund.de

ISBN 978-3-7639-3850-6

Band 5 der Schriftenreihe JOBSTARTER PRAXIS

Redaktion: Simone Asmuth (verantw.),
Seda Rass-Turgut, Gerburg Benneker

Autorinnen und Autoren:

Jan Opielka – www.communication-opielka.com,
KAUSA stellt sich vor: Gerburg Benneker,
Seda Rass-Turgut, Jan Opielka
Spagat zwischen vielen Stühlen: Seda Rass-Turgut, Jan Opielka
Textgrundlage AEVO: Nilüfer Şahin

Gestaltung: Hauke Sturm und Jessica Sturm, Berlin

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bildnachweis:

Jürgen H. Krause – www.jhkphoto.de (Titelfotos,
alle Unternehmerporträts und Vorwort),
Nilüfer Şahin (Fotos im AEVO-Text, S. 79–82), privat (S. 225)

Bonn, Dezember 2010



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gesichter und Geschichten

Migrantinnen und Migranten gründen Unternehmen und bilden aus
JOBSTARTER PRAXIS – Band 5

Inhalt

Vorwort	3
Wegweiser durch die PRAXIS	4
KAUSA stellt sich vor	
Den Ursachen auf den Grund gehen	6
Spagat zwischen vielen Stühlen: Die Arbeit der KAUSA-Projekte und Fakten zur Akquise von Ausbildungsplätzen	11
Geschichte(n) der Veränderung. Migrationsprozesse und Selbstständige mit Migrationshintergrund in Deutschland seit 1945	14
Porträts & Projekte – Teil 1	
Giovanni Scurti: Gaststätte mit Geist	26
Hüsnü und Ismail Özkanlı: Eine Familie, zwei Standbeine	32
Marek Sieraszewski: Die Sprache und die Blumen	40
Nguyen Manh Tan: Integration von zwei Seiten	46
JOBSTARTER-Projekt: TD-IHK Köln	
Eine Frage der Geschäftstüchtigkeit	52
Professionalisierung durch Aus- und Weiterbildung: Know-how der Azubis – und der lernende Betrieb	59
Vorstellung AEVO-Kurs: Vor dem Ausbilden selbst lernen	73
Porträts & Projekte – Teil 2	
Somasundaram Balamohan: Freiheit im zweifachen Sinne	84
Amir Roughani: Nutzen, was da ist	90
Mirko Lo Porto: Der Klang des eigenen Weges	96
Kevin Baddah: Der Wandelbare	102
Özcan Bektas: Mit der Zeit gehen	108
JOBSTARTER-Projekt: ABba plus Region Stuttgart	
Auf die Multiplikatoren kommt es an	114
JOBSTARTER-Projekt: ikubiz Mannheim	
Im Brennpunkt des Geschehens	120

Weibliche Stärken und kulturelle Hürden in der Selbstständigkeit: Migrantinnen auf der Überholspur	125
Porträts & Projekte – Teil 3	
Naime Doğan: Gegen jede Wahrscheinlichkeit	138
Gabriela Bak: Eigeninitiative und Wertschätzung	144
Nadia Qani: Das Prinzip Anerkennung	150
Dr. Virginia Green: Mehr als Planung	156
JOBSTARTER-Projekt: DHW e.V. Wellen schlagen für die Ausbildung	162
(Nicht-)Anerkennung ausländischer Abschlüsse: Keine Anerkennung – kein Ankommen	169
Porträts & Projekte – Teil 4	
Ali Gündüz: Immer weiter kämpfen	178
Igor Matahlija: Chancen machen Chefs	184
Petros Tsarnos: (K)ein Zuhause überall	190
Vladimir Papkov: Der Vermittler	196
JOBSTARTER-Projekt: BWK Berlin Hauptstadt mit Migrationshintergrund	202
Motive, Branchen und Quoten bei Gründungen durch Migrantinnen und Migranten: Gründungsboom und Beratungsbedarf	209
Der Soziologe und Gründungsforscher Dr. René Leicht im Gespräch über die Bedeutung von Selbstständigkeit für Integration: „Geht nicht, gibt's nicht“	223
Abschluss & Ausblick: Zuwanderung. Und Integration.	233
Quellenverzeichnis	245

Liebe Leserin, lieber Leser,

die in dieser Ausgabe unserer PRAXIS-Reihe vorgestellten 17 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund beschäftigen rund 900 Menschen in unterschiedlichsten Branchen. Sie stehen repräsentativ für die mittlerweile gut 600.000 selbstständigen Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland leben und mehr als 2 Millionen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Die vielen Ausbildungsbetriebe unter ihnen denken dabei nicht nur an die Zukunft ihrer Unternehmen. Sie nehmen sich auch häufig jener jungen Menschen an, die bei ihrem Berufsstart leider nach wie vor benachteiligt sind.



Doch Selbstständigkeit bedeutet noch mehr: Sie haben als Migrantinnen und Migranten oder als deren Nachkommen ganz verschiedene Lebens- und Berufswege. In ihren Werdegängen machten und machen sie unterschiedliche Erfahrungen, haben vielfältige Gründe, in Deutschland zu sein, und ziehen aus alldem durchaus unterschiedliche Schlüsse für ihr Identitätsempfinden. Ihre individuellen Vorstellungen, was berufliche und gesellschaftliche Integration bedeuten soll und worauf es dabei ankommt, machen diese Menschen zu dem, was sie für die Gesellschaft in Deutschland sind: ein selbstverständlicher Teil des Landes, aktiv gestaltende Mitglieder der dynamischen Wirtschafts- und Ausbildungsprozesse – und der Gesellschaft insgesamt. Damit wurden und werden Migrantinnen und Migranten Einheimische. Und auch Deutsche.

Ich wünsche Ihnen bei der Vorstellung der Unternehmerinnen und Unternehmer viele nützliche und nachhaltige Anregungen. Ebenfalls lädt die Lektüre der weiteren Texte ein, die spannende Arbeit von fünf ausgewählten JOBSTARTER-Projekten kennenzulernen, die selbstständige Migrantinnen und Migranten bei der Ausbildung unterstützen. Nicht zuletzt veranschaulichen die vertiefenden Fachbeiträge vielfältige Facetten und Besonderheiten der Selbstständigkeit von Migrantinnen und Migranten in Deutschland – und stellen aktuelle Entwicklungen vor.

Ihre Katharina Kanschätsch
Leiterin der Programmstelle JOBSTARTER

KAUSA stellt sich vor

Den Ursachen auf den Grund gehen

Keine einfache Aufgabe, kein einfacher Name: Die Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen – kurz: KAUSA – ist 1999 gegründet worden. Ihr Ziel war und ist es, die duale Ausbildung in Betrieben von Migrantinnen und Migranten zu fördern. Seither ist viel passiert – zweimal wechselte die Trägerschaft, 31 regionale Projekte sind mittlerweile unter dem Dach von KAUSA vernetzt, fast 3.000 Ausbildungsplätze konnten akquiriert werden. Und neue Aufgaben stehen bevor – denn zunehmend rücken die Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Fokus der Arbeit.

In seiner ursprünglichen Wortbedeutung heißt Kausa – als Causa mit C – unter anderem „Grund“ oder „Ursache“. Gründe und Ursachen, warum Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund in Deutschland weniger ausbilden als Personen ohne Migrationsbezug, gibt es viele. Diese Gründe korrespondieren direkt mit den Zielen, die dazu führten, dass die Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Betrieben ins Leben gerufen wurde: Denn einerseits wollten die Initiatoren die noch geringe Ausbildungsbeteiligung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund erhöhen. Andererseits galt es, diese Betriebe anders und auch über andere als die bereits bestehenden Strukturen anzusprechen.

Der heutige Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, BIBB, Manfred Kremer, war seinerzeit maßgeblich an der Gründung von KAUSA beteiligt. Er war zu diesem Zeitpunkt Referatsleiter für Grundsatzfragen der beruflichen Bildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung. „Die Idee zur Gründung von KAUSA entstand, nachdem wir eine bundesweite Umfrage unter rund 11.000 Unternehmen mit Inhabern mit Migrationshintergrund ausgewertet haben. Dabei stellte sich heraus, dass diese Unternehmen unterproportional in der dualen Ausbildung eingebunden waren“, berichtet Kremer. Durch die Studie, die zusammen mit dem Institut der deutschen Wirtschaft in Köln und dem Zentrum für Türkeistudien erstellt worden war, wurde deutlich, dass Informationsdefizite die Hauptursache dafür waren.

Um dem entgegenzuwirken, nahm am 1. Juni 1999 KAUSA die Arbeit auf. Drei Monate später, am 27. September 1999, waren bei der offiziellen Gründungs-

veranstaltung in Köln hochkarätige Gäste dabei: die Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn, der Bundesarbeitsminister Walter Riester und der Vorsitzende der Bundesanstalt für Arbeit Bernhard Jagoda. Dass die potenzielle Ausbildungsleistung von Selbstständigen mit Migrationshintergrund von höchster Stelle Anerkennung und Beachtung fand, hat in der Folge viele Träger und vor allem auch die Kammern ermutigt, in diese Arbeit einzusteigen und eigene regionale Ausbildungsprojekte ins Leben zu rufen.

Koordinieren und Netzwerke bilden

Erste Modellprojekte unter dem Namen „Ausländische Selbstständige bilden aus“ hatte es in einzelnen deutschen Städten bereits seit den späten 1980er-Jahren gegeben – wie etwa in Dortmund beim **ikubiz** in Mannheim. In den 90er-Jahren kamen weitere Projekte hinzu, die Betriebe von Migrantinnen und Migranten zur Ausbildung junger Menschen hinführten und sie dabei betreuten. Ob in Berlin oder München, in Augsburg oder Rostock – seit 1999 organisierte KAUSA als zuständige Koordinierungsstelle regelmäßige „Projektetreffen“ und etablierte damit ein bundesweites Netzwerk, zu dem mittlerweile über 30 Projekte gehören. Träger von KAUSA in den Jahren 1999 bis 2002 waren die Industrie- und Handelskammer (IHK) Köln sowie die Handwerkskammer (HwK) Köln. Katharina Kanschä, JOBSTARTER-Leiterin und zum damaligen Zeitpunkt erste KAUSA-Leiterin, erinnert sich: „Das Gute an den ersten Jahren von KAUSA war, dass das Projekt direkt bei den beiden Kammern in Köln angesiedelt war. So hatten wir die Unterstützung unserer Arbeit durch diese für Ausbildung zentralen Stellen quasi im eigenen Haus.“ Finanziert wurde die Koordinierungsstelle – mit zunächst zwei Planstellen – vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.



2002 kam es zu einer Neuausrichtung. Durch den Übergang von KAUSA unter das Dach des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) im Jahr 2002 sollte KAUSA fortan das bundesweite Engagement verstärken. „Dieser Schritt war richtig und wichtig, zugleich war es hervorragend, dass KAUSA in den Jahren zuvor bei den regionalen Kammern eingebunden war“, sagt Katharina Kanschä.

Bis dato habe man hauptsächlich mit Projekten und Betrieben aus ganz Deutschland gearbeitet, seit 2002 hingegen hat sich die Zusammenarbeit auch auf andere Institutionen ausgeweitet – etwa Bildungsträger im Handwerk, Arbeitsagenturen, Kammern, aber auch entsprechende Ministerien in den einzelnen Bundesländern. KAUSA brachte die regional agierenden Ausbildungsprojekte zusammen, beriet sie fachlich und bildete zugleich ein Sprachrohr für die Selbstständigen mit Migrationshintergrund auf Bundesebene. Um das Thema Ausbildung auch in den verschiedenen ethnischen Communitys breiter bekannt zu machen, hat KAUSA zudem fremdsprachige Medien als Kooperationspartner gewinnen können und arbeitete intensiv mit Migrantenorganisationen zusammen.

Vom DIHK zu JOBSTARTER

Die Koordinierungsstelle wirkte unter der Trägerschaft des DIHK in der Folge denn auch stark überregional. „Wir wollten das wichtige Thema Ausbildung in Migrantenunternehmen bundesweit und in alle IHKs tragen“, sagt Günter Lambertz. Er ist stellvertretender Bereichsleiter für den Bereich Berufliche Bildung und Bildungspolitik beim DIHK und war dort seinerzeit für KAUSA zuständig. Durch das Projekt, aber auch durch die ausdrückliche Unterstützung des damaligen DIHK-Präsidenten Ludwig Georg Braun habe der DIHK unzählige wertvolle Kontakte zu Unternehmerorganisationen der Migranten herstellen können, sagt Lambertz. „KAUSA war dabei der notwendige personelle Unterbau.“ Den Wechsel von KAUSA aus der Trägerschaft des DIHK hin zu JOBSTARTER im Jahr 2006 sieht Lambertz gerade deshalb auch mit einem weinenden Auge.

Für BIBB-Präsident Manfred Kremer war der Schritt hin zu JOBSTARTER aber „naheliegend“. „JOBSTARTER hatte und hat zum Ziel, duale Ausbildung zu fördern und entsprechende Strukturen und Projekte zu vernetzen, und da passte KAUSA wunderbar rein.“ Durch diese Einbindung habe KAUSA „eine höhere Durchschlagskraft“ entfalten können, so der BIBB-Präsident. Auch Katharina Kanschä, die von Beginn an die Leitung der Koordinierungsstelle innehatte, bewertet den Übergang zu JOBSTARTER positiv. „KAUSA wurde von da an auch berufsbildungspolitisch aktiv und begann, nicht nur bestehende Projekte zu koordinieren, sondern auch eigene zu initiieren. Im Rahmen von JOBSTARTER kann KAUSA nun sehr ganzheitlich arbeiten“, sagt sie.

In dieser neuen Struktur konnte auch die Zusammenarbeit mit den deutsch-
ausländischen Unternehmensverbänden verstärkt werden. Sie selbst führte die
von ihr mitgegründete Koordinierungsstelle, bis sie Anfang 2008 die Leitung von
JOBSTARTER übernahm. KAUSA wird fortan von Seda Rass-Turgut geführt, und in
dem Bonner Team sind mit Gerburg Benneker und Claudia Moravek zwei weitere
Mitarbeiterinnen dabei. JOBSTARTER und damit auch der Programmbereich KAU-
SA wird seit 2006 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und
mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Ein Rückblick mit Ausblick

Katharina Kanschat zieht für die elf Jahre, in denen KAUSA nunmehr wirkt, ein po-
sitives Fazit: „Wir haben viel erreicht, die Themen bekannt gemacht, Ausbildungs-
plätze gewinnen können, mit deutsch- und fremdsprachigen Medien zusammen-
gearbeitet.“ Die Instrumente und Kooperationen seien erfolgreich gewesen. Sehr
ergiebig sei die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen (MSO) und
insbesondere mit den Unternehmerverbänden gewesen. Auch der Medienpreis,
im Jahr 2010 erstmals ausgelobt, fand große Resonanz. Unter dem Motto „Macht
sie sichtbar! Bildungswege von Migrantinnen und Migranten in der beruflichen
Bildung“ wurden Nachwuchsjournalisten aufgefordert, Print-, TV- und Hörfunk-
beiträge einzusenden – über 100 vielfältige Arbeiten kamen so zusammen.

Peter Thiele verweist zudem auf die vielen regionalen Ausbildungskonferen-
zen, die in Ballungsräumen mit hohen Anteilen an Migrantinnen und Migranten
ausgerichtet wurden. Der Referatsleiter für Grundsatzfragen der beruflichen Bil-
dung im BMBF berichtet noch von einer weiteren erfolgreichen Initiative: 2010
finanzierte das Ministerium bundesweit 1.000 Ausbilderkurse nach AEVO für
selbstständige Migrantinnen und Migranten. „Die Nachfrage war so groß, dass die
zuständigen Stellen und Projekte nachfragen, ob wir nicht noch mehr drauflegen
können“, sagt Thiele.

Nihat Sorgec würde sich für die Zukunft vor allem wünschen, dass aus der
befristeten Förderung der JOBSTARTER-Ausbildungsprojekte eine Regelförderung
wird. „Damit man das qualifizierte Personal halten kann“, sagt der Geschäftsfüh-
rer des Bildungswerks Kreuzberg (BWK) in Berlin, in dem bereits mehrere Ausbil-

dungsprojekte eingerichtet wurden. KAUSA selbst habe als „sozialgesellschaftlich notwendige Maßnahme“ den selbstständigen Migrantinnen und Migranten „einen Schub bei der Integration“ gegeben. „KAUSA ist eine gute Investition, wirtschaftlich notwendig und gesellschaftlich sinnvoll“, sagt Sorgec, der zugleich Vizepräsident der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer (TD-IHK) ist. Sie trage zu einer verbesserten Integration und auch zur Anerkennung der selbstständigen Migrantinnen und Migranten bei. „Gerade solche Einrichtungen wie KAUSA geben den Migranten das Gefühl, dass man sich kümmert.“

Künftig, sagt BIBB-Präsident Manfred Kremer, werde es bei JOBSTARTER insgesamt und damit auch bei KAUSA noch mehr darum gehen, die Jugendlichen stärker in den Fokus zu nehmen. „Es wird in den nächsten Jahren nicht nur weniger Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsstellen geben. Es werden auch mehr Jugendliche werden, die schwieriger in den Ausbildungsmarkt zu integrieren sind – wegen Lernschwierigkeiten, Sprachdefiziten oder zu geringer schulischer Kenntnisse“, sagt Kremer. Laut Peter Thiele vom BMBF sind daher regionale Beratungszentren geplant, die sich explizit an die Jugendlichen und auch ihre Eltern richten. „Eine Kopfstelle in Bonn ist nicht ausreichend“, sagt der Experte aus dem Bildungsministerium. Die Einrichtung dieser Zentren stünde momentan allerdings noch unter Finanzierungsvorbehalt.

In den kommenden Jahren wird der Programmbereich erstmals explizit das Thema „Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund“ aufgreifen. Ein wichtiger Punkt wird auch die Zusammenarbeit mit dem Handwerk sein, das sich intensiv mit dem Themenfeld Integration und Nachwuchsmangel beschäftigt. Weiterhin will das Team um Leiterin Seda Rass-Turgut eine internationale Tagung zum Thema organisieren. Auch der KAUSA Medienpreis wird nach dem großen Erfolg im ersten Jahr (2010) fortgesetzt.

Spagat zwischen vielen Stühlen

Die Arbeit der KAUSA-Projekte und Fakten zur Akquise von Ausbildungsplätzen

Seit 1999 bis heute hat der Programmbereich KAUSA nicht nur beim Namen einen Wandel durchlaufen – denn „Ausländische Unternehmen“ heißen nun bereits seit einigen Jahren „Unternehmen von Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund“. Auch die Aktivitäten, die KAUSA koordiniert und gestaltet, sind vielfältiger geworden. Durch Initiativen und Veranstaltungen konnten Akteure aus Politik und Wirtschaft für das Thema aufgeschlossen werden. Und nicht zuletzt dank der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JOBSTARTER-Projekte, die von KAUSA betreut werden, konnte der Ausbildungsbeitrag der Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund erhöht werden. Bislang haben 31 Projekte (Stand: September 2010) insgesamt 2.884 betriebliche Ausbildungsplätze akquiriert. Davon erfüllen über 2.547 (88 Prozent) das Kriterium der Zusätzlichkeit – sie waren demnach in den letzten drei Jahren nicht gemeldet oder wurden durch JOBSTARTER bei einem Betrieb eingerichtet, der vorher gar nicht oder weniger ausgebildet hat.

Die KAUSA-Projekte setzen bei den Grundmustern einer Ausbildung an: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erklären den potenziellen Auszubildern zunächst, wie ein junger Mensch im eigenen Betrieb ausgebildet wird. Die Unternehmerinnen und Unternehmer können sich durchaus für die Idee begeistern, ihr Wissen und Können an junge Generationen weiterzugeben. Hier spielen häufig eigene Erfahrungen bei der Integration in die hiesige Gesellschaft eine Rolle. Etwas von dem zu geben, was man erreicht hat, positiven Einfluss zu nehmen, Jugendlichen mit schlechten Startschwierigkeiten eine Chance zu bieten – dies sind nur einige von zahlreichen Gründen, warum sich Unternehmerinnen und Unternehmer bereiterklären auszubilden. Dabei wird auch der Wunsch immer stärker, den eigenen Nachwuchs selbst zu rekrutieren und auszubilden, damit er später genau zum Anforderungsprofil des eigenen Unternehmens passt. Sie suchen sich die Jugendlichen, die für ihr Unternehmen eine zusätzliche Ressource darstellen.



► Fachtext
Professionalisierung S. 59

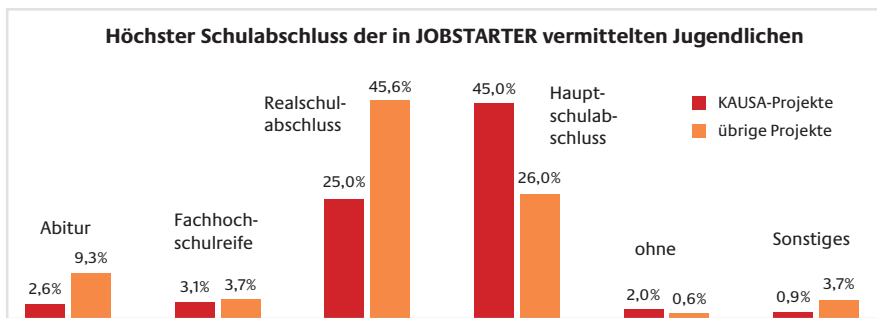
Matching ist das Herzstück

Es geht dabei stets darum, jeden Einzelfall differenziert zu analysieren. Die Beraterinnen und Berater der KAUSA-Projekte investieren sehr viel Zeit genau darauf, die „richtigen“ Jugendlichen mit dem „richtigen“ Betrieb zusammenzubringen. Dieses sogenannte Matching ist das Herzstück des gesamten Programms. Die Ausbildungsmanager stehen auch während der Ausbildung für Fragen der Auszubildenden, aber auch der Unternehmer zur Verfügung. Hier kommt ihnen eine zentrale Mittlerfunktion zu, die viele Kompetenzen erfordert: Mediation, Kenntnisse über das System der Ausbildung, enger Kontakt zu den Kammern, aber auch zu Trägern, die zum Beispiel ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) anbieten. Enorm wichtig ist ferner die Zusammenarbeit mit den Schulen und den Lehrerinnen und Lehrern. Eine Schlüsselkompetenz ist das Wissen um kulturelle Besonderheiten und die Rolle der Eltern. Denn es kommt nicht selten vor, dass Eltern von den Jugendlichen auch einbezogen werden, um den Erfolg der Ausbildung zu gewährleisten.

Beraten und begleiten – auch in der Ausbildung

Einen Spagat zwischen vielen Stühlen gilt es zu bestehen. Die JOBSTARTER/KAUSA-Projekte füllen diese Scharnierfunktion aus. Sie haben den direkten Kontakt zu den Unternehmerinnen und Unternehmern, sie beraten und begleiten. Die Scheu der Selbstständigen mit Migrationshintergrund vor den etablierten Institutionen wie den Organen der wirtschaftlichen Selbstverwaltung (Kammern), den Arbeitsagenturen und den staatlichen Beratungsstellen ist oft immer noch groß. „Wir haben immer noch das Problem, dass diese Betriebe sich scheuen, mit der Kammer zusammenzuwirken“, bestätigt Jörg Ungerer von der Handwerkskammer Hamburg. Hier greifen die Berater der Projekte ein, gehen von Tür zu Tür, bleiben zum Kaffee oder Tee und erklären, was es heißt, ein Ausbildungsbetrieb zu sein.

Eine Auswertung von 1.491 akquirierten Ausbildungsplätzen zeigt, dass drei Viertel (74,3 Prozent) dieser Stellen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund besetzt sind; dabei stellt für 37 Prozent die Türkei das Herkunftsland dar (Stand September 2010). 51,7 Prozent aller von KAUSA-Projekten akquirierten Plätze wurden mit männlichen Jugendlichen besetzt. Der Anteil der mit Mädchen besetzten Ausbildungsplätze liegt bei den KAUSA-Projekten mit 48,3 Prozent deutlich höher als



bei den übrigen JOBSTARTER-Projekten (31,8 Prozent) und über dem bundesweiten Durchschnitt von 42,9 Prozent (Berufsbildungsbericht 2010, hier gehen Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund in die Berechnung ein). Insgesamt gesehen haben KAUSA-Projekte einen größeren Beitrag zum Gender Mainstreaming geleistet als die übrigen JOBSTARTER-Projekte. Auch leisten die KAUSA-Projekte einen immens wichtigen Beitrag zur beruflichen Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Schulabschlüssen. Wie die Grafik zeigt, haben 45 Prozent der über KAUSA-Projekte vermittelten Jugendlichen einen Hauptschulabschluss (Vergleichswert bei den übrigen JOBSTARTER-Projekten: 26 Prozent), 25 Prozent einen Realschulabschluss (45,6 Prozent), und Jugendliche ohne jeglichen Schulabschluss werden zu 2 Prozent von Unternehmern mit Migrationshintergrund ausgebildet (0,6 Prozent).

„Es war von Beginn an kein erklärtes Ziel, durch die Etablierung von KAUSA explizit Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Einstieg in die duale Ausbildung zu fördern“, sagt JOBSTARTER-Leiterin Katharina Kanschat. Gleichwohl habe dies stets als Motiv im Hintergrund mitgeschwungen. „Letztlich ging und geht es aber darum, dass die Zusammensetzung der Ausbildungsplätze immer kulturell gemischt ist – sowohl bei Unternehmen von Migrantinnen und Migranten als auch bei Betrieben von Nichtmigranten.“ Erfahrungen aus den Projekten zeigen, dass Unternehmerinnen und Unternehmer nicht selten beim ersten Ausbildungsplatz noch Jugendliche aus der eigenen ethnischen Gruppe bevorzugen, spätestens aber mit dem zweiten Auszubildenden durchaus auf junge Menschen mit anderen ethnischen Hintergründen zurückgreifen. Wie die Arbeit der Ausbildungsberaterinnen und -berater der JOBSTARTER-Projekte konkret aussieht, zeigen beispielhaft fünf ausgewählte Projekte, die in dieser Publikation vorgestellt werden.

Geschichte(n) der Veränderung. Migrationsprozesse und Selbstständige mit Migrationshintergrund in Deutschland seit 1945

Der ehemalige „Gastarbeiter“ und seine Kinder und Enkel; der Flüchtling, der in Deutschland Sicherheit und Freiheit fand; die Spätaussiedlerin, die eigentlich schon immer, nur woanders, auch Deutsche war; die nachgezogenen Familienmitglieder; Vertragsarbeitnehmer in der ehemaligen DDR; zugewanderte Hochqualifizierte und Selbstständige – sie alle zeigen die Vielfalt von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Fast jeder fünfte Einwohner der Bundesrepublik hat einen Bezug zur Migration. Diese rund 16 Millionen Menschen leben zu einem großen Teil bereits über Jahrzehnte in Deutschland oder sind hier geboren, sind Teil der Gesellschaft, tragen zur Vielfalt und Wohlstand des Landes bei.

Die in den letzten Jahrzehnten immer schneller wachsende Gruppe der Unternehmerinnen und Unternehmer unter ihnen ist gleichwohl in der öffentlichen Wahrnehmung noch wenig präsent. Denn die ersten Generationen von Migrantinnen und Migranten, die seit den 1950er-Jahren nach Deutschland zogen, kamen meist als abhängig Beschäftigte – erst später versuchten immer mehr von ihnen, und nun auch ihre Kinder und Enkel, ihr Glück als Selbstständige. Dieser Aspekt ist ein integraler, wenn auch bis heute unterschätzter Bestandteil der Migration und Integration.

Bereits vor der Anwerbung der ersten sogenannten Gastarbeiter, die ab den 1950er-Jahren das westdeutsche „Wirtschaftswunder“ mit ihrer Arbeitskraft vorantrieben, gab es in Ost- und Westdeutschland große Migrationsbewegungen. Denn in den ersten Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg war das Land geprägt durch die Rückkehr der *Displaced Persons*, vor allem der von Nazideutschland verschleppten Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter, sowie anderer Opfer des Dritten Reiches in ihre Heimatländer. Auch die Zuwanderung von deutschen Flüchtlingen und Vertriebenen aus Gebieten, die vor 1937 zum Deutschen Reich gehörten oder danach annektiert worden waren, besaß große Bedeutung. Denn in den Jahren 1944 bis 1950 wurden innerhalb der neuen Grenzen von Ost- und Westdeutschland rund 12,5 Millionen Flüchtlinge und Vertriebene aufgenommen und ange-

siedelt (Bade/Oltmer 2004). Die Integration dieser Menschen war ein gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Kraftakt, der aber als gelungen gilt.

Diese Wanderung genießt in der Diskussion um Zuwanderung und Integration gleichwohl einen Sonderstatus, weil es sich im gewissen Sinne um eine Binnenwanderung von Deutschen handelte. Auch gelten alle bis 1949 in das Gebiet der beiden deutschen Staaten Zugewanderten nicht als Menschen mit Migrationshintergrund nach der 2005 im Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes festgeschriebenen Definition. Im Fokus der Auseinandersetzung mit dem Thema Migration und Integration stehen ab 1950 vielmehr andere Migrationzusammenhänge: Es sind in erster Linie die Prozesse und Entwicklungen, die durch die günstige wirtschaftliche Entwicklung in Westdeutschland seit der Gründung der Bundesrepublik ausgelöst wurden. Sie führten einerseits zu einer massiven Anwerbung von Arbeitskräften aus Staaten wie Italien, Spanien und Griechenland, später der Türkei, Portugal, Jugoslawien und, wenn auch im weit geringeren Maße, aus Marokko und Tunesien. Zum anderen aber gewann die BRD als wirtschaftlich prosperierendes Land und freiheitliche Demokratie insgesamt an Ansehen in der Welt. Und wurde auch von Menschen aus der 1949 gegründeten DDR, von Aussiedlern aus ehemals deutschen Gebieten sowie auch von Flüchtlingen aus der ganzen Welt als Zielland gewählt.

Definition des Statistischen Bundesamtes:

Als Personen mit Migrationshintergrund definiert werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

Die Anwerbung von „Gastarbeitern“

Die Zuwanderung von Arbeitskräften beruhte auf einer gezielten Anwerbepolitik der Bundesrepublik und der anderen westeuropäischen Industriestaaten (Rass 2010). 1955 schloss die Bundesrepublik den ersten Anwerbungsvertrag mit Italien, es folgten weitere mit Griechenland und Spanien (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien und Jugoslawien (1968) (Bade/Oltmer 2004). Die Entsendeländer hatten vor dem Hintergrund ihrer wirtschaftlichen Probleme und Entwicklungsrückstände angesichts der zu erwartenden Devisenrückflüsse

und der Entlastung ihres Arbeitsmarktes ebenfalls ein vitales Interesse an den Abkommen (Oltmer 2010). Bildeten zunächst Italiener, Griechen und Spanier die größten ethnischen Gruppen innerhalb der ausländischen Arbeitnehmer in Westdeutschland, so sanken ihre Anteile seit dem Ende der 1960er-Jahre, und es stieg die Anzahl der Jugoslawen, vor allem aber der Türken.

Diese Arbeitsmigranten, die in Deutschland als „Gastarbeiter“ bezeichnet wurden, besetzten Stellen meist in deutschen Industriebetrieben, im Bergbau, im Baugewerbe. Denn gerade dort konnten viele Arbeitsplätze nicht mehr besetzt werden: Aufgrund der prosperierenden Wirtschaft der Bundesrepublik boten sich den deutschen Beschäftigten bessere Arbeitsplätze; hinzu kam ab 1961 durch den Mauerbau der Stopp der Zuwanderung von Menschen aus der DDR. Zwischen 1949 und 1961 wanderten immerhin 3,1 Millionen Deutsche von Ost- nach Westdeutschland, allerdings auch 500.000 in umgekehrter Richtung.

Die Arbeitnehmer aus Süd- und Südosteuropa waren meist gering oder gar nicht qualifiziert, sie übernahmen daher zunächst Positionen mit einem entsprechend niedrigen Anforderungsprofil – zumindest was Bildung und Ausbildung betraf. Denn sie führten meist körperlich schwere Tätigkeiten aus. Zwischen 1961 und 1973, dem Jahr des Anwerbestopps, stieg die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer in der BRD von 550.000 auf 2,6 Millionen an. Die ausländischen Arbeitskräfte hatten dabei eine „konjunkturelle Pufferfunktion“ inne, so der Migrationsforscher Jochen Oltmer. Denn sie deckten in der konjunkturellen Hochphase den steigenden Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft, in Zeiten wirtschaftlicher Stagnation hingegen waren sie die ersten, die ihre Arbeitsplätze verloren. Dies verdeutlicht etwa die Entwicklung der Ausländerbeschäftigung in den Jahren 1973 bis 1977, die in diesen fünf Jahren um rund 29 Prozent schrumpfte. Im Baugewerbe beispielsweise nahm die Zahl deutscher Arbeiter in den Jahren 1973 bis 1976 um 15 Prozent ab, die der ausländischen Kräfte im gleichen Zeitraum jedoch um 41 Prozent (Oltmer 2010).

Zunächst kaum Selbstständige

Von Existenzgründungen und Selbstständigkeit der zuwandernden Migranten war in dieser Zeit der Anwerbephase wenig die Rede, denn der aufenthaltsrechtliche Status schränkte die Möglichkeit zu selbstständiger Tätigkeit ein (Schuleri-

Hartje u.a. 2005). Die ersten Unternehmen, die bereits in den 1960er Jahren sichtbar wurden, waren italienische und griechische, später auch jugoslawische Restaurants und Einzelhandelsgeschäfte. Sie boten ethnische, in deutschen Geschäften nicht verfügbare Waren an und entsprachen somit weitgehend der in der Migrationsforschung als Nischenmodell bezeichneten Form der migrantischen Selbstständigkeit (Schuleri-Hartje u.a. 2005). Anfang der 1970er gab es in Deutschland rund 40.000 ausländische Selbstständige (Friedemann u.a. 2007). Im Verlauf der Zeit begannen diese Betriebe, auch Kunden aus der Mehrheitsgesellschaft zu gewinnen.

So wie die Gaststätte von Giovanni Scurti. 1967 kommt der Italiener nach Deutschland, arbeitet zunächst in abhängiger Stellung, bevor er gemeinsam mit seinen Brüdern 1976 ein Restaurant in Mannheim eröffnet. In Scurtis Familie spiegeln sich in der Folge sehr typische migrantische Familiengeschichten wider: Seine beiden Brüder gehen zurück in die erste Heimat, wie auch ein erheblicher Teil der Migranten aus der ersten Gastarbeitergeneration. Giovanni Scurti bleibt, fühlt sich in Mannheim zu Hause, aber auch in Italien hat er „immer ein gutes Gefühl“, wie er sagt. Seine deutsche Frau arbeitet von Beginn an im Betrieb. Mittlerweile hat er seinen Sohn zum Restaurantfachmann ausgebildet, seine Tochter lernt bei ihm den gleichen Beruf, drei weitere Azubis sind angehende Köche. „Bei mir bekommen auch junge Leute, die benachteiligt sind, eine Chance“, sagt der 63-Jährige.



► Porträt
Seite 26

Viele der Italiener in Deutschland wagten es ebenso wie Scurti, in der Gastronomie zu gründen, sodass sich die Selbstständigkeit dieser ethnischen Gruppe relativ schnell entwickelte. Gab es im Jahr 1970 rund 10.000 italienische Gewerbetreibende in Deutschland, waren es im Jahr 1986 bereits 30.000 (Schuleri-Hartje u.a. 2005).

Erst die Arbeiter, dann die Familien

Als sich die konjunkturelle Lage in Deutschland deutlich zu verschlechtern begann und eine Wirtschaftskrise ankündigte – bis heute symbolisiert die Ölpreiskrise den epochalen Umschwung zu Beginn der 1970er-Jahre –, brach die Bundesrepublik die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer Ende des Jahres 1973 ab.

Damit kam der Zuzug von Migrant*innen nach Deutschland jedoch keineswegs zum Erliegen. Schon in den Jahren zuvor war das ursprünglich vorgesehene „Rotationsprinzip“, demzufolge einem temporären Arbeitsaufenthalt die Rückkehr in das jeweilige Herkunftsland folgen sollte, nur zum Teil umgesetzt worden. Denn zum einen wollten viele der „Gastarbeiter“ Deutschland nicht mehr verlassen, weil sie trotz der Schwere ihrer Arbeit, behelfsmäßiger Unterkünfte und der häufig defizitären Integration mit ihrer Gesamtsituation in der BRD zufrieden waren.



► Porträt
Seite 32

Hüsnü Özkanli, zu Beginn der 1970er-Jahre Schüler in der Türkei, erzählt von dem positiven Bild, das die türkischen Arbeiter von Deutschland gezeichnet haben. „Es waren rosige Zeiten in Deutschland, denn damals gab es noch genügend Arbeit“, sagt der Diplom-Betriebswirt, der heute in Berlin Unternehmer und Vorsitzender der Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung ist.

Ohnehin hatten sich die deutschen Arbeitgeber schon früh immer weniger an das Rotationsprinzip gehalten, denn an einem schnellen Austausch ihrer gut eingearbeiteten Kräfte konnten sie kaum interessiert sein. Die Wirtschaft drängte etwa in dem deutsch-türkischen Anwerbevertrag erfolgreich auf die Aussetzung der Rotation, sodass die deutsche Regierung die zunächst festgeschriebene maximale Aufenthaltsdauer von zwei Jahren für türkische Arbeitnehmer im Jahr 1964 aufgab (Rass 2010, 429). So gelangten nicht wenige ausländische Arbeitnehmer in Facharbeiterpositionen, wurden für die Betriebe unverzichtbar. Dennoch war seit Ende der 1950er bis zum Jahr 1973 die Rotation sehr hoch: Rund 14 Millionen ausländische Arbeitskräfte kamen in dieser Zeit, davon gingen jedoch gut 11 Millionen wieder in ihre Heimatländer zurück (Oltmer 2010).

Die ausländischen Arbeiter zahlten Steuern und Abgaben, sie waren in die Sozialversicherungen eingebunden und konnten somit Sozialleistungen wie etwa Rente beanspruchen (Bommes 2001, 53). Die Einbindung in die Sozialsysteme war und ist auch heute neben anderen bedeutenden soziologischen Faktoren ein gewichtiger Grund, das Zielland nicht zu verlassen. So kam es in den späten 1970er-Jahren sowie zu Beginn der 1980er-Jahre im erheblichen Ausmaß zu Familienzusammenführungen; diese sind auch durch internationale Abkommen garantiert (Brüggemann-Bück 1999). Bereits im Jahr 1973 lebten neben den 2,6 Millionen ausländischen Beschäftigten etwa 1,4 Millionen nicht erwerbstätige Familienangehö-

rige in Westdeutschland, meist Kinder und Ehefrauen (Oltmer 2010, 54). In den Folgejahren sank die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer, die Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung aber blieb bis zum Beginn der 1980er-Jahre relativ konstant, vor allem, weil viele Familienmitglieder nachzogen. Heute ist der Nachzug von Familienangehörigen weltweit die zahlenmäßig bedeutendste Migrationsform (Angenendt 2009). Der Anteil von Nichtdeutschen an der Gesamtbevölkerung stieg von 1,2 Prozent im Jahr 1961 auf 4,9 Prozent im Jahr 1970 und 7,2 Prozent im Jahr 1980. Zu diesem Zeitpunkt stammt fast jeder dritte Ausländer aus der Türkei (Oltmer 2010).

*Im Zuge des Familiennachzugs kommt auch die 13-jährige **Naime Doğan** im Jahr 1983 mit ihrer Mutter und sechs Geschwistern aus der Türkei nach Westdeutschland. Ihr Vater arbeitet zunächst in Siegen, später in Köln. Die Eltern leben nach traditionellen kulturellen Vorstellungen, verhindern sogar den Schulbesuch von Naime. Doch das Mädchen lernt heimlich, geht mit 16 Jahren als Reinigungskraft arbeiten. Sie arbeitet viel und wird Geschäftsführerin, gründet später ihre eigene Gebäudereinigungs-firma. Heute beschäftigt Doğan gemeinsam mit einem Partner rund 600 Menschen, bildet angehende Bürokaufleute und Reinigungsfachkräfte aus. Sie beschäftigt auch ihre Geschwister und andere Verwandte. „Für sie alle gelten aber die gleichen Bedingungen wie für andere Mitarbeiter, sie werden nicht bevorzugt behandelt“, sagt Doğan.*



► Porträt
Seite 138

Vertragsarbeiter in der DDR

In der DDR wurden seit den 1970er-Jahren sogenannte ausländische Werk-tätige beschäftigt, die aus sozialistischen Ländern kamen. Entsprechende Abkommen wurden mit Kuba (1978), Mosambik (1979) und Vietnam (1980) geschlossen. Im Verlauf der 1980er-Jahre dominierten zahlenmäßig vor allem vietnamesische Arbeitnehmer, 1989 waren von rund 93.000 ausländischen Beschäftigten in DDR-Betrieben 59.000 Vietnamesen und 15.000 Mosambikaner. Mit 85 Prozent überwog dabei die Zahl der Männer. Auch die Vertragsarbeitnehmer in der DDR verrichteten meist unqualifizierte und schwere Arbeiten, drei Viertel von ihnen arbeiteten im Schichtdienst. Selbstständigkeit war systemgemäß bis zum Jahr 1990 kein Thema. Und auch Integration war von politischer Seite nicht gewollt, ein Rotationsprinzip wie in der BRD und wohnliche Abgrenzung sollten dies verhindern

(Oltmer 2010). Nur ein kleiner Teil durfte auch nach der Wende im wiedervereinigten Deutschland bleiben, von den Vietnamesen waren es rund 15.000.



► Porträt
Seite 46

*Einer von ihnen ist der Deutsch-Vietnamese **Nguyen Manh Tan**, der sich 1990 mit seiner deutschen Frau Sibylle selbstständig macht. „Dafür, dass ich bleiben konnte, musste ich 8.000 Ost-Mark an Vietnam zahlen, weil ich die Ausbildung dort gemacht hatte“, erinnert sich der 49-Jährige. Heute betreibt der Vater von zwei Kindern in Rostock ein Restaurant mit deutscher Küche. Und engagiert sich in dem deutsch-vietnamesischen Verein Dienhong ehrenamtlich für ein besseres Zusammenleben von Migranten und Nichtmigranten.*

Flüchtlinge suchen Sicherheit

In der BRD verstärkte sich bereits in den 1970er-Jahren auch die Zuwanderung von Flüchtlingen, die nun nicht mehr mehrheitlich aus Osteuropa, sondern vor allem aus politischen, wirtschaftlichen und humanitären Krisengebieten der „Dritten Welt“ nach Deutschland kamen. Auch der Anwerbestopp selbst trug zu dieser Entwicklung bei. Denn viele Menschen, die vor 1973 in ihren Heimatländern Bedrohungen ausgesetzt waren, hatten zuvor diese Möglichkeit der Zuwanderung genutzt und waren als Arbeitnehmer in die BRD gekommen. Bernhard Santel führt in diesem Zusammenhang aus, dass zu dieser Zeit in vielen Ländern Westeuropas das „main gate“, d.h. die legale Einreisemöglichkeit, durch Anwerbestopps zunehmend versperrt wurde. Und deshalb das „back door“, also die illegale Einwanderung oder das Asylgesuch, verstärkt genutzt wurde (Santel 1994). Da in der BRD das Asylrecht zu dieser Zeit als Folge der NS-Vergangenheit und des Ost-West-Konflikts eines der liberalsten in der Welt war, wurde das Land Ziel vieler Flüchtlinge. 1980 erreichte die Zahl der Asylsuchenden erstmals 100.000 (Bade/Oltmer 2004).



► Porträt
Seite 84

*Auch **Somasundaram Balamohan** verlässt seine Heimat Sri Lanka wegen des dort tobenden Bürgerkrieges. 1984 kommt der Tamile nach Deutschland, sein Asylantrag wird bald anerkannt, er lernt im Bäckerhandwerk. In einem Bäckerbetrieb steigt er auf, macht seinen Meister und entscheidet sich 2007, einen traditionsreichen Bäckereibetrieb zu übernehmen. Heute beschäftigt er zwölf Menschen, bildet eine Fach-*

verkäuferin aus. Und ist endgültig in Deutschland angekommen, in der „ausländerfreundlichen Stadt“ Köln, wie er sagt. „Ich habe hier geheiratet, meine Kinder sind gebürtige Kölner.“

Nach 1980 sank die Zahl der Asylbewerber zunächst (Oltmer 2010). Bis zum Ende der 1980er-Jahre wuchs ihre Zahl jedoch erneut an, 1988 zum zweiten Mal auf über 100.000, diesmal vor allem als Folge der wirtschaftlichen und politischen Krisen in Ost-, Ostmittel- und Südosteuropa. 1992 erreichte sie den Höchststand von 440.000 Asylbewerbern, es waren vor allem Bürgerkriegsflüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien. 1993 wurde das Grundrecht auf Asyl geändert, sodass in den Folgejahren die Asylbewerberzahlen sukzessive zurückgingen und Ende der 90er-Jahre auf unter 100.000 Personen pro Jahr fielen. Im Jahr 2008 stellten rund 22.000 Flüchtlinge in Deutschland einen Antrag auf Asyl.

Von Bedeutung ist ebenfalls die vor allem zwischen 1990 und 2005 erfolgte Zuwanderung von Juden aus den Nachfolgestaaten der UdSSR. Ihnen wurde 1990 zunächst von der DDR Asyl gewährt, in der Folge kamen bis 2005 über 200.000 osteuropäische Juden ins wiedervereinigte Deutschland und erhielten einen Aufenthaltsstatus, der etwa dem von Asylberechtigten entspricht (Oltmer 2010).

Aussiedler, die späten Deutschen

Parallel zum Niedergang des kommunistischen Staatensystems begann Ende der 80er-Jahre die zahlenmäßig signifikante Einwanderung von Aussiedlern aus Polen, Rumänien, Jugoslawien und der Tschechoslowakei, später vor allem aus Russland und den Nachfolgestaaten der 1991 aufgelösten Sowjetunion. Die Zahl der Aussiedler, die in die BRD einwanderten, hatte bereits in den Jahren 1950 bis 1987 rund 1,4 Millionen Menschen betragen, vorwiegend aus Polen und Rumänien. Mit dem allmählichen Zusammenbruch und der Öffnung der Ostblockstaaten stieg die Zahl der jährlich ankommenden Aussiedler seit 1988 jedoch rapide an und erreichte 1990 mit fast 400.000 Personen ihren Höhepunkt. Ungleich den „Gastarbeitern“, ihren Familien sowie den Flüchtlingen erhielten Aussiedler bis Anfang der 1990er-Jahre gemäß dem Bundesvertriebenen- und Flüchtlingsgesetz von 1953 sofort den deutschen Pass, auch standen für sie weitere staatliche Leistungen wie Unterkünfte und Sprachkurse zur Verfügung (Oltmer 2010).

Die Zahl der Aussiedler hat sich seit dem Spitzenjahr 1990 sukzessive vermindert, um die Jahrtausendwende waren es circa 100.000 jährlich, 2005 nur noch 35.000, 2009 nur mehr 5.000 Personen, die den Aussiedlerstatus erhielten. Die Zahlen sanken nicht nur wegen der sich in der Regel bessernden Situation in den Herkunftsstaaten, sondern auch aufgrund von beschränkenden Maßnahmen. Trotz der im Vergleich mit anderen Zuwanderergruppen guten rechtlichen Bedingungen war die Integration in den Arbeitsmarkt für die Aussiedler schwierig. Sie kamen zu einer Zeit größerer Arbeitslosigkeit, häufig wurden und werden ihre mitgebrachten Berufs- und Hochschulabschlüsse nicht anerkannt, viele arbeiten unterhalb ihrer Qualifikationen oder als ungelernte Hilfsarbeiter. Auch ist unter den Aussiedlern der Anteil von Selbstständigen sehr niedrig und liegt noch unterhalb der von eingebürgerten Migrantinnen und Migranten.



► Porträt
Seite 144

*Zu den Aussiedlerinnen, die es in Deutschland als Selbstständige schafft, zählt **Gabriela Bak**. Die heute 50-jährige kommt 1990 mit ihrer Familie aus dem polnischen Opole nach Deutschland. Ihr polnischer Hochschulabschluss als Vermessungsingenieurin wird anerkannt, sie beginnt in ihrem Beruf zu arbeiten, zunächst als Angestellte. Später absolviert sie ein zweijähriges Referendariat sowie ein praktisches Jahr, an deren Abschluss sie 2001 den Titel der öffentlich bestellten Vermessungsingenieurin erwirbt. Sie darf fortan hoheitliche Katastervermessungen durchführen – und macht sich mit ihrem eigenen Büro selbstständig. „Ich würde nicht mehr anders denn selbstständig arbeiten wollen, um keinen Preis der Welt“, sagt die Ingenieurin.*

Neues Jahrtausend – neue Entwicklungen

Insgesamt ist in Deutschland das erste Jahrzehnt des neuen Jahrtausends durch umfassende Veränderungen und Regelungen bezüglich der Immigration sowie vor allem der Integration der bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund gekennzeichnet. Im Jahr 2009 waren dies insgesamt 16,04 Millionen Personen und damit rund 20 Prozent der Bevölkerung. Bereits 1999 trat das neue Staatsbürgerschaftsrecht in Kraft. Es bedeutete eine teilweise Abkehr des bis dato geltenden „Blutsrechts“ (ius sanguinis), das auf der Vererbung der Staatsangehörigkeit basiert. Das neue Staatsbürgerschaftsrecht erleichtert die

Einbürgerung von im Land lebenden Migranten vor allem der zweiten und dritten Generation. 2007 haben Bund, Länder, Kommunen, aber auch Migrantenorganisationen den nationalen Integrationsplan erarbeitet und vorgestellt. Vorgesehen war darin unter anderem, die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenunternehmen zu fördern. Ausdrücklich hervorgehoben wurde ebenfalls die Projektarbeit von JOBSTARTER und KAUSA. Bereits seit 2005 ist das Zuwanderungsgesetz in Kraft, das wesentliche Bereiche der Migration neu regelt. Es stellt Bedingungen für Neuzuwanderer und sieht Integrationsmaßnahmen vor, etwa in Form von verpflichtenden Sprach- und Integrationskursen. Das Gesetz ist seither in einzelnen Punkten ergänzt und erweitert worden. Im Bereich Selbstständigkeit ist dabei die Herabsenkung der Hürden für neu zuwandernde ausländische Unternehmer von Bedeutung. In den Jahren 2005 bis einschließlich 2008 haben gemäß den Neuregelungen des Zuwanderungsgesetzes knapp 6.000 Personen aus Drittstaaten in Deutschland Unternehmen gegründet. In den Jahren 2006 bis 2008 ist ihre Zahl kontinuierlich gestiegen.

Selbstständigkeit gewinnt an Bedeutung

Überhaupt ist innerhalb der ersten zehn Jahre des neuen Jahrtausends im Zusammenhang mit den Themen Migration und Integration nach und nach auch das Thema Selbstständigkeit in den Fokus politischer Handlung gerückt. Dies liegt nicht zuletzt an dem vergleichsweise schnellen Anstieg der Zahlen von Selbstständigen unter Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund. Mehr als 600.000 Unternehmen, die von Selbstständigen mit Migrationshintergrund geführt werden (DESTATIS), gab es 2008 in Deutschland. Laut Schätzungen werden in diesen Unternehmen rund 2 bis 2,5 Millionen Menschen beschäftigt (Bundesbeauftragte für Integration 2010). Die Migrantenökonomie in Deutschland ist trotz der starken Konzentration auf Bereiche wie Gastgewerbe, Handel und nicht wissensintensive Dienstleistungen dennoch von Vielfalt geprägt und dadurch wesentlich mehr als lediglich „Nischenökonomie“ (Friedemann u.a. 2007). Migrantenunternehmerinnen und -unternehmer sind in über 90 Branchen aktiv, allerdings sind sie häufiger in Wirtschaftsbereichen vertreten, aus denen sich Unternehmen mit deutschen Inhaberinnen und Inhabern zurückgezogen haben – vor allem aufgrund der geringen Rentabilität.



► **Fachtext**
Gründungen
Seite 209

Unterschiedliche Studien belegen, dass diese Situation mit der vergleichsweise niedrigen Qualifizierung der meisten Unternehmer mit Migrationshintergrund zusammenhängt (Friedemann u.a. 2007; ifm 2005; Schuleri-Hartje u.a. 2005). Gleichwohl gründen immer mehr Migrantinnen und Migranten, insbesondere jene mit deutscher Staatsangehörigkeit, auch in hoch qualifizierten und wissensintensiven Bereichen.



► **Fachtext**
Frauen-Selbstständigkeit
Seite 125



► **Fachtext**
Professionalisierung S. 59

Immer noch liegt die Ausbildungsbeteiligung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund unterhalb derer von Selbstständigen ohne Migrationsbezug. Wobei es hier sehr große Unterschiede zwischen den Ethnien gibt und einige von ihnen sogar anteilig mehr ausbilden als Deutsche ohne Migrationshintergrund – so etwa die türkischstämmigen Frauen (ifm 2009). Durch Programme wie JOBSTARTER und insbesondere den Programmbereich KAUSA konnte die Ausbildungsbeteiligung in diesen Betrieben in den letzten Jahren signifikant gesteigert werden. Insgesamt erkennen immer mehr der selbstständigen Migrantinnen und Migranten den Mehrwert, den die Ausbildung junger Menschen im eigenen Betrieb, aber auch generell die Weiterbildung bringen.

Integration von allen Seiten

Die Politik hat in den vergangenen Jahren wichtige Weichenstellungen gesetzt, um den komplexen Prozessen der Migration und Integration zu begegnen – vor allem durch das neue Staatsbürgerschaftsrecht aus dem Jahr 2000 und das seit 2005 geltende und seither mehrfach geänderte Zuwanderungsgesetz. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Deutschland nunmehr vor weiteren, zum Teil neuen Entwicklungen und Herausforderungen steht. Denn der vielfach prognostizierte und in der Wirtschaft bereits spürbare Mangel an Fachkräften wird zum einen weitere Zuwanderung von Migrantinnen und Migranten erfordern. Dieser Trend betrifft nicht nur Deutschland, sondern die Mehrzahl der entwickelten Industriestaaten, die den demografischen Wandel immer deutlicher spüren.

► **Abschluss**
und Ausblick
Seite 233

Zum anderen setzt die Politik auf eine stärkere Integration und Qualifizierung vor allem der zweiten und dritten Generation, also der Kinder und Enkelkinder der Einwanderer. Im Sommer 2010 hat das damalige Bundesbank-Vorstandsmitglied Thilo Sarrazin mit seinen umstrittenen Äußerungen gegenüber der in seinen Augen mangelnden Integration von Muslimen eine heftige Integrationsdebatte losgetreten. In der Folge wurden in den Medien Missstände diskutiert, die Versäumnisse der deutschen Politik der Vergangenheit aufgezeigt, aber auch etliche Beispiele gelingender Integration thematisiert.

Dennoch ist nicht zuletzt die geringe Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein großes Problem – und damit eine Zukunftsaufgabe von kaum zu überschätzender Bedeutung. Sie muss aus Gründen der Chancengerechtigkeit und mit dem Ziel der positiven wirtschaftlichen Weiterentwicklung des Landes angenommen werden. Hierbei sind auch die Migrantenselbstständigen in der Pflicht. Sie nehmen diese Aufgabe in zunehmendem Maße an – und immer mehr Auszubildende auf. Pointiert und schlicht begründet **Ali Gündüz** die Motivation dafür. Er stammt aus der Türkei und betreibt als Kfz-Meister eine Werkstatt in Leipzig: „Ein Lehrling“, sagt Gündüz, „ist für die Zukunft.“



► Porträt
Seite 178



Giovanni Scurti

Gaststätte mit Geist

Giovanni Scurti ist längst angekommen. Der Gastwirt aus den italienischen Abruzzern ist nicht nur in Mannheim gut bekannt. Auch Prominente jenseits der Stadtgrenzen schätzen ihn und seine Kochkunst – bei all dem Erfolg ist der 63-Jährige zugleich ganz Familienmensch geblieben.

Die Mitarbeiter der italienischen Gaststätte Augusta in Mannheim bereiten in der Küche lautstark das vor, was man vorab zubereiten kann. Noch ist das Restaurant menschenleer. Geruch von jahrzehntelanger Erfahrung durchzieht den älteren der beiden Räume des Ristorante. Die Tische, die Wände, eine alte Gitarre, Utensilien des Fußball- und Hockeyfans und vor allem Fotos, unzählige Fotos mit bekannten Gesichtern: hier Giovanni Scurti mit Exfußballer Jürgen Kohler, da mit Sänger Howard Carpendale, dort mit Schauspieler Mario Adorf. „Sie alle waren schon hier bei mir, Montserrat Caballé, Boris Becker, Helmut Kohl.“ Und viele, betont der Vater zweier erwachsener Kinder, kämen immer wieder.

1967 wandert Scurti als 20-Jähriger aus der italienischen Kleinstadt Penne, in der mittelitalienischen Region der Abruzzern gelegen, nach Deutschland ein. „Damals bin ich vor dem Militärdienst geflohen“, sagt der 63-Jährige lachend. Seine Eltern sind Landwirte, er selbst lernt in Italien das Bäckerhandwerk. In Deutschland arbeitet er aber ziemlich bald in Gaststätten, die ersten Jahre für das US-amerikanische Militär in Lautzenhausen, nahe dem Flughafen Frankfurt/Hahn. 1976 dann ergreift er gemeinsam mit seinen Brüdern Dante und Alberto die Chance, übernimmt das Restaurant in Mannheim und bietet italienische Spezialitäten an. Die Räumlichkeiten sind zunächst gemietet, die ersten Jahre schwer. „Zur Mittagszeit hatten wir schon recht bald viele Gäste, aber abends war es mau“, erinnert sich der Gastwirt. Kein Wunder, denn das Restaurant liegt nicht in der Innenstadt, sondern in einem von Büros und Wohnhäusern dominierten Bezirk.

Stammgäste machen den Unterschied

Doch das Abendgeschäft kommt bald darauf ebenfalls in Schwung – angestoßen per Mundpropaganda. „Es fing damit an, dass mich Ende der 70er-Jahre ein Arzt fragte, ob er hier einen wöchentlichen Stammtisch mit seinen Kollegen machen

könnte“, sagt Scurti. Dieser Stammtisch beginnt mit sechs Personen, wächst sich dann aber beträchtlich aus. „Sehen Sie diesen Mann?“, fragt Scurti und zeigt dezent auf einen älteren Herrn jenseits der 80, der mit drei Frauen und zwei Herren an einem Tisch sitzt und gerade seiner Frau lauscht. „Das ist der Arzt, er kommt nun seit über 30 Jahren her.“ Die Brüder gehen in den 80ern zurück nach Italien. Die Zahl der Stammgäste, zu denen Scurti teils enge Kontakte pflegt, wächst dennoch weiter. Aber – und das unterstreicht der 63-jährige gleich mehrmals – sein Restaurant biete für jeden Geldbeutel gutes Essen: „Einmal saßen an einem Tisch zwei Personen, die zusammen für 20 Euro aßen und tranken. Und direkt daneben an einem Tisch war ein Pärchen, das sich den Abend 600 Euro kosten ließ. Beim besten Wein, den ich hatte!“, sagt Scurti lachend.

Insgesamt sechs Auszubildende beschäftigt der Unternehmer gemeinsam mit seiner deutschen Frau Marianne. Dazu kommen vier feste Mitarbeiter – und die eigenen beiden Kinder. Unterstützung erhält er dabei vom ikubiz-Ausbildungsverbund in Mannheim. Das Augusta war der erste Betrieb, den der ikubiz-Ausbildungsverbund in der Gastronomiebranche für Ausbildung gewinnen konnte. 2001 bildet Scurti die ersten Auszubildenden aus – einen türkischstämmigen Jugendlichen und den eigenen Sohn Gianluca. Der heute 27-jährige arbeitet weiterhin als Restaurantfachwirt beim Vater, seine Schwester Luana ist mit ihren 25 Jahren gerade im zweiten Lehrjahr. „Der Papa ist zu uns manchmal schon etwas strenger als zu den anderen Azubis und Beschäftigten“, sagt der Sohn geradeheraus. Er arbeitet als fester Mitarbeiter im Betrieb. Sein selbstbewusstes Auftreten lässt ahnen, dass er durchaus in die Fußstapfen des Vaters zu treten gedenkt. Tochter Luana indes weiß noch nicht so genau, ob sie nach Abschluss ihrer Ausbildung im väterlichen Betrieb bleiben will. „Vielleicht gehe ich noch mal wie schon zuvor



ins Ausland“, erzählt sie. Ihr Lächeln verrät, dass sie mit der Entscheidung, ob sie dauerhaft im Familienbetrieb bleiben werde, noch ein wenig kokettiert. Doch dann ergänzt sie: „Unser Papa hat es für uns aufgebaut, und ich glaube, dass ich irgendwann, später einmal in meinem Leben, hierhin zurückkehren werde.“

Die Chance für Benachteiligte

Die anderen Mitarbeiter und Auszubildenden kommen aus verschiedenen Ländern – es sind Personen aus Kasachstan, aus Griechenland, aus Indonesien, aus Polen, aber auch Deutsche ohne jeglichen Migrationshintergrund. Scurti zeigt einen aktuellen Zeitungsausschnitt, in dem drei seiner Koch-Azubis italienische Antipasta-Spezialitäten präsentieren. „Sie dürfen bei mir mittags immer mal ein Menü kreieren, dafür sind sie dann auch verantwortlich“, betont er. Der Gastronom legt Wert darauf, dass man auch Jugendliche mit Schwierigkeiten, mit schlechteren Zeugnissen und auch solche „von der Straße“ nicht außen vor lassen dürfe: „Bei

„ Kochen
– das ist kein
Beruf, son-
dern eine
Kunst. “

mir bekommen sie eine Chance“, sagt er, gänzlich unpräzise. 13 junge Menschen haben bei ihm schon als Koch oder Köchin oder als Restaurantfachleute gelernt oder sind noch dabei. Mittlerweile dürfen auch Ehefrau Marianne und Sohn Gianluca ausbilden. Nach wie vor ist die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des JOBSTAR-TER-Projektes ikubiz-Ausbildungsverbund sehr eng. „Denn Herr Scurti nimmt meistens wirklich die schwierigen Jugendlichen“, sagt Monika Münch vom Ausbildungsverbund.

Ob er selbst als Italiener in Deutschland Nachteile erlebt habe, auch geschäftliche? „Da erzähle ich Ihnen mal eine Geschichte.“ Der Restaurantchef rückt näher. „Als ich 1990 das Augusta kaufen wollte, brauchte ich viel Geld. Ein Direktor der Deutschen Bank, der Stammgast bei mir war, erfuhr davon und stellte mir nach seinem Essen einen Scheck über 400.000 D-Mark aus. Einfach so“, sagt Scurti nicht ohne Stolz. Freilich, der Banker habe Scurti gut gekannt – und ihm eben vertraut.

Bei den letzten Wahlen zum Mannheimer Stadtrat startete Scurti bei der unabhängigen Bürgerliste, erhielt auf Anhieb mehrere Tausend Stimmen. „Sehen

Sie, fast wie eine Geschichte vom Bauernsohn zum Politiker“, sagt er lachend. Überhaupt fühlt sich Scurti in Deutschland als auch in Italien wohl. „Wissen Sie, wenn ich über die Grenze nach Italien fahre, dann habe ich ein gutes Gefühl. Aber wenn ich wieder zurückkomme und das Schild mit ‚Mannheim‘ sehe“, überlegt er, unterbricht seinen Satz und breitet lachend die Arme aus. Auch in Deutschland sei er daheim, bei seiner Familie, seinen Freunden, seiner Gaststätte.

Plauschen mit dem Chef

Die Gaststätte also. Das Augusta ist sicher kein Restaurant für Stilfans lichter, kühler, moderner Innengestaltung. Tatsächlich wirkt das Interieur rustikal – außer in dem im schicken Stil neu eingerichteten Raucherraum. Denn die Gaststätte hat sich im Laufe der vielen Jahre auch ein Stück weit selbst eingerichtet. Spontan, unverstellt, warm. Das Restaurant ist in eine heimisch-unkomplizierte Atmosphäre getaucht, die auch Scurti zu leben scheint, wie er redet, kocht, seine Gäste umsorgt. „Für mich ist jeder Gast ein Prominenter.“ So bewegen sich denn auch die meisten Gäste in Scurtis Restaurant, als seien sie in ihren eigenen Wohnzimmern. Einige gehen direkt hinter die Theke zur Küchentür, plauschen mit dem Restaurantchef, verabreden sich, machen Witzchen, fragen nach der Familie, danken für das vorzügliche Essen. Wie der kräftig gebaute Mitvierziger, der sich den Rest des Essens nach Hause einpacken lässt. „Der war in den 80ern mehrmals deutscher Hockeymeister, er kommt seit über 20 Jahren her“, erklärt Scurti anschließend.

„ Unser Papa hat es für uns aufgebaut, und ich glaube, dass ich irgendwann, später einmal in meinem Leben, hierhin zurückkehren werde, sagt Luana Scurti. “

Und dann legt der Chef persönlich die Hand an: Gekonnt hantiert er in der Küche mit Pfannen voller Scampi und Gemüse, entschuldigt zwischendurch immer wieder sein Verschwinden, instruiert mit natürlicher Autorität die Lehrlinge. Seit Jahrzehnten arbeitet Scurti in der Gastrobranche, ist trotz der vielen Mitarbeiter bis heute täglich – bis auf den Samstag – als Küchenchef voll im Einsatz. Ob er davon vielleicht mal genug habe nach über 35 Jahren? „Wissen Sie, wenn ich plötzlich zwei Millionen Euro bekommen würde, dann würde ich wahrscheinlich

aufhören. Andererseits: Was ich machen muss, das mache ich auch gern“, sagt er, wiederum gänzlich unpathetisch. Kochen, ergänzt er schnell, sei im Übrigen kein Beruf, sondern eine Kunst, denn man müsse sehr kreativ sein. Und schmecke denn einem Gourmet-Fachmann aus Italien deutsches Essen? Scurti: „Ich habe 35 Jahre



gebraucht, um mich an das deutsche Essen zu gewöhnen.“ Und? „Es schmeckt“, sagt er geradeheraus, zögert kurz und fügt dann hinzu: „Es muss nicht immer Kaviar sein.“ Verschmitztes Lächeln.

Scurti plaudert aus dem Nähkästchen. Er erzählt von berühmten Sportlern, von einfachen Gästen, von seiner Frau, die gerade einmal nicht da ist, von den Kindern, für die er das alles mache, von Freunden und Bekannten, die ihm auch an diesem Abend in seiner Küche auflauern – und in der er sich gerne auflauern lässt.

Der Duft von Olivenöl durchzieht die alte Gaststätte. Hinter der Theke macht ein Rotwein den ersten Atemzug seit Jahren, Sohn Gianluca schlängelt sich zwischen den Tischen hindurch. Kellner Ivan Primovak aus Kroatien lächelt kurz in sich hinein. Dann, in einer kurzen Pause, als alle Gäste etwas auf ihren Tellern haben, fragt Scurti geradeheraus, mit prüfendem Blick: „Und nun, was glauben Sie: Wo ist meine Heimat?“



Hüsnü und Ismail Özkanli

Eine Familie, zwei Standbeine

Hüsnü und Ismail Özkanli betreiben als Vater und Sohn gemeinsam eine Vertriebsfirma für pflanzliche Produkte der Nahrungsmittelergänzung. Auch zwischen den beiden türkischstämmigen Männern spielt Ergänzung eine wichtige Rolle, beide haben unterschiedliche Aufgaben und Talente, die sie in die Firma einbringen. Der Junior hat noch ein weiteres Standbein, praktiziert in Berlin als niedergelassener Zahnarzt – und forscht an neuen Behandlungsverfahren mit Schwarzkümmelöl.

Eigentlich müsste es größere Umstände bereiten, mit Vater und Sohn Özkanli einen Termin zu vereinbaren. Denn Hüsnü Özkanli ist neben seiner Tätigkeit als Geschäftsführer von ihrer Firma für Nahrungsmittelergänzung Beovita auch Vorstandsvorsitzender der Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung (TDU) Berlin-Brandenburg. Sohn Ismail ist vor allem als Zahnarzt tätig, betreibt Studien, bildet sich ständig weiter, und hat eine Familie mit drei kleinen Kindern. „Wir können uns auch heute Abend um 21 Uhr treffen, dann hat mein Sohn auch Zeit“, sagt der Senior am Telefon. Es wird dann doch der nächste Tag – der erste Eindruck, der Erfolg der beiden hinge mit ihrer Rastlosigkeit zusammen, täuscht aber nicht.

Hüsnü Özkanli stammt aus der südtürkischen Stadt Adana, wo er 1971 das Abitur macht. Özkanli, dessen Vater Postdirektor ist, geht 1971 zum Studium nach Deutschland. Seine künftige Frau Zülfiye arbeitet bei Siemens in Berlin. Özkanli besucht zunächst einen Deutschkurs, anschließend ein Studienkolleg, um sein Abitur anerkennen zu lassen. „Es war damals Mode in der Türkei, nach Deutschland zu gehen“, erinnert sich der 59-Jährige. Die vielen türkischen Gastarbeiter hätten von der BRD geschwärmt, auch in den türkischen Medien sei Westdeutschland positiv dargestellt worden. Bereits 1972 wird Sohn Ismail geboren, 1973 nimmt Özkanli in Westberlin ein BWL-Studium auf. Er arbeitet nachts als Zeitungsausträger, später als Kellner und als Fahrer, das Studium zieht sich in die Länge. Noch während des Studiums im Jahr 1980 beginnt er im Ausbildungsbetrieb des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschland (CJD) zu arbeiten, der sich um schwer vermittelbare Jugendliche kümmert – mit und ohne Migrationshintergrund. In leitender Position hilft er, Jugendliche in verschiedenen Berufen auszubilden. Auch nach dem Studienabschluss 1983 arbeitet er dort weiter – inzwischen wird 1981 Tochter Esra geboren.



1991 orientiert er sich beruflich neu, übernimmt eine Versicherungsagentur des Deutschen Rings, betreut vor allem türkische Kunden. Bis 2009 leitet er die Agentur. Einige Jahre zuvor entdeckt Sohn Ismail als praktizierender Zahnarzt, wie vielseitig man das vor allem im Nahen Osten bekannte Schwarzkümmelöl einsetzen kann. Bereits seit 2005 vertreibt der Junior das Naturprodukt gemeinsam mit einem Geschäftspartner. Als dieser aussteigt, wird Hüsnü Özkanli Partner seines Sohnes, drei weitere Teilhaber kommen aus Ägypten. Seit 2007 vertreiben sie als Beovita Ltd. & Co KG vor allem Schwarzkümmelprodukte. „Dabei haben wir vorher nie geplant, zusammen ein Unternehmen zu gründen“, erinnert sich Ismail Özkanli. Und der Senior meint, dass er zwar stets habe selbstständig werden wollen. „Aber eigentlich hat mein Sohn es mehr im Blut.“

Über die Forschung zum Unternehmen

Ismail Özkanli ist gebürtiger Berliner. Einer, der gelernt habe zu kämpfen, wie der 38-Jährige über sich selbst sagt. Trotz Realschulempfehlung geht er auf ein Gymnasium, schlägt sich dort als einer der wenigen Türken durch, macht sein Abitur. 1994 nimmt er sein Studium der Zahnheilkunde auf, das er 1999 an der Humboldt-Universität erfolgreich beendet. Noch während der obligatorischen Tätigkeit als Assistenzarzt in einer Praxis arbeitet er an seiner Doktorarbeit in der Humanmedizin. „Meine Arbeit über den Vergleich von Hüft-Totalendprothesen mit Roboterunterstützung oder Handfräsung wird heute noch bei gerichtlichen Gutachten verwendet“, erzählt Özkanli. Bereits 2002 eröffnet er eine eigene Zahnarztpraxis. Eher durch Zufall stößt er auf das vor allem im Nahen Osten verbreitete Schwarzkümmelöl. Als Naturprodukt werde es dort etwa zur Behandlung der oberen Luftwege verwendet, wirkt antibakteriell, lässt Herpes und – wichtig für die Zahnheilkunde – Aphthe schneller abheilen. „Bereits im Alten Testament und im Koran ist von der heilenden Wirkung des Schwarzkümmels die Rede“, berichtet der Zahnarzt.

Weil Ismail Özkanli von der heilenden Wirkung des Schwarzkümmelöls auch bei Parodontose überzeugt ist, startet er eine aufwendige sogenannte Doppelblindstudie, um den Heileffekt nachzuweisen. Sie belegt, wie er sagt, die Annahmen: Die Schwarzkümmelsorte *Nigella Sativa*, die wegen klimatischer Bedingungen fast ausschließlich in Saudi-Arabien und Ägypten wachse, lasse Parodontose nachweis-

lich zurückgehen. Zwei Jahre dauert die Arbeit an der Studie, Özkanli schreibt seine Habilitation darüber und lässt sich das Herstellungsverfahren für prophylaktische Schwarzkümmel-salbe patentieren. Die Salbe soll demnächst produziert werden. „Ich bin der Einzige weltweit, der im zahnärztlichen Bereich dazu forscht“, sagt der Vater dreier Kinder, der mittlerweile den Professorettitel trägt.

In der Zwischenzeit wächst auch das Angebot von Beovita stetig an. Aus dem Vertrieb eines einzigen Produktes – Schwarzkümmelöl – ist mittlerweile eine breite Produktpalette von über 30 pflanzlichen Nahrungsergänzungsmitteln geworden, die im Ausland eingekauft und in Berlin abgefüllt und etikettiert werden. Die Fremdsprachensekretärin Seniha Sora-Müller arbeitet bei Beovita in Vollzeit. Nach Bedarf wird befristet Personal für die Abfüllung und Etikettierung der Produkte eingestellt. Die Produkte hätten Pharmazentralnummern, seien aber nicht apothekenpflichtig, sodass der Großteil in Supermärkten, vor allem in türkischen, verkauft wird. Die beiden Unternehmer nehmen zurzeit auch ausländische Märkte ins Visier, vor allem die Türkei. Deutsche Firmen hätten im Ausland ein gutes Image, davon profitiere auch Beovita.



Mehrzahl der Patienten türkischstämmig

Die Planungen von İsmail Özkanlı gehen parallel auch in eine andere Richtung. „Mein Hauptberuf ist nach wie vor die Zahnheilkunde“, erklärt er. Bei Beovita habe er vor allem in der Aufbauphase viel gearbeitet, fachliche Grundlagen gesetzt.

„Eigentlich haben wir vorher nie geplant, zusammen ein Unternehmen zu gründen.“

Nun leitet Vater Hüsnü das operative Geschäft, regelt Marketing und Vertrieb. Ismail Özkanli erweitert unterdessen seine Zahnarztpraxis, die er gemeinsam mit seinem Partner Tarkan Cangöz betreibt. Vier Behandlungsräume gibt es bislang, sieben sollen es werden – und die beiden spezialisieren sich dabei auf Implantate. Ein OP-Raum solle kompliziertere Behandlungen ermöglichen. Vier Zahnärzthelferinnen sowie eine angestellte Zahnärztin sind in der Praxis tätig.

Und auch Auszubildende arbeiten bei Özkanli und seinem Partner, drei angehende Zahnärzthelferinnen lernen hier ihren Beruf. Die Ausbildung junger Frauen betreibe er seit dem Start seiner Praxis im Jahr 2002 – und seine Erfahrungen seien generell sehr positiv. „Allerdings hapert es schon mal ein bisschen mit der Schule“, sagt er. Auszubilden, so Özkanli, sei für ihn dennoch selbstverständlich. Die jungen Frauen hätten alle einen türkischen Migrationshintergrund – so können sie besser auf die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten eingehen, von denen rund drei Viertel türkischstämmig seien. Die Zielgruppe sei bewusst so gewählt. „In Berlin gibt es schätzungsweise 300.000 Türken, aber nur 30 türkische Zahnärzte“, überlegt er kurz. Die Konkurrenzsituation sei folglich viel entspannter als bei deutschen Kolleginnen und Kollegen. Ismail Özkanli möchte aber auch europaweit bei Türiinnen und Türiken für seine Dienste werben. Vier Fünftel seiner gesamten Arbeitskraft fließen in die Praxis, die Forschung, in wissenschaftliche Vorträge – und in Weiterbildung. 2009 beendet er ein 2,5-jähriges postgraduales Studium mit der höchsten Auszeichnung in der Zahnimplantologie, dem Master of Science Implantology. „Ich plane weitere Studien an der Berliner Charité“, sagt Özkanli.

Ehrenamt und Visionen

Während sein Sohn neue Forschungsfelder erschließt und die Praxis erweitert, investiert Diplom-Ökonom Hüsnü Özkanli seine Zeit in Ehrenämter. „Unter Türiken in Berlin bin ich als Vereinsmensch bekannt“, berichtet er. In Berlin wird er bereits in den späten 1970er-Jahren Vorsitzender der türkischen Gemeinde. Schon damals

sei es um Fragen der Ausbildung und Bildung der Kinder gegangen. Selbstständigkeit sei zunächst kein Thema gewesen, sie war für Türken nur eingeschränkt möglich. Später wirkt er in vielen anderen Vereinen mit, bis er 1996 den Türkisch-Deutschen Unternehmerverband Berlin (TDU) gründet. Jährlich richtet die TDU, die rund 250 türkische und deutsche Unternehmen vereinigt, einen Kongress aus, unterhält Kontakte zu anderen Verbänden, veröffentlicht Publikationen.



Bei seinen Kindern habe er die türkische Sprache vernachlässigt, sagt Hüsnü Özkanlı – und der Sohn bestätigt dies. Erst durch die Praxis und die türkischen Patientinnen und Patienten habe er wieder die Muttersprache gelernt. Mit seinen drei Kindern spricht Ismail Özkanlı beides, während seine Frau, die als studierte Betriebswirtschaftlerin das Qualitätsmanagement in seiner Praxis macht, mit dem Nachwuchs ausschließlich Türkisch spricht. Obwohl er beide Staatsangehörigkeiten hat, in Berlin geboren wurde, Deutsch lange Zeit die stärkere Sprache war, fühlt sich der gläubige Muslim als Türke. Auch heute noch habe er das Gefühl, in Deutschland als Fremder wahrgenommen zu werden. „Aber letztlich habe ich dadurch und auch durch Benachteiligungen Kraft geschöpft, und ich habe gelernt, zu kämpfen“, erzählt er. Der Vater hingegen fühlt sich als beides,

„ Grundlage von Erfolg ist Wissen und Erfahrung, sagt Ismail Özkanlı. “

„ Es war damals Mode in der Türkei, nach Deutschland zu gehen, erinnert sich Hüsnü Özkanli. “

als Türke und als Deutscher, und werde die deutsche Staatsbürgerschaft annehmen.

Vater und Sohn Özkanli sind unterschiedliche Typen, von den Berufen, von ihren Interessen her, auch von der Art, Dinge zu kommunizieren. Doch vieles haben sie gemein: ihre Umtriebigkeit, die Rastlosigkeit, den Wunsch, ständig weiterzulernen. „Grundlage von Erfolg ist Wissen und Erfahrung“, sagt Ismail Özkanli. Und für Erfahrung müsse man ständig üben – mindestens 10.000 Stunden, so wie Bill Gates oder wie die Beatles. Und außerdem, so der Junior, gibt es

noch eine Methode: „Man muss sich realistische Ziele setzen. Und dann so agieren, als ob man sie in jedem Fall erreicht.“ Also kein Versuchen, sondern selbstverständlich machen. Auf diese Weise wollen Vater und Sohn innerhalb von fünf Jahren den Absatz bei Beovita verdreifachen – und zu der Zahnarztpraxis soll eine kleine Implantologie-Klinik dazukommen. Für sie realistische Ziele.





Marek Sieraszewski

Die Sprache und die Blumen

Seit zehn Jahren führt Marek Sieraszewski gemeinsam mit seiner Frau Ewa einen Floristik-Fachbetrieb in Hannover. Der 52-Jährige war bereits im kommunistischen Polen selbstständig, brachte den Geschäftssinn mit nach Deutschland. Der Betrieb ist etabliert, die Kundschaft „weltmännisch“, wie er sagt. Doch Sieraszewski versucht, auch das Polnische zu pflegen – geschäftlich und privat.

Es ist ein sonniger Samstagvormittag, Ende Juli. Bei „Blumen am Aegi“, dem Floristengeschäft im Zentrum von Hannover, arbeiten alle hoch konzentriert. „Am Montag fängt das neue Ausbildungsjahr an, und da werden traditionell sehr viele Blumen bestellt“, erklärt Marek Sieraszewski, der gemeinsam mit seiner Frau Ewa Sieraszewska Inhaber des Geschäfts ist. Jahr für Jahr sei jener erste Montag im August für das Blumengeschäft sehr umsatzstark, mehr noch als der Muttertag. Denn es würden nicht nur die Neuauszubildenden aller Berufe beschenkt. „Viele Arbeitgeber kaufen auch Blumen für Beschäftigte, die zum Beispiel vor fünf Jahren in einer Firma als Azubis angefangen haben“, so der 52-Jährige.

Marek Sieraszewski stammt aus der polnischen Stadt Kalisz. 1986 kommt er gemeinsam mit seiner Frau Ewa und der kleinen Tochter Natalia nach Deutschland. Dabei hat der Betriebswirt die Auswanderung nach Deutschland vorab nicht geplant. „Wir waren zu Besuch bei Verwandten in Hannover und entschieden uns spontan, hier zu bleiben“, erinnert sich der 52-Jährige. Der Anfang ist schwer, die Tochter ist nicht einmal ein Jahr alt, als das Ehepaar den Neuanfang wagt. Der jungen Familie hilft der Umstand, dass sie als Nachfahren von Deutschen den Ausiedlerstatus und dadurch sofort die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten.

Bald nach ihrer Ankunft in Deutschland denken sie an eine eigene Selbstständigkeit – schließlich haben sie zuvor in Polen ein kleines privates Geschäft mit Kleidern und Schmuck betrieben. „Man sagt zu Recht: einmal selbstständig, immer selbstständig“, sagt Sieraszewski lachend. Denn in Polen ist im Gegensatz zu anderen Ostblockstaaten die sozialistische Doktrin, der zufolge jede Wirtschaftsunternehmung in staatlicher Hand sein müsse, zu keinem Zeitpunkt komplett umgesetzt worden. In der Landwirtschaft und in bestimmten Handwerksberufen sowie Dienstleistungen durften Polinnen und Polen in kleinem Rahmen und unter strenger Aufsicht auch vor 1989 selbstständig wirtschaften. „Uns ging es in Polen

sehr gut, wir waren gut aufgestellt“, erinnert er sich. Dennoch sehen sie keine längerfristigen Perspektiven in dem Land, das zu dieser Zeit in einer politisch und ökonomisch äußerst schwierigen Situation ist.

Über Zwischenschritte zur Selbstständigkeit

Mit der sofortigen Selbstständigkeit in Deutschland klappt es zunächst aber nicht. Nach Sprachkursen und Weiterbildungsmaßnahmen findet Ehefrau Ewa, die in Polen eine ökonomische Ausbildung abgeschlossen hatte, eine Anstellung als Floristin. Marek Sieraszewski macht eine Umschulung zum Kommunikations-elektroniker und einen weiteren Kurs zum PC-Techniker. Seine erste Arbeit ist aber die eines Verkaufsvertreters bei dem Kaminhersteller Hark. Er arbeitet auf Provisionsbasis, kann selbstständig agieren, die Arbeit läuft gut, wie er erzählt. 1995 versucht er es dennoch erneut als Unternehmer und eröffnet einen Computerfachhandel. Der Laden, den er gemeinsam mit einem Partner betreibt, läuft zunächst gut, bis die beiden 1999 das Geschäft aufgeben müssen. Doch von Resignation keine Spur. „Wir haben uns mit meiner Frau noch im gleichen Monat ins Auto gesetzt und nach leer stehenden Geschäftsräumen gesucht – für einen Blumenhandel.“



Denn Ewa Sieraszewska kann zu dem Zeitpunkt bereits jahrelange Erfahrung in dem exklusiven Floristikbetrieb vorweisen. Marek Sieraszewski wiederum bringt die notwendigen Kenntnisse in Betriebsführung ein. Schnell finden sie passende Räume, in zentraler Lage der niedersächsischen Hauptstadt, am Aegi, daher auch der Firmenname: „Blumen am Aegi“. Die beiden zögern nicht lange. Marek Sieraszewski erstellt einen Businessplan, sie erhalten einen Startkredit für

Existenzgründer. Das Ehepaar mietet die Räume, investiert in hochwertige Dekoration – und das Geschäft läuft sogleich gut an. „Wir haben in einer guten Zeit gegründet“, weiß der Unternehmer, und wieder huscht ein Lächeln über sein Gesicht. Denn im Jahr 2000 findet in Hannover die Weltausstellung EXPO 2000 statt. Das Event verfehlt zwar die hohen Besuchererwartungen, für die Stadt und viele Betriebe ist die EXPO dennoch ein großer Gewinn – auch für das neu gegründete Floristikgeschäft der Eheleute.

Von Beginn an versucht Sieraszewski, auch Unternehmen, Behörden und Organisationen als Kunden zu gewinnen. „Neben der Laufkundschaft und Bestellungen durch Privatleute machen solche größeren Aufträge, etwa von der Sparkasse oder dem Rathaus, rund die Hälfte des Umsatzes aus“, sagt er. Zum Angebot zählen

„ Man sagt zu Recht: einmal selbstständig, immer selbstständig. “

dabei neben dem Verkauf von Blumen und Gestecken auch die Raumdekoration bei Veranstaltungen, Tischgedecke für Feste und Brautschmuck. Im Jahr 2003 ziehen die beiden in einen nah gelegenen, größeren Laden eines großen Bürokomplexes, der die Zentrale der Landesbank Nord LB beherbergt. Jedes Jahr wird der rund 100 Quadratmeter große Verkaufsraum komplett neu gestaltet, „um mit der Zeit mitzugehen“, wie Sieraszewski begründet. Im Moment dominieren eine dezente Schlichtheit, gerade Linien – und die Wände in hellem Grauton. „Das

ist ungewöhnlich für ein Blumengeschäft, aber wir haben viel Kundschaft von der Bank, und die mögen diesen Stil“, erläutert Sieraszewski. Außerdem, betont der Geschäftsmann, müsse man stets investieren. „Wir sind als Unternehmen dafür da, Geld umzusetzen, und nicht, es einzufrieren.“

Auszubildende: ja – mit Engagement

Investieren, das gilt für das Inhaber-Ehepaar auch in Bezug auf Ausbildung. Sie bilden vor allem aus, um Fachkräfte zu gewinnen, die individuell zum Stil ihres Betriebs passen. Vielseitig sei dieser Beruf und kreativ, sagt Sieraszewski. „Wichtig ist in der Branche aber auch, dass man mit der Kundschaft umgehen kann – man muss rechnen können und auch bereit sein, ständig weiterzulernen.“ Gleichwohl gelte das Floristikfach unter jungen Leuten bislang als wenig attraktiv, meint der

Unternehmer. Eine Art Mauerblümchen unter den Ausbildungsberufen. Doch das ändere sich allmählich, so seine Beobachtung. Die erste Auszubildende Anna-Lena Tramm beendet im Sommer 2011 ihre dreijährige Lehrzeit, sie ist Hauptschulabsolventin. „Anna-Lena ist in der praktischen Arbeit sehr gut und hat viel von meiner Frau gelernt“, sagt Sieraszewski. Die nächste Auszubildende beginnt noch 2010, und diese hat Abitur. „Am wichtigsten ist, dass die jungen Frauen engagiert sind. Wenn meine Auszubildende eine Idee für ein neues Gesteck hat und mir mitteilt, dass sie dafür diese oder jene auch teuren Blumen braucht, dann kaufe ich diese Blumen natürlich.“ Solche engagierten Auszubildenden, unterstreicht Sieraszewski, würde er auf Händen tragen.

Bereits seit 2002 beschäftigen die beiden die Floristikmeisterin Sana Roske. Ansonsten sieht die Arbeitsteilung der Eheleute so aus, dass Marek Sieraszewski Marketing, Buchhaltung und Organisation erledigt und die Ware ausliefert. Ewa Sieraszewska ist fachliche Chefin, verantwortet das Sortiment und die Raumdekoration bei Veranstaltungen. Die Anerkennung, die sie als Selbstständige erhalten, überlegt Marek Sieraszewski, sei schon größer als bei abhängig Beschäftigten. „Überhaupt müssen Selbstständige ja auch mehr von sich geben, um etwas zu erreichen und erfolgreich zu sein, acht Stunden täglich reichen da nicht.“



Die Mentalität ist geblieben

Sieraszewski bezeichnet sich selbst, trotz seiner deutschen Familienwurzeln, als Polen. „Deutschland ist meine zweite Heimat, und genauso, wie ich mich freue, wenn ich nach Polen fahre, freue ich mich, nach Deutschland zurückzukommen“, sagt er. Neben dem sprichwörtlichen Koffer, den er 1986 bei der Einreise hatte, haben er und seine Frau denn auch eine bestimmte Mentalität aus Polen mitgebracht: „operatywność“, für die es im Deutschen keinen rechten Begriff gibt. Am

ehesten ist es mit „operativ sein“ oder „sich zu helfen wissen“ übersetzbar. Es sei die Fähigkeit, erklärt er, Netzwerke oder eher Beziehungen zu knüpfen und zu pflegen, sich gegenseitig zu helfen, zu improvisieren, aus wenig viel zu machen. Eben diese Mentalität liegt auch der von Sieraszewski mitgegründeten Interessenvereinigung

„Am wichtigsten ist, dass die jungen Auszubildenden engagiert sind.“

polnischsprachiger Unternehmer – kurz ipu – zugrunde, die Geschäftsmänner – es sind tatsächlich ausschließlich Männer, Frauen seien aber willkommen – aus der Region Hannover vereint. „In erster Linie geht es darum, sich gegenseitig zu helfen. Wenn der Parkethändler einen Rechtsanwalt braucht, dann hilft dieser ihm unbürokratisch, auch nach Feierabend. Und natürlich umgekehrt.“

Generell aber beobachte er, dass sich Polen in Deutschland gut integrieren könnten. Auch deshalb gäbe es hierzulande relativ wenige Vereine, die explizit von und für Polinnen und Polen gegründet würden. Ein wenig unsichtbar seien die Einwanderer aus Polen dadurch aber schon, sagt er und ergänzt lachend, fast ein wenig trotzig: „Wir spielen in unserem Laden samstags oft polnisches Radio.“ Selbstverständlich hätten er und seine Frau mit Tochter Natalia Polnisch gesprochen. Und ebenso selbstverständlich sei es, dass die 25-Jährige – sie studiert Management im englischen Leeds – beide Sprachen wie eine Muttersprachlerin spreche, dazu noch Englisch. „Eigentlich“, schiebt Sieraszewski schmunzelnd nach, „höre ich sie kaum jemals Deutsch reden, außer wenn sie mit jemandem telefoniert.“ Das wichtigste Erfolgskriterium beim Erlernen einer Sprache, einer zweiten zumal, sei es, die innere Hemmung zu überwinden und es einfach zu tun – zu sprechen. „Unsere Tochter hatte überhaupt keine Hemmungen, und sie mischt die Sprachen nie“, berichtet Sieraszewski stolz.

Im Blumengeschäft am Aegi herrscht indessen Hochbetrieb. Ewa Sieraszewska, Floristin Sana Roske und Azubine Anna-Lena Tramm bereiten die bunten Blumen-gestecke für die vielen Azubi-Feiern, zwischendurch kommt eine ältere Dame herein, kauft einen großen Strauß. Im Hintergrund läuft Musik. Es ist diesmal keine polnische, sondern englische. „Das ist ein weltmännisches Viertel hier“, sagt Sieraszewski. Das passt, das verstehen die meisten Kundinnen und Kunden, die hier ein und aus gehen. Wie die Sprache der Blumen in dem Laden der Sieraszewskis, der deutschen Polen aus Kalisz und Hannover.



Nguyen Manh Tan

Integration von zwei Seiten

Nguyen Manh Tan hat ein ruhiges Gemüt. Der Deutsche aus Vietnam ist seit 20 Jahren in der Gastronomiebranche selbstständig, war zuvor Vertragsarbeitnehmer in der ehemaligen DDR, als studierter Maschinenbauer arbeitete er berufsfremd in der Gastronomie. Heute engagiert er sich neben dem Beruf bei einem Rostocker Verein für eine bessere Integration von Migranten – und sieht nicht nur bei ihnen Nachholbedarf.

Es ist ein ruhiger, sonniger Frühsommertag in Rostock-Warnemünde. Die Möwen kreischen, Menschen spazieren gemächlich den Kleinen Sommerweg entlang, der parallel zum Strand verläuft. Noch ist nicht Abend, noch nicht Hochsaison, der Chef der Gaststätte Am Waldesseum, Nguyen Manh Tan, noch nicht da. Ein älterer Herr bespricht mit Sibylle Nguyen Details einer geschlossenen Feier, die in der nächsten Woche steigen soll. „Bestimmt wollen einige der Gäste draußen sitzen. Manche sicherlich, um zu rauchen“, sagt Nguyen, die gemeinsam mit ihrem Ehemann das Restaurant betreibt. Im Hintergrund rauscht das Meer, von oben dringen Sonnenstrahlen durch die Baumwipfeln, rings herum stehen urige Häuschenkolonien. Die Terrasse lädt nicht nur bei gutem Wetter zum Verweilen ein. Auch für die Rauchpause bietet sie sich an. Und zwar nach einem Schnitzel oder einem Kartoffelsalat. Denn der 49-jährige Deutsch-Vietnamese Tan und seine Frau bieten deutsches Essen, kein vietnamesisches. Das, erläutert Tan nach seiner baldigen Ankunft, habe er zwar auch schon gekocht. Das sei aber schon lange her.

Liebe ist der Anker in Rostock

Noch länger her ist es, dass Tan erstmals deutschen Boden betrat – in der DDR. Bereits im Jahr 1982 kommt Nguyen Manh Tan als 21-jähriger Vertragsarbeitnehmer aus Vietnam. In der DDR werden seit den 1960er-Jahren sogenannte ausländische Werkkräfte beschäftigt, die aus sozialistischen Ländern kamen – etwa aus Kuba, Mosambik, Polen und vor allem aus Vietnam. Sie verrichten meist schwere Arbeiten, drei Viertel von ihnen arbeiten im Schichtdienst. Der studierte Maschinenbauer Tan soll zunächst nach Magdeburg und in seinem Fach arbeiten. Aber die Hafenstadt Rostock hat es ihm angetan. Und um bleiben zu dürfen, nimmt er es in Kauf, berufsfremd in einem Restaurant zu arbeiten. In dieser Zeit lernt er

seine spätere Frau Sibylle kennen, eine Mecklenburgerin. Er verlässt das für vietnamesische Arbeitnehmer bestimmte Wohnheim und entscheidet, auch nach der vierjährigen Vertragslaufzeit im Land zu bleiben. „Die meisten meiner Landsleute sind zurückgegangen“, sagt der Familienvater. Er wechselt die Branche, arbeitet im Rostocker Überseehafen als Containerführer. 1987 kommt Tochter Gloria zur Welt, nun will Tan endgültig bleiben. „Dafür musste ich damals 8.000 Ost-Mark an Vietnam zahlen, weil ich die Ausbildung dort gemacht hatte“, erinnert er sich. 1990, dem Jahr der Wiedervereinigung, wird Sohn Riccardo geboren – und die Nguyens wagen den Schritt in die Selbstständigkeit und machen ihren ersten vietnamesischen Imbiss auf. „Denn eigentlich wollte ich immer schon selbstständig, mein eigener Chef sein“, überlegt Tan.

Und das Geschäft läuft von Beginn an gut. „Die Leute kamen von den Schiffen runter und direkt zu unserem Imbiss, denn wir waren die Ersten in Rostock“, sagt er mit ein wenig Stolz. Ehefrau Sibylle ist von Beginn an mit dabei, auch wenn die Kinder noch klein sind. „Ich wollte schnell einsteigen, und mit der guten Krippen- und Kita-Betreuung war das auch kein Problem“, erzählt sie. Als andere Vietnamesen in der Stadt Gaststätten mit ähnlichem Angebot aufmachen, entscheiden sich die beiden nach zwei Jahren, den Imbiss zu schließen und ein neues Restaurant zu eröffnen – mit deutscher Küche. Doch auch dabei soll es nicht bleiben. „Bis heute hatte ich, glaube ich, schon drei verschiedene Gaststätten“, resümiert Tan nach kurzer Überlegung und schmunzelt. Dabei sind die Mitarbeiter stets Deutsche gewesen, in der Hochphase bis zu sechs Beschäftigte.



Bereits Ende der 1990er-Jahre machen Tan und seine Frau den Ausbilderschein, bilden die Deutsch-Kasachin Natalia Paul zur Restaurantfachfrau aus. „Das war letztlich richtig gut, und sie war richtig gut.“ Aus der Auszubildenden wird eine fest angestellte Kraft, die momentan in der Babypause ist. „Die Tür für ihre Rückkehr steht weit offen“, sagt Tan. Für weitere Azubis habe es in der Zwischenzeit keine Kapazitäten gegeben. Jedoch arbeiten zwei Praktikantinnen bei ihnen, von denen eine womöglich als neue Auszubildende beginnen wird. Die Gaststätte am Waldessaum, die die beiden seit Anfang 2010 betreiben, hat drei feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter einen Koch – und in der Saison zusätzliche Hilfskräfte. In der Winterzeit fahren die Nguyens den Betrieb „auf halbem Niveau“, allerdings gäbe es auch dann Gäste, meist ältere Urlauber. Und weniger Stress.

„Dafür, dass ich hier bleiben durfte, musste ich damals 8.000 Ost-Mark an Vietnam zahlen, weil ich die Ausbildung dort gemacht hatte.“

Engagiert neben der Arbeit

Überhaupt ist Nguyen Manh Tan die Ruhe in Person – eine stets lächelnde Ruhe. Bereitwillig erzählt er in fließendem Deutsch über seinen beruflichen Werdegang, den schwierigen Anfang, die Ortswechsel und Veränderungen. Seit längerer Zeit findet er auch in anderen Feldern Erfüllung und will das Verständnis für verschiedene Kulturen und die Integration fördern – vor allem im Ehrenamt. „Denn nur für die Arbeit zu leben, das ist nicht gut“, sagt er. Deshalb sei er in dem deutsch-vietnamesischen Verein

Dienhong aktiv. Der Verein hatte sich als Reaktion auf die ausländerfeindlichen Ausschreitungen im Rostocker Stadtteil Lichtenhagen 1993 formiert. Er selbst sei damals nicht direkt betroffen gewesen. Die Ereignisse, meint er, seien von den Medien etwas verzerrt dargestellt worden. Es sei eine kurzzeitige Überreaktion der Menschen auf das „plötzliche Ausmaß von Ausländern und Asylbewerbern“ gewesen, die zum Teil auf dem Rasen leben mussten. „Nach den Ausschreitungen hat mir eine Rostockerin auf der Straße zehn Mark in die Hand gedrückt, sie hat geweint und sich dafür geschämt, was passiert war.“

Seit fünf Jahren ist Tan nun bei Dienhong Vorstandsmitglied. „2005 machten wir ein mit EU-Mitteln finanziertes Projekt, das sich an Unternehmer mit Migrations-

hintergrund richtete“, erläutert er. Hilfe bei der Existenzgründung, Unterstützung bei rechtlichen Fragen, besondere Förderung von Frauen. „Das war ziemlich gut“, sagt Tan. Er wollte und will weiterhin vor allem die eigenen Erfahrungen weitergeben, denn ihm habe 1990 niemand geholfen. „Und ich weiß, wie schwierig es ist, sich selbstständig zu machen.“

Auch sonst versucht der 49-Jährige, andere Menschen für Integrationsprojekte und aktives Zusammenleben zu begeistern. Nach wie vor sei eines der größten Probleme der vietnamesischen Community in Deutschland das Sprachdefizit. Man bleibe zu sehr unter sich, die Menschen seien jenseits ihrer Arbeit und der engen Familienkreise nicht aktiv genug. Und ja, dadurch entstünde manchmal schon eine Art Parallelgesellschaft. Um dem entgegenzuwirken, sieht Tan Integrationsprojekte als wichtiges Instrument.

Allerdings müssten, so der zweifache Vater, immer stets auch Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeiter mit im Boot sein, denn sie verstünden die Probleme besser. „Die Auflagen bei den Ausschreibungen sind zum Teil falsch, es werden häufig Sozialpädagogen gefordert, dabei sind Quereinsteiger die besten, die es gibt“, betont er. Häufig verfügten geeignete Migranten eben nicht über die formellen Qualifikationen, seien aber engagiert und könnten sich in Projekten als Mitarbeiter bewähren. Die Geldgeber sollten daher nicht

starr auf formale Qualifikationen pochen, sondern auf die Erfahrung von Vereinen wie Dienhong vertrauen. „Wir können doch bestätigen, dass eine Person es kann“, sagt Tan bestimmt. Und redet sich für einen kurzen Moment fast in Rage. Es gäbe leider auch Mitarbeiter bei einigen Projekten, die Migranten bevormunden, sagt Tan geradeheraus. So aber könne es nicht funktionieren. Es gehe vor allem darum, sich auf Augenhöhe, als Partner zu begegnen. Man dürfe von den Migranten eben nicht nur „verlangen“, sondern müsse sie auch akzeptieren. Und fasst zusammen: „Integrationsarbeit ist keine Einbahnstraße.“

„ Es gibt ein vietnamesisches Sprichwort: Wissen kann dir keiner wegnehmen – Geld schon. “

Bilder Deutschlands nach Vietnam

Seinen Bezug zu Vietnam hat Tan indes nicht verloren, obgleich sein erster Besuch dort erst auf 1992 datiert, zehn Jahre nach seiner Ankunft in der DDR. Heute besuche er das Land und seine Familie regelmäßig. Viel habe sich verändert in den letzten Jahrzehnten. Und auch die Wunde des Vietnamkrieges heile in der Ge-

sellschaft. Erinnerungen daran habe er aber noch. „Ich werde nie vergessen, wie ich mit meiner Schwester, nachdem wir aus Hanoi evakuiert worden waren, täglich bei Sonnenuntergang an einem Hügel auf unsere Mutter warteten, dass sie aus der Stadt kommt.“ Stets hätten sie Angst gehabt, sie würde einmal nicht wiederkehren. Groll gegenüber den USA verspürt er nicht. Wenn aber einige Deutsche sagen, sie müssten von den Amerikanern etwas lernen, dann verstehe er das nicht. „Die Deutschen können doch alles auch selbst“, so Tan.

Es ist Abend geworden, die Nguyens machen sich allmählich an die Arbeit. Wenn die getan ist und Tan

nicht gerade im Ehrenamt eingespannt ist, arbeitet der Hobbyfotograf inzwischen auch als freier Journalist. Für das öffentlich-rechtliche Fernsehen in Vietnam liefert er seit vier Jahren Foto- und Textbeiträge über Deutschland und das Leben der Vietnamesen hier. Seine Kinder indes seien einsprachig aufgewachsen, er sei zu wenig zu Hause gewesen, habe irgendwann nur noch Deutsch mit ihnen gesprochen. Tochter Gloria hat dennoch ein Faible für Sprachen entwickelt, studiert Spanische Philologie und Skandinavistik. Und auch das Vietnamesische wolle sie erlernen. Neben dem Studium sollen die Kinder schon auch arbeiten, ansonsten aber, solange es geht, lernen, sagt Sibylle Nguyen. Und ihr Mann liefert die Begründung, ruhig und vielsagend: „Es gibt ein vietnamesisches Sprichwort: Wissen kann dir keiner wegnehmen – Geld schon.“



JOBSTARTER-Projekt: TD-IHK Köln

Eine Frage der Geschäftstüchtigkeit

Rund 2.500 türkischstämmige Selbstständige sind in der Region angesiedelt, die von dem Ausbildungsprojekt „Integration durch Ausbildung“ der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer abgedeckt wird. 450 Ausbildungsplätze wurden seit 2005 bereits geschaffen – dabei setzen die Verantwortlichen auf enge Kontakte und die Weitsicht der Betriebe.

Seit dem Jahr 2005 engagiert sich die **Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer (TD-IHK)** in Köln für Ausbildung. Die Kammer selbst wurde im Oktober 2003 gegründet, im April 2004 ist sie dann offiziell eingeweiht worden – im Beisein des damaligen deutschen Bundeskanzlers Gerhard Schröder sowie des türkischen Ministerpräsidenten Recep Tayyip Erdoğan. Zwar gibt es mittlerweile eine Zweigstelle in Berlin, doch die Zentrale der TD-IHK ist gezielt in Köln eingerichtet worden. Denn gerade in Nordrhein-Westfalen sind viele Unternehmen mit türkischen Inhaberinnen und Inhabern angesiedelt.

Die Region, in der das Ausbildungsprojekt „Integration durch Ausbildung“ der TD-IHK um Ausbildungsplätze wirbt, spiegelt diese große Dichte wider: Rund 2.500 Unternehmen türkischstämmiger Migrantinnen und Migranten sind in den Adresslisten der vier Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter verzeichnet, etwa zwei Drittel haben die beiden Ausbildungsmanager Mehmet Kanatli und Fuat Inceoglu bereits aufgesucht. Bereits ein Jahr nach Gründung der TD-IHK startete der Träger 2005 das erste Projekt in Köln, Leverkusen, Bonn, Rheinisch-Bergischen Kreis, Oberbergischen Kreis, Erftkreis, Düren, Wuppertal, Solingen, Remscheid und Düsseldorf – und zwar im Rahmen des STARegio-Förderprogramms (Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Dieses lief im Dezember 2007 aus. Das Nachfolgeprojekt, nun im Rahmen der JOBSTARTER-Förderung, begann im Februar 2008, ist bis Ende Juli 2011 angesetzt und um die Städte Aachen, Mönchengladbach und Neuss erweitert worden. Neben der Projektleiterin Nalan Öztürk und den beiden Ausbildungsmanagern Mehmet Kanatli und Fuat Inceoglu arbeitet Nurdan Kurt als Projektassistentin mit. Alle haben einen türkischen Hintergrund.

Die feinen Unterschiede erkennen

Im gesamten Zeitraum seit Februar 2005 bis Juli 2010 wurden in beiden Projekten rund 450 Ausbildungsplätze bei türkischstämmigen Selbstständigen eingerichtet, von denen etwa 250 besetzt werden konnten. Mittlerweile, erzählt Kanatli, kommen die Unternehmerinnen und Unternehmer von sich aus auf das Projekt zu. „Zwei bis drei Jahre haben wir gebraucht, um uns zu etablieren, wir waren und sind nicht nur bei den Betrieben, sondern auch in den entsprechenden Vereinen und auch in den Medien präsent“, sagt der 37-jährige. Und außerdem, ergänzt er, machten viele Selbstständige inzwischen von sich aus Werbung für das Projekt – und für Ausbildung.



Mehmet Kanatli selbst ist Diplom-Pädagoge, hat in Köln studiert. Bei der TD-IHK ist er seit 2005 dabei, zuvor arbeitete er in der Privatwirtschaft im Vertrieb, war später in einer PR-Agentur als Regionalmanager für die Türkei zuständig. Und er hat eine besondere Biografie, die ihm den Blick sowohl aus deutscher als auch aus türkischer Sicht ermöglicht. „Ich wurde hier in Köln geboren, aber ich habe zwischen meinem 13. und dem 20. Lebensjahr in einem Internat in Ankara gelernt und gelebt“, erzählt er. Diese Zeit habe ihn nachhaltig geprägt – und ihm einen anderen Blick auf seine Landsleute eröffnet, hier wie dort. So bemerkt er, dass in Deutschland gerade die besonders risikofreudigen und spontanen türkischen Gründerinnen und Gründer in der Türkei groß geworden seien. „In der türkischen Kultur ist schon eine generelle Geschäftstüchtigkeit verankert, die stärker ist als etwa in Deutschland“, erzählt er. Auch seien bestimmte Berufe und Branchen, die in Deutschland kein überragendes Ansehen genießen, in der Türkei hoch angesehen: Juweliere, Änderungsschneidereien, das Friseurhandwerk. Es sei daher kein Zufall, so Kanatli, dass erwachsene türkische Zuwanderinnen und Zuwanderer gerade in diesen Bereichen selbstständig seien.

Eine kulturelle Besonderheit ist es wohl auch, dass die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen vorab kei-

ne Termine machen müssen. „Die finden fast immer Zeit, wenn wir vor der Tür stehen“, sagt er. Und die Türen, durch die Kanatli und seine Kolleginnen und Kollegen gehen, führen zumeist in Einzelhandelsgeschäfte unterschiedlichster Branchen, in Restaurants, Friseurbetriebe, Reisebüros oder Anwaltskanzleien. Nicht selten geht es für die Projektbeschäftigten aber auch zu anderen Institutionen, vor allem zu den Kammern – und hier spielen Kanatli und die anderen häufig das Zünglein an der Waage. „Wir hatten zum Beispiel einen türkischen Friseur, der in der Türkei seinen Meister gemacht und dort schon gearbeitet hatte. Die Handwerkskammer wollte das aber nicht anerkennen, obwohl der Mann zwei Auszubildende einstellen wollte“, erzählt Kanatli. Er und seine Mitstreiter haben die HwK dann von den Fähigkeiten des Friseurmeisters überzeugt und letztlich durchgesetzt, dass er nur eine Prüfung machen musste – und mittlerweile ausbildet. „Bei Gesprächen mit Behörden und Kammern hängt der Erfolg immer auch von dem Wissen ab, das man hat“, resümiert Kanatli.

Gezielte Überzeugungsarbeit

Die Unternehmen selbst könne man nach wie vor insbesondere mit dem Argument überzeugen, es sei ihre gesellschaftliche Verantwortung, junge Menschen auszubilden – und auch benachteiligte Jugendliche zu unterstützen. Verlockend ist außerdem die finanzielle Unterstützung, etwa durch kostenlose Ausbilderkurse, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen von



► Fachtext
AEVO-Kurse
Seite 73

JOBSTARTER im Jahr 2010 gefördert werden. Auch der Ausbildungsbonus oder die finanzielle Förderung der Arbeitsagentur von sechs- bis zwölfmonatigen Praktika (Einstiegsqualifizierung), an die eine Ausbildung anschließen soll, seien hilfreich, erklärt Kanatli. Nicht zuletzt ist das Argument, dass man die eigenen Fachkräfte der Zukunft ausbilde, von großer Bedeutung. Gründe für eine ablehnende Haltung der Unternehmen sind die Kosten, Zeitmangel und auch die mittlerweile wieder verpflichtenden Ausbilderkurse.

So hat die Aussetzung der Ausbildereignungsprüfung im Projektgebiet zu etlichen neuen Ausbildungsplätzen geführt, nun sei es wieder schwieriger, die Unternehmen für Ausbildung zu gewinnen – wegen der Kurse und der Prüfungen. „Die sind vor allem für die Kleinbetriebe eine Belastung, denn die Inhaberinnen

und Inhaber arbeiten ja zumeist selbst voll im Tagesgeschäft.“ Für die bloße Anzahl der akquirierten Ausbildungsstellen sei eine Aussetzung der Ausbilderkurse und der Prüfung also förderlich, aber die Kurse seien schon sinnvoll und könnten die Qualität der Ausbildung steigern, glaubt der Berater. Ob allerdings die Qualität der Ausbildung durch die Aussetzung der Kurse insgesamt gesunken sei, müsste im Einzelfall geprüft werden. Hier gelte es abzuwägen. „Denn wenn die Unternehmerinnen und Unternehmer grundsätzlich ausbilden möchten, dann ist der Ausbilderkurs das häufigste Hindernis, an dem es letztendlich scheitert.“ Am einfachsten, so die Erfahrung der Ausbildungsmanager, sind Akademikerinnen und Akademiker für Ausbildung zu gewinnen. „In den freien Berufen dürfen sie ja ohne jegliche Ausbilderkurse Azubis einstellen, diese Leute brauchen uns eher für ergänzende Informationen und sonstige Hilfestellung“, sagt Kanatli. Betriebe, die ausbilden, werden nach Ansicht des Ausbildungsmanagers im Tagesgeschäft professioneller. Viele übernehmen ihre Auszubildenden nach dem Ende der Lehre – Kanatli spricht von einer Übernahmequote von rund 60 Prozent.

Die Jugendlichen sind in der Pflicht

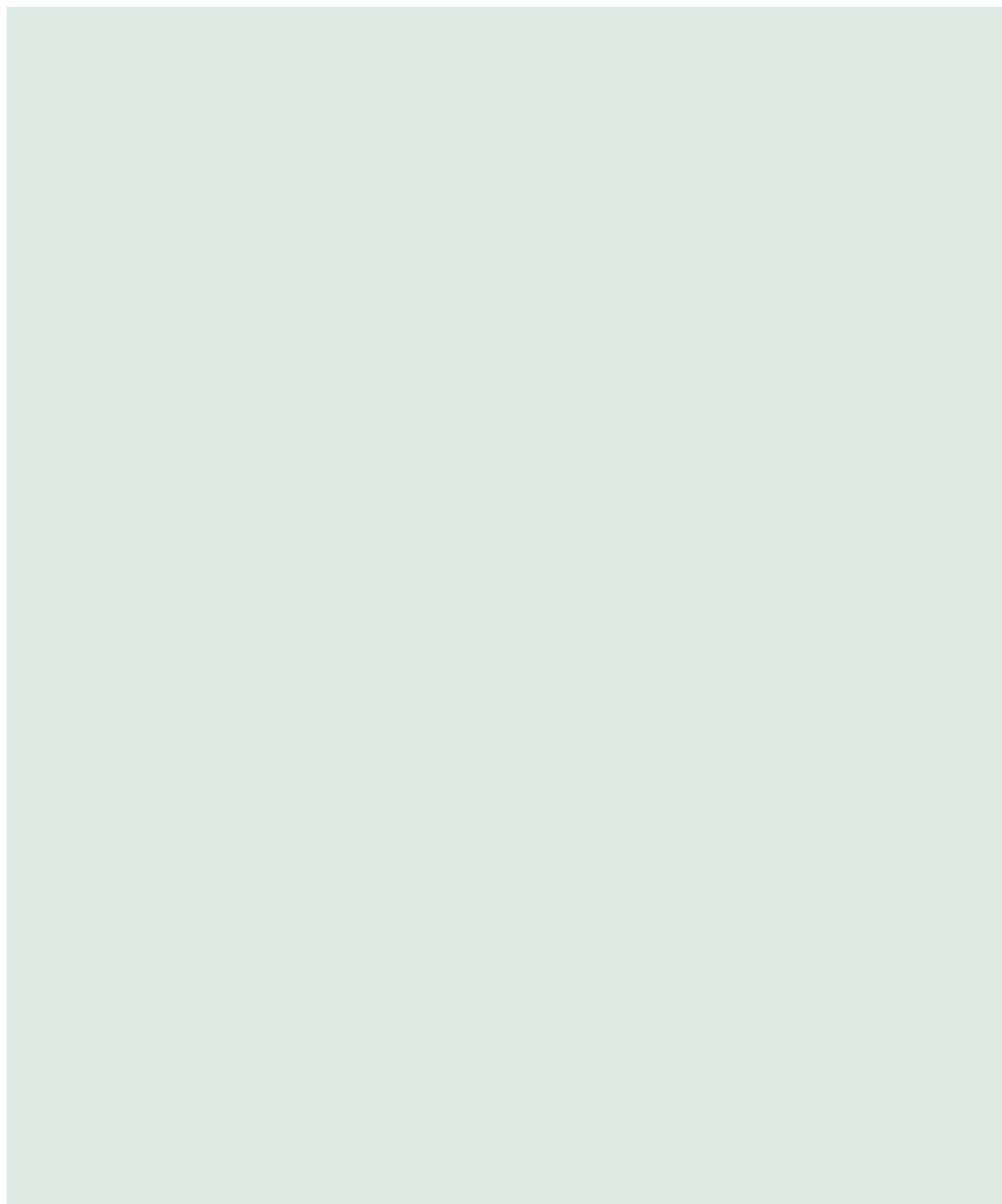
Dabei hält er es für falsch, wenn die Unternehmen in erster Linie Jugendliche aus Verwandten- und Freundeskreisen ausbilden wollen. „Wenn von 100 geschaffenen Ausbildungsstellen 80 nicht öffentlich ausgeschrieben werden, dann ist das nicht gut.“ Bei dem Ausbildungsprojekt der TD-IHK seien die Proportionen genau andersherum – 80 Prozent der neuen Ausbildungsplätze würden ausgeschrieben und offen vergeben. Man könne die Unternehmen letztlich aber nicht davon abhalten, Jugendliche aus den engen sozialen Kreisen einzustellen, aber viele ließen sich überzeugen, auch andere Bewerberinnen und Bewerber zuzulassen. „Viele Selbstständige sehen ja auch ein, dass eine Nichte oder ein Neffe womöglich nicht immer die nötige Distanz zum Unternehmen haben – und leichter frech werden könnten“, sagt Kanatli schmunzelnd.

Wie viele andere Beschäftigte in Ausbildungsprojekten glaubt auch Kanatli, dass die Projekte in erster Linie verstetigt werden müssten, um langfristig erfolgreich zu sein. „Am besten wäre es, wenn in den entsprechenden Stellen, etwa in den Kammern, jeweils ein oder zwei Personen für Betriebe von Migrantinnen und Migranten zuständig wären“, sagt er. Gleichwohl sei es wichtig und richtig

gewesen, dass das Projekt „Integration durch Ausbildung“, das ja speziell die türkischstämmigen Selbstständigen als Zielgruppe hat, bei der Türkisch-Deutschen IHK angesiedelt wurde. In jedem Fall brauche es Zeit, bis sich neue Strukturen etablieren und bei den Zielgruppen wahrgenommen werden. „Es ändert sich nicht sofort etwas, nur weil man einen Türken direkt bei der IHK als Ausbildungsmanager einsetzt.“

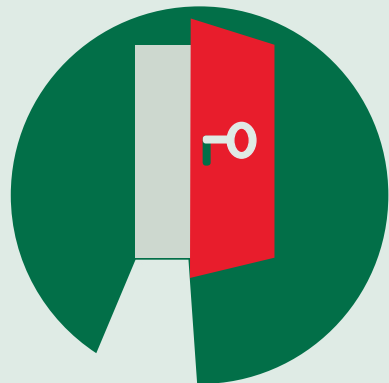
Von den Auszubildenden erwartet Kanatli insgesamt mehr Engagement. „Es gibt schon etliche Möglichkeiten, und viele Jugendliche suchen und nutzen sie auch, viele andere aber interessieren sich zu wenig“, sagt der Diplom-Pädagoge. Und Kanatlis Appell an die Inhaberinnen und Inhaber der Betriebe? „Mit Ausbildung machen Sie keinen Fehler.“

- www.tdihk-ausbildungsprojekt.de
- www.jobstarter.de/Projekte/Projektlandkarte



„ Die Hauptaufgabe
des Lehrers ist nicht,
Bedeutungen zu
erklären, sondern an
die Tür des Geistes zu
klopfen.“

Rabindranath Tagore (1861–1941),
indischer Dichter und Philosoph



Professionalisierung durch Aus- und Weiterbildung

Know-how der Azubis – und der lernende Betrieb

Die Ausbildung junger Menschen im dualen System sichert den Betrieben nicht nur den Nachwuchs. Durch Ausbildung können die Unternehmen selbst einen Professionalisierungsschub erhalten: durch das Know-how der Auszubildenden, die Einbindung in Netzwerke mit Kammern und Berufsschulen oder auch durch die notwendige Qualifizierung des Ausbilders. Ausbildung des Nachwuchses nützt den Betrieben also mehrfach. Doch auch die regelmäßige Weiterbildung der Selbstständigen selbst ist wichtig. Denn durch lebenslanges Lernen steigen die Chancen für Unternehmenswachstum und ein dauerhaftes Bestehen am Markt. Ausbildung und Weiterbildung gehören also zusammen – und bringen vor allem im Zusammenspiel großen Mehrwert für die Unternehmen.

Der Bildungsgrad ist einer der wesentlichen Merkmale, der Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund von deutschen Selbstständigen unterscheidet. Der Bildungsstand ist bei selbstständigen Migranten im Durchschnitt insgesamt niedriger. Auch wenn es zwischen den einzelnen ethnischen Gruppen „eine große Heterogenität“ gibt, wie René Leicht vom Institut für Mittelstandsforschung in Mannheim sagt. So haben nach Angaben des Instituts rund zwei Fünftel aller türkisch- und italienischstämmigen Selbstständigen keinen Berufsabschluss, gegenüber rund 10 Prozent der deutschen Selbstständigen, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Geringe Bildungsniveaus mindern tendenziell nicht nur die langfristigen Erfolgchancen der Unternehmen insgesamt (ifm 2009). Insbesondere Unternehmer aus den ehemaligen Anwerbeländern Türkei, Italien und Griechenland sind zudem in bestimmten Wirtschaftsbereichen unterrepräsentiert – etwa bei unternehmensnahen und freiberuflichen Dienstleistungen, die eine komplexe Qualifizierung erfordern (Friedemann u.a. 2007).

Der Bildungsstand der Personen hängt darüber hinaus direkt mit ihrer Neigung zusammen, sich unternehmerisch selbstständig zu machen. So sind hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten und hoch qualifizierte Deutsche ohne Migrationshintergrund anteilig zwei- bis dreimal so häufig bei den Selbstständigen vertreten als bei der Gruppe der abhängig Beschäftigten (ifm 2009). Selbstständige Migranten mit Hochschulabschluss bilden zudem deutlich häufiger aus (Quote: 32 Prozent) als Selbstständige mit einem Berufsabschluss (17 Prozent)

Berufliche Abschlüsse von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen 2007 (Mikrozensus)				
	Frauen		Männer	
	Deutsche ohne Migrationshintergrund	Migranten insgesamt	Deutsche ohne Migrationshintergrund	Migranten insgesamt
	Selbstständige in %			
Kein Abschluss	11	33	9	33
Mit Ausbildung	52	37	45	35
Meister/Techn. o.Ä.	9	3	18	8
Hochschulabschluss	28	27	28	24
Gesamt	100	100	100	100
	Abhängig Beschäftigte in %			
Kein Abschluss	18	43	17	41
Mit Ausbildung	64	43	58	45
Meister/Techn. o.Ä.	5	3	9	4
Hochschulabschluss	14	11	17	10
Gesamt	100	100	100	100

Quelle: LDS Nordrhein-Westfalen, Mikrozensus; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim, 2010

und solche ohne formalen Berufsabschluss (8 Prozent). Bei Personen mit einem in Deutschland erworbenen Abschluss ist die Ausbildungsquote dabei nochmals deutlich höher als bei Personen mit ausländischem Abschluss (Friedemann u.a. 2007). Für berufliche und akademische Abschlüsse ist demnach der Zusammenhang der Qualifikation von Selbstständigen mit Migrationshintergrund und der Ausbildungsbeteiligung ihrer Betriebe nachgewiesen.

Ausbildung – Chancen und Hürden

Es gibt verschiedene Ursachen, die Migrantenunternehmen daran hindern auszubilden. Hierzu gehören der übermäßige Respekt vor bürokratischen und administrativen Hürden, die hohen Kosten und oft fehlenden Ausbildungsbeihilfen sowie die fehlende formale Ausbildungseignung. Es ist aber auch die Sorge verbreitet, man ziehe sich durch die Ausbildung die spätere Konkurrenz groß. Laut Suat Bakir

von der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer Köln werden auch IHKs teilweise noch skeptisch beäugt. Sie werden von Migrantenunternehmen häufig mehr als Behörden denn als Dienstleister für ihre Mitgliedsbetriebe angesehen. Dies liege daran, dass etwa türkische Unternehmer keine mit den deutschen Betrieben vergleichbare Verbundenheit mit hiesigen Traditionen und Strukturen hätten – etwa mit den Kammern und der dualen Ausbildung insgesamt. Die genannten Aspekte basieren größtenteils auf falschen oder aber fehlenden Informationen, die aber sowohl durch unterstützende Projekte wie JOBSTARTER als auch generell durch Weiterbildungsmaßnahmen entsprechender Anbieter ausgefüllt werden können.

Nicht kommerzielle und kommerzielle Anbieter von Dienstleistungen rund um das Ausbildungsmanagement betonen, dass Ausbildung von jungen Fachkräften diese Menschen nicht nur an das jeweilige Unternehmen bindet. Ausbildung kann auch zu einer Steigerung der Wertschöpfung des Unternehmens beitragen, einen Beitrag zum Qualitätsmanagement darstellen und das „Wissensmanagement im lernenden Unternehmen“ fördern, wirbt etwa die Akademie für innovatives Ausbildungsmanagement. Insbesondere kleine Unternehmen können von dem durch die Auszubildenden eingebrachten Wissen überproportional profitieren.



► Porträt
Seite 96

„Die Auszubildenden sind elementar für meinen Betrieb, denn wenn ein Lehrling gut ist, dann kann er die Leistungsbilanz des Betriebs ganz schön hochziehen“, sagt **Mirko Lo Porto**, Anbieter von Veranstaltungstechnik. In seinem Unternehmen in Frankenthal beschäftigt er zwei Auszubildende und einen Festangestellten. Laut Saziye Köse vom JOBSTARTER-Projekt Regionales Ausbildungs-Netzwerk in Dortmund bringen Auszubildende enorm viel Know-how

aus der Berufsschule in die Betriebe. Das betonte die Projektmitarbeiterin bei der Veranstaltung „Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!“ im März 2010 in Düsseldorf. Diese Erfahrung bestätigen auch andere Selbstständige. „Durch die Ausbildung von Azubis ist unser Betrieb professioneller geworden“, sagte der Deutsch-Griecher Athanasios Bountos. Als Inhaber der IT-Firma Aiges wurde er als einer von fast 100 ausbildenden Selbstständigen in Düsseldorf geehrt.

Stark machen für Ausbildung

100 selbstständige Migrantinnen und Migranten aus Nordrhein-Westfalen sind am 29. März 2010 in Düsseldorf ausgezeichnet worden. Sie alle haben eines gemeinsam: Sie konnten erstmals als Ausbildungsbetrieb gewonnen werden oder haben eine zusätzliche Lehrstelle eingerichtet. Und sind somit ganz im Sinne des Titels der Veranstaltung „Starke Partner für Ausbildung in NRW!“. Beraten und unterstützt wurden und werden sie dabei von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus JOBSTARTER-Projekten.

Die Ausgezeichneten stehen dabei stellvertretend für viele andere. Denn allein in Nordrhein-Westfalen sind in den vergangenen vier Jahren 1.400 zusätzliche Ausbildungsplätze von Betriebsinhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund geschaffen worden. Auch dieser Erfolg und das dahinterstehende Engagement wurden im Rahmen der von KAUSA organisierten Veranstaltung gewürdigt. Denn bislang werden diese von selbstständigen Migrantinnen und Migranten erbrachten Leistungen in der Öffentlichkeit noch zu wenig wahrgenommen.



Vertreter der Handwerkskammer Köln, der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer oder des JOBSTARTER-Projektes Regionales Ausbildungs-Netzwerk (RAN) in Dortmund sprachen im Rahmen der Veranstaltung über Probleme und Chancen bei der Akquise und Sicherung von Ausbildungsplätzen. Laut Saziye Köse von RAN ist das Coaching während der Ausbildungszeit der intensivste Bereich der Projektarbeit. Inhaberinnen und Inhaber von kleinen Betrieben bestätigten den großen Bedarf an externem Ausbildungsmanagement. „Wir brauchen diese Unterstützung, weil wir keine Ausbildungsabteilungen haben wie etwa Großunternehmen“, sagte ein türkischstämmiger Unternehmer, der eine Härterei mit 15 Beschäftigten leitet.

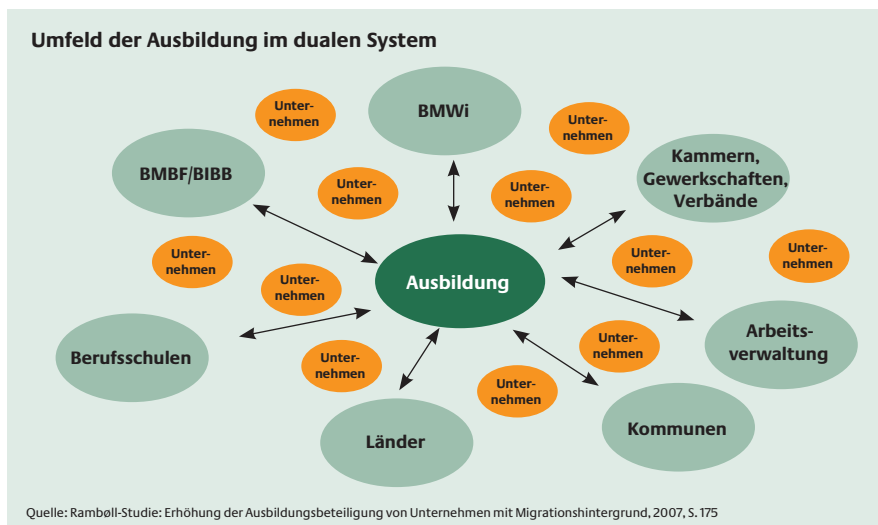
Prestige durch Ausbildung

Bei Migrantenunternehmen, die sich gezielt zur Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund entschließen, steht sehr häufig das Argument mit an erster Stelle, dass diese geringere Chancen hätten und man ihnen helfen wolle. Diese Aussage findet sich am stärksten bei türkischen Inhabern wider (Friedemann u.a. 2007). Tatsächlich reagieren die Selbstständigen auf diese Weise auf die Realität, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sowohl mit einem Hauptschul- als auch mit einem Realschulabschluss geringere Chancen haben, eine Ausbildungsstelle zu erhalten, als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (Datenreport 2010, BIBB-Übergangsstudie von 2006, Kapitel A 5.9). Auch aktuelle Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung bestätigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund wesentlich weniger Ausbildungsverträge im dualen System abschließen: 2008 unterzeichneten rund 78 Prozent der männlichen Jugendlichen mit deutschem Pass einen Ausbildungsvertrag. Bei denen mit ausländischem Pass waren es dagegen nur rund 35 Prozent. Auch bei jungen Frauen mit ausländischem Pass ist der Anteil mit rund 29 Prozent nur halb so hoch wie bei den deutschen Frauen mit 58 Prozent (BIBB-Pressemitteilung 25/2010).

Das soziale Argument vieler Selbstständiger kann jedoch leicht den Blick darauf versperren, dass die Ausbildung junger Menschen eine Positiventwicklung auch für den eigenen Betrieb darstellen kann – vor allem dann, wenn sie zielgerichtet und professionell gestaltet wird. Der betriebsinterne Mehrwert, den Auszubildende bringen können, korrespondiert zugleich auch nach außen. Bereits die IHK- oder HwK-Urkunde an der Bürowand mit der Bescheinigung „Dieser Betrieb ist ein Ausbildungsbetrieb“ macht die Professionalität eines Unternehmens nach außen sichtbar. Und kann dazu führen, was Burak Baysan als „positive Diskriminierung“ durch Kundinnen und Kunden bezeichnet. Dies bedeutet, dass die Kundschaft ihre Entscheidung für eine Leistung eines bestimmten Unternehmens abhängig macht von den vorhandenen Abschlüssen, Zertifikaten, dem Humankapital und der Branchenerfahrung (Baysan 2009).

Das Argument, den Fachkräftenachwuchs zu sichern, ist für immer mehr Betriebe entscheidend für ihre Bereitschaft auszubilden. Dies geht aus der Ausbildungsumfrage des DIHK im Jahr 2010 hervor. Laut der Umfrage ist dies vor allem der demografischen Entwicklung geschuldet und den zunehmenden Schwierig-

keiten der Betriebe, die passenden Auszubildenden zu finden. „Betriebe, die im dualen System ausbilden, zeigen in der Regel eine bestimmte Unternehmenskultur, die auf eine langfristige Einbindung der jungen Fachkräfte setzt“, sagt Knut Diekmann, Referatsleiter für Grundsatzfragen der Weiterbildungspolitik beim DIHK. So könne auch ein Zusammenhang zwischen der Ausbildung junger Kräfte und dem Wachstum der jeweiligen Betriebe durchaus angenommen werden, sagt Diekmann. Tatsächlich ist in größeren Unternehmen generell auch die Ausbildungsquote höher: In Betrieben von Migrantinnen und Migranten mit mehr als sechs Beschäftigten liegt die Quote bei 31 Prozent, gegenüber 13 Prozent bei Unternehmen mit ein bis fünf Mitarbeitern (Friedemann u.a. 2007). Ausbildungsarbeit professionalisiert einen Betrieb aber auch deshalb, weil sich die Unternehmerinnen und Unternehmer parallel mit etlichen Akteuren und Institutionen auseinandersetzen und mit ihnen kooperieren – mit Kammern, Arbeitsagenturen oder entsprechenden JOBSTARTER-Projekten. Von der Begleitung von Ausbildungsprozessen im Ausbildungsmanagement über das Know-how, das Auszubildende aus der Berufsschule oder der Verbundausbildung in den Betrieb einbringen, bis zur Sicherung der Ausbildungsqualität: Ausbildung bindet Unternehmen fachlich und organisatorisch in Wissensstrukturen und Netzwerke ein, die einen Betrieb nachhaltig bereichern.



Eigene Weiterbildung nicht vernachlässigen

Ausbildung ist also ein wichtiger Pfeiler, der dazu beitragen kann, dass der ausbildende Betrieb in professionelleres Fahrwasser kommt. Wichtig erscheint es da, dass die Selbstständigen über die Ausbildung junger Menschen nicht vergessen, selbst weiterzulernen. Dies sollte nicht nur informell geschehen, sondern regelmäßig auch formell etwa bei Weiterbildungskursen. Häufiger als Deutsche geben Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund an, Defizite bei kaufmännischen Kenntnissen sowie Rechtsfragen zu haben. Ein geringer Wissensstand aber – nicht nur in fachlichen Fragen der jeweiligen Branche, sondern auch bei rechtlichen, betriebswirtschaftlichen und formellen Aspekten – kann sich negativ auf die Entwicklungschancen der Betriebe auswirken (ifm 2005). Aufschlussreich ist der Befund, dass weit über ein Drittel der selbstständigen Migranten sich mehr professionelle Beratung gewünscht hätte und nicht einmal die Hälfte bei der Gründung einen Businessplan aufgestellt oder Beratung aufgesucht hat (ifm 2005).



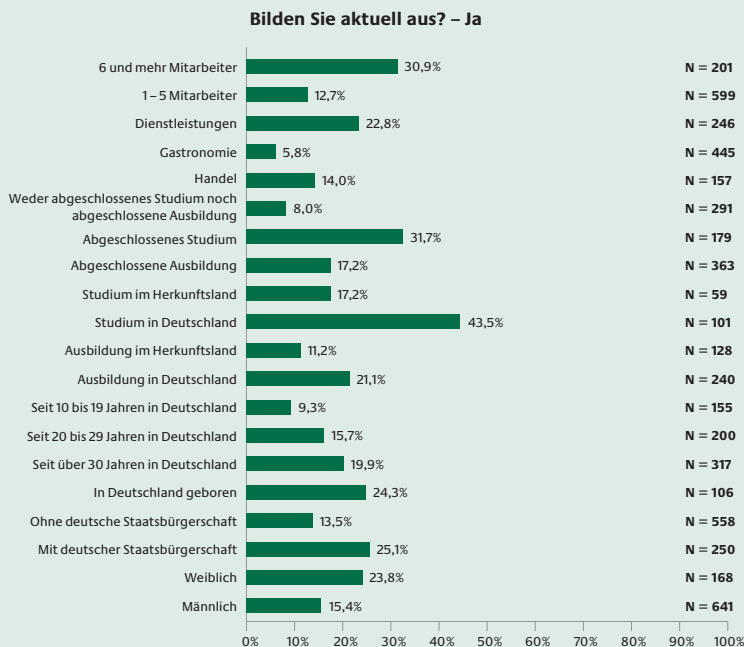
► **Fachtext**
Gründungen
Seite 209

Vor diesem Hintergrund bieten etwa viele Organisationen des Handwerks – Innungen, Bildungseinrichtungen, Kreishandwerkerschaften – Angebote speziell für Migrantinnen und Migranten an (Rass-Turgut 2009). Die meisten Einrichtungen des Handwerks in Deutschland geben an, dass die Zahl der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund an speziellen Angeboten in den letzten Jahren zugenommen habe. Dies geht aus einer entsprechenden Studie der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk hervor. Darauf reagieren die meisten befragten Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und andere Bildungseinrichtungen auch mit der verstärkten Einstellung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (Rass-Turgut 2009). Auch dies ist ein Schritt der Organisationen und Projekte, sich ebenfalls noch mehr zu professionalisieren. Mit dem Ziel, die viel zitierte Beratungs- und Weiterbildungsresistenz bei Migrantenunternehmen aufzubrechen.

Es gibt nach Angaben von DIHK-Experten Knut Diekmann zwar keine expliziten Studien, die einen direkten Zusammenhang zwischen der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und der Ausbildungsneigung belegen würden. Jedoch deuteten Umfragen in Unternehmen darauf hin, dass beides stark zusammenhänge, sagt der IHK-Experte für Weiterbildungsfragen.

Auch Beraterinnen und Berater aus der Praxis bestätigen dies. Etwa Monika Bartels von der AWO Bremen, bei der das Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten – kurz Q.net-Projekt – angesiedelt ist. „Wenn sich die Selbstständigen mit Ausbildung beschäftigen, kommen sie in eine Dynamisierungsschleife und erkennen, wie viele Möglichkeiten der Weiterbildung es gibt“, sagt die Beraterin. Doch auch andersherum gäbe es einen Zusammenhang: Eigene Weiterbildung führe bei vielen Selbstständigen schließlich zur Ausbildung von Lehrlingen, sagt Bartels. Statistiken belegen dies. Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, die ihren eigenen akademischen oder beruflichen Abschluss in Deutschland erworben haben und dadurch auch die Weiterbildungsmöglichkeiten im Land kennen, bilden rund doppelt so häufig aus wie Personen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss (Friedemann u.a. 2007).

Ausbildungsbetriebsquote nach verschiedenen Merkmalen der Unternehmen



Quelle: Ramboll Studie: Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen mit Migrationshintergrund, 2007

Die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist bei 19- bis 64-jährigen berufstätigen Personen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund (Bilger 2006). Das bestätigt auch die Auswertung „Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus dem Jahr 2008. Bei Migrantinnen und Migranten, die selbstständig sind, kommt hinzu, dass sie überproportional in wettbewerbsintensiven, zugleich weniger ertragreichen Branchen wie Gastgewerbe und Handel tätig sind. Gleichzeitig arbeiten sie durchschnittlich drei bis sechs Stunden länger pro Woche als deutsche Selbstständige (ifm 2005). Womöglich ist dies ein weiterer Hinderungsgrund, sich neben der Arbeitsauslastung zusätzlich weiterzubilden.

Viele Möglichkeiten offen

Weiterbildungspotenzial gibt es dabei in allen Branchen – sowohl in den freien Berufen und den freiberuflichen Dienstleistungen als auch in Handwerksberufen, in denen ein Meisterbrief Voraussetzung für die Gründung ist. Bereits 2008 hat der Westdeutsche Handwerkskammertag eine Broschüre unter dem Titel „motiv_1“ herausgegeben, bei der Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Chancen, durch Weiterbildung beruflich weiterzukommen, im Mittelpunkt stehen. Generell ist es wichtig, bei Weiterbildungsangeboten spezifische Bedarfe sowie kulturelle Unterschiede zu beachten.

Monika Bartels vom Q.net-Projekt bei der AWO Bremen berichtet von verschiedenen Bedarfen auch innerhalb der unterschiedlichen Zuwanderergruppen. So hätten etwa Spätaussiedler andere Ansprüche als etwa türkischstämmige Selbstständige. „Auch branchenspezifische Maßnahmen sind nicht immer gut, denn dann sitzen eventuelle Konkurrenten in einem Kurs und äußern sich gar nicht“, meint die Beraterin. Generell habe sie in unterschiedlichen Projekten die Erfahrung gemacht, dass vor allem kurze Weiterbildungsangebote, für einige Stunden oder einen Tag, sowie Kurse nach einem Baukasten, bei dem man sich jeweils den passenden Inhalt aussucht, am stärksten wahrgenommen werden. „Statische Angebote etwa bei der VHS werden weniger wahrgenommen“, sagt Bartels. Von ähnlichen Erfahrungen berichtet auch Monika Jaeckel in einer Studie im Auftrag des Netzwerks Integration durch Qualifizierung. Ausländische Gründerinnen

und Gründer seien an Hilfestellungen interessiert, bei denen der Wissensstoff in zeitlich kleineren Einheiten angeboten werde, „die modulartig flexibel und nach individuellem und aktuellem Bedarf abgerufen werden können“ (Jaeckel 2007).

Weiterbildungsangebote, die speziell auf selbstständige Migranteninnen und Migranten zielen, wie etwa Ausbildungseignungskurse, wirken zudem wie Türöffner für weitere Betriebe. „Ich habe selbst zwei Unternehmer mit reinziehen können, die nun auch Azubis ausbilden wollen“, sagt **Özcan Bektas**, der in Böblingen und Stuttgart gemeinsam mit einem Partner zwei Mobilfunkshops betreibt und zwei Auszubildende beschäftigt. Bei den Ausbilderkursen, die vom JOBSTARTER-Projekt **ABbaplus** – Ausländische Betriebe bilden aus – organisiert werden, helfe man sich gegenseitig, sagt der Deutsch-Türke. „Bei unserem Kurs konnte ein Unternehmer, der manchmal noch etwas Schwierigkeiten mit der Sprache hatte, diese mithilfe der Gruppe kompensieren“, sagt Bektas. Ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung legt noch weitere Bedarfe offen: Demnach wünschen sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit und ohne Migrationshintergrund an AEVO-Kursen zusätzliche Fachglossare, Fachwörterbücher und generell schriftliche Materialien (BIBB-Report 2008).



► Porträt
Seite 108



JOBSTARTER-
Projekt

► Seite 114

Monika Münch macht mit ihrem zehnköpfigem Team des ikubiz-Ausbildungsverbunds in Mannheim die Erfahrung, dass etliche Unternehmer, die sich für Ausbildung in ihrem Betrieb entscheiden, in der Folge gewissermaßen aufwachen und sagen: „Jetzt will auch ich mich weiterbilden.“ Beispielhaft ist die aus Äthiopien stammende Asayesh Räuschel, die in Mannheim ein Hotel führt. Sie hat zunächst den Ausbilderinnenschein gemacht, bildet nun aus, suchte im Anschluss aber auch Weiterbildungskurse für sich – in Betriebsführung. Auch hier konnte ihr das Interkulturelle Bildungszentrum in Mannheim – kurz **ikubiz** – weiterhelfen und einen IHK-Kurs über „Betriebswirtschaftliche Grundlagen“ vermitteln. Und es soll weitergehen, etwa im Thema Buchhaltung. „Trotz dreier Kinder und Hotel würde ich eine Weiterbildung jederzeit in Betracht ziehen“, so die 41-Jährige.

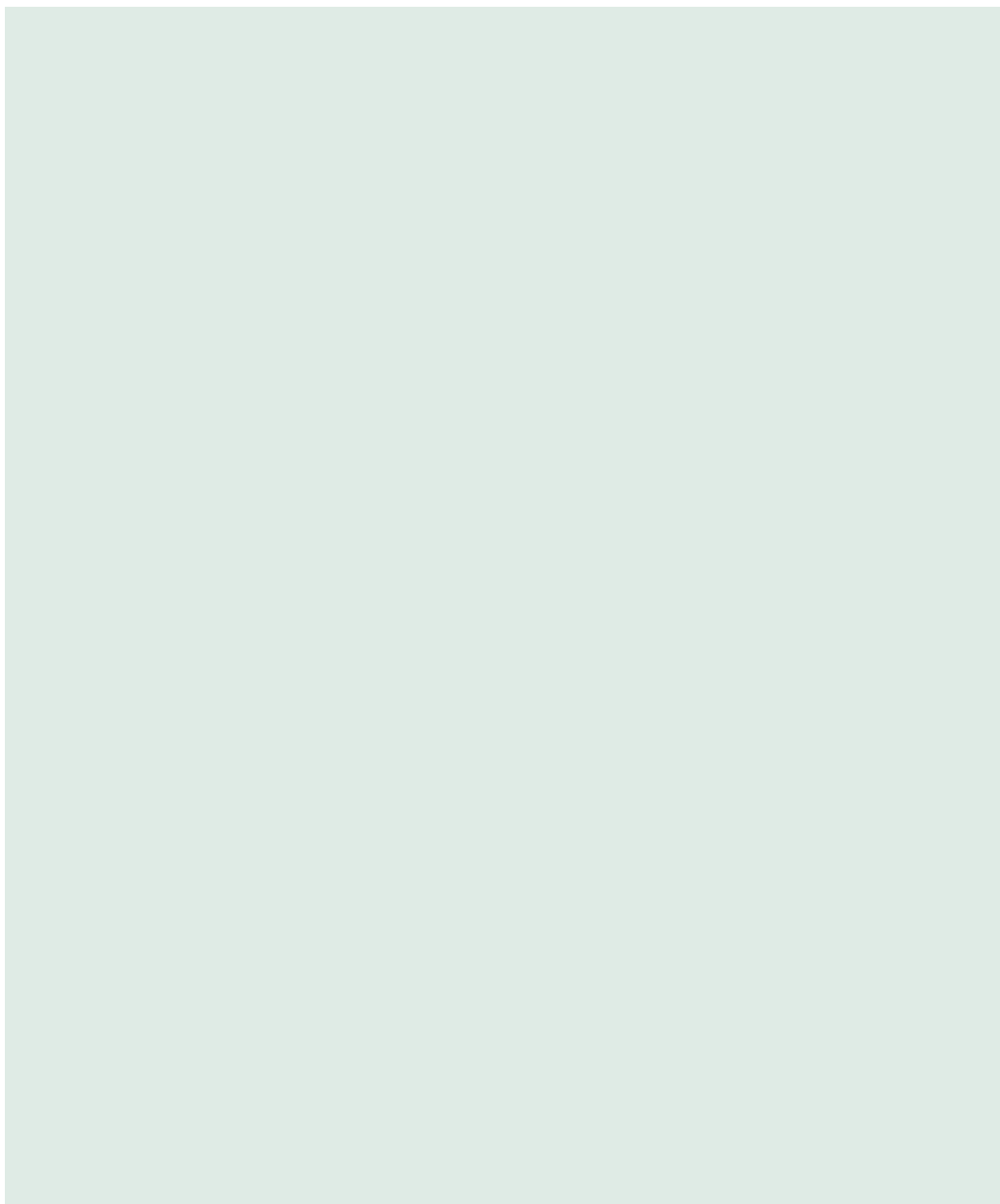


JOBSTARTER-
Projekt

► Seite 120

Die Verzahnung zwischen Ausbildung einerseits und andererseits der Weiterbildung der Unternehmer ist ein sich selbst verstärkender Effekt. Daher schlussfolgert etwa Monika Bethscheider, dass berufliche Weiterbildung nicht aus dem Blickwinkel geraten dürfe. So schreibt die wissenschaftliche Mitarbeiterin des BIBB: „Es ist aber ein folgenreiches Versäumnis, angesichts vieler ungelöster Probleme der nachwachsenden Generation die Förderung und Qualifizierung der Erwachsenen zu übersehen. Beides ist untrennbar verknüpft“ (BIBB-Report 2008). Aus der Weiterbildungsumfrage des DIHK aus dem Jahr 2010 geht hervor, dass die Unternehmen dies zunehmend beherzigen: Denn neben der Tendenz zur verstärkten Ausbildungsbereitschaft investieren auch immer mehr Betriebe in Weiterbildung – das gilt für Unternehmerinnen und Unternehmer mit und ohne Migrationshintergrund.

Im Vergleich mit deutschstämmigen Beschäftigten und Selbstständigen bestehen nach wie vor Defizite im Bildungsstand der Migrantinnen und Migranten. Diese können aber ausgeglichen werden. Und zwar indem der Betrieb selbst ausbildet und neben Zusatzqualifikationen der Auszubildenden verstärkt in Weiterbildung investiert. Entsprechende Kurse und Maßnahmen sollten aber nicht nur von den abhängig Beschäftigten wahrgenommen werden – sondern auch von den Unternehmerinnen und Unternehmern selbst.



„Sobald jemand
in einer Sache Meister
geworden ist,
sollte er in einer
neuen Sache
Schüler werden.“

Gerhart Hauptmann (1862–1946),
deutscher Dichter



Vorstellung AEVO-Kurs

Vor dem Ausbilden selbst lernen

Um als Ausbilderin oder Ausbilder junge Menschen im Beruf anweisen zu dürfen, muss seit 2009 wieder eine Prüfung gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung – kurz AEVO – abgelegt werden. Die AEVO war zuvor sechs Jahre ausgesetzt worden. Dadurch sollten, so die Hoffnung, mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden. Doch Praktiker auch aus JOBSTARTER-Projekten, die die Betriebe rund um das Thema Ausbildung beraten und begleiten, berichten von den Vorteilen der Prüfung. Und auch die meisten Unternehmerinnen und Unternehmer erkennen den Mehrwert an, den Kurs und Prüfung für sie und die Jugendlichen bringen. Nicht zuletzt zeigt auch die wissenschaftliche Analyse der Zeit ohne Prüfungspflicht: Die Prüfung nach AEVO ist sinnvoll.

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG § 28) darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich dazu geeignet ist und wer selbst über einen entsprechenden Berufsabschluss und berufsfachliche Kenntnisse verfügt. Wichtig ist aber auch, dass Ausbilderinnen und Ausbilder berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse haben: Wie lernen junge Menschen, was muss in der Ausbildung beachtet werden und wie ist das Ausbildungsverhältnis rechtlich geregelt – dies sind nur einige der Inhalte, die im Rahmen von Kursen gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vermittelt werden. Nachdem die AEVO sechs Jahre ausgesetzt war, ist sie nun für jeden angehenden Ausbilder wieder Pflicht.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Aussetzung der AEVO untersucht. Im Ergebnis kam heraus, dass durch den Verzicht zwar ein gewisser Zuwachs an Ausbildungsstellen zu verzeichnen war, dies andererseits aber auch Qualitätseinbußen in der betrieblichen Ausbildung bedeutete. So gab es zwar pro Jahr 7.000 bis 10.000 Betriebe, denen nach eigenen Angaben die AEVO-Aussetzung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert oder es ermöglicht hat, mehr Auszubildende einzustellen. Das BIBB geht auf dieser Basis von 10.000 bis 25.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen aus, die durch Aussetzung der AEVO leichter zur Verfügung gestellt werden konnten. Gleichwohl sind die Ausbildungserfolge bei Betrieben ohne AEVO-qualifiziertes Personal geringer als bei den Unternehmen, die über qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder verfügen. Es gab häufiger Konflikte zwischen dem Ausbildungspersonal und den Auszubildenden, und die Quote der Vertrags-

lösungen stieg von 13 auf 21 Prozent. Die Neuregelung, die im Jahr 2003 beschlossen worden war, hat folglich negative Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung – so das Resümee des BIBB (www.bibb.de/de/32006.htm).



► Fachtext
Professionalisierung S. 59

Kurs und Prüfung bringen Mehrwert

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), auch nach Beratungen mit entsprechenden Sozialpartnern, die Ausbilder-Eignungsverordnung zum 1. August 2009 wieder verpflichtend eingeführt. Um die gewonnenen Ausbildungsbetriebe als solche zu halten, dürfen Ausbilderinnen und Ausbilder, die während der Zeit der AEVO-Aussetzung in die betriebliche Ausbildung eingestiegen waren, weiterhin ohne die AEVO-Prüfung junge Menschen ausbilden. Dies gilt jedoch nur für Betriebe, in denen die zuständigen Stellen – Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern – keine gravierenden Beanstandungen bei der Ausbildung festgestellt haben. Bei zahlreichen Fortbildungsabschlüssen, z. B. Industriemeister oder Personalfachkaufmann, gehört die Ausbildereignung nach der AEVO ohnehin zum Qualifikationsprofil – und eine separate AEVO-Prüfung ist nicht notwendig. Auch in anderen Branchen, etwa bei freien Berufen wie Architekt/Architektin oder Arzt/Ärztin, dürfen qualifizierte Personen ohne zusätzliche AEVO-Prüfung im dualen System ausbilden. Gleiches gilt für Handwerksberufe, in denen die Qualifikation als Handwerksmeister auch die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse beinhaltet und somit zur Ausbildung junger Menschen berechtigt.

Dass die AEVO wieder eingeführt wurde, begründet das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aber auch damit, dass die Anforderungen vor allem im pädagogischen Bereich gestiegen sind. So bräuchten Auszubildende zunehmend „vielfältige Problemlagen“ mit, so das BMBF. Dieses bestätigen auch Praktikerinnen und Praktiker aus JOBSTARTER-Projekten. „Das Problem ist nicht nur, dass Absolventen von Hauptschulen zu häufig nicht ausbildungsreif sind und sich manchmal nicht richtig auf Deutsch ausdrücken können“, sagt Khalid Sharif vom JOBSTARTER-Projekt „Neue Ausbildungsplätze in arabisch- und türkischstämmigen Unterneh-

BWK

JOBSTARTER-
Projekt

► Seite 202

men“, das beim **Bildungswerk Kreuzberg (BWK)** in Berlin angesiedelt ist. Hinzu komme, sagt der Ausbildungsmanager, dass in den Berufsschulklassen häufig ausschließlich schwächere Schülerinnen und Schüler zusammen lernen und folglich die Ausbildungsqualität leide. Auch viele Unternehmerinnen und Unternehmer beklagen, dass es neben den vielen hoch motivierten und gut vorgebildeten Jugendlichen zunehmend solche gäbe, die in einigen für die Ausbildung wichtigen Wissensbereichen zu viele Lücken hätten.

Neue Anforderungen für ausbildende Betriebe

Die neue AEVO beinhaltet daher zum Teil auch weiter gehende Aufgaben, die in vier Handlungsfelder untergliedert sind:

1. Prüfen und Planen der Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildung
2. Vorbereiten der Ausbildung und Einstellung der Auszubildenden
3. Durchführen der Ausbildung
4. Abschließen der Ausbildung

Ausbilderinnen und Ausbilder sollen in der Lage sein, auf individuelle Situationen einzugehen und Konflikte, die in der Ausbildungsarbeit entstehen, lösen können. Der neue, modernisierte Rahmenplan soll zudem auf die demografischen Veränderungen reagieren. Denn in den nächsten Jahren wird es weniger potenzielle Auszubildende geben. Gleichzeitig wird die Heterogenität dieser Gruppe – Jugendliche mit Migrationshintergrund, Lernbeeinträchtigte, Abiturienten, Realschüler, Hauptschüler – zunehmen. Diesen unterschiedlichen Zielgruppen und Kulturen müssen Ausbilderinnen und Ausbilder künftig stärkere Bedeutung beimessen. Dies betont der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, der 2009 den Rahmenplan vorgelegt hat, in seinen Empfehlungen für die Ausgestaltung der AEVO-Kurse.

In der Regel sind die AEVO-Kurse Vollzeitangebote, die eine Dauer von zwei bis drei Wochen haben. Oder sie werden in Teilzeit angeboten, etwa an einzelnen Abenden in der Woche oder auch am Samstag. Es wird eine Dauer von 110 Stunden empfohlen. Wie die Kurse umgesetzt werden, entscheidet der jeweilige Kurs-träger. Dabei kann und soll die Ausgestaltung nach der Zielgruppe ausgerichtet

werden – zum Beispiel nach Branchen oder aber insbesondere für Selbstständige mit Migrationshintergrund. Anbieter der Kurse, die überwiegend als „Ausbildung der Ausbilder“ betitelt werden, sind etwa die zuständigen Kammern oder spezialisierte Bildungseinrichtungen. Die Kosten für den Kurs und die Prüfung – falls nicht durch Fördermittel unterstützt – bewegen sich zwischen 450 und 600 Euro pro Teilnehmenden. Um Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund auf die Ausbildertätigkeit und Prüfung vorzubereiten, förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2010 Schulungen in 34 Städten im gesamten Bundesgebiet. Rund 1.000 Migrantinnen und Migranten können dadurch bis Ende 2010 das Zertifikat der Ausbildereignung erlangen. Durchgeführt werden die Lehrgänge von Kammern und freien Bildungsträgern. Für die Koordination ist KAUSA verantwortlich (www.jobstarter.de/de/2527.php).

Gut vorbereitet durch die Prüfung

Die AEVO-Prüfung besteht aus zwei Teilen: einem schriftlichen und einem praktischen Teil. In der dreistündigen schriftlichen Prüfung werden fallbezogene Fragen aus allen Handlungsfeldern gestellt. Die praktische Prüfung besteht aus einem rund dreißig Minuten langen Fachgespräch, zusätzlich soll eine Ausbildungssituation präsentiert werden. Generell gibt es keine Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung. Innerhalb eines Prüfungsverfahrens kann eine nicht bestandene Prüfung zweimal wiederholt werden. Das Bestehen der AEVO-Prüfung berechtigt gleichwohl nicht automatisch zum Ausbilden. Neben der persönlichen und fachlichen Eignung wird auch noch die Eignung der Ausbildungsstätte von der zuständigen Stelle oder dem Ausbildungsberater vor Ort geprüft. Ähnlich ist es in der Handwerksordnung (HwO) geregelt.

Neben der Tatsache, dass die Unternehmen zu Ausbildungsbetrieben werden, berichten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von JOBSTARTER-Projekten über einen weiteren erfreulichen Effekt der AEVO-Kurse und -Prüfungen: „Wenn die angehenden Ausbilderinnen und Ausbilder die Prüfung bestehen, erfahren sie dadurch Anerkennung, und die wirkt sich natürlich positiv aus“, sagt Monika Münch vom **ikubiz-Ausbildungsverbund** in Mannheim, das selbstständige Migranten in der Region Mann-



heim unterstützt und als JOBSTARTER-Projekt gefördert wird.

„Auch in der Zeit bis 2009, als die AEVO-Prüfung ausgesetzt war, haben wir Ausbilderkurse angeboten, und sie wurden gut angenommen“, erläutert Münch. Die Wiedereinführung der AEVO-Prüfung wird auch von Christina Alexoglou-Patelkos begrüßt.

Sie ist Ausbildungsmanagerin im JOBSTARTER-Projekt „Brücke zur Qualifizierung und Integration“, das in der Trägerschaft der **Deutsch-Hellenischen Wirtschaftsvereinigung (DHW e.V.)**

in mehreren Regionen Nordrhein-Westfalens realisiert wird. Mit der Aussetzung habe das Projekt eher schlechte Erfahrungen gemacht. „In den Kursen wird elementares Wissen vermittelt, das vielen Ausbildern ansonsten fehlt, etwa in rechtlichen Fragen“, sagt Alexoglou-Patelkos. Durch den Kurs und die AEVO-Prüfung komme ein Reifeprozess in Gang, sagt die Projektleiterin – und dieser Prozess ist sowohl für die Ausbildung als auch insgesamt für den Betrieb notwendig.



JOBSTARTER-
Projekt

► Seite 162

- **Die Erfahrungen, die die vier nun vorgestellten Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund mit der AEVO-Prüfung gemacht haben, können Sie hier anhören: www.jobstarter.de/de/2813.php.**

„Kann es nur jedem empfehlen“

Erfahrungen von angehenden Ausbilderinnen und Ausbildern mit Migrationshintergrund, die AEVO-Kurse besucht und die Prüfung abgelegt haben

Eugen Balles

wurde in Kasachstan geboren und wanderte im Alter von 20 Jahren als Russland-deutscher aus Russland in die Bundesrepublik ein. Nach einer Tätigkeit als Koch – er hatte in Russland eine Ausbildung absolviert – hat er sich zum Maler und Lackierer umschulen lassen. Seit November 2007 arbeitet der heute 35-jährige in Mörs selbstständig in seinem neuen Beruf. 2010 hat er einen AEVO-Kurs besucht, die praktische Prüfung abgelegt und möchte bald ausbilden. In drei Jahren will er seinen Meisterbrief in den Händen halten.



„Wenn man Ausbilder wird, trägt man große Verantwortung für die jungen Menschen und die Mitarbeiter. Als ich das Angebot bekommen habe, den Ausbilderschein zu machen, habe ich sofort zugegriffen. Es hat mir wirklich Spaß gemacht. Zu den Bausteinen in der Prüfung gehörte, wie man mit jungen Menschen umgeht oder wie man Fertigkeiten vermitteln kann. Was mir besonders gut gefallen hat, war, dass wir auch das Jugendschutzgesetz richtig durchgearbeitet haben. Nun weiß ich, was für Rechte und Pflichten die Jugendlichen, aber auch welche Rechte und Pflichten wir als Ausbilder gegenüber den Jugendlichen haben, auch damit wir ihnen helfen können, sich besser im neuen Berufsleben integrieren zu können. Jetzt habe ich keine Hemmungen, keine Angst mehr. Ich habe den Blick nach vorne gerichtet. Ermutigen möchte ich jeden, der vor der Entscheidung steht, ob er einen Ausbilderschein machen soll, den Schritt zu wagen.“

Ankica Barišić

ist ausgebildete Friseurin. Nach einer langjährigen selbstständigen Tätigkeit in der Gastronomie ließ sich die Kroatian aus Bosnien-Herzegowina, die seit ihrem sechsten Lebensjahr in Deutschland lebt, zur Fachkosmetikerin umschulen. Seit 2000 ist die heute 42-jährige in diesem Bereich tätig. Zwischenzeitlich betreute sie bei einem Bildungswerk in Köln junge Mädchen, die einen Ausbildungsplatz suchten. 2008 gründete sie ein eigenes Kosmetikstudio. Nach dem Besuch eines Vorbereitungskurses bestand Barišić Anfang 2010 die AEVO-Prüfung – und bildet bereits aus.

„Der Kurs hat mir sehr viel gebracht, anders zu denken, auch Inhalte anders zu erklären. Ich habe gelernt, wie man jemanden etwas vermittelt. Früher dachte ich manchmal: Warum kapieren die jungen Leute das nicht? Es geht ja nicht nur darum, den Auszubildenden zu sagen: Guckt zu, und sie dann einfach machen lassen. Sondern ich sage ihnen vielmehr, dass sie es selbst erklären sollen, während sie es machen. So habe ich das in dem Kurs gelernt. Man muss bei der Arbeit und beim Lernen alles einsetzen, den Kopf, das Herz und vor allem das Denken. Im Kurs habe ich außerdem viele Fachausdrücke gelernt, zum Beispiel Wörter aus dem Arbeitsrecht, die ich vorher nicht kannte. Der Kurs hat mir in jeder Hinsicht viel gebracht.“



Georgios Dimitriadis

– der 30-jährige Deutsch-Grieche schaute schon als kleiner Junge begeistert zu, wenn seine Großmutter die Küche in Castrop-Rauxel zu einer „mikrasiatiki kouzina“ – einer kleinasiatischen Küche – verwandelte. Mit fünfzehn Jahren lernte er den Beruf des Metzgers, im Alter von zwanzig Jahren begann Dimitriadis dann die Ausbildung zum Koch. Heute ist er Küchenleiter im Restaurant Kolossos in Neuss. 2010 hat er die Ausbildereignungsprüfung bestanden, in seiner Küche lernen drei junge Menschen als angehende Köche.

„Meine Erfahrung mit der Schulung war sehr intensiv. In dem Kurs habe ich beispielsweise viel über Gesetze gelernt und konnte mich auch mit den anderen Teilnehmern austauschen. Hier kann man eine Frage zum Beispiel zu einem bestimmten Paragraphen mit dem Mentor besser klären, als wenn man es im Buch als trockenen Stoff liest. Der Mentor kann erläutern, was in der Praxis passiert und an welchem Paragraphen man das festlegen kann. Ich ging in die Prüfung mit dem starken Bewusstsein, dass ich es schaffen werde, weil ich mich durch den Kurs auch gut vorbereitet hatte. Die Azubis bei uns sind multikulturell – wir haben einen Deutschen, einen Griechen und einen jungen Mann aus Mazedonien. Ich bin für sie verantwortlich. Verantwortlich dafür, dass sie das lernen, was sie lernen wollen und was sie lernen müssen. Da ich griechischer Abstammung bin, bin ich davon überzeugt, dass meine Azubis auch einen Teil Griechenlands in sich tragen.“



Çiğdem Çapkın

– die 23-Jährige ist seit zwei Jahren Filialleiterin der französischen Boutiquekette für Kinderbekleidung Okaidi in Dortmund. Die türkischstämmige Çapkın ist ausgebildete Kauffrau für Einzelhandel. Sie hatte zunächst Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Sie wurde jedoch von Mitarbeitern des Entwicklungszentrums für berufliche Qualifizierung und Integration (EWZ) in Dortmund erfolgreich unterstützt – und fand so eine passende Ausbildungsstelle, die sie sogar in verkürzter Zeit abschloss. Im Jahr 2010 hat Çapkın ihre Qualifizierung zur Ausbilderin abgeschlossen – als Kursbeste. Mittlerweile bildet sie drei junge Frauen aus.

„Ich bilde aus, weil ich vor Jahren selbst lange nach einer Ausbildungsstelle gesucht habe. Als ich erfahren habe, dass ich als Filialleiterin die Möglichkeit habe auszubilden, dachte ich sofort, ich nehme das in die Hand. Den Kurs habe ich beim EWZ gemacht. Ich weiß nicht, wie es gewesen wäre, wenn ich das EWZ nicht kennen würde. Die Mitarbeiter dort haben mir bei allem geholfen, zeigten mir, wie die Verträge zu regeln sind, wie ich was bei der IHK beantrage. Ich empfehle den AEVO-Kurs auf jeden Fall weiter. Auch wenn ich selbst Kauffrau im Einzelhandel als Beruf gelernt habe, darf ich mit diesem Schein auch dann ausbilden, wenn ich die Branche wechsle und zum Beispiel in den Marketingbereich gehe oder einen neuen Beruf lerne. Es ist einfach nur von Vorteil.“





Somasundaram Balamohan

Freiheit im zweifachen Sinne

Somasundaram Balamohan ist vor einem Vierteljahrhundert aus Sri Lanka geflüchtet, arbeitete sich in Deutschland zum Bäckermeister hoch. Nun führt er einen traditionsreichen Betrieb. Die alte Heimat hat er nicht vergessen – und zugleich großen Gefallen an seiner neuen Heimat gefunden.

In Sichtweite an der Straßenecke der Metzger, daneben die Jobbörse, schräg gegenüber das Therapiezentrum: Die Bäckerei Mülder, seit 1928 in der Heidemannstraße in Köln-Ehrenfeld ansässig, wirkt fast ein wenig unscheinbar. Drinnen reicht das Angebot vom Oberländer-Brot und Mehrkornbrötchen über Reistörtchen und Apfelkuchen bis zur Kirschtorte und knusprigen Croissants. Ein Dreijähriger drückt begierig seine Nase an die Auslagescheibe, kann sich noch nicht so recht entscheiden, was er nun vernaschen soll; sein Papa scheint alle Zeit der Welt zu haben.

Außer dem kleinen Namensschild an der Bäckereitür deutet nichts darauf hin, dass der Besitzer dieser Bäckerei kein gebürtiger Deutscher, und kein, wie so häufig, Familiennachfolger in dritter Generation, sondern ein tamilischer Flüchtling ist. Seit 2007 ist Somasundaram Balamohan Inhaber und Chef der traditionsreichen Backstube. In Deutschland lebt der Deutsch-Ceylonese indes bereits seit 1984, als er als 23-Jähriger wegen politischer Verfolgung aus Sri Lanka flüchtet. „Mein Haus ist damals mehrmals abgebrannt worden, es herrschte Bürgerkrieg“, erinnert sich Balamohan. Er gehört zu der hauptsächlich im Nordosten Sri Lankas ansässigen Minderheit der Tamilen, die neben der Mehrheit der Singhalesen die Insel im Indischen Ozean bewohnt. Tamilische Rebellen kämpfen seit Jahrzehnten gegen die von den Singhalesen dominierte Zentralregierung. Die bewaffneten Auseinandersetzungen haben erst 2009, nach blutigen Gefechten, ein vorläufiges Ende gefunden. Balamohan entschließt sich früh zur Flucht – und findet in Deutschland die Freiheit.

Beruflicher Aufstieg im Großbetrieb

Vor der Flucht hatte er in seiner Heimatstadt Colombo Elektrotechnik studiert, von dort „viele Fähigkeiten mitgebracht“, wie er sagt. Der Abschluss wird ihm in Deutschland nicht anerkannt. Gleichwohl darf er an einer Prüfung teilnehmen,

die den Abschluss bestätigen könnte. „Das war für mich aber unmöglich, da ich die Sprache nicht sprechen konnte“, sagt er. So schlägt er sich durch, kann als Asylbewerber nur bedingt arbeiten, verdingt sich als Hilfskraft in Bäckereien. 1986 dann erhält er die Anerkennung als Asylberechtigter und beginnt, da er es nun darf, sofort mit der Ausbildung zum Bäcker. Als einer der Jahrgangsbesten, wie er sagt, schließt der heute 49-Jährige die Lehre ab. Er heuert recht bald bei einem kleinen Bäckerbetrieb in Pulheim bei Köln an und erlebt das rasante Wachstum seines Arbeitgebers. „Ich habe dort fast zwanzig Jahre lang gearbeitet und bin zum Abteilungsleiter aufgestiegen.“ 1997 wird der zweifache Familienvater Bäckermeister. „Heute ist meine alte Arbeitsstätte ein Industriebetrieb, der viel automatisch fertigt“, erzählt Balamohan.

Dies ist nur einer der Gründe, warum sich Balamohan nun verstärkt auf die Suche nach Bäckereien macht, die er selbst übernehmen möchte. „Denn in der Industriefertigung konnte ich meine kreativen Fähigkeiten nicht mehr einsetzen, die ich als Meister gelernt habe“, berichtet er. Aber eigentlich, unterstreicht er, habe er sich schon immer selbstständig machen wollen – wegen der Freiheit. „Nur so hatte ich die Möglichkeit, meine eigenen Ideen umzusetzen und dabei niemanden vorab fragen zu müssen.“ Das Geld hingegen sei nicht entscheidend gewesen, denn auch zuvor habe er als Angestellter gut verdient.



Balamohan bereitet sich, noch ohne zu wissen, wo er mit seiner Selbstständigkeit ansetzen soll, theoretisch auf die unternehmerische Freiheit vor: Er besucht Gründerseminare, lernt zum Betriebswirt im Handwerk, informiert sich jährlich bei der Gründungsmesse in Essen. Als er schließlich die Bäckerei Mülder findet, kommt er mit dem Seniorchef schnell ins Geschäft, denn ein Nachfolger in der Familie Mülder ist nicht in Sicht. Die Kölner Bäckerinnung vermittelte schnell und unbürokratisch, wie Balamohan berichtet. Und auch die Bank spielt mit, denn

der Wahlkölner kann sein Haus als Sicherheit einsetzen. Seit 2007 backt Balamohan nun ganz und gar selbstständig – und erfüllt sich so seinen zweiten Freiheitswunsch.

Es zählt die Qualität

Als kleiner Betrieb, das betont der Bäckermeister immer wieder, zähle in erster Linie die Qualität. Nur durch Qualität könne man gegenüber der wachsenden Konkurrenz industriell produzierter Backwaren bestehen. Ohnehin seien 95 Prozent seiner Käufer langjährige Stammkunden, Laufkundschaft spiele kaum eine Rolle.

„Nur in der Selbstständigkeit kann ich meine eigenen Ideen umsetzen, ohne dabei irgendjemanden vorab fragen zu müssen.“

Daher auch habe er das Angebot seines Vorgängers weitgehend beibehalten, Sauerteigbrot sei eben immer schon ein Renner gewesen – aber für einige neue Produkte gäbe es durchaus Platz. „Unser König-Ludwig-Brot etwa kommt sehr gut an“, betont Balamohan. Das sei eine bayrische Rezeptur, ein Roggen-Dinkel-Brot, bevorzugt von Kundinnen und Kunden, die keinen Weizen mögen.

Gleichwohl habe es in der ersten Zeit nach der Übernahme Anlaufschwierigkeiten gegeben. „Ich war vorher jahrelang in der Industriebäckerei, habe dort ganz anders gearbeitet, als ich nun in dem Kleinbetrieb arbeiten muss“, resümiert er.

Balamohan beschäftigt zwei Bäcker, einen Konditor, vier Fachverkäuferinnen und eine Auszubildende. Michelle Bauer, die bei ihm als Bäckereifachverkäuferin lernt, sei „bereits der dritte Versuch“, sagt er lachend – zwei andere junge Frauen hätten aus privaten Gründen vorzeitig abgebrochen. „Ich möchte auch einen Bäcker ausbilden, damit ich ihm das alles so beibringe, wie ich es selbst mache“, sagt er. Seine Frau Rubarany Balamohan arbeitet ebenfalls im Verkauf mit. Balamohan selbst macht vor allem die tägliche Produktion den größten Spaß. Mittlerweile hat es der Bäckermeister in den Prüfungsausschuss der Bäcker-Innung geschafft. Weiterbildung sei auch für ihn wichtig, obgleich es in seinem Fach weniger Neuerungen gäbe als etwa in der IT-Branche. „Die Brötchen wurden schon immer so gebacken, da ändert sich wenig“, erzählt er.

Gleichwohl lese er die einschlägige Fachpresse, nehme an Kursen teil. Die Eröffnung weiterer Verkaufsfilialen schließt er nicht aus. „Aber zu groß will ich nicht wachsen“, sagt er.

Jeden Tag ab ein Uhr nachts geht es also immer wieder aufs Neue los in der Heidemannstraße. Dann schafft der Freizeitkomponist, der seit jeher Liedtexte in seiner Muttersprache dichtet, gemeinsam mit seinen zwei angestellten Bäckern in der alten Backstube die kleinen und großen Backwerke.

Die Backstube ist direkt hinter dem Verkaufsraum, die Geräte und Zutaten sind wohlgeordnet, der Hauptofen ein altes Modell. „Der stammt von dem ältesten Kölner Ofenproduzenten Heinzelmännchen, der schon lange nicht mehr existiert. Er hat wohl zu gute Öfen gebaut, die nie kaputt gingen, und daher kaufte kaum jemand mehr einen neuen“, sagt er ein wenig schelmisch. Nach der Produktion, täglich ab etwa 10 Uhr, legt sich Balamohan dann in seinem nahe gelegenen Haus für ein paar Stunden schlafen, ist ab 15 Uhr wieder im Betrieb.

„Dann kommt die Bürokratie“, sagt er lachend. Die sei manchmal ein bisschen viel und auch ein bisschen überflüssig, wie er findet. Die Bäckerschlaftaktung sei ihm indes schon ins Blut übergegangen. „Auch wenn ich frei habe, stehe ich um zwei Uhr auf“, berichtet er ohne Wehklagen.

„Hier ist mein Zuhause – durch die Anerkennung meiner Person durch die Menschen.“

Deutschland ist Freiheit – und Heimat

Auch den Verlust seiner alten Heimat beklagt Balamohan nicht mehr so sehr. Seit seiner Flucht 1984 hat er Sri Lanka nicht mehr gesehen. „Ich hatte bisher immer Angst, ob ich wieder nach Deutschland zurückkommen könnte“, sagt er. Doch so stark zieht es ihn ohnehin nicht mehr dorthin, die gesamte nahe Familie lebt im Ausland. „Mein Vater und mein Bruder sind in Kanada, meine beiden Schwestern in Deutschland, auch meine Mutter war bis zu ihrem Tod hier.“ In diesem Jahr organisiert Balamohan in Köln ein Familientreffen und musste dafür einen ganzen Saal mieten – es haben sich immerhin 120 Personen angekündigt. Auch Kontakte zu seinen Landsleuten pflegt der Bäcker, trifft sich mit anderen Tamilen in Deutschland. Zu seinen Bekannten und Freunden zählen aber auch gebürtige

Deutsche und Migranten aus anderen Ländern. Natürlich sei es anfangs schwierig gewesen, habe durch die fehlenden Sprachkenntnisse die Kommunikation gelitten, ja gar nicht stattfinden können. Zu Beginn seiner Zeit in Deutschland hätten einige Kollegen manchmal schon skeptisch geschaut, denn es sei tatsächlich so, dass nur wenige Fachkräfte im Bäckerhandwerk Migrationshintergrund hätten. Doch mit der Zeit und mit dem gegenseitigen Kennenlernen schwindeten auch

die Vorurteile, sagt Balamohan. Überhaupt sei die Stadt, sei Köln „ausländerfreundlich“. Die Menschen hier seien irgendwie anders als in anderen Städten. „Ich habe hier geheiratet, meine Kinder sind gebürtige Kölner“, berichtet er schmunzelnd.



Der entscheidende Grund, warum er sich in Deutschland wohlfühle, sei „die Anerkennung meiner Person durch die Menschen“, sagt er. Mit der Tochter und dem Sohn, 15 und 17 Jahre alt, rede er hauptsächlich Deutsch. „Das ist für mich irgendwie einfacher“, sagt Balamohan ein wenig entschuldigend. Die Frau spreche hingegen gelegentlich Tamil, daher verstünden die Kinder die Sprache und könnten auch einiges sagen. Sohn Chrisanthaan, der gerade die 10. Klasse eines Gymnasiums besucht, möchte aber eher nicht in die Fußstapfen des Vaters treten. „Vielleicht studiere ich Architektur“, überlegt er laut – etwas verlegen, als er nach der Schule kurz im Laden vorbeischaute.

Die Heidemannstraße ist an dem warmen Frühlingstag in Sonne getaucht, zwei Frauen putzen, als sei es abgesprochen, ihre Fenster in der Parterre, eine von ihnen lässt das Wasser lässig auf den Bürgersteig laufen. Ein älterer Mann saugt minutiös sein Auto, das falsch geparkt steht. Hinter der Glasscheibe führt die Mitarbeiterin der Jobbörse konzentriert ein Telefongespräch, drei Jugendliche schlenkern über die Straße. Der kleine Kunde in der Bäckerei Mülder entscheidet sich für das kleine Croissant – das mit Schoko natürlich. „Ich fühle mich wohl in Köln“, sagt Somasundaram Balamohan. „Hier ist mein Zuhause.“



Amir Roughani

Nutzen, was da ist

Amir Roughani kommt als Flüchtlingskind aus dem Iran nach Deutschland. Trotz schwieriger Umstände schlägt er sich durch, erfährt viel Unterstützung und macht sich im Alter von 27 Jahren in der Hightech-Branche selbstständig. 150 Menschen beschäftigt er mittlerweile, und sein Erfolgsrezept scheint einfach: aus dem, was er vorfindet, das Beste machen. Doch es ist mehr: harte Arbeit, klare Ziele – und die Eigenschaft, in möglichst jeder Situation zurechtzukommen und sie richtig zu nutzen.

Lange Wege ist Amir Roughani gegangen. Aus dem kriegsgebeutelten Iran ins sichere Berlin. Vom Flüchtlingskind zum Deutschen Meister im Kegeln. Vom Hauptschüler zum Gründer der VISPIRON AG und einer Vorbildfigur der Integrationskampagne „Vielfalt als Chance“ der Bundesregierung (www.vielfalt-als-chance.de). Seine Begründung, wie er dies alles gemeistert habe: Er sei einfach dazu erzogen worden, sich Ziele zu setzen. „Ich wollte immer nur die Erwartungen meiner Eltern erfüllen und die Trennung von ihnen stets mit einem Erfolg rechtfertigen“, erzählt er.

Die schmerzhafteste Trennung kommt, als er elf Jahre alt ist. Bis dahin lebt Amir Roughani in der iranischen Stadt Isfahan. Seine Mutter ist Hausfrau, sein Vater arbeitet zunächst in einem Pharmaunternehmen, macht sich später mit einem Warenkaufhaus selbstständig. Im Jahr 1987 entscheiden die Eltern, den zweitjüngsten Sohn vor den Wirren des seit 1980 andauernden Golfkrieges zwischen dem Iran und dem Irak in Sicherheit zu bringen, und setzen ihn als Flüchtlingskind in ein Flugzeug Richtung Deutschland. Der kleine Amir landet in Westberlin und kommt zu seinem damals 14-jährigen Bruder Sharam, der bereits seit einem Jahr in einem Kinderheim lebt. Die erste Zeit ist für den Jungen schwierig. Doch Amir findet schnell Anschluss, lernt zügig Deutsch, kommt in der Hauptschule gut mit und schließt fünf Jahre später als Klassenbester ab. Er wächst in Neukölln auf, einem Berliner Stadtteil, der als Problembezirk gilt. „Die Umgebung war aber nie ein Problem für mich. Ich habe irgendwie immer das akzeptiert, was ich angetroffen habe, erinnert er sich. Die vermeintlich „bösen Jungs“, mit denen er zu tun hat, versuchen zu keiner Zeit, ihn auf die schiefe Bahn zu ziehen.

Eher zufällig kommt er im Alter von vierzehn Jahren zum Kegeln – und findet auf diese Weise einen wichtigen Schlüssel zur deutschen Gesellschaft. „Beim Kegeln habe ich fast nur mit Deutschen ohne Migrationshintergrund zu tun gehabt, wir waren ständig zusammen, hartes Training und Turniere, das schweißt zusammen“, erinnert er sich. Er kegelt sich bis zur Bundesliga hoch, gewinnt mehrmals die Berliner, später auch die Deutsche Jugendmeisterschaft. Bei den Vereinskollegen ist er voll akzeptiert, kommt hier gut klar und gilt, wie er sagt, als „bunter Hund“.

Lehre gemacht, studiert – und immer gearbeitet

Mit dem Hauptschulabschluss in der Tasche bewirbt er sich 1991 in Berlin initiativ beim Pharmakonzern Schering für eine Ausbildung als Chemikant – und erhält

prompt die Zusage. „Eine meiner Lehrerinnen erzählte mir damals, bei Schering zu arbeiten sei wie ein Sechser im Lotto.“ Er schließt seine Ausbildung vorzeitig ab und bleibt über die Azubi-Zeit hinaus bei dem Unternehmen. Inzwischen wird sein Flüchtlingsstatus anerkannt, Roughani nimmt 1996 die deutsche Staatsbürgerschaft an. Als er sein Fachabitur macht, arbeitet er weiter bei Schering, auch nachts. Und als er später in einem Kombi-



studium an zwei Fachhochschulen in Berlin Wirtschaftsingenieurwesen studiert, finanziert er Studium und Leben mit seiner Arbeit bei Schering. Nach dem Studium lehnt er ein Angebot von Schering ab, sucht im Jahr 2000 sein Glück in München – und heuert bei einem IT-Dienstleister an. Noch im gleichen Jahr wechselt er zum Medienkonzern Kirch und arbeitet dort im Projektmanagement und im Einkauf von IT-Dienstleistungen. „Ich habe mich an Großkonzernen orientiert, an Selbstständigkeit habe ich damals nicht gedacht“, erinnert er sich. 2002 meldet

die Kirch-Gruppe Insolvenz an, wird zerschlagen. Roughani hat die Möglichkeit, trotzdem zu bleiben. Doch er lehnt ab. „Ich war es mittlerweile leid, mich ständig vor anderen beweisen zu müssen“, erklärt er. „Ich glaube aber, dass jeder, der ein Stück weit anders ist, sich stärker beweisen muss, um weiterzukommen. Das gilt nicht nur für Migranten.“

Gleichwohl ist die Zeit als Angestellter grundlegend für seinen Schritt, mit 27 Jahren die Existenzgründung zu wagen. „Denn ich hatte nicht nur viele Kontakte durch meinen ersten Auftraggeber, sondern habe bei Kirch nah am Management gearbeitet und viel gelernt. Mit der Zeit wusste ich, das kann ich auch und vielleicht noch besser“, sagt Roughani, der leidenschaftlich gerne Golf spielt. Außerdem verliert er in dieser Phase den Respekt vor Selbstständigkeit, vor einem überzogenen Sicherheitsdenken, wie er betont. Vom Kirch-Konzern erhält er eine

„ Ich glaube, dass jeder, der ein Stück weit anders ist, sich stärker beweisen muss, um weiterzukommen. Das gilt nicht nur für Migranten. “

Abfindung – und gründet sein Unternehmen VISPIRON. Roughani startet von zu Hause aus, mit nur einem Kunden, doch es ist gleich ein ganz großer Fisch – der Automobilkonzern BMW. „Einige Kontakte zu den verantwortlichen Mitarbeitern hatte ich durch meinen Job bei dem IT-Dienstleister.“

Außerdem, schiebt er etwas leise nach, arbeitet er fleißig – und hat das richtige Produkt zur richtigen Zeit. Das Produkt ist dabei nicht ein physisches Teil, sondern eine Dienstleistung. Denn Roughani entwickelt Fahrzeugelektronik. Der Münchner Autobauer bleibt nicht der einzige Kunde. Mit der Zeit kommt der Jungunternehmer an weitere Auftraggeber, stellt Mitarbeiter ein, die heute zu 90 Prozent Ingenieurinnen und Ingenieure sind. Gut 150 feste

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt er im Jahr 2010, dazu kommen etwa 90 freiberuflich Tätige, die auf Auftragsbasis arbeiten. Und das Unternehmen sucht händeringend weitere Hochqualifizierte, im Juni 2010 waren 70 Positionen zu besetzen, zumeist Stellen für Ingenieurinnen und Ingenieure. „Es bewerben sich viele, aber häufig passt das Profil nicht“, so der Unternehmenschef.

Mittlerweile ist VISPIRON nach eigenen Angaben Weltmarktführer bei der Messtechnologie für Drehschwingungsanalysen. Diese Technologie werde dort

verwendet, wo Produktteile unterschiedlichen Schwingungen ausgesetzt sind, etwa Kolben bei Motoren. Die Messdaten, die Roughanis Technologie liefert, nutzt man, um die Komponenten zu entwickeln und zu optimieren. VISPIRON – der Firmenname setzt sich aus den Begriffen Vision und Inspiration zusammen – ist inzwischen eine Aktiengesellschaft, deren alleiniger Teilhaber Roughani ist. Der Firmensitz liegt in einem Münchener Gewerbegebiet. Etwa 150 unterschiedliche Kunden bediene VISPIRON weltweit, und längst ist die AG über die Automobilindustrie hinaus in andere Branchen vorgedrungen, arbeitet in den Bereichen Luftfahrt, Telekommunikation, Medizintechnik und Umwelttechnologie.

Ausbildung und soziale Verantwortung

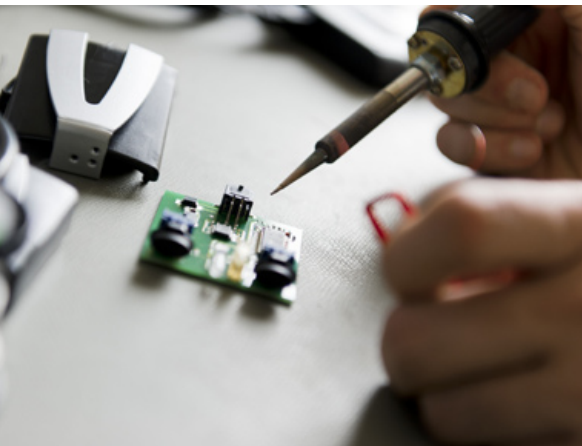
Im Jahr 2010 macht VISPIRON den Schritt hin zum Ausbildungsbetrieb. Zwei Auszubildende werden ab September beschäftigt: ein angehender Fachinformatiker sowie eine Auszubildende, die Industriekauffrau lernen wird. Auszubilden, sagt der 35-Jährige, bedeute für ihn nicht nur einen Gewinn für sein Unternehmen, sondern sei auch Ausdruck sozialer Verantwortung. „Ich selbst hätte nicht so weit kommen können, wenn mich auf meinem Weg nicht so viele Menschen begleitet und unterstützt hätten, meine Erzieherinnen Carmen, Heidi, Ute, Kati oder mein Kegeltrainer Joachim“, erzählt Roughani, der Vater einer zweijährigen Tochter ist. Mit Beschäftigten seines Unternehmens organisiert er daher ehrenamtlich Bewerbungstrainings, um vor allem Hauptschülerinnen und Hauptschülern den Einstieg in Ausbildung oder Arbeit zu erleichtern. „Aber wir wollen und können nicht jeden fördern, sondern möchten vor allen jenen helfen, die etwas erreichen wollen, die das Zeug und den Biss dazu haben, aber nicht die Instrumente“, sagt er.

Er selbst habe seine Ausbildungszeit bei Schering sehr intensiv erlebt, war in der Gewerkschaft engagiert und Sprecher der Auszubildenden. Daher auch verstehe er sehr wohl die Anliegen der Arbeitnehmer, der Gewerkschaften, obgleich er nun Arbeitgeber sei – und Mitglied der FDP. Längst nicht mit allen Inhalten der Partei ist er einverstanden. „Doch ich finde viele liberale Ansätze sehr interessant“,

„ Ich selbst hätte nicht so weit kommen können, wenn mich auf meinem Weg nicht so viele Menschen begleitet und unterstützt hätten. “

meint er. Er könne Positionen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer gleichermaßen nachvollziehen, komme mit beiden Seiten zurecht. Hier wie dort gäbe es berechnete Forderungen, hier wie dort gehe es hinter den Kulissen häufig um Macht und Pfründe, sagt er. Der Schluss, den er daraus zieht: „Es muss im Arbeitsleben fair zugehen.“ Und mit VISPIRON voran: 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würde

Roughani in fünf bis zehn Jahren gerne beschäftigen, die in einem dynamischen Technologieunternehmen arbeiten sollen. Und auch die beiden Auszubildenden des Jahres 2010 sind erst der Beginn. Zahlreiche Auszeichnungen hat er bereits gewonnen, den Bayerischen Gründerpreis etwa oder den Preis „Karriere des Jahres 2009“ der Wirtschaftszeitung Handelsblatt.



Ein Deutscher aus dem Iran

Amir Roughani wirkt dennoch geerdet. Und zugleich visionär. Lernbegierig

ist er, fleißig und diszipliniert. Zudem auf eigenwillige Weise genügsam, zufrieden mit fast jeder Ausgangslage, jedoch nicht anspruchslos – womöglich ist diese Mischung der Grund für seinen Erfolg. Vor allem der Krieg habe ihn nachhaltig geprägt. „Sieben Jahre lang, von 1980 bis 1987, habe ich die Bedrohung erlebt, es gab Bombardements in unserer Stadt, die Menschen hatten ein sehr hartes Leben, alles war rationiert“, erinnert er sich. In dieser Zeit habe er gelernt, mit wenigen Mitteln auszukommen. Vieles aus dem Iran habe er sich bewahren können, die Aufgeschlossenheit, die Gastfreundschaft, den Ehrgeiz. Die Erwartungen der Eltern hat er wohl mehr als erfüllt. Mittlerweile, erzählt er, sei er auch ein Deutscher geworden. „Ich sage heute, ich bin ein Deutscher, der im Iran geboren wurde.“

Amir Roughani sucht die Verbindungen. Verbindungen zwischen scheinbaren Widersprüchen, unterschiedlichen Milieus, seinen vielen Rollen und Teilidentitäten. Und er findet sie. Vor allem als Unternehmer, aber nicht nur. „Wenn ich heute nach Berlin fahre“, sagt er, „dann ist meine erste Station Neukölln.“



Mirko Lo Porto

Der Klang des eigenen Weges

Mit 18 Jahren hat er sich bereits selbstständig gemacht, und seit fast 18 Jahren ist Mirko Lo Porto als Anbieter von Veranstaltungstechnik selbstständig. Ganz natürlich bezeichnet er Deutschland als sein Zuhause und sich als Italiener – und die Mischung gibt seinem Unternehmen eine besondere Note.

Der Junge, vielleicht zwölf Jahre alt, betritt mit seinem Vater das Geschäft von Mirko Lo Porto und geht zielstrebig auf ein im Regal stehendes Mischpult zu. Konzentriert und fachmännisch mustert er den Kasten von oben und an der Rückseite, prüft die Regler, erklärt seinem Vater die technischen Details. Tristan Klostermair, Mitarbeiter bei Sound Factory, tritt dazu, und die beiden beginnen, in komplizierter Sprache miteinander zu kommunizieren: Ob das Ding auch einen 4-Kanal-Mixer habe und der Crossfader frei zuweisbar sei, will der Junge wissen. Der Vater schaut dem Ganzen beteiligt, aber sichtlich ahnungslos zu. „Das ist der typische Einstieg, so hat das bei mir auch angefangen, da war ich so groß wie der Junge“, sagt Mirko Lo Porto, Gründer und Inhaber von Sound Factory Eventtechnik.

Der 35-jährige Deutsch-Italiener hat mittlerweile aus seinem Hobby nicht nur den Beruf gemacht, sondern auf seiner Technikleidenschaft auch einen seit nunmehr 17 Jahren bestehenden Betrieb aufbauen können. „Dabei bin ich ganz und gar nicht musikalisch, wie man das vielleicht vermuten könnte, und kann auch kein Instrument spielen“, sagt der gelernte Kommunikationselektroniker. Seine Begeisterung gelte vor allem der technischen Seite, die Musik sei eher zweitrangig. „Es fing damit an, dass ich mit zwölf oder dreizehn Jahren die Stereoanlage meiner Eltern auseinandergenommen habe, um zu schauen, wie das Ding funktioniert“, erzählt er schmunzelnd.

Gründergeist vom Vater

Lo Porto, dessen Eltern in den 60er-Jahren als 16- und 18-Jährige aus Sizilien nach Deutschland kamen, hat dann in der sprichwörtlichen Garage angefangen. Parallel zu einer zweijährigen Festanstellung direkt nach seiner Ausbildung. „Noch heute sprechen mich Bekannte auf das lila Tor an, das damals der Eingang zum Laden war“, erinnert er sich an die Startphase im Jahr 1993 – damals 18-jährig. Ja,

den Gründergeist habe er ein Stück weit auch von seinem Vater übernommen, der sich in Deutschland gemeinsam mit dem Bruder als selbstständiger Schneider eine Existenz in Mannheim aufgebaut habe. „Dadurch war es für mich keine so große Hürde, selbstständig zu werden“, sagt der 35-Jährige heute. Die Mutter habe in einer Busfabrik gearbeitet, Anfang der 70er-Jahre habe sich die Familie in Frankenthal bei Ludwigshafen im Rhein-Neckar-Raum niedergelassen – und hier später ein Haus gekauft, jenes mit dem lila Tor.

Die Firma von Lo Porto ist mittlerweile etabliert. Der Betrieb besteht dabei aus einem Verkaufs- und Mietgeschäft, auch für individuelle Musiktechnikfreaks wie den zwölfjährigen Jungen. Diese Heimanwender seien aber nicht die Hauptkunden, denn zum anderen bietet Lo Porto in erster Linie professionelle Veranstaltungs- und Videotechnik, die vermietet oder verkauft wird. „Ton, Licht, Bühne und Video“, fasst der Unternehmer knapp zusammen. Er und sein mehrköpfiges Team stellen aber nicht nur die Geräte zur Verfügung, sondern organisieren den gesamten Auf- und Abbau, erarbeiten individuelle Lösungen, bedienen die Technik bei Veranstaltungen. Messeauftritte, Livekonzerte, selbst bei Festinstallationen in Clubs, Kirchen und Eventhallen gibt Sound Factory den Ton mit an.

„Es fing damit an, dass ich mit zwölf oder dreizehn Jahren die Stereoanlage meiner Eltern auseinandergenommen habe, um zu schauen, wie das Ding funktioniert.“

Lo Porto selbst hat, obgleich in Frankenthal geboren und zur Schule gegangen, einen italienischen Pass, fühlt sich aber, wie er sagt, „als Italiener in Deutschland wie auch in Italien wohl und zu Hause“. Seine Frau ist Deutsche, die beiden Kleinkinder werden zweisprachig erzogen. Gleichwohl verspüre er beim Überschreiten der Grenze Richtung Süden stets ein besonderes Gefühl, nach Hause zu kommen. „Ich weiß auch nicht, wo das herkommt, ich habe dort nie dauerhaft gelebt und will das auch nicht. Vielleicht ist es die Wärme der Menschen, die Freude der Oma und der Tanten, wenn ich komme, und ihre Tränen, wenn ich wieder nach Deutschland fahre.“

Näher dran an den Kunden

Auch geschäftlich spielen der Migrationshintergrund eine Rolle, die „andere Mentalität, die hebt mich schon von meinen Konkurrenten ab“. Denn viele Kunden hätten ihm bereits anvertraut, sich bei ihm besser aufgehoben zu fühlen als anderswo. Er könne, wie er sagt, durch seine italienische Prägung besser auf die Kunden eingehen – weniger formell, näher dran an jedem einzelnen Klienten. Vor allem Migranten legten viel mehr Wert darauf, dass man sich um sie bemühe, so die Erfahrung von Lo Porto. „Ich sage auch nicht, kommen Sie nach der Mittagspause, wenn der Kunde um Punkt 12 Uhr an der Türschwelle steht.“ Und auch deutsche Kunden schätzten den etwas anderen Umgang, als sie es bei deutschen Fachkollegen gewohnt seien, glaubt der Unternehmer.



Nachteile wegen seines Migrationshintergrundes habe er bislang keine erfahren, auch nicht bei Behörden, eher im Gegenteil. Sicherlich liege dies zum einen an der Sprache – tatsächlich spricht Lo Porto Deutsch wie ein Muttersprachler, auch mal mit regionaltypischer Akzentuierung. „Ich habe aber auch davon profitiert, dass viele in der Stadt meinen Vater kennen“, gibt er unumwunden zu.

Im ersten Laden, dem mit dem lila Tor, hat er ja auch seine ersten Geräte eingestellt und das erste Büro eingerichtet. Darauf werde er im Übrigen auch heute noch von Bekannten angesprochen – mit Bewunderung. „Die sagen immer wieder, schau mal, was du dir da aufgebaut hast.“ Gleichwohl glaube er, dass man es als Italiener in Deutschland vielleicht leichter habe als Menschen anderer Nationalitäten. „Es ist ja auch ein Lebensgefühl, dass die Deutschen mit Italien und den Italienern verbinden, sie lieben Italien ja – außer wenn WM ist“, überlegt er und lacht schelmisch.

Nützliches Wissen aus der Berufsschule

Lo Porto beschäftigt mittlerweile einen festen Mitarbeiter und zwei Azubis. Hinzu kommen saisonales Personal sowie technische Fachkräfte, die gegen Honorar bei bestimmten Veranstaltungen mitarbeiten, und „Hands“, wie es in der Branche heißt, tatkräftige Helfer also, vor allem für den Auf- und Abbau. Elementar seien aber die Auszubildenden, denn „wenn ein Lehrling gut ist, dann kann er die Leistungsbilanz des Betriebs schon ganz schön hochziehen“, betont der Unternehmer. Unterstützt wird Lo Porto bei Ausbildungsfragen von dem ikubiz-Ausbildungsverbund Metropolregion Rhein-Neckar, der durch JOBSTARTER gefördert wird. Lernen können junge Leute bei dem Deutsch-Italiener drei Jahre lang Fachkraft für Veranstaltungstechnik, einen Beruf, der erst 1998 von der IHK etabliert wurde.

Seit 2001 hat Lo Porto mittlerweile acht junge Menschen, darunter eine Frau, ausgebildet. Die Azubis seien zumeist sehr motiviert, betrachteten wie er selbst den Umgang mit der vielen Technik als Hobby und brächten nützliches Wissen aus der Berufsschule in den Betrieb. Lo Porto bietet den Bewerbern um die Azubi-Stellen an, zunächst ein zweiwöchiges Praktikum bei ihm zu absolvieren. „Beim Kabelwickeln musst du aufpassen“, erklärt er mit ruhiger Stimme einem aktuellen Anwärter, dem 20-jährigen Philipp Theis, und zeigt ihm, wie es richtig geht. „Nicht über den Arm wickeln, denn da drin sind feine Adern, die sonst mit der Zeit brechen. Einfach ganz leicht in die Hand legen, so etwa.“ Seine Lehrlinge hätten im Übrigen alle keinen Migrationshintergrund gehabt – glaubt er zumindest. „Das ist für mich jedenfalls kein Auswahlkriterium“, sagt er. Vielmehr müsse das Engagement stimmen.



Von der Stadtmitte ins Industriegebiet

So wie bei Tristan Klostermair, der 2006 bei Sound Factory die Lehre begann und seit Anfang 2010 fest angestellt ist. „Ich weiß noch genau, als mich Mirko anrief

und fragte, ob ich weiterhin Interesse an der Azubi-Stelle hätte, auf die ich mich bei ihm beworben hatte. Ich saß gerade auf einem Gabelstapler und bin natürlich noch am gleichen Abend nach der Arbeit zu ihm gegangen, um alles klarzumachen“, sagt er ein wenig stolz. Auch er fing mit zehn Jahren an, sich für Technik zu interessieren und an Geräten zu basteln. Die Ausbildung selbst habe ihm viel gebracht, vor allem, betont der 22-Jährige, weil der Betrieb klein sei.

„Wenn ein Lehrling gut ist, dann kann er die Leistungsbilanz des Betriebs schon ganz schön hochziehen.“

„So bekommt man von allen Seiten etwas mit: Ich konnte mit der Technik arbeiten, Angebote schreiben, zu Kunden gehen – und bei Veranstaltungen habe ich schon als Azubi am Mischpult stehen dürfen“, sagt er. Viel von der eigenen Kreativität könne man einbringen, sagt Klostermair, der auch in seiner Freizeit Platten auflegt. Und der Migrationshintergrund seines Chefs, spiele der irgendeine Rolle? „Das ist schon gut, wenn wir etwa ein

Festival von Migranten organisieren, da kann der Mirko viel besser auf ihre Wünsche eingehen.“ Die Gründergarage hat sich indes schnell und beträchtlich ausgewachsen. Lo Porto hat recht bald nach der Gründung im Hinterhof eine größere Lagerhalle gebaut und nebenan ein Verkaufsgeschäft samt Büro eröffnet – die nun aber ebenfalls aus allen Nähten platzen. „Wir haben mittlerweile so viel Equipment, dass der Platz nicht ausreicht.“ Daher baut er gerade eine dreimal so große Lagerhalle im Industriegebiet in Frankenthal. Im Herbst steht der Umzug an, die Firma werde dann von Sound Factory Eventtechnik in MEXIA Eventservice umfirmiert. Von da aus wolle er neue Kundenkreise erschließen, mehr Industriekunden gewinnen, das Messengeschäft stärken – und im August fängt ein neuer Azubi an.

Der Zwölfjährige mit dem Expertenwissen steht unterdessen an der Kasse. Seine Augen leuchten, als der Vater das Portemonnaie herausholt, um das Mischpult zu bezahlen. Dann greift er sich den eingepackten Kasten, bedankt sich artig bei Tristan Klostermair, geht freudig zum Ausgang und erklärt noch in der Tür seinem Papa weitere Vorzüge des magischen Pults. Lo Porto lächelt. Solche Szenen, sagt er, spielten sich in seinem Laden alles andere als selten ab. „Gut möglich, dass der Junge hier in fünf Jahren auf der Matte steht – und fragen wird, ob er eine Ausbildung machen darf.“



Kevin Baddah

Der Wandelbare

Die wichtigste Wendung in der Biografie von Kevin Baddah: seine ungeplante Ankunft aus dem Libanon. Es folgen eine Reihe Auf und Ab, eine vertrackte Suche nach dem beruflichen Weg, schließlich die Gründung seiner Fahrschule. Entscheidend waren für ihn die Menschen, die ihm begegnet sind, die ihn motivierten – und Deutschland.

„Hier bitte rechts abbiegen“, sagt Sabrina Greve im ruhigen Ton. Die 23-Jährige ist Auszubildende und darf als angehende Fahrschullehrerin Fahrstunden leiten. Und zwar selbstständig. Derya Kilic heißt heute ihre Schülerin. Für die vierte Fahrstunde schlägt diese sich nicht schlecht, kurvt gekonnt durch die 75.000-Einwohner-Stadt Troisdorf bei Köln, ist ganz und gar nicht ängstlich. Am Kreisel aber muss Sabrina Greve ins Lenkrad greifen. Und an der nächsten Ampel geht auch noch der Motor aus. „Das ist normal, keine Sorge“, beruhigt die 23-Jährige ihre gleichaltrige Schülerin. Erst seit einigen Monaten absolviert Greve den praktischen Teil ihrer Ausbildung zur Fahrlehrerin. Und wirkt schon sehr souverän.

Sabrina Greve ist eine von vier Auszubildenden bei Kevin Baddah. Der 36-jährige Deutsch-Libanese setzt als Inhaber von Kevin's Fahrschule in allen Belangen auf die Jugend. Der Firmenname, die Internetseite, das Schaufenster des Büros in der Troisdorfer Innenstadt – alles wirkt unkompliziert und jugendlich-frisch. Im Unterrichtsraum im hinteren Teil des Fahrschulbüros herrscht eine heimische Atmosphäre, die massiven Tische erinnern an eine gemütliche Gaststätte. „Wir wollen vor allem für junge Menschen ansprechend wirken“, sagt Baddah zur Begründung.

Schulzeit mit Hindernissen

Noch viel jünger ist Baddah selbst, als er im Alter von neun Jahren nach Deutschland kommt. Es ist das Jahr 1983, seine Mutter will nach dem erwachsenen Bruder sehen, der sich seit längerer Zeit in Deutschland durchschlägt. Sie nimmt ihre drei Kinder mit und steigt in der libanesischen Hauptstadt Beirut in den Flieger Richtung Westberlin. Eigentlich will sie bald wieder zurück, doch im Libanon marschiert unterdessen die israelische Armee ein, der Hauptstadtflughafen wird besetzt, eine Rückkehr ist unmöglich. „Dabei hatten wir Hin- und Rückflugtickets“,

erinnert sich Baddah. Sie kommen in ein Flüchtlingsheim in Berlin, der inzwischen gestellte Asylantrag wird zunächst abgelehnt. „Eigentlich wollten wir zurück, sobald der Krieg vorbei sein würde.“

Doch es kommt alles ganz anders. Die Familie erhält eine Wohnung im kleinen Dorf Menzelen in der Gemeinde Alpen. Die liegt im Kreis Wesel am Nordwestrand des Ruhrgebiets. Der kleine Kevin kommt an die Hauptschule und gilt bald darauf als hyperaktiv. Ohne einen Abschluss kommt er später an eine Berufsschule für Industriemechaniker, bricht sie nach einem Monat ab. „Ich habe damals nicht verstanden, wozu ein Schulabschluss überhaupt notwendig sei. Wir sollten irgendwelche Dinge aus Stahl formen, die dann weggeworfen wurden, da habe ich den Sinn nicht verstanden“, erinnert er sich. Seine Mutter habe es ihm nicht erklären können, sie sei selbst nicht zur Schule gegangen, habe nicht lesen und schreiben können. Der Vater war gestorben, als Kevin Baddah noch klein war. Der sich anschließende Besuch einer Handelsschule läuft ebenso schief. „Ich werde doch keine Sekretärin, dachte ich damals“, sagt er und lacht.

” Ich habe damals nicht verstanden, wozu ein Schulabschluss überhaupt notwendig sei. “

Ein zweiter Anlauf für eine Lehre als Industriemechaniker gestaltet sich schwierig. Aber schließlich bekommt er den Platz. Ein Produktionsbetrieb für landwirtschaftliche Geräte nimmt ihn auf. „Nun aber lernte ich das zu schätzen. Vor allem aber hatte ich einen Ausbilder, der sich meiner annahm“, erzählt Baddah. Jener Herr Köther weist ihm in den folgenden Jahren in schwierigen Momenten den Weg, ersetzt ein wenig den Vater. Ausbilder Köther bringt ihn durch die Zwischenprüfung. In der Praxis gleicht Baddah die mauen Theorienoten aus. „Nach dem Abschluss wollte ich im gleichen Unternehmen in der Schmiede arbeiten – das bedeutete harte Arbeit, aber auch viel Geld“, erinnert er sich. Auch diesmal rät ihm Ausbilder Köther davon ab, er solle doch in der Instandsetzung bleiben, denn da zähle der Kopf. Baddah geht dennoch in die Schmiede, folgt später aber doch der Empfehlung seines Mentors. „Mein Ausbilder hatte schon enormen Einfluss auf mein Leben“, sagt Baddah rückblickend.

Über Umwege zur Fahrschule

Er arbeitet zunächst. Als ihn aber Freunde animieren und ihn der Ehrgeiz packt, macht er den Realschulabschluss an einer Berufsfachschule in Geldern nach. Im Anschluss der Schulwechsel. Ein Jahr lang geht er an ein Berufsschulkolleg für

Technik, erwirbt die Fachhochschulreife, bewirbt sich bei der Polizei. „Nun hatte ich begriffen, wozu Schule und Abschlüsse gut sind“, sagt er schmunzelnd. Die JVA als Ausbildungsträger sagt zunächst zu. Zieht die Zusage aber zurück, weil Baddah, ohne es zu ahnen, zwar ein Bleiberecht, aber einen ungeregelten Aufenthaltsstatus hat. „Der Mann in der Ausländerbehörde sagte mir: Eigentlich gibt es dich gar nicht.“ Baddah regelt die Sache, beantragt den deutschen Pass, erhält ihn – doch es hilft nichts. Die Karriere in der Polizei ist passé. So zieht Baddah von Siegen nach Köln, um Architektur zu studieren. Nebenbei jobbt er anfangs viel bei der Post. Nach dem Grundstudium macht er die zehnmonatige Ausbildung zum Fahrlehrer. „Das wollte ich schon mal werden, als ich selbst meinen Führerschein machte“, erinnert er sich. Er studiert zunächst weiter, erhält aber viele Angebote als Fahrlehrer, arbeitet immer mehr. „Ich habe in dieser Zeit die Fahrschule meines Arbeitgebers total umgekrempelt und irgendwann dachte ich: Warum mache ich das nicht für mich selbst?“



2005 mietet er einen Büroraum in Troisdorf, macht zu Beginn alles alleine: Verwaltung, Theorieunterricht, Fahrstunden. Noch im gleichen Jahr stellt er eine Aushilfe ein, 2006 einen Fahrlehrer, 2007 einen weiteren zur Aushilfe. Schnell baut er die Kontakte mit der IHK auf. Und heute bildet er zwei junge Frauen zur Kauf-frau für Bürokommunikation und zwei angehende Fahrschullehrer aus, die bei ihm nach der fünfmonatigen Theorie die ebenfalls fünfmonatige Praxisphase absolvieren. Azubis zu beschäftigen sei eine Investition, denn vor allem am Anfang koste die Einweisung viel Zeit. „Am Anfang sind die Auszubildenden für mich und

den Betrieb eine Belastung, später aber eine Entlastung“, sagt er. Eine Führungsperson sei er schon, wenn es darauf ankomme, sagt Fahrlehrerin-Azubine Sabrina Greve. „Aber er ist auch mal kumpelhaft und immer aufgeschlossen“, sagt sie. Mit Menschen könne er schon umgehen, bestätigt Baddah. Und auch mit Ökonomie. „Wir hatten zwischenzeitlich so viel zu tun, dass ich mit vier Autos fünf Fahrlehrer beschäftigen konnte“, sagt er und lacht.

Mittlerweile betreibt der werdende Vater drei Büros, allesamt in Troisdorf. Das nötige Geld hat er sich privat geliehen. Doch das Risiko sei klein, weil seine Frau eine feste Anstellung beim Bundeskriminalamt habe. Eine vierte Filiale in Hennef ist geplant. „Mein Ziel ist es, teurer zu werden und mit gleich viel Arbeit mehr zu verdienen“, sagt er schmunzelnd. Generell versuche er stets, den einfacheren Weg zu gehen. Das habe bislang gut funktioniert. Dabei sei die Konkurrenz groß. 16 Fahrschulen buhlen in Troisdorf um Kundinnen und Kunden, rund 90 Prozent aller Fahranfänger kämen über Mundpropaganda. Die Qualität sei wichtig. Daher fahren er und die anderen Fahrlehrer und Azubis immer wieder bei den Arbeitskollegen mit, um zu beobachten, neue Kniffe zu lernen. Und vor allem das Zwischenmenschliche sei in der Branche wichtig, mindestens so sehr wie das fachliche. Vielen seiner Fahrschüler, die orientierungslos seien, erzähle er die eigene Geschichte. Er versuche, sie auch jenseits des Führerscheinserwerbs zu motivieren. Denn er selbst habe in seiner turbulenten Schulzeit eben in vielen Dingen nicht den Sinn gesehen. „Deshalb lege ich heute so einen Wert darauf.“



Deutsch-libanesischer Mitteleuropäer

In Deutschland fühlt sich Baddah zu Hause. Die Ordnung, die Zielstrebigkeit der Menschen, der Umgang mit anderen, all das sei hier vorbildlich. „Es ist eines der wenigen Länder, die wirklich hinter Bildung stehen“, so der 36-Jährige. Er als Migrant und als schwieriger Schüler sei sogar noch stärker gefördert worden. Seine Beschäftigten haben zum Teil ebenfalls Migrationshintergrund: Eine Auszubildende komme aus Polen, der fest angestellte Fahrlehrer aus Griechenland, ein auszubildender Fahrlehrer aus Estland. Er selbst fühle sich mitteleuropäisch, auch deutsch. „In jedem Fall habe ich eine gesunde Mentalitätsmischung“, schmunzelt

„Am Anfang sind die Auszubildenden für mich und den Betrieb eine Belastung, später aber eine Entlastung, sagt er.“

er. Auch seine Mutter, die kürzlich verstorben sei, habe ihm eine positive Einstellung zum Leben vermittelt. Überhaupt sei sie für ihn die wichtigste Bezugsperson gewesen. „Sie sagte mir immer, du musst Deutschland dankbar sein. Meine Einstellung zum Leben habe ich von ihr. Sie war das A und O für mich“, sagt Baddah nachdenklich.

Fahrschülerin Derya Kilic fährt auf einer Landesstraße, in Sichtweite das Ortsschild. Die angehende Fahrlehrerin Sabrina Greve erläutert die Verkehrssituation, fragt prüfend nach

den Vorschriften. „Ich versuche schon, meine eigene Art zu entwickeln, wie ich unterrichte – und monoton wird es bei dem Job nicht.“ Auch nicht in der Stunde mit Derya Kilic. Den Blick für die Tücken muss die Fahrschülerin noch schärfen. „Jetzt bitte bremsen“, informiert Greve, „da kommt ein Blitzer.“



Özcan Bektas

Mit der Zeit gehen

In der Mobilfunkbranche geht die Entwicklung rasend schnell voran: Unternehmen verschwinden, die Produktpalette wird immer wieder erweitert, neue Alleskönnergeräte locken die Kunden. Auf diesem Terrain fühlt sich Özcan Bektas kompetent, betreibt mit einem Partner zwei Geschäfte – und dabei soll es nicht bleiben.

„Nur noch eine Prüfung fehlt mir“, sagt Özcan Bektas. Eine Prüfung, um den Bachelor of Science der Betriebswirtschaftslehre zu erlangen. Der 33-jährige Deutsch-Türke sagt dies, als sei er sich sicher, dass er jene finale Prüfung an der Universität von Tübingen bald nachholen werde. Und vermittelt zugleich den Eindruck, dass letztlich seine Existenz davon nicht abhängt. Jene letzte Prüfung hatte er nicht mehr in Angriff genommen, weil er während seines gesamten Studiums als Verkäufer in Mobilfunkshops, als Verkaufstrainer und zuletzt als Außendienstler für den PDA- und Smartphone-Anbieter Palm tätig war. „Ich war für die Region Baden-Württemberg, zum Schluss sogar noch für den Raum Frankfurt am Main verantwortlich, da gab es kaum noch Zeit fürs Uni-Lernen“, sagt er und lächelt fast entschuldigend.

Die Prüfung und die 100 Punkte

Direkt im Anschluss an diese eher studienfreie, dafür arbeitsintensive Studentenzeit, im März 2009, macht sich Bektas selbstständig. Gemeinsam mit Ercüment Secereli eröffnet er in Böblingen bei Stuttgart einen ersten sogenannten Partnershop für Produkte und Dienstleistungen des Mobilfunkanbieters O2. Es läuft so gut, dass sie schon fünf Monate später ein zweites Geschäft aufmachen, diesmal in der Stuttgarter Innenstadt. „Es ist in Stuttgart keine 1a-Lage – aber 1b schon“, erklärt Bektas, dessen Eltern Anfang der 1970er-Jahre aus dem Südosten der Türkei nach Deutschland kamen. Eine Vollzeit- und eine Teilzeitkraft beschäftigen die beiden bereits. Seit September 2009 gibt es auch einen Azubi, der zum Kaufmann im Einzelhandel ausgebildet wird. „Ich habe kürzlich die AEVO-Prüfung bestanden“, erzählt Bektas, zögert dann kurz und schiebt etwas verlegen, zugleich ein wenig stolz nach: „In der praktischen Prüfung habe ich die volle Punktzahl von 100 erreicht.“

Bei der Gründung sei es hilfreich gewesen, dass er vorher bereits nicht nur das nötige Branchen-Know-how, sondern auch die wichtigen Kontakte hatte. „Überhaupt ist das ein Markt, in dem Kommunikation sehr wichtig ist.“ Und ja, die andere Gesprächs- und Arbeitskultur, die er durch seine türkischen Wurzeln in sich trage, helfe ihm durchaus auch geschäftlich. „Ein bekannter deutschstämmiger Kollege sagte einmal bei einem Trainerseminar über mich, dass es mir in die Wiege gelegt sei, mit Menschen umgehen zu können“, sagt Bektas. „Erst stutzte ich ein wenig. Als ich dann aber darüber nachdachte, merkte ich: Da ist wohl was dran“, ergänzt er und schmunzelt. Wirkliche Hindernisse bei seinen beruflichen Plänen sieht er wegen seines Migrationshintergrundes nicht – oder nur gelegentlich. „Ich denke, dass ein ausländischer Name Deutsche manchmal denken lässt, dass man sich vielleicht nicht so ausdrücken kann. Wichtig sind direkte Kontakte, um das zu widerlegen. Ich habe es selbst erlebt, dass sich die Meinung dann schnell ins Positive drehen kann“, sagt er – in muttersprachlichem Deutsch samt dezentem schwäbischen Einschlag. Und das Türkische beherrscht er nach eigener Aussage ebenso fließend.

„Ich will mir meinen Ursprung bewahren, aber zugleich mit der Kultur und der Gesellschaft in Deutschland umgehen können.“

Türkische Einflüsse einbringen

Integration ist für den Jungunternehmer, der regelmäßig die Türkei besucht, das „Zusammenlebenkönnen“ verschiedener Personen und Kulturen. „Ich will mir meinen Ursprung bewahren, aber zugleich mit der Kultur und der Gesellschaft in Deutschland umgehen können.“ Und überhaupt – „die Selbstständigkeit integriert“, wie es Bektas formuliert. Denn dadurch bestünden Kontakte mit unterschiedlichsten Menschen, mit Geschäftspartnern, mit Kundinnen und Kunden. Auf diese Weise passe man beinahe automatisch das Verhalten an die Gepflogenheiten hierzulande an – könne aber gleichzeitig türkische Einflüsse einbringen. Kein Wunder: In der Stuttgarter Hirschstraße, in der eines der Geschäfte angesiedelt ist, halte er nicht nur zu deutschen, sondern auch zu italienischen und türkischen Inhabern Kontakt. Und rede über dies und jenes, über gemeinsame Probleme, die Entwicklung der Laufkundschaft. Man gehe

eben ganz selbstverständlich miteinander um. „Ganz praktisch funktioniert Integration in Deutschland bereits gut, obwohl ich natürlich weiß, dass es gewisse Brennpunkte gibt.“

Seine Eltern indes haben großen Respekt und freuen sich über das Wagnis der Selbstständigkeit ihres Sohnes. Sie haben in der Türkei zwar Schulabschlüsse gemacht, jedoch keine Berufsausbildungen. Die Eltern seien in Deutschland jahrzehntelang abhängig beschäftigt gewesen. Der Vater, wie es schon fast klassisch für Türkischstämmige im Stuttgarter Raum sei, als Arbeiter bei Daimler im Werk Sindelfingen. Doch nicht nur die Eltern, auch Verwandte und alte Bekannte drückten die Daumen für die Pläne des jungen Selbstständigen, der seit einigen Jahren den deutschen Pass hat. „Die freuen sich, dass der Sohn, Neffe oder Enkel so was macht, alle fragen immer wieder interessiert nach, wie es läuft.“ Und es läuft.



Ziel mit Azubi erreichen

Der 33-Jährige wirkt zielstrebig, seine Planungen durchdacht. „Unser Ziel ist es, einmal fünf bis sechs Filialen zu haben“, sagt er. Dies sei auch einer der Hauptgründe, warum die beiden Geschäftspartner einen Azubi haben – und ab September 2010 noch einen zweiten einstellen. „Wir wollen uns unsere künftigen Mitarbeiter heranziehen, auch wenn das Wort ein wenig komisch klingt.“ Denn die Ausbildung, glaubt der Unternehmer, präge schon stark, wie man später im Beruf agiere. Und sollte die Anzahl der Filialen wie geplant steigen, wolle er eben genau wissen, wer dort arbeitet – und wie. Und an Willigen mangle es nicht. „Wir hatten schon Initiativbewerbungen im Briefkasten, da hatten wir gerade erst angefangen – und suchten noch nicht.“ Einer dieser spontanen Bewerber hat die

Stelle dann auch bekommen – Dursun Ipek. Der 21-Jährige ist seit September 2009 dabei. „Mir war in erster Linie wichtig, die Ausbildung im Einzelhandel zu machen, wegen der Kontakte mit Menschen, der gemeinsamen Arbeit.“ Und diese sei abwechslungsreich, neben der Kundenberatung habe er etliche andere Aufgaben, vom Wareneingang über Bestellungen bis zur Lagerverwaltung. „Nur im Büro zu sitzen, das konnte ich mir nie vorstellen“, so der Böblinger.



Nach der Ausbildung will er in der Telekommunikationsbranche bleiben, an Selbstständigkeit denkt er eher nicht. „Aber wer weiß, ich habe ja noch zwei Jahre“, sagt er und lacht. Ipek hat einen türkischen Migrationshintergrund, wie auch der neue Auszubildende, der 2010 beginnt. Gleichwohl spiele die Herkunft für Bektas keine Rolle, vielmehr müsse es einfach passen. „Unser Bauchgefühl hat uns beim ersten Mal auch nicht enttäuscht“, so der Unternehmer selbstbewusst.

Schnelles Reagieren wichtig

Die Mitarbeiter des JOBSTARTER-Ausbildungsprojekts Ausländische Betriebe bilden aus – kurz ABba plus – seien nach wie vor regelmäßige Ansprechpartner. ABba plus ist ein Projekt der IHK Region Stuttgart und der Caritas der Region. „Ich habe selbst zwei Unternehmer mit reinziehen können, die nun auch Azubis nehmen wollen“, sagt er schmunzelnd. Und auch bei den Ausbilderkursen helfe man sich gegenseitig. „Bei unserem Kurs konnte ein Unternehmer, der manchmal noch etwas Schwierigkeiten mit der Sprache hatte, diese mithilfe der Gruppe kompensieren.“ Daher sei das Projekt von Abba plus gerade für Personen mit Sprachschwierigkeiten interessant, weil sie auf diese Weise einen besseren Zugang zu der

„Meine Familie freut sich, dass der Sohn, Neffe oder Enkel selbstständig ist, alle fragen immer wieder interessiert nach, wie es läuft.“

Materie und auch zur Sprache finden, ist Bektas überzeugt.

Der Jungunternehmer mit den türkischen Wurzeln wirkt nicht nur zielstrebig, sondern blickt auch über den Horizont hinaus. Der Erfolg freilich hängt bei dem franchiseähnlichen Konzept und der Partnerschaft mit O2 nicht nur von den Shopbetreibern selbst ab. Sondern auch vom Erfolg des Inhaberkonzerns Telefonica – doch Bektas glaubt sich für seinen Teil künftigen Herausforderungen gewachsen. Denn er sieht sich und seinen Partner in der Lage, schnell auf Veränderungen zu reagieren. Potenzial für die Entwicklung sei allemal

da, weil die Branche sich stets weiterentwickle. Ja, sicherlich hätten sie in einer schwierigen Zeit angefangen, als der Markt schon gesättigt gewesen sei und die Herausforderungen dadurch größer. „Es ist aber auch spannender geworden, die Kundschaft von neuen Produkten zu überzeugen“, sagt Bektas.

Und ohnehin halte er sich an das Motto, dass ihm einst ein Trainer einflüsterte: „Wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit.“ Zu seinem ganz persönlichen Gang durch die Zeit, betont der 33-Jährige, gehöre auch der Uni-Abschluss: „Die letzte Prüfung, die mache ich noch.“

JOBSTARTER-Projekt: ABba plus Region Stuttgart

Auf die Multiplikatoren kommt es an

Soll übererfüllt – diesen Erfolg hat das JOBSTARTER-Projekt Ausländische Betriebe bilden aus – kurz Abba – in der ersten Förderrunde verbuchen können. Die beiden Träger IHK und Caritas in der Region Stuttgart können auf eine lange Erfahrung zurückblicken. Die vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen in ihrer Arbeit, wie bedeutend die langfristige Etablierung der Projekte ist.

Es ist eine ungewöhnliche Kooperation: Die IHK Region Stuttgart, der Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Caritasverband für Stuttgart stemmten von 2006 bis 2008 gemeinsam das Projekt ABba – Ausländische Betriebe bilden aus. Die Zusammenarbeit kam zustande, weil beide Träger bereits in den Jahren zuvor ähnliche Ausbildungsprojekte im Rahmen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds – kurz ESF – realisiert haben. In dieser Zeit hatten sich die beiden Träger die Kreise und Kommunen in der Region Stuttgart aufgeteilt – ein Gebiet mit etwa 2,6 Millionen Einwohnern. 2009 nun hat man die einzelnen Gebiete im Rahmen vom Folgeprojekt ABba plus zusammengelegt. Vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei dem Projekt beschäftigt, davon zwei in Voll- und zwei in Teilzeit. Muhammet Karatas kümmert sich dabei hauptsächlich um die Betriebe. Seit 2001 ist der 33-jährige Deutsch-Türke bei der Stuttgarter IHK für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund zuständig, ist Ausbildungsberater und seit 2006 Betreuer im Projekt. Seine Kollegin Ligia Braz, die aus Brasilien stammt, sowie der kroatische Mitarbeiter Marko Bilic betreuen verstärkt die Jugendlichen. Das Projekt Abba plus endet im Dezember 2011 – es gibt allerdings die Option auf eine einjährige Verlängerung.

In der ersten Förderrunde zwischen Juni 2006 und September 2008 habe man als Zielmarke 70 bis 90 Azubi-Plätze angepeilt. „Am Ende haben wir 139 Plätze in 19 Branchen akquirieren können“, sagt Karatas. 109 davon wurden besetzt. Das Gros der neuen Azubi-Stellen machten die Berufssparten Verkäufer/Verkäuferin (59 Ausbildungsplätze), Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation (27), Kaufleute für Groß- und Einzelhandel (je 9) und Fachkräfte im Gastgewerbe (7) aus. Die große Mehrheit der neuen Auszubildenden habe einen Migrationshintergrund, zumeist einen türkischen. Zwei Drittel der angehenden Fachkräfte hatten einen Hauptschulabschluss. Im Laufe der Projektarbeit stellte sich heraus, dass viele Unternehmen volljährige Auszubildende bevorzugen. Und zwar damit sie, vor allem

im Gastgewerbe oder im Einzelhandel, wegen der Arbeitszeit am Wochenende oder spät abends die Jugendschutzbestimmungen nicht verletzen. Bevorzugt würden auch angehende Azubis, die zweisprachig sind, weil sie auf die Kundschaft der jeweiligen Ethnie besser eingehen können. „Das gilt im Prinzip für viele Branchen, für den Einzelhandel wie auch für die Versicherungsbranche“, sagt Karatas. In der neuen Projektphase bis Ende 2011 sollen 90 neue oder zusätzliche Ausbildungsplätze entstehen. Auch ein Beratungsangebot im Internet wird eine

Neuerung gegenüber der ersten Förderrunde. Zu der Angebotspalette gehören die Leistungen des modernen Ausbildungsmanagements – also Begleitung, Betreuung und Unterstützung von Unternehmerinnen und Unternehmern sowie Jugendlichen.



Türkischstämmige Betriebe gut vernetzt

Unternehmen mit türkischstämmigen Inhaberinnen und Inhabern machen dabei nach wie vor den Großteil der Betriebe aus, in denen die Ausbildungsplätze akquiriert werden. „Diese Gruppe ist in der Region einfach zahlenmäßig wesentlich stärker vertreten als andere Ethnien“, sagt Karatas. Dies habe mit den großen Industrieunternehmen zu tun – Daimler, Porsche und Mahle etwa –, die in den 1960ern und 1970ern besonders viele Arbeitnehmer aus der Türkei angeworben hätten. Die türkische Community sei aber auch am besten vernetzt und der Zugang zu den einzelnen Selbstständigen daher relativ einfacher, erzählt Karatas. Überhaupt sei es für die Projektmitarbeiter entscheidend, in der jeweiligen ethnischen Community bekannt zu sein. „Es kommt vor, dass mich Leute anrufen, die ich schon 2001 angesprochen habe – und die 2010 nun endlich ausbilden wollen“, sagt er lachend.

Wichtig ist es, meint der Deutsch-Türke, die Multiplikatoren einzubinden, also die Unternehmen, die bereits ausbilden. „Zu Informationsveranstaltungen laden wir alte, neue und mögliche künftige Ausbildungsunternehmen ein.“ Das

Wichtigste sei, dass sich die Selbstständigen untereinander kennen oder kennenlernen – und sich treffen. Überhaupt werden die Ausbildungsplätze bei ABba plus durch die langen Jahre, die man in der Region präsent sei, mittlerweile nicht mehr über „das klassische Klinkenputzen“ gewonnen. Die meisten Migrantinnen und Migranten meldeten sich selbst, nachdem sie von dem JOBSTARTER-Projekt erfahren. Das geschieht über Bekannte, über bestehende Netzwerke – oder auch über die Medien. Die Berichterstattung in deutschen als auch in den Medien der jeweiligen Ethnien habe eine große Wirkung, berichtet der 33-Jährige.

Auch Karatas bestätigt die häufig genannte Erfahrung sowohl von Praktikern als auch von wissenschaftlichen Untersuchungen, dass viele Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund Azubis aus sozialer Verantwortung heraus beschäftigten – vorzugsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund. „Es ist ja Realität, dass vor allem diese jungen Leute auch mit guten Noten massive Probleme auf dem Ausbildungsmarkt haben“, sagt er. 90 bis 95 Prozent der Auszubildenden, die bislang vermittelt wurden, hätten einen Migrationshintergrund, rund die Hälfte stamme aus dem eigenen sozialen Umfeld: Es seien Kinder von Verwandten, Bekannten, Kunden. Viele bieten jungen Leuten aus einem Nebenjob heraus eine Azubi-Stelle an, wenn sie feststellen, dass die jungen Leute gut seien, sagt Karatas.

Überzeugungsarbeit in der Gastronomie

Viele Einzelhändler und Gastronomiebetriebe würden im Projekt betreut. Bei den Restaurants stoße man häufiger auf ablehnende Haltungen gegenüber Ausbildung, weil viele Inhaberinnen und Inhaber auf „das Problem des Jugendschutzes und der Arbeitszeiten“ verweisen. Viele zögen es immer noch vor, Kräfte auf 400-Euro-Basis zu beschäftigen. Auch in anderen Branchen gäbe es noch Vorbehalte gegenüber Auszubildenden, viele schrecke es ab, dass die Auszubildenden in der Regel erst nach sechs Monaten relativ eigenständig im Betrieb arbeiten können. Die Anlernphase dauere eben, sagt Karatas. Und träumt ein bisschen: „Am besten wäre es, wenn der Staat das erste Ausbildungsjahr bezahlen würde“, sagt er und lacht. Ganz konkret versuche ABba plus dem Kostenaspekt das Argument entgegenzuhalten, dass die Betriebe ja den eigenen Nachwuchs ausbilden und prägen könnten. „Es gibt da ein türkisches Sprichwort: Äste, die jung sind, sind biegsam,

die älteren brechen“, erzählt er. Das sei nicht abwertend gegenüber älteren Beschäftigten gemeint, sondern bedeute in dem Kontext vielmehr, dass jüngere Fachkräfte besser an die Bedürfnisse des eigenen Betriebs angepasst werden könnten. „Wenn ich eine Verkäuferin oder einen Verkäufer für mein Feinkostgeschäft brauche, dann kann ich nicht eine ausgebildete Fachkraft nehmen, die in einem anderen Handelssegment gelernt und dort tätig war.“

Es sei aus Sicht der Unternehmen aber zuweilen problematisch, dass einige Auszubildende zwar gut starten, aber nach der Probezeit nachlassen. „Das ist schon eine Ursache für Abbrüche, wenn die Azubis in der Schule schlecht sind oder ihre Berichtshefte nicht gut führen“, sagt der IHK-Berater. Hier hätten vor allem die Jugendlichen die Bringschuld, müssten zeigen, „dass sie was machen wollen“. Das bedeute aber nicht unbedingt, dass sie als Bewerberinnen und Bewerber um Azubi-Stellen die besten Zeugnisse haben müssten. „Wir appellieren an die Unternehmen, jeden Jugendlichen ganz individuell zu sehen und bei der Einstellung nicht so stark auf die Noten zu schauen.“ Es gehe vielmehr darum, individuell zu bestimmen, worin die eigenen Auszubildenden und künftigen Fachkräfte denn eigentlich gut sein müssten.

Ausbilderseminare sind wichtig – aber schwierig

Karatas betont, wie wichtig die Ausbilderseminare seien. „Viele Teilnehmende bestätigen uns, wie viel sie dabei dazulernen“, sagt er. Schulisches System, rechtliche Fragen, pädagogische Kenntnisse – „die Ausbilderkurse dienen dazu, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer ihre Scheuklappen verlieren“. Und die Teilnahme an den Kursen trüge nicht nur zu einer erhöhten Qualität der Ausbildung, sondern oft auch zur qualitativen Verbesserung des Unternehmens als solches bei. Denn viele Teilnehmenden wollten weiterlernen, nachdem sie den Ausbilderschein in der Tasche haben. „Sie sagen dann, jetzt würde ich gerne Verkauf oder Buchhaltung vertiefen“, sagt Karatas. Es komme auch vor, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer in der Folge ihre Beschäftigten zu Weiterbildungsmaßnahmen schicken – oder ganz gezielt die Auszubildenden zu Kursen für Prüfungsvorbereitung.



► Fachtext
AEVO-Kurse
Seite 73

Gleichwohl sei die Ausbildereignungsprüfung schon schwierig, vielleicht zu schwierig. „Viele 60- oder 65-jährige Selbstständige wollen keine Prüfung mehr machen müssen“, sagt Karatas. Auch in der Zeit, als die Prüfungspflicht für angehende Ausbilderinnen und Ausbilder ausgesetzt war, habe ABba plus die Selbstständigen verpflichtet, zumindest an einigen Tagen zu den Kursen zu kommen. „Abschaffen sollte man die Prüfung auf keinen Fall, sie aber einfacher machen“, ist Karatas überzeugt. Am wenigsten schrecke die Pflichtprüfung selbstständige Akademikerinnen und Akademiker mit Migrationshintergrund ab. „Denn sie wissen mehr, kennen häufig schon das duale System und haben vor allen Dingen keine Angst vor Prüfungen – sie haben in ihrer Ausbildung ja ständig Examina absolviert“, meint der Berater. Diese jungen Selbstständigen seien es auch, die in neuen, wissensintensiven Branchen gründeten, zum Teil mit der eigenen Ethnie als Zielgruppe, aber nicht nur. „Es gibt schon einige, die eine Marktlücke entdecken.“

Wünsche und Visionen

Von den Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund erwartet Karatas, dass künftig mindestens genauso viele von ihnen ausbilden sollen, wie es bei Selbstständigen ohne Migrationserfahrung der Fall ist. „Mindestens 30 Prozent der ausbildungsfähigen Betriebe von Migrantinnen und Migranten müssen künftig ausbilden“, sagt er bestimmt. Für die Jugendlichen bricht Karatas eine Lanze: „Es sollte für sie einen gesetzlichen Anspruch auf einen Ausbildungsplatz geben“, sagt er entschieden. Denn Qualifizierung und Integration gingen Hand in Hand. Wenn die jungen Leute in Ausbildung eingebunden sind, könne Integration überhaupt erst gelingen. Und nur durch einen Rechtsanspruch ließen sich die bisher häufigen Warteschleifen verhindern.

- www.abba-stuttgart.de
- www.jobstarter.de/Projekte/Projektlandkarte

JOBSTARTER-Projekt: ikubiz Mannheim

Im Brennpunkt des Geschehens

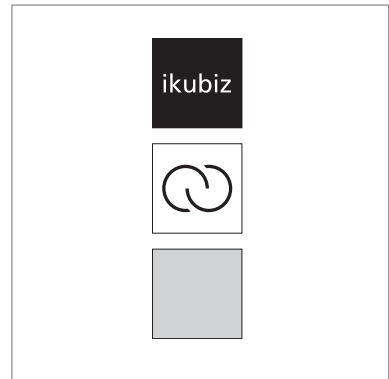
**Viel ist passiert, seit der ikubiz-Ausbildungsverbund vor 15 Jahren in Mannheim an den Start gegangen ist. 200 Ausbildungsbetriebe betreut der Verbund mittlerweile. Die Unternehmen der Migrantinnen und Migranten sind Teil eines ganzheitlichen Konzepts, leisten ihren Beitrag zur Entwicklung der Metropolregion Rhein-Neckar. Grundle-
gend für den Erfolg ist die partnerschaftliche Einbindung der Betriebe und ihrer Potenziale – und die Wertschätzung, die ihnen entgegenge-
bracht wird.**

Der Standort scheint nicht nur gut, sondern geradezu optimal gewählt. „Die Straße hier nennt man in Mannheim auch Klein-Istanbul“, sagt Monika Münch. Die 51-Jährige ist Koordinatorin beim ikubiz-Ausbildungsverbund, ein Projekt des Interkulturellen Bildungszentrums Mannheim. Der Ausbildungsverbund akquiriert und betreut seit 1996 Ausbildungsplätze in Migrantenbetrieben in Mannheim, seit 2005 in der gesamten Metropolregion Rhein-Neckar. Der Standort des Ausbildungsverbunds liegt im Herzen der Stadt. Umgeben von vielen Migrantenbetrieben – Restaurants, Bäckereien, Modegeschäften, Supermärkten, Anwaltskanzleien, Arztpraxen, Internetshops. Die Gegend sei zu einem Zentrum vor allem für Türkischstämmige nicht nur aus Mannheim, sondern aus der gesamten Region geworden, erläutert Münch. „Wir haben hier die ersten Betriebe gewonnen, indem wir einfach aus unserem Büro raus und drei Meter nach links und nach rechts um die Ecke gingen“, erinnert sich Münch.

14 Jahre als Verbund

Das ikubiz als solches wurde bereits 1983 gegründet und engagiert sich seither in verschiedenen Verbünden und Projekten – vor allem für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang zwischen Schule und Beruf. Das ikubiz hat insgesamt rund 40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. 11 von ihnen sind im Ausbildungsverbund im Bereich Ausbildung in Migrantenbetrieben tätig. 1987 bis 1991 startete das ikubiz in einem Modellprojekt mit der Ausbildung in Migrantenbetrieben. Daraus entwickelte sich 1996 der ikubiz-Ausbildungsverbund – aufgrund einer Ausbildungs-offensive der Stadt Mannheim. Seit 2008 erhält das Projekt Fördermittel im Rahmen von JOBSTARTER.

Der ikubiz-Verbund bietet dabei keine klassische Verbundausbildung, sondern agiert vielmehr als Koordinierungsstelle, die sich um die Mobilisierung und den Erfahrungsaustausch aller Partner kümmert. Kommunen, Kammern, Arbeitsagenturen, Schulen, Bildungsträger sowie Migrantenbetriebe – mit all diesen Akteuren besteht eine enge Vernetzung. Der Ausbildungsverbund wirkt dabei auf verschiedenen Ebenen und bietet ein vielfältiges Angebot: von Betriebsbesichtigungen für Schulklassen und der Vernetzung von Schulen mit Ausbildungsbetrieben über das externe Ausbildungsmanagement bis hin zur Vermittlung in Ausbilderkurse. Auch gibt es Themenangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder – zum Beispiel mit Informationen zu der Frage: „Was macht einen guten Ausbilder, eine gute Ausbilderin aus?“



Mit sechs Betrieben fing es an

Allein im Jahr 2009 akquirierte der Verbund 113 neue Ausbildungsplätze in der Metropolregion Rhein-Neckar. Dies trotz Wirtschaftskrise. Vermittelt werden Plätze im kaufmännischen Bereich. Aber auch in der Gastronomie, in der 2009 ein Anstieg auf 23 Ausbildungsplätze erreicht wurde. In der gesamten Region betreut ikubiz mittlerweile über 200 Betriebe, die teilweise zum wiederholten Male ausbilden – begonnen hat das Projekt 1996 mit sechs ausbildenden Betrieben und acht Auszubildenden. Auch die Übernahme nach der Ausbildungszeit sei hoch, lange Zeit habe sie bei rund 90 Prozent gelegen, jetzt seien es etwa 70 Prozent. „Aber viele Azubis finden im Anschluss eine andere Arbeitsstelle“, sagt Münch.

Mit dem ikubiz greift der Verbund auf eine 27-jährige Erfahrung zurück. Die meisten ausländischen Selbstständigen hätten zur damaligen Zeit noch in erster Linie ihre eigenen Kinder als Auszubildende eingestellt, berichtet Münch. Heute sei hingegen das „soziale Argument“ das bedeutendste: Viele Unternehmen wollen Jugendlichen mit wenig Perspektiven eine Chance eröffnen. Freilich sei bei der Akquise auch das Argument wichtig, dass man sich die eigenen Fachkräfte heran-



► Fachtext
AEVO-Kurse
Seite 73

ziehen könne. Positiv wirke sich für die neuen Ausbildungsbetriebe zudem aus, wenn die Ausbilder den Ausbilderkurs bestehen und so Anerkennung erfahren. „Auch in der Zeit zwischen 2005 und 2009, als die Ausbildereignungsprüfung nicht verpflichtend war, haben wir Ausbilderkurse angeboten, und sie wurden gut angenommen“, erläutert die Sozialarbeiterin.

Nach Münchs Erfahrung lassen sich Auszubildende eher in den kaufmännischen Bereich vermitteln. Schwierig sei es hingegen in der Gastronomie. Die Auszubildenden in den Migrantenbetrieben stammen heute weniger aus Familienkreisen, wohl aber zum Teil aus der ethnischen Community. Deutsche ohne Migrationshintergrund als Auszubildende bei Migrantinnen und Migranten seien eher die Ausnahme, die es aber durchaus gäbe – wie der Betrieb von **Mirko**



► Porträt
Seite 96

Lo Porto in Frankenthal, der meist nur junge Deutsche ohne Migrationshintergrund als Fachkräfte für Veranstaltungstechnik ausbildet. Münch bestätigt jedoch die auch empirisch nachgewiesene Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in deutschen Betrieben: Viele von ihnen, die durchschnittlich gute Abschlüsse vorweisen könnten, erhalten dennoch keinen Ausbildungsplatz – und wenden sich dann häufig an das ikubiz.

Ressourcen der Betriebe einbinden

Wichtig für den Erfolg der Akquise- und Beratungsarbeit in den Betrieben sei es, dass „wir keine Behördensprache sprechen, sondern die ‚gleiche Sprache‘ wie die Selbstständigen“. Auch habe man mit der Zeit die Erfahrung gemacht, dass man zunächst zu den Unternehmen in den Migrantenmilieus gelangen müsse, die in ihrer Community etwas zu sagen hätten. „Denn dann wollen auch andere zu den Ausbildern gehören“, sagt Münch. Dabei haben gerade jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbundes, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben, einen leichteren Zugang zu den Unternehmerinnen und Unternehmern, so Münch. In der Projektarbeit setzt das ikubiz explizit darauf, die Ressourcen der Migranten einzubinden – interkulturelle und fachliche Kompetenzen, Netzwerke, Mehrsprachigkeit. Mittlerweile wirken Ausbilderinnen und Ausbilder in Prüfungsausschüssen der Kammern mit und sind Bildungspartner von Schulen.

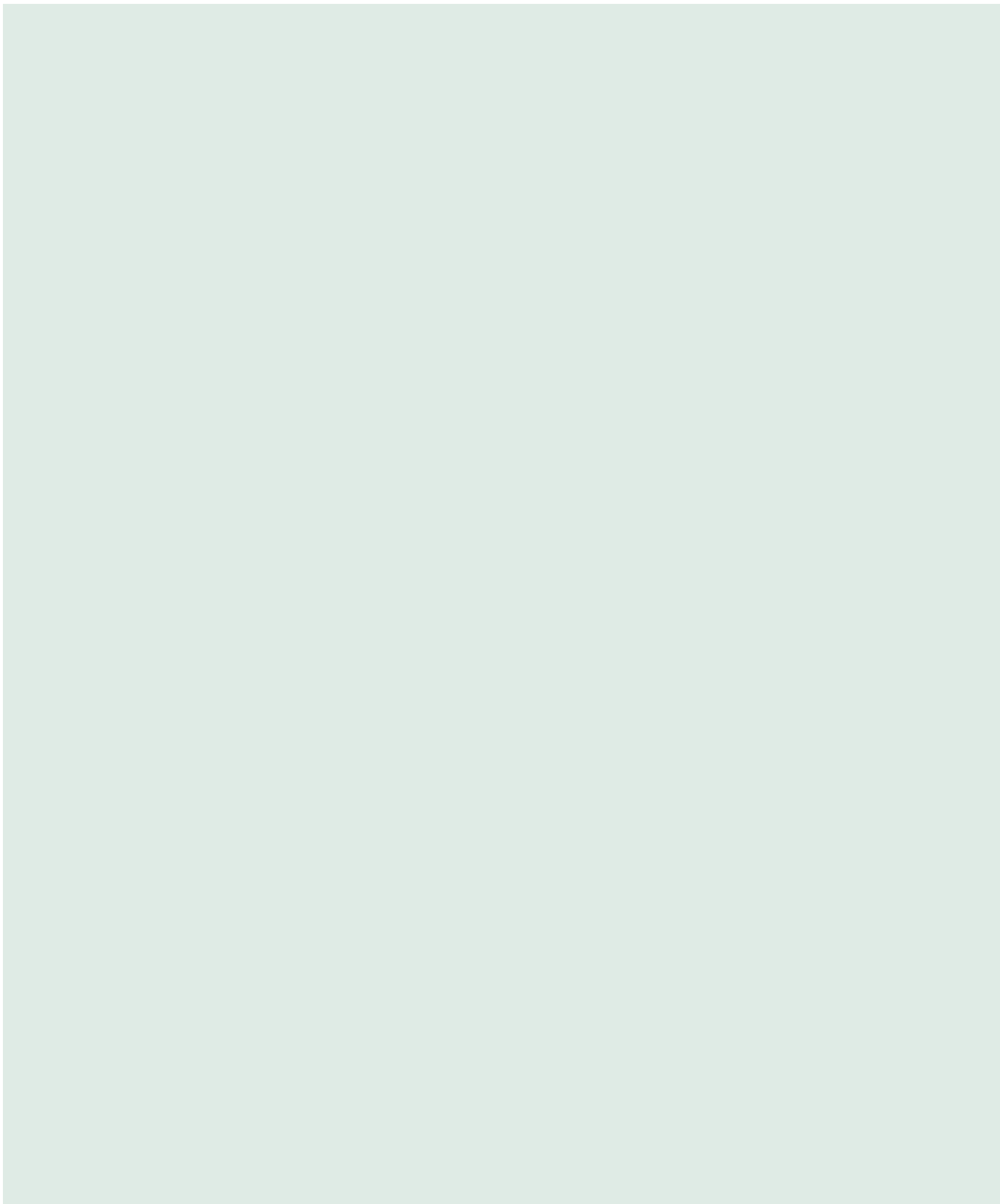
Gleichwohl können nach der Erfahrung von Münch Selbstständige mit Migrationshintergrund durch die Migrationszuschreibung auch Nachteile erleben. Dies hänge mit der generell skeptischen Einstellung vieler Deutscher zu Migranten zusammen. „Wir haben hier eine türkischstämmige Unternehmerin, die ein Modegeschäft betreibt. Seit Jahren versucht sie, einen Laden in der wichtigsten Einkaufsmeile der Stadt zu mieten, doch bislang ohne Erfolg.“

Auf die Wertschätzung kommt es an

Monika Münch und ihr Team machen im Ausbildungsverbund eine interessante Erfahrung: Etliche Selbstständige, die sich für Ausbildung entscheiden, sind dadurch motiviert, sich selbst weiterzubilden. Auch hierfür bietet das ikubiz Angebote: Im Rahmen des Integranet-Projektes Integration durch Qualifizierung, kurz IQ, ist das ikubiz die Transferstelle in Baden-Württemberg. Durch die Vernetzung mit dem bundesweit agierenden IQ-Netzwerk wird Weiterbildung von Migranten und Migrantinnen gefördert. Beispielhaft ist die aus Äthiopien stammende Asayesh Räuschel, die in Mannheim ein Hotel führt. Sie hat zunächst beim Ausbildungsverbund den Ausbilderschein gemacht, bildet nun aus. Und suchte im Anschluss zusätzlich Weiterbildungskurse für sich – in Betriebsführung. So belegte sie etwa den Zertifikatskurs „Betriebswirtschaftliche Grundlagen“, den das ikubiz mit der IHK Rhein Neckar organisierte. Und es soll weitergehen, etwa im Thema Buchhaltung. „Trotz dreier Kinder und Hotel würde ich eine Weiterbildung jederzeit in Betracht ziehen“, so die 41-Jährige.

Die Arbeit des Verbunds wird in naher Zukunft wissenschaftlich evaluiert, um Erkenntnisse und Erfahrungen systematisch zusammenzutragen und künftig noch gezielter wirken zu können. Wichtig sei, betont die Koordinatorin nochmals, den Unternehmern Wertschätzung entgegenzubringen, auf persönlichen Kontakt zu setzen und Geduld zu haben. „Das Ziel muss es sein, dass die ethnische Ökonomie volle Anerkennung erfährt, indem sie selbstverständlicher Teil der bestehenden Strukturen der Mehrheitsgesellschaft wird – ohne dass die Unternehmerinnen und Unternehmer ständig darum kämpfen müssen.“

- www.ikubiz.de
- www.jobstarter.de/Projekte/Projektlandkarte



„ Ich weiß, dass alle
Vorurteile von
der Kultur geprägt
werden, in der wir
aufgewachsen sind. “

Isabel Allende (*1942),
chilenische Schriftstellerin



Weibliche Stärken und kulturelle Hürden in der Selbstständigkeit Migrantinnen auf der Überholspur

Frauen als Unternehmerinnen sind in Deutschland gegenüber männlichen Selbstständigen zwar immer noch in der Minderheit, doch sie holen auf. Migrantinnen weisen mittlerweile fast die gleiche Selbstständigengquote auf wie Frauen ohne Migrationshintergrund. Trotz erheblicher Hürden und Belastungen etwa durch den teils schwierigen Spagat zwischen Firma und Familie zeigen sie dabei nicht nur ökonomischen Sachverstand, sondern auch Weitblick und Engagement: Denn Migrantinnen bilden in ihren Unternehmen überproportional häufig aus. Gleichwohl gibt es für die Politik noch großen Nachholbedarf – vor allem müssen noch mehr passgenauere Beratungsleistungen etabliert werden.

Obwohl Frauen mehr als 50 Prozent der Bevölkerung in Deutschland stellen, sind sie bei Gründungen mit einem Anteil von 40 Prozent immer noch unterrepräsentiert, so der Befund einer Studie von Evers & Jung aus dem Jahr 2009 im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums. Als Grund für das geringere Gründungsvorkommen nennt die Studie eine gegenüber Männern geringere Risikofreude. Eine zusätzliche Barriere resultiere aber auch daraus, dass es an spezifischen Beratungsleistungen und Förderprogrammen mangelt. Auch im internationalen Vergleich seien Frauen als Gründerinnen in Deutschland unterrepräsentiert – doch ihre Zahl ist in den letzten Jahren prozentual deutlich stärker als die der Männer gestiegen. „Dieser Anstieg zeigt einen Aufholprozess und das ungenutzte Gründungspotenzial bei Frauen“, resümieren die Autorinnen und Autoren der Studie. So stellten die gut 1,2 Millionen Frauenselbstständigen 2008 bereits knapp ein Drittel aller Unternehmen der Bundesrepublik (Bundesbeauftragte für Integration 2010).

Insgesamt sind Frauen häufiger als Männer im Zuerwerb selbstständig aktiv. Und zugleich seltener im Vollerwerb – eine Realität, die nach Angaben der Agentur für Gleichstellung im ESF (Europäischer Sozialfonds) „in gewisser Weise die traditionelle Rollenaufteilung der Geschlechter im Erwerbsleben“ abbildet. Bedeutend für den insgesamt noch niedrigen Anteil von Frauen an allen Selbstständigen ist die nach wie vor vorhandene Neigung, in Ausbildung und Studium auf „typische Frauenberufe“ zurückzugreifen. Diese bieten in der Summe aber weniger Möglichkeiten für eine Selbstständigkeit. Gründerinnen aus der Arbeitslosigkeit

haben es zudem generell schwerer als Männer, die zuvor arbeitslos waren. Denn Frauen sind vor ihrem Gang in die Selbstständigkeit häufiger Nichtleistungsbezieherinnen und können entsprechende Zuschüsse der Agentur für Arbeit nicht in Anspruch nehmen. Nicht zuletzt daher greifen Frauengründerinnen häufiger auf finanzielle Unterstützung aus der Familie zurück (ifm 2009).

Migrantinnen ähnlich aktiv wie deutschstämmige Unternehmerinnen

Bei Migrantinnen ist der Anstieg der Gründungsquote in den letzten Jahren noch stärker ausgefallen als bei deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund – in Nordrhein-Westfalen ist ihre Gründungsquote dreimal so hoch wie bei Nichtmigrantinnen (ifm 2009). Deutschlandweit hat sich die Selbstständigquote von Migrantinnen im Jahr 2008 mit 6,8 Prozent der Quote der selbstständigen Nichtmigrantinnen (7,1 Prozent) immer stärker angenähert. Frauen mit einem ausländischen Pass – vor allem solche mit eigener Migrationserfahrung – sind dabei mit einem Anteil von 8,4 Prozent sogar häufiger selbstständig als Nichtmigrantinnen und auch häufiger als Frauen mit Migrationshintergrund, die einen deutschen Pass haben (Bundesbeauftragte für Integration 2010).



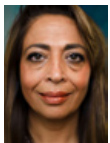
► **Fachtext
Grün-
dungen
Seite 209**

Migrantinnen führten 2008 rund 187.000 Betriebe und damit knapp ein Drittel aller Migrantenbetriebe in Deutschland – eine ähnliche Quote wie die der selbstständigen Nichtmigrantinnen in Bezug zu den männlichen Pendants. Deutlich häufiger als bei deutschstämmigen Frauen finden sich bei Migrantinnen sogenannte „Restarter“, also Frauen, die es nach einer ersten gescheiterten Gründung ein zweites Mal wagen (ifm 2009). Frauen mit Migrationshintergrund sind vor allem in Bereichen des Dienstleistungssektors tätig und zu 68 Prozent – etwas häufiger als Migranten und auch als selbstständige deutsche Frauen – als Soloselbstständige aktiv (Bundesbeauftragte für Integration 2010).

Expertinnen und Experten weisen den Migrantinnen einen hohen Stellenwert als Selbstständige zu. „Zugewanderte Gründerinnen zeichnen sich durch eine hohe interkulturelle Kompetenz aus, verfügen über eine große Motivation und Zielstrebigkeit, zeigen eine besondere Risikobereitschaft und weisen eine stark

ausgeprägte Belastbarkeit auf – Fähigkeiten, die zur Gründung eines eigenen Unternehmens geradezu prädestinieren“, heißt es bei der Gründerinnenagentur. Durch enge globale Verflechtungen könnten Migrantinnen darüber hinaus ihre Sprachkenntnisse und ihre persönlichen Erfahrungen, die sie in interkulturellen Kontexten machen, gewinnbringend einsetzen. Nicht zuletzt entstehe in Deutschland ein wachsender kulturspezifischer Bedarf an Produkt- und Serviceangeboten.

In einem solchen Bereich ist auch **Nadia Qani** aktiv und erfolgreich. Die Deutsch-Afghanin hat vor fast 15 Jahren in Frankfurt am Main einen kultursensiblen Pflegedienst gegründet. Sie beschäftigt mittlerweile fast 50 Frauen und



► Porträt
Seite 150

Männer und bildet Kaufleute für Bürokommunikation im Gesundheitswesen sowie Altenpflegefachkräfte aus. Qani macht sich in ihrem Betrieb ihre eigene interkulturelle Kompetenz zunutze und reagiert mit ihrem Pflegedienst, in dem Frauen und Männer aus 23 Ländern beschäftigt sind, auf den wachsenden Bedarf einer insgesamt alternden Bevölkerung. Denn auch der Anteil älterer Menschen mit Migrationshintergrund steigt. „Ein Grundsatz der kultursensiblen Pflege ist, jede

Kultur und jede Religion mit Sensibilität und Hochachtung zu behandeln“, sagt Qani. Wenn jemand fünfmal am Tag bete, körperliche Intimität anders definiere, besondere Rituale pflege – dann könne man dies bei der Pflege berücksichtigen. Die Unternehmerin wurde bereits mit mehreren Wirtschaftspreisen ausgezeichnet. 2009 erhielt sie das Bundesverdienstkreuz, weil sie gezielt ältere und ausländische Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Nachteile und Bedarfe

Dass sie irgendwann als Frau oder als Migrantin benachteiligt worden wäre, darüber berichtet Qani nicht. Doch sieht die Realität gleichwohl für andere Migrantinnen auch anders aus. In der Forschung bezüglich Migrantinnen ist der Begriff der „doppelten Ungleichheit“ verbreitet, der sowohl das Frausein als auch den Migrantinnenstatus als Nachteil identifiziert (ifm 2009). Zugewanderte Frauen seien besonders benachteiligt, da sie häufig in geringerem Maße über Deutschkenntnisse, Arbeitserfahrung und Ersparnisse verfügten. Nach Ansicht einiger Forscher sind Migrantinnen – nicht nur als Unternehmerinnen – sogar in einer „Dreifachunterdrückung als Frau, Arbeiterin und Ausländerin“ (Westphal 2006, in: ifm 2009).

Zu einer wichtigen Hürde für Existenzgründerinnen mit Migrationshintergrund zählen auch Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen aus den jeweiligen Herkunftsländern. Viele Gründerinnen wissen zudem häufig nicht genügend über Förder- oder Qualifizierungsprogramme Bescheid und haben nach Angaben der Gründerinnenagentur zudem häufiger Schwierigkeiten denn Nichtmigrantinnen, notwendige Kredite zu erhalten. Auch fehlt es gründungswilligen Frauen mit Migrationshintergrund noch häufig an kaufmännischen Kenntnissen. Beratungsangebote, die in den letzten Jahren ausgeweitet wurden, haben nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung Mannheim – kurz ifm – vor allem deutschstämmige Gründerinnen erreicht. So kommt es bei Frauen mit Zuwanderungsgeschichte immer noch häufiger zu Unternehmensschließungen (ifm 2009).



► Anerkennung ausländischer Abschlüsse
Seite 169

Für Frauen mit speziellen Wissensbedarfen gibt es gleichwohl viele Möglichkeiten, entsprechenden Rat einzuholen oder bereits bestehende Netzwerke zu nutzen. Ein Beispiel ist das Netzwerk interkultureller Unternehmerinnen in Frankfurt am Main. Ein anderes das Unternehmerinnen-Netzwerk Petek – Türkisch für: die Bienenwabe und zugleich ein Frauenname –, das überwiegend Frauen mit türkischem Hintergrund aus Nordrhein-Westfalen vereinigt. Selbstständige Frauen hätten bei Gründung und Geschäftsführung meist dann große Schwierigkeiten, wenn sie nach langer Zeit als Hausfrau und Mutter beginnen, sagt Birnur Öztürk, Vorsitzende des Vereins und selbst Unternehmerin. „Kürzlich kam eine Frau zu uns, die sich mit einer Lotto-Annahmestelle selbstständig machen wollte und die von ihrer Bank falsch informiert worden war. Um einen Kredit zu erhalten, so sagte man ihr, müsste fortan auch ihr Mann sein Konto bei dieser Bank eröffnen, und auch Versicherungen müssten künftig über dieses Institut abgeschlossen werden“, erläutert Öztürk. Akademikerinnen hätten weniger Schwierigkeiten. Unterschiede zu selbstständigen Männern gibt es aber schon, glaubt die Deutsch-Türkin. „Frauen überlegen viel mehr als Männer, bevor sie sich selbstständig machen, sie gehen emotionaler an die Sache ran, denn sie haben meistens mehr Aufgaben zu erfüllen – nämlich Firma und Familie“, sagt Öztürk, die mit ihrem Fachhandel für Einzelhandelsbedarfe eine von rund 6.000 türkischstämmigen Unternehmerinnen in Nordrhein-Westfalen ist.

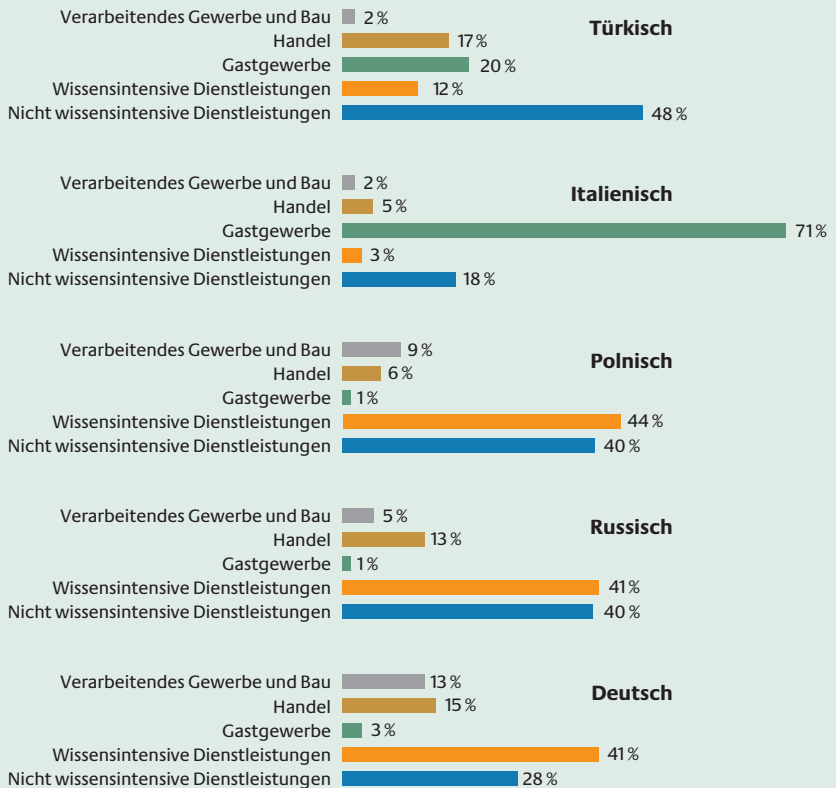
Studie legt Potenziale und Hürden offen

Um das Potenzial und die Perspektiven von Unternehmerinnen wie Birnur Öztürk zu untersuchen, führte das Institut für Mittelstandsforschung Mannheim im Auftrag des Integrationsministeriums von Nordrhein-Westfalen eine Analyse zu selbstständigen Migrantinnen in dem Bundesland durch. Laut dieser Untersuchung „Selbstständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen“ sind in dem bevölkerungsreichsten deutschen Bundesland rund 40.000 Frauen mit Migrationshintergrund unternehmerisch aktiv. Sie stellen damit gut 20 Prozent aller selbstständigen Migrantinnen in Deutschland. Nach Ansicht von René Leicht, dem Leiter des Forschungsprojektes, lassen sich wesentliche Erkenntnisse der Studie durchaus auf die Entwicklungen in der gesamten Bundesrepublik übertragen.

Die Autorinnen und Autoren der Untersuchung fanden in diesem Zusammenhang heraus, dass sich in den letzten Jahren das Niveau und damit auch die Wirkung dieser weiblichen Selbstständigkeit auf die Integration der Gründerinnen tendenziell verbessert haben (ifm 2009). In der Regel kann freilich nicht von „den“ Migrantinnengründerinnen gesprochen werden, ebenso wenig wie von „den“ deutschen Frauen die Rede sein kann, die selbstständig sind. „Es ist wie bei allen Gründern. Man kann nicht sagen: Diese und jene Eigenschaft macht jemanden zu einem ‚idealtypischen‘ Entrepreneur“, meint Gründungs- und Selbstständigenforscher Leicht. So gibt es bestimmte Merkmale, die für einige (Gruppen von) Frauenunternehmerinnen stärker zutreffen als für andere. Ein dominierendes Muster ist zunächst darin zu sehen, dass die zu den ehemaligen Anwerbeländern zählenden Unternehmerinnen italienischer und türkischer Herkunft vorwiegend in den traditionellen Sektoren von Handel und Gastgewerbe sowie in den personennahen einfachen Dienstleistungen tätig sind. Hingegen erbringen selbstständige Frauen aus Polen und der Russischen Föderation zu einem größeren Anteil auch wissensintensive Dienstleistungen, zudem im kulturellen und kurativen Bereich, etwa als Ärztinnen, Hebammen und Therapeutinnen (ifm 2009).

Das Tätigkeitsmuster der Osteuropäerinnen ähnelt stärker dem der deutschen selbstständigen Frauen. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass polnisch- und russischstämmige Frauen ein höheres formales Qualifikationsniveau als Frauen mit türkischem oder italienischem Migrationshintergrund haben. Unternehmerinnen

Verteilung selbstständiger Migrantinnen auf Wirtschaftsbereiche (Match-File)



Quelle: Pooldaten der ifm-Erhebungen: „Selbstständige Migrantinnen Nordrhein-Westfalen 2008“ und „Ethnische Ökonomie 2005“ (Nordrhein-Westfalen-Subfile); ifm Universität Mannheim, 2009

aus Polen und Russland haben laut der Studie in Nordrhein-Westfalen mit mehr als 50 Prozent häufiger einen Hochschulabschluss als selbstständige Nichtmigrantinnen (27 Prozent) (ifm 2009). Die Ergebnisse der ifm-Studie bestätigen Ergebnisse einer früheren Untersuchung, die 2007 in der Region Hannover durchgeführt wurde. Laut dieser Studie, in der 320 Migrantinnenselbstständige

befragt wurden, liegt das „Bildungsniveau der aus Osteuropa stammenden Frauen mit Akademikeranteilen von über 60 Prozent deutlich über dem der türkisch-stämmigen Migrantinnen, unter denen Personen ohne formalen Berufsabschluss dominieren“ (Evers & Jung 2008).

Zu den hoch qualifizierten Osteuropäerinnen zählt auch **Gabriela Bak**, die 1990 mit ihrer Familie aus Polen nach Deutschland kam und als Spätaussiedlerin die deutsche Staatsbürgerschaft erhielt. Nach einem Sprachkurs findet sie eine Stelle und kann sofort in ihrem Beruf als Vermessungsingenieurin arbeiten. Als sie im Laufe der Zeit mit ihrem Gehalt und den fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten als abhängig Beschäftigte unzufrieden ist, macht sie ein zweijähriges Referendariat und wird öffentlich bestellte Vermessungsingenieurin. 2001 macht sie sich selbstständig, heute beschäftigt sie in ihrem Büro in Heinsberg im Kreis Aachen auch ihren Mann Roman Bak. „Damit Migrantinnen und Migranten noch besser in Deutschland ankommen, müssen sie auf dem eigenen Wert beharren und sich nicht zu billig verkaufen“, sagt Bak. Das gelte für abhängig Beschäftigte ebenso wie für Selbstständige – zumal für Frauen in technischen Berufen, denn sie werden laut Bak von Männern zum Teil immer noch skeptisch beäugt.



► Porträt
Seite 144

Zugleich sind vergleichsweise viele polnische und russische Migrantinnen trotz Hochschulausbildung in nicht wissensintensiven Bereichen selbstständig tätig. Hier legen Ergebnisse der ifm-Studie nahe, dass dies mit der hohen Zahl der im Ausland erworbenen Abschlüsse zusammenhängt, die in Deutschland nicht anerkannt werden. Hingegen können Unternehmerinnen mit türkischem Migrationshintergrund, die einen Hochschulabschluss haben, ihre Gründung sogar häufiger in wissensintensiven Branchen ansiedeln als hoch qualifizierte Nichtmigrantinnen (ifm 2009). Frauen mit türkischem Hintergrund haben laut der Studie ihren Studienabschluss meist in Deutschland erworben. Überhaupt gründen Migrantinnen mit türkischen Wurzeln am schnellsten, rund die Hälfte wagt vor ihrem 30. Lebensjahr den Schritt in die Selbstständigkeit. Ein Grund dafür ist, dass sie früher als die Nichtmigrantinnen und als die Osteuropäerinnen mit beruflicher Arbeit beginnen und damit wichtiges Erfahrungswissen sammeln, das für eine Selbstständigkeit notwendig ist (ifm 2009). Auch die Tatsache, dass die meisten von ihnen in Deutschland sozialisiert sind und die gesellschaftlichen und ökonomischen Strukturen des Landes besser kennen, dürfte eine wichtige Rolle spielen.

Migrantinnen bilden deutlich häufiger aus

Die von Migrantinnen geführten Unternehmen sind zwar kleiner als diejenigen von männlichen Migranten. Ein Befund, der auch für deutsche Unternehmerinnen im Vergleich mit ihren männlichen Pendanten zutrifft. Jedoch beschäftigen selbstständige Frauen mit Migrationshintergrund im Schnitt nicht weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als deutsche Unternehmerinnen. Zusätzlich bilden Migrantinnen deutlich häufiger im dualen System aus als Migranten – und auch häufiger als deutsche Unternehmerinnen (ifm 2009; Friedemann u.a. 2007). Die Zahlen variieren zwar in unterschiedlichen Studien je nach Untersuchungsgegenstand, jedoch machen alle die Unterschiede deutlich. So bilden nach Angaben aus der Rambøll-Untersuchung von 2007, die explizit die Ausbildungsbeteiligung von Migrantenbetrieben analysierte, rund 24 Prozent der Migrantinnen in Deutschland aus, aber nur 15 Prozent der Migrantenunternehmen mit männlichen Inhabern (ebenda). Die Studie nennt neben dem Geschlecht zusätzliche Einflussfaktoren für das Ergebnis: So seien Frauen häufiger in Deutschland geboren, verfügten öfter über einen Studienabschluss und seien häufiger als Deutsche eingebürgert. Frauen „stehen also in vielen Variablen besser da, die als positive Einflussfaktoren auf die Ausbildungsbereitschaft beschrieben wurden“, schlussfolgern die Autoren (Friedemann u.a. 2007). Die Studie unter selbstständigen Migrantinnen in der Region Hannover stellt zusätzlich heraus, dass dann, wenn Migrantinnen Beschäftigte haben, darunter auch häufiger Auszubildende und seltener Landsleute sind als bei männlichen Migrantenselbstständigen (Evers & Jung 2007). Nach Angaben der Studie des ifm für Nordrhein-Westfalen stechen vor allem die türkischen Frauen positiv heraus: So bilden in dem Bundesland 35 Prozent der türkischen Unternehmerinnen, aber nur 12 Prozent der türkischen Unternehmer aus (ifm 2009).

Naime Doğan ist dafür ein gutes Beispiel. Die Deutsch-Türkin betreibt gemeinsam mit einem Geschäftspartner eine Gebäudereinigungsfirma mit rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zudem bildet Doğan vier junge Menschen, eine Frau und drei Männer, zu Gebäudereinigern aus. Eine weitere Auszubildende lernt den Beruf der Bürokauffrau. Eine Auszubildende zeigt momentan besonderes Engagement: Die 18-jährige Katrin Wolf, die für ihre Ausbildung als Gebäudereinigerin extra aus der Eifel nach Köln zog, sei derart ambitioniert, dass



► Porträt
Seite 138

sie später mal Objektleiterin werden möchte – wie einst Doğan. „Sie sieht mich als großes Vorbild und sagt häufig: Ich möchte wie Sie sein, Frau Doğan“, erzählt die Firmenchefin. Als Ausbilderin sieht sich Doğan in einer großen Verantwortung gegenüber ihren Azubis – zu dieser Verantwortung gehöre stets auch konstruktive Kritik.

Bei den russisch- und polnischstämmigen Unternehmerinnen ist es knapp ein Drittel, die ausbilden. Bei deutsch- und italienischstämmigen Inhaberinnen liegt die Ausbildungsquote bei 20 Prozent. Ein Grund für die hohe Ausbildungsbeteiligung ist laut Analyse des ifm zudem, dass die Migrantinnen häufiger in Branchen aktiv sind, die ohnehin hohe Ausbildungsquoten aufweisen – etwa dem Gesundheitswesen sowie personen- bzw. haushaltsbezogenen Dienstleistungen wie etwa

► KAUSA-
Text
Seite 6

Körperpflege, Reinigung oder dem Friseurhandwerk. Diesen Befund bestätigt auch Birnur Öztürk vom Migrantinnen-Netzwerk Petek.

Gleichwohl spielen ihrer Meinung nach neben dem Branchenaspekt auch Ausbildungsprojekte, die etwa von KAUSA unterstützt werden, eine Rolle. „Projekte für Migrantinnen und Migranten gibt es im Ruhrgebiet in jeder größeren Stadt“, sagt Öztürk. Vor dem Hintergrund der hohen Ausbildungsbeteiligung der selbstständigen Migrantinnen und vor allem der türkischstämmigen Frauen kommt das ifm zu dem Schluss, dass durch die steigende Zahl von Migrantinnenselbstständigen in den nächsten Jahren auch die Ausbildungsquote insgesamt steigen könnte (ifm 2009).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für Frauen spielt der Aspekt Freiheit und Flexibilität, vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei der Selbstständigkeit eine größere Rolle als bei Männern. Etwa zwei Drittel der Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund haben mindestens ein Kind im Haushalt. Damit unterscheiden sie sich erheblich von den Nichtmigrantinnen, von denen gut zwei Fünftel Kinder im Haushalt haben. Zugleich sind selbstständige Migrantinnen deutlich seltener kinderlos als deutschstämmige Unternehmerinnen. Vor allem bei den selbstständigen türkischstämmigen Frauen, aber auch bei anderen Migrantinnen ist zudem der Anteil der Alleinerziehenden höher als bei Nichtmigrantinnen. Die größere Zahl an Haushalten mit Kindern bei Migrantinnenselbstständigen hat aber die Kehrseite, dass laut ifm die Migrantinnen größere Schwierigkeiten als Frauen ohne

Migrationsbezug haben, die Doppelbelastung aus Familie und Firma zu vereinbaren (ifm 2009).

Auch bewerten Migrantinnen die zeitliche Flexibilität, die ihnen ihre Selbstständigkeit womöglich bietet, herkunfts- bzw. branchenspezifisch. „Während etwa drei von fünf der polnisch-, russisch- oder deutschstämmigen Frauen ihre Arbeitszeitgestaltung als sehr flexibel einschätzen, ist dies bei den italienisch- oder türkischstämmigen Frauen nur bei jeder zweiten der Fall“ (ifm 2009). Erklärt wird dieser Befund durch die unterschiedliche Branchenverteilung der jeweiligen Gruppen. Denn Bereiche wie der Handel, Gastgewerbe oder Baugewerbe, die von Unternehmerinnen und Unternehmern mit türkischem oder italienischem Hintergrund stärker besetzt sind, lassen „weniger Raum für zeitliche Flexibilität“ zu (ifm 2009). Das bestätigt auch Petek-Vorsitzende Öztürk. „Die vielen türkischen Friseurinnen etwa können ihre Termine nicht so flexibel gestalten wie zum Beispiel Unternehmensberaterinnen“, sagt sie.

Beratung sollte durch Migrantinnen erfolgen

Ein generelles Problem für Gründerinnen – Migrantinnen und Nichtmigrantinnen – ist, dass Deutschland zwar in internationalen Vergleichen wie der GEM-Befragung (Global Entrepreneurship Monitor) 2008 in der Förderung von Gründungen mit an vorderster Stelle steht. Die gleiche Untersuchung in 43 Ländern zeigte jedoch auch, dass die Bundesrepublik im Bereich „Unterstützung für Gründungen durch Frauen“ den vorletzten Rang belegt (Agentur für Gleichstellung 2010). Die Agentur für Gleichstellung im ESF fordert daher unter anderem, die Fördermaßnahmen für Gründerinnen gezielter zu gestalten. So sollten etwa die Kreditvergabepraktiken an den von Frauen bevorzugten Dienstleistungsbereich angepasst werden, in dem seltener größeres Anlagevermögen benötigt wird, sondern vielmehr Klein- oder Mikrokredite. Erfolge in dieser Hinsicht zeigten Programme wie StartGeld und Mikro-Darlehen der Kfz-Bankengruppe. Rund ein Drittel der StartGeld-Darlehen seien in dem Zeitraum vor 2006 an Frauen vergeben worden (Agentur für Gleichstellung 2010; Franken 2007).

Um speziell auch Migrantinnen in dieser Hinsicht stärker zu fördern, gibt es bereits vereinzelt Programme, in deren Rahmen Gründungen gefördert werden.

So vergab das Kommunikations- und Innovationszentrum – kurz KIZ – gGmbH aus Offenbach am Main als akkreditierter Mikrofinanzierer zusammen mit der Levi Strauss Foundation und der Stadt Offenbach den sogenannten Indigokredit bis zu einer Höhe von 5.000 Euro – speziell für Migrantinnen, die gründen wollen oder bereits selbstständig sind (www.indigokredit.de). Das Programm ist zurzeit inaktiv, jedoch werden Migrantinnen auch im Rahmen anderer Mikrofinanzierungsprogramme des KIZ betreut. „Unter allen Frauen, an die wir Mikrokredite vergeben, sind etwa 30 Prozent Migrantinnen“, sagt Elisabeth Neumann, die Geschäftsleiterin des Bereichs Mikrofinanzierung beim KIZ. Auch sie bestätigt, dass Frauen generell vorsichtiger und umsichtiger bei Gründungen vorgehen, stets an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie denken und dadurch Kind und Familie im Kopf hätten. „Bei Migrantinnen beobachte ich zudem, dass es noch häufiger das Modell gibt, erst Mutter zu sein und erst danach in den Beruf oder die Selbstständigkeit zu gehen“, sagt sie. Um Migrantinnen besser zu unterstützen, müssten bei den Kreditvergabestellen nicht nur mehr Frauen beschäftigt werden, sondern auch Migrantinnen. Hier könne man, sagt Neumann, von anderen Ländern lernen – wie etwa von Frankreich, wo Mikrofinanzierung viel verbreiteter sei und wo auch Frauen und Migrantinnen als Entscheiderinnen beteiligt seien.

Diesen Ansatz – mehr Migrantinnen als Ansprechpartnerinnen in die entsprechenden Beratungsstellen und Institutionen einzubinden – legen auch die Autorinnen und Autoren der Studie zu selbstständigen Migrantinnen aus der Region Hannover nahe. Laut der Untersuchung spricht sich ein Großteil der Unternehmerinnen dafür aus (Evers & Jung 2008). Die Hälfte der befragten Frauen wünscht sich zudem Beratungsangebote speziell für selbstständige Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund – vor allem in den Bereichen Steuern, Buchhaltung und Kundengewinnung. Sinnvoll sei, so die Empfehlung der Studie, ein „Mix aus zielgruppenspezifischen Angeboten und besserer Zugänglichkeit von Mainstream-Angeboten“ (Evers & Jung 2008). Auch sollten in groß angelegten Kampagnen Vorbildunternehmerinnen mit Migrationshintergrund das Thema Selbstständigkeit propagieren – und als Mentorinnen für Existenzgründerinnen gewonnen werden. Ein weiteres Ergebnis der Studie: Im Vergleich mit männlichen Migrantenselbstständigen hätten Migrantinnen eine „generell sensiblere Problemwahrnehmung“ bezüglich der Gründung und der Selbstständigkeit.

Sensibilität beweist auch die Deutsch-Griechin **Virginia Green**. Die Unternehmerin beschäftigt in ihrem Hamburger Hightech-Unternehmen Encos rund 50 Ingenieure – und ausdrücklich auch Ingenieurinnen. Frauen machen in dem Betrieb der 55-Jährigen rund ein Drittel aller Beschäftigten aus – für die Branche ein relativ hoher Wert. „Als Frau verstehe ich die Probleme anderer Frauen besser als ein Mann, ich weiß, wie schwierig es etwa mit Kleinkindern ist“, sagt Green, die selbst Mutter zweier erwachsener Kinder und mittlerweile auch zweifache Großmutter ist.



► Porträt
Seite 156

Eine Avantgarde an Gründerinnen aus der zweiten und dritten Generation gibt es nach Ergebnissen der ifm-Studie zwar noch nicht. Gleichwohl zeigen die hohe Gründungsquote unter Migrantinnen, ihre im Vergleich mit abhängig beschäftigten Frauen höheren Einkommen oder auch die Tatsache, dass sie häufiger Frauen und Auszubildende beschäftigen (ifm 2009), dass Selbstständigkeit für Migrantinnen sozialen Aufstieg und Anerkennung bedeutet. Zugleich leisten sie für sich und für andere – ihre Beschäftigten und Auszubildenden – einen wichtigen und wachsenden Beitrag zur Integration in die und mit der deutschen Gesellschaft. Und sind Vorbilder für junge Frauen.



Naime Doğan

Gegen jede Wahrscheinlichkeit

Naime Doğan lebt seit 27 Jahren in Deutschland und führt eine Gebäudereinigungsfirma mit rund 600 Mitarbeitern. Um so weit zu kommen, musste die Deutsch-Türkin gegen Widerstände ankämpfen – aber nicht nur. Sie musste vor allem beharrlich sein, hartnäckig – und ist nun Familienunternehmerin im besten Sinne.

Fuß, Textoris, Topalhan, Litsa, Sarikaya – die Namensschilder an den Briefkästen im Eingang verraten, dass bei der Doma Gebäudereinigung in Köln Menschen ganz unterschiedlicher Herkunft arbeiten. Ob denn ihr Vater wisse, dass sie rund 600 Mitarbeiter beschäftige? „Er hat mir nie Fragen dazu gestellt, und ich sage ihm nur, dass ich viel Arbeit habe und dass ich putzen gehe“, sagt Naime Doğan, Inhaberin der Doma GmbH, mit ruhiger Stimme. Der Vater der 40-jährigen Deutsch-Türkin ist in ihrer beruflichen Biografie derjenige, der den Aufstieg seiner Tochter durch Festhalten an archaischen Kulturmustern beinahe verhindert hätte. So ist Naime Doğans deutsch-türkische Geschichte eine der Entschlossenheit, des Fleißes, der Beharrlichkeit. Und des sanften Mutes.

Im Jahr 1974 kommt ihr Vater Müslim Doğan erstmals nach Deutschland und arbeitet in einer Papierfabrik in Siegen. Seine Frau lebt mit den sieben Kindern weiterhin in Südanatolien in der Türkei. Im Jahr 1983 reist die Familie im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland ein. „Wir kamen also und standen erst einmal auf der Straße, weil mein Vater keine Wohnung hatte und in einem Heim für Arbeiter lebte“, erinnert sich Doğan. Erst kommen sie – die Eltern mit zunächst fünf Töchtern – für zwei Monate bei Bekannten unter. Dann finden sie eine Wohnung in Köln, ein Zimmer mit Küche, für sieben Personen. Der Vater findet recht bald eine neue Stelle in der Gummifabrik Cluht. Die Familie bezieht bald zwei Zimmer, zwei ältere Schwestern kommen aus der Türkei nach – und im Laufe der Jahre werden noch fünf kleine Geschwister geboren.

Heimlicher Schulbesuch

Die 13-jährige Naime Doğan kommt alsbald in eine Vorbereitungsklasse, doch eigentlich soll sie gar nicht zur Schule gehen. „Meine Eltern schrieben mir immer wieder Entschuldigungsbriefe, immerzu die gleichen, dass ich nicht kommen

könnte, weil zu Hause jemand krank ist.“ Ihr Vater, sagt sie, habe die Ansicht vertreten, es reiche aus, wenn nur eine Person in der Familie lesen und schreiben könne, um Angelegenheiten für die Familie zu regeln. Bereits in der Türkei sei es so gewesen. Doch sie, Naime, hätte das Verbot, sooft es ging, ignoriert, sei dort drei Jahre lang heimlich in die Schule gegangen, ohne Stift und Papier. In Deutschland lernt sie ebenfalls heimlich. Eine Lehrerin erkennt Naimes Problem und hilft ihr. 1986 geht sie sechzehnjährig von der Hauptschule ab – ohne Abschluss, nur mit einem Abgangszeugnis. Sie meldet sich beim Arbeitsamt, sucht parallel selbst Arbeit, findet eine, beginnt als Reinigungskraft in Teilzeit. Dann erfährt sie, dass in der Kölner Uniklinik eine Stelle in der Essensausgabe frei sein soll. „Ich ging einen ganzen Monat lang jeden Tag in diese Klinik und habe gefragt, ob sie etwas für mich hätten“, erzählt sie schmunzelnd. Trotz der ständigen Absagen kommt sie immer wieder, bis sie schließlich eine Stelle erhält. „Ich weiß es noch genau, es war das Bettenhaus, die siebte Etage“, erinnert sie sich. Krebspatienten sind es, denen sie Essen bringt, es ist die letzte Station für die unheilbar Kranken. Die Menschen wachsen ihr ans Herz, sie beginnen, die junge Frau zu schätzen.



Doch dann erhält sie von der Reinigungsfirma Gierlich, für die sie zuvor tätig war, ein verlockendes Angebot. Sie darf als Objektleiterin anfangen; ihr Engagement und ihr Fleiß waren der Firmenleitung in Erinnerung geblieben. Doğan nimmt an und steigt fortan innerhalb des Familienbetriebs mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schnell auf. Als aber Schwierigkeiten innerhalb des Betriebs auftreten, gründet Doğan 1998 mit einem Geschäftspartner ihren eigenen Betrieb: die Doma Gebäudereinigung GbR. Beim Familienbetrieb Gierlich bleibt sie dennoch parallel dazu. Im Alter von 33 Jahren wird sie bei Gierlich eine von vier Geschäftsführer/-innen. Nach Übernahme des Familienbetriebs durch zwei Erbinnen des Firmengründers firmiert sie 2008 die Doma GbR mit ihrem neuen Geschäftspartner Stefan Becker zu einer GmbH und steigt ganz bei Gierlich aus. Mit der Zeit kommen auch Gierlich-Kunden zu ihr. Nach und nach kündigen auch Mitarbeiter bei ihrem alten Arbeitgeber, um bei Doma anzufan-

gen. Denn Naime Doğan „ist dynamisch, kann zupacken, ist durchsetzungsstark – und kann besonders gut mit den Beschäftigten umgehen“, sagt Geschäftspartner Becker.

Elf Geschwister im Betrieb beschäftigt

Heute zählt der Betrieb, der den Kölner Dom im Logo führt, rund 600 Mitarbeiter. Die vielen Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, „das ist unsere Vorstellung von Integration“, sagen die beiden Partner. Etliche arbeiten in Teilzeit, was bran-

„ Ich ging einen ganzen Monat lang jeden Tag in diese Klinik und habe gefragt, ob sie eine Arbeit für mich hätten.“

chenüblich sei. Über 18 Dienstautos verfügt das Unternehmen. In einer großen Halle stapeln sich die vielen Utensilien und Arbeitsgeräte. Vergrößern wollen die beiden Partner das Unternehmen indes nicht, denn sie wollen den Umgang mit Mitarbeitern und Kunden weiterhin persönlich halten. Familiär solle es eben bleiben. Das Unternehmen der 40-Jährigen ist auch sonst ein Familienbetrieb: Ihre acht Schwestern und drei Brüder sind bei Doğan neben Schule und Studium beschäftigt, hinzu kommen weitere Verwandte. „Für sie alle gelten aber die gleichen Bedingungen wie für andere Mitarbeiter, sie werden nicht bevorzugt behandelt“, betont Doğan. Sie selbst habe ganz unten angefangen und

habe nur mit viel Engagement, Arbeit und Lernen weiterkommen können. „Man kann nur etwas erreichen, wenn man Stufen steigt.“ Und ohne mal zu stolpern, könne ein Mensch zu gar nichts kommen.

Das gelte auch für die Auszubildenden. „Wir hatten schon mal einen drogensüchtigen Azubi, der sich nach seiner Ausbildung bei uns selbstständig gemacht hat“, sagt sie. Seine Mutter rufe noch heute an, um sich zu bedanken, dass ihr Sohn hier habe lernen können. Momentan werden bei Doma vier junge Menschen, eine Frau und drei Männer, zu Gebäudereinigern ausgebildet. Davon sind zwei Deutsche und zwei Jugendliche mit Migrationshintergrund. Eine Auszubildende lernt den Beruf der Bürokauffrau – sie ist eine der neun Schwestern Doğans. Von angehenden Bürokaufleuten wird bei einer Bewerbung mindestens eine 3 in Mathe und in Deutsch erwartet, sagt Becker. Für den Beruf des Gebäudereinigers sei in-

des auch körperliche Fitness wichtig, es müssen etliche Sicherheitsbestimmungen gelernt werden. Viele Jugendliche haben dabei nicht immer ein realistisches Bild von der Tätigkeit. „Man muss um 5 Uhr aufstehen, in vielen Büroobjekten muss die Arbeit um 8 Uhr bereits erledigt sein“, erklärt Becker, der den kaufmännischen Bereich verantwortet. Viele Arbeitskräfte würden dann zu anderen Objekten weiterfahren und dort arbeiten. Jugendliche mit Migrationshintergrund hätten dabei generell weniger Hemmschwellen vor der Arbeit, so die Erfahrung von Bäcker und Doğan.

Eine Auszubildende zeigt momentan besonderes Engagement. Auch wenn es bei der praktischen Arbeit noch viel zu lernen gibt, ist die 18-jährige Katrin Wolf, die für ihre Ausbildung als Gebäudereinigerin extra aus der Eifel nach Köln zog, derart ambitioniert, dass sie später mal Objektleiterin werden möchte – wie einst Doğan. „Sie sieht mich als großes Vorbild und sagt häufig: Ich möchte wie Sie sein, Frau Doğan“, erzählt die Firmenchefin. Zu der Beziehung zwischen ihr als Ausbilderin und der angehenden Fachkraft gehöre natürlich auch konstruktive Kritik. In der Schule sei die junge Frau sehr gut, in der Praxis fehlt es ihr noch an der richtigen Körperbeherrschung, sagt Doğan. „Denn es geht bei der Arbeit darum, den Körper so einzusetzen und die Geräte so zu bedienen, das man möglichst wenig belastet wird.“

„Man kann nur etwas erreichen, wenn man Stufen steigt – und ohne mal zu stolpern kommt ein Mensch zu gar nichts.“

Fest verankert, ohne Groll

Naime Doğan fühlt sich wohl in Köln. „Ich bin gern Kölnerin, ich liebe diese Stadt und würde in keiner anderen leben wollen.“ Auch den deutschen Pass habe sie mittlerweile angenommen. Und, das betont sie, sie sei nie arbeitslos gewesen oder habe Arbeitslosengeld beziehen müssen. Dennoch wolle sie eine „Türkin bleiben, eine, die einen deutschen Pass hat“. Denn die Türkei sei ein schönes Land, reich an guten Traditionen, einem starken familiären Zusammenhalt. Sie selbst unterhalte nach wie vor rege Kontakte zu Verwandten und Freunden in ihrer Heimatstadt Şanlıurfa. Die Unternehmerin versucht zugleich, ihre vielen türkischen Mitar-



beiterinnen zu motivieren, sich aus allzu engen Traditionen zu lösen. „Ich gehe häufig mit ihnen essen, sage ihnen, dass es Kinos gibt, gute Bücher, dass sie die Welt auch anders sehen können, als sie es häufig gewohnt sind“, sagt Doğan, die selbst leidenschaftlich gern liest. Vor allem die älteren Frauen, erzählt sie, hörten genau hin. „Ich sage ihnen, dass sie sozialversicherungspflichtig arbeiten müssen, um später eine eigene Rente zu haben und nicht auf die ihres Mannes angewiesen zu sein.“

Trotz oder wegen Doğans Aufstieg – ihr Vater habe sich mit dem Leben seiner Tochter bis heute nicht auseinandergesetzt. „Gemeinsam mit einer meiner Schwestern habe ich für meine Eltern ein Haus in Deutschland gekauft und unserer Mutter damit einen lang ersehnten Wunsch erfüllt, mein Vater braucht jetzt Pflege“, sagt Doğan, ganz selbstverständlich. Der Vater frage auch heute nicht, was sie, seine Tochter, genau mache. „Und ich rede von mir aus nicht darüber, wir haben ja auch früher nie davon gesprochen“, erklärt sie und lächelt. Auch wenn sie alles, was sie letztlich gemacht hat, privat wie beruflich, gegen seinen Willen durchsetzte und seine Positionen nicht gutheißt, versteht sie in gewisser Weise seine Haltung. „Mein Vater kommt aus Syrien, aus der Provinz. Er ist selbst in diesen alten Strukturen groß geworden.“ Und habe sich davon sein Leben lang nicht lösen können.

Dazu habe beigetragen, dass die Gastarbeiter jahrelang am Rande gelebt hätten, isoliert, man ihnen keine Angebote zur Integration gemacht habe und auch keine gesetzlichen Vorgaben, etwa die, die Sprache zu lernen. Nur mit Mühe konnten sich die jüngeren Familienmitglieder aus den traditionellen Denkstrukturen lösen. Eine der Schwestern Doğans macht gerade ihren Schulabschluss nach – im Alter von 46 Jahren.

„Ich war nie wirklich böse auf meinen Vater. Ich wollte einfach anders leben, in Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau“, sagt sie, ganz schlicht, sanftmütig. Für ihre eigene Familie, sagt die Unternehmerin, habe sie dieses Ziel erreicht.



Gabriela Bak

Eigeninitiative und Wertschätzung

Gabriela Bak ist als öffentlich bestellte Vermessungsingenieurin eine von wenigen selbstständigen Frauen in dieser Branche. Die Deutsch-Polin hat sich ihren Status in Deutschland hart erkämpft, musste äußere und innere Hemmnisse überwinden, vor allem den Umgang mit der deutschen Sprache. Ihr Erfolg ist Ergebnis ihres Engagements – und auch der Anerkennung durch die Mitmenschen.

Ob sie sich wirklich noch einmal in einer Publikation porträtieren lassen sollte, für diese Entscheidung hat Gabriela Bak sich etwas Bedenkzeit erbeten. Als eine Vorzeigeunternehmerin wurde ihr Werdegang bereits in einem Band des Landes Nordrhein-Westfalen festgehalten, zudem wurde sie 2006 mit dem Vision Unternehmerinnenpreis der GründerRegion Aachen ausgezeichnet. „Welches Ziel verfolgt das Buch?“, fragt sie anfangs also. Sie stimmt zu, als sie erfährt, dass es um die ganz individuellen Erfahrungen gehen soll, um Erfolge, Probleme und ihre Bewältigung. Und auch darum, was Leser, andere Selbstständige und potenzielle Gründerinnen und Gründer aus alldem lernen können. Es soll sich herausstellen, dass ihre Geschichte, ihr beruflicher Werdegang und auch ihre ganz individuelle Auseinandersetzung mit Deutschland exemplarisch sind. Sie spiegeln wider, welche Schwierigkeiten, vor allem aber welche Erfolge Migrantinnen und Migranten haben können – und wie Selbstständigkeit bei der Integration helfen kann.

Die heute 50-jährige Gabriela Bak studiert zu Beginn der 1980er-Jahre in Polen an der weltweit angesehenen Berg- und Hüttenakademie in Krakau Geodäsie. 1984, mit 24 Jahren, schließt sie das Studium ab, bereits ein Jahr zuvor kommt Tochter Katharina zur Welt, 1985 die zweite Tochter Margrit. Seit 1987 ist Bak in Polen berufstätig. Jedoch arbeitet sie erst einmal nicht als Ingenieurin, sondern als Lehrerin für Mathematik und Physik – wegen ihrer Kleinen, deren Betreuung sich so besser vereinbaren lässt. 1990 kommt sie als Spätaussiedlerin mit ihrer Familie nach Deutschland, nach Heinsberg in der Nähe von Aachen. Denn die ökonomische und finanzielle Situation in Polen ist zu diesem Zeitpunkt sehr prekär. Zudem lebt Baks Familie zum großen Teil bereits hier. Wegen der deutschen Wurzeln von Gabriela Bak erhält die Familie sofort die deutsche Staatsangehörigkeit. „In Deutschland als Lehrerin zu arbeiten, habe ich mir nicht zugetraut, wegen der deutschen Sprache“, sagt sie.

Die Sprache also. Sie wird in Baks Werdegang in Deutschland einer der Schlüsselfaktoren. Gabriela Bak spricht bereits Schuldeutsch, als sie nach Deutschland kommt. Sie hat es in Polen nicht nur in der Schule, sondern auch in der Familie gelernt; sie spricht freilich mit Akzent, was für sie noch von Bedeutung wird. Nach einem einjährigen Sprachkurs findet sie eine Arbeit als angestellte Vermessungsingenieurin im Innendienst, kann in ihrem erlernten Beruf arbeiten – das internationale Renommee der Akademie in Krakau erleichtert die Anerkennung ihres Abschlusses in Deutschland. Sie kommt bei ihrem Arbeitgeber fachlich gut zurecht, doch mit ihrer sprachlichen Entwicklung ist sie unzufrieden. „Die Kontakte mit Deutschen liefen damals nur auf der beruflichen Ebene. Ich habe in den Augen der Menschen gesehen, dass sie mich nicht immer verstehen“, sagt Bak. Ans Telefon zu gehen kostete sie einige Überwindung. Vor allem ihr Akzent stört sie – und stört auch viele, mit denen sie spricht, so ihre Erfahrung.

Der entscheidende Schritt

Im Laufe der Jahre merkt sie auch, dass ihre Fachkenntnisse und ihr Engagement sich nicht adäquat in der Höhe ihres Gehalts widerspiegeln. „Ich habe es aus Polen nicht gekannt, dass man den Chef um eine Gehaltserhöhung bittet. Ich war es gewohnt, dass man höher entlohnt wird, wenn man entsprechend gut arbeitet“, erzählt sie. Um mehr Geld zu bitten, das wäre für sie erniedrigend gewesen. Daher und wegen der begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten in dem Büro reift in ihr allmählich der Gedanke, ein zweijähriges Referendariat zu beginnen, um sich nach dem anschließenden 2. Staatsexamen als öffentlich bestellte Vermessungsingenieurin selbstständig machen zu können. „Wir standen damals vor der Entscheidung: Entweder ich mache das Referenda-



riat und gründe dann mein eigenes Büro – oder wir gehen zurück nach Polen“, erinnert sie sich.

Sie entscheidet sich im Jahr 1998 für Ersteres – und es wird ihr Durchbruch bei der mentalen Ankunft in Deutschland und auch in der deutschen Sprache. Erst in jener Zeit des Referendariats trifft sie Menschen, die ihr ein gutes Gefühl vermitteln. Sie hat vor allem mit jungen Hochschulabsolventen und -absolventinnen so-

„ Auf die Wertschätzung komme es an – und darauf, als Gleiche unter Gleichen behandelt zu werden. “

wie mit Dezernenten und Amtsleitern bei Behörden, in denen sie Abschnitte des höheren Vermessungsdienstes absolviert, zu tun. „Ich habe damals nicht nur festgestellt, dass ich fachlich und sprachlich mithalten kann, sondern bin Deutschen begegnet, die mir das Gefühl gaben, dass für sie in erster Linie der Mensch zählt und nicht die Herkunft, der Akzent.“ In den zwei Jahren, in denen sie im Rahmen des Referendariats etliche Behörden und Unternehmen kennenlernt, baut sie, wie sie erzählt, ihre Komplexe ab, lernt, vor größeren Gruppen zu sprechen. „Diese Zeit war für mich und meine Familie sehr schwierig, aber letztlich entscheidend für meine Entwicklung“, resümiert sie. Und die Baks bleiben endgültig in Deutschland.

Im Jahr 2000 legt sie ihr 2. Staatsexamen ab, macht als Vermessungsassessorin das obligatorische praktische Jahr und erwirbt danach den Titel einer öffentlich bestellten Vermessungsingenieurin (ÖbVI). Dieser Abschluss ermöglicht es ihr nun, als Selbstständige Katastervermessungen vornehmen zu dürfen – und Bak legt 2001 los. Sie zählt fortan zu einem Kreis von derzeit rund 1.500 Personen, die in Deutschland befugt sind, diese hoheitliche Aufgabe auszuführen. Bak darf fortan an Bebauungs- und Flächennutzungsplänen mitwirken, Grundstücke bewerten. „Den ersten Auftrag erhielt ich von einer Dame, weil mein Name im Telefonbuch alphabetisch der erste war, wie sie mir später sagte“, schmunzelt Bak. Das Unternehmen läuft sogleich gut an, nach ersten kleinen Aufträgen folgen weitere, die Kundinnen und Kunden empfehlen sie weiter. „Solche Aufträge auf Empfehlung freuen mich besonders, denn sie zeigen, dass meine Arbeit anerkannt wird“, sagt sie. Seit 2003 beschäftigt Gabriela Bak auch ihren Mann Roman Bak, der ebenfalls Vermessungsingenieur ist und zuvor für ein anderes Büro gearbeitet hatte.

Bis 2005 läuft das Geschäft sehr gut. Die beiden rüsten zunächst einen Pkw um, später kaufen sie einen größeren Transporter. 2003 stellt Bak einen Auszubildenden ein, weitere Mitarbeiter arbeiten als Teilzeitangestellte je nach Auftragslage. Ab 2006, als die Eigenheimsparszulage gekürzt wird, wird das Geschäft schlagartig schwieriger. Der Negativtrend verstärkt sich noch ab 2008, als die Wirtschaftskrise ausbricht. Mittlerweile gleichen jedoch größere Aufträge den Rückgang der Auftragszahlen aus.

Ausbilden – und selbst lernen

In den Jahren 2003 bis 2006 bildet Bak einen angehenden Vermessungstechniker aus. „Als ehemalige Lehrerin wollte ich meine pädagogischen und fachlichen Kenntnisse anbringen“, sagt sie lachend. Der 16-jährige Realschulabsolvent lernt drei Jahre lang bei der Vermessungsingenieurin, ist sehr fleißig, gleichzeitig muss Bak ihm vor allem viel von ihren Mathekenntnissen weitergeben. „Er hat anschließend das Fachabitur gemacht und studiert nun Bauingenieurwesen an der FH“, erklärt Bak. Momentan bildet sie nicht aus, denn „diese verantwortungsvolle Aufgabe braucht viel Zeit“, und an der mangle es etwas. Gleichwohl hat die Unternehmerin häufig Praktikantinnen und Praktikanten. Doch auch sie muss weiterlernen. In der Branche gäbe es in den letzten Jahren unglaubliche Veränderungen, Bak muss nicht nur finanziell investieren – mehrere Zehntausend Euro kosten Geräte wie ein Tachymeter neuer Generation oder eine GPS-Anlage –, sondern sich ständig weiterbilden. Die Herausforderungen nimmt sie an. Und will selbstständig bleiben. „Ich würde nicht mehr anders denn selbstständig arbeiten wollen, um keinen Preis der Welt“, so die Ingenieurin bestimmt.

” Migrantinnen und Migranten müssen auf dem eigenen Wert beharren und sich nicht zu billig verkaufen. “

Letztlich ist die Selbstständigkeit Gabriela Baks individueller Schlüssel zur Integration geworden. Mittlerweile stellt sie problemlos fest, dass „der polnische Akzent für die Ewigkeit“ ist; sie sagt dies wahlweise in fließendem Deutsch oder in ebenso fließendem Polnisch. Natürlich müsse man als Unternehmerin auf einiges verzichten: Acht Stunden täglicher Arbeit reichen oft nicht aus, gemeinsame

Urlaube mit dem Ehemann seien selten. Die Zusammenarbeit mit ihrem Mann indes habe die Eheleute richtig zusammengeschweißt. „Das Modell, als Ehepaar gemeinsam im eigenen Betrieb zu arbeiten, funktioniert aber nur dann, wenn die Ehe intakt ist“, meint sie.

Um das Eigene Kämpfen

Sie selbst trage eine gemischte Identität in sich. Groß geworden sei sie in Schlesien, dort wo die Schlesier „Deutsche“ waren, wie sie sagt. Hier ist sie wiederum für die einheimischen Deutschen „die Polin“. Dann, nach genauerer Überlegung, ergänzt sie: „Ich bin nun eine deutsche Polin.“ Sie fühle sich mit beiden Ländern verbunden, habe zwei Heimat. Deutschland sei „die neue Heimat“. Aber auch Polen, der „alten Heimat“, verdanke sie viel, pflege die dort entstandenen Bindungen – und verbringt

die meisten Urlaube dort. Mit den beiden Töchtern spricht das Ehepaar Polnisch. Margrit, die jüngere Tochter, hat ihr Logistik-Studium abgeschlossen und arbeitet in Köln. „Die 27-jährige Katharina hat ein Jahr lang Geodäsie studiert, aber festgestellt, dass das nicht ihre Welt ist“, sagt Bak lachend. Sie hat eine Ausbildung zur Immobilien- und Grundstücksfachfrau absolviert, arbeitet in einem Büro und absolviert ein Fernstudium.



Gabriela Bak spricht mit Bedacht, formuliert ihre Aussagen genau, überlegt lieber länger – um Dinge so treffend wie möglich zu beschreiben. Und klar Position zu beziehen: „Damit Migrantinnen und Migranten noch besser in Deutschland ankommen, müssen sie“, sie unterbricht kurz, überlegt und sagt dann, „sie müssen auf dem eigenen Wert beharren und sich nicht zu billig verkaufen.“ Das habe auch ihr Mann Roman Bak

so gemacht, der bei der Ankunft in Deutschland als Vermessungsgehilfe anfangen sollte, obgleich er wie seine Frau Vermessungsingenieur war. „Er hat aber darauf bestanden, dass ihn das Arbeitsamt als Ingenieur vermittelt – und tatsächlich eine adäquate Stelle gefunden“, erinnert sich Bak. Generell sollten sich Migrantinnen und Migranten mehr zutrauen, um das Eigene kämpfen. Doch auch die deutsche Gesellschaft sieht die Unternehmerin in der Pflicht: Auf die Wertschätzung komme es an, sagt Bak – und darauf, als Gleiche unter Gleichen behandelt zu werden.



Nadia Qani

Das Prinzip Anerkennung

1980 ist Nadia Qani wegen Krieg und politischer Verfolgung aus Afghanistan geflüchtet. In Deutschland hat sie sich ihre neue Heimat aufgebaut, leitet einen kultursensiblen Pflegedienst, beschäftigt gezielt Migranten, engagiert sich für Benachteiligte – und legt Wert darauf, dass die Gesellschaft Qanis Leistungen auch anerkennt.

In Nadia Qanis geräumigem Büro im Frankfurter Stadtteil Nordend steht auf dem riesigen Schreibtisch aus dunklem Massivholz eine kleine Metallhalterung. Darin eingeklemmt ist eine Karte: „Manager sind Menschen, die morgens früh aufstehen, den ganzen Tag arbeiten und abends schlafen gehen“, lautet der Spruch darauf. Zu managen hat die 50-jährige gebürtige Afghanin so einiges. Obgleich sie nicht dem gängigen Bild von Managern entspricht: In ihrem kultursensiblen Pflegedienst beschäftigt sie 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 23 Herkunftsnationen, die 37 Sprachen beherrschen. Und sie will nicht die Chefin „irgendeines“ Betriebs sein. „Ich bin nicht bescheiden“, sagt die Mutter zweier erwachsener Söhne unumwunden und lacht. Etliche Preise, die Qani und ihr Betrieb seit 1996 einheimsten, zeigen, dass sie wenig Grund zur Bescheidenheit hat:

- Frankfurterin des Jahres 2005,
- eine der zehn besten Unternehmerinnen Hessens 2002,
- BestAgers-Preis 2007 für die gezielte Beschäftigung von Menschen über 50,
- Auszeichnung als eine der besten Arbeitgeberinnen im Gesundheitswesen und zuletzt,
- 2009, das Bundesverdienstkreuz.

Das erhielt sie, weil sie gezielt ältere und ausländische Mitarbeiterinnen beschäftigt. „Als ich den Brief mit der Mitteilung darüber bekam, rief ich meinen Sohn an, las ihm den Brief vor und fragte ungläubig, ob er ihn genauso versteht. Dann umarmte ich vor Freude die Stühle im Zimmer, weil ich gerade allein war“, sagt sie, wiederum lachend.

Die Sicherheit, bleiben zu dürfen

Die Geschichte Qanis könnte das Drehbuch für einen Hollywoodfilm liefern. 1980 flüchtet die damals 20-jährige mit Bekannten aus dem Land am Hindukusch, in das

einige Monate zuvor die Sowjetarmee einmarschiert war. „Wir sind nächtelang zu Fuß über die Berge nach Pakistan geflüchtet“, erinnert sie sich. Die gesamte Flucht über Pakistan, London und schließlich Frankfurt am Main habe drei Monate lang gedauert. Deutschland, wohin ihr Mann bereits einige Monate zuvor gelangt war, sei zum damaligen Zeitpunkt für viele Afghanen nur Durchgangsstation gewesen – in Richtung USA. „Im Flüchtlingsheim war ich die einzige Afghanin, die hier bleiben wollte, obwohl die Ausreise in die USA möglich war“, sagt sie. Denn nach ihrer aufzehrenden Flucht, den Leiden, den blutigen Füßen hatte sie erstmals Sicherheit erlebt und wollte diese nicht mehr hergeben. Und außerdem, betont die Wahl-Frankfurterin, habe ihr Vater – ein Fotograf aus Kabul – die europäische Kultur hoch geschätzt und dies seiner Tochter nachdrücklich vermittelt: „Europa war für mich wie eine Großmutter, sie bedeutete für mich Gleichberechtigung, Kultur, Revolution.“ Daher blieb sie mit ihrem Mann – und erhielt schon nach wenigen Monaten ein dauerhaftes Bleiberecht.

Dieses Recht, bleiben zu dürfen, sich in Sicherheit zu fühlen, das sei elementar für ein tatsächliches Ankommen in einem neuen Land, unterstreicht Qani. Der sichere Bleibestatus sei die Basis und Bedingung für ihr Weiterkommen gewesen. „Denn Menschen können auch zehn Jahre in Deutschland leben – solange man nicht sicher bleiben kann oder nur geduldet ist, kann man sich nicht zu Hause fühlen.“ Sie selbst indes hat zunächst auch Hilfe vom Sozialamt erhalten. Und habe früh ihr erstes Kind bekommen, begann bald zu arbeiten, schickte den Sohn in die Krippe. Ihr Mann, von dem sie mittlerweile geschieden ist, habe die Flucht und die schlimme Situation in Afghanistan nicht überwinden können. Das sei eine zusätzliche Belastung gewesen. „Ich habe quasi die ganze Zeit gearbeitet, habe meine Kinder in die Krippe gebracht, bin putzen gegangen, holte die Kinder ab und brachte sie zu meiner Mutter, die ich 1984 nach Deutschland nachholen konnte. Dann ging ich zum nächsten Job.“ Reinigungskraft, Babysitterin, Kassiererin – alles parallel und alles Tätigkeiten, in denen sie zunächst keine einschlägige Bildung und Ausbildung brauchte. Dabei war sie als junge Abiturientin in Kabul anderes gewohnt gewesen. Vor ihrer

„ Menschen können auch zehn Jahre in Deutschland leben – solange sie nicht sicher bleiben können, können sie sich hier nicht zu Hause fühlen.“

Flucht als Chefsekretärin im afghanischen Wirtschaftsministerium habe sie größere Aufgaben übernommen, habe viel Anerkennung erfahren.

Erst Gebäudereinigung, dann Pflegedienst

Um Anerkennung kämpft sie auch in Deutschland vom ersten Tag an. „Auch wenn ich zum Putzen ging, habe ich mich schön angezogen“, sagt sie wie selbstverständlich. Dann – 1991 – erhält sie das Angebot, Reinigungsdienste für einen größeren Komplex zu übernehmen. Sie gründet eine Glasgebäudereinigungsfirma, stellt



zwei Mitarbeiter ein und übernimmt selbst auch hauswirtschaftliche Aufgaben. Von dieser Branche scheint es ein weiter Weg hin zur Pflege von Menschen. Doch Qani, in der Vergangenheit längere Wege gewohnt, überwindet die Distanz recht schnell. Hatte sie doch zuvor in einem ihrer vielen Jobs auch als Altenpflegehelferin gearbeitet. „1993 lernte ich eine ältere Frau aus dem Frankfurter Westend kennen, die mich bat, sie zu Hause zu betreuen.“ Von nun an lenkt Nadia Qani ihre Karriere in jene Richtung, deren Kurs sie bis heute hält: Noch im gleichen Jahr meldet sie ein zweites Gewerbe an. Zunächst bietet sie ausschließlich

Betreuung ohne Pflege. 1996 dann, im Zuge der Pflegereform, bemüht sie sich um die Kassenzulassung. Sie erhält diese – und spezialisiert sich fortan auf kultursensible Pflege. „Ein Grundsatz dabei ist, jede Kultur und jede Religion mit Sensibilität und Hochachtung zu behandeln.“ Wenn jemand fünfmal am Tag bete, körperliche Intimität anders definiere, besondere Rituale pflege – dann könne man dies bei der Pflege berücksichtigen.

Die junge Unternehmerin beginnt schnell, einen ganz eigenen Weg zu gehen. Bereits 1998 stellt sie gezielt Menschen über 50 ein. Seit 2003 bildet sie Kaufleute

für Bürokommunikation im Gesundheitswesen aus, später auch Altenpflegerinnen. Nadia Qani stellt ihre Mitarbeiterinnen – die meisten tatsächlich Frauen – regelmäßig für Weiterbildungen frei. Und auch dies eine Nachwirkung ihrer eigenen Migrationsgeschichte: Migrantinnen und Migranten, Personen ohne anerkannte Qualifikation, Flüchtlinge – sie haben grundsätzlich bessere Chancen, bei Qanis Pflegedienst eine Beschäftigung zu finden. So habe sie bereits Angestellte gehabt, deren im Ausland erworbene Mediziner Ausbildung zunächst in Deutschland nicht anerkannt wurde. „Einige meiner früheren Mitarbeiter, die bei mir in der Pflege tätig waren, arbeiten heute aber in Krankenhäusern, als Ärzte“, sagt sie. Denn sie mache die Erfahrung, dass ausländische Abschlüsse eher anerkannt werden, wenn die betreffende Person Praktika ableiste, sich weiterbilde, arbeite – etwa als Pflegekraft bei ihr.

Überhaupt, Anerkennung. Die ist für die 50-jährige elementar. Qani selbst hat davon in Deutschland mittlerweile reichlich erhalten. Und sie versuche, erkläre sie unpathetisch, diese Würdigung auch an ihre Mitarbeiter weiterzugeben – oftmals als Vorschuss. „Es geht mir nicht um die Qualifizierung, die jemand schon hat, sondern darum, ob die Person tatsächlich in dem Beruf arbeiten will, und natürlich auch, ob sie es voraussichtlich kann.“ Menschen ohne Qualifizierung in der Pflege würden berufsbegleitend zur Ausbildung als Pflegeassistenten geschickt. Und ja, es komme vor, dass sie Migranten bei der Stellenvergabe bevorzuge. Denn sie hätten, so Qani, in der Regel größere Schwierigkeiten als Deutsche, einen Job zu bekommen. „Ich stelle aber auch Deutsche ein, kürzlich eine alleinerziehende Frau, denn auch sie hat es nicht einfach“, so die Chefin.

Und Integration? „Jetzt sollten wir nicht mehr reden, sondern sie durchführen“, sagt sie bestimmt. Es seien vor allem Unternehmen gefragt, Menschen anderer Herkunft einzustellen, sie sichtbar zu machen, wie auch sie es tue. Wie bei Nicole Tapon. Die 25-jährige Frau aus Kamerun lernt in Qanis Pflegedienst seit 2009 den Beruf der Altenpflegerin. Seit fünf Monaten ist die Mutter einer kleinen



Tochter dabei, im Wechsel vier Wochen im Betrieb und dann zwei Wochen in der Schule. „Ich fühle mich wohl hier, und der Beruf macht mir Freude, vor allem die Erfahrung mit den älteren Menschen“, sagt sie. Für Qani hat sie nur lobende Worte. „Ich merke eigentlich gar nicht, dass sie Chefin ist. Sie ist immer so interessiert und lustig, macht mir Komplimente, wie schön ich wieder angezogen bin“, erzählt Tapon lachend.

„Ein Grundsatz der kultursensiblen Pflege ist, jede Kultur und jede Religion mit Sensibilität und Hochachtung zu behandeln.“

Hochachtung vor den Kulturen

Für die Unternehmerin Qani steht gesellschaftliche Verantwortung ganz und gar nicht im Widerspruch zu ökonomischem Denken: Denn die Multikulturalität ihres Teams ist zugleich Grundlage ihres Geschäftsmodells der kultursensiblen Pflege. Bei einer türkischen Kundin etwa arbeite eine türkischstämmige Pflegekraft. „Sie redet dann türkisch, sie kocht türkisch – doch die Dokumentation für den

Medizinischen Dienst der Krankenkassen erfolgt in Deutsch“, erläutert Qani. Deshalb seien gute Deutschkenntnisse Voraussetzung, um bei ihr als Pflegefachkraft arbeiten zu können. Mitarbeiter mit unzureichenden Kenntnissen schicke sie zu mehrmonatigen Deutschkursen. Ob sich ihr ganzes Engagement auch rechne, für sie, als Geschäftsfrau? Qani zögert nicht. „Ich bekomme so viel zurück von den Menschen, wenn sie sehen, dass ich mich für sie einsetze.“

Hollywood ist bislang nicht bei Nadia Qani vorstellig geworden – aber der Fischer-Verlag. Ende 2010 erscheint die Biografie der Unternehmerin. Der Titel ist Programm: „Ich bin eine Deutsche aus Afghanistan.“ Denn Qani hatte sich 1999 für die deutsche Staatsbürgerschaft entschieden, aber den Bezug zu ihrer Heimat nie verloren. Sie engagiert sich auch jenseits des eigenen Betriebs, hat den Verein Zan – Persisch für: Frau – mitgegründet. Zan kümmert sich um traumatisierte Frauen aus Afghanistan, unterstützt eine Klinik in der Nähe Kabuls und vermittelt in Deutschland Deutschkurse. Und das nächste Projekt ist schon anvisiert: „Ich will das Mädchengymnasium in Kabul, das ich einst besucht habe, wieder mit aufbauen“, sagt sie. Für Nadia Qani, die Managerin, ist es keine Frage des Ob.



Dr. Virginia Green

Mehr als Planung

Virginia Green bietet mit ihrem Hightech-Unternehmen und über 50 Mitarbeitern hoch qualifizierte Ingenieurdienstleistungen. Die gebürtige Griechin lebt seit 35 Jahren in Deutschland, ist mit der Hansestadt Hamburg fest verwachsen. Ihren Weg zeichnen durchdachte Entscheidungen aus – und ein pragmatischer Umgang mit ungeplanten Situationen.

Dass in dieser herrschaftlichen Villa aus der Gründerzeit ein Unternehmen der Hightech-Branche seinen Sitz hat, darauf deutet ein dezentes Schild hin. Vor drei Jahren hat sich Encos in dieser Villa angesiedelt, im von Gewerbe dominierten Bezirk Hamburg-Harburg. Das Unternehmen der Deutsch-Griechin Virginia Green ist spezialisiert auf Ingenieurdienstleistungen und Anlagenkonstruktion. „Wir haben das Haus von Grund auf saniert“, sagt die Unternehmerin. Eigentlich sei der Umzug nicht geplant gewesen. Denn bis 2007 war Encos im drei Kilometer entfernten Technologiepark gut untergebracht. Doch nach einem Besitzerwechsel war dort die Mietsituation nicht mehr langfristig planbar. Daher der Wechsel in die große Villa.

Überhaupt hat die gebürtige Griechin aus Thessaloniki vieles in ihrem Leben ganz anders geplant. 1974 kommt sie nach Deutschland, um an der Universität Dortmund Chemietechnik zu studieren. Eigentlich will sie später nach Griechenland zurückkehren. Doch während des Studiums lernt sie ihren zukünftigen Mann kennen. Noch während ihrer Diplomarbeit kommt der gemeinsame Sohn zur Welt. Ihr Mann ist kurz vor ihr mit seinem Studium fertig, erhält eine Anstellung in Hamburg. So zieht die Familie an die Elbe. Die junge Mutter beginnt 1980 zu arbeiten, die Kinderbetreuung organisiert das Ehepaar zunächst privat. „Das war schon sehr kompliziert – und auch teuer. Denn etwa 70 Prozent meines Gehaltes ging für die private Betreuung drauf“, erinnert sich die 55-Jährige, die mittlerweile auch zwei Enkelkinder hat. Doch die eigene Berufstätigkeit ist ihr wichtig, ihre Arbeit bei einer Esso-Raffinerie macht ihr Freude. Sie kann sich beruflich weiterentwickeln – bis die Raffinerie 1986 den Betrieb einstellt. Green, inzwischen zweifache Mutter, nimmt eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Universität in Hamburg-Harburg an, arbeitet und forscht dort bis zum Abschluss ihrer Promotion im Jahr 1990.

Erst Anstellung, dann Selbstständigkeit

Die Idee zur Selbstständigkeit reift genau während dieser Zeit, ganz allmählich. „Die neuen Eigner der Raffinerie nahmen den Betrieb wieder auf. Es gab kleinere Aufträge, die ich als freie Mitarbeiterin gegen Honorar ausführte.“ Diese Art, frei zu arbeiten, beginnt ihr zu gefallen. So schlägt sie mit der Zeit auch Angebote für feste Stellen aus, die einen Umzug in andere Städte bedeuten würden. „Ich war fachlich mittlerweile gesetzt. Durch die Jahre bei Esso hatte ich viele Kontakte und kannte die Branche“, erinnert sie sich. Nun steht sie vor der Entscheidung, es entweder richtig professionell zu machen oder weiter nebenbei. „Ich habe mich fürs Erste entschieden, habe Räume im Technologiepark Hamburg-Harburg gemietet, in Equipment investiert und Dienstleistungen eingekauft.“ Die erste Zeit sei ungemein schwer gewesen, vor allem die Verwaltung. „Ich war ja keine Kauffrau, sondern Ingenieurin“, schmunzelt sie. Dennoch etabliert sie sich mit ihrer Firma Green Engineering allmählich und projiziert hauptsächlich Produktionsanlagen für die Mineralölindustrie. 1999 hat sie bereits acht Mitarbeiter, allesamt Diplom-Ingenieure und -Ingenieurinnen.

„Erfolg hängt davon ab, dass man in einer neuen Situation das Potenzial sieht – und es nutzt.“

1999 verstirbt überraschend ihr Mann. Virginia Green orientiert sich in dieser Zeit beruflich neu.

„Meine Firma war zwar gut auf der Technologieseite, aber wir wollten den Bereich der Konstruktion stärken.“ Mit der Firma Köhling & Partner gründet sie daher 2000 das Unternehmen Encos. Alle Teilhaber betreiben ihre eigenen Unternehmen zunächst parallel weiter. „Wir haben uns eine Art Probezeit gegeben“, sagt sie lachend. Die Probephase läuft gut. Encos kann mit dem erweiterten Angebotportfolio stetig wachsen. 2009 sind es bereits 60 Mitarbeiter, darunter gut 90 Prozent Ingenieurinnen und Ingenieure. Inzwischen ist ein Teilhaber ausgestiegen. Green teilt sich seither die Firmenführung mit ihrem Geschäftspartner André Gust, der für das Kaufmännische zuständig sei. Sie indes verantwortete die Technologieseite und das Management. Die weltweite Wirtschaftskrise macht sich auch bei Encos bemerkbar. Mit der Mineralöl- und der Chemiebranche habe man daher gezielt zwei Standbeine, um zumindest gegen brancheninterne Flauten gewappnet zu sein.

Kunden im In- und Ausland

Zu den Encos-Kunden gehören Industrieunternehmen, die neue Produktionsanlagen erstellen oder die bestehenden erweitern möchten, um neue Technologien oder Produkte einzuführen oder die Produktionskapazität zu steigern. In den Anlagen werden etwa Parafine, Waschmittelzusätze, Kraftstoffe oder organische Lösungsmittel hergestellt. „Wir machen die entsprechende Planung für die Anlagen“, erklärt Green. Die meisten Auftraggeber haben ihren Sitz in Deutschland. Rund 20 Prozent des Geschäfts wird im Ausland gemacht. Dabei arbeiten nicht alle Mitarbeiter vor Ort am Sitz in Hamburg, sondern für die Dauer der einzelnen Projekte auch in Containerbüros, die Encos anmietet und direkt vor Ort platziert, wenn es der Auftrag erfordert.



Seit 2006 hat die Firma auch in Greens Herkunftsland ein Büro. Und auch das eher ungeplant. „Wir konnten damals in Deutschland keine Simulationsingenieure finden. Und ich wusste, dass die Ausbildung in Griechenland gut ist“, sagt die Encos-Chefin, die Mitglied in der Deutsch-Hellenischen Wirtschaftsvereinigung (DHW) ist. Mittlerweile arbeiten in der griechischen Filiale sieben Beschäftigte. Arbeitssprache sei aber generell Englisch. „Unsere

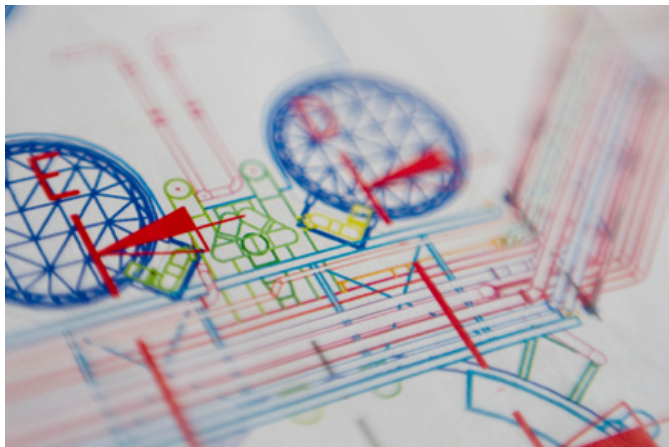
zweite wichtige Sprache ist ohnehin die Zeichnung.“ Und diese Zeichnungen können von Fachleuten auf der ganzen Welt gelesen werden.

Bislang bildet das Unternehmen nicht aus. Dies sei vor allem dem hohen Anteil der Ingenieurinnen und Ingenieure in ihrem Unternehmen geschuldet, sagt Green. Zwei technische Zeichner – ein aussterbender Beruf, wie sie betont – und eine Bürokauffrau sind die einzigen Beschäftigten bei Encos, die eine duale Berufs-

ausbildung durchlaufen haben. Gleichwohl räumt sie auch ein, dass berufliche Ausbildung in Griechenland wenig angesehen sei und sie bisher womöglich auch deshalb keinen Zugang zum dualen Ausbildungssystem gefunden habe. „Ich wäre aber grundsätzlich bereit, eine Bürokaufkraft auszubilden, wenn es eine geeignete Bewerberin oder einen Bewerber gäbe“, sagt sie.

Virginia Green fühlt sich sehr wohl in Deutschland, ist hier zu Hause. Ihre Eltern und Geschwister leben nach wie vor in Griechenland, sie besuche ihre Familie sehr häufig. Mit ihren Kindern habe sie stets Griechisch gesprochen, beide sprechen heute mehrere Sprachen, die Tochter arbeite ebenfalls selbstständig im künstlerischen Bereich. „Ich denke, dass durch meine Selbstständigkeit ihre Scheu vor selbstständiger Arbeit nicht so groß war.“ Greens Eltern seien indes beide Angestellte gewesen – und doch ist auch eine Schwester in Griechenland unternehmerisch tätig.

Bei Encos beschäftigt Virginia Green neben Deutschen ohne Migrationshintergrund auch viele Migranten, aus der Türkei, dem Iran, Polen, Portugal, Rumänien, Griechenland, Pakistan, Libyen, China. „Wir merken keinen Unterschied im Umgang miteinander“, stellt sie fest. Ihre Erfahrung sei, dass Integration umso besser gelinge, je höher die Qualifikation der Menschen sei. Doch sie als Inhaberin hauche dem Arbeitsklima auch ein wenig griechischen Geist ein. „Ich gestalte die Zusammenarbeit ungezwungen, interessiere mich für die Familien der Mitarbeiter. Und wir haben auch die Duzform eingeführt“, erzählt Green. Die deutschen Mitarbeiter neigten in der Regel dazu, Arbeit und Privates zu trennen. „Aber ich merke inzwischen einen Mentalitätswandel. Auch sie treffen sich immer häufiger nach der Arbeit mit den Kollegen“, sagt sie und lacht.



Es zählt das Vertrauen

Viele der Beschäftigten der ersten Stunde seien immer noch dabei – als Führungskräfte. Es sei eben wie eine „langjährige Beziehung“, sie habe volles Vertrauen zu ihnen. „Viele habe ich zu Beginn jeweils zwei bis drei Jahre lang ausgebildet“, sagt sie und meint damit die ständige informelle Betreuung, die neue Mitarbeiter für die Arbeit speziell bei ihr brauchten. Denn Anlagenbau ist nicht Anlagenbau, bestätigt auch Mehdi Taheri, der relativ neu bei Encos ist. „Ich habe vor meiner Tätigkeit bei Encos im Lebensmittelbereich gearbeitet, da kommt es auf Sauberkeit und Hygiene an. Hier hingegen ist Sicherheit das Wichtigste“, berichtet der

„Unsere zweite wichtige Sprache ist die Zeichnung, so die Ingenieurin.“

Ingenieur. Green setzt zudem auf eine Mischung aus jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die neues Wissen und Technologien einbringen, und älteren Beschäftigten, die über Erfahrung verfügten. „Vor Kurzem habe ich einen 52-jährigen eingestellt“, sagt die Unternehmerin, die gewähltes Plenarmitglied und Vorsitzende des Innovationsausschusses der Handelskammer Hamburg ist. Und da sind noch die Frauen, sie machen rund ein Drittel aller Beschäftigten aus – für die Branche eine ordentliche Quote. Ingenieu-

rinnen wie Gülten Alan, die türkische Wurzeln hat, oder Joanna Pajak, eine Polin. „Als Frau verstehe ich die Probleme anderer Frauen besser als ein Mann, ich weiß, wie schwierig es etwa mit Kleinkindern ist“, sagt die Firmenchefin.

Virginia Green führt durch die drei Stockwerke der Encos-Villa. Hohe Decken, großzügige Räume, alte Dielen, im Konferenzraum ein im Original belassenes Deckengemälde. „Das ist schon eine andere Atmosphäre hier“, sagt sie. Green begrüßt jeden der anwesenden Beschäftigten persönlich. Sie wirkt organisiert, auch vorsichtig, kommuniziert gleichwohl mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ungezwungener Manier. Zwischendurch fragt sie nach einem kranken Kollegen, nach Terminen, einem laufenden Projekt. Wichtig sei es, meint sie, auf unvorhergesehene, ungeplante Ereignisse reagieren zu können. „Erfolg hängt davon ab, dass man in einer neuen Situation das Potenzial sieht und es nutzt.“

Ein Blick auf die Encos-Homepage encos.biz, unter dem Menüpunkt Beruf & Karriere, zeigte im Sommer 2010 die potenzielle Richtung: „Stellenangebot Maschinenbau-Ingenieur/-in oder Maschinenbau-Techniker/-in im Bereich Rohrleitungsbau/Piping – mehrfach zu besetzen.“

JOBSTARTER-Projekt: DHW e.V.**Wellen schlagen für die Ausbildung**

Die selbstständigen Griechinnen und Griechen in Deutschland bilden vergleichsweise wenig aus. Diesen Umstand zu ändern ist das Ziel des Projektes „Brücke zur Qualifizierung und Integration“ in Köln. Um die Ausbildungsquote zu steigern, sprechen die Mitarbeiterinnen des Projektes nicht nur die Selbstständigen an. Sie wollen einen Mentalitätswechsel an der Basis erreichen – denn viele griechischstämmige Eltern und Jugendliche halten nach wie vor wenig von dualer Ausbildung.

„Nicht nachlassen, gezielt und persönlich ansprechen, Zeit haben, wenn die Selbstständigen Zeit haben.“ So fasst Christina Alexoglou-Patelkos zusammen, wie sie insbesondere bei griechischstämmigen Unternehmerinnen und Unternehmern für die Schaffung von Ausbildungsplätzen wirbt. Die Deutsch-Griechin leitet das JOBSTARTER-Projekt „Brücke zur Qualifizierung und Integration“, das in der Trägerschaft der **Deutsch-Hellenischen Wirtschaftsvereinigung (DHW e.V.)** realisiert wird. Seit 2009 schlägt sie gemeinsam mit Projektmanagerin Georgia Tsitsi die „Brücke“ zur Ausbildung. Bereits in den Jahren 2006 bis 2008 betreute Alexoglou-Patelkos das Vorgängerprojekt Neo Xekinima – was auf Deutsch Neuanfang bedeutet. Es wurde ebenfalls durch JOBSTARTER gefördert. „Wir haben damals auf die Studie des Instituts für Mittelstandsforschung Mannheim über ethnische Ökonomie in Deutschland reagiert, denn es kam heraus, dass die griechischen Unternehmen in Deutschland mit am wenigsten ausbildeten“, sagt die Beraterin.

Wir, das ist die Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung als Trägerverein. Seit 1993 vertritt der Verein von Köln aus die Interessen griechischer, zyprischer und deutscher Unternehmerinnen und Unternehmer in Deutschland. Die Organisation hat sich die Vermittlung von Geschäftskontakten in diese Länder und darüber hinaus in die Balkan- und Schwarzmeerregion auf die Fahnen geschrieben. Als Interessenverband knüpft die DHW Netzwerke mit anderen wichtigen Akteuren, etwa dem Bundesverband Mittelständische Wirtschaft.

„Wir könnten noch mehr tun“

Das neue „Brücke“-Projekt des DHW hat das Ziel, innerhalb der dreijährigen Projektlaufzeit bis Ende Februar 2012 rund 80 zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren – insbesondere bei griechischstämmigen Unternehmerinnen und Unternehmern. „Wir sprechen aber auch Selbstständige anderer Herkunft an, etwa aus Italien und Armenien“, sagt Alexoglou-Patelkos, die seit 1997 in der Branche tätig ist. Sie hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der IHK Köln beim Projekt Pro-Qualifizierung gearbeitet. Das „Brücke“-Fördergebiet erstreckt sich auf die Regionen Solingen, Wuppertal, Köln und Düsseldorf. „Wir sind zwar auf das Gebiet beschränkt, da es aber bundesweit kein vergleichbares Projekt für griechischstämmige Selbstständige gibt, versuchen wir, den Transfer auch in anderen Regionen zu organisieren.“ Neben der Akquise von Ausbildungsplätzen motiviert das Projekt die Unternehmen auch, sich etwa aktiv in den Kammern zu beteiligen und generell stärker in die Öffentlichkeit zu gehen.



Alexoglou-Patelkos und Tsitsi haben zwischen März 2009 und Juni 2010 rund 100 Unternehmen besucht und sie über Ausbildungsmöglichkeiten informiert und beraten. Es konnten in diesem Zeitraum 38 Ausbildungsplätze geschaffen werden, im Ausbildungsjahr 2009 wurden zehn davon besetzt. Als Deutsch-Griechinnen hätten die beiden über die griechische Sprache einen einfacheren Zugang zu den Betrieben, sagt die Projektleiterin. „Wir könnten aber noch viel mehr Betriebe ansprechen und für Ausbildung gewinnen“, sagt Alexoglou-Patelkos. Dafür wäre jedoch mehr Personal nötig. Das Brücke-Projekt läuft bis Ende Februar 2012, es gäbe aber eine Option zur Verlängerung bis zum Jahr 2013.

Aufklärung an der Basis – den griechischen Schulen

Viel Arbeit bereite die Aufklärung über das duale Ausbildungssystem als solches. Denn die Mehrheit der in Deutschland lebenden Griechinnen und Griechen habe

nach wie vor kaum Kenntnis darüber, sagt Alexoglou-Patelkos. „Das Problem ist, dass in Griechenland das System der dualen Ausbildung nicht existiert und die dort bestehenden Berufsschulen einen schlechten Ruf haben.“ Selbst griechischstämmige Akademikerinnen und Akademiker, die in Deutschland lebten, würden das deutsche duale System nur wenig kennen – und noch weniger schätzen. „Viele schicken ihre Kinder in Deutschland an nationale griechische Privatschulen, an denen Lehrer unterrichten, die wenig über die Rolle des deutschen dualen Systems in der Berufsbildung Bescheid wissen.“ Die meisten Eltern wollten zudem, dass ihre Kinder später studieren. Doch rund 45 Prozent der Schülerinnen und Schüler an diesen griechischen Schulen machten kein Abitur. Sie erhielten einen Abschluss, der mit dem Realschulabschluss gleichgesetzt werde. „Genau diese Schülerinnen und Schüler müssen wir in Zukunft viel mehr für die duale Ausbildung gewinnen“, betont Alexoglou-Patelkos.

Daher sei es das zweite Ziel der Projektarbeit – neben der Akquise der Unternehmen –, gezielt mit den griechischen Schulen in Deutschland zu kooperieren. Die beiden Projektmitarbeiterinnen informieren an diesen Schulen, haben dafür eine zweisprachige Broschüre für die Jugendlichen und ihre Eltern konzipiert, arbeiten mit Lehrerinnen und Lehrern zusammen. Es gelte, eben jene Brücke zum dualen Berufsbildungssystem zu schaffen, wie es im Projektnamen als Auftrag anvisiert ist. „Es ist ganz wichtig, die griechischen Eltern mit in die Berufsorientierung der Kinder einzubinden“, sagt Alexoglou-Patelkos. Denn bislang würden Eltern sich dafür noch nicht genug engagieren. Deshalb wurde das Projekt beim Elternkongress im Landtag von Nordrhein-Westfalen im Februar 2010 vorgestellt, bei dem Eltern mit Migrationshintergrund über die Belange ihrer Schulkinder diskutierten.

Die Situation sei schon etwas paradox: Die selbstständigen Griechinnen und Griechen in Deutschland schätzen nach Meinung von Alexoglou-Patelkos das duale System in Deutschland weniger als die Unternehmen in Griechenland. „Um sie zur Ausbildung zu überzeugen, zählt für die Unternehmen natürlich das Argument, dass sie dadurch ihren eigenen Nachwuchs heranziehen, und auch, dass wir sie dabei begleiten. Aber erst einmal müssen sie das System kennenlernen.“ Einzelne Betriebe könne man über Förderprogramme wie den Ausbildungsbonus locken, über den Kosten der Ausbildung oder der Praktika reduziert würden. „Und wenn wir ein Unternehmen für Ausbildung gewonnen haben, haben wir mit

großer Wahrscheinlichkeit über genau diesen Betrieb mindestens ein weiteres Unternehmen in der Tasche“, sagt Alexoglou-Patelkos geradeheraus. Denn die Netzwerke zwischen den Selbstständigen seien nach wie vor eng geknüpft.

Komplexe „Sensibilisierungsarbeit“

Der Einstieg als Ausbildungsbetrieb erweise sich dann häufig als „der Anfang von Professionalisierung“ der Unternehmen. Denn sie öffneten sich, erführen mehr Akzeptanz, würden in Fachgespräche eingebunden – und bildeten sich selbst weiter. „Durch eigene Weiterbildung wird häufig der Stein ins Rollen gebracht.“ So berate Alexoglou-Patelkos momentan einen griechischen Konditor, der sein Handwerk in Deutschland gelernt und anschließend in Griechenland gearbeitet habe. „Er will nun eine Ausnahmegenehmigung erhalten, damit er in Deutschland Waren herstellen und auch ausbilden kann“, erzählt die Beraterin. Etliche Unterlagen gelte es einzureichen, Kurse seien zu besuchen, ein langwieriger Prozess sei dies – „doch ich lasse da nicht locker“. Dieser Prozess, die „Sensibilisierungsarbeit“, wie Alexoglou-Patelkos es nennt, erzeuge aber letztlich, was sie Integration nennt. Integration für den Unternehmer wie auch für die Menschen und die Mitarbeiter in seiner Umgebung. Denn der Konditor öffne sich selbst für die Möglichkeiten, auch wenn es ein steiniger Weg ist. So habe sie auch mit der Aussetzung der Ausbildungseignungsprüfung (AEVO) eher schlechte Erfahrungen gemacht. Denn in den Kursen würde elementares Wissen vermittelt, das vielen Auszubildenden ansonsten fehle – etwa in rechtlichen Fragen. „Wir begrüßen, dass man die AEVO-Prüfung wieder machen muss, denn dadurch kommt ein Reifeprozess in Gang, der notwendig ist“, resümiert die Beraterin.



► Fachtext
AEVO-Kurse
Seite 73

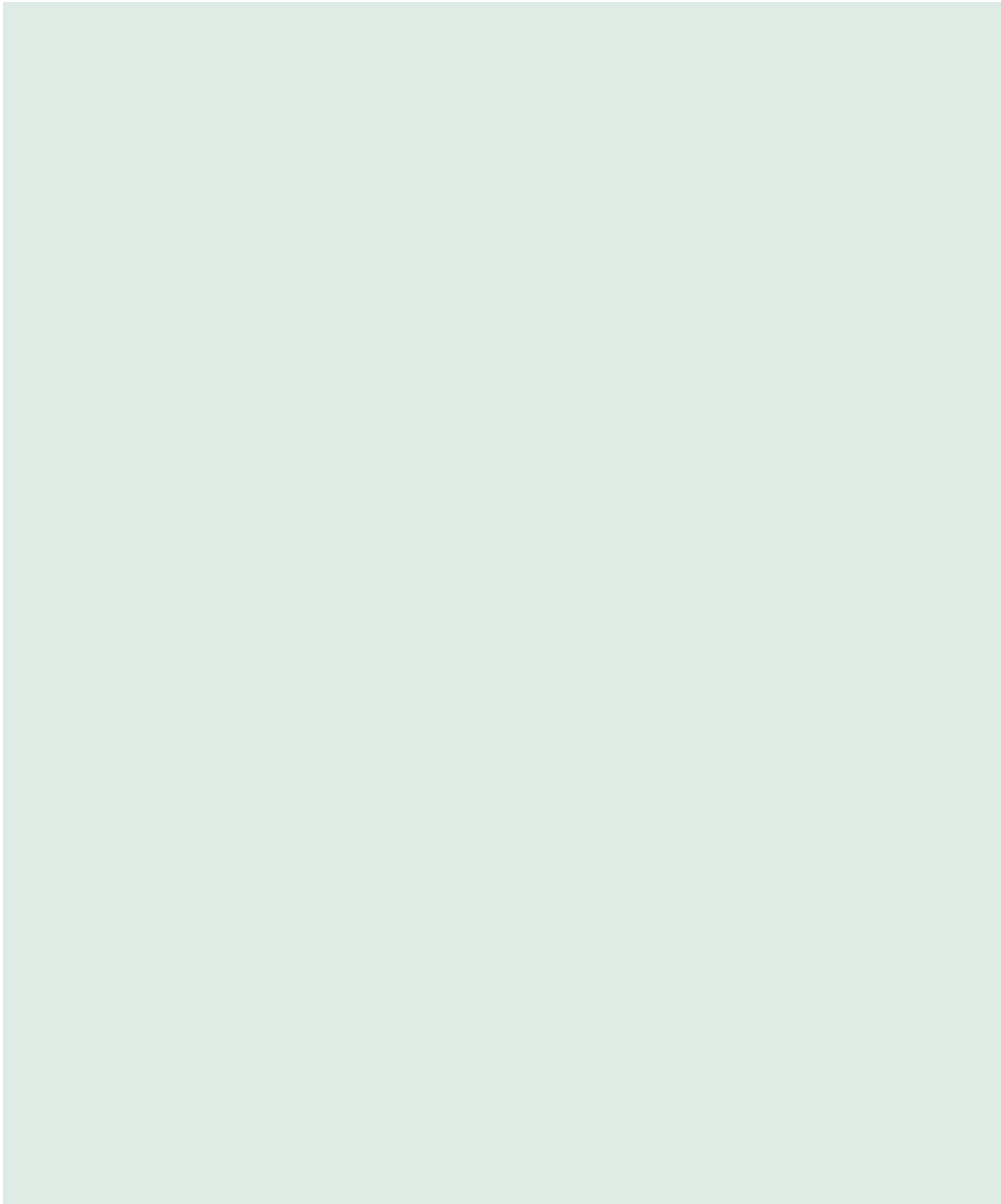
„Handwerk will Fachkräftenachwuchs sichern“

Vor allem jüngere Selbstständige, die in Dienstleistungsberufen gründeten, seien aufgeschlossener gegenüber der Ausbildung. Wenn Unternehmen Auszubildende ablehnen, begründeten sie dies häufiger auch durch schlechte Erfahrungen, die sie mit Azubis gemacht hätten. Viele Handwerksbetriebe verknüpften ihre Ab-

lehnung zudem mit dem Mangel an Zeit. Auf das Handwerk richtet die DHW nicht nur deshalb ein besonderes Augenmerk. In Handwerksbetrieben, die ausbilden, seien viele junge Lehrlinge anderer Nationalitäten vertreten, die griechischstämmigen Azubis in der Minderzahl, sagt Alexoglou-Patelkos. Daher hat die DHW im Juni 2010 einen Appell an griechischstämmige Jugendliche gerichtet, verstärkt in Handwerksberufe zu gehen. „Das deutsche Handwerk ist wieder Gold wert. Es bietet nicht nur 151 verschiedene interessante Berufe an, sondern gibt auch die Chance zu einer zukunftssicheren Selbstständigkeit“, betonte DHW-Vorstands-sprecher Phedon Codjambopoulo. Der Aufruf stand im Zusammenhang mit dem Bundesaktionstag Ausbildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) unter dem Motto „Handwerk will Fachkräftenachwuchs sichern“.

Eine Vision für die Zukunft hat Alexoglou-Patelkos freilich auch. „Die Unternehmen, die mit Ausbildung begonnen haben, sollten Multiplikatoren für diese Idee werden.“ Das gelte auch für Unternehmerinnen und Unternehmer anderer Nationalitäten. Wichtig sei zudem, dass in Griechenland erworbene Abschlüsse künftig besser als bislang anerkannt werden können. „Denn Bildung und Qualifizierung bedeuten ein Zusammenwachsen von Europa“, sagt sie. Ganz konkret müsse freilich auch die Integration der griechischstämmigen Migranten in das berufliche Ausbildungssystem gesteigert werden. „Davon“, zeigt sich Alexoglou-Patelkos überzeugt, „profitieren dann alle.“

- www.dhw-ausbildungsprojekt.de
- www.jobstarter.de/Projekte/Projektlandkarte



„Anerkennung ist
ein wundersam Ding:
Sie bewirkt, dass das,
was an anderen
hervorragend ist,
auch zu uns gehört.“

Voltaire (1694–1778),
französischer Philosoph und Schriftsteller



(Nicht-)Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Keine Anerkennung – kein Ankommen

In Deutschland leben nach Schätzungen bis zu 300.000 Migrantinnen und Migranten, deren im Ausland erworbene Abschlüsse hierzulande nicht oder nur zum Teil anerkannt werden. Die Bundesregierung will hier Abhilfe schaffen: 2011 soll ein Gesetz verabschiedet werden, das Anerkennungen systematisiert, erleichtert und den Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren verankert. Die Änderung ist dringend notwendig. Denn Fachleute bemängeln, dass gesetzliche Lücken und unübersichtliche Kriterien die Betroffenen nicht nur benachteiligen, sondern auch zu massivem Verlust an Humankapital führen – dem sogenannten Brain Waste. Mit dieser „Wissenszerstörung“ geht auch der Verlust von unternehmerischem Potenzial hier lebender Zuwanderer einher.

„Ein prägnantes Beispiel“, so denkt Ines WeiHING laut nach. Sie ist Beraterin beim MigraNet-Projekt „Global Competences“ in Augsburg. Ein prägnantes Beispiel für die Probleme vieler Migrantinnen und Migranten, die ihre ausländischen Abschlüsse anerkennen lassen möchten, sei das folgende: Eine Vermittlerin einer Arbeitsagentur habe einst bei WeiHING angerufen und danach gefragt, welche Möglichkeiten es für eine von ihr betreute Kubanerin gibt, ihre Schulzeugnisse anerkennen zu lassen. „Sie sollte damit die Grundlage für eine Qualifizierung erlangen, um in der Altenpflege arbeiten zu können. Als ich aber nachhakte, erfuhr ich, dass die Kubanerin, Anfang 40, eigentlich eine Medizinerin war, die in ihrer Heimat jahrelang in ihrem Beruf gearbeitet hatte.“ WeiHING habe der Beraterin sodann erläutert, dass die hoch qualifizierte Frau in Deutschland eine Berufserlaubnis erhalten könnte, um dann etwa als Fachärztin an einem Krankenhaus zu arbeiten. Die Mitarbeiterin sollte sich doch bitte wieder bei ihr melden oder die Kubanerin direkt an sie verweisen. „Ich habe leider nie wieder von ihr gehört“, sagt WeiHING.

Vorteile für EU-Bürger und Spätaussiedler

Mehr als die Hälfte aller in Deutschland beschäftigten Einwandererinnen und Einwanderer, die einen akademischen Abschluss im Ausland erworben haben, arbeitet unterhalb ihrer Qualifikation – das geht aus Angaben des Arbeitsministeriums hervor. Jeder vierte ALG-II-Bezieher ausländischer Herkunft hat in seiner

Heimat einen Berufs- oder Hochschulabschluss erworben, der in Deutschland nicht anerkannt wird. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen über Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund, deren Ergebnisse im IAQ-Report 2010 zusammenfassend veröffentlicht sind. Aufgrund der bisherigen Rechtslage kommt es vor, dass Migranten aus dem gleichen Herkunftsstaat, etwa aus den ehemaligen Sowjetrepubliken, unterschiedlich behandelt werden, obwohl sie in derselben Ausbildungseinrichtung dieselbe Ausbildung durchlaufen haben. So haben Spätaussiedler und EU-Bürger auf Basis unterschiedlicher Gesetze und Richtlinien einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, der sich bei Unionsbürgern allerdings nur auf die sogenannten reglementierten Berufe bezieht, von denen es in Deutschland rund 60 gibt (Brussig u.a. 2009).

Reglementierte und nicht reglementierte Berufe

Ein Beruf ist dann reglementiert, wenn der Berufszugang und die Ausübung des Berufs über Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis einer Qualifikation gebunden sind (Berami 2010). Dies sind etwa alle Berufe im Gesundheitswesen, aber auch im pädagogischen (Lehrerinnen und Lehrer) und technischen Bereich (Ingenieurinnen und Ingenieure) oder in der Rechtspflege (Anwältinnen und Anwälte). Die formale Anerkennung in reglementierten Berufen wird auch als De-jure-Anerkennung bezeichnet (Brussig u.a. 2009). Neben den reglementierten Berufen gibt es auch nicht reglementierte Berufe. Diese stellen die Mehrheit aller Berufe dar und können in Deutschland ohne staatliche Anerkennung ausgeübt werden (Berami 2010). Gleichwohl verlangen Arbeitgeber in der Praxis entsprechende Abschlüsse. Spätaussiedler haben auch im Bereich der nicht reglementierten Berufe Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren, das in einer sogenannten De-facto-Anerkennung münden kann (Brussig u.a. 2009). Dieses sind etwa informelle Zeugnisbewertungen oder Gutachten, für die es jedoch keine einheitlichen Standards gibt. In der Praxis, also bei der Arbeitsplatzsuche und bei Bewerbungen, werden die Abschlüsse jedoch häufig nicht anerkannt. In vielen Fällen – insbesondere bei Akademikern – führen die Arbeitsagenturen diese Personen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (Nohl/Weiß 2009). Drittstaatsangehörige haben in der Regel keinen Anspruch auf ein Verfahren.

Bislang fehlen einheitliche Standards

Die Bundesregierung hat das Problem angepackt und Ende 2009 ein Eckpunkte-papier vorgelegt. Geplant ist, im Zuständigkeitsbereich des Bundes einen generellen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren zu verankern. Zudem soll eine verbesserte Beratung und der Ausbau von Anpassungsqualifizierungen unterstützt werden. Für bestimmte landesrechtlich geregelte Berufe (z.B. Lehrerin und Lehrer) müssten die Länder parallel gesetzliche Regelungen vornehmen. Die Industrie- und Handelskammern erwägen ihrerseits, die Einrichtung einer Zentralstelle für Anerkennungen ausländischer Abschlüsse einzurichten, voraussichtlich in Nürnberg.

An der aktuellen Anerkennungspraxis ist nach Ansicht von Fachleuten und Praktikern vor allem problematisch, dass es keine bundesweit geltenden, einheitlichen Standards für Anerkennungsentscheidungen und -verfahren gibt. Zuständig für diese Verfahren sind die Länder. Die Integrationsminister der Bundesländer begrüßen das geplante Gesetz. Denn dies ist eine wichtige Voraussetzung für ein Gelingen des Gesetzesvorhabens. Für die Anerkennungsverfahren der unterschiedlichen Berufe gibt es neben Länderbehörden wie etwa Regierungspräsidien und Ämtern für Lehrerbildung noch etliche weitere Anlaufstellen: Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Kammern der freien Berufe oder Universitäten. Untersuchungen des Forschungsinstituts für betriebliche Bildung in Nürnberg belegen, dass genau diese Vielfalt zu Intransparenz und letztlich zu mangelnder Akzeptanz bei Arbeitgebern führt (Kucher/Wacker 2009).

Unternehmer unterhalb der Qualifikation

Migrationsforscher Klaus Bade, Vorsitzender des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, schildert anhand eines Beispiels, wie sich Nichtanerkennung von ausländischen Abschlüssen in der Realität auswirken kann: Ein mit ihm befreundeter Diplom-Ingenieur, der Anfang der 90er-Jahre aus der Ukraine nach Deutschland gekommen sei, war Spezialist auf dem Gebiet der Kältetechnik und arbeitete in seinem Herkunftsland an wichtigen Projekten. Weil der Abschluss des Ukrainers, der bei der Ankunft in Deutschland Anfang 40 war, nicht anerkannt wurde, begann er, als Taxifahrer zu arbeiten. Später machte

er ein Gewerbe auf und beschäftigt mittlerweile zwei Mitarbeiter. Als seine Geschichte vor einigen Jahren in einer Fernsehsendung gezeigt wird, meldete sich ein internationales Kältetechnikunternehmen, das ihn in seiner deutschen Filiale einstellen wollte. Dieser, mittlerweile Ende 50, winkte ab – eine Entlassung seiner Mitarbeiter und eine Nachqualifizierung in seinem Alter komme für ihn nicht mehr infrage. „So etwas nennt man Verschleuderung von Humankapital“, resümiert Bade.

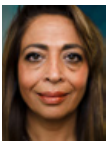
Zahlen über den Migrationshintergrund von Selbstständigen legen zudem den Schluss nahe, dass eine verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse auch zu einer höheren Quote von selbstständigen Migranten führen könnte. So liegt die Quote von Selbstständigen mit einem Hochschulabschluss sowohl bei Deutschen als auch bei Menschen mit Migrationshintergrund generell höher als etwa bei Personen ohne Abschluss oder mit einem Hauptschulabschluss (ifm 2009). So hätte sich der Ukrainer bei einer Anerkennung seines Ingenieurstudiums womöglich in seinem Fach selbstständig gemacht.

Trotz der Nichtanerkennung: Der Mann aus der Ukraine konnte sich eine Existenz aufbauen, arbeitet selbstständig, beschäftigt Mitarbeiter. Doch gehen nicht alle Migrantinnen und Migranten, deren Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, diesen Weg und können ihre Existenz durch Erwerbsarbeit sichern. Laut IAQ sind Migranten und Spätaussiedler aus osteuropäischen Staaten und der GUS von Nichtanerkennungen besonders betroffen (Brussig u.a. 2009). Warum dies so ist, wo doch gerade diese Gruppe deutlich bessere Ansprüche auf ein Verfahren hat, kann auch Arbeitsmarktforscher Martin Brussig vom IAQ nicht exakt erklären. „Das generelle Problem ist, dass die Anerkennungsverfahren bislang komplett fragmentiert sind, ohne einheitliche Standards“, sagt Brussig. Bürokratische Hürden und die Kosten schreckten wohl viele ab. Folge sei, dass Beschäftigungschancen von Personen, deren ausländischer Abschluss nicht anerkannt wird, Chancen von Bewerbern ohne Abschluss gleichen. Denn in den standardisierten Suchmasken der BA etwa wurden laut IAQ Personen, die über einen in Deutschland nicht anerkannten Abschluss verfügen, bis vor Kurzem als „Helfer“ eingestuft – viele Akademiker wurden so zu Hilfsarbeitern oder verharrten in der Arbeitslosigkeit. Nach Angaben des BMBF sind diese Suchmasken inzwischen geändert, gleichwohl werden Personen mit formal nicht anerkannten ausländischen Abschlüssen beim Matching, der konkreten Arbeitsvermittlung, häufig nicht be-

rücksichtigt. Personen, deren ausländischer Abschluss anerkannt wird, haben hingegen die gleichen Chancen auf adäquate Beschäftigung wie Bewerber mit deutschem Abschluss, so der IAQ-Experte Brussig. Auch die Bundesagentur für Arbeit räumt ein, dass es problematisch sei, arbeitslose Migrantinnen und Migranten mit nicht anerkanntem ausländischem Abschluss in den Arbeitsmarkt zu vermitteln.

„Brain Waste“ – das verlorene Potenzial

Hürden haben zum Teil auch ausländische Studierende beim Zugang zu deutschen Universitäten. Die 27-jährige Belisha Maluda (Name geändert) aus Tansania hat in ihrer Heimat einen Bachelorabschluss in IT- and Computing Technology erworben. Da sie jedoch kein Abiturprüfungszeugnis vorlegen kann, wird ihr Bachelor von einer deutschen Universität formal nicht anerkannt. „Ich würde hier gerne weiterstudieren, werde aber nicht zugelassen“, sagt sie verbittert. Die IT-Ingenieurin sucht bislang vergeblich Arbeit. Unterstützung erhält sie bei ihren Bemühungen vom Verein Berami in Frankfurt am Main, der Migranten, insbesondere Frauen, bei der beruflichen Integration hilft. Der Verein hat im April 2010 einen aktualisierten Leitfaden über die Prozedere und die zahlreichen Anlaufstellen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Hessen herausgebracht. Nach Aussage von Beraterin Sükriye Altun-Mangel sind es in der Praxis die Drittstaatler und Flüchtlinge, die bei Abschlussanerkennungen am schlechtesten dastehen. Und vor allem auf Flüchtlinge treffe der besagte „Brain Waste“ zu, die Zerstörung von Wissen und Kompetenzen. Denn bis diese Personen, falls sie nicht abgeschoben werden, ihren Aufenthaltsstatus gesichert hätten, seien ihre einstigen Fähigkeiten häufig kaum mehr vorhanden, sagt Altun-Mangel.



► Porträt
Seite 150

Diese Realität hätte wohl auch für **Nadia Qani** zugetragen. Die 1980 vor den Wirren des Krieges in Afghanistan geflüchtete Wahl-Frankfurterin hatte aber Glück – bereits wenige Monate nach ihrer odysseeartigen Flucht hat die heute 50-jährige in Deutschland eine Asylanererkennung erhalten. Qani selbst hat sich ohne Anerkennung ihres Abiturs etabliert, gründete vor 15 Jahren einen kultursensiblen Pflegedienst. Sie wurde als Unternehmerin und Ehrenamtlerin mehrfach ausgezeichnet. Mittlerweile beschäftigt Qani fast 50 Menschen, darunter ausdrücklich auch solche, deren Abschlüsse nicht anerkannt werden. „Ich hatte

schon bei mir ausländische Pflegekräfte, die eigentlich Ärzte waren.“ Einige dieser Personen hätten mit viel Mühe und über zusätzliche Qualifikationsmaßnahmen letztlich zumindest die teilweise Anerkennung ihrer Abschlüsse erhalten und arbeiteten wieder als Ärzte in Kliniken, sagt die Unternehmerin.

Mittlerweile gibt es Stellen, die bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse Hilfe leisten. Global Competences etwa bearbeitet von Augsburg aus Anfragen aus allen Bundesländern – als Modellprojekt zur Anerkennungsberatung. Auf der Internetseite berufliche-anerkennung.de werden grundsätzliche Informationen bereitgestellt. Das Projekt ist Teil des MigraNets, dieses wiederum eines von sechs Clustern im vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ – kurz IQ. Doch auch in einzelnen Bundesländern gibt es progressive Vorstöße. Die Landesregierung von Schleswig-Holstein etwa forderte bereits 2009, dass es „keine länderspezifische Praxis geben sollte“. Die Verfahren seien vielmehr auf Bundes- und EU-Ebene abzustimmen. Thüringen hat ein eigenes Sozialberufe-Anerkennungsgesetz auf den Weg gebracht, das im Verfahren alle Migrantinnen und Migranten, auch Drittstaatler, gleich behandelt (Englmann 2009).

Einheitliche Standards und Weiterbildung

Viele ausländische Abschlüsse dürften jedoch auch gemäß dem neu geplanten Gesetz nicht voll anerkannt werden, wenn sie bestimmte Kriterien nicht erfüllen. Eine Lösung dieses Problems können daher Anpassungsqualifizierungen sein, bei denen Migrantinnen und Migranten an ihre Abschlüsse anknüpfen können. Bettina Englmann, die Leiterin von Global Competences, hat 2007 eine viel beachtete Studie zu „Brain Waste“, der Zerstörung von Qualifikationen, herausgegeben. Sie hat viele Vorschläge für eine Reform der Anerkennungsverfahren. Laut Englmann gehören dazu – nach dem Vorbild Kanadas und Australiens – Brückenmaßnahmen, wobei Anerkennungen an Weiterbildungen gekoppelt sind. Auch individuelle Förderung in Unternehmen sei im Rahmen von Anerkennungsverfahren sinnvoll, denn viele Firmen seien ob der jetzigen Rechtslage oftmals unsicher. Es dürften zudem nicht nur die ausländischen Zeugnisse bewertet werden, sondern auch berufliche Praxis und individuelle Fähigkeiten. Laut Englmann geht es vor allem um einheitliche Standards, die transparent, nachvollziehbar und möglichst

in allen Bundesländern ihre Gültigkeit haben. Wichtig sei daher der verankerte Rechtsanspruch, um die Qualifikationen der Migrantinnen und Migranten im deutschen Bildungssystem besser verorten zu können (Englmann 2009).

Das Institut für Arbeit und Qualifizierung fordert zudem eine generelle Vereinfachung der Anerkennungsverfahren, denn durch die bisherige Praxis würden Zuwanderer demotiviert. „Aus den Versäumnissen resultieren Beschäftigungsprobleme, für die Sozialausgaben erforderlich sind, die anderenorts eingespart werden könnten“, heißt es im entsprechenden Report zum Thema. Daher sollte „durchgängig ein Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren nach einheitlichen Standards geschaffen werden“, so die Arbeitsmarktforscher um Professor Matthias Knuth (Brussig u.a. 2009).

Was aus der Medizinerin aus Kuba geworden ist, weiß Beraterin Weihing von Global Competences bis heute nicht. Weihing bestätigt indes die Einschätzung von Heinrich Alt, Vorstand Grundsicherung bei der Bundesagentur für Arbeit: Die BA-Mitarbeiter müssten für den Umgang mit Arbeitsuchenden, die einen ausländischen Abschluss haben, stärker qualifiziert werden, schreibt Alt. Bettina Englmann von Global Competences betont: „Mit der Möglichkeit der Gleichstellung von Qualifikationen würde auch eine generelle Wertschätzung von Migration zum Ausdruck gebracht werden, was Deutschlands Attraktivität als Zuwanderungsland mittelfristig steigern dürfte“, schreibt die Wissenschaftlerin.

► **Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und zuständige Stellen unter www.berufliche-anerkennung.de**



Ali Gündüz

Immer weiter kämpfen

Seit 15 Jahren lebt der Deutsch-Türke Ali Gündüz in Deutschland. Er hat sich zum Kfz-Meister hochgearbeitet, dann eine eigene Werkstatt gegründet und beschäftigt nun Gesellen und Auszubildende. Der 37-Jährige bewahrt sich bei alldem eine Eigenschaft, die ihn seit seiner Zeit als politisch Engagierter prägte – die eines Kämpfers.

„Ist es schlimm?“, fragt die Studentin mit sorgenvollem Blick. Durch den Leipziger Nieselregen nass geworden und heute ohne Auto unterwegs, sitzt sie im Büro der Kfz-Meisterwerkstatt von Ali Gündüz. Ihr Blick lässt vermuten, dass sie in diesem Moment unter „schlimm“ das Synonym für „teuer“ versteht. „Nein, nicht schlimm, der Steinschlag ist ganz klein und nicht im Sichtbereich, da muss man erst mal nichts machen“, sagt der 37-Jährige. Die junge Frau atmet durch und wirkt nun deutlich entspannter, als Gündüz ihr weitere Details der TÜV-Untersuchung an ihrem Kleinwagen erklärt.

Rund dreißig Gebrauchtwagen stehen auf dem weiträumigen Hof der Meisterwerkstatt von Ali Gündüz, davor ist die Auffahrt zu den Werkstattgaragen. Vor sechs Jahren machte sich Gündüz selbstständig, Erfahrung in der Autoreparatur hatte er da schon reichlich. 1973 in Elbistan-Nurhak in der Osttürkei geboren, zieht er nach der Schulzeit in die Großstadt Icel, heuert dort als Lehrling in einer Kfz-Werkstatt an, macht 1994 seinen Abschluss. Parallel dazu engagiert er sich in einer linken Partei. Er nimmt in den frühen 1990er-Jahren, in denen die Türkei von politischer Instabilität und dem Kurdenkonflikt geprägt ist, an Demonstrationen teil und wird mehrmals festgenommen. „Marx einfach nur zu lesen war damals verboten“, sagt er. Wegen der steigenden Gefahr flieht er 1995 nach Deutschland, wo bereits einer seiner Brüder lebt. Allerdings kann er nicht zu diesem nach Mainz, sondern wird als Asylbewerber im ostdeutschen Grimma bei Leipzig untergebracht. Auch hier engagiert er sich weiter politisch, ist in einem Verein aktiv, demonstriert auf Kundgebungen gegen Faschismus. Eine schwierige Zeit sei es gewesen, nur im Umkreis von 30 Kilometern habe er sich bewegen können. 1999 erhält er das sogenannte „kleine Asyl“. „Ab da ist vieles für mich besser geworden, denn nun konnte ich anfangen zu arbeiten“, erinnert sich der Vater eines vierjährigen Sohnes.

Den Meistertitel im Blick

Sein erster Job ist eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, kurz ABM, gleichwohl ist er als Kfz-Geselle in seinem Fach tätig. „Wir sagten immer, ABM – Arbeit bis Mittag“, sagt er und lacht. Anderthalb Jahre arbeitet er in der Maßnahme, und diese Zeit erweist sich später als sehr wichtig. „Denn durch diese Praxis wurde mein türkischer Abschluss als Kfz-Geselle anerkannt, und ich konnte problemlos in der Meisterschule anfangen“, erzählt er.

2002 wird Gündüz zunächst arbeitslos. „Es war damals sehr schwierig, eine Arbeit zu finden, in Ostdeutschland, und auch noch als Türke“, erinnert er sich. Allein, ohne Familie, kämpft er sich irgendwie durch, besucht einen Intensivkurs in Deutsch, lernt dabei seine spätere Frau kennen. Parallel zum Deutschkurs besucht er die Kfz-Meisterschule, schließt sie 2005 erfolgreich ab. Bereits ein Jahr zuvor gründet er im Kfz-Gewerbe. „Mit der Zeit wurde ich immer selbstbewusster und wusste, dass ich was kann“, sagt er rückblickend. Er beginnt mit dem Handel von Gebrauchtwagen, erledigt kleinere Reparaturen. 2006, mit dem Meistertitel in der Hand, baut er seinen Betrieb als Meisterwerkstatt aus. Noch im gleichen Jahr kann er den ersten Mitarbeiter einstellen. Ein Jahr später kommt ein weiterer Kfz-Geselle dazu.

„ Mit der Zeit wurde ich immer selbstbewusster und wusste, dass ich was kann. “

2009 und mit Unterstützung des JOBSTARTER-Projektes AULA (Ausländische Betriebe in Leipzig bilden aus) stellt Gündüz den ersten Auszubildenden für Kfz-Mechatronik ein. Einen Lehrling auszubilden, das kostete schon viel Zeit, so sein Zwischenresümee nach einem Jahr. „Vor allem zu Beginn muss man viel zeigen, deswegen wollte ich anfangs nicht ausbilden.“ Aber mittlerweile sehe er dies in einer längerfristigen Perspektive. „Ein Lehrling ist für die Zukunft“, sagt er einfach. Das bringe Vorteile für den Betrieb. Es sei aber schon anstrengend. Und wenn der Azubi wegen Krankheit ausfalle, wie gerade sein Lehrling Samed Tumbul, der serbischen Migrationshintergrund hat, dann müsse man dies ja irgendwie kompensieren. Seinen Schützling im Krankenhaus zu besuchen ist für Gündüz selbstverständlich. Er sehe Ausbildung auch als Verpflichtung, junge Menschen zu unterstützen, ihnen eine Perspektive zu geben.

„Arbeitsplätze für Deutschland“

Ali Gündüz ist ein Macher, der quirlig und zielstrebig vorgeht. Er mustert den Kombi auf der Hebebühne, analysiert mit seinem Mitarbeiter Heiko Adler das Problem, telefoniert wenig später lautstark und gestenreich mit einem Kunden.

Mittlerweile verfügt der Betrieb über vier Werkstattgaragen und drei Hebebühnen. Ein zusätzlicher Garagenplatz mit Bühne wird gebaut, und noch dieses Jahr wolle er einen Meister einstellen. „Noch ein Arbeitsplatz für Deutschland“, sagt er wie selbstverständlich, ohne Pathos.

Mit der Werkstatt mache er definitiv das Hauptgeschäft, der Gebrauchtwagenverkauf spiele eine kleine Rolle, so Gündüz. Werbung sei kaum nötig, denn es zähle vor allem Mundpropaganda. Die funktioniere nur, wenn auch die Qualität stimmt. Etwa 70 Prozent seiner Kundschaft seien Deutsche, rund 30 Prozent Migranten.

Auch Ehefrau Alicja Gündüz arbeitet voll im Geschäft mit, obwohl sie ihr Pensum wegen der Schwangerschaft gerade etwas herunterfährt. „Ich schreibe Rechnungen, hole die Ersatzteile, mache die Politur – eben alles, nur keine Reparatur“, erklärt die gebürtige Polin und lacht. Sohn Aleksander, der dreisprachig aufwachse, ist vier Jahre alt. Da sei es schon vorteilhaft, dass das Wohnhaus der Gündüz’ direkt neben

der Werkstatt stehe. „Wenn das Kind mal krank ist, kann man schnell reagieren“, berichtet Alicja Gündüz, die in Warschau Biologie und Ökonomie studierte.

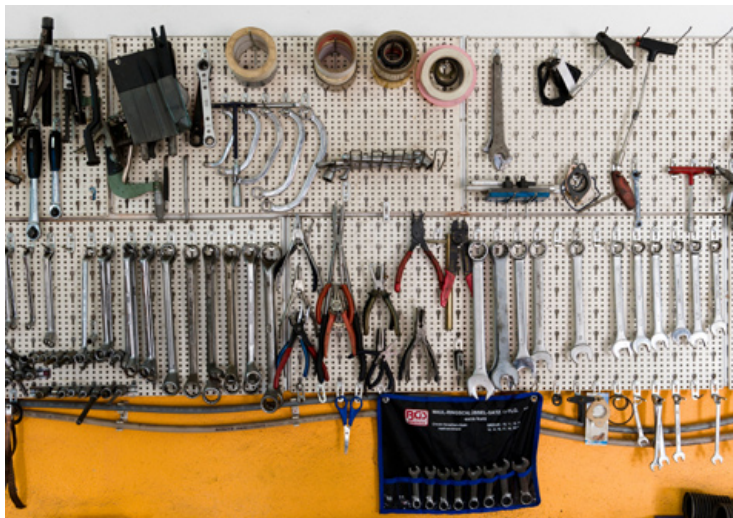


Andererseits sind da die vielen Kunden, die manchmal sogar am Sonntag klingelten, wenn ihr Auto den Geist aufgibt. „Und mein Mann kann dann nicht immer Nein sagen“, sagt sie und seufzt ein wenig.

Etliche Urkunden zielen die Wände des kleinen Büroraumes neben der Werkstatt. Türkische, vor allem aber deutsche. Deutschland empfindet Ali Gündüz als „zweite

Heimat“. Er habe hier von null angefangen, habe sich hochgearbeitet, die Schwierigkeiten überwunden, sich durchgekämpft. Seine früheren, stark linken Positionen sieht er nicht wirklich im Widerspruch zur seiner Selbstständigkeit. „Nun ja, ich bin jetzt schon ein bisschen Bourgeoisie“, sagt er ein wenig verschmitzt. Aber man dürfe Kapitalismus nicht mit Faschismus verwechseln. Und Gegner von Faschismus sei er nach wie vor – ganz gleich, ob in Deutschland oder der Türkei.

Die Arbeiterrechte seien wichtig und vor allem, dass Menschen unterschiedlicher Herkünfte zusammenleben können. „Dafür muss man immer weiterkämpfen“, betont er. Auch sonst gehe es stets ums Kämpfen, ist er überzeugt. Für das Leben, für die Arbeit, für die Kinder und irgendwann für die Enkel. Und ja, auch für Deutschland. Stolz ist Gündüz auf das, was er erreicht habe. Er zeigt einen Zeitungsartikel, der ihn mit Leipzigs Oberbürgermeister Burkhard Jung nach der Verleihung der Staatsbürgerschaftsurkunde zeige. „Seit 2003 habe ich dafür gekämpft, den deutschen Pass zu erhalten“, sagt er. 2010 ist es endlich so weit. Das habe sich gelohnt. Doch auch seiner ersten Heimat fühlt er sich verbunden, bis zum Jahr 2008 sei er nicht in der Türkei gewesen, habe starkes Heimweh gehabt. Die Eltern sowie eine Schwester lebten noch dort. „Der deutsche Pass ist auch beim Reisen einfach hilfreich.“



„Ein Lehrling
ist für die Zukunft,
sagt er einfach.“

Die Studentin holt das Portemonnaie aus ihrer Tasche, um die Rechnung für die TÜV-Untersuchung zu begleichen. Dann, während Ali Gündüz die EC-Karte durch das Lesegerät zieht, holt sie ein Taschentuch raus, putzt ihre Nase, steckt Autoschlüssel und Rechnung ein. „Gute Besserung“, gibt Gündüz ihr mit auf den Weg, während sein Telefon wieder einmal klingelt. „Alle wollen immer meinen

Mann sprechen“, flüstert Alicja Gündüz und lacht. Ihr Mann nimmt nicht ab, wartet höflich, bis die junge Frau zur Tür geht, er ruft noch hinterher: „Und gute Fahrt!“ Gündüz steht beschwingt auf, greift sich nun schnell das Handy. „So, weiter geht’s.“



Igor Matahlja

Chancen machen Chefs

Im Jahr 1999, mit 29 Jahren, kommt Igor Matahlja nach Deutschland – der Liebe wegen. Aus diesem Neubeginn sind ihm mittlerweile nicht nur zwei Söhne erwachsen. Auch sonst lebt der Kroatie nach der Devise, dass man Chancen ergreifen müsse, wenn sie sich bieten. Seine findet er in der Gastronomiebranche.

Es ist ruhig an diesem Freitagnachmittag im Technologiepark Bergisch Gladbach. Igor Matahlja holt den Generalschlüssel, weist den Weg über den Mitarbeitereingang und öffnet die Tür zum Parkdeli, dem Kantinenrestaurant im Gebäude am Haupteingang des Parks. Im Hintergrund erstreckt sich ein riesiger Saal, vorne in Bogenform die lange Theke. Nichts deutet darauf hin, dass bis vor wenigen Stunden etwa 450 Gerichte, Frühstücke, Mittagessen und Desserts über die Theken gereicht wurden. „Die Gastronomiebranche bedeutet körperlich und geistig harte Arbeit zugleich“, sagt der 40-jährige Unternehmer. Das gilt auch für seine Kantine, in der zu Stoßzeiten 300 Mittagessen in der Stunde ausgegeben werden.

An harte Arbeit und die Gastronomie ist der Kroatie seit seines Lebens gewöhnt. Und auch an Selbstständigkeit. Denn gearbeitet, erzählt Matahlja, habe er irgendwie schon immer selbstständig – auch in Kroatien. Vor seiner Ankunft in Deutschland lebte er mit seinen Eltern auf Rab, einer kleinen Insel in der nördlichen Adria, auf der die rund 10.000 Einwohner hauptsächlich vom Tourismus leben. Mit 14 Jahren entschließt er sich zu einer Lehre in Elektrotechnik, die ihm, wie er sagt, zwar viel bringt. Gleichwohl ist damit auf Rab kein Geschäft zu machen. Der Vater betreibt dort eine Metzgerei, in die der Sohn einsteigt und bald schon eine der Filialen führt. „Drei Monate im Jahr kommen die Touristen, dann ist Vollbetrieb und dann wieder Ruhe“, berichtet er. Daher arbeitet er zusätzlich in Hotels und Restaurants, geht dann auf eine Gastronomieschule, wo er auch das Kochen lernt. Die Ausbildung, sagt er im Rückblick, verschaffe aber nur den Einstieg, „nur den Rahmen, denn nach der Schule fängt die berufliche Entwicklung erst richtig an“.

Bei Kamps Selbstbewusstsein getankt

Sein Anfang in Deutschland, wohin er 1999 der Liebe wegen kommt, gestaltet sich indes zunächst schwierig. Die ersten zwei Jahre erhält der damals 29-jährige keine

Arbeitserlaubnis. Seine Frau Sandra, eine Deutsch-Kroatin, ist Textilfachfrau. Ihre Eltern kamen Ende der 1960er-Jahre als Gastarbeiter nach Deutschland und blieben. Sie macht sich fachfremd als Franchisenehmerin selbstständig – auch wegen ihres Mannes. Denn auf diese Weise habe er, wie er sagt, die Zeit tätig überbrücken können, habe mit seiner Frau gewissermaßen den Betrieb, eine Verkaufsfiliale der Bäckerei Kamps, geführt. Doch das Ehepaar hört nach nur einem Jahr auf. „Bei Kamps lief es eigentlich gut, die Zahlen stimmten, aber ich wollte mehr experimentieren“, sagt er lachend. Zu viel sei vorgegeben gewesen, die Spielräume für eigene Kreativität klein. „Das Wichtigste, was wir in diesen Monaten gelernt haben, war, dass wir es selbst schaffen können.“ Er habe Gespür für die Kundschaft bekommen, für das Führen eines Betriebs, für Dinge, die laufen, und solche, die nicht laufen. „Als wir aufhörten, war ich voller Energie, mich als Selbstständiger zu beweisen“, resümiert er.

Und diese Energie fließt zunächst in die Suche nach einem Betrieb, den das Ehepaar übernehmen will. Sie werden schnell fündig – und packen die Gelegenheit beim Schopf. „Im Technologiepark in Bergisch Gladbach suchte der Pächter einen Nachfolger für ein Bistro, und da stiegen wir 2001 ein.“ Das Bistro Pinia betreibt Matahlja fortan mit seiner Frau und einer weiteren Mitarbeiterin. Geöffnet ist von 9 bis 20 Uhr. Das Hauptgeschäft aber um die Mittagszeit, wenn die knapp 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den rund 100 Unternehmen des Technologieparks Pause machen. Viele speisen in der großen Kantine im Eingangsbereich des Parks, die zu dieser Zeit noch von einem anderen Pächter betrieben wird – oder im Bistro der Matahlijas. Das Geschäft läuft gut, und so sucht der Kroatier mit der Zeit nach weiteren Herausforderungen. 2007 dann ergibt sich die Möglichkeit, den bislang konkurrierenden Kantinenbetrieb im Park zu übernehmen. Matahlja zögert nicht lange und nimmt auch diese Chance wahr. „Es war für mich ein natürlicher Schritt, diese neue Herausforderung zu suchen.“

„ Durch Verantwortung bekommt man die Freiheit, die man für Kreativität braucht, sagt der 40-Jährige. “

„Ein Koch muss Geschmack haben“

Seither ist Matahlja zusätzlich Pächter der großflächigen Kantine, die sich auf knapp 1.000 Quadratmetern Fläche erstreckt und Platz für zeitgleich rund 300 Gäste bietet. Der Vertrag schließt die tägliche Bereitstellung von rund 450 Mittagsspeisen sowie ein Frühstücksangebot ein. Matahlja bewirtet darüber hinaus auch bei Tagungen, firmeninternen Veranstaltungen, Familienfeiern oder Vereinsbällen. Auch auswärtige Gäste können Service und Räume buchen. Im Park-



deli beschäftigt er einen festen Koch – auf den komme es besonders an. Ein Koch muss für Matahlja in erster Linie Geschmack haben. „Das hat er dann, wenn er es schafft, den Geschmack von etwa 80 Prozent der Gäste zu treffen“, erklärt der Gastwirt. Zum Personal des Parkdeli gehören noch zwei Teilzeitbeschäftigte, zehn Aushilfskräfte und drei Auszubildende, die im Rahmen eines Verbunds bei ihm ihre Lehrzeit absolvieren. Zwei von ihnen lernen als Koch und Köchin, eine junge Frau ist angehende Restaurantfachkraft. Seit 2008 bildet Matahlja im Parkdeli aus. Dazu gebracht hat ihn das JOBSTARTER-Projekt AiM – Ausbildung in Migrantenbetrieben Rheinberg bei der Caritas RheinBerg. „Ich kannte das duale System nicht, habe aber sofort zugesagt“, erinnert er sich. Die ersten

Azubis wurden vom Projekt vermittelt, mittlerweile sucht Matahlja seine Lehrlinge selbst, indem er sie zunächst als Aushilfen einstellt. Doch bei Formalitäten, bei der Zusammenarbeit mit der IHK, bei Verträgen oder der Suche nach Partnerbetrieben hilft das Projekt entscheidend mit. „Ausbildungsmanagerin Funda Eren hat alles im Griff, sie ist sehr engagiert“, sagt Matahlja.

Drei Azubis lernen aktuell bei ihm, doch mit drei anderen habe er die Zusammenarbeit vorzeitig beendet. „Bei einigen jungen Leuten merkt man schon, dass sie zu locker eingestellt sind, nicht genügend auf Pünktlichkeit achten und auch nicht auf die eigene Gesundheit.“ Er selbst mache die Erfahrung, dass in seinem Betrieb die Mischung aus älteren und jüngeren Mitarbeitern sehr positiv wirke. „Bei uns geben die älteren Frauen den jungen Leuten auch einen gewissen Rhythmus vor, an dem die sich orientieren können“, sagt der Chef. Gemischt sind auch die Nationalitäten – rund die Hälfte der Mitarbeiter und alle Azubis hätten einen Migrationshintergrund.

Seine Kantine bietet internationale Küche, die Speisekarte schreibe er selbst. Seine Frau liest manchmal noch korrigierend drüber: Schweinestreifen mit Paprika in Rotweinjus geschmort, Putensteak mit herzhafter Sauce, Kartoffel-Broccoli-Auflauf



in Bechamelcreme, Beilagen, Salate, Pasten. Drei unterschiedliche Menüs, die täglich wechseln. Jede Woche neue Gerichte. Das Wichtigste sei für ihn, unentwegt zu lernen. „Lernen kann man vor allem aus Erfahrung, und nur durch Erfahrung kann man auch Fehler vermeiden“, sagt er. Küchengeräte, Rezepte, Lebensmittel, Infektionsschutz – nur ein paar Stichworte, die für Matahlja eines bedeuten: „Ich will und muss auch heute noch täglich neu lernen.“ Dabei mache ihm seine Arbeit Freude – von der Bestellung über die Kundenkontakte und die Bürosachen bis zur Zubereitung und dem Service. Wenn alles klappe, dann mache es ihm auch wenig aus, täglich zwölf Stunden zu arbeiten, was die Regel sei. Überhaupt müsse man ein Verhältnis zur Arbeit entwickeln und lernen, ständig besser zu werden. Und in der Selbstständigkeit lasse es sich eben besonders gut lernen. „Durch Verantwortung bekommt man die Freiheit, die man für Kreativität braucht“, so der 40-Jährige.

Er bleibt Kroatie in Deutschland

Die Selbstständigkeit bekomme ihm gut. Und auch in Deutschland fühlt er sich wohl – als Kroatie. „Ich fühle mich als Ausländer, aber das ist für mich normal und in Ordnung“, sagt er selbstverständlich. Er empfinde ein natürliches Verhältnis zu Deutschen wie auch zu anderen Migranten und habe momentan keinen Grund, den deutschen Pass zu erwerben. Darum gehe es doch, sich wohlfühlen. „Ich

„ Die Ausbildung verschafft aber nur den Einstieg, nur den Rahmen, denn nach der Schule fängt die berufliche Entwicklung erst richtig an. “

mag es auch, wenn Menschen nach Kroatien kommen und sagen, dass sie sich dort gut fühlen“, sagt er. Er lebe in Deutschland, arbeite hier und fühle sich gut. Mit den zweisprachig aufwachsenden Söhnen Vinko und Marian rede er Kroatisch, seine Frau, in Deutschland geboren, sei in gewisser Weise Kroatie und Deutsche zugleich. Der Fußballfan Matahlja bevorzugt die kroatische Liga – bewundert aber den Bayern München. „Von denen kann man viel lernen“, wiederholt er sein Leitmotiv.

Neben dem Lernen durchzieht ein zweites Motiv sein Leben: Chancen. Denn diese müsse man ergreifen. „In meinem Weg ist es so, dass Chancen meine Ziele bestimmen“, sagt er und zieht einen Vergleich, um zu verdeutlichen, was er meine: „Einen Malkünstler zum Beispiel interessieren keine Chancen, er will einfach malen und tut, was er will. Bei uns bestimmen letztlich die Kunden die Speisekarte, wenn etwas besonders schmeckt, dann machen wir es wieder“, erklärt Matahlja. Die Zufriedenheit der Kunden ist also eine Gelegenheit, die es zu packen gilt. Nach Chancen hält Matahlja, wenn auch dezent, weiter Ausschau: Sollte sich eine Möglichkeit auftun, einen neuen Gastrobetrieb zu übernehmen, dann „warum nicht“? Einen Job in fester Anstellung kann er sich jedenfalls nur schwer vorstellen, selbst wenn das Geld stimmte. „Denn, wie gesagt, ich war ja eigentlich das ganze Leben lang selbstständig.“

Es ist früh am Abend, als Igor Matahlja den letzten Kantine ngast dieser Woche mit einem festen Händedruck und einem einladenden Lächeln verabschiedet. „Schauen Sie doch wieder vorbei – wenn sich die Gelegenheit ergibt.“



Petros Tsarnos

(K)ein Zuhause überall

Petros Tsarnos hat eine ganz eigene Definition von Identität. Der 45-jährige Deutsch-Grieche lebt sein ganzes Leben lang in Deutschland. Er beschäftigt in einem Handels- und einem Produktionsbetrieb der Lebensmittelbranche in beiden Ländern Mitarbeiter und spricht fließend Schwäbisch. Heimat findet er in der Familie – und zwischen den Welten.

Das Büro in einem Stuttgarter Außenbezirk ist neu angemietet. Die Büroräume von Germanysales, der Lebensmittel-Importfirma von Petros Tsarnos, sind modern eingerichtet. Das geschäftliche Leben ist indes noch nicht eingekehrt. „Ich komme von einer Dienstreise aus Griechenland, und wir ziehen gerade erst um“, erklärt der 45-jährige Deutsch-Grieche. Ein massiver Rundtisch im lichten Besprechungsraum, die Wände weiß und ohne Bilder. Kein Element, das auf den ersten Blick an Griechenland erinnert. „Über mich als Unternehmer mit Migrationshintergrund und über Integration reden wir also“, sagt Tsarnos und nimmt Platz. Er will mit der Integration beginnen. Das Thema brennt ihm unter den Nägeln, Tsarnos braucht keine explizite Frage, legt sofort los. Seine Frau sei Französin, die beiden gemeinsamen Kinder wachsen mit vier Sprachen auf – Deutsch, Griechisch, Französisch und, in der Schule, Englisch. „Bei uns ist Europa zu Hause“, sagt er. Er impfe den Kindern aber nicht ein, welcher Nationalität sie zu sein hätten, möchte das nicht steuern. „Das kann man nicht, es ist schon schwierig genug, seine eigene Identität zu finden.“ Und seine ist eine ganz eigene.

„Meine Eltern sind Helden“

Tsarnos' Eltern, Landwirte, stammen aus dem Norden Griechenlands, das zur damaligen Zeit als das Armenhaus des Landes gilt. Damals, Anfang der 1960er, schlägt es seinen Vater Anastasios zunächst nach Belgien zur Arbeit in einem Kohlenbergwerk, bevor er ein paar Jahre später nach Deutschland kommt. Anfangs arbeitet er bei BMW in München. Dann in einer Spinnerei, schließlich bei Bosch in Reutlingen bei Stuttgart. Auch Mutter Friederike zieht nach Deutschland nach, weil sie sich von ihrem Mann „blenden lässt“, wie Tsarnos sie lachend zitiert. Auch sie heuert bei Bosch an, und beide arbeiten dort bis zum Vorruhestand. Später nehmen sie eine Ausstiegsregelung in Anspruch – und gehen zurück nach

Griechenland. „Ich habe großen Respekt vor meinen Eltern, dass sie den Schritt nach Deutschland gewagt haben, für mich sind sie als Migranten der ersten Generation wahre Helden“, sagt der 45-Jährige, der in Deutschland geboren wurde. Denn vielleicht, ergänzt er, wären er und seine zwei Brüder heute Pfirsichpflücker. Durch ihr Wagnis, spontan und ohne Planung in ein völlig fremdes Land zu gehen, um ein besseres Leben zu finden, hätten sie ihm ermöglicht, dass er heute keine Früchte sammeln müsse.

Tsarnos selbst besucht als Schüler zunächst ein Gymnasium und parallel die griechische Schule. Sein Vater mahnt ihn nur gelegentlich, dann aber mit Nachdruck. Meist nach erschöpfenden Spätschichten: „Mach was aus deinem Leben, sonst wirst du wie ich am Band arbeiten müssen.“ Und der Junior hört darauf. Nach dem Abitur macht er eine Lehre als Steuerfachgehilfe. Kurz danach findet er eine erste Möglichkeit,

selbstständig sein Geld zu verdienen: Er beginnt, Textilprodukte aus Griechenland zu importieren. „Zuerst verkaufte ich aus dem Koffer heraus, später belieferte ich größere Märkte der Umgebung“, erinnert er sich. Aus finanziellen Gründen gibt er das Geschäft nach drei Jahren auf, steigt Mitte der 1990er-Jahre in die Lebensmittelbranche ein, arbeitet zunächst als Vertreter für ein Unternehmen.

2000 dann gründet er Germanysales – eine Importgesellschaft, über die er griechische Lebensmittel in Deutschland vertreibt. Seit 2008 ist Tsarnos zusätzlich Mitinhaber einer Produktionsstätte in Griechenland, in der etwa Fetakäse



hergestellt werde. „32 Mitarbeiter haben wir in dem Betrieb in Griechenland, in Deutschland beschäftige ich im Büro zwei Personen.“ Die großen Mengen, die er in Deutschland an Großkunden wie die Lidl- und Schwarz-Gruppe verkauft, kann der Betrieb nicht allein produzieren. Daher kauft Tsarnos auch bei anderen griechischen Herstellern ein und lässt die Ware später in Deutschland umpacken. Die Ware werde bei einem deutschen Speditionsunternehmen gelagert und dann nach Bedarf an die deutschen Kunden ausgeliefert. Feta, Manuri, Joghurtcreme, Antipasti – seit Kurzem importiert Germanysales auch Bioprodukte.

„ Ich sage
meinen Kindern:
Vergesst eure
Wurzeln nicht,
denn ohne
Wurzeln kann
kein Leben auf
dieser Welt
überleben, keine
Pflanze und
kein Mensch. “

Mittlerweile erwägt Tsarnos den Einstieg in die Tätigkeit als Ausbildungsbetrieb. Er möchte künftig einen jungen Menschen zum Kaufmann im Großhandel ausbilden, muss dafür aber noch den AEVO-Kurs machen. „Ich sehe mich da schon in der Pflicht, denn ich selbst habe ja auch die Chance zur Ausbildung bekommen“, betont er. Die entscheidenden Impulse für diesen nächsten Schritt holt sich Tsarnos von der Deutsch-Hellenischen Wirtschaftsvereinigung (DHW), bei der er sich seit zwei Jahren selbst engagiert. Das JOBSTARTER-Projekt „Brücke zur Qualifizierung und Integration“, bei der DHW angesiedelt, ist zwar regional in den Regionen Köln, Solingen, Wuppertal und Düsseldorf aktiv, aber Projektleiterin Christina Alexoglou-Patelkos versucht, Deutsch-Griechen aus dem ganzen Bundesgebiet für Ausbildung zu begeistern. Bei Tsarnos mit Erfolg.

Die Antenne nach Griechenland

Die Basis seines Geschäftes seien seine Kenntnisse in beiden Ländern. Und das sei viel mehr als nur Sprache, von denen spricht Tsarnos vier. Auf eine Heimat will er sich vielleicht gerade deshalb nicht festlegen. „Ich bin in Deutschland nicht zu Hause, ich bin aber auch in Griechenland nicht zu Hause. Ich bin nirgends zu Hause – und überall“, sagt er. Stets hätten sich auch die Eltern während ihrer langen Zeit

in Deutschland nach Griechenland geseht, erzählt Tsarnos. „Es gab da eine Stelle in unserem Wohnzimmer, wo das Radio guten Empfang nach Griechenland hatte. Dann mussten wir ganz still sein, wenn mein Vater täglich von 20 bis 21 Uhr lauschte, was in der Heimat passierte“, erinnert sich der Stuttgarter, der leidenschaftlicher Mittelstreckenläufer ist. Immer wieder habe er von seinem Vater zu hören bekommen: „Vergiss deine Wurzeln nicht.“ Auch er erziehe nun seine Kinder in diesem Sinne, „denn ohne Wurzeln kann kein Leben auf dieser Welt überleben, keine Pflanze und kein Mensch“. Dazu gehöre die kulturelle Identität. Und für ihn, die Eltern wie auch die Mehrheit der Griechen in Deutschland seien auch die orthodoxen Kirchen wichtiger Bestandteil dieser Identität. Dabei, das betont er, sei es Deutschland gewesen, das ihm eine gute Bildung und letztlich auch den sozialen Aufstieg ermöglicht habe. „Als Gleicher unter Gleichen“ habe er sich in Deutschland bilden und weiterkommen können. Doch gegenüber seinen Eltern habe er in gewisser Weise sogar die Pflicht, den Bezug zu Griechenland zu wahren. „Damit die Leute ihnen nicht sagen: Ja, ja, Geld habt ihr verdient – aber eure Kinder habt ihr verloren.“

„Ich bin in Deutschland nicht zu Hause, ich bin aber auch in Griechenland nicht zu Hause. Ich bin nirgends zu Hause – und überall.“

Auch heute hat Tsarnos nur die griechische Staatsbürgerschaft, obgleich er parallel auch die deutsche haben könnte. „Ich finde, man kann unmöglich Deutscher sein, wenn man Petros Tsarnos heißt“, entgegnet er prompt, in perfektem Schwäbisch. Es habe eben viel mit kultureller Verwurzelung zu tun. „Ich glaube, wir als zweite Generation von Griechen in Deutschland haben uns ohnehin unsere eigenen Werte geschaffen, die uns zwischen diesen beiden Ländern überleben lassen. Mit unseren eigenen Gedanken, eigenen Verflechtungen, sodass wir uns gewissermaßen durchschlängeln. Genau das machen wir, jeden Tag aufs Neue – sowohl in Griechenland als auch in Deutschland. Denn in beiden Ländern werden wir nicht akzeptiert“, sagt er. In Griechenland werde die zweite Generation nicht als griechisch wahrgenommen und in Deutschland nicht als deutsch. „Wir sind irgendwo dazwischen. Und wo soll man sich da zu Hause fühlen?“, fragt er. Und antwortet selbst: „Mein Zuhause ist da, wo meine Familie ist.“ In Deutschland also, auch in



Griechenland. Und ein Stück weit auch in Frankreich, dem Heimatland seiner Frau.

Interkulturell agieren

Die Verbindung zwischen alldem zu schaffen – dieses versucht Tsarnos eben auch geschäftlich. Der große Vorteil von Migranten sei ja, dass sie „interkulturell agieren können“. Er selbst verstehe sowohl die Griechen als auch die Deutschen, auch jenseits der Sprache, und komme hier wie dort gut zurecht. Sein Marktvorteil gegenüber der

Konkurrenz – griechischen Produzenten, die direkt importieren – sei eben nicht nur, dass seine Firma in der Stuttgarter Region zentral liege und er selbst Deutsch spreche. Wichtig sei vor allem, dass er die deutschen Kunden, also Handelsketten und Lebensmitteleinzelhändler, direkt und vor Ort beraten könne, dass er wisse, welche Wünsche sie hätten. Und dass er auf Änderungen schnell reagieren könne. Generell sei die Lebensmittelbranche hart, die Renditen bescheiden, Banken mit Krediten zurückhaltend, erläutert der 45-Jährige. Zugleich steige aber, trotz der Krise in Griechenland, die Nachfrage nach griechischen Lebensmitteln in Deutschland – und davon erhofft auch Tsarnos sich einen Gewinn für sein Unternehmen. „Ich bin überzeugt, dass wir in den nächsten zwei bis drei Jahren wachsen werden.“

Draußen verzieht sich die Sonne hinter hellgrauen Regenwolken, die Mitarbeiter der anderen Unternehmen in dem Bürokomplex sind bereits in den Feierabend gefahren. Petros Tsarnos kommt von einem Telefonat zurück und will noch etwas ergänzen: „Wissenschaftler haben herausgefunden, dass bei griechischen Migranten – und dies überall auf der Welt – in der Regel nach der fünften Generation der Nachkommen die griechische Sprache verloren geht.“ Auch wenn das Phänomen wohl auf alle Nationalitäten zutrifft: Das, betont Tsarnos, darf nicht passieren.



Vladimir Papkov Der Vermittler

Vladimir Papkov ist ein umtriebiger Geschäftsmann. Mitten in der teuersten Hamburger Geschäftsmeile, am Neuer Wall, hat er das russisch-deutsche Businesscenter Kronstadt eingerichtet. Geschäftliches Potenzial für seine Unternehmensberatung schöpft der 45-Jährige aus der Verzahnung und den Unterschieden zwischen Deutschland, Russland und Lettland – und fühlt sich dennoch als ganzer Hamburger.

„Meine Eltern haben mir damals eine eindeutige Richtung vorgegeben: Du musst studieren“, sagt Vladimir Papkov. Der 45-jährige Wahl-Hamburger wirbelt an einem warmen Freitagnachmittag durch das Büro seines Businesscenters in der Hamburger City und zeigt kurz aus dem Fenster. „Dort drüben, sehen Sie, dort bin ich selbst angekommen und bin von der Handelskammer begrüßt worden“, erinnert er sich. Elf Jahre liegt seine Ankunft nach Hamburg bereits zurück. Die Vorgabe seiner Eltern, das Minimalziel Studium, hatte er zu diesem Zeitpunkt längst erfüllt – und zwar in Russland. Nun also die Herausforderung Deutschland.

1965 als Russe im heute lettischen, bis 1991 sowjetischen Riga geboren und aufgewachsen, weiß Vladimir Papkov früh, sich klare Ziele zu setzen. Er studiert in Riga, Minsk und Sankt Petersburg Journalismus. Später macht er einen Fernstudiengang an den Außenhandelsakademien in Moskau und Sankt Petersburg, lernt dabei Deutsch. 1988 gründet er als einer der Ersten in Riga eine private Firma, eine Import-Export-Gesellschaft, die später 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Als er 1992 geschäftlich nach Sankt Petersburg geht, hat er eine kurze Begegnung mit dem heutigen russischen Premier Vladimir Putin. „Er war damals Vorsitzender des Außenhandelskomitees in Sankt Petersburg“, erinnert sich Papkov schmunzelnd. In dieser Funktion setzt Putin eine Unterschrift unter den behördlichen Eintrag von Papkovs erster russischer Gesellschaft Bolder Ltd. Danach gründet Papkov in der zu Russland gehörenden Republik Tschuwaschien das Joint Venture Ecowool, das mithilfe von ausländischem Kapital in die Produktion von Baumaterialien einsteigt. In den Wirren der Transformation und der russischen Wirtschafts- und Finanzkrise 1998 verliert der Geschäftsmann in der Folge sein Kapital. Und er entscheidet sich selbstbewusst, geschäftlich nach Deutschland zu gehen. Papkov beginnt in Hamburg mit einem Reisebüro, steigt in den Gebrauchtwagenhandel ein, später in den Handel mit Baumaschinen.

Russische Unternehmen ansiedeln

Im Jahr 2000 dann gründet der Hobbysänger die Unternehmensberatung Agentur Kronstadt und beschäftigt zwei Bürokauffrauen, die beide ebenfalls aus Russland stammen. Sein Unternehmen vermittelt Exportgeschäfte von Deutschland nach Russland, organisiert alles von der Finanzierung über die Logistik bis hin zur Abwicklung mit den Zollbehörden in Russland. Zu seinen Dienstleistungen gehört aber auch, dass er Unternehmen aus Russland und den Nachfolgestaaten der Sowjetunion bei der Gründung von Niederlassungen in Deutschland und dem Kauf von Unternehmen unterstützt – und im Anschluss in Sachen Recht und Marketing weiter berät. Die Agentur vermittelt zudem Immobilienkäufe und übernimmt momentan für etwa zehn Unternehmen auch die Buchhaltung.

Ein passendes Beispiel dafür, wie Papkovs Geschäftsmodell funktioniert, ist das russische Speditionsunternehmen Gardarika: Unternehmensinhaber Ernst Asriev hat bereits mehrere Niederlassungen in Russland und der Ukraine, seit über zehn Jahren ist er auf dem Markt aktiv. Seit 2005 ist er auch in Deutschland präsent. Vier Mitarbeiter werden von der deutschen Abteilung Gardarikas mittlerweile beschäftigt, als Speditionsfachleute organisieren sie Transporte von und nach Russland und andere osteuropäische und asiatische Länder. Geschäftsführer Asriev hat als investierender Unternehmer in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis gemäß Zuwanderungsgesetz erhalten. Papkov steht ihm als Kogeschäftsführer zur Seite – denn er kennt nicht nur die Sprache, sondern nach über zehn Jahren in Deutschland auch die Besonderheiten des deutschen Marktes und deutscher Behörden.



„Ich unterstütze die Unternehmen da, wo ich es selbst geschafft habe, zu überleben“, sagt er schlicht. Im Prinzip gehe es stets darum herauszufinden, wie sich „russische Geschäftsideen in deutsche Sprache übersetzen“ ließen. So sei es auch möglich, dass er als Geschäftsführer etwa einer Spedition tätig sein könne, ohne vorher Erfahrung in dieser Branche gesammelt zu haben. „Denn erstens mache ich das allgemeine Management.“ Zweitens aber, und das sei womöglich noch wichtiger, habe er gelernt, kreativ zu sein. „Ich habe bereits als Student an einer Theaterakademie mitgewirkt und bin deshalb nun kreativ genug, um in verschiedenen Branchen Lösungen zu finden“, veranschaulicht er. Manchmal gehe es um Details, ergänzt er. „Wenn ein russischer Unternehmer in Deutschland drei Rechnungen für die Registeranmeldung im Briefkasten findet, dann bezahlt er sie alle, aus Angst, ansonsten Ärger zu bekommen. Ich aber verstehe nicht nur, warum die Russen so handeln und denken, sondern weiß auch, welche Rechnung zu bezahlen ist und welche nicht.“

„ Als Student habe ich an einer Theaterakademie mitgewirkt und bin daher kreativ genug, um in verschiedenen Branchen Lösungen zu finden. “

Kulturelle Unterschiede, keine Widersprüche

Unterschiede zwischen seinem Herkunftsland und Deutschland gäbe es nach wie vor, meint Papkov. Nicht nur im Geschäftsleben. So besucht seine kleine Tochter einen Waldkindergarten – was schon zu so manchen Diskussion mit seinen Eltern geführt habe, vor allem in der Winterzeit, sagt er lachend. Doch auch er selbst habe einen Kulturschock erlebt, als er mal in dem Kindergarten in der Runde der Knirpse saß und miterlebte, wie die Kleinen demokratisch über den Spielort für den Nachmittag entschieden. „Glauben Sie mir, in Russland hat in einem Kindergarten noch nie jemand Kinder nach ihrer Meinung gefragt“, sagt er und lacht erneut. Um dann ganz ernst nachzuschieben. „Wissen Sie, hier kann ich verstehen, was die Erzieherinnen machen.“ Als Eltern werde man eingebunden, werde eingeladen mitzugestalten – und das lässt sich der extrovertierte Papa Papkov nicht zweimal sagen. Bei Eltern-Aktiv, einer Initiative der Organisation Unternehmer ohne Grenzen (UOG), ist er Vertreter der russischsprachigen Eltern.

Aber nicht nur dort ist der Wahl-Hamburger engagiert. Bei der Russisch-Deutschen Handelsgilde in Hamburg ist er Pressesprecher. Die Gilde widmet sich der Vernetzung von Unternehmerinnen und Unternehmern, die Geschäftsbeziehungen zwischen Deutschland und Russland aufbauen. „In der Gilde achten wir darauf, dass die Mitgliedsunternehmen eine gewisse Reputation haben“, so Papkov. Staatsunternehmen seien generell nicht zugelassen. Dass russische Unternehmen in Deutschland immer noch kein gutes Image hätten, liege daran, dass in den Neunzigerjahren viele Geschäftsleute in Russland „ihre erste Million nur mit einem flexiblen Verständnis von Recht und Gesetz verdienen“ konnten. Daher soll die Gilde den sauberen Unternehmen ein Forum bieten, soll, wie es in der Grundsatzerklärung heißt, „einen Beitrag zum besseren Verständnis zwischen den Menschen beider Nationen leisten“.

„Ich war ein Russe aus Riga und Sankt Petersburg, jetzt bin ich ein Russe aus Hamburg.“

Und die Gilde will auch die jungen Menschen mit russischen Wurzeln stärker einbinden. Viele Mitgliedsunternehmen, wie auch Papkovs Agentur, würden gezielt Praktikantinnen und Praktikanten einbinden, um ihnen berufliche Möglichkeiten zu eröffnen. Den nächsten Schritt, die Ausbildung von Außenhandelsfachleuten, will der 45-jährige auch gehen, er sei aber noch nicht so weit. „Wir werden aber bestimmt ausbilden“, sagt er und lässt durchklingen, dass es nicht nur eine Frage der Zeit, sondern zurzeit auch eine des mangelnden Zugangs zu der Materie ist. In jedem Fall möchte er in den kommenden Jahren weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen, denn von dem Geschäftsmodell seiner Agentur sei er überzeugt.

Familie als Fundament

Doch sein Erfolg, worin gründe dieser letztlich? Papkov zögert zum ersten Mal. „Wissen Sie, ich komme aus einer glücklichen Familie“, erzählt er dann, „meine Eltern leben heute noch in Riga, haben gerade ihre goldene Hochzeit gefeiert.“ Das, bemerkt er, sei die eigentliche Grundlage. Er selbst sei ebenfalls glücklich mit seiner Familie, kenne seine Frau Tatjana, seit die beiden vierzehn Jahre alt waren. „Sie ist meine erste Liebe“, erzählt der vierfache Vater. Familie sei also das Funda-

ment. Wichtig sei es aber eben auch, stets klare Ziele zu haben – etwas, was ihm seine Eltern vorgegeben hätten. Und gerade weil er dies als entscheidend für sein Leben verinnerlicht habe, lebe er in Deutschland. „In Russland könnte ich meinen Kindern keine klaren Ziele vorgeben, denn vieles ist einfach zu instabil.“



Die Kontraste zwischen Deutschland und Russland, ob geschäftlich oder im Bildungswesen, machen Papkov nichts aus. Im Gegenteil, er nimmt sie wahr und schöpft daraus seine Energie, im Geschäft als Unternehmensberater, als „Übersetzer“ zwischen den Mentalitäten, für seine Kinder in Schule und Kindergarten und auch ganz privat. „Ich habe vor Kurzem wieder Erich Maria Remarque gelesen, zum ersten Mal auf Deutsch. Denn aus Russland kannte ich ihn nur auf Russisch.“ Ja, so klinge es ganz anders, eine ganz andere Literatur sei es, wenn man sie im Original lese. Überhaupt könne er gut Unterschiede im Detail wahrnehmen – letztlich, überlegt der Unternehmer, basiere Kreativität genau darauf.

In Hamburg, der internationalen Stadt, fühlt sich Papkov wohl. Er ist stolz auf seine Urkunde mit der Bestätigung der deutschen Staatsbürgerschaft, „denn dort ist das Wappen Hamburgs drauf“. Gleichwohl ist und bleibe er Russe, denn die ursprüngliche Identität, die ändere sich nicht. „Ich war ein Russe aus Riga und Sankt Petersburg. Jetzt bin ich ein Russe aus Hamburg.“ Die Hansestadt sei ein guter Ort, um die eigene nationale Identität zu retten. Hier gäbe es keinen Adel, keinen falschen Stolz. „Ich bin ein Hamburger, das klingt für mich echt.“

JOBSTARTER-Projekt: BWK Berlin

Hauptstadt mit Migrationshintergrund

Berlin zählt zu den deutschen Städten mit einem der höchsten Anteile an Migrantinnen und Migranten in der Bevölkerung. Das JOBSTARTER-Ausbildungsprojekt des Bildungswerks Kreuzberg zielt dabei auf zwei ethnische Gruppen der Selbstständigen, die seit Jahrzehnten zur Stadtgesellschaft gehören: die türkisch- und arabischstämmigen Unternehmerinnen und Unternehmer. Etliche unter ihnen, vor allem die Jüngeren, müssen nicht mehr von den Vorzügen dualer Ausbildung überzeugt werden – sie möchten vor allem eine professionelle Unterstützung.

Das JOBSTARTER-Projekt „Neue Ausbildungsplätze in arabisch- und türkischstämmigen Unternehmen“ läuft bereits in seiner zweiten Auflage seit Februar 2009 und noch bis Februar 2012. Es ist beim Bildungswerk Kreuzberg (BWK) angesiedelt. 140 neue oder zusätzliche Ausbildungsplätze sollen bis 2012 entstehen, davon rund 100 bei türkisch- und etwa 40 bei arabischstämmigen Unternehmerinnen und Unternehmern. Zwischen 2006 und 2009 war der Fokus ausschließlich auf Selbstständige mit türkischem Migrationshintergrund gerichtet. Die Projektmitarbeiter um Leiter Uwe J. Schulte rechnen damit, dass in der Neuauflage des Projektes etwa 15 Prozent der Ausbildungen im Verbund erfolgen werden. Denn viele der Betriebe sind Kleinunternehmen und erfüllen nicht die Voraussetzungen, um die Ausbildung komplett selbst zu leisten. Zu den mehr als zehn Kooperationspartnern des Projektes gehören etwa die IHK Berlin, die Türkisch-Deutsche IHK und der Verein Arabische Eltern-Union. Bis Ende 2010 waren nach Angaben von Khalid Sharif bereits 90 Plätze akquiriert. „Wir sind also auf einem guten Weg, das Ziel zu erreichen, aber natürlich hängt das auch von anderen Faktoren ab, vor allem von der allgemeinen Wirtschaftslage“, sagt der 35-jährige Projektmitarbeiter.

Multikulturalität allenthalben

Der arabischstämmige Sharif und sein Kollege Kerem Uygun, der einen türkischen Hintergrund hat, sind die beiden Ausbildungsmanager des Projektes. Sie machen „das operative Geschäft“, wie Sharif es nennt. Dabei besucht Uygun auch arabische Selbstständige, und Sharif wird ebenfalls bei Türkischstämmigen vorstellig. „Nur wenn die Personen ganz wenig Deutsch sprechen, gehen wir jeweils zu den Un-

ternehmen, bei denen wir unsere Sprachkenntnisse einsetzen können“, sagt Sharif, der fließend Arabisch spricht – und ein Beispiel für multikulturelle Identität ist. Als Palästinenser in einem Flüchtlingslager im Libanon geboren, flüchtet er mit seiner Familie nach dem Einzug Israels im Libanon 1982 nach Kuwait, 1991 vor dem Einmarsch des Irak Richtung Deutschland. Sharifs Vater ist Palästinenser, seine Mutter Deutsche. Nach einer Zimmermannausbildung und internationaler Wanderschaft studiert er in London Internationale Beziehungen und Konfliktforschung, arbeitet dort in der Bildungsarbeit, geht 2008 mit seiner Frau und dem kleinen Kind nach Ägypten, arbeitet bei einem Straßenkinderprojekt. Seit Februar 2009 ist er bei dem Bildungswerk Kreuzberg in dem Ausbildungsprojekt beschäftigt. „Ich fühle mich keiner Nationalität zugehörig, sondern den Menschen, mit denen ich mich umgebe“, sagt er geradeheraus.



Bei der Projektarbeit hat er denn auch mit so einigen Menschen zu tun. Die Unternehmerinnen und Unternehmer, die zur Ausbildung ermuntert werden, möchten, wie Sharif sagt, in erster Linie ernst genommen und „als Teil der deutschen Wirtschaftscommunity“ akzeptiert werden. „Wir überzeugen sie, dass Unternehmen in Deutschland angesehen sind, wenn vor dem Geschäft das Schild ‚Ausbildungsbetrieb‘ hängt.“ Das wirke sich nicht nur auf Kunden positiv aus, sondern auch auf potenzielle Praktikanten und Auszubildende, die auf der Suche nach Betrieben seien, meint der Ausbildungsmanager. Natürlich sei ebenfalls die finanzielle Förderung etwa von mehrmonatigen Praktika durch die Agentur für Arbeit reizvoll für die Betriebe. Viele bildeten gerne junge Menschen aus den eigenen Familienkreisen aus – ein Vorgehen, das von dem Projekt ausdrücklich gefördert wird. „Häufig kommen Jugendliche zu uns, die eine Ausbildungsstelle suchen, und ich frage sie, ob sie jemanden in der Familie haben, der selbstständig ist“, erläutert der Ausbildungsmanager. Wenn es jemanden gibt, dann frage er: „Warum bildet er dich nicht aus?“ Denn auf diese Weise, über die gezielte Unterstützung für die jungen Familienangehörigen, könne man die eigentlich ausbildungswilligen, aber unwissenden Selbstständigen als Ausbildungsbetriebe gewinnen.

Junge Selbstständige bilden gerne aus

Mit dem Fokus auf türkisch- und arabischstämmige Selbstständige trägt das Projekt dem hohen Anteil dieser ethnischen Gruppen in der Bundeshauptstadt Rechnung. Unterschiede gäbe es durchaus zwischen den türkisch- und den arabischstämmigen Selbstständigen, so die Erfahrung im Projekt. Erstere seien in ihren Branchen und generell im Land viel etablierter und bildeten mittlerweile einen eigenen Mittelstand. Die Unternehmerinnen und Unternehmer aus arabischen



► **Fachtext**
Gründungen
Seite 209

Ländern wie Syrien, dem Libanon oder dem Palästina-gebiet wüssten hingegen weniger über formelle Aspekte Bescheid, seien zugleich aber sehr wissbegierig – und wiesen eine höhere Quote an selbstständigen Frauen auf. Viele der neuen Gründerinnen und Gründer machten sich aus der drohenden oder tatsächlichen Arbeitslosigkeit heraus selbstständig. „Die junge Generation unserer Zielgruppe ist generell risikofreudiger“, sagt Sharif. Bei neu gegründeten Unternehmen stoßen Sharif und Uygun mit der Anfrage, ob sie ausbilden möchten, auf offene Ohren. „Wir erleben,

dass viele bei unserem ersten Besuch sagen: Auf diesen Tag habe ich gewartet!“ Denn einige bilden bis zu diesem Zeitpunkt einfach deshalb noch nicht aus, weil sie den bürokratischen Aufwand gescheut haben, bevor sie das JOBSTARTER-Projekt kennenlernen, erläutert Sharif.

Wichtig seien häufige Besuche in den Betrieben. Auf diese Weise werden aus einzelnen gewonnenen Unternehmen mit der Zeit Multiplikatoren, die von der Möglichkeit auszubilden in ihren Communitys positiv weiterberichten. Die beiden Ausbildungsmanager arbeiten sich dabei systematisch durch die einzelnen Berliner Bezirke, versuchen, wie Sharif sagt, „Trauben zu bilden“, damit die Wege zwischen den jeweils neu akquirierten Unternehmen nicht zu lang werden. Denn ausschlaggebend für den Erfolg sei die intensive Betreuung. „Manchmal gehe ich einfach mal auf einen Tee vorbei, denn so entsteht mit der Zeit Vertrauen, und die Unternehmen merken, dass wir uns kümmern.“

Ein großes Problem ist nach der Erfahrung von Sharif, dass die Qualität der Ausbildung in bestimmten Berufssparten stetig sinkt. „Das hängt damit zusammen, dass für einen Beruf wie Verkäuferin und Verkäufer für Nahrungs- und Genussmittel sich meist nur Hauptschülerinnen und Hauptschüler bewerben, für Berufe

wie Immobilienkaufleute aber fast ausschließlich Jugendliche mit einem Abiturzeugnis“, sagt er. Das Problem sei dabei auch, dass Absolventen von Hauptschulen zu häufig nicht ausbildungsreif seien, sich manchmal nicht richtig auf Deutsch ausdrücken könnten. Hinzu komme, sagt der Ausbildungsmanager, dass in den Berufsschulklassen häufig nur schwächere Schülerinnen und Schüler zusammen lernen und folglich die Ausbildungsqualität leide. „Dadurch wird die Ausbildung schlechter, die Berufe werden abgewertet, und letztlich schadet es der deutschen Wirtschaft“, ist er überzeugt.

Durch Ausbildung Kritiker widerlegen

Es gibt also durchaus Probleme – sicherlich auch in der Integration. Doch die kritischen Äußerungen des Vorstandsmitglieds der Deutschen Bundesbank, Thilo Sarrazin, der gerade türkische und arabische Migrantinnen und Migranten kritisiert hatte, seien kontraproduktiv für die Integration der Unternehmerinnen und Unternehmer, meint der studierte Konfliktforscher Sharif. „Viele Migranten-selbstständige fühlen sich durch Äußerungen wie die von Sarrazin nicht ernst genommen und haben das Gefühl, nicht als das wahrgenommen zu werden, was sie sind: nämlich Teil der deutschen Wirtschaftscommunity“, erklärt er. Dabei wollten viele gerade auch durch Ausbildung zeigen, dass sie dazugehören. Interessanterweise bilden gerade die von Sarrazin explizit erwähnten Lebensmittelgeschäfte in Berlin mit am häufigsten aus: Sharif und Uygun akquirieren und vermitteln zum Großteil Ausbildungsplätze für Verkaufsfachkräfte für Nahrungs- und Genussmittel. Häufig eingerichtet werden auch Ausbildungsstellen für angehende Restaurantfachleute sowie Bürokaufleute im Einzel- oder Großhandel.

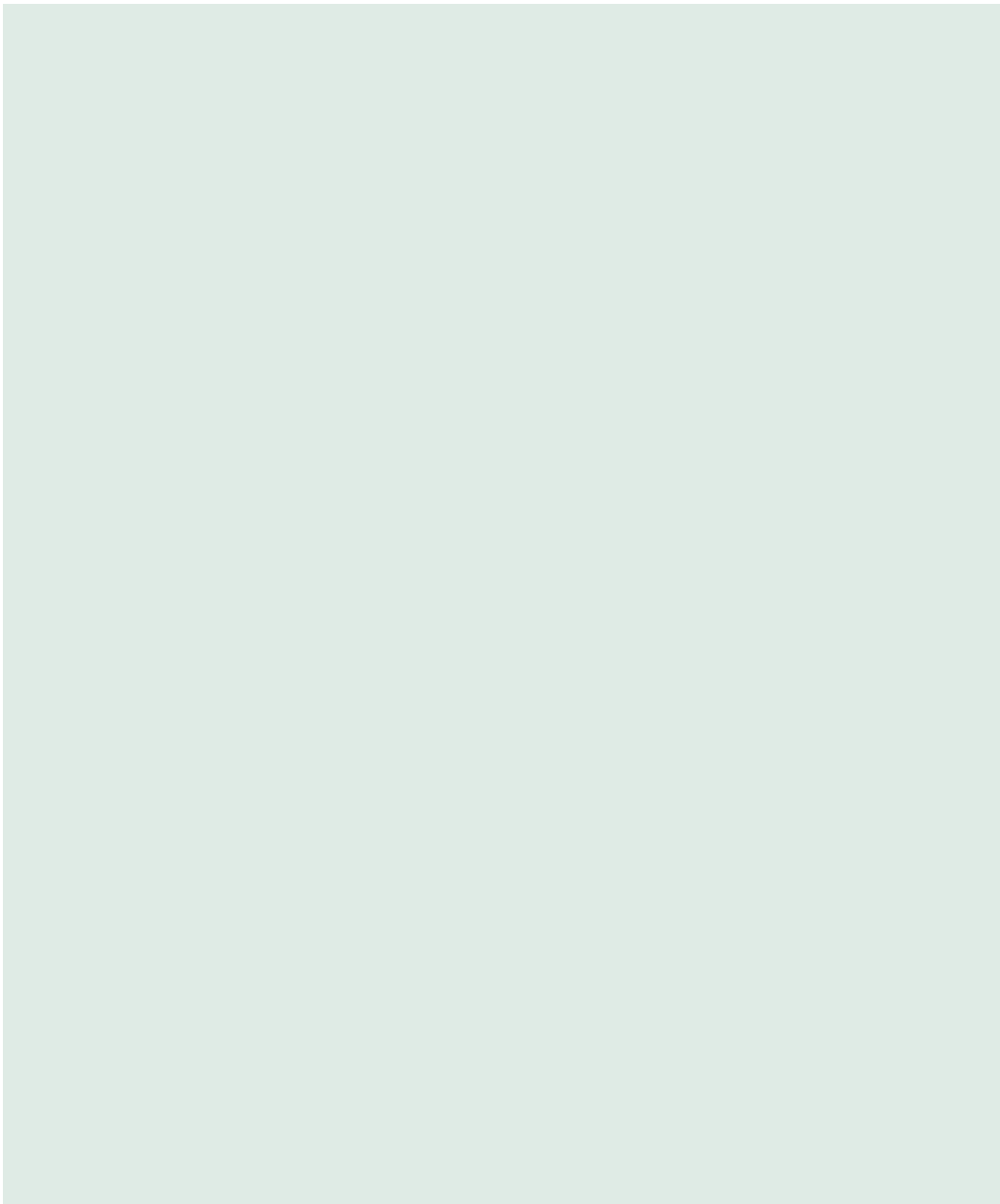
Das JOBSTARTER-Projekt hat auch mit neuen Ausbildungsberufen zu tun – in mitunter bislang wenig verbreiteten Konstellationen. „Wir betreuen etwa einen türkischen Unternehmer, der einen Azubi für den Beruf des Speiseeisherstellers sucht“, erzählt Sharif. Hier sei die Besetzung relativ schwierig, eben weil dies ein neu eingerichteter Beruf sei. In einigen Fällen müssen Sharif und sein Kollege Uygun indes bei den Inhaberinnen und Inhabern nicht viel Überzeugungsarbeit leisten. So etwa bei einem Druckereibetrieb, der von zwei Brüdern, die als palästinensische Flüchtlinge nach Deutschland kamen, geführt wird. Der Betrieb hat etwa

zehn Angestellte. „Die beiden Inhaber haben durch einen anderen Unternehmer, den wir betreuen, von unserem Projekt erfahren – und riefen mich an, weil sie ausbilden wollten“, erzählt Sharif. Seit Februar 2010 bildet das Unternehmen eine angehende Bürokauffrau und einen Siebdrucker aus.

Leider gäbe es auch die Erfahrung, dass eine Ausbildung abgebrochen wird. „Der Grund liegt meist darin, dass manche Unternehmen in der Probezeit nicht herauszufinden, ob es mit den jungen Auszubildenden auf Dauer passt“, sagt Sharif. Denn einerseits würden einige Lehrlinge mit der Zeit unzuverlässig, andererseits hätten einige Ausbilderinnen und Ausbilder nicht den richtigen Zugang zu ihren Schützlingen. „Im Prinzip müssten sie ja Sozialpädagogen sein“, sagt Sharif und lacht.

Damit die Ausbildungsquote bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund künftig nachhaltig steige, müsste es nach Ansicht von Sharif zu noch größerer Vernetzung kommen – etwa zwischen Berufsschulen, Kammern und den Unternehmen. „Denn es gibt bereits viele Maßnahmen, die manchmal aber parallel nebeneinander agieren – hier muss die Zusammenarbeit künftig noch besser werden.“

- ▶ www.bwk-berlin.de/ausbildungsprojekt
- ▶ www.jobstarter.de/Projekte/Projektlandkarte



„ Nicht weil es schwer ist,
wagen wir's nicht,
sondern weil wir's nicht
wagen, ist es schwer. “

Lucius Annaeus Seneca (4 v.Chr. bis 65 n.Chr.),
römischer Philosoph und Dichter



Motive, Branchen und Quoten bei Gründungen durch Migrantinnen und Migranten

Gründungsboom und Beratungsbedarf

Gründungen von Unternehmen durch Migrantinnen und Migranten spielen eine immer bedeutendere Rolle für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Mittlerweile ist die Selbstständigenquote in dieser Gruppe kaum niedriger als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund, bei einigen ethnischen Gruppen liegt die Quote sogar darüber. Die Zahl der Arbeitsplätze bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund wird auf über zwei Millionen geschätzt. Die Politik nimmt dieses Potenzial sowie die starke Gründungsdynamik verstärkt wahr und versucht den Erfolg zu stützen – vor allem über passende Beratungen und Förderinstrumente.

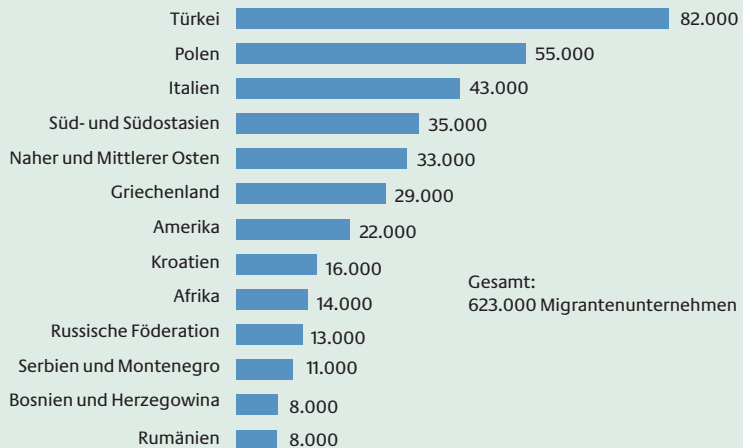
Seit Beginn der 1980er-Jahre gründen Migrantinnen und Migranten in Deutschland verstärkter. Dies hängt mit mehreren Faktoren zusammen, etwa mit dem Generationswechsel oder mit der sich verschlechternden Situation auf dem Arbeitsmarkt. Aber auch die erweiterten rechtlichen Möglichkeiten für ausländische Gründerinnen und Gründer spielen dabei eine Rolle. So erlaubt etwa die Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU seit einigen Jahren auch Personen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten, sich in Deutschland selbstständig zu machen. Auch eine Reform des Ausländergesetzes zu Beginn der 1990er-Jahre, die selbstständige Tätigkeit fortan auch Personen mit einer Aufenthaltsberechtigung ermöglichte, unterstützt den Trend. Bei Türkischstämmigen hat sich die Selbstständigenquote in dem Zeitraum zwischen 1991 und 2003 nahezu verdoppelt, bei allen übrigen Ausländern war ein Anstieg um 60 Prozent zu verzeichnen (Schuleri-Hartje u.a. 2005; Mikrozensus 2008).

Insgesamt haben Personen mit Migrationshintergrund in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich mehr gegründet als die Bevölkerung ohne Migrationsbezug. 623.000 Migrantenunternehmen gab es im Jahr 2008 nach Angaben des Statistischen Bundesamts in Deutschland. Migrantinnen und Migranten gründen dabei häufiger im Vollerwerb. Laut Schätzungen werden in diesen Betrieben rund 2 bis 2,5 Millionen Menschen beschäftigt. Somit stellen Migrantenunternehmen mehr als 5 Prozent aller Arbeitsplätze in Deutschland.

Insgesamt stehen 82.000 türkischstämmige Unternehmerinnen und Unternehmer an der Spitze. Die polnischstämmigen Selbstständigen stellen mit 55.000 Unternehmen die größte Gruppe unter den Zuwanderern aus den EU-Ländern

dar. Selbstständige mit italienischem Hintergrund (43.000) folgen an dritter Stelle, griechischstämmige Unternehmerinnen und Unternehmer haben als viertgrößte ethnische Einzelgruppe rund 29.000 Betriebe. Selbstständige aus den Ländern Süd- und Südostasiens führen 35.000 eigene Unternehmen.

Selbstständige mit Migrationshintergrund nach Herkunftsländern bzw. Regionen

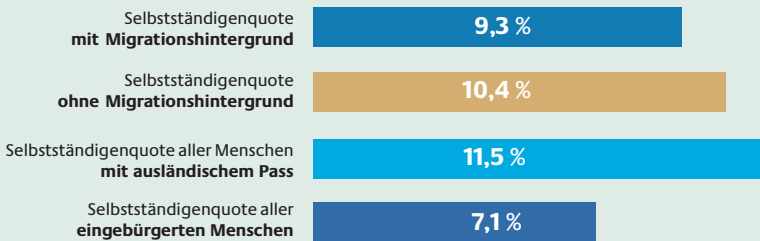


Quelle: Statistisches Bundesamt 2010

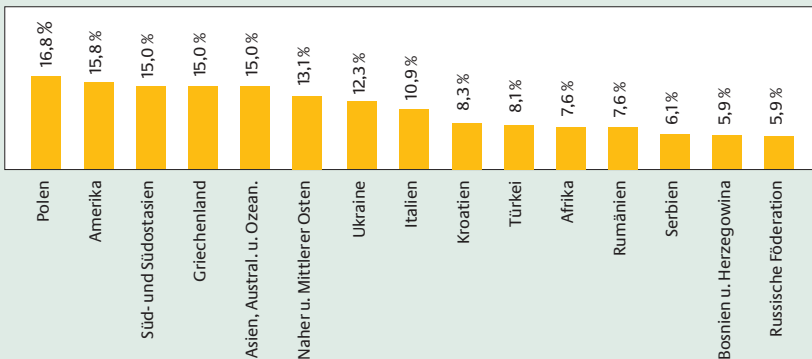
Diese vielfach als „Gründungsboom“ bezeichnete Entwicklung bei Migrantinnen und Migranten hat eine zentrale Bedeutung für Deutschland. Nicht zuletzt daher hat das Bundeswirtschaftsministerium Mitte 2010 eine umfassende Studie zu „Unternehmensgründungen von Migrantinnen und Migranten“ in Auftrag gegeben. Sie soll die neueren Entwicklungen analysieren und Handlungsfelder für Fördermaßnahmen ausloten. Der Stellenwert dieser Gründungen wird auch im Nationalen Integrationsplan von 2007 sowie in der Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung von 2009 gewürdigt. Die weitere Etablierung passgenauer Beratungen wird hier anvisiert. Sie erscheint auch daher notwendig, weil Migrantinnen und Migranten zwar einerseits überproportional viel gründen, andererseits aber auch häufiger wieder schließen, als es Deutsche ohne Migrationsbezug tun (Bundesbeauftragte für Integration 2010).

Aus Angaben für das Jahr 2008 ergibt sich für die Personen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf Selbstständigkeit ein interessantes Bild: So lag die Selbstständigenquote aller Menschen mit Migrationshintergrund, also mit deutschem und ausländischem Pass, bei 9,3 Prozent. Damit war sie etwas niedriger als bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund – diese lag bei 10,4 Prozent. Gleichwohl ist der Anteil der Selbstständigen mit ausländischem Pass mit einer Quote von 11,5 Prozent höher als bei Deutschen. Und der Anteil ist auch höher als bei eingebürgerten Migrantinnen und Migranten, die 2008 eine Selbstständigenquote von lediglich 7,1 Prozent aufwiesen (Bundesbeauftragte für Integration 2010). Der

Selbstständigkeit – eingebürgert oder mit ausländischem Pass



Anteil an Selbstständigen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsländern



Selbstständigen- und Gründungsforscher **René Leicht** begründet dies damit, dass Eingebürgerte in der Regel besser gebildet sind als nicht eingebürgerte Migrantinnen und Migranten. So hätten sie bessere Chancen, als abhängig Beschäftigte eingestellt zu werden. Leicht spricht in diesem Kontext von einer „Ausnahme von der Regel“. Denn normalerweise zieht ein höherer Bildungsstand auch eine höhere Neigung zur Selbstständigkeit nach sich. Was aber bei der geringen Selbstständigquote bei Eingebürgerten nicht der Fall ist.



► Interview
Dr. Leicht
Seite 223

Motive bei Migranten und Deutschen ähnlich

Wie bei deutschen Gründerinnen und Gründern gibt es bei den Gründungsmotiven von Migrantinnen und Migranten eine Mischung aus sogenannten Pull- und Push-Faktoren.

Als **Pull-Faktoren** werden dabei etwa der Wunsch nach Unabhängigkeit, nach einer flexibleren Arbeitszeit, einer besseren Verwertung der eigenen Qualifikation bezeichnet sowie die Erwartung größerer Einkommen und eines höheren Prestiges.

Push-Faktoren sind hingegen Zwänge, etwa eine Gründung aus der (drohenden) Arbeitslosigkeit heraus, aber auch Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation, Benachteiligungen im Betrieb oder familiäre Verpflichtungen (Franken 2007).

Jede fünfte Gründung – von Personen mit und ohne Migrationshintergrund – ist 2009 aus der Arbeitslosigkeit heraus gewagt worden, so die Angaben des Gründungsmonitors 2010 der KfW-Bankengruppe. Sogar die Hälfte der rund 400.000 Vollerwerbsgründer war vorher arbeitslos. Folglich spielt der Push-Faktor Arbeitslosigkeit als Gründungsmotiv eine wichtige Rolle. Eine Analyse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigt zugleich, dass diese Unternehmen auch langfristig erfolgreich sind. Ein Großteil von ihnen besteht auch nach fünf Jahren noch am Markt. Dieser Befund ist im Kontext der Migrantenselbstständigkeit insofern von Bedeutung, als dass Migrantinnen und Migranten von drohender oder tatsächlicher Erwerbslosigkeit stärker betroffen sind als Arbeitnehmer ohne Migrationshintergrund (Schuleri-Hartje u.a. 2005; Bundesbeauftragte für Integration 2010).

„Unabhängig und eigenständig sein“ und „die eigenen Qualifikationen besser verwerten können“, der Wunsch nach sozialem Aufstieg und höherem Verdienst – diese Pull-Motive werden von Migrantinnen und Migranten häufiger genannt als die erwähnten Push-Faktoren (Jaeckel 2007; ifm 2005; HWWI 2010). Dabei spielen für die meisten Gründerinnen und Gründer mehrere Motive gleichzeitig eine wichtige Rolle. Aktuelle Untersuchungen legen nahe, dass die jeweiligen Gründungsmotive weniger migrationsspezifisch sind, sondern vielmehr mit dem Status und der Persönlichkeit der Gründerinnen und Gründer zusammenhängen (IHK-Gründerreport 2009).

Mit Kleinkrediten an den Start

Mittlerweile nehmen laut einer Untersuchung der Kfw-Bankengruppe Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund im ähnlichen Maße Förderleistungen in Anspruch wie Personen ohne Migrationshintergrund (Kfw-Research Nr. 27, 2007). Die von Migrantinnen und Migranten beanspruchten Kreditvolumina seien jedoch in der Regel kleiner. Sie nutzen dabei verstärkt Förderprogramme wie das Anfang 2010 angelaufene Programm für Mikrokredite, welches aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Seltener greifen sie zu Großkrediten, denn ihre Unternehmen sind durchschnittlich kleiner als die von Deutschen ohne Migrationsbezug (ifm 2005; Bundesbeauftragte für Integration 2010).

Nach Angaben von René Leicht vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm) Mannheim werden Migrantinnen und Migranten bei der Kreditvergabe zum Teil immer noch wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert. Zugleich seien Banken in Branchen mit hohem Risiko und großer Marktfluktuation, wie etwa dem Handel, mit der Kreditvergabe generell vorsichtig. „Hier sind aber überproportional viele Migrantinnen und Migranten selbstständig“, sagt der Selbstständigen- und Gründungsforscher.

Gleichwohl haben sich die Branchenschwerpunkte, in denen Migrantinnen und Migranten in die Selbstständigkeit starten, in den letzten 30 bis 40 Jahren teilweise verschoben. Viele dieser Betriebe sind mittlerweile nur bedingt als Nischenökonomie zu bezeichnen (Bundesbeauftragte für Integration 2010). Laut einer Studie, die vom Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) insbeson-

dere unter türkischstämmigen Unternehmen in Hamburg durchgeführt wurde, gründeten Einwanderer der ersten Generation in den 1970er-Jahren zwar vor allem in Marktsegmenten, in denen es relativ niedrige Marktzutrittsbarrieren gab und gibt, wie etwa in der Gastronomie oder im Groß- und Einzelhandel. Mittlerweile differenziert sich das Bild laut dem HWWI aber zunehmend aus. Vor allem die zweite und dritte Generation gründe heutzutage insbesondere in Bereichen, die eine hohe formale Qualifikation erfordern, so in Dienstleistungssegmenten wie in der Rechts- und Steuerberatung oder in Gesundheitsberufen. „Vor diesem Hintergrund kann man feststellen, dass sich heutzutage die ehemaligen Nischenbranchen der 1970er-Jahre – wie Lebensmitteleinzelhandel und einfache Dienstleistungen – zunehmend in den Bereich wissensintensiver Dienstleistungen entwickelt haben“, stellen die Forscher für die Hansestadt fest. Als Gründungsmotive nennen niedrig qualifizierte Personen häufig fehlende Beschäftigungsalternativen, wogegen für Hochqualifizierte insbesondere eine Marktlücke entscheidend ist (HWWI 2010).

Gründungen in wissensintensiven Branchen

Migrantinnen und Migranten mit einem deutschen Pass sind zwar insgesamt seltener selbstständig als Personen mit nicht deutschem Pass. Sie gründen jedoch häufiger als Ausländerinnen und Ausländer im Bereich der unternehmensnahen, wissensintensiven und freiberuflichen Dienstleistungen (Bundesbeauftragte für Integration 2010).

Amir Roughani, der Gründer des Münchener Hightech-Unternehmens VISIPRON AG, ist dafür ein herausragendes Beispiel. Im Alter von 27 Jahren wagt der deutsch-iranische Wirtschaftsingenieur, der 11-jährig als Flüchtling nach Deutschland kam, den Schritt in die Selbstständigkeit. Er bietet komplexe Technologieentwicklungen als Dienstleistung an. Im Jahr 2002 startet er in seiner Wohnung, acht Jahre später beschäftigt er mehr als 150 zum großen Teil hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und beginnt mit der Ausbildung von Industriekaufleuten. „Meine Vision ist es, in fünf bis zehn Jahren 1.000 Menschen zu beschäftigen“, sagt der 35-Jährige, der den deutschen Pass hat. Seine Gründungsentscheidung hatte nichts mit einer ethnischen Nische zu tun – vielmehr mit einer Nische in der Messtechnologie. „Ich wusste, dass ich das kann und vielleicht noch besser als große Unternehmen“, erinnert sich der Wahl-Münchener.



► Porträt
Seite 90

Ethnische Ökonomie sei ohnehin ein etwas überholter Begriff, sagt René Leicht, der bereits an mehreren größeren Studien zur Migrantenselbstständigkeit federführend gearbeitet hat. Denn der Begriff stamme aus den USA, wo Selbstständige mit Migrationshintergrund tatsächlich weit stärker in den jeweiligen ethnischen Communities verankert seien. Es gäbe dort mehr Segregation und weniger Durchbrüche in die (Märkte der) Mehrheitsgesellschaft als in Deutschland. So bilden in Deutschland die Kunden der eigenen nationalen Herkunft nicht die Mehrheit, sondern bei der Mehrzahl etwa der griechischen, italienischen und türkischen Unternehmen lediglich bis zu einem Viertel der Kunden – entgegen den Erfahrungen ethnischer Ökonomien in den USA (ifm 2005). Leicht verwendet daher verstärkt den Begriff Migrantenselbstständigkeit.

Gleichwohl ist in der Migrationsforschung die Bezeichnung ethnische Ökonomie noch breiter verankert. Die entsprechenden Betriebe zeichnen sich laut Burak Baysan dadurch aus, dass „deren Inhaber bzw. Geschäftsführer und eine Vielzahl von Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern einen Migrationshintergrund aufweisen“ (Baysan 2009). Bisher gibt es hauptsächlich drei Erklärungsansätze für das Entstehen ethnischer Ökonomie: das Nischenmodell, das Kulturmodell und das Reaktionsmodell (Schuleri-Hartje u.a. 2005). Wobei meist eine Mischung aller drei Ansätze auftrete.

Aus der Nische in die Mehrheit

Das **Nischenmodell** geht davon aus, dass die Unternehmen vor allem daher gegründet werden, damit die Bedürfnisse der eigenen Herkunftsgruppe gedeckt werden können. Diese Gründungen aus der und in die Nische haben dabei sowohl Vor- als auch Nachteile, argumentiert Baysan in seiner Studie „Gründung in der ethnischen Ökonomie“ von 2009: Zunächst einmal böten sie einen geschützten Markt. Und ermöglichten Selbstständigen mit Migrationshintergrund den Eintritt in einen Markt, den sie besser bedienen können als etwa Einheimische ohne Migrationserfahrung. Nachteilig sei aber, dass die Wachstumschancen eingeschränkt seien, und zwar zum einen durch die begrenzte Zahl an Kundinnen und Kunden als auch in der Regel durch deren geringere Einkommen. Jedoch existiere auch das Phänomen des „Break-out“ (Waldinger 1990) aus Nischenökonomien. Ein „Ausbrechen“ in dem Sinne, dass das Absatzmarktgebiet ausgeweitet und erweitert wird. Ein naheliegendes Beispiel sind etwa die Lebensmittelprodukte, die

zunächst häufig nur für Eingewanderte der jeweiligen Länder bestimmt waren. Mittlerweile werden sie aber auch von Menschen ohne Migrationshintergrund nachgefragt – produziert oder importiert durch Unternehmen von Migrantinnen oder Migranten in Deutschland.

Diesen Markt bedient auch der Deutsch-Griecher **Petros Tsarnos** aus Stuttgart, der in seinem Betrieb in Griechenland Fetaprodukte produziert und sie über seine deutsche Vertriebsfirma Germanysales an deutsche Einzelhandelsketten vertreibt. Tsarnos hat bei seinem Geschäftsmodell erkannt, wie sich seine Kenntnisse des deutschen und des griechischen Marktes in Deutschland erfolgreich umsetzen lassen. Er sieht einen Vorsprung gegenüber anderen Anbietern – griechischen Produzenten, die direkt importieren –, weil er „interkulturell agieren“ könne. „Wichtig ist, dass ich die deutschen Kunden, Handelsketten und Lebensmitteleinzelhändler direkt und vor Ort beraten kann und dass ich weiß, welche Wünsche sie haben“, sagt der 45-Jährige.



► Porträt
Seite 190

Kulturelle Einflüsse aus Herkunftsländern

Tsarnos gründete Anfang der 1990er-Jahre, zunächst in der Textilbranche, sehr spontan – gut möglich, dass dabei auch kulturelle Einflüsse aus Griechenland seinen Schritt begünstigten. Denn laut dem **Kulturmodell** haben kulturelle Spezifika aus den jeweiligen Herkunftstaaten durchaus Einfluss auf die Selbstständigkeitsneigung. In Griechenland, aber auch in der Türkei und Italien lag Ende der 1990er-Jahre die Selbstständigenquote bei 25 bis über 30 Prozent. Damit lag sie weitaus höher als in Deutschland, wo die Selbstständigenquote 2008 gut 10 Prozent betrug (Schuleri-Hartje u.a. 2005; Mikrozensus 2008). Womöglich hat dieses auch einen Einfluss auf das Gründungsverhalten der entsprechenden ethnischen Gruppen in Deutschland.

Laut der Studie des Instituts für Mittelstandsforschung über ethnische Ökonomie in Deutschland gibt es zwar wenig Anhaltspunkte, dass es das Phänomen von „orthodoxer Ethnizität“ im nennenswerten Umfang gibt – also die kulturelle Vorprägung durch das Herkunftsland, die sich im unternehmerischen Handeln in Deutschland widerspiegeln würde. Denn die meisten Migranten, die sich in Deutschland selbstständig machen, seien entweder, wie auch Tsarnos, hier gebo-

ren oder lebten im Durchschnitt bereits 15 Jahre vor der Gründung hier (ifm 2005). Gleichwohl zeigen Migrantinnen und Migranten bei ihrer Betriebsgründung ein anderes Verhalten als Deutsche – dies geht aus der Studie „Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten“ im Auftrag des Netzwerks Integration durch Qualifizierung – kurz IQ – hervor: Demnach seien Migranten „beherzter, spontaner und flexibler“. Sie verfügten über viel Improvisationstalent und Anpassungsfähigkeit, würden aber auch oftmals ungeplanter vorgehen. Und bräuchten daher bei ihrer Gründung und der ersten Zeit der Betriebsführung eine entsprechend andere Beratung. Monika Jaeckel, Verfasserin der Studie, drückt es so aus: „Sie brauchen eine Beratung, die ihnen sozusagen hilft, das Flugzeug zu bauen, nachdem sie schon gestartet und während sie schon in der Luft sind“ (Jaeckel 2007).

Die großen Unterschiede in der „Kultur des Unternehmertums“, die in anderen Staaten deutlich ausgeprägter sei als in Deutschland und sich in den letzten Jahren etwa in unterschiedlichen Gründungsquoten niedergeschlagen habe, bekräftigt eine Studie von Evers & Jung im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums aus dem Jahr 2009. Demnach ist in Deutschland die sogenannte Total-Entrepreneurial-Activity-Quote (TEA) zwischen 2001 und 2006 stetig gesunken. Die TEA-Quote umfasst sowohl tatsächliche Gründer als auch Personen, die sich konkret mit einer Gründung befassen, sie aber noch nicht vollzogen haben. Deutschland belegt demnach im Jahr 2006 Rang 37 der 42 im GEM – Global Entrepreneurship Monitor – erfassten Staaten. „Es ist in Deutschland offenbar schwieriger als in vergleichbaren Ländern, eine Gründungsidee in eine tatsächliche Gründung umzusetzen“, schlussfolgern die Autoren. Laut der Studie spielt der Faktor „Furcht vor Arbeitslosigkeit“ in Deutschland für Gründerinnen und Gründer eine dreimal so große Rolle wie in vergleichbaren Industrieländern. Und zugleich sind die sogenannten Gelegenheitsgründer, die wegen einer Marktlücke gründen, im Vergleich mit anderen Industrienationen unterrepräsentiert.

Hochqualifizierte gründen deutlich häufiger

Die Studie belegt damit indirekt, dass das Kulturmodell mit dem sogenannten **Reaktionsmodell** gekoppelt ist, dem zufolge die Migrantinnen und Migranten individuell auf ihre spezifische Situation reagieren. Dieser Ansatz des Reaktionsmodells berücksichtigt stärker die individuelle Lage der Menschen – etwa die

Bedrohung durch Arbeitslosigkeit, aber auch das individuelle Bildungsniveau (Schuleri-Hartje u.a. 2005; Friedemann u.a. 2007). So liegt die Gründungsquote der türkischen Akademikerinnen und Akademiker der zweiten Generation laut der HWWI-Studie mit rund 25 Prozent deutlich über der Quote der deutschen Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund, die 18 Prozent beträgt. Dass hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten überproportional häufig selbstständig seien, mitunter häufiger als hoch qualifizierte Deutsche ohne Migrationshintergrund, belegte auch das Institut für Mittelstandsforschung in Mannheim in mehreren Studien anhand eigener Erhebungen und Auswertungen des Mikrozensus (ifm 2005; ifm 2009). Dass Studierende mit Migrationshintergrund eine deutlich höhere Neigung zur Selbstständigkeit haben als Studierende ohne Migrationshintergrund, zeigt die Untersuchung von Baysan aus dem Jahr 2009.

Tatsächlich machen sich viele ausländische Studierende nach Abschluss ihres Studiums in Deutschland gemäß § 21 AufenthG (Zuwanderungsgesetz) selbstständig. Dieser Paragraf erlaubt es Zugewanderten aus Drittstaaten (Nicht-EU-Ländern), als Selbstständige eine Niederlassungs- oder Aufenthaltserlaubnis zu erhalten. Etwa zwei Drittel von fast 6.000 neuen Selbstständigen, die diese Gesetzesmöglichkeit zwischen 2005 und 2008 für eine Gründung nutzten, hielten sich bereits vor 2005 in Deutschland auf (Migrationsbericht 2008). Ein Teil davon waren Hochschulabsolventinnen und -absolventen, für die eine Gründung die einzige Möglichkeit darstellte, nach Ende des Studiums in Deutschland bleiben zu dürfen.

Rund ein Drittel aller Existenzgründungen in Deutschland – durch Personen mit und ohne Migrationshintergrund – sind in wissensintensiven und innovativen Bereichen angesiedelt (Evers & Jung 2009). Diese Gründungen hätten einen besonders positiven Einfluss auf die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft, schreiben die Autoren – und vermuten in diesem Bereich weiteres Wachstumspotenzial. Nach Angaben der Forscher sind zwei Dinge maßgeblich, um Unternehmensgründungen in Deutschland als Alternative populärer zu machen. Zum einen müsse generell die „unternehmerische Kultur“ gestärkt und ein Mentalitätswandel bezüglich der Selbstständigkeit erfolgen – dies gilt für Personen mit und ohne Migrationsbezug. Es müssten zugleich Beratungsangebote ausgebaut und transparenter werden sowie Qualitätsstandards bei den Förderprogrammen und der Gründungsberatung eingeführt werden. Generell müsse Gründungsberatung zielgruppenorientiert erfolgen (Evers & Jung 2009).

Ein exzellentes Beispiel für Zielgruppenorientierung ist die Kursmaßnahme „Gründungsbezogenes Deutsch“. Sie wurde unter dem Dach des Norddeutschen Netzwerks zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten – kurz NOBI – konzipiert und richtet sich an gründungswillige weibliche und männliche Migranten. In den Kursen lernen die Teilnehmenden, wie und wo sie wichtige Informationen erhalten, sie lernen Recherche- und Lerntechniken kennen und sprechen über die Bedeutung von Verträgen. Die Kurse sind eng an Seminare für Existenzgründung gekoppelt und beinhalten auch praktische Elemente wie Telefontraining oder Messebesuche.

Ansätze für zielgenaue und effiziente Förderung

Trotz vieler etablierter Angebote für gründungsfreudige Migrantinnen und Migranten kennen viele von ihnen diese Angebote nicht. Dies wird durch Berichte von Praktikern der Gründungsberatung und auch in vielen empirischen Untersuchungen deutlich. Befragungen haben zudem ergeben, dass viele damit überfordert sind, Businesspläne, Zahlenwerke oder Marketingstrategien zu erstellen (Jaeckel 2007). Dabei melden Migranten in der Gründungsphase ähnliche Bedarfe an wie Gründerinnen und Gründer ohne Migrationshintergrund: Fördermöglichkeiten, Kundengewinnung, Kenntnisse in Buchführung und Rechnungswesen oder die Vernetzung mit anderen Gründern (Franken 2007). Viele potenzielle Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund sind jedoch skeptisch ob der in Deutschland üblichen Planungsprozedere. Sie beharren auf ihren eigenen Vorgehensweisen, die mitunter herkunftsspezifisch seien – und brechen Beratungen deswegen auch ab (Jaeckel 2007).

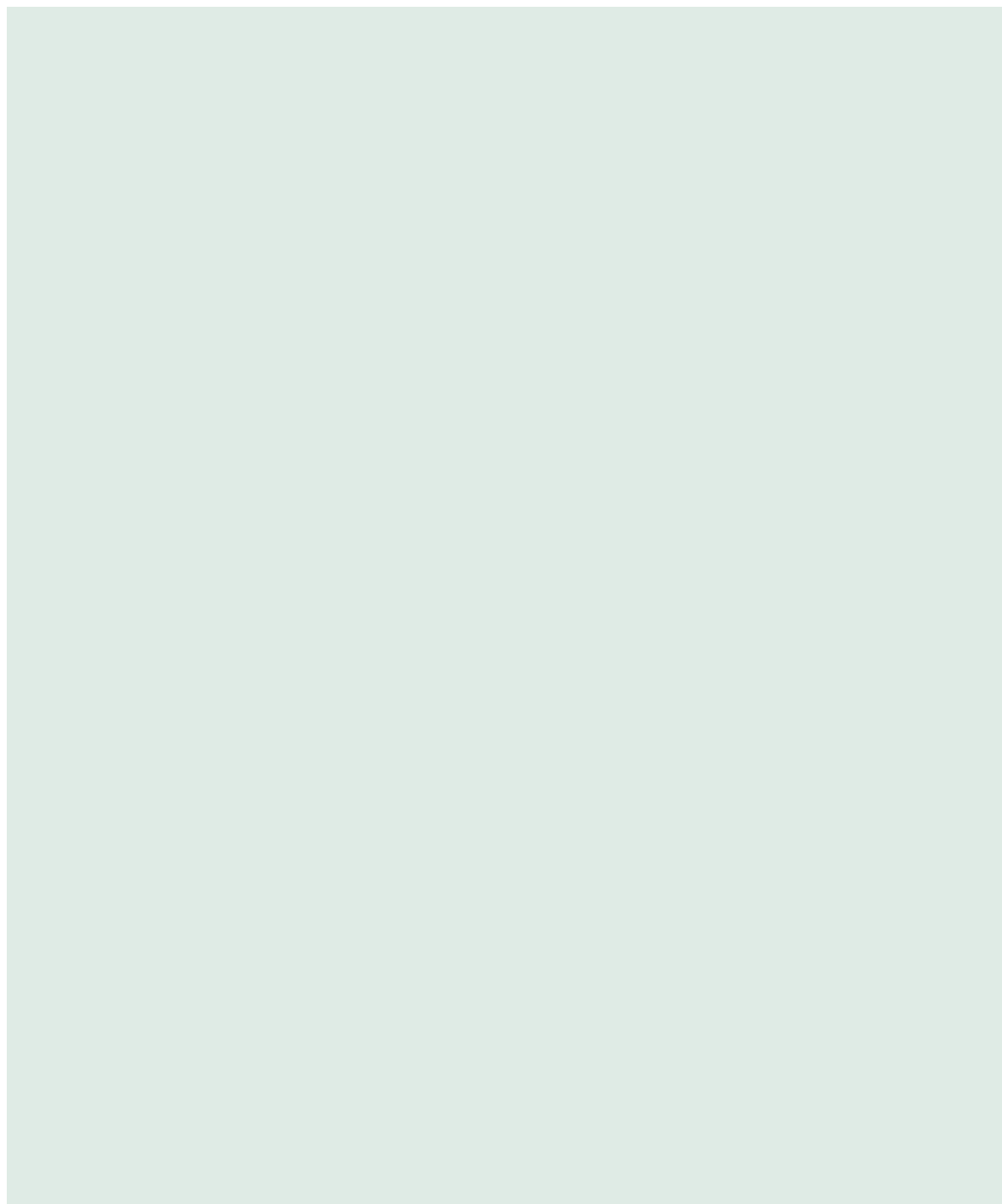
Vor diesem Hintergrund glauben viele Beraterinnen und Berater, dass es zielführender ist, „die Beratung eher an die Einstellungen, Verhaltensmuster, Denkstrukturen und das real vorhandene Gründungsverhalten von Migranten und Migrantinnen anzupassen“ (Jaeckel 2007). Dass Beratung für Gründer mit Migrationshintergrund sich am sogenannten 4+1-Phasenmodell orientieren sollte, fordert daher das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Netzwerk Integration durch Qualifizierung – kurz IQ. In dem Modell wird „in einer vorgeschalteten Phase (+1) in einem ersten Schritt das ‚Zugehen auf‘ und ‚Sensibilisieren von‘ Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt“ – so wird es auf der Internetseite www.inbez.de/existenzgruendung/4-1-phasen-modell.html eingeleitet. Das Modell gliedert sich sodann in die folgenden Phasen (Jaeckel 2007):

4+1-Phasenmodell für Gründungsförderung mit Migrationshintergrund

+1	Vorphase/Sensibilisierung
1	Erstberatung einschließlich einer Informationsveranstaltung und eines Kompetenzfeststellungsverfahrens in der Orientierungsphase
2	Qualifizierung und Beratung in der Vorplanungsphase sowie
3	Gründungsberatung in der Startphase
4	Coaching und ggf. weitere Qualifizierung in der Konsolidierungs- bzw. Wachstumsphase

Einige Träger bieten mittlerweile ein entsprechendes Angebot für Migrantinnen und Migranten, um die speziellen Bedürfnisse abzudecken und Gründungshemmnisse abzubauen. Wie etwa die Gründungsleitstelle B.E.G.IN beim Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft – kurz RKW – in Bremen. Funda Elmaz leitet hier die Gründungsfabrik, ein Angebot auch für Migrantinnen und Migranten. Sie kann ebenfalls aus ihren Erfahrungen in der Praxis bestätigen, dass eine zielgruppenorientierte Beratung sinnvoll sei. Es gäbe unterschiedliche Bedarfe nicht nur zwischen Deutschen und Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch innerhalb der unterschiedlichen Ethnien. Wichtig sei neben zielgruppenorientierter Förderung, dass Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund in den entsprechenden Institutionen vertreten sind – in der Wirtschaftsförderung, den Kammern, Aufbau- und Bürgschaftsbanken. „Sie müssen in diesen zentralen Stellen vertreten sein und nicht nur in kleinen Vereinen, die Projekte durchführen“, sagt die Gründungsberaterin. Denn es gehe darum, das Wissen dieser selbstständigen Migrantinnen und Migranten zu nutzen – und sie für neue Gründerinnen und Gründer fruchtbar zu machen.

Hinweis: Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und zuständige Stellen unter www.berufliche-anerkennung.de.



„Nur wer seinen
eigenen Weg geht,
kann von niemandem
überholt werden.“

Marlon Brando (1924–2004),
US-Schauspieler



Der Soziologe und Gründungsforscher Dr. René Leicht im Gespräch über die Bedeutung von Selbstständigkeit für Integration

„Geht nicht, gibt’s nicht“

Selbstständigkeit unter Migrantinnen und Migranten in Deutschland hat in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Diese Menschen erreichen dadurch nicht nur eine stärkere Integration in den Arbeitsmarkt – für sich selbst sowie auch zum Teil ihre Beschäftigten. Dr. René Leicht, Selbstständigenforscher und Leiter mehrerer Studien über Migrantenselbstständigkeit in Deutschland, unterstreicht auch die stärkere Tendenz dieser Selbstständigen, sich dauerhaft an Deutschland zu binden – und betont die Vorbildfunktion, die sie für Landsleute und Jugendliche haben können.

Frage: Herr Dr. Leicht, Sie haben sich in mehreren Studien mit der Selbstständigkeit von Migrantinnen und Migranten in Deutschland beschäftigt. Wie würden Sie die Wirkung der Selbstständigkeit auf die Integration dieser Personen bewerten?

Leicht: Es besteht ein Zusammenhang, und dieser ist positiv. Aus unseren Forschungen wissen wir, dass selbstständige Migrantinnen und Migranten in der Regel höhere Einkommen erzielen als abhängig Beschäftigte und dass sie sich tendenziell für einen längerfristigen Aufenthalt in Deutschland entscheiden. Zudem schaffen diese Personen häufig Arbeitsplätze, sind insgesamt besser gebildet als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und erreichen daher eine höhere soziale Position. Allerdings gibt es auch gegenteilige Meinungen, dass etwa die Selbstständigen innerhalb ihrer ethnischen Gemeinschaft als Selbstständige einen Aufstieg erleben, aber in der Mehrheitsgesellschaft nicht weiterkommen. Dann spricht man von einer „ethnischen Mobilitätsfalle“. Nach unseren Untersuchungen ist das aber in Deutschland weniger der Fall als zum Beispiel in den USA, wo es eine deutlich stärkere Segregation und auch Ghettoisierung in den Stadtteilen gibt.

Inwieweit erfahren Migrantinnen und Migranten in Deutschland größere Anerkennung durch die Mehrheitsgesellschaft, wenn sie selbstständig sind? Gibt es da branchenspezifische Unterschiede oder auch Unterschiede zwischen den verschiedenen nationalen Gruppen?

Das Maß der Anerkennung hängt sowohl von der Branche als auch von der ethnischen Herkunft ab. So genießen Migranten als Selbstständige in den Bereichen

Dr. René Leicht

studierte Soziologie und Politikwissenschaft und leitet derzeit den Forschungsbereich „Selbstständigkeit“ im Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim. Er befasst sich seit Längerem mit der Berufs- und Arbeitsmarktforschung und in jüngerer Zeit stärker mit der Gründungs- und Selbstständigenforschung, wobei sich die Interessen vor allem auf die Migrantenökonomie und die Integrationspotenziale, auf Frauenselbstständigkeit sowie auf neue Erwerbsformen richten. Im Themenbereich „Migrantenselbstständigkeit“ hat er u.a. Studien im Auftrag des



Bundeswirtschaftsministeriums („Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland“), des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge („Bedeutung der ausländischen Selbstständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel“) sowie für verschiedene Länder und Kommunen durchgeführt. Zuletzt eine Studie für das Integrationsministerium NRW über selbstständige Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Eine zentrale Fragestellung in vielen Untersuchungen berührt die Ausbildungsbereitschaft von Migrantenunternehmen. Eine Übersicht über Forschungsprojekte und Publikationen findet sich unter

- www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/forschung/neue-selbstaendigkeit/publikationen-und-vortraege.

Handel und Gastronomie eine hohe Akzeptanz, da sie in gewisser Weise die „mediterranen Gelüste“ der Deutschen abdecken, zum Beispiel den Bedarf an italienischen Speisen. In anderen Branchen spielen wiederum niedrigere Preise eine Rolle, etwa bei polnischen Bauhandwerkern, und dadurch verschwinden mit der Zeit manche Vorbehalte. Geht es um bestimmte Leistungen, hört man von Migranten seltener den Satz „Das geht nicht“. Dies wirkt sich positiv auf die Kundschaft aus. Da gibt es schon einen Mentalitätsunterschied zu Handwerkern ohne Migrationshintergrund, und das ist sicherlich auch ein Wettbewerbsvorteil für die Migranten. Wenn man aber in manch andere Wirtschaftsbereiche schaut, etwa in die freien Berufe, stellt sich die Frage, ob dort nicht Vorbehalte existieren. So wird ein Einheimischer in der Regel seltener einen ausländischen Rechtsanwalt oder Unternehmensberater aufsuchen.

Ist es nicht zugleich auch so, dass Migrantinnen und Migranten, die etwa in den freien Berufen selbstständig sind, überproportional stark und auch ganz gezielt die eigene Ethnie und weniger Nichtmigranten bedienen?

Ja, das belegen unsere Forschungen, zumindest was die Freiberufler in einigen wissensintensiven Branchen betrifft. Denn viele Akademiker mit Migrationshintergrund profitieren von der Tatsache, dass sie aus Sicht ihrer Landsleute eine höhere kulturelle Kompetenz haben, Sprachschwierigkeiten überwinden können, die Differenzen zur deutschen Gesellschaft überbrücken und weiterhelfen können. Wichtig ist aber, dass die kulturelle Kompetenz mit Fachkompetenz gepaart ist. Diese Verbindung ist das Entscheidende.

Viele selbstständige Migrantinnen und Migranten wollen mit ihren selbstständigen Leistungen zugleich nicht in erster Linie ihre eigene Ethnie ansprechen, sondern auch jenseits der Migration Bereiche bedienen und Kundschaft haben. Dabei stoßen sie, das zeigen Untersuchungen und Umfragen, auf Vorbehalte von Deutschen. Wie bewerten sie dies bezüglich der Integration?

Natürlich ist das problematisch. Zunächst einmal sind die unterschiedlichen Ethnien auch unterschiedlich stark auf ihre Landsleute ausgerichtet. Die russisch- und türkischstämmigen Selbstständigen sind stärker auf die eigene Ethnie fokussiert, die griechisch- und italienischstämmigen hingegen weniger, nicht nur im Gastgewerbe, sondern auch in den freien Berufen. Das hängt teils mit der Größe der

jeweiligen Population in Deutschland zusammen. Was die Vorbehalte angeht, so werden einzelne nationale Gruppen zumindest in bestimmten Branchen durchaus positiv bewertet. Osteuropäern wird in Deutschland beispielsweise im musischen Bereich und auch in den Heilberufen eine hohe Kompetenz zugeschrieben. Wenn diese Personen aber in anderen Bereiche selbstständig sein wollen, dann stoßen sie oftmals auf Vorbehalte und daher auf Integrationsprobleme. Dieses Phänomen tritt jedoch auch in anderen Ländern auf.

Sie äußerten, dass Selbstständigkeit positiv mit der Integration zusammenhängt. Haben die Selbstständigen mit Migrationshintergrund denn auch eine Vorbildfunktion für ihre Landsleute und andere Migrantinnen und Migranten und auch für die Jugendlichen?

Sie sind vor allem dann Vorbilder, wenn es sich um erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer handelt. Eine Vorbildfunktion hat schon die Tatsache, dass Gründerinnen und Gründer ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen und sich eventuell sogar aus einer Notlage befreien. Auch zeigen die Selbstständigen, wie bereits erwähnt, eine große Integrationsbereitschaft und verlegen ihren Lebensmittelpunkt stärker nach Deutschland. Lediglich selbstständige Italiener weichen davon etwas ab. Sie kehren im Rentenalter häufig nach Italien zurück. Aber ein solcher Wunsch ist nicht unbedingt als Integrationsdefizit zu werten. Bei Türkinnen und Türken ist dies nicht so häufig der Fall. Vielen, die in Deutschland etwas aufgebaut haben, fällt die Rückkehr offenbar schwer. Solche Leute, die selbstbewusst sind und es verstehen, die Ärmel hochzukrempeln, haben auch für jüngere Migrantinnen und Migranten eine Vorbildfunktion. Aber junge Menschen verfügen meist noch nicht über die notwendigen Erfahrungen, um sich selbstständig machen zu können.

Sollte verstärkte Einbürgerung von Ausländerinnen und Ausländern explizit auch deshalb angestrebt werden, weil dadurch auch mehr Migrantenbetriebe gegründet werden?

Da gibt es natürlich keinen Automatismus in dieser Richtung. Es ist vielmehr so, dass Personen, die sich einbürgern lassen, meist schon zuvor über Ressourcen verfügen, die für eine Selbstständigkeit förderlich sind. Dazu gehören etwa höhere Bildung und eine höhere Integrationsbereitschaft, was dazu führt, dass man sich

eher einbürgern lässt. Und dies sind aber gleichzeitig auch Faktoren, die den Weg ins Unternehmertum ebnen. Es müssen also zwischen Ursache und Wirkung viele Aspekte berücksichtigt werden.

Ist es positiv zu werten, dass Migrantenunternehmen hauptsächlich Jugendliche mit Migrationshintergrund als Azubis haben? Ist dies nicht hinderlich für Integration?

Das sehe ich mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Einerseits ist es natürlich von Vorteil, dass die Migrantenbetriebe verstärkt auch benachteiligte Jugendliche aufnehmen und dadurch ein großes Arbeitsmarktproblem kompensieren. Sie bilden häufig nicht nur Migrantenjugendliche, sondern auch solche mit geringeren Schulabschlüssen aus. Das liegt zum einen an den Branchen, in denen sie tätig sind und in denen zum Teil geringere Anforderungen an Auszubildende gestellt werden. Aber es ist auch so, dass bei diesen Unternehmern andere Wertigkeiten eine Rolle spielen. Oftmals zählen Tugenden, Vertrauen und Beziehungen mehr als Zeugnisse und Abschlüsse, weshalb die Azubis häufig aus den ethnischen und sozialen Netzwerken akquiriert werden. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Arbeitgeber der Überzeugung sind, dass die jugendlichen Landsleute ein besseres Einfühlungsvermögen als deutsche Jugendliche besitzen. Im Umgang mit Kunden kann dies von Vorteil sein.

Andererseits muss eine Gesellschaft, die an Integration interessiert ist, es anstreben, dass sich die Ausbildungsangebote über die Ethnien gleich verteilen, dass etwa Migrantenbetriebe genauso deutsche Jugendliche beschäftigen, deutsche Selbstständige wiederum genauso Jugendliche mit Migrationshintergrund, das heißt keine Segregation aufgrund der Herkunft stattfindet. Im Moment scheint dies aber wohl eher ein Problem für die Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund zu sein. Ihre Chancen, bei deutschen Arbeitgebern einen Ausbildungsplatz zu bekommen, sind geringer als für Einheimische.

Wie beurteilen Sie die künftige Rolle von Frauen als Unternehmerinnen?

Entscheidend ist die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Wenn insgesamt mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt treten, steigt gleichzeitig die Zahl selbstständiger Frauen. Das gilt für Frauen mit oder ohne Migrationshintergrund. Der zweite wichtige Punkt ist, dass der Bildungsgrad von Frauen längst gestiegen ist.

Und wir wissen, dass höhere Bildung auch mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Selbstständigkeit führt. Hinzu kommt, dass Frauen in einer abhängigen Beschäftigung noch immer häufig benachteiligt sind und ihr erworbenes Wissen deshalb oft besser verwerten können, wenn sie auf eigene Rechnung arbeiten. Und natürlich bietet Selbstständigkeit viele Möglichkeiten der Flexibilität und Zeitsouveränität, was dazu führt, dass insbesondere junge Mütter sich selbstständig machen.

Inwieweit trägt die hohe Gründungsquote bei Migranten zur Gesamtentwicklung der deutschen Wirtschaft bei und wie wird sich dieser Beitrag künftig entwickeln?

Der Beitrag wird generell wachsen, weil die Zahl der selbstständigen Migranten weiterhin wächst. Momentan hat jede fünfte Person in Deutschland einen Migrationshintergrund. Das könnte künftig auch bei Selbstständigen der Fall sein. Aber ihr Anteil wird auch deshalb bedeutender, weil das gesamte Wirtschaftsleben internationaler wird. Durch die globalisierte Ökonomie ergeben sich Chancen für Menschen mit bestimmten kulturellen und Sprachkompetenzen. Mittlerweile beobachten wir neue Formen unternehmerischer Tätigkeit, zum Beispiel transnationale Selbstständigkeit, die sich im wahrsten Sinne des Wortes grenzüberschreitend entwickelt. Dazu zählen wir auch die vielen polnischen Dienstleister im Bausektor oder in der Pflege, die hauptsächlich in Polen wohnen und dort auch teilweise arbeiten, aber für eine bestimmte Zeit von hier nach Deutschland oder gar nach Großbritannien pendeln, um ihre Dienste anzubieten. Ein Problem dieser Wanderselbstständigkeit ist natürlich darin zu sehen, dass dies keine geeignete Plattform für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen ist. Beim überwiegenden Teil handelt es sich jedoch um fest in Deutschland ansässige selbstständige Migrantinnen und Migranten, die mit ihrer Wirtschaftskraft den Arbeitsmarkt und das Bruttosozialprodukt insgesamt bereichern.

Gibt es solche Tendenzen, quasi in zwei Ländern sozial und wirtschaftlich tätig zu sein, auch bei der größten ethnischen Gruppe in Deutschland, den türkischstämmigen Selbstständigen?

Wir beginnen soeben, in diese Richtung zu forschen. Unsere Hypothese lautet, dass die Angehörigen der dritten, teilweise auch der zweiten Generation in die Türkei zurückkehren – „zurückkehren“ freilich in Gänsefüßchen – und dort Ressourcen einbringen, die sie in Deutschland erworben haben, aber in der Türkei

gut verwerten können. Denn sie haben sowohl das Wissen der Menschen in den modernen Gesellschaften als auch das Wissen über die Bedürfnisse von Gesellschaften, die sich in einem Modernisierungsprozess befinden. Diese Erfahrungen können junge Migrantinnen und Migranten möglicherweise in ihrem Herkunftsland profitabel einsetzen, wenn sie ihr Wissen den nationalen Besonderheiten anpassen. Es kann durchaus sein, dass viele dieser Personen ihren sozialen Lebensmittelpunkt auf Dauer dennoch in Deutschland behalten. Um das genauer bewerten zu können, muss noch mehr internationale Forschung betrieben werden.

Verändert sich Selbstständigkeit insgesamt, das heißt, wird es künftig verstärkt bestimmte, auch neue Formen der Selbstständigkeit geben?

Durch die Veränderung der Märkte, aber auch durch Outsourcing und die technische Entwicklung wird es immer mehr Soloselbstständige geben, die keine Beschäftigten haben – und auch keine brauchen. Beispielsweise wird der wachsende Gesundheits-, Wellness- und Kultursektor den Bedarf an Therapeuten und Kulturschaffenden erhöhen. In diesen Berufen wird aber häufig alleine gearbeitet. Außerdem lagern Unternehmen zunehmend ihre Risiken und Kosten und damit auch Arbeit aus. Dadurch werden viele Aufgaben, die früher von angestellten Mitarbeitern erledigt wurden, auf freie Mitarbeiter übertragen. Von großer Bedeutung sind aber insgesamt die Veränderungen in der Wissensgesellschaft. In vielen Bereichen kommt es heutzutage immer weniger darauf an, dass man über Personal verfügt, sondern dass man über entsprechendes Wissen verfügt.

Welche gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung werden in diesem Kontext die Migrantenselbstständigen in Deutschland in absehbarer Zukunft haben?

Es ist davon auszugehen, dass die Gründungszahlen von Migrantinnen und Migranten noch ein Stück weit nach oben gehen, auch weil viele Ethnien, die sich bislang noch wenig unternehmerisch betätigt haben, etwa die Zuwanderer aus den osteuropäischen Ländern, nunmehr in der Selbstständigkeit eine Chance sehen. Allerdings werden die prozentualen Zuwächse nicht mehr so stark sein wie noch in den 1990er-Jahren, weil in bestimmten Branchensegmenten eine gewisse Marktsättigung zu sehen und die innerethnische Konkurrenz groß ist. Das Branchenspektrum der Migrantenökonomie muss daher breiter werden. Hier dürfte von Vorteil sein, wenn künftig tendenziell besser gebildete Personen der

zweiten Generation auf den Arbeitsmarkt kommen und in Bereichen gründen, die bisher eher Einheimischen vorbehalten waren. Gelegenheiten dazu bieten sich in den wissensintensiven und unternehmensorientierten Dienstleistungen, also vom Architekt bis zum Steuerberater. Gegenwärtig lässt sich jedoch nicht feststellen, dass sich die zweite Generation häufiger selbstständig macht als ihre Eltern. Da die Jüngeren – zumindest in einigen Ethnien – besser ausgebildet sind, haben sie bessere Chancen, auch als abhängig Beschäftigte eine Anstellung zu finden.

Welche Maßnahmen kann der Staat, können aber auch Städte sowie Wirtschafts- und Berufskammern treffen, um eine bessere Integration der Migrantenunternehmen zu erreichen?

Es darf zum einen nicht nur darum gehen, Existenzgründungen zu forcieren, sondern es müssen zugleich geeignete Maßnahmen zur Existenzsicherung von Betrieben entwickelt werden. Die bisherige Förderstruktur ist zu sehr auf die Probleme in der Gründungsphase und weniger auf Fragen der Nachhaltigkeit fokussiert. Das zeigt sich etwa durch den Gründungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit, mit welchem zwar Geld für den Start, aber kaum Know-how für die Unternehmensentwicklung bereitgestellt wird. Es mangelt an Coachingangeboten. Überhaupt sind die Förderstrukturen bislang stark von kommunalen Bedingungen und Initiativen abhängig. Projekte in dieser Richtung werden häufig über weit entfernte Institutionen, etwa über den Europäischen Sozialfonds, finanziert, was die Transparenz in der Anwendung von Instrumenten verringert. Es führt zudem dazu, dass sich teils auch Projektträger um Mittel bewerben, die bislang noch wenig Erfahrung in der Gründungsberatung haben.

Sollten dabei spezielle Angebote für selbstständige Migrantinnen und Migranten ausgebaut werden?

Ja, allerdings nach bestimmten Zielen. Es gibt eine lang anhaltende Diskussion über den Sinn von migrantenspezifischen Maßnahmen. Soll man gründerwillige Migranten gleich behandeln oder gesondert? Die Befürworter von gruppenspezifischen Beratungen oder Programmen weisen meines Erachtens zu Recht darauf hin, dass man Personen mit ungleichen Voraussetzungen nicht alle gleich behandeln könne. Dem ist jedoch hinzuzufügen, dass Migrantinnen und Migranten keinesfalls über ein und denselben Kamm geschert werden können. Das

heißt, es zeigen sich auch zwischen den Ethnien unterschiedliche Eignungen, Informationsbedürfnisse und unterschiedliche unternehmerische Strategien. Eine Gründungsberatung, welche sich an der Diversität der Migrantinnen und Migranten orientiert, muss allerdings nicht unbedingt in der Herkunftssprache oder durch Landsleute informieren. Vielmehr müssen die Beraterinnen und Berater gezielt geschult und in die Lage versetzt werden, die Fragen mit fachlicher und dennoch interkultureller Kompetenz anzugehen. Dazu gehört auch Kreativität, Kommunikationserfahrung und das Wissen über die Arbeits- und Lebensumstände von Migranten. Gleichwohl verlangen nicht alle gründungswilligen Migranten eine spezifische Beratung, sondern möchten explizit gleich behandelt werden. Dies ist etwa bei Osteuropäern häufiger der Fall. Auch dieses muss berücksichtigt werden.

Das eigentliche Problem aber ist, dass die Gründungsberatung bislang auf temporären Projekten basiert. Dabei dauert es mitunter Jahre an Erfahrung, bis die Gründungsberater die notwendigen Kompetenzen erwerben. Die entsprechenden Beratungsstellen müssen daher sowohl mit einem größeren zeitlichen Horizont als auch mit finanzieller Kontinuität ausgestattet werden, damit das große Gründungspotenzial der Migrantinnen und Migranten nicht verpufft.

Herr Dr. Leicht, vielen Dank für das Gespräch.

Abschluss & Ausblick

Zuwanderung. Und Integration.

Bei der Debatte über Migration und ihre Folgen für Deutschland sind zwei Aspekte von herausragender Bedeutung: zum einen der weite Begriff der Integration, der insbesondere Teilhabe von Migrantinnen und Migranten in der deutschen Gesellschaft bedeutet. Integration muss in allen Bereichen des Lebens stattfinden: auf der sozialen, zivilgesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Ebene. Sie umfasst im Kontext der Migrantenselbstständigkeit auch die stärkere Beteiligung dieser Betriebe am dualen Ausbildungssystem. Zum andern wird es in Deutschland künftig um weitere Zu- und Einwanderung von Menschen aus unterschiedlichen Ländern gehen. Denn der sich abzeichnende Fachkräftemangel ist durch die notwendige Qualifizierung der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund alleine nicht zu decken.

Bereits zu Beginn des neuen Jahrtausends zeichnete sich in Deutschland – zunächst in einzelnen Branchen – eine Entwicklung ab, die bis heute anhält und laut Fachleuten auch künftig die Zuwanderungsdebatte bestimmen wird. Es wird zunehmend ein Mangel vor allem an qualifizierten Fachkräften spürbar, und zwar aufgrund des demografischen Wandels, sinkender Geburtenzahlen, aber auch aufgrund der zunehmenden Komplexität von Arbeit, der Weiterentwicklung von Technologien und der wirtschaftlichen Prozesse insgesamt. Dies ist nicht nur in einzelnen Branchen wie der Computerindustrie erkennbar – die Green-Card-Regelung im Jahr 2000 für IT-Spezialisten hatte seinerzeit die Diskussion um neue Zuwanderung angestoßen. Weitere Branchen in Deutschland weisen bereits Engpässe auf, etwa in den Pflege- oder auch in Ingenieurberufen. Zudem ist der Fachkräftemangel nicht auf einzelne Regionen wie zuletzt immer stärker die ost-deutschen Bundesländer beschränkt, sondern ein sich bundesweit verstärkendes Phänomen.

Der demografische Wandel

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung geht in diesem Zusammenhang sogar davon aus, dass es in Europa zu einer neuen „Völkerwanderung“ kommen wird: Wirtschaftsstarke Regionen werden demnach noch mehr Arbeitskräfte anziehen, während sich die Probleme in peripheren Regionen mit schwach

ausgeprägter Infrastruktur, die zum Teil bereits heute vom Bevölkerungsschwund betroffen sind, weiter verschärft werden. Die neuen Bundesländer gelten laut dieser Studie unter demografischen Gesichtspunkten gar als „Notstandsgebiet“. Ostdeutschland sei europaweit die Region, aus der in den Jahren zuvor die meisten jungen Frauen abgewandert seien. Und bis 2030 könnte die Bevölkerung im Osten Deutschlands gegenüber 2008 noch weiter schrumpfen – um bis zu ein Drittel. Insgesamt würde Europa ohne Zuwanderer bis 2050 um etwa 50 Millionen auf 542 Millionen Einwohner schrumpfen, so die Prognose der Studie. Das Durchschnittsalter werde in diesem Zeitraum von 38,9 (2005) auf 47,3 Jahre steigen. Bei einer derzeitigen Kinderzahl von durchschnittlich knapp 1,5 Kindern pro Frau in der gesamten EU – in Deutschland liegt die Quote bei 1,3 – sei jede neue Generation ein Viertel kleiner als die vorherige. Dadurch, so das Fazit des Berlin-Instituts, müsse Europa, und darunter auch Deutschland, quasi notgedrungen zum Vorreiter bei der Suche nach Lösungen für den demografischen Wandel werden (Berlin-Institut 2008).

Dieser Wandel hat Auswirkungen auf die Erwerbsquote insgesamt und bedeutet gleichzeitig auch eine sinkende Zahl an qualifizierten Beschäftigten. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen haben das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Jahr 2010 gemeinsam neue Modellrechnungen zur Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2025 veröffentlicht. Unter dem Titel „Beruf und Qualifikation in der Zukunft“ stellen die Institute fest, dass vor allem bei den Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene ein wesentlicher Engpass droht. Denn dem nahezu gleichbleibenden Bedarf an Beschäftigten bis zum Jahr 2025 steht ein zunächst bis 2015 leichter, danach aber starker Rückgang der Erwerbspersonen mit entsprechenden Qualifikationen gegenüber. Ab dem Jahr 2020 scheidet zusätzlich eine steigende Zahl von Fachkräften aus dem Erwerbsleben aus, die den geburtenstarken Jahrgängen der 1950er-Jahre und frühen 1960er angehören. Nach Berechnungen der beiden Institute könnte sich daher bis 2025 ein Mangel in einer Größenordnung von rund 1,8 Millionen Erwerbspersonen ergeben.

In bestimmten Berufsfeldern werden die Engpässe dabei noch früher und nachhaltiger hervortreten, so die Studie. „Der sich verschärfende Mangel an ausgebildeten Fachkräften wird sich in Gesundheits- und Sozialberufen, aber auch in Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen sehr früh zeigen“, schreiben die Berufs- und Arbeitsmarktforscher und Autoren der Studie

Dr. Robert Helmrich (BIBB) und Dr. Gerd Zika (IAB). „Auch in MINT-Berufen, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, wird es zu Engpässen kommen, da gerade diese Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sehr nachgefragt sind.“

Fachkräfte werden gefragt sein

Arbeitskräfteengpässe könnten aber auch in den Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen sowie in der Gastronomie entstehen, wobei in diesen Bereichen die Beschäftigten häufig fachfremd angeworben werden und arbeiten, so die Studie vom BIBB und IAB. Gleichwohl betonen die Autoren, dass die dargestellten Prognosen teilweise vermeidbar sind, wenn sich sowohl Unternehmen als auch die Beschäftigten entsprechend frühzeitig darauf einstellen. Notwendig seien „massive Nachqualifizierungen, um einem drohenden Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken und damit den Wirtschaftsstandort Deutschland langfristig zu sichern“, so Prof. Dr. Reinhold Weiß, stellvertretender Präsident und Forschungsdirektor des BIBB.

Gleichwohl gehen Politik und Wissenschaft davon aus, dass sich der Fachkräftemangel langfristig nur zum Teil durch Investitionen in Aus- und Weiterbildung kompensieren lasse. Gesteuerte Zu- und Einwanderung wird als ein weiterer wichtiger Teil der Problemlösung gesehen, wenngleich über das genaue Vorgehen die Ansätze in Wissenschaft und Politik und auch in den unterschiedlichen politischen Gruppierungen noch teilweise auseinandergehen. Mit dem 2005 beschlossenen Zuwanderungsgesetz sind die Möglichkeiten für Zuwanderinnen und Zuwanderer bereits tendenziell erweitert worden, in die Bundesrepublik zu kommen und sich hier niederzulassen. In den Folgejahren ist das Gesetz immer wieder geändert worden, vor allem als Reaktion auf entsprechende Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. So sind etwa die Mindestgehaltsgrenzen für Hochqualifizierte aus Drittstaaten, die in Deutschland arbeiten wollen, im Jahr 2009 im Rahmen des Arbeitsmigrationssteuerungsgesetzes von 86.400 Euro auf 65.000 Euro gesenkt worden. Begründet wurde die Änderung damit, dass Deutschland im internationalen Wettbewerb um hoch qualifizierte Fachkräfte gestärkt werden müsse. Zudem können gemäß Paragraph 21 des Aufenthaltsgesetzes Zugewanderte aus Drittstaaten (Nicht-EU-Ländern) als Selbstständige in Deutschland eine Niederlassungs- oder Aufenthaltserlaubnis erhalten. Fast 6.000 Selbstständige gründeten

zwischen 2005 und 2008 auf Basis dieses Gesetzes ein Unternehmen in Deutschland (Migrationsbericht 2008). Dabei wurden die formalen Anforderungen mittlerweile gesenkt – neu Zuwandernde müssen aktuell 250.000 Euro investieren oder fünf Arbeitsplätze schaffen.

Die Politik begegnet damit neuen Wanderungstendenzen, die sich in Deutschland in den letzten beiden Jahrzehnten teilweise deutlich verschoben haben: So sind in den Jahren 1991 bis 2008 etwa 16,5 Millionen Menschen – Ausländer und Deutsche – nach Deutschland zugezogen, im gleichen Zeitraum aber 12,3 Millionen Menschen weggezogen. Das ergibt einen Wanderungsüberschuss von 4,2 Millionen Personen. Gleichwohl ist im Laufe der Jahre bis 2008 die Zahl der Zuzüge tendenziell gesunken, während die Fortzüge in etwa gleich geblieben sind. Bereits seit 2005 wandern mehr deutsche Staatsangehörige ab als zu, der Ausgleich des Wanderungssaldos erfolgte seit 2005 über die Zuwanderung ausländischer Staatsangehöriger. Das geht aus einem Informationspapier des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) aus dem Jahr 2009 hervor. Im Jahr 2008 zogen erstmals mehr Menschen aus Deutschland weg als zu (Migrationsbericht 2008). Der SVR fasst die aktuelle wie auch künftige Doppelaufgabe für Integration und Zu- oder Einwanderung daher prägnant zusammen: Deutschland „muss neben einer Bildungs- und Qualifikationsoffensive im Innern proaktive Zuwanderungspolitik betreiben, für qualifizierte Zuwanderung attraktiver werden, aber auch die Bedingungen für das Bleiben qualifizierter potenzieller Abwanderer verbessern, die zur Finanzierung des Sozialstaats beitragen“ (SVR 2010).

Wirtschaft und Wissenschaft werben für Zuwanderung

Aufschlussreich erscheinen in diesem Kontext die Ergebnisse einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) unter dem Titel „Internationaler Migrationsausblick“ aus dem Jahr 2008. In der Studie wurden die Folgen der Migration auf 27 OECD-Länder untersucht. Sollten demnach die durchschnittlichen Zuwanderungsquoten der vergangenen Jahre sich in den jeweiligen Ländern fortsetzen, könnten 20 der 27 OECD-Länder, für die entsprechende Daten vorliegen, bis 2020 mit einer Zunahme der Erwerbsbevölkerung rechnen. In Deutschland würde die Erwerbsbevölkerung bis 2020 hingegen

um 2,5 Prozent schrumpfen, ohne Migration sogar um mehr als 6 Prozent, heißt es in dem OECD-Bericht von 2008. Die OECD-Länder verzeichnen dabei insgesamt einen gestiegenen Bedarf an Hochqualifizierten, aber auch Qualifizierten auf Facharbeiterniveau. Ein weiterer Befund der OECD-Analyse lautet, dass Migrantinnen und Migranten in ihren jeweiligen Zielländern insgesamt wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen.

Nach Empfehlungen des SVR braucht Deutschland vor diesem Hintergrund ein flexibles und transparentes Steuerungssystem für qualifizierte Zuwanderung. Dieses müsse in der Lage sein, langfristig entsprechende Zuwanderinnen und Zuwanderer für Deutschland zu gewinnen und zugleich kurz- bis mittelfristig auf Arbeitskräfteengpässe zu reagieren. Um Hochqualifizierte im Ausland sollte aktiv geworben werden, etwa mit Unterstützung der deutschen Konsulate in den jeweiligen Ländern. Auch Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle (FDP) regte im Sommer 2010 an, verstärkt um qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer zu werben. „Das Thema, wie Deutschland für ausländische Facharbeiter endlich attraktiv wird, steht ganz oben auf meiner Agenda“, sagte er im Juli 2010. Brüderle kündigte eine Initiative seines Ministeriums zur Anwerbung von Fachkräften im Ausland an. Und regte unter anderem eine Prämie in Form eines Begrüßungsgelds an, das potente Unternehmen zahlen sollten, um ausländische Fachkräfte anzuwerben. Auch Bundesbildungsministerin Annette Schavan (CDU) fordert verstärkte Maßnahmen, um Fachkräfte aus dem Ausland nach Deutschland zu bringen.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) plädiert dafür, die Mindestgehaltsgrenzen für zuwandernde Hochqualifizierte von derzeit 65.000 Euro auf rund 50.000 Euro abzusenken, vor dem Hintergrund, das im Jahr 2009 lediglich 142 Hochqualifizierte eine Genehmigung der Arbeitsagentur für eine dauerhafte Niederlassungserlaubnis in Deutschland erhielten. Wirtschaftsverbände wie der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) oder der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) machen sich für ein Punktesystem stark, wie es etwa in Australien und Kanada angewendet wird. Demnach sollten Zuwanderer künftig gezielt nach bestimmten Kriterien – Alter, die schulische und berufliche Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse – ausgesucht werden. Bereits 2009 verabschiedete die EU eine Richtlinie zur einheitlichen Arbeitsgenehmigung für Hochqualifizierte aus Drittstaaten, die von den EU-Staaten bis 2011 umgesetzt werden muss. Diese Personen sollen zunächst

bis zu vier Jahre in der EU arbeiten können, wenn sie bestimmte Qualifikations- und Einkommenskriterien erfüllen. Die genaue Ausgestaltung der Richtlinie liegt bei den Mitgliedsstaaten (Angenendt 2010).

Dies sind Vorschläge und Maßnahmen, um Zu- und Einwanderung zu steuern. Doch obgleich Einwanderung mit gesetzlichen Vorgaben durchaus geregelt werden soll und kann, lassen sich bestimmte Migrationsprozesse nur bedingt vorhersehen und steuern. Denn die Absichten der Migrantinnen und Migranten sind häufig davon zu unterscheiden, was im Laufe ihrer Wanderung tatsächlich geschieht – so wird aus einer geplanten temporären Wanderung häufig eine dauerhafte oder aus einer dauerhaft angelegten eine temporäre (vgl. Bade/Oltmer 2004). Zudem ist die Migration von Flüchtlingen sowie von Personen, die irregulär und ohne Papiere in andere Länder wandern, nur bedingt vom Zielland aus steuerbar, weil sie stark von den politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in den jeweiligen Herkunftsländern abhängt. Nicht zuletzt gewinnen neuere Formen der Migration an Bedeutung, die in ihren langfristigen Auswirkungen und in ihrem Umfang noch nicht ausreichend vorhergesehen werden können.

Neue Formen der Migration

Zu den neuen Entwicklungen zählen etwa die zirkuläre sowie die *transnationale* Migration. Zirkuläre Migration bedeutet, dass Migrantinnen und Migranten jeweils über bestimmte Zeiträume in einem bestimmten Land leben und arbeiten und dann weiter- oder zurückwandern. Transnationale Migration bedeutet, dass diese Personen in zwei oder mehreren Ländern sozial und wirtschaftlich stark verwurzelt sind, etwa dauerhaft in einem Land leben, aber beruflich dauerhaft mit einem anderen Land verbunden sind. Diese beiden Migrationsformen verstärken sich durch die in den letzten Jahrzehnten etwa in Europa durchlässig gewordenen Grenzen, den Fall des Eisernen Vorhangs, durch immer kostengünstigere Reisemöglichkeiten, aber auch durch die Entwicklung im Bereich der Informationstechnologien und der Medien. Dies eröffnet Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit, ihre Geschäftsideen im Herkunftsland auszuprobieren oder dort einer befristeten Beschäftigung nachzugehen. Oder sie können „eine Vermittlungsposition einnehmen und andere zu Investitionen dort motivieren bzw. Wissen und Erfahrungen vermitteln“ (Migrationsbericht 2008).

Solche Formen der Migration verstärken einen Prozess, der als „brain circulation“, also Zirkulation von Wissen oder Know-how, bezeichnet wird. Sie reduzieren die häufig festgestellten Negativwirkungen der dauerhaften Abwanderung von Hochqualifizierten – vor allem aus weniger entwickelten Ländern. Und sie können zu einer Win-win-Situation führen, von der sowohl die Herkunfts- als auch die Zielländer profitieren. Auch der deutsche Gesetzgeber hat das Potenzial dieser Entwicklungen erkannt. Entsprechende Vorschriften im Aufenthaltsgesetz wurden insoweit geändert, dass ein Auslandsaufenthalt von Ausländerinnen und Ausländern für maximal zwei Jahre ohne Verlust des deutschen Aufenthaltstitels ermöglicht wird. Auf diese Weise soll die sogenannte „outward mobility“ gefördert werden: ein Konzept auf EU-Ebene, das die temporäre Migration zwischen EU-Staaten und bestimmten Drittstaaten regeln und verstärken soll (Migrationsbericht 2008).

Menschen, die über einen längeren Zeitraum als Migrantinnen und Migranten in einem neuen Land lebten und dann (temporär) wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren, halten dabei tendenziell stärkere Kontakte zum einstigen Zielland – private wie wirtschaftliche. Zudem stellen Migrantinnen und Migranten, die in ihren Zielländern erfolgreich sind, häufig auch in ihren Herkunftsländern Kapital für Gründungen zur Verfügung (Migrationsbericht 2008) – oder eröffnen als Selbstständige Zweigstellen ihrer in Deutschland ansässigen Unternehmen. So wie etwa **Virginia Green**. Die Deutsch-Griechin beschäftigt in ihrem Hamburger Hightech-Unternehmen Encos rund 50 Ingenieurinnen und Ingenieure, in der Filiale in Griechenland arbeiten 7 von ihnen.



► Porträt
Seite 156

Selbstständige in Deutschland

Die Migrantinnen und Migranten, die dauerhaft in Deutschland bleiben und nicht weiterziehen oder zurückgehen, stellen dabei nach wie vor die große Mehrheit der Personen mit Migrationshintergrund im Land. Dabei ist eine Selbstständigkeit von Migrantinnen und Migranten generell und trotz der neueren Entwicklungen ein Indiz dafür, dass diese Personen tendenziell dauerhaft im Land bleiben wollen, sagt **René Leicht** vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm)



► Interview
Dr. Leicht
Seite 223



► Porträt
Seite 90



► Porträt
Seite 144



► Porträt
Seite 32

Mannheim. In mehreren Studien über Migrantenunternehmen konnte er diesen Zusammenhang feststellen (ifm 2005; ifm 2009). Weil über die letzten Jahre auch eine starke Zunahme von Migrantenbetrieben zu verzeichnen ist, versucht die Politik auch jenseits der Frage von Ausbildung die weitere Entwicklung eines selbstständigen Migrantenmittelstandes zu fördern. Im Rahmen des Nationalen Integrationsplans von 2007 haben sich sowohl der Bund und die Länder als auch die Industrie-, Handels- und Handwerkskammern verpflichtet, ihre Angebote zu verstärken, die explizit für Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund gedacht sind. Diese stoßen bereits jetzt auch in wissensintensive und innovative Wirtschaftsbereiche vor. Bislang waren Handel, Gastronomie und nicht wissensintensive Dienstleistungen stärker besetzt. Vor allem eingebürgerte Migrantinnen und Migranten gründen stärker in wissensintensiven Branchen als Personen mit nicht deutschem Pass, wie aus unterschiedlichen Studien hervorgeht. **Amir Roughani, Gabriela Bak oder Ismail Özkanli** stehen beispielhaft dafür. René Leicht vom ifm sieht hier vor allem die zweite und dritte Generation der Migrantinnen und Migranten, die zwar anteilig nicht häufiger selbstständig seien als ihre Eltern oder Großeltern, aber wegen ihrer tendenziell besseren Bildungsabschlüsse vermehrt in Bereichen selbstständig seien, die eine höhere formale Qualifikation erfordern.

Interkulturelle Öffnung notwendig

Aus einer Studie der Schader-Stiftung geht hervor, dass auch die Kommunen durch „interkulturelles Engagement und integrierte Förderung“ dazu beitragen können, Hemmnisse bei Gründung und Führung von Migrantenunternehmen zu überwinden. Ziel müsse sein, die ethnische Ökonomie in den Städten und Stadtteilen aufzuwerten, da sie eine wichtige Integrationsfunktion innehave, schreiben die Forscher (Schuleri-Hartje u.a. 2005). Praktikerinnen und Praktiker aus der Beratungsarbeit im Bereich Gründungen und Ausbildungsförderung und auch wissenschaftliche Studien betonen fast unisono, dass sich die deutsche Gesellschaft und einschlägige Institutionen interkulturell öffnen müssen. Um etwa das Ausbildungspotenzial der Unternehmen von Migrantinnen und Migranten auszuschöp-

fen, fordern die Autorinnen und Autoren der Rambøll-Studie von 2007, dass sich die Kammern und Arbeitsverwaltungen mit den kulturellen Hintergründen der Selbstständigen mit Migrationshintergrund stärker auseinandersetzen müssen. „Dabei geht es nicht allein darum, einzelne Ausbildungsberater der Kammern zu schulen, vielmehr kann eine nachhaltige Gewinnung von Unternehmen für Ausbildung und deren Integration in das duale System nur gelingen, wenn eine generelle Öffnung von handelnden Organisationen und Institutionen für die Belange, Erwartungen und Erfordernisse von und für Unternehmen mit Migrationshintergrund erfolgt“, heißt es in der Studie (Friedemann u.a. 2007). Für Ausbildungsberater sollten Schulungen in interkultureller Kompetenz verpflichtend werden.

Elvira Stegnos sieht aber auch die selbstständigen Migrantinnen und Migranten in der Pflicht. Sie ist Leiterin des ikubiz-Ausbildungsverbundes in Mannheim, der Migrantenbetriebe bei der Ausbildung unterstützt und von JOBSTARTER gefördert wird. Bei der JOBSTARTER-Halbzeitkonferenz im Mai 2010 in Berlin wies Stegnos darauf hin, dass sich auch die Unternehmerinnen und Unternehmer stets selbst weiterqualifizieren müssen. „Es gibt keinen Schutz vor Qualifizierung. Je professioneller das Personal, desto mehr wird auf bestimmte Dinge während der Ausbildung geachtet, desto anerkannter ist auch der Ausbildungsbetrieb“, sagte Stegnos. Mit dieser Anerkennung steige dann auch die Chance, zukünftig Auszubildende zu bekommen – also auch zu einer Zeit, wenn sich der bereits 2010 erstmals deutlich spürbare Rückgang an Azubi-Bewerberinnen und -Bewerbern dauerhaft manifestiert haben wird. Hierauf weisen die meisten Untersuchungen hin.



► Fachtext
Profession-
alisierung
Seite 59

Nach Ansicht von Dr. Iris Pfeiffer werden die Unternehmen aber trotz Fachkräftemangels auch in Zukunft ihre Ansprüche an Ausbildungsplatzbewerber nicht senken. Sie ist Marktfeldleiterin Bildung und Beschäftigung bei der Prognos AG. Um Bildungsmängel der Jugendlichen, die spätestens durch PISA sichtbar geworden seien, auszugleichen und den Jugendlichen künftig Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen zu können, empfiehlt Pfeiffer vor allem Ansätze und Kooperationen in den Regionen – etwa lokale Bündnisse für Ausbildung und Beschäftigung. Eine ähnliche Empfehlung formulieren die Autorinnen und Autoren der Rambøll-Studie aus dem Jahr 2007, die sich explizit mit vorhandenen und noch brachliegenden Potenzialen dualer Ausbildung in Migrantenbetrieben beschäftigte. Sie

fordern die Etablierung von kommunalen Ausbildungszentren, in denen alle mit der Ausbildung im Zusammenhang stehenden Dienstleistungen aus einer Hand angeboten werden sollten (Friedemann u.a. 2007).

Wichtig ist es vor allem, bei den Kenntnissen und Möglichkeiten der Jugendlichen anzusetzen und sie verstärkt zu fördern. Nach Ansicht von Dr. Beate Scheffler, Leiterin der Abteilung Berufliche Bildung des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes NRW, wird das Potenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Betriebe und damit für die Gesellschaft im Moment noch nicht genug erkannt. Scheffler sagte bei der JOBSTARTER-Halbzeitkonferenz im Mai 2010 in Berlin, dass diese Jugendlichen oft in Sonder- bzw. Förderschulen abgedrängt würden. In Nordrhein-Westfalen habe man sich das Ziel gesetzt, Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders zu fördern. „Was wir oft noch nicht nutzen, ist ihre Mehrsprachigkeit. Wenn eine dieser Sprachen Türkisch ist, finden wir das nicht so schick wie etwa Englisch, obwohl die Türkei ein großer Markt ist“, sagte Scheffler.

Diskriminierung in Schule und Berufsstart

Eine Studie des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes ergab zudem, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund an Grundschulen sogar bei gleichen Leistungen schlechter bewertet werden. Laut der Untersuchung im Rahmen der Initiative „AB In die Zukunft“, die unter der Schirmherrschaft von Bundesbildungsministerin Annette Schavan steht, erhalten Jugendliche mit Migrationshintergrund von ihren Lehrerinnen und Lehrern auch bei gleichen Schulleistungen wie deutschstämmige Jugendliche deutlich seltener eine Empfehlung für die Realschule oder das Gymnasium (FdM 2010).

Die Diskriminierung setzt sich teilweise auch beim Einstieg ins Berufsleben fort. Anfang 2010 veröffentlichte das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) die Studie „Ethnische Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Ein Feldexperiment“ (Kaas/Manger 2010). Demnach haben identische Bewerbungen unterschiedlichen Erfolg, je nachdem ob sie von einer Person mit einem deutschen oder einem türkischen Namen stammen. Und das obwohl bei dem repräsentativen Versuch bei beiden Namen sowohl die Staatsbürgerschaft als auch die Mutterspra-

che mit Deutsch angegeben wurde. Besonders groß sind die Chancenunterschiede dann, wenn die Bewerber keine Arbeitszeugnisse vorweisen können. Die Chancen gleichen sich erst dann an, wenn entsprechende Zeugnisse vorgelegt werden können. Aber dafür, so die Autoren, müssten die Bewerber zunächst mindestens einmal die Chance erhalten, eine Arbeit zu bekommen, um den „Teufelskreis“ zu durchbrechen.

Insgesamt gibt es in Deutschland in den vergangenen Jahren eine Akzentverschiebung in der Debatte um Migration und Integration. Die integrationspolitischen Versäumnisse der Vergangenheit – etwa die mangelnden Integrationsangebote an Einwanderer aus Dritt- und Anwerbeländern – wurden zu einem großen Teil durch das Zuwanderungsgesetz nachgeholt, etwa durch verpflichtende Integrations- und Deutschkurse. Es setzt sich allmählich die Erkenntnis durch, dass Integration bedeutet, dass sich alle Seiten an den Integrationsprozessen beteiligen, sich auch ändern müssen – nicht nur die Migrantinnen und Migranten selbst. Rita Süßmuth formuliert prägnant: „Dieser Prozess verläuft nicht ohne Spannungen und Konflikte, aber die Veränderungen können auch Dynamik und Initiativen auslösen. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft, die eigene Identität zu verändern und zu erweitern und darüber hinaus an neuen Gruppenbildungen mitzuwirken“ (Süßmuth 2006). Die notwendigen Veränderungen zeigen nicht zuletzt die JOBSTARTER-Projekte, die in Migrantenbetrieben um Ausbildungsplätze werben: Der Programmbereich KAUSA ist auch daher geschaffen worden, weil der Zugang zu Selbstständigen mit Migrationshintergrund zum Teil mit anderen Instrumenten beschränkt werden muss. „Man soll zielgruppenspezifische Angebote machen, denn man kann nicht alle mit den gleichen Instrumenten behandeln, wenn sie nicht die gleichen Ausgangsvoraussetzungen haben“, betont René Leicht vom ifm in Mannheim.



► Fachtext
Gründungen
Seite 209

► KAUSA-
Text
Seite 6

Teilhabe in allen Bereichen

Ein anderes Beispiel für das Zugehen der Institutionen der Mehrheitsgesellschaft auf die Migrantinnen und Migranten ist dieses: Eine Gruppe von Berliner Polizisten – ohne (türkischen) Migrationshintergrund – absolvierte im Sommer 2010

einen mehrmonatigen Türkischkurs. Sie lernten dabei nicht nur Grundelemente der türkischen Sprache, sondern auch kulturelle Besonderheiten der türkischen Community in Berlin und Deutschland in ihren vielen Facetten. Die Initiatoren gehen davon aus, dass sich dadurch die Kommunikation und damit das Verständnis zwischen den deutschen Beamten (mit Türkischkenntnissen) und türkischstämmigen Personen verbessern werde – von ersten positiven Begegnungen wird bereits berichtet. Überhaupt fördert die Berliner Polizei interkulturelle Kompetenz ihres Personals und sucht, wie auch entsprechende Polizeipräsidien in anderen Regionen Deutschlands, zunehmend Personal mit Migrationshintergrund. Auch in anderen Bereichen wird diese Notwendigkeit erkannt: In dem im September 2010 vorgestellten Integrationsprogramm, das im Auftrag des Bundesinnenministeriums vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erstellt wurde, wird unter anderem die verstärkte Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund angestrebt.

Ein solches Zugehen und gezieltes Einbinden von Migrantinnen und Migranten in wichtige gesellschaftliche Strukturen wird immer selbstverständlicher. Es zeugt davon, dass die Migrantinnen und Migranten langsam, aber stetig als integraler Teil der Gesellschaft anerkannt werden und ihre Mitwirkung an Schlüsselstellen – in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft – zunehmen soll und zunimmt. **Gabriela Bak**, selbstständige Vermessungsingenieurin im nordrhein-westfälischen Heinsberg und aus Polen nach Deutschland eingewandert, formuliert das Ziel schlicht: „Es geht darum, als Gleiche unter Gleichen behandelt zu werden.“



► Porträt
Seite 144

Quellen

Hauptwerke

Bade, Klaus J.; Oltmer, Jochen: Normalfall Migration. Bonn, Bundeszentrale für politische Bildung (BPB), 2004

Baysan, Burak: Gründung in der ethnischen Ökonomie, Der andere Verlag, Lübeck, 2009

8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Hrsg.: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Berlin 2010

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Migrationsbericht 2008. Erstellt im Auftrag der Bundesregierung, Nürnberg, 2010

Evers & Jung: Neue Handlungspotenziale zur Erhöhung von Zahl und Qualität nachhaltiger Unternehmensgründungen in Deutschland. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi), 2009

Friedemann, C.; Reinecke M.; Welker C.: Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen mit Migrationshintergrund. *Ramboll* Management GmbH, Hamburg, 2007

Institut für Mittelstandsforschung (ifm) Mannheim: Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Mannheim, 2005 (Kurzfassung)

Institut für Mittelstandsforschung (ifm) Mannheim: Selbständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen. Hrsg.: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2009

Jaeckel, Monika (anakonde): Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Schriftenreihe IQ (Integration durch Qualifizierung), Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) (Hrsg.), Düsseldorf, 2007

Oltmer, Jochen: Migration im 19. und 20. Jahrhundert. Oldenbourg Verlag, München, 2010

Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina; Floeting, Holger; Reimann, Bettina: Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Darmstadt/Berlin, Schader-Stiftung/Deutsches Institut für Urbanistik, 2005

Weitere Quellen in den einzelnen Fachtexten

Einleitungstext: Geschichte(n) der Veränderung. Migrationsprozesse und Selbstständige mit Migrationshintergrund in Deutschland seit 1945

Angenendt, Steffen: Formen der Migration. 2009. Onlinereource: Bundeszentrale für politische Bildung unter: www.bpb.de/themen/1AW5S0,0,0,Formen_der_Migration.html

Bommes, Michael: BRD: Die Normalisierung der Migrationserfahrung, in: Einwanderungskontinent Europa. Bade, Klaus J. (Hrsg.), 2001

Brüggemann-Bück, Ilka: Migration in Europa, 1999

Brücker, Herbert: Arbeitsmarktwirkungen der Migration, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 44/2009, 26. Oktober 2009

KAUSA-Exposé: Migrantenunternehmen und Ausbildungsbeteiligung, Hintergrundinformationen, Bonn, April 2010

Netzwerk Migration in Europa e. V.: Migration und Bevölkerung (MuB). Newsletter, Berlin, Mai 2010

Rass, Christoph: Institutionalisierungsprozesse auf einem internationalen Arbeitsmarkt: Bilaterale Wanderungsverträge in Europa zwischen 1919 und 1974. Schöningh, Paderborn, 2010

Santel, Bernhard: Migration in und nach Europa. Erfahrungen, Strukturen, Politiken. Opladen, 1995

Schriftenreihe IQ (Integration durch Qualifizierung): Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) (Hrsg.), Düsseldorf, 2007

Professionalisierung durch Aus- und Weiterbildung: Know-how der Azubis – und der lernende Betrieb

Ausbildung 2010, Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung, Hrsg.: DIHK, Berlin, 2010

Bethscheider, Monika: Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. Bertelsmann, Bielefeld, 2008, 8 S. (BIBB Report: Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 4/08)

BIBB-Pressemitteilung 25/2010 Bonn, 15.6.2010, Näheres in Ausgabe 3/2010 in der Fachzeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), unter www.bibb.de/bwp/ausbildungsbeteiligung

Bilger, Frauke: Migrantinnen und Migranten – eine weitgehend unbekannte Zielgruppe der Weiterbildung. Empirische Kenntnisse und methodische Herausforderungen, in: REPORT, 29 (2006), 2, S. 21–31

Datenreport 2010, BIBB-Übergangsstudie von 2006, S. 187/189, Kapitel A 5.9, Bundesinstitut für Berufsbildung, www.bibb.de/datenreport

JOBSTARTER PRAXIS Band 4: Service für Betriebe: Externes Ausbildungsmanagement. Bonn, 2010, S. 178–180

KAUSA-Exposé: Migrantenunternehmen und Ausbildungsbeteiligung, Hintergrundinformationen, Bonn, 2009

Rass-Turgut, Seda: Integrationsatlas des Handwerks. Migrantinnen und Migranten im Handwerk, hrsg. von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf, 2009

Schröer, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Schriftenreihe IQ (Integration durch Qualifizierung), Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) (Hrsg.), Düsseldorf, 2007

Weiterbildung 2010, Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung, Hrsg.: DIHK, Berlin, 2010

Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, Eckdaten zum BSW-AES 2007. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2008

Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.): Das Handwerk in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2007, S. 22–23

Vorstellung AEVO-Kurs: Vor dem Ausbilden selbst lernen

BIBB-Report 3/07: Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? www.bibb.de/de/32006.htm (Bundesinstitut für Berufsbildung)

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen. Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, Beschlussdatum: 25. Juni 2009. Bundesanzeiger Nr. 111/2009 vom 30.7.2009

Information zur Aussetzung der Anwendung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO): www.bmbf.de/de/1652.php (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Pressemitteilung des Bildungs- und Forschungsministeriums (BMBF): Qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellen, 6. Januar 2009, 024/2009

Weibliche Stärken und kulturelle Hürden in der Selbstständigkeit: Migrantinnen auf der Überholspur

Agentur für Gleichstellung im ESF: Gender-Aspekte in der Existenzgründung, Berlin, 2010

Bundesweite Gründerinnenagentur: Gründungen durch Frauen mit Migrationshintergrund, 2008, unter: www.gruenderinnenagentur.de/bga/Information/Thema-aktuell/index.php?ID=6224

Evers & Jung: Gründungspotentiale und -hemmnisse von Migrantinnen in der Region Hannover. Eine Studie im Auftrag der hannoverimpuls GmbH, Hannover, 2008

Franken, S.: Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund, Arbeitsbericht an die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Köln, 2007

Westphal, M.: Frauen und Zuwanderungsgeschichte. In: Wir Frauen in Nordrhein-Westfalen. Verschiedene Herkunft – Gemeinsame Zukunft! Heft 2/2006. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI), Düsseldorf, 2006

Hinweise:

Unternehmerinnen-Netzwerk Petek: www.petekweb.de

Netzwerk interkultureller Unternehmerinnen Frankfurt/Main: www.iku-net.org

(Nicht-)Anerkennung ausländischer Abschlüsse: Keine Anerkennung – kein Ankommen

Berami – berufliche Qualifikation e. V. (Hrsg.): Anerkennung von Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüssen in Hessen. Ein Leitfaden für die Praxis, Frankfurt/Main, 2010

Brussig, Martin; Dittmar, Vera; Knuth, Matthias: Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund. Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Düsseldorf, IAQ-Report 2009-08, 2009

Eckpunkte der Bundesregierung: Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Stand 9.12.2009

Englmann, Bettina: Standards der beruflichen Anerkennung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 44/2009, 26. Oktober 2009, S. 19–24

Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Düsseldorf (IAQ) / Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim / Universität Magdeburg / Stiftung Zentrum für Türkeistudien / Team Dr. Kaltenborn / TNS Emnid / Frings, Dorothee: Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Jahresbericht 2008. Anhang A des Abschlussberichts 2009. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht F 394

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos. IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 8 / 2.4.2007

Kucher, Katharina; Wacker, Nadine (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung [fbb] in Nürnberg): Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten. Referat bei der Fachtagung „Berufliche Bildung für Menschen mit Migrationshintergrund: Potenziale nutzen – Berufsbildung gestalten“ in Darmstadt, 8. Juli 2009

Nohl, Arnd-Michael; Weiß, Anja: Jenseits der Greencard: Ungesteuerte Migration Hochqualifizierter. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), 44/2009, 26. Oktober 2009, S. 12–18

Hinweis:

Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und zuständige Stellen unter www.berufliche-erkennung.de

Motive, Branchen und Quoten bei Gründungen durch Migrantinnen und Migranten: Gründungsboom und Beratungsbedarf

Caliendo, Marco; Kritikos, Alexander: Gründungen aus Arbeitslosigkeit: Nur selten aus der Not geboren und daher erfolgreich. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 18/2010

Facharbeitskreis „Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten“ – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz, Kompetenzzentrum InBeZ Rhein-Saar-Elbe: Das 4+1 Phasen-Modell: eine individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung für Gründungspersonen, unter: www.inbez.de/existenzgruendung/4-1-phasen-modell.html IHK-Gründerreport, Düsseldorf, 2009

IHK-Gründerreport, Düsseldorf, 2009

KfW-Gründerreport 2010

Selbstständige Migranten in Hamburg. Eine Studie des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI), 2010, unter: http://hamburg.business-on.de/hamburg-migranten-selbststaendige-migrationshintergrund-ausrichtung-deutsche-_id25369.html

Unternehmen Region, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), 2009

Unternehmensgründungen von Personen mit Migrationshintergrund, KfW-Research, Nr. 27, September 2007, S. 11

Waldinger, Roger David: Ethnic Entrepreneurs: immigrant business in industrial societies. Newbury Park. Sage, 1990

Abschluss & Ausblick: Zuwanderung. Und Integration.

Angenendt, Steffen; Roderick, Parkes: Blue Card – (noch) kein Erfolg? Perspektiven der EU-Migrationspolitik für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Stiftung für Wissenschaft und Politik (Hrsg.), SWP-Aktuell 2010/ A 34, April 2010

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung: Die Demografische Zukunft von Europa. Wie sich die Regionen verändern. München, 2008 / siehe auch unter Migration-Info.de: www.migration-info.de/mub_artikel.php?id=080810

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bundesweites Integrationsprogramm – Angebote der Integrationsförderung in Deutschland – Empfehlungen zu ihrer Weiterentwicklung. Bundesministerium des Innern (BMI) (Hrsg.), Berlin/Nürnberg, 2010

Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de/themen/1AW5S0,0,0,Formen_der_Migration.html und www.bpb.de/themen/7EZHR1,0,Zuwanderung%3A_Ein_strategischer_Baustein_f%FCr_mehr_Innovationskraft%21.html

FdM/Bildungsinitiative des Forums der Migrantinnen und Migranten im Paritätischen Wohlfahrtsverband: Bildungschancen von Migrantinnen und Migranten: Fakten – Interpretationen – Schlussfolgerungen. Berlin, 2010

Kaas, Leo; Manger, Christian: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Institut für Zukunft der Arbeit (IZA) (Hrsg.), IZA DP No. 4741, 2010. Siehe auch unter Migration-Info.de: www.migration-info.de/mub_artikel.php?Id=100202

Netzwerk Migration in Europa e. V.: Migration und Bevölkerung (MuB). Newsletter, Berlin, Mai 2010

OECD (Hrsg.): Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI, Ausgabe 2008

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Qualifikation und Migration: Potenziale und Personalpolitik in der „Firma“ Deutschland. Berlin, 2009

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Berlin, 2010

Süssmuth, Rita: Migration und Integration: Testfall für unsere Gesellschaft. DTV Premium, München, 2006

Schriftenreihe JOBSTARTER PRAXIS



JOBSTARTER PRAXIS Band 1 Ausbildungsnetzwerke und Netzwerkmoderation

Der Eröffnungsband geht unter anderem der Frage nach, wie Netzwerke zur Ausbildungsstrukturentwicklung beitragen können. Nach einer kurzen theoretischen Annäherung an das Thema kommen JOBSTARTER-Projekte aus unterschiedlichen Regionen und Branchen zu Wort und berichten über die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten von Netzwerken für die berufliche Bildung. Die übereinstimmende Erfahrung der Projekte zeigt: Regionale Ausbildungsstrukturen lassen sich nur dann nachhaltig verbessern, wenn sich wirklich alle Beteiligten dafür einsetzen und an einem Strang ziehen – zum Wohle der ausbildungswilligen Jugendlichen, unserer zukünftigen Fachkräfte.



JOBSTARTER PRAXIS Band 2 Ausbildungsinitiativen im Handwerk

Ausbildungsinitiativen tragen zur Verbesserung der regionalen Ausbildungsplatzsituation bei und schaffen zusätzliche Ausbildungsstellen in kleinen und mittleren Handwerksbetrieben. Gezeigt wird, mit welchen Ausbildungsstrategien die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort zielgerichtete Projekte anstoßen und umsetzen. Dabei werden Antworten auf folgende Fragen gegeben:

- Mit welchen Dienstleistungen unterstützen die Projekte die Betriebe bei der Nachwuchssuche?
- Wie kann man Jugendliche auch künftig für Handwerksberufe begeistern?
- Wie kann dem schon bald spürbaren Fachkräftemangel – besonders im Handwerk – entgegengewirkt werden?



JOBSTARTER PRAXIS Band 3 Stiftungen für die berufliche Bildung

Stiftungen fördern traditionell die Bildung – bisher vor allem die frühkindliche Bildung, Schule, Hochschulbildung und Forschung. Dass die berufliche Bildung inzwischen ebenfalls vom Engagement der Stifter profitiert, ist noch zu wenig bekannt. Der dritte Band der Reihe JOBSTARTER PRAXIS beleuchtet die Stiftungslandschaft im Hinblick auf die berufliche Bildung. Im Mittelpunkt stehen Beispiele guter Praxis. Sechs Stiftungsporträts aus dem JOBSTARTER-Kontext zeigen, wie Neugründungen von Stiftungen aussehen können und wie es gelungen ist, in kurzer Projektlaufzeit das notwendige Stiftingskapital zu generieren.



JOBSTARTER PRAXIS Band 4 Service für Betriebe: Externes Ausbildungsmanagement

Im richtigen Moment die passende externe Unterstützung finden – das ist die Formel für einen gelungenen Start in die betriebliche Ausbildung. Mit maßgeschneiderten Angeboten helfen JOBSTARTER-Projekte den Unternehmen: durch externes Ausbildungsmanagement, kurz EXAM. Bei der Arbeit vor Ort deckt EXAM den ganzen „Lebenszyklus der betrieblichen Ausbildung“ ab:

- von der „Geburtshilfe“ bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen
- über die Gewinnung von Bewerbern,
- die passgenaue Besetzung und
- die Begleitung bis zum erfolgreichen Abschluss.

Der aktuelle Band gibt zunächst einen systematischen Überblick über die Ansätze von EXAM. Praxisbeispiele veranschaulichen anschließend die unterschiedlichen Strategien der Projekte.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

