

Migrantische Ökonomie

Berufliche Selbständigkeit und Unternehmen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland

Expertise für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration,
Flüchtlinge und Integration
Fachkommission Integrationsfähigkeit

2019

[In Teilen aktualisiert Jan. 2021]

Autoren:

René Leicht

Ralf Philipp

Michael Woywode

**Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Fragestellungen

Daten und Begrifflichkeiten

1. Bedeutung, Rolle und Zusammensetzung von Migrantenselbständigkeit und Migrantenunternehmen im Prozess wirtschaftlicher Modernisierung

1.1. Gründungen und Entwicklung beruflicher Selbständigkeit

1.2 Unternehmensgrößen: Soloselbständigkeit und Arbeitgeberunternehmen

1.3 Entwicklung und Struktur nach Wirtschaftszweigen

1.4 Innovationsfähigkeit

1.5 Internationales Engagement

2. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung von Migrantenunternehmen

2.1. Gründungen aus der Arbeitslosigkeit

2.2 Beschäftigungsbeitrag von Migrantenunternehmen

2.3 Zusammensetzung und Qualifikation der Beschäftigten

2.4 Ausbildungs- und Weiterbildungsbereitschaft

3. Individuelle Ressourcen und soziale Mobilität selbständiger Migrantinnen und Migranten

3.1. Schulische und berufliche Bildung

3.2 Einkommen und sozialer Aufstieg durch Selbständigkeit

4. Potenziale migrantischen Unternehmertums im Kontext veränderter Migrationsstrukturen

4.1. Implikationen der Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte

4.2 Gründungspotenziale von Geflüchteten

5. Fazit und Ausblick

Anlagen

Abbildungen und Tabellen

Literaturverzeichnis

Einleitung und Fragestellungen

Die Ursprünge der Erforschung „migrantischen Unternehmertums“ reichen bis auf die Klassiker der deutschen Soziologie, Max Weber (1904), Georg Simmel (1908) und Werner Sombart (1911) zurück. Allerdings sind es in Deutschland gegenwärtig nur wenige Arbeiten, die den Zusammenhang zwischen Migrationserfahrung und unternehmerischem Verhalten thematisieren.¹ Dagegen interessiert ein beachtlicher Teil der angloamerikanischen Wirtschafts- und Sozialforschung schon seit längerer Zeit die Frage, warum sich Zugewanderte aus bestimmten Herkunftsländern in stärkerem Maße als andere unternehmerisch engagieren und welche Strategien sie dabei verfolgen.² Während die Unterschiede und Verhaltensweisen anfangs noch mit kulturell geprägten Wertemustern erklärt wurden, ist sich die Forschung zwischenzeitlich weitestgehend einig, dass nicht nur persönliche Charakteristika, sondern auch Strukturen und das Umfeld, d.h. die durch Märkte oder institutionelle Rahmenbedingungen geformten Opportunitätsstrukturen im Ankunftsland, eine zentrale Rolle spielen.³ Soweit in der älteren deutschen Literatur und Debatte versucht wurde, Migrantengründungen zu erklären, wurden die Push-Faktoren, vor allem die Flucht aus Arbeitslosigkeit, übermäßig betont und Migrantenselbständigkeit in die Nähe prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse gestellt.⁴ Entsprechend wurden auch die Leistungspotenziale von Migrantenunternehmen als eher marginal eingeschätzt. Demgegenüber weisen neuere Forschungsarbeiten auf den Wandel in der sozialen Zusammensetzung der Zugewanderten hin und attestieren Migrantengründungen ein gewachsenes Wissens- und Innovationspotenzial.⁵ Mit Blick auf die berufliche Integration und die Chancen für sozialen Aufstieg ist sowohl der Umfang der Gründungen von Migrantinnen und Migranten als auch die Güte und ökonomische Wirkung ihrer Unternehmen von entscheidender Bedeutung.⁶

Vorliegende Expertise bietet zunächst einen Überblick zur Entwicklung und Struktur der Migrantenökonomie. Hierdurch wird gleichzeitig die wirtschaftliche Relevanz von selbständigen Migrantinnen und Migranten bzw. die ihrer Unternehmen aufgezeigt. Das zweite Kapitel beschreibt ihre arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Dabei interessieren der Einfluss von Arbeitslosigkeit beim Schritt in die Selbständigkeit sowie auch der Beitrag von Migrantenunternehmen zur Gesamtbeschäftigung. Die damit einhergehenden integrationspolitischen Implikationen werden noch deutlicher, wenn im dritten Part die individuellen Ressourcen der Selbständigen bzw. ihre Qualifikationen sowie ihre Einkommen betrachtet werden. Im vierten Kapitel wird erörtert, welchen Einfluss die derzeitige Fachkräftezuwanderung sowie die Fluchtmigration auf Selbständigkeit haben. Insgesamt lassen die Analysen Rückschlüsse zu, inwieweit der Pfad in die Selbständigkeit auch Chancen für sozialen Aufstieg und die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe bietet.

Daten und Begrifflichkeiten

Für die Analysen werden (erstens) Daten der **amtlichen Statistik**, (zweitens) Daten aus **eigenen Erhebungen** des ifm der Universität Mannheim sowie (drittens) **Wissenschaftsdaten** verwendet. Im Mittelpunkt stehen Mikrozensusdaten der Jahre 2005 bis 2019, wobei im Forschungsdatenzentrum des Statistischen Bundesamts detailliertere Analysen auf Basis der Individualdaten von 2017 vorgenommen wurden. Zusätzlich hat das ifm Mannheim zwischen 2009 und 2014 bzw. 2017 in Zusammenarbeit mit anerkannten Befragungsinstituten (ADM) verschiedene Unternehmensbefragungen durchgeführt, aus denen sich ein Pool an Daten über rund 5.400 Unternehmensinhabern mit Migra-

¹ Ein Überblick findet sich in Leicht/Langhauser 2014 oder Leicht et al. 2017. Auf weitere Beispiele bzw. einzelne Quellen wird in nachfolgenden Kapiteln verwiesen.

² Unter anderem Bonacich 1973, Light 1984, Borjas 1985, Portes/Bach 1985, Waldinger et al. 1990, Light/Gold 2000, Zhou 2004. Im europäischen Kontext befassen sich v.a. britische (z.B. Barrett/Jones/McEvoy 1996, Clark/Drinkwater 2000, Ram et al. 2017) und niederländische Wissenschaftler/innen (z.B. Kloosterman et al. 1999 und Kloosterman/Rath 2001, Sahin et al. 2007) mit dem Thema Migrant Entrepreneurship.

³ Unter anderem: Waldinger et al. 1990, Kloosterman/Rath 2001.

⁴ Loeffelholz et al. 1994, Neuhöfer 2000, Wilpert 2000, Apitzsch 2006, Lehmann et al. 2009.

⁵ Leicht/Langhauser 2014, Leicht/Berwing/Langhauser 2015, Leicht et al. 2017, Leicht 2018 sowie im Folgenden.

⁶ Vgl. auch Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bericht 2016.

tionshintergrund ergibt (plus einer Kontrollgruppe von rd. 600 Inhabern deutscher Herkunft).⁷ Darüber hinaus wurde auf Wissenschaftsdaten, v.a. auf das ZEW-Gründungspanel, zurückgegriffen.

Unter dem Begriff „**migrantische Ökonomie**“ werden in der deutschsprachigen Debatte i.d.R. die **Selbständigen mit Migrationshintergrund** und die von ihnen geführten **Unternehmen** subsumiert, während in der englischsprachigen Literatur die „Ethnic (Ownership) Economy“⁸ zudem Familienmitglieder oder co-ethnische Beschäftigte umfasst. In dieser Expertise fokussieren wir auf die Selbständigen, die Migrantinnenunternehmen führen und auf die damit einhergehenden Leistungspotenziale. Die Begriffe Migrantinnen bzw. Migranten werden synonym für Personen mit Migrationshintergrund verwendet. Dies sind in Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamts⁹ entweder Ausländer oder Personen, die selbst zugewandert (Erste Generation) oder in Deutschland als Kind(er) von ehemals Zugewanderten geboren sind (Zweite Generation). Auf eine erweiterte Definition und ausgedehnte Erfassung der Zweiten Generation wurde verzichtet, da ohnehin neun von zehn Selbständigen in persona zugewandert sind.

1. Bedeutung, Rolle und Zusammensetzung von Migrantenselbständigkeit und Migrantinnenunternehmen im Prozess wirtschaftlicher Modernisierung

1.1. Gründungen und Entwicklung beruflicher Selbständigkeit

Die Entwicklung der Zahl von Selbständigen und ihrer Unternehmen geht mit starken Schwankungen in Form von Gründungen und Liquidationen einher. Diese Zu- und Abströme werden von der amtlichen Statistik nur unzureichend, jedoch wenigstens zu einem Teil durch die Gewerbeanzeigenstatistik erfasst, auf welcher nachfolgende Daten zu den gewerblichen Gründungen beruhen. Ein weit zuverlässigerer Indikator für das Niveau unternehmerischer Aktivitäten ist die Entwicklung des Bestands an Selbständigen, auf den darauffolgend mit Hilfe der Mikrozensuszahlen eingegangen wird.

Entwicklung gewerblicher Gründungen und Liquidationen nach Staatsangehörigkeit

Der Gewerbeanzeigenstatistik zufolge ist die Gesamtzahl der jährlich neu **gegründeten Einzelunternehmen** (ohne Nebenerwerbsgründungen) zwischen 2004 und 2019 um mehr als die Hälfte zurückgegangen (Abb. 1.1.1). Nach unserer Hochrechnung¹⁰ hat die Zahl aufgrund der Corona-Pandemie auch im Jahr 2020 nochmals deutlich abgenommen. Im Gesamtzeitraum wird diese Abwärtsentwicklung noch drastischer anhand der Gründungen von Deutschen ersichtlich, deren jährliche Summe in dieser Zeit um rund drei Viertel auf etwa 98.000 gesunken ist. Im Gegensatz dazu nahm die Zahl der von Ausländerinnen und Ausländer¹¹ gemeldeten Gründungen bis 2011 beständig zu, ging dann aber bis zum Jahr 2019 auch wieder auf 82.000 und im Corona-Jahr 2020 auf schätzungsweise 70.000 zurück. Durch den insgesamt stärkeren Rückgang bei den Deutschen ist der Anteil „ausländischer“ an allen gewerblichen Gründungen seit 2004 von 15% auf 41% gestiegen.¹² Die überdurchschnittlich hohe Gründungsneigung von Migrantinnen und Migranten wird auch durch andere Datenquellen belegt.¹³

⁷ Eine Beschreibung findet sich bei Leicht/Langhauser 2014 sowie Leicht et al. 2017.

⁸ Zum Beispiel Light/Gold 2000.

⁹ Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2.

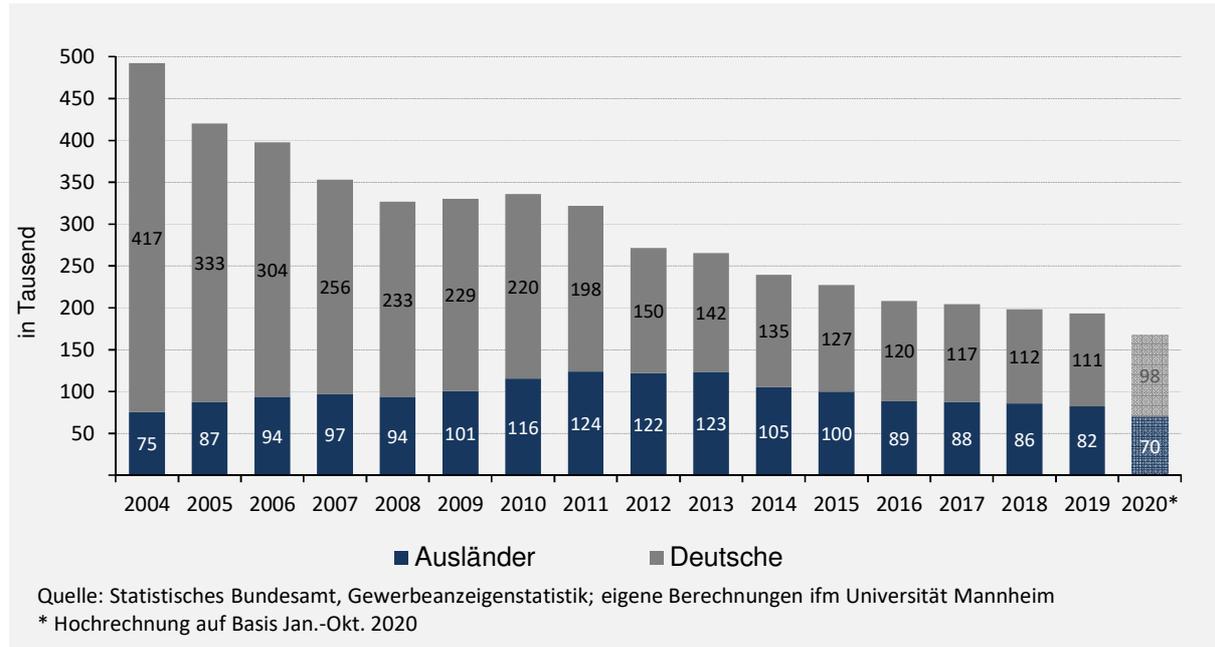
¹⁰ Auf Basis der Daten für Januar bis Oktober 2020.

¹¹ Im Unterschied zu den nachfolgend verwendeten Mikrozensuszahlen wird in der Gewerbeanzeigenstatistik nur die Staatsangehörigkeit, nicht aber ein etwaiger Migrationshintergrund erfasst.

¹² Hier ist u.a. zu berücksichtigen, dass in der Gewerbeanzeigenstatistik die Gründungen in den stärker von Deutschen ohne Migrationshintergrund besetzten Freien Berufen nicht enthalten sind.

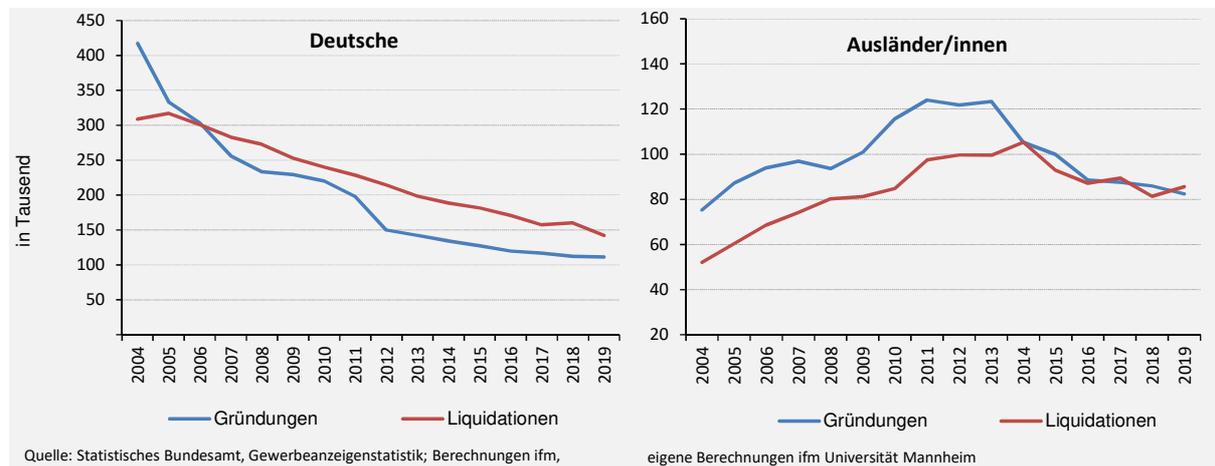
¹³ V.a. durch den KfW-Gründungsmonitor (Leifels/Metzger 2019, Metzger 2020) sowie durch den Global Entrepreneurship Monitor (Brixy et al. 2013, Sternberg et al. 2019). Das Stichprobendesign und die Fallzahlen unterscheiden sich allerdings beträchtlich von der durch Pflichtmeldungen wie in der Gewerbeanzeigenstatistik. Zur Entwicklung der Gewerbemeldungen siehe auch IfM Bonn (Günterberg/Kay 2018).

Abb. 1.1.1: Entwicklung gewerblicher Gründungen nach Staatsangehörigkeit



Der bis 2011 beobachtbare Gründungsboom unter ausländischen Staatsangehörigen wurde – zumindest was den gewerblichen Bereich betrifft – stark durch die Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsländern bestimmt. Da die aus den Beitrittsländern Zugewanderten zunächst nicht über die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit verfügten, suchten viele den Weg über eine Gründung oder waren gar zu diesem Schritt gezwungen.¹⁴ Erst in jüngerer Zeit (d.h. nach dem Einsetzen der unbeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit) zeigt sich ein leichter Rückgang an Gründerinnen und Gründern aus den neuen Beitrittsländern.

Abb. 1.1.2: Entwicklung gewerblicher Liquidationen und Vergleich zu Gründungen



Die **Bestandfähigkeit** migrantischer Gründungen wird häufig kritisch gesehen. Leider bietet die Gewerbeanzeigenstatistik keine Möglichkeit zur Durchführung von Längsschnittanalysen.¹⁵ Bei Analysen mit Aggregatdaten ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Nachhaltigkeit von Gründungen im Einzelnen nicht überprüfbar ist. Stellt man unter dieser Maßgabe die jährlichen Gründungen und Liquidati-

¹⁴ Zum Phänomen der Wander- und Scheinselbständigkeit vgl. auch Kay/Günterberg 2015 und Leicht et al. 2015.

¹⁵ Eine geringere Nachhaltigkeit gegenüber „deutschen“ Gründungen lässt sich jedoch auch auf einzelwirtschaftlicher Ebene feststellen, etwa wenn man die Insolvenzdaten auf Basis des ZEW-Gründungspanels heranzieht (Leicht et al. 2017). Auch dem KfW-Gründungsmonitor zufolge beträgt der Anteil der nach 3 Jahren noch überlebenden Gründungen in der Grundgesamtheit 70%, bei Migrantinnen und Migranten hingegen nur 60% (Metzger 2016).

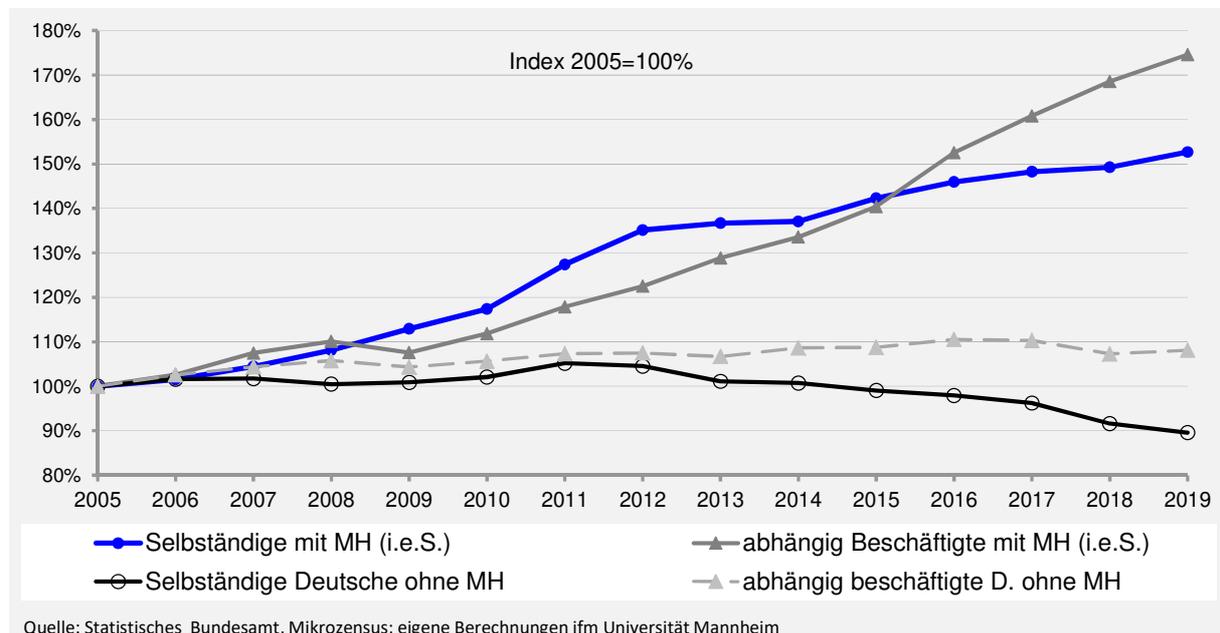
onen gegenüber, zeigt sich über weite Strecken ein zumindest in der Richtung ähnlicher Verlauf, weil eine hohe oder niedrige Zahl an Liquidationen unter Umständen das zeitversetzte Ergebnis entsprechend hoher bzw. niedriger Gründungszahlen ist (Abb. 1.1.2). Bei allem ist zu bedenken, dass eine relativ hohe Zahl an Markteintritten auch vergleichsweise mehr Austritte nach sich ziehen kann.

Von Interesse ist natürlich der **Saldo** aus Gründungen und Liquidationen. Bei den Deutschen lag das Niveau an Gründungen bis 2006 noch über dem der Liquidationen und wurde dann bei abnehmender Zahl an Eintritten von den Austritten „überdeckt“. Die Zahl der Gründungen von ausländischen Staatsangehörigen lag dagegen bis Mitte dieses Jahrzehnts höher als die der Liquidationen. Seitdem liegen die Zahlen in etwa auf gleichem Niveau. Zusammengenommen bedeutet dies keineswegs, dass die migrantischen Unternehmen eine höhere Bestandsfestigkeit auf einzelbetrieblicher Ebene haben. Voraussichtlich führte der höhere und permanente Zustrom an Gründungswilligen zunächst dazu, dass die Verluste auf der Ebene des Aggregats teilweise kompensiert werden konnten.

Entwicklung beruflicher Selbständigkeit

Im Gegensatz zur Gewerbeanzeigenstatistik, die lediglich Zu- und Abgänge im gewerblichen Bereich registriert, wird durch den Mikrozensus der gesamtwirtschaftliche **Bestand an Selbständigen**¹⁶ in den jeweiligen Jahren erfasst. Auch hier zeigt sich, dass Menschen mit ausländischen Wurzeln äußerst gründungsaktiv sind: Zwischen 2005¹⁷ und 2019 ist die Zahl der Selbständigen mit Migrationshintergrund (im engeren Sinn) um die Hälfte (+52%) bzw. um über eine Viertel Million (273.000) auf 791.000 gestiegen, während die Zahl der herkunftsdeutschen Selbständigen um 360.000 (-10%) zurückgegangen ist (Abb.1.1.3).¹⁸ Der Zuwachs unter Migrantinnen und Migranten hat also den Rückgang im Gesamtbestand an Selbständigen zum beachtlichen Teil kompensiert.

Abb. 1.1.3: Entwicklung von Selbständigen mit und ohne Migrationshintergrund 2005-2019 (in %)



¹⁶ Selbständige sind im Mikrozensus „Personen, die einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte als (Mit-)Eigentümerin bzw. (Mit-)Eigentümer, als Pächterin bzw. Pächter oder als selbstständige Handwerkerin bzw. selbstständiger Handwerker leiten, sowie selbstständige Handelsvertreterinnen bzw. -vertreter, freiberuflich Tätige, Hausgewerbetreibende und Zwischenmeisterinnen bzw. Zwischenmeister“ (Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2, 2017, S. 18).

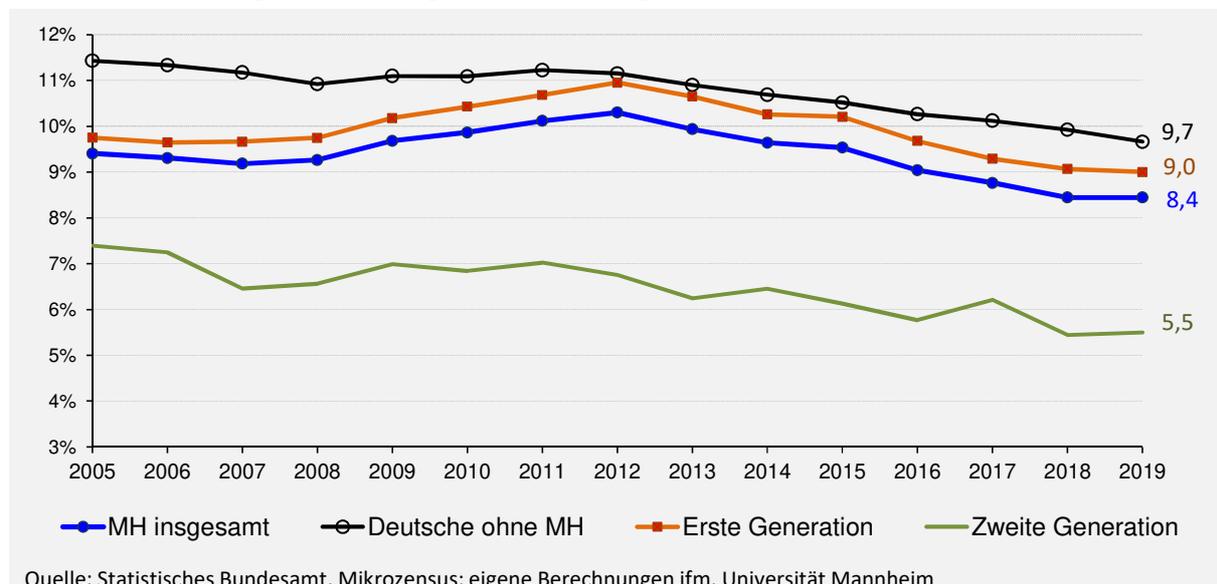
¹⁷ Seit 2005 werden im Mikrozensus nicht nur Ausländer/innen, sondern auch Personen mit Migrationshintergrund erfasst. In nachfolgende Analysen sind nur Personen mit „Migrationshintergrund im engeren Sinn“ eingeflossen. Zur Definition des „Migrationshintergrund“ (auch im engeren und weiteren Sinn) siehe Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2).

¹⁸ Unseren Analysen liegt jeweils der neue seit 2011 geltende Hochrechnungsfaktor im Mikrozensus zugrunde, wobei dieser Faktor zur korrekten Vergleichbarkeit auch auf die Mikrozensusdaten von 2005 angewandt wurde. Andere Untersuchungen, die zwei unterschiedliche Hochrechnungsfaktoren verwenden (z.B. Sachs 2020) kommen zu anderen Ergebnissen.

Mittlerweile hat **jede fünfte unternehmerisch engagierte Person** (20%) einen Migrationshintergrund. Mitte des vorletzten Jahrzehnts war dies nur bei 13% der Fall. Dieser Bedeutungszuwachs hält schon länger an, wird aber im Gegensatz zu früheren Zeiträumen nunmehr etwas stärker als zuvor durch die **Effekte der Einwanderung** bestimmt. Schließlich ist im gleichen Zeitraum auch der Anteil von Migrantinnen und Migranten unter den Erwerbspersonen von 17% auf 23% gestiegen. So betrachtet sind sie unter den Selbständigen noch immer **leicht unterrepräsentiert**. Dieses Phänomen wird auch durch die Entwicklung der abhängigen Beschäftigten mit Migrationshintergrund evident. Ihre Zahl hat seit 2005 um 75% zugelegt (Abb. 1.1.3). D.h. die erhöhte Zuwanderung, bei bis dahin gleichzeitig florierendem Arbeitsmarkt, führt dazu, dass das Volumen an **abhängig beschäftigten** Migrantinnen und Migranten rasanter als das der Selbständigen wächst.

Dennoch wird das Gründungsgeschehen stark durch die **Erste Generation** bzw. die in persona Zugewanderten bestimmt, wengleich sich die große Zahl erst nach längerer Aufenthaltszeit selbständig macht (s. auch Kap. 4.1). Neun von zehn (89%) Selbständigen mit Migrationshintergrund zählen zur Ersten Generation. Am geringen Anteil der **Zweiten Generation**¹⁹ unter den Selbständigen hat sich im Zeitverlauf kaum etwas verändert. Sie kommt noch nicht zum Zug, da für ein unternehmerisches Engagement die Lebens- und Arbeitserfahrung und damit das Alter eine wichtige Ressource ist.

Abb. 1.1.4: Entwicklung der Selbständigenquoten nach Migrationsstatus 2005-2019



Die **Selbständigkeitsneigung** unterschiedlicher Gruppen kommt durch die **Selbständigenquote** (als Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen) zur Geltung. Im Ausgangsjahr 2005 lag diese Quote unter Migrantinnen und Migranten insgesamt noch bei 9,4%, kletterte dann zwischen 2007 und 2012 auf 10,3% und ging dann jedoch bis 2019 auf 8,4%, d.h. unter das Ausgangsniveau, zurück (Abb. 1.1.4). Die Selbständigenquote liegt damit weiterhin unterhalb derjenigen von Deutschen ohne Migrationshintergrund (9,7%). Da auch letztgenannte zurückgegangen ist verliefen die Quoten beider Gruppen zuletzt in etwa gleichförmig, wengleich auf leicht unterschiedlichem Niveau. Differenziert man die Gruppe migrantischer Selbständiger nach Erster und Zweiter Generation ist nochmals festzuhalten, dass sich die Zugewanderten stärker unternehmerisch engagieren. Ihre Selbständigenquote lag im Jahr 2019 bei 9,0%, die der in Deutschland Geborenen (mit Migrationshintergrund) jedoch bei 5,5%. Bemerkenswert ist, dass die Selbständigenquote der Ersten Generation trotz des starken Zustroms in die in Deutschland bereitgestellten Jobs zwischen 2005 und 2019 nur um 0,7 Prozentpunkte gesunken ist, wohingegen die Quote der hier aufgewachsenen Zweiten Generation nahezu kontinuierlich von ursprünglich 7,4%, d.h. um knapp 2 Prozentpunkte, abgestürzt ist.

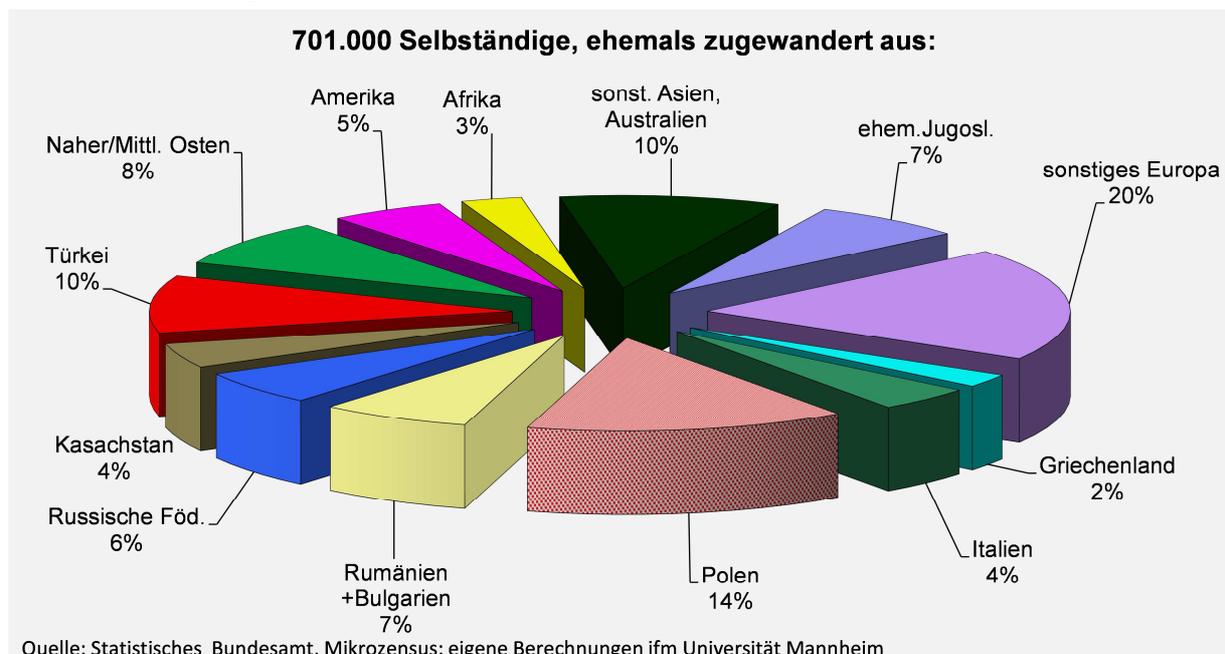
¹⁹ Hier in der Definition „Personen ohne eigene Migrationserfahrung im engeren Sinn“ (Statistisches Bundesamt).

Mit Blick auf das Gründungspotenzial von Migrantinnen und Migranten lässt sich also resümieren, dass sowohl der Rückgang der Selbständigenquote als auch der Abstand zur Quote der Herkunftsdeutschen ein Hinweis darauf ist, dass Migrantenselbständigkeit trotz der absoluten Zunahme noch „Luft nach oben“ besitzt. Integrationspolitisch bemerkenswert mag der Umstand sein, dass Zugewanderte, die sich einbürgern ließen, mit 12,0% eine überdurchschnittlich hohe Selbständigenquote aufweisen, während bspw. die der Ausländer bei nur 9,1% liegt (nicht abgebildet).

Herkunft der Selbständigen und Stärke des unternehmerischen Engagements

Die Gründungspotenziale werden natürlich auch durch die **herkunftsspezifische Zusammensetzung** der Zuwanderung bestimmt. Fokussiert man auf die Erste Generation, dann stellen unter den einzelnen Herkunftsländern die Selbständigen aus Polen (14%) sowie aus der Türkei (10%) die größten Gruppen (Abb. 1.1.5). Nach der EU-Osterweiterung hat u.a. auch der Anteil der aus Rumänien und Bulgarien stammenden Selbständigen zugenommen und liegt derzeit bei (zusammen) 7%. Im Jahr 2005 stammten noch rund 42% aller zugewanderten Selbständigen aus einem der ehemaligen Gastarbeiteranwerbestaaten, im Jahr 2019 lag dieser Anteil nur noch bei 26%. Demgegenüber hat vor allem der Anteil der Selbständigen aus den ab 2004 beigetretenen neuen EU-Ländern zugenommen. Diese stellen nunmehr den fast gleichen Proporz wie diejenigen aus den Anwerbeländern.

Abb. 1.1.5: Selbständige (Erste Generation) nach Herkunftsländern und Anteilen 2019



Die **Selbständigenquoten der jeweiligen Gruppen** unterscheiden sich zum Teil beträchtlich. Die Erwerbstätigen aus Polen und der Türkei sind (hier immer jeweils erste Generation)²⁰ zu 9% bzw. 10% selbständig, so wie auch die aus Italien (10%). Demgegenüber liegen die Quoten derer, die aus Russland, Rumänien, Bulgarien oder aus den westlichen Balkanländern stammen nur zwischen 6% bis 7%. Noch etwas geringer ist die Selbständigkeitsneigung unter Aussiedlern, die vielfach aus Kasachstan stammen.²¹ Überdurchschnittlich hoch fallen die Selbständigenquoten dagegen unter Erwerbstätigen aus, die aus einem grenznahen Land oder aus einem westlichen Industriestaat zugewandert sind (aus den Niederlanden 17%, Großbritannien und Österreich jeweils 19% und aus den USA sogar 21%). Darüber hinaus spielen hierbei rechtliche Rahmenbedingungen im Zugang zu Selbständigkeit eine Rolle, wobei sich allerdings die im vorletzten Jahrzehnt noch spürbaren Unterschiede zwischen den

²⁰ Bei Personen mit „Migrationshintergrund“ (Erste und Zweite Generation) liegen die Selbständigenquoten in fast allen Gruppen etwas niedriger, da sich die in Deutschland Geborenen seltener unternehmerisch betätigen (s. oben).

²¹ Die Selbständigenquote liegt unter 6%. Zu den unternehmerischen Aktivitäten von Aussiedlern vgl. Leicht et al. 2005.

Selbständigenquoten von EU-Angehörigen (mit freiem Niederlassungsrecht) und Drittstaatsangehörigen mittlerweile angeglichen haben (9,5% zu 8,6%).²² Höher sind die Quoten der Zugewanderten aus einigen asiatischen Ländern (Vietnam 22%, China 15%). Dazu zählten längere Zeit auch die Selbständigenquoten von Personen aus einzelnen Asylherkunftsländern. Durch die große Zahl der Geflüchteten und die langsam steigende Zahl an Erwerbstätigen in diesen Gruppen sind diese Quoten jedoch gesunken (siehe hierzu Kap. 4.2).

Berufliche Selbständigkeit von Frauen

Ein Standardbefund im Schnittpunkt der Gründungs- und Geschlechterforschung ist die **Unterrepräsentation von Frauen** in der beruflichen Selbständigkeit. Allerdings ist bislang wenig über das unternehmerische Verhalten von Frauen mit Migrationshintergrund bekannt. Im öffentlichen Diskurs wird teils davon ausgegangen, dass in einigen Migrantengruppen tradierte Rollenbilder, einseitig verteilte Familienverantwortung, berufliche Segregation, Ressourcendefizite und weitere Benachteiligungen von Frauen nicht nur in einer abhängigen sondern vor allem in einer selbständigen Beschäftigung zur Wirkung kommen. Andererseits kann der Aufbau einer eigenen Existenz unter Umständen die Gestaltungsmöglichkeiten in der beruflichen Entwicklung erhöhen und dadurch geschlechtsspezifische Ungleichheiten kompensieren.

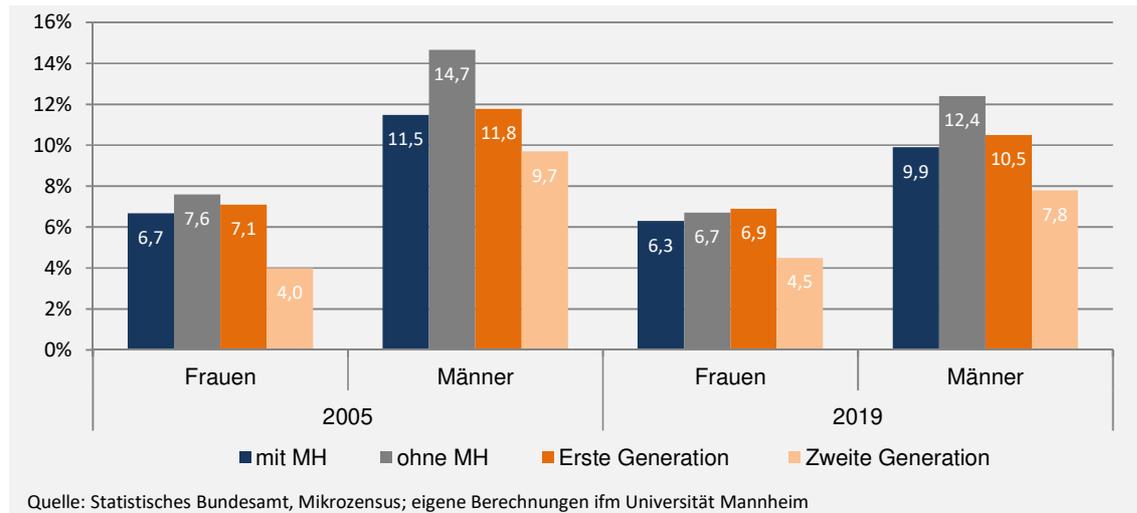
Zwischen 2005 und 2019 hat die Zahl **selbständiger Frauen mit Migrationshintergrund** prozentual stärker zugenommen (+67%) als die ihrer männlichen Pendanten (+47%). Dagegen ist die Zahl der herkunftsdeutschen selbständigen Frauen im Gesamtzeitraum sogar leicht zurückgegangen (-3%), doch immerhin weniger stark als die der herkunftsdeutschen selbständigen Männer (-14%). Die Zunahme unter den Frauen ist natürlich auch im Kontext des geringeren Ausgangsniveaus zu sehen. Die Zahl selbständiger Migrantinnen lag 2005 noch bei 156.000 und damit weniger als halb so hoch wie bei den Männern. Bis 2019 stieg ihre Zahl auf 260.000. D.h. jede fünfte (20%) der 1,28 Mio. selbständigen Frauen hat einen Migrationshintergrund. Gleichzeitig kletterte hierdurch der **Frauenanteil** unter allen 791.000 Selbständigen mit Migrationshintergrund leicht bzw. um 3%-Punkte auf genau ein Drittel und liegt nunmehr auf gleichem Level wie bei den Herkunftsdeutschen.

Insgesamt wird der weibliche Gründungsboom stark durch die insgesamt gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen begünstigt. Die Entwicklung lässt sich daher besser bewerten, wenn auch hier die **Selbständigenquote** herangezogen wird (**Abb. 1.1.6**): Trotz der geschilderten Zunahme selbständiger Frauen mit Migrationshintergrund liegt die Selbständigenquote von Migrantinnen im Jahr 2019 mit 6,3% sogar leicht unter dem Stand von 2005 (6,7%), weil im gleichen Zeitraum auch die Zahl der abhängig beschäftigten Migrantinnen stark gestiegen ist. Da aber der Umfang selbständiger Frauen ohne Migrationshintergrund nahezu stagniert (s. oben), haben sich die Selbständigenquoten beider Gruppen etwas genähert, wenngleich auf nach wie vor niedrigem Niveau. Längerfristig wird es darauf ankommen, welche beruflichen Ambitionen die neu zugewanderten Frauen verfolgen. Wie insgesamt mit Blick auf die erste Generation schon zu beobachten war, liegt auch unter den zugewanderten Frauen die Selbständigenquote deutlich höher als unter der Zweiten Generation. Die hierzulande geborenen Frauen mit ausländisch stämmigen Eltern partizipieren – auch wegen ihres Alters – bislang nur wenig am Gründungsgeschehen.

Bei allem ist jedoch weniger der Unterschied zwischen den Generationen, sondern der **Geschlechterunterschied** weit entscheidender. Immerhin liegt die Selbständigenquote von migrantischen Männern mit 9,9% mehr als drei Prozentpunkte über derjenigen der Frauen. Diese Diskrepanz war jedoch im Jahr 2005 noch etwas größer. Im großen Ganzen hat sich die Ungleichheit der Geschlechter im Zugang zu beruflicher Selbständigkeit nur in Nuancen verändert und auch eher deshalb, weil die Selbständigenquote unter den Männern zurückgegangen ist. D.h. der Gender-gap fällt geringer aus, weil die zugewanderten Männer in jüngerer Zeit überproportional häufig eine Beschäftigung als Arbeitnehmer fanden.

²² Bezogen auf Zugewanderte. 2005 betrug die Selbständigenquote unter EU-Angehörigen noch 15%. Sie ist u.a. durch die starke EU-Fachkräftezuwanderung (in die abhängige Beschäftigung) gesunken (s. auch Kap. 4.1).

Abb. 1.1.6: Selbständigenquoten nach Geschlecht und Migrationsstatus 2005 und 2018



Bemerkenswerterweise ist das Gefälle in der Selbständigenquote von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund geringer als unter den „Einheimischen“. D.h. in Bezug auf die unternehmerischen Ambitionen ist die geschlechtsspezifische Ungleichheit von Frauen mit Migrationshintergrund nicht unbedingt stärker sondern sogar leicht geringer ausgeprägt als bei herkunftsideutschen Frauen.²³ Dies ist jedoch eher eine Folge der doppelten Ungleichheit am Arbeitsmarkt. Migrantinnen sind in der beruflichen Entwicklung nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt, weshalb viele einen Weg in die Selbständigkeit suchen.²⁴

1.2 Unternehmensgrößen: Soloselbständigkeit und Arbeitgeberunternehmen

Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung selbständiger Migrantinnen und Migranten kommt nicht nur durch den zahlenmäßigen Umfang, sondern genauso durch die Charakteristika der von ihnen geführten Unternehmen zum Ausdruck, wobei die Betriebsgröße eine wichtige Komponente ist.

Soloselbständige und Selbständige mit Beschäftigten

Noch Anfang der 1980er Jahre hatten zwei Drittel aller Selbständigen eine **Arbeitgeberfunktion**. Doch ab den 1990er Jahren wandelte sich das Bild: Der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft sowie die zunehmende Dezentralisierung, Informatisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt (verbunden mit Subcontracting und Outsourcing), aber auch veränderte Präferenzen in der Gestaltung von Arbeit und Leben, führten dazu, dass die Zahl der **Soloselbständigen** rasant zugenommen hatte.²⁵ Bereits im Jahr 2005 arbeiteten 56% aller Selbständigen solo und etwa der gleiche Anteil zeigt sich auch in jüngerer Zeit (Tab. 1.2.1).

Legt man zugrunde, dass sich die Unternehmen von Migrantinnen und Migranten vergleichsweise häufiger in traditionellen und damit arbeitsintensiven Branchen betätigen (s. Kapitel 1.3), dann müsste auch eine größere Zahl an Selbständigen auf weitere Beschäftigte (bspw. Familienangehörige) zurückgreifen. Andererseits zeugt der Gründungsboom davon, dass die migrantischen Unternehmen in der Regel jünger und damit nur wenige auch gewachsen sind (zumal Zugewanderte selten Unternehmen erben). So ist unter Neugründungen die Zahl der Soloselbständigen verständlicherweise höher als bei etablierten Unternehmen. Tatsächlich finden sich unter den Selbständigen mit Migrationshintergrund mehr Alleinarbeitende bzw. weniger Arbeitgeber (39%) als bei denen deutscher Herkunft (46%). An diesen Proportionen hat sich in den letzten zehn Jahren kaum etwas verändert.

²³ Dies zeigt sich auch unter Kontrolle verschiedenster Einflussfaktoren bzw. in multivariaten Analysen (siehe Tab. 3.1.3).

²⁴ Leicht et al. 2009, Zybura et al. 2018.

²⁵ Bögenhold/Leicht 2000 sowie Leicht 2000.

Tab. 1.2.1: Selbständige ohne und mit Beschäftigten nach Größenklassen und Migrationsstatus*

	ohne MH	mit MH	ohne MH	mit MH	ohne MH	mit MH
	in%	in%	in%	in%	in%	in%
Selbständige ohne Besch.	54,2	60,7			54,2	60,7
Selbständige mit Besch.	45,8	39,3				
1-4 Beschäftigte			55,6	66,2	25,5	26,0
5-9 Beschäftigte			21,0	18,4	9,6	7,2
10-19 Beschäftigte			12,2	8,5	5,6	3,3
20-49 Beschäftigte			7,1	4,3	3,2	1,7
über 49 Beschäftigte			4,1	2,6	1,9	1,0

* Mittelwerte der gepoolten Daten aus 2015, 2016, 2017.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Größe der Unternehmen

Zur Bemessung der Größe und damit unter Umständen auch des Leistungspotenzials eines Unternehmens²⁶ wird zumeist die Zahl der Beschäftigten herangezogen.²⁷ Soweit Migrantenunternehmen neben den Selbständigen zusätzliches Personal beschäftigen,²⁸ sind die Betriebe etwas kleinbetrieblicher strukturiert als die der Selbständigen deutscher Herkunft. Allerdings sind die Unterschiede nicht allzu groß. Der Anteil der Kleinstunternehmen mit maximal 4 Beschäftigten liegt unter den inhabergeführten Migrantenunternehmen bei genau zwei Dritteln (66%), während dieser Anteil bei den von Deutschen geführten Unternehmen zehn Prozentpunkte (56%) weniger beträgt (Tab. 1.2.1). Entsprechend geringer fallen die Anteile in den darüber liegenden Größenklassen aus. In 7% der von migrantischen Arbeitgebern geleiteten Unternehmen arbeiten mehr als 20 Beschäftigte. Dies ist bei Selbständigen deutscher Herkunft bei etwas mehr Unternehmen, d.h. bei 11% der Fall.

Die Unternehmen von Selbständigen der Zweiten Generation sind durchschnittlich etwas größer als die der Zugewanderten (nicht abgebildet). Dies mag verwundern, da sie i.d.R. jünger und daher noch nicht so lange am Markt sind. Andererseits besitzen die in Deutschland Geborenen größere Chancen, ein bereits etabliertes Unternehmen zu erben und zu Wachstum zu führen.

1.3 Entwicklung und Struktur nach Wirtschaftszweigen

Eine häufig vorgebrachte Befürchtung lautet, dass sich die wachsende Zahl der von Migranten geführten Unternehmen eher auf wirtschaftlich rückständige und marginale Bereiche erstreckt.²⁹ Anhand der Entwicklung und Struktur einzelner Wirtschaftszweige kann aufgezeigt werden, in welcher Weise Migrantenunternehmen am Prozess wirtschaftlicher Modernisierung partizipieren.

Entwicklung von Selbständigen nach Herkunft und Wirtschaftsbereichen

Längerfristige Veränderungen in der Branchenstruktur von Migrantenunternehmen müssen zunächst auch im Kontext von universellen sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen betrachtet werden, die erklären, wie und warum bestimmte Märkte wachsen oder schrumpfen. Die Spezifika der sektoralen Entwicklung migrantischer Selbständigkeit lassen sich aus Vergleichen erkennen. So hat bspw. die anhaltende Nachfrage nach neuem Wohnraum und nach handwerklichen Leistungen in der Gebäudebestandserhaltung einen Bauboom ausgelöst, von dem die Unternehmen von Migrantinnen und Migranten offenbar stärker profitierten als die der Herkunftsdeutschen. Zwi-

²⁶ Seit einiger Zeit relativiert sich jedoch die Bedeutung schierer Größe zugunsten von Anpassungsfähigkeit und Schnelligkeit eines Unternehmens (Piore/Sabel 1984).

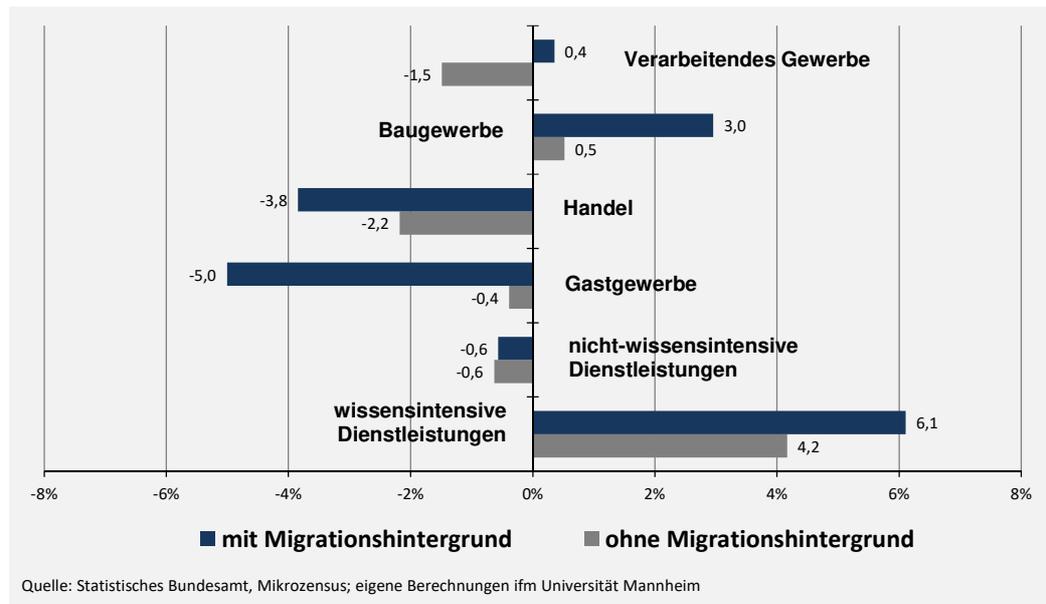
²⁷ Teilweise werden auch Umsatzgrößenklassen gebildet. Allerdings fließen in den Umsatz auch außerbetriebliche Vorleistungen ein, die das Leistungspotenzial eines Unternehmens verzerren können.

²⁸ Mit dem Mikrozensus lässt sich die Beschäftigtenzahl nur indirekt, d.h. über die Zahl der Personen in der Arbeitsstätte der Selbständigen ermitteln. Eine gewisse Unschärfe ist daher gegeben, wenn das Unternehmen bspw. zwei oder mehr Selbständige besitzt.

²⁹ Neuhöfer 2000, Apitzsch 2006, Lehmann et al. 2009.

schen 2008³⁰ und 2017 hat der Anteil des **Baugewerbes** innerhalb der „Migrantenökonomie“ stärker als im Bereich der „deutschen“ Unternehmen zugenommen (Abb. 1.3.1).³¹ Besondere Beachtung verdient darüber hinaus der Umstand, dass sich Migrantenunternehmen – entgegen dem Bild, welches der öffentliche Diskurs zeichnet – immer weniger auf traditionelle Dienstleistungssegmente orientieren. Vor allem im **Handel und Gastgewerbe** hat sich der Anteil der Selbständigen seit 2008 um 4%- bzw. 5%-Punkte reduziert. Aber auch die Bedeutung der übrigen **nicht-wissensintensiven Routinedienstleistungen**,³² in denen Migrantenunternehmen traditionell stark involviert sind, ist rückläufig.

Abb. 1.3.1: Veränderung der Anteile von Selbständigen in einzelnen Wirtschaftsbereichen 2008-2017



Demgegenüber partizipieren migrantische Selbständige in zunehmendem Maße bei der Erbringung moderner **wissensintensiver Dienstleistungen**.³³ Der Anteilszuwachs schlägt hier mit 6%-Punkten sogar stärker zu Buche als unter den Herkunftsdeutschen (4%-Punkte). Innerhalb einer Dekade sind hier rund 70.000 selbständige Migrantinnen und Migranten hinzugekommen, während die Zahl der Wissensdienstleister unter Herkunftsdeutschen tendenziell stagniert.

Verteilung von Selbständigen auf Wirtschaftsbereiche

Trotz dieser Strukturverschiebungen unterscheidet sich das wirtschaftssektorale Profil von Selbständigen mit und ohne Migrationshintergrund noch immer. Dies zeigt der Blick auf die Verteilung der Selbständigen auf die Wirtschaftsbereiche am aktuellen Rand (Abb. 1.3.2). Migrantinnen und Migranten sind trotz der aufholenden Entwicklung weiterhin vor allem in den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes sowie in den wissensintensiven Dienstleistungen unterrepräsentiert. Sie weisen dafür aber im Baugewerbe, im Handel und Gastgewerbe sowie in den nicht-wissensintensiven Dienstleistungen höhere Anteile als die Selbständigen ohne Migrationshintergrund auf. Dieses wirtschaftliche Profil zeigt sich im Übrigen in ähnlicher Weise auch mit Blick auf die Selbständigen der Zweiten Generation, wobei hier der Anteil an wissensintensiven Dienstleistungen geringfügig höher und der Anteil an

³⁰ Aufgrund der Umstellung der amtlichen Systematik der Wirtschaftszweige kann die Entwicklung nur bis 2008 zurückverfolgt werden. Die neue Hochrechnungsbasis für den Mikrozensus erschwert zudem einen direkten Vergleich. Daher wird hier nicht auf absolute Zahlen, sondern auf die Anteilsveränderungen rekurriert.

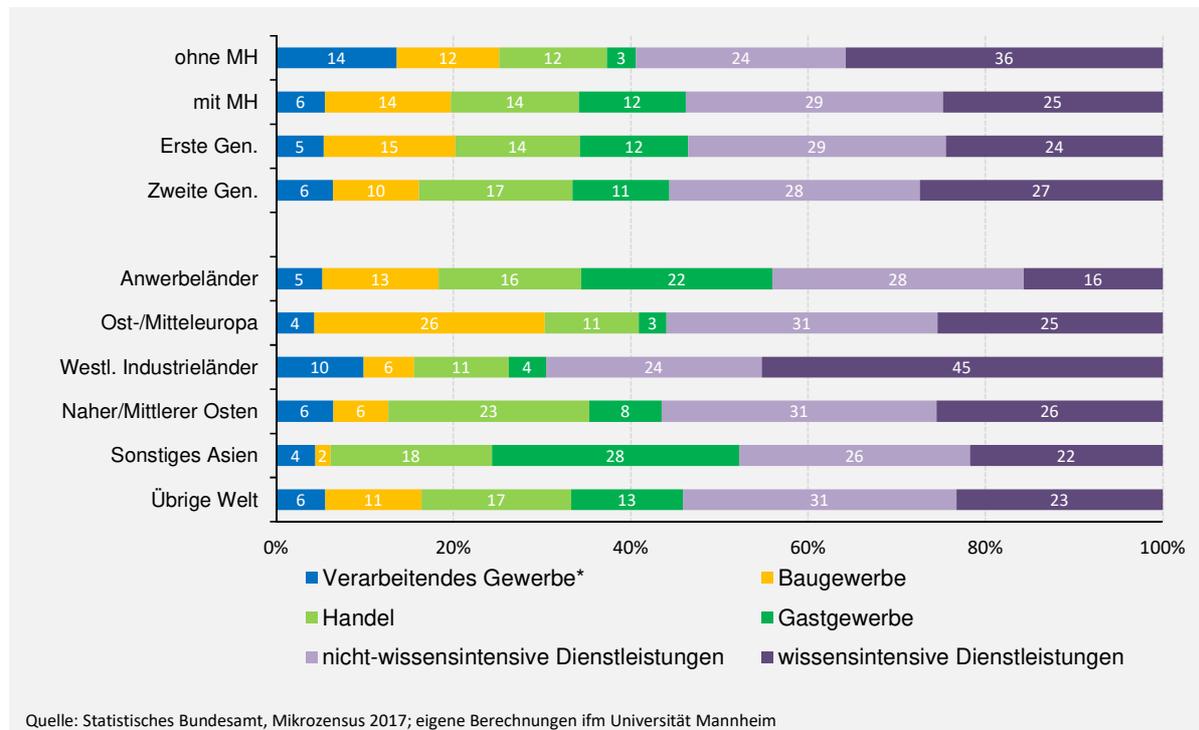
³¹ Hinter dem leichten Anteilzuwachs von Selbständigen deutscher Herkunft im Baugewerbe verbirgt sich sogar ein Verlust in absoluten Zahlen, während die Zahl der migrantisch geführten Baubetriebe zugenommen hat.

³² Dazu zählen bspw. das Friseurgewerbe, Änderungsschneidereien, Nagelstudios, Transportleistungen, Taxifahrer usw.

³³ Diese umfassen v.a. viele professionelle Dienstleistungen, die u.a. von den Freien Berufen erbracht werden und reichen von Rechtsanwälten, Steuer- und Unternehmensberatern, über Ärzte, Apotheker und Therapeuten bis zu Ingenieurdienstleistungen, Architekten, Kultur- und Medienberufe usw.

Unternehmen im Baugewerbe etwas geringer als in der ersten Generation der Zugewanderten ausfällt.

Abb. 1.3.2: Verteilung von Selbständigen nach Wirtschaftsbereichen und Herkunft



Hinter dieser Struktur auf hoher Aggregatebene verbergen sich ziemlich heterogene Verteilungsmuster, wenn man nach **Herkunftsgruppen** differenziert. Eine noch starke Präsenz im Handel und Gastgewerbe zeigt sich bei den Selbständigen aus den ehemaligen Anwerbeländern (v.a. aus Italien und der Türkei), aus dem Nahen und Mittleren Osten sowie aus den sonstigen asiatischen Ländern und der „übrigen Welt“ (Abb. 1.3.2). Der bei Migrantinnen und Migranten insgesamt höhere Anteil im Baugewerbe ist vor allem auf die Selbständigen aus Ost- und Mitteleuropa zurückzuführen. Weitere Unterschiede zwischen den Gruppen kommen in der Relevanz wissensintensiver Dienstleistungen zur Geltung. Dies ist eine Domäne der Selbständigen aus den westlichen Industrieländern, die fast zur Hälfte (45%) in diesem Sektor arbeiten. Dieser Anteil liegt weit über demjenigen bei den Einheimischen (36%). Da Bildung eine entscheidende Determinante wissensbezogener Tätigkeiten ist, dürfte nicht verwundern, dass die genannten Branchen unter den Selbständigen der ehemaligen Anwerbeländer in geringerem Umfang (16%) besetzt sind. Hingegen bieten die Zugewanderten aus dem Nahen und Mittleren Osten in höherem Umfang wissensbasierte Dienste an (26%). Insgesamt weist die herkunftsspezifische Branchenorientierung also ein heterogenes Muster auf, aber die in manchen Gruppen starke Besetzung moderner Dienstleistungen lässt auf eine partielle und schrittweise Annäherung der „Migrantenökonomie“ an die Struktur der Gesamtwirtschaft schließen.

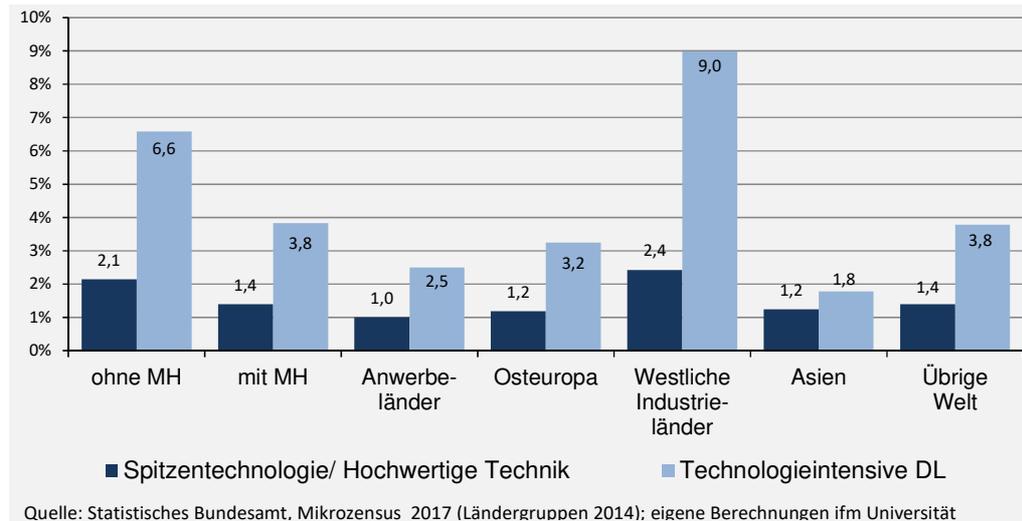
1.4 Innovationsfähigkeit

Innovationen gelten als zentrale Treiber für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung. Eine Voraussetzung für die Diffusion von Neuerungen sind innovative Gründungen. Startups setzen neue Ideen um und sorgen fortlaufend für einen strukturellen Wandel des Innovationssystems. Zur Innovationsfähigkeit von Unternehmen, die durch Personen mit ausländischen Wurzeln gegründet wurden, liegen bislang jedoch mangels Daten nur wenige Erkenntnisse vor. Deren Bedeutung lässt sich auf zwei verschiedenen Wegen ermitteln. Zum einen situativ und indirekt auf der Ebene von Aggregaten, d.h. über die Zahl von Selbständigen ausländischer Herkunft in besonders innovationsgeprägten Branchen. Und zum anderen in direkter Weise auf der betrieblichen Mikroebene, d.h. durch Bemessung der konkreten Innovationsleistungen der gegründeten Unternehmen.

Migrantenunternehmen in innovationsgeprägten Branchen

Mit dem Mikrozensus lässt sich der Umfang von Selbständigen in Branchen mit hohem Anteil an Forschung und Entwicklung ermitteln.³⁴ Da jedoch inhabergeführte Unternehmen in den von Massenproduktion, Großtechnologie und Kapitalgesellschaften bestimmten Wirtschaftsbereichen kaum Zugang finden und sich dort dann auch nur schwer behaupten, spielen sie im Feld der **Spitzentechnologie und Hochwertigen Technik** ganz generell eine eher untergeordnete Rolle. So sind die Selbständigen mit Migrationshintergrund in diesem Bereich zwar zu einem leicht geringeren Anteil vertreten als diejenigen deutscher Herkunft, aber der Abstand ist mit 1,4% zu 2,1% eher gering (Abb. 1.4.1).

Abb. 1.4.1: Anteil von Selbständigen in innovationsgeprägten Wirtschaftsbereichen nach Herkunft



Bei einer Differenzierung nach einzelnen Herkunftsregionen lässt das insgesamt niedrige Anteilsniveau kaum Unterschiede erkennen. Auffällig ist immerhin, dass die Selbständigen aus den westlichen Industrieländern in der Spitzentechnologie und Hochwertigen Technik prozentual in leicht stärkerem Maße vertreten sind (2,4%). Die geringste Präsenz in den High-Tech-Branchen des Verarbeitenden Gewerbes weisen diejenigen auf, die aus den ehemaligen Anwerbeländern stammen sowie diejenigen aus Osteuropa und Asien (1% bzw. je 1,2%). Ein Teilssegment der zuvor betrachteten wissensintensiven Dienste sind die **technologieintensiven Dienstleistungen**.³⁵ Hier arbeiten 6,6% aller Selbständigen deutscher Herkunft, hingegen ist der Anteil unter denjenigen ausländischer Herkunft mit 3,8% nur etwa halb so hoch. Diese Verteilung variiert in ähnlichem Muster zwischen den Herkunftsgruppen wie in den Hightech-Branchen des Verarbeitenden Gewerbes.

Innovationspotenziale und Output-Faktoren auf betrieblicher Ebene

Ein detaillierteres Bild über die Innovationsfähigkeit von Migrantenunternehmen erfordert Indikatoren, die nicht nur aus den Branchenaggregaten, sondern direkt aus den Angaben der Unternehmen abzulesen sind. Die nachfolgend verwendeten Befragungsdaten des ZEW-Gründungspanels enthalten Informationen über rund 17.000 Unternehmen, darunter auch zum Innovationsverhalten. Da die FuE-Leistungen eher einen von kleinen und mittleren Unternehmen oftmals kaum zu erbringenden Input widerspiegeln, interessieren hier vorrangig Output-Faktoren.³⁶ Fokussiert man etwa auf die

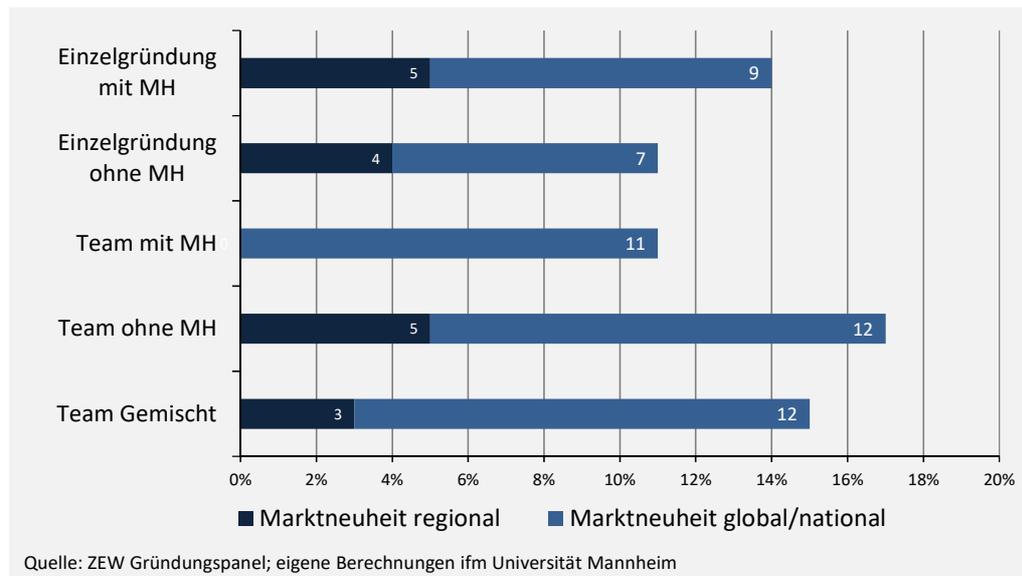
³⁴ Die Zuordnung erfolgt anhand einer Klassifizierung der Wirtschaftszweige nach ihrer Forschungs- und Wissensintensität. Die NIW/ISI/ZEW-Liste wissensintensiver Wirtschaftszweige umfasst vor allem Bereiche der Spitzentechnologie und hochwertigen Technik sowie technologieintensive Dienstleistungen und die übrigen wissensintensiven Dienste umfasst (Gehrke et al. 2010).

³⁵ U.a. Architektur- und Ingenieurbüros, Datenverarbeitungsdienste, Datenbanken, Fernmeldedienste, sowie Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin.

³⁶ Zu beachten ist, dass gerade High-Tech Unternehmen erst nach einem gewissen Vorlauf und einer kostenintensiven Forschung und Entwicklung innovative Produkte in den Markt einbringen können.

Frage, ob die Unternehmen **Marktneuheiten** in globale, nationale, oder regionale Märkte eingebracht haben, kommen auch Innovationsleistungen zur Geltung, die auf den Erfindergeist oder Ideen und Initiativen zielen, die prinzipiell auch von Selbständigen bzw. kleineren Unternehmen generiert werden können (Abb. 1.4.2). Diesbezüglich fällt mit Blick auf die **Einzelgründungen** auf, dass diejenigen ausländischer Herkunft zu leicht höherem Anteil als diejenigen deutscher Herkunft sowohl regionale als auch nationale bzw. globale Marktneuheiten einführen konnten. **Teamgründungen** zielen allerdings zu einem größeren Proporz auf nationale oder globale Märkte. Und dies zunächst unabhängig davon, ob es sich um Teams unter Beteiligung von Gründern ausländischer oder deutscher Herkunft handelt.

Abb. 1.4.2: Anteil von Gründungen mit Marktneuheiten nach Migrationsstatus



Unterm Strich sind es also bei den Einzelgründungen die Migrantinnen und Migranten die in höherem Maß Marktneuheiten einführen können. Diese Beobachtung zeigt, dass es bei der Beurteilung der Innovationsfähigkeit sehr auf die verwendeten Indikatoren ankommt. Und ggf. spielt auch eine Rolle, ob Gründungen „rein migrantisch“ oder unter Beteiligung autochthoner Personen erfolgen. Unter den Teamgründungen gelingt jedenfalls eher denjenigen mit deutscher Beteiligung neues auf den Markt zu bringen (wobei die Unterschiede zu den gemischten Teams nicht allzu groß ausfallen).

1.5 Internationales Engagement

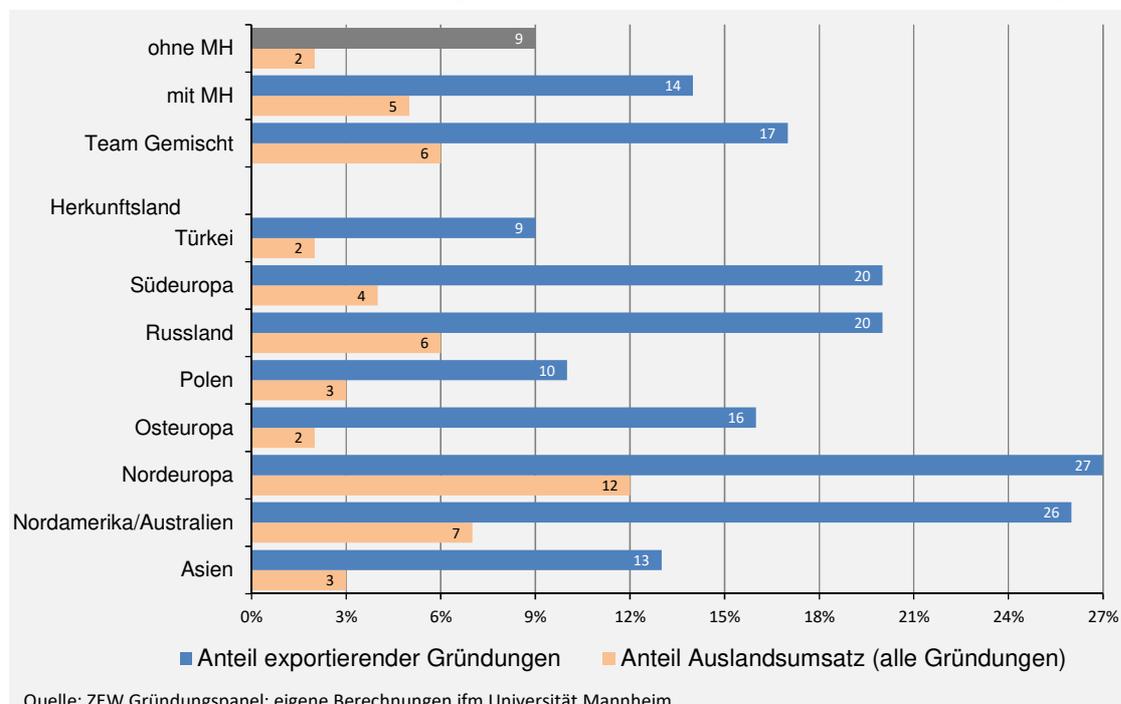
Verbesserte und günstigere Kommunikations- und Transportmöglichkeiten haben in den letzten Jahren zur Entstehung neuer und Erweiterung bisheriger Geschäftsbeziehungen und Netzwerke geführt. Sie überschreiten in wachsender Zahl auch Ländergrenzen. Dabei sind kleinere und mittlere Unternehmen stärker involviert. Vor allem das Internet bietet nun einem breiten Spektrum an Betrieben adäquate Chancen, sich im Ausland zu engagieren. Und was für „Einheimische“ gilt, müsste mehr noch für Migrantinnen und Migranten gelten. Allein schon die Sprach- und landesspezifischen Kenntnisse sowie der Umfang und die Intensität der Beziehungen ins Herkunftsland bilden unter Umständen eine entscheidende Ressourcengrundlage, um entsprechende Auslandsgeschäfte zu geringeren Transaktionskosten initiieren und nutzen können. So wird das Feld migrantischer Gründungen seit geraumer Zeit um den neuen Typus der „transnationalen“ Selbständigen bereichert, die sowohl in der alten als auch in der neuen Heimat in entsprechende Netzwerke und Märkte eingebunden sind und durch ihre Beziehungen weit mehr als andere auch außenwirtschaftliche Aktivitäten entwickeln können.

Exportleistungen

Bemisst man (auf Basis des ZEW-Gründungspanels) den Internationalisierungsgrad zunächst anhand des Anteils neu gegründeter Unternehmen, die Waren oder Dienstleistungen **exportieren**, dann zeigt sich bereits hier eine starke herkunftsspezifische Diskrepanz. Während die Gründerinnen und Gründer deutscher Herkunft zu 9% Exportaktivitäten aufweisen, sind es unter denen ausländischer Herkunft bereits 14%. Stärker noch (zu 17%) sind Gründungsteams involviert, die eine gemischte nationale Zusammensetzung aufweisen (Abb. 1.5.1). D.h. deren Exportorientierung ist doppelt so stark wie die der Herkunftsdeutschen. Dies dürfte auch mit der nationalen Heterogenität von Teamgründungen zusammenhängen, da die Kooperation mehrerer Personen verschiedener Herkunft auch die Zahl der infrage kommenden Exportländer grundsätzlich erhöht.

Blickt man auf einzelne Herkunftsgruppen, dann betätigen sich die Gründerinnen und Gründer aus nordwestlichen Industrieländern zu rund einem Viertel bis einem Fünftel (Südeuropa) als Exporteure. Hingegen ist dies bei denjenigen aus der Türkei oder aus Polen nur bei jeder fünften bis zehnten Gründung der Fall.

Abb. 1.5.1: Anteil exportaktiver Gründungen und im Ausland erzielter Umsätze (% aller Gründungen)



Auslandsumsatz

Ein zusätzlicher Indikator für die Bedeutung internationaler Aktivitäten ist der **im Ausland erzielte Umsatz**. Stellt man diesen in Relation zum Gesamtumsatz der jeweiligen Gruppe (also nicht nur zum Umsatz der Auslandsaktiven), dann zeigt sich das schon zuvor zwischen deutschen und migrantischen Gründungen beobachtete Gefälle: Unter den Gründungen von Personen deutscher Herkunft liegt der Exportanteil am Umsatz nur bei 2%, hingegen bei denen ausländischer Herkunft sowie gemischter Teams bei 5% bzw. 6% (Abb. 1.5.1). Unter den einzelnen Gruppen liegen die Gründerinnen und Gründer aus dem nördlichen Europa und die aus Nordamerika und Australien weit vorne.

Zusammengefasst zeigt sich also, dass die von Migrantinnen und Migranten geführten Unternehmen in stärkerem Maß auf internationaler Ebene engagiert sind. Möglicherweise deswegen, weil sie infolge ihrer Migrationsbiographien und ihrer Beziehungen ins Herkunftsland einen merklichen Vorsprung im Zugang zu ausländischen Märkten besitzen.

2. Arbeitsmarktpolitische Bedeutung von Migrantenunternehmen

Die soziale und ökonomische Integration von Migrantinnen und Migranten wird unter anderem durch die Fähigkeit bestimmt, am Erwerbsleben insgesamt sowie an gesellschaftlich wichtigen Positionen zu partizipieren. Als Selbständige erfüllen sie eine wichtige Rolle am Arbeitsmarkt, da sie zunächst schon einen Job für sich selbst geschaffen haben. Dies zählt umso mehr, wenn sie vorher keine Arbeit hatten bzw. erwerbslos waren. Unternehmerisch Selbständige können unter bestimmten Bedingungen aber auch weitere Personen in Arbeit und Ausbildung bringen.

Im Folgenden interessiert, in welchem Umfang Migrantinnen und Migranten aus der Arbeitslosigkeit gründen und zudem vor allem der Beschäftigungsbeitrag ihrer Unternehmen sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht. Die Analysen zielen darüber hinaus auf die Frage der Bereitschaft, in die Ausbildung von Jugendlichen oder in die Weiterbildung von Beschäftigten zu investieren.

2.1 Gründungen aus der Arbeitslosigkeit

Im öffentlichen Diskurs und bei der Frage nach den Ursachen migrantischer Gründungsaktivitäten besitzt neben der „disadvantage-These“ oder der „blocked-mobility-These“ (in der angloamerikanischen Forschung) in Deutschland die sogenannte „Notgründungsthese“ einen hohen Stellenwert.³⁷ Doch je nach Zeitraum, Daten und Methoden wird – mit Blick auf das Gründungsmotiv – die Relevanz von Arbeitslosigkeit und anderen Formen der Benachteiligung am Arbeitsmarkt unterschiedlich beurteilt.³⁸ Einige Untersuchungen stellen immerhin fest, dass es in Bezug auf das Gründungsmotiv „Arbeitslosigkeit“ keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Gründerinnen und Gründern deutscher und ausländischer Herkunft gibt.³⁹ Ohnehin muss mit Blick auf die (zumindest bis zur Covid-19-Pandemie) noch relativ guten Arbeitsmarktdaten das Argumentationsschema neu bewertet werden. Es interessiert nicht nur, in welchem Maße die Gründungsentscheidungen von Migrantinnen und Migranten durch Arbeitslosigkeit „gepusht“ wurden, sondern inwieweit sie sich hierbei von Herkunftsdeutschen unterscheiden.

Eine Quantifizierung durch die Mikrozensusdaten, welche den Erwerbsstatus vor dem Wechsel in die Selbständigkeit erfassen, zeigt nachfolgendes Bild (Abb. 2.1.1). Sowohl unter Migrantinnen und Migranten als auch unter den Herkunftsdeutschen ist der weit größte Teil **aus einer abhängigen Beschäftigung**⁴⁰ in die Selbständigkeit eingetreten.⁴¹ Von besonderem Interesse ist hier, dass der Anteil derjenigen, die **aus der Arbeitslosigkeit** heraus gegründet haben in beiden Gruppen im Zeitverlauf sogar gesunken ist. Bei den Migrantinnen und Migranten von 22% auf 13% und bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund von 16% auf 7%. Im Unterschied zu den Herkunftsdeutschen hatte sich unter Migrantinnen und Migranten der Anteil der ehemals Arbeitslosen kurzfristig zwischen 2011 und 2015 wieder erhöht und ist dann wieder zurückgegangen. In beiden Gruppen gestiegen ist seit 2010 der Anteil von Gründerinnen und Gründern, die zuvor **nicht erwerbsaktiv** waren bzw. zuvor ein Studium oder eine Ausbildung durchlaufen haben. Sowohl bei Gründenden mit oder ohne Migrationshintergrund ist dies bei rund einem Viertel der Fall.

³⁷ Ein Resümee, welches auch Bührmann (2010: 282) im Rückblick auf die Forschungsliteratur zieht. Bspw. kam das RWI zu dem Ergebnis, dass „der Aufbau einer selbständigen Existenz von Ausländern wesentlich als Alternative zur nicht zur Verfügung stehenden abhängigen Beschäftigung angestrebt wird und insoweit als „Flucht in die Selbständigkeit“ zu interpretieren ist (2001:28). Da es an Daten und fundierten Belegen mangelte, basierte die Debatte eher auf der Vermutung, dass gründungswillige Migrantinnen und Migranten überwiegend aus der Arbeitslosigkeit starten; allein schon deswegen, weil sie in höherem Maße von dieser betroffen sind. Da sie teilweise zu geringerem Anteil Förderleistungen in Anspruch nahmen, ließ sich aus den BA-Statistiken nur bedingt erkennen, wie hoch der Anteil der aus der Arbeitslosigkeit Startenden ist.

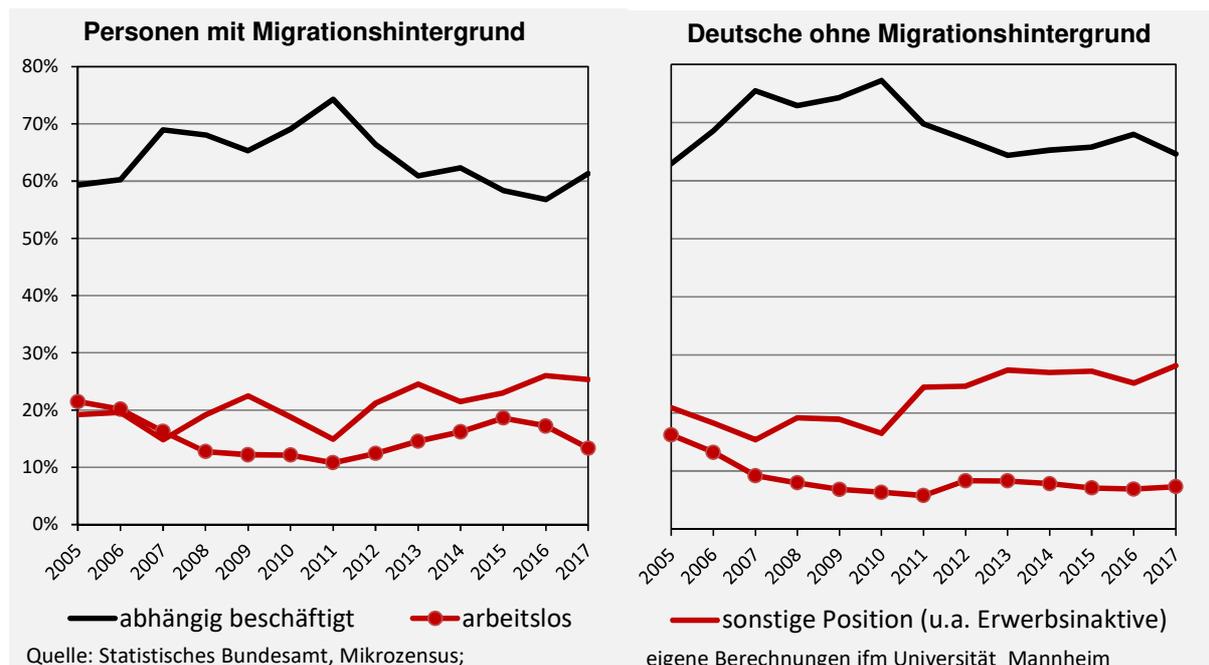
³⁸ Dem KfW-Gründungsmonitor zufolge ist „der Anteil von Gründern, die zuvor arbeitslos waren, bei Migranten höher als üblich“ (Metzger 2016, S. 2). Tendenziell ähnliche Ergebnisse weist der Global Entrepreneurship Monitor bzgl. der Unterscheidung zwischen Opportunity- vs. Necessity-Gründungen auf (Sternberg et al. 2019).

³⁹ Dies hängt teils auch davon ab, ob deskriptive oder multivariate Analysen zugrunde liegen bzw. ob neben der Determinante „Arbeitslosigkeit“ noch Kontrollvariablen berücksichtigt werden (siehe Leicht/Leiß 2006, Brixly et al. 2013).

⁴⁰ Die unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen wurden zu den abhängig Beschäftigten hinzugerechnet.

⁴¹ Lt. KfW-Gründungsmonitor 2016 erfolgten 55% der Gründungen insgesamt aus einer Arbeitnehmerposition.

Abb. 2.1.1: Arbeitsmarktstatus vor der Gründung 2005-2017



Zusammengefasst ist festzuhalten, dass das Gründungsmotiv „Arbeitslosigkeit“ in jüngerer Zeit an Bedeutung verloren hat. Von größerer Relevanz sind nunmehr die Gründungsaktivitäten derjenigen, die zuvor dem Arbeitsmarkt gar nicht (oder auch nicht mehr) zur Verfügung standen.⁴² Dies ist ein Hinweis darauf, dass Selbständigkeit all jenen Personen eine Erwerbsmöglichkeit bietet, die zunächst einen Zugang zum Arbeitsmarkt oder auch schon gleich nach einer Ausbildung eine Alternative zur abhängigen Beschäftigung suchen. Gründungen erfordern allerdings auch ausreichend Ressourcen, neben Kapital v.a. auch Arbeitserfahrung, weshalb die allermeisten Gründungen im unmittelbaren Anschluss an eine bezahlte Beschäftigung erfolgen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Pfad in die Selbständigkeit in all diesen Fällen gänzlich ungezwungen und frei von Push-Faktoren ist. Mit Blick auf die geringeren Verdienst- und Aufstiegschancen in einer Arbeitnehmerposition sind Migrantinnen und Migranten nach wie vor benachteiligt, wenn nicht gar diskriminiert, weshalb eine „Arbeit auf eigene Rechnung“ unter Umständen eine Chance zum sozialen Aufstieg bietet (siehe Kap. 3.2). Für viele mag dieser Weg die bessere und vielleicht auch einzige Erwerbsalternative sein, weshalb es nicht unbedingt gerechtfertigt erscheint, diese Entscheidung als „Notgründung“ zu bezeichnen.⁴³

2.2 Beschäftigungsbeitrag von Migrantenunternehmen

Die Leistungsfähigkeit und Teilhabe von migrantischen Selbständigen und ihrer Unternehmen an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ist eng mit ihrem Beitrag zur Beschäftigung verbunden. Doch eine empirisch gestützte Einschätzung des Beschäftigungsvolumens fällt schwer, denn weder in Deutschland noch europaweit gibt es belastbare amtliche Unternehmensdaten, die mit persönlichen und gleichzeitig migrationsbezogenen Merkmalen der Unternehmensführung verknüpft werden können.⁴⁴ Daher muss auf personenbezogene Befragungsdaten zurückgegriffen werden, die (zum einen) Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erlauben und mit denen (zum anderen) neben der Herkunft der Unternehmenseigner dennoch auch die Größe ihrer Arbeitsstätten erfasst wird. Dies kann mit Mikrozensusdaten näherungsweise gelingen, indem anhand der Zahl der Selbständigen und der Beschäftigtengröße der Arbeitsstätten Mittelwerte gebildet und zum gruppenspezifischen

⁴² Möglicherweise suchen auch viele im Ruhestand oder nach einer Erwerbspause den Weg in die Selbständigkeit.

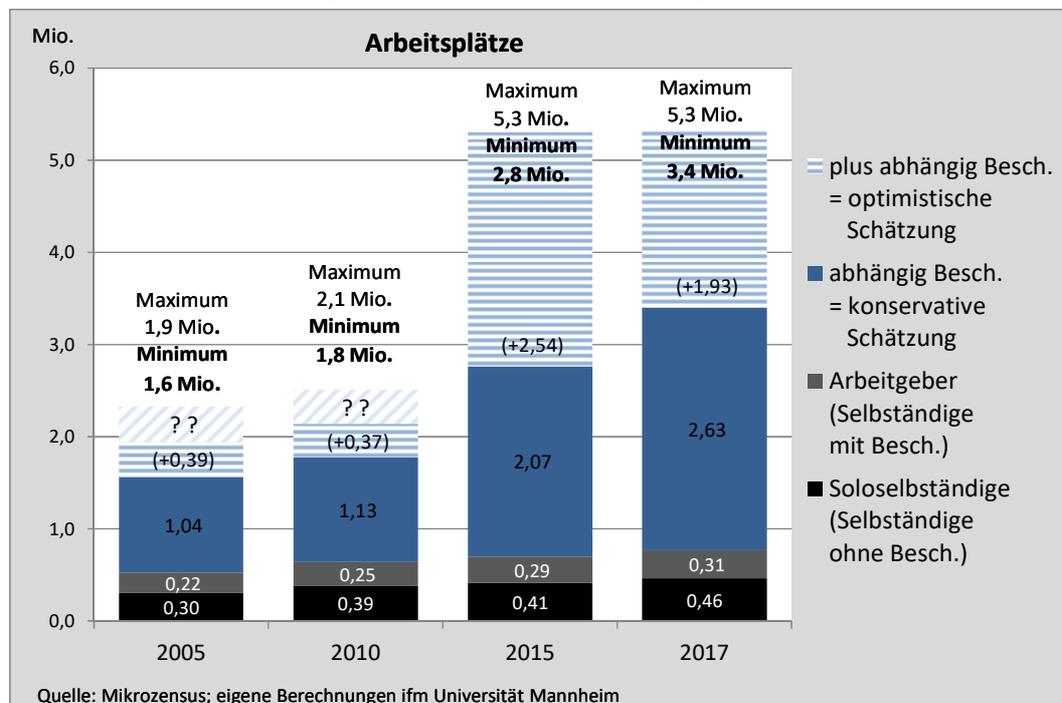
⁴³ Im KfW-Gründungsmonitor werden unter „Notgründungen“ jene subsumiert, die sich selbständig machen, „weil keine bessere Erwerbsalternative“ bestand. So betrachtet trifft dies bei Migrantinnen und Migranten auf 38% zu (KfW 2019).

⁴⁴ Vgl. OECD 2010.

Beschäftigtensvolumen hochgerechnet werden.⁴⁵ Erhebungstechnisch bedingte Ungenauigkeiten führen dazu, dass sich die nachfolgend dargestellten Hochrechnungen in der Spannweite zwischen konservativen (Minimum) und optimistischen Schätzungen (Maximum) bewegen.⁴⁶

Auf Basis dieser Hochrechnung beschäftigten die (inhabergeführten) Migrantenunternehmen im Jahr 2017 insgesamt mindestens rund 2,6 Mio. bis maximal rund 4,6 Mio. **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, wobei die **Arbeitsplätze der Selbstständigen** hier noch nicht mit enthalten sind (Abb. 2.2.1). Addiert man deren Arbeitsplätze hinzu, so ergibt sich für Migrantenunternehmen ein **Gesamtbeschäftigungsvolumen** von mindestens 3,4 Mio. Arbeitsplätzen; optimistisch geschätzt sind es sogar 5,3 Mio. Arbeitsplätze. Dies ist gegenüber vorangegangenen eigenen Schätzungen (ifm, Universität Mannheim) ein wesentlich höherer Wert als im Jahr 2010⁴⁷ und hat mehrere Gründe: So ist sowohl die Zahl der Selbstständigen mit Migrationshintergrund als auch die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten in deren Unternehmen beträchtlich gewachsen, was angesichts eines in diesem Zeitraum boomenden Arbeitsmarktes plausibel erscheint. Im Jahr 2017 beschäftigten migrantische Arbeitgeberbetriebe im Durchschnitt zwischen 9,0 und 15,7 Beschäftigte.⁴⁸ Diese durchschnittliche Beschäftigungsgröße hat sich seit 2005 in etwa verdoppelt. Jedoch geht ein Teil der Veränderungen auch auf andere bzw. verfeinerte Methoden der amtlichen Statistik zurück.⁴⁹

Abb. 2.2.1: Zusammensetzung und Zahl der Arbeitsplätze in Migrantenunternehmen im Zeitverlauf



Deutliche Beschäftigungszuwächse unter Migrantenunternehmen lassen sich aber auch im Gesamtvolumen an Beschäftigten und zudem jenseits methodisch bedingter Veränderungen erkennen: Kon-

⁴⁵ Ähnlich OECD 2010. Im Mikrozensus wird nach der Anzahl der Personen gefragt, die im Betrieb arbeiten, allerdings erfolgt ab einer Größe von 10 Beschäftigten eine Einteilung nach Betriebsgrößenklassen.

⁴⁶ Durch Zuweisung der Beschäftigtenzahl auf Größenklassen (s.o.) können für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigte keine exakten Beschäftigtenzahlen, sondern nur Mittelwerte ermittelt werden, die aufgrund des Spektrums zwischen Klassenobergrenze und Klassenuntergrenze stark schwanken können und daher zu Minimum- und Maximum-Werten führen.

⁴⁷ Für das Jahr 2010 wurden konservativ 2,2 Mio. Arbeitsplätze auf Basis des Mikrozensus und 2,7 Mio. auf Basis eigener Erhebungen geschätzt (Leicht/Langhauser 2014).

⁴⁸ Begrenzt man das Spektrum auf Betriebe unter 50 Beschäftigte, dann liegt der höhere Mittelwert bei 10,2 Beschäftigten.

⁴⁹ Der Fragebogen erlaubt seit kurzem eine etwas differenziertere Erfassung der Zahl der Beschäftigten im Betrieb des Befragten. Hinzu kommt, dass sich seit der Volkszählung 2010 die Hochrechnungsfaktoren für den Mikrozensus veränderten, wodurch Brüche in den Zeitreihen entstehen. (Die Zeitreihen in Kap. 1.1 und 1.2 bleiben hiervon unberührt, da wir durchgängig die Werte auf Basis der neuen Hochrechnungsfaktoren zugrunde legen konnten.)

servativ geschätzt (und mit ausschließlichem Bezug auf inhabergeführte Unternehmen)⁵⁰ hat sich der Beitrag von Migrantenunternehmen zum **gesamten Beschäftigungsvolumen in Deutschland** zwischen 2005 und 2017 von 11,3% auf 16,3% erhöht (nicht abgebildet). Das Gros dieser Anteilsteigerung entfällt auf den Zeitraum nach 2010.⁵¹ Zusammengefasst bedeutet dies, dass derzeit nicht nur jede fünfte unternehmerisch engagierte Person einen Migrationshintergrund besitzt (Kap. 1.1), sondern zudem jede sechste abhängig beschäftigte Person (in von Selbständigen geführten Unternehmen!) einen Chef oder eine Chefin mit ausländischen Wurzeln hat.

2.3 Zusammensetzung und Qualifikation der Beschäftigten

Herkunftsstruktur der Beschäftigten in Migrantenunternehmen

Mit Blick auf die Integrationspotenziale von Migrantenunternehmen stellt sich nicht nur die Frage, in welchem Umfang die Selbständigen ganz generell für Arbeitsplätze sorgen, sondern diese speziell für andere Migrantinnen und Migranten schaffen. Dabei interessiert zudem auch das Phänomen „**co-ethnischer**“ **Beschäftigung**, denn schließlich gilt die Beschäftigung von Familienmitgliedern, oder generell von Landsleuten, als ein konstituierendes Element der Migrantenökonomie.⁵² Integrationspolitisch betrachtet ist ein solches Charakteristikum allerdings nicht nur positiv konnotiert. Zwar könnten Migrantenunternehmen u.U. Beschäftigungsmöglichkeiten für solche Personen bieten, die ansonsten auf dem Arbeitsmarkt geringere Chancen haben und - umgekehrt - auch von deren Arbeit profitieren.⁵³ Andererseits jedoch ist co-ethnische Beschäftigung mit dem Vorwurf der Abschottung belastet und könnte zudem auch ökonomisch gefährden, sofern die Solidarität gegenüber Landsleuten zu einer lediglich suboptimalen Ausstattung mit Personalressourcen führt.

Weder Mikrozensus noch die Wissenschaftsdaten großer Forschungsinstitutionen bieten Daten zur Beschäftigtenstruktur von Migrantenunternehmen, weshalb an dieser Stelle auf den aus ifm-eigenen Befragungsdaten generierten „Datenpool Migantenunternehmen“⁵⁴ zurückgegriffen wird. Demzufolge besitzt ein Viertel (25%) aller von migrantischen Selbständigen geführten Unternehmen keinerlei Beschäftigte, die als „Landsleute“ bezeichnet werden könnten (**Abb. 2.3.1**). In weiteren 20% der Unternehmen ist höchstens die Hälfte der Beschäftigten gleicher Herkunft. Aus dem entgegengesetzten Blickwinkel betrachtet lässt sich demnach feststellen: Etwas mehr als die Hälfte (55%) aller Migrantenunternehmen besitzt eine Beschäftigtenstruktur, in welcher das Personals mehrheitlich aus dem gleichen Herkunftsland wie die Unternehmensleitung kommt. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, dass es sich bei inhabergeführten Unternehmen – wie auch bei den Unternehmen der Deutschen – häufig um sehr kleine **Familienbetriebe** handelt, wodurch der Anteil an co-ethnischen Beschäftigten allein schon dann sehr hoch ausfällt, wenn auch nur ein bis zwei Familienmitglieder beschäftigt werden. Mit Blick auf alle Unternehmen liegt der durchschnittliche Anteil an Beschäftigten gleicher Herkunft bei knapp über der Hälfte (hier nicht abgebildet).

Wie aus **Abb. 2.3.1** zudem hervorgeht, ist der Anteil an beschäftigten Landsleuten in den Betrieben mit Selbständigen, die aus einem der ehemaligen Anwerbeländer stammen höher als bei denen, die aus einem asiatischen Land kommen. In Bezug auf einzelne Länder zeigt sich, dass co-ethnische Beschäftigung in Unternehmen, die von Russland- oder Türkeistämmigen geleitet werden am höchsten und bei denen aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien oder dem Nahen und Mittleren Osten am niedrigsten ist.

⁵⁰ D.h. aller von Selbständigen geschaffenen Arbeitsplätze soweit mit dem Mikrozensus ermittelt.

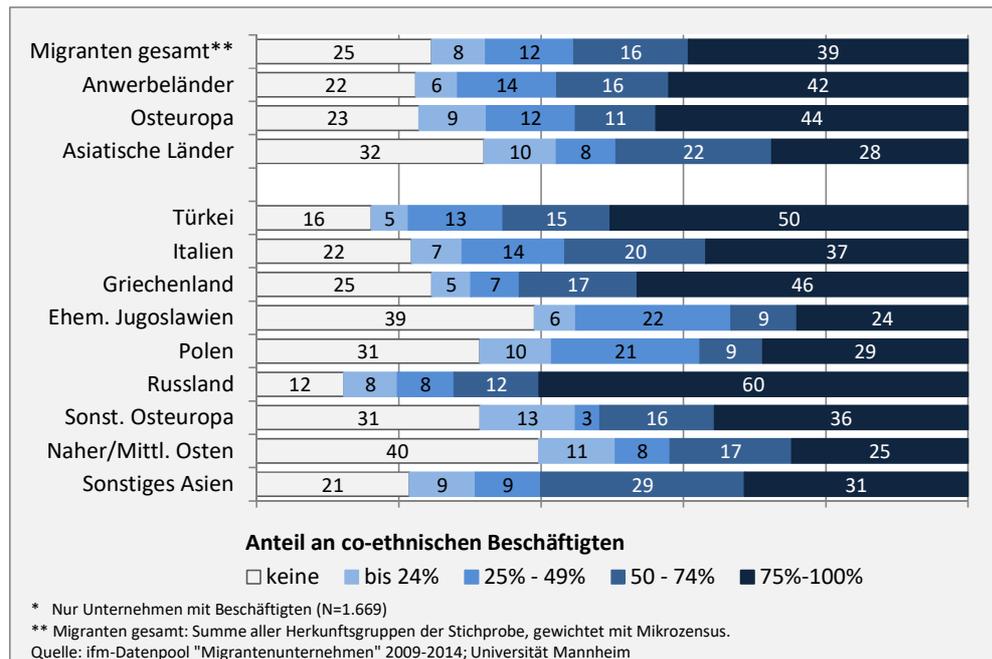
⁵¹ Im Jahr 2010 lag der Anteil noch bei 12,3% (siehe auch Leicht/Langhauser 2014). Erst danach erfolgte ein großer Sprung bzw. Beschäftigungsschub, der dann auch die große Differenz zu den vorhergehenden Schätzungen erklärt.

⁵² Portes/Bach 1985, Light/Gold 2000.

⁵³ Zumindest wenn bestimmte Faktoren, wie die Herkunftssprache, kulturelle Kompetenzen, geringere Arbeitskosten oder auch die Möglichkeit der sozialen Kontrolle über Netzwerke eine Rolle spielen.

⁵⁴ Siehe Abschnitt „Daten und Begrifflichkeiten“. Die letzte Aktualisierung des Datenpools erfolgte (in Bezug auf die Frage nach den co-ethnischen Beschäftigten) allerdings 2014. Neuere Befragungsdaten, die diesen Indikator erheben, stehen nicht zur Verfügung.

Abb. 2.3.1: Anteile von Unternehmen* mit ...% co-ethnischen Beschäftigten nach Herkunft der Unternehmensinhaber/innen



Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

In welchem Maße die Unternehmen von Migrantinnen und Migranten bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs auf Landsleute zurückgreifen ist u.a. stark von der Unternehmensgröße sowie vom Wirtschaftszweig abhängig. Je größer ein Betrieb ist und je wissensintensiver die erbrachten Leistungen sind, desto weniger wird hier co-ethnisches Personal beschäftigt (nicht abgebildet), weil dann weniger die Herkunft, sondern viel eher die Qualifikation der Beschäftigten von Bedeutung ist.⁵⁵ Da in manchen Herkunftsgruppen Gastronomie und Handel oder einfache Routinedienstleistungen noch eine vergleichsweise größere Rolle spielen (vgl. Kap. 1.3), ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften entsprechend geringer. Aus **integrationspolitischer Sicht** scheint einerseits von Vorteil, wenn bestimmte Unternehmenssegmente mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen in der Lage sind, auch weniger gut ausgebildete Arbeitskräfte zu beschäftigen. Andererseits kann kein Interesse daran bestehen, dass Teile der Migrantenökonomie zum Sammelbecken von Geringqualifizierten werden.

So stellt sich zunächst die Frage, welche Qualifikationsstrukturen in Migrantenunternehmen zu beobachten sind. Hier kann allerdings (datentechnisch bedingt) nur nach Beschäftigten mit und ohne berufsqualifizierenden Abschluss differenziert werden.⁵⁶ Bei allem ist zu berücksichtigen, dass ein fehlender Berufsabschluss nicht unbedingt mit fehlenden Kompetenzen einhergehen muss. Zugewanderte kommen häufig aus Ländern, die kein mit Deutschland vergleichbares Berufsbildungssystem und keine adäquaten **Zertifikate** besitzen. Dies führt (trotz Anerkennungsgesetz und -beratung) nicht selten auch dazu, dass Berufsabschlüsse hierzulande nicht anerkannt werden.⁵⁷

Den Daten des ifm-Datenpools zufolge haben 84% der Beschäftigten von Unternehmen, die von Selbständigen deutscher Herkunft geleitet werden, einen **berufsqualifizierenden Abschluss**. Bei den Migrantenunternehmen ist dies im Schnitt nur bei 62% der Fall (Abb. 2.3.2). Dabei weisen die Beschäftigten in Unternehmen, deren Inhaberinnen bzw. Inhabern aus einem westlichen Industrieland oder aus einem osteuropäischen Land kommen, einen überdurchschnittlichen Anteil an Qualifizier-

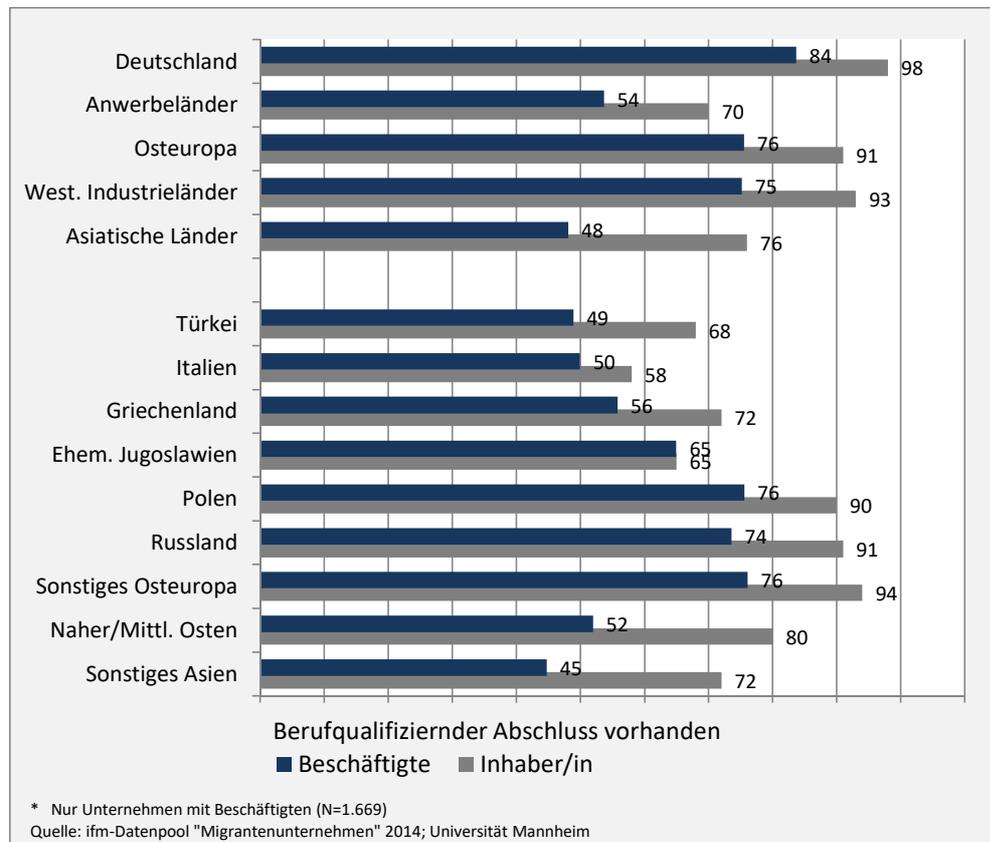
⁵⁵ Zum Zusammenhang zwischen co-ethnischer Beschäftigung und betrieblichen Strategien siehe auch Leicht/Werner 2013 und Leicht/Langhauser 2014.

⁵⁶ In den zugrundeliegenden Unternehmensbefragungen konnte bei der Frage nach der Qualifikation der Beschäftigten keine weitere Differenzierung hinsichtlich der nationalen Herkunft bestimmter Qualifikationsgruppen hinzugefügt werden.

⁵⁷ Seidel 2011, Beauftragte der Bundesregierung 2016, Damelang/Abraham 2016.

ten auf. Stammen sie aus einem ehemaligen Anwerbestaat oder einem asiatischen Land, dann liegt der Anteil an qualifizierten Beschäftigten deutlich niedriger.

Abb. 2.3.2: Anteile von Beschäftigten und Unternehmensinhaber/innen mit berufsqualifizierendem Abschluss nach Herkunft der Inhaber/innen*



Diese Struktur korreliert deutlich mit dem jeweiligen **Bildungsniveau der Inhaber/innen** (Abb. 2.3.2). D.h. Gruppen, in denen ein großer Anteil der Selbständigen eine berufliche Qualifikation besitzt, haben i.d.R. auch viel eher auf Beschäftigte mit Berufsabschluss auf der Gehaltsliste. Dies dürfte wesentlich mit der Branche zusammenhängen, in welcher die Selbständigen tätig sind. Denn natürlich prädestinieren bestimmte Qualifikationen für bestimmte Wirtschaftsbereiche und die dort vorherrschenden Qualifikationsanforderungen wirken sich wiederum auf die Beschäftigtenstruktur aus.

Bei allem ist jedoch auch zu bedenken, dass die Unterrepräsentation an Fachkräften in Migrantenunternehmen nicht immer das Resultat geringerer Anforderungen, sondern möglicherweise zum Teil auch darauf zurückzuführen ist, dass diese Unternehmen ein schlechteres Image als Arbeitgeber haben. Dies dürfte die ohnehin vorhandenen Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften verstärken.

2.4 Ausbildungs- und Weiterbildungsbereitschaft

Das, je nach Herkunftsgruppe, teilweise deutlich unterdurchschnittlich Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Migrantenunternehmen signalisiert einen Nachholbedarf, der mittelfristig ggf. auf Basis einer entsprechenden Ausbildungs- und Weiterbildungsbereitschaft gedeckt werden könnte.

Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsintensität

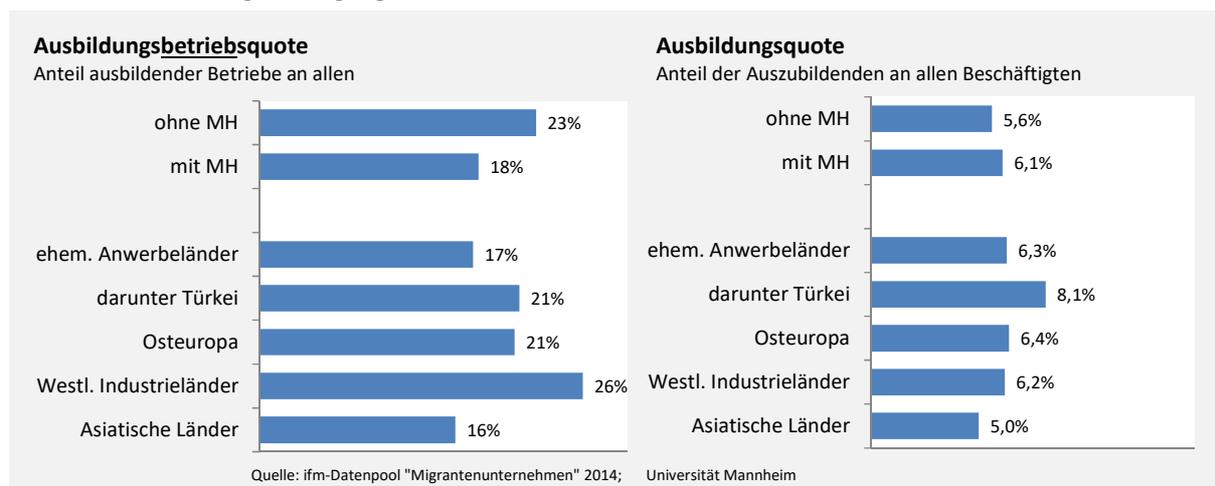
Seit längerem zielen Förderprogramme in Bund und Ländern auf eine Verstärkung des Ausbildungsengagements von Migrantenunternehmen.⁵⁸ Waren die Initiativen einst darauf gerichtet, die Zahl

⁵⁸ Zum Beispiel über die Servicestellen des BMBF-Programms „KAUSA“.

knapper Ausbildungsplätze zu erhöhen, geht es nunmehr in Zeiten des Fachkräftemangels eher darum, das Potenzial an ausbildungsfähigen Jugendlichen in seiner ganzen Breite auszuschöpfen. Teils wird hier Migrantenunternehmen eine größere Reichweite zugeschrieben, da sie einen Vertrauensvorschluss bei migrantischen Jugendlichen und auch Erfahrungen im **Umgang mit Heterogenität** besitzen.⁵⁹ Zweifel an der Ausbildungsbereitschaft von Migrantenunternehmen kamen bislang dadurch auf, dass Zugewanderte in historischer, kultureller und institutioneller Sicht kaum Erfahrungen mit dem System der Dualen Berufsbildung in Deutschland besitzen, den Nutzen von Ausbildung unterschätzen sowie i.d.R. das deutsche Ausbildungssystem nicht selbst durchlaufen haben und daher mit den Mechanismen kaum vertraut sind. Hinzu kommen ggf. auch Defizite hinsichtlich der Ausbildungsbefähigung, da sie häufig nicht die Anforderungen der Ausbildungsverordnung erfüllen.⁶⁰

Mit Blick auf alle Betriebe, d.h. unabhängig von der nationalen Herkunft der Unternehmensleitung, ist zunächst festzuhalten, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe seit längerem rückläufig ist und sich seit 2017 bei rund 20% einpendelt.⁶¹ Dem ifm-Datenpool zufolge bilden 23% der von Deutschen geführten Betriebe Jugendliche aus. Bei Migrantenbetrieben liegt die **Ausbildungsbetriebsquote** durchschnittlich zwar nur bei 18% (Abb. 2.4.1, links), aber der Vergleich mit früheren Werten⁶² zeigt, dass sich das Maß der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen beider Gruppen über die Zeit langsam angenähert hat. Betriebe mit Selbständigen aus westlichen Industrieländern oder aus Osteuropa bilden in etwas stärkerem Umfang aus als diejenigen aus Asien oder den ehemaligen Anwerbeländern, wobei die Betriebe mit „türkischer“ Unternehmensleitung sich positiv unterscheiden.

Abb. 2.4.1: Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen nach Herkunft der Inhaber/innen



Legt man das Kriterium der Beteiligung zugrunde werden die Ausbildungsleistungen von größeren Betrieben generell überschätzt.⁶³ Die Ausbildungsleistungen müssen im Verhältnis zu den verfügbaren betrieblichen Ressourcen bewertet werden. Aussagekräftiger ist daher die **Ausbildungsintensität** (oder Ausbildungsquote), die sich aus dem Anteil der Azubis an der Gesamtzahl der Beschäftigten des jeweiligen Segments ergibt.⁶⁴ Daran gemessen kehrt sich das zuvor aufgezeigte Bild gänzlich um, d.h. Migrantenunternehmen bilden überproportional aus: Im gesamten Bereich der Migrantenbetriebe kommen auf 100 Beschäftigte im Schnitt 6,1 Auszubildende, während dies im Segment der Deutschen nur 5,6 Azubis sind (Abb. 2.4.1, rechts). Deutlich an der Spitze der Ausbildungsleistungen liegen die Betriebe der Türkeistämmigen mit einer Ausbildungsquote von 8,1%, gefolgt von Selbständigen, die aus Russland (6,9%) und Polen (6,7%) stammen (nicht abgebildet). In anderen Worten be-

⁵⁹ Leicht/Werner 2014, Severing/Weiß 2014.

⁶⁰ Kanschä 2007.

⁶¹ BMBF 2019.

⁶² Leicht et al. 2004. Zu dieser Zeit zeigten die Betriebe der Türkeistämmigen die höchste Ausbildungsbetriebsquote (15%).

⁶³ Schließlich lässt sich ein Großbetrieb, der unter tausend Beschäftigten einen einzigen Auszubildenden hat, zwar als Ausbildungsbetrieb, aber nicht als besonders ausbildungsaktiv bezeichnen.

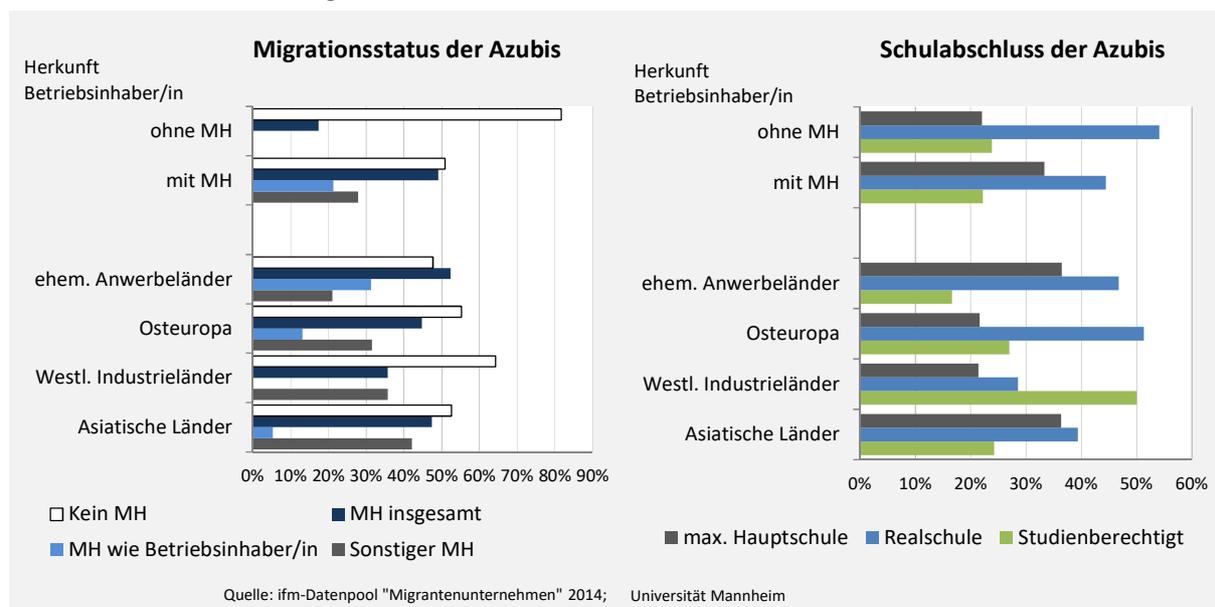
⁶⁴ Einschließlich der Beschäftigten von nichtausbildenden Betrieben.

deutet dies, dass Migrantenbetriebe, gemessen an ihrem Ausgangsvolumen an Beschäftigten, sogar überdurchschnittlich dazu beitragen, den Fachkräftebedarf in der Gesamtwirtschaft zu decken.

Zusammensetzung der Azubis: Migrationsstatus und Schulabschluss

Mit Blick auf die noch immer vergleichsweise hohe Zahl an strukturell benachteiligten Jugendlichen dürfte daher interessieren, ob diese in Migrantenbetrieben eher einen Ausbildungsplatz erhalten. Untersuchungen diesbezüglich zeigen, dass die migrantisch geführten Unternehmen in überproportionalem Maße **Jugendliche mit Migrationshintergrund** ausbilden (Abb. 2.4.2). In den Betrieben der Deutschen ohne Migrationshintergrund beträgt der Anteil migrantischer Jugendlicher nur 17%, während dies in Migrantenunternehmen zur Hälfte (49%) der Fall ist. Dieser Anteil variiert je nach Herkunftsgruppe und ist bei Betrieben mit Eignern aus einem ehemaligen Anwerbeland oder einem asiatischen Land weit höher als bspw. unter denen aus einem westlichen Industrieland. Ein höherer Prozentsatz an Azubis mit Zuwanderungsgeschichte muss keinesfalls bedeuten, dass die Jugendlichen aus dem gleichen Herkunftsland wie ihre Chefs bzw. Chefinnen abstammen. Über alle Migrantenbetriebe hinweg betrachtet hat nur ein Fünftel (21%) den länderspezifisch gleichen Hintergrund. Weitere 28% kommen zwar aus einer Migrantenfamilie, stammen jedoch aus anderen Ländern ab. Insgesamt ist also hervorzuheben, dass Migrantenunternehmen in weit überproportionalem Maße migrantische Jugendliche eine Berufsausbildung bieten – und hierbei nicht nur denen aus der eigenen Community.

Abb. 2.4.2: Zusammensetzung der Azubis in den Unternehmen nach Herkunft der Inhaber/innen



Bildungschancen hängen noch immer maßgeblich von der sozialen sowie der ethnischen Herkunft ab, d.h. im Schnitt erzielen Jugendliche aus Migrantenfamilien nicht das gleiche Niveau an schulischen Abschlüssen wie diejenigen deutscher Herkunft. Aufgrund des in Migrantenbetrieben hohen Anteils an Azubis ausländischer Herkunft verwundert kaum, dass entsprechend mehr Jugendliche mit ungünstigen Ausgangsbedingungen in die Berufsausbildung starten (Abb. 2.4.2): Während in den Betrieben der Deutschen nur 22% der Auszubildenden **maximal einen Hauptschulabschluss** oder vergleichbaren Abschluss⁶⁵ besitzen, ist dies in Migrantenbetrieben insgesamt bei einem Drittel (33%) der Fall. Dieser Anteil ist unter den Betrieben, deren Inhaber/innen aus einem Anwerbeland oder aus asiatischen Ländern stammen, noch höher. Die Azubis von Selbstständigen aus den westlichen In-

⁶⁵ Durch die Veränderungen im deutschen Schulsystem und bundesländerspezifische Besonderheiten sowie durch die teilweise Abschaffung der Hauptschulen sind vergleichende Analysen schwierig, zumal auch die befragten Ausbilder, nur bedingt den genauen Schulabschluss der Azubis kennen. Mangels alternativer Daten muss man sich jedoch mit den seit längerem praktizierten Abgrenzungen der Statistik arrangieren und darauf vertrauen, dass die Befragten bei ihren Antworten von adäquaten Begriffen ausgegangen sind.

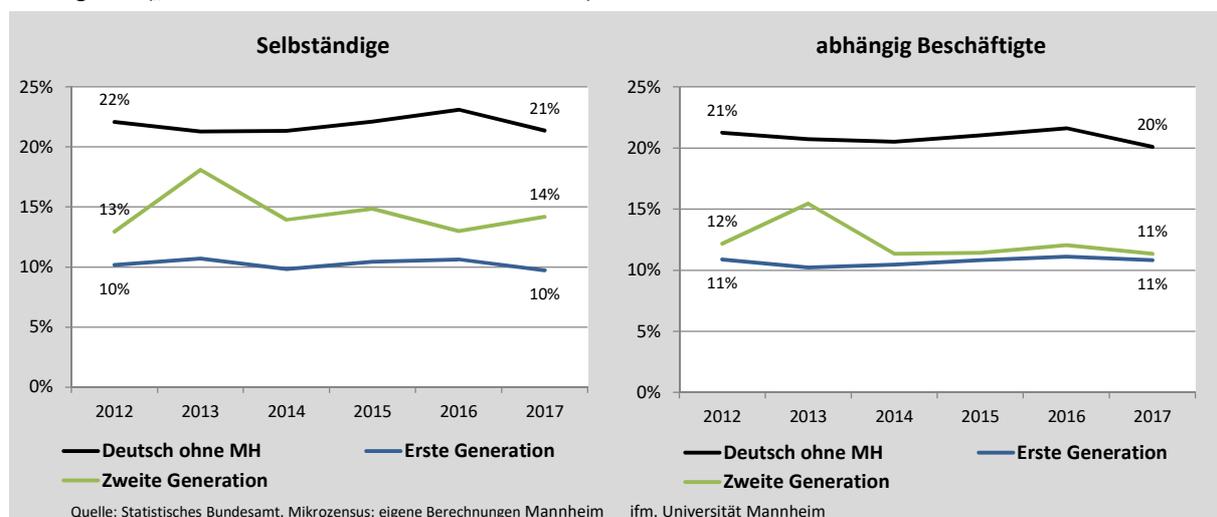
dustrielländern sind am besten vorgebildet. Hier hat die Hälfte eine **Studienberechtigung**. In Migrantenbetrieben insgesamt trifft dies nur auf etwas mehr als ein Fünftel der Azubis zu. Die Ergebnisse festigen also den Eindruck, dass die in Migrantenunternehmen ausgebildeten Jugendlichen mit ungünstigeren Voraussetzungen starten. Dies bedeutet gleichzeitig aber auch, dass das Ausbildungspersonal in diesen Betrieben vor größeren Herausforderungen steht als dasjenige in anderen Betrieben.

Weiterbildungsbereitschaft

Die betrieblichen Strukturen und die Zusammensetzung der Beschäftigten in Migrantenunternehmen weisen darauf hin, dass Qualifizierungen in diesen Unternehmen einerseits zwar erforderlich, aber andererseits auch mit erheblichen Barrieren verbunden sind. Die Aneignung von Wissen kann nicht allein durch die Ausbildung der nachrückenden Arbeitskräfte, sondern muss auch durch Weiterbildung des bestehenden Personals erfolgen. Allerdings sind die Beschäftigten in Migrantenunternehmen auf Arbeitgeber angewiesen, denen vielfach die Erfahrung mit dem System beruflicher Qualifizierung in Deutschland fehlt. Zudem arbeiten die Beschäftigten in Betriebsgrößen, Branchen und einem betrieblichen Umfeld, in welchem der Zugang zu beruflicher Weiterbildung generell durch hohe Hürden gekennzeichnet ist.⁶⁶ Daher ist davon auszugehen, dass die ohnehin hohe **Selektivität beruflicher Weiterbildung** in Migrantenunternehmen in besonderem Maß zur Geltung kommt.

Ob in einem Unternehmen Weiterbildungsaktivitäten vorangetrieben werden hängt von vielen Kontextfaktoren, aber zudem auch von den Attitüden, Dispositionen und Qualifikationen der Unternehmensleitung ab, da das Wissen um die Bedeutung von Wissen, vor allem Wissen erfordert. Zudem ist auch entscheidend, inwieweit die Firmeneigner selbst Bereitschaft zur Weiterbildung zeigen. Die Probanden im Mikrozensus wurden 2017 befragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten (mindestens) an einer **Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen** haben. Hier zeigen sich zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten kaum relevante Unterschiede (Abb. 2.4.3). Dagegen variiert die Weiterbildungsbeteiligung in Bezug auf die nationale Herkunft und den Migrationsstatus, denn etwas mehr als jede fünfte Person ohne Migrationshintergrund nimmt im Verlauf eines Jahres an einer Maßnahme teil. Dies gilt für Selbständige (21%) und abhängig Beschäftigte (20%) fast gleichermaßen. Unter denjenigen, die zugewandert sind (Erste Generation) liegt der Anteil nur halb so hoch. Spürbare Unterschiede in der Partizipation an Weiterbildung zeigen sich bei den Selbständigen der Ersten im Vergleich zur Zweiten Generation. Letztere sind weiterbildungsaktiver als die Zugewanderten, was vermutlich eher mit der Sozialisation und weniger, wie vermutet, mit Bildung zu erklären ist.⁶⁷

Abb. 2.4.3: Weiterbildungsbeteiligung von Selbständigen und abhängig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund („Teilnahme in den letzten 12 Monaten“)



⁶⁶ Bauer et al. 2014, Neisen 2016, Werner 2016.

⁶⁷ Die Selbständigen der Zweiten Generation sind nicht besser gebildet als die Erste Generation (s. im Folgenden).

Wenn es jedoch nicht um die eigenen Weiterbildungsaktivitäten von Selbständigen, sondern um **betriebliche Weiterbildungsaktivitäten** geht, die sich auf Maßnahmen für Beschäftigte insgesamt beziehen, zeigt sich ein anderes Bild. Der Umfang betrieblich veranlasster Weiterbildung kann mit Hilfe von Unternehmensbefragungen des ifm Mannheim (2017) abgeschätzt werden.⁶⁸ Demzufolge weisen Migrantenernehmen über alle Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereiche hinweg betrachtet niedrigere Weiterbildungsbetriebsquoten als die Unternehmen von Selbständigen deutscher Herkunft auf (hier nicht abgebildet).⁶⁹

3. Individuelle Ressourcen und soziale Mobilität selbständiger Migrantinnen und Migranten

Unternehmerische Aktivitäten von Migrantinnen und Migranten werden häufig mit Notgründungen und letztlich mit geringer Bildung und prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht. Daher interessiert, auf Basis welcher individuellen Bildungsressourcen der Schritt in die Selbständigkeit erfolgt und welche sozialen Aufstiegschancen sich hierdurch für Migrantinnen und Migranten ergeben. Das erzielte Einkommen ist hierbei ein zentraler Indikator. Die Analysen verweisen nicht nur auf die Güte der Unternehmen von Migrantinnen und Migranten, sie zeigen gleichzeitig die damit verbundenen Chancen und Integrationspotenziale beruflicher Selbständigkeit auf.

3.1 Schulische und berufliche Bildung

Es herrscht weitestgehend Übereinstimmung, dass die Gründung sowie der Erfolg eines Unternehmens mehr denn je von wissensbezogenen Faktoren und dabei auch von formaler Bildung abhängig sind. Vor diesem Hintergrund interessieren die Qualifikationen derer, die ein Unternehmen gründen oder schon seit längerem führen. Und wenn es um Integrationseffekte und die Hebung von Potenzialen geht, dann interessieren natürlich nicht nur die Bildungsressourcen der Selbständigen, sondern die aller Migrantinnen und Migranten, weshalb auch ein Vergleich mit den Ressourcen abhängig Beschäftigter erfolgen muss. Und schließlich stellt sich bei allem die Frage, welche Relevanz Bildung überhaupt für den Schritt in die Selbständigkeit besitzt.

Qualifikationen von Selbständigen mit und ohne Migrationshintergrund

Die Qualifikationsstruktur selbständiger Migrantinnen und Migranten weist eine gruppenspezifisch hohe Heterogenität auf. Betrachtet man zunächst das Gesamtaggregat, so ist zu beachten, dass nur sehr wenige Herkunftsländer ein mit Deutschland vergleichbares Berufsbildungssystem besitzen. Daher fallen bei den Selbständigen mit Migrationshintergrund die Anteile der **mittleren Abschlüsse**, darunter insbesondere diejenigen mit einer dualen Ausbildung, proportional geringer aus als bei denen ohne Migrationshintergrund (Abb. 3.1.1). Entsprechend höher ist der Anteil derjenigen, die kein Ausbildungszertifikat besitzen: 27% der Selbständigen mit ausländischen Wurzeln haben **keinen beruflichen Abschluss**.⁷⁰ Allerdings besitzen 30% einen **Hochschul- oder vergleichbaren Abschluss**.⁷¹ Unter den Selbständigen deutscher Herkunft liegen die entsprechenden Anteile von Gering- und Hochqualifizierten bei 7% bzw. 32%. Im Übrigen zeigen sich die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems darin, dass 17% der Selbständigen eine **Meister- oder Techniker Ausbildung** durchlaufen konnten, während dies unter denen ausländischer Herkunft nur bei 8% der Fall ist.

Die in Deutschland geborenen Selbständigen der **Zweiten Generation** sind nicht besser gebildet als diejenigen, die einst zugewandert sind (Abb. 3.1.1). Dies dürfte auch auf den Umstand zurückzuführen sein, dass die Zweite Generation altersbedingt noch wenige Selbständige aufweist und ein Teil

⁶⁸ Der im Rahmen des vom BMBF/BIBB geförderten Projekts („Weiterbildung in Migrantenernehmen“) erstellte Datensatz umfasst 836 Unternehmen, darunter 636 Migrantenernehmen.

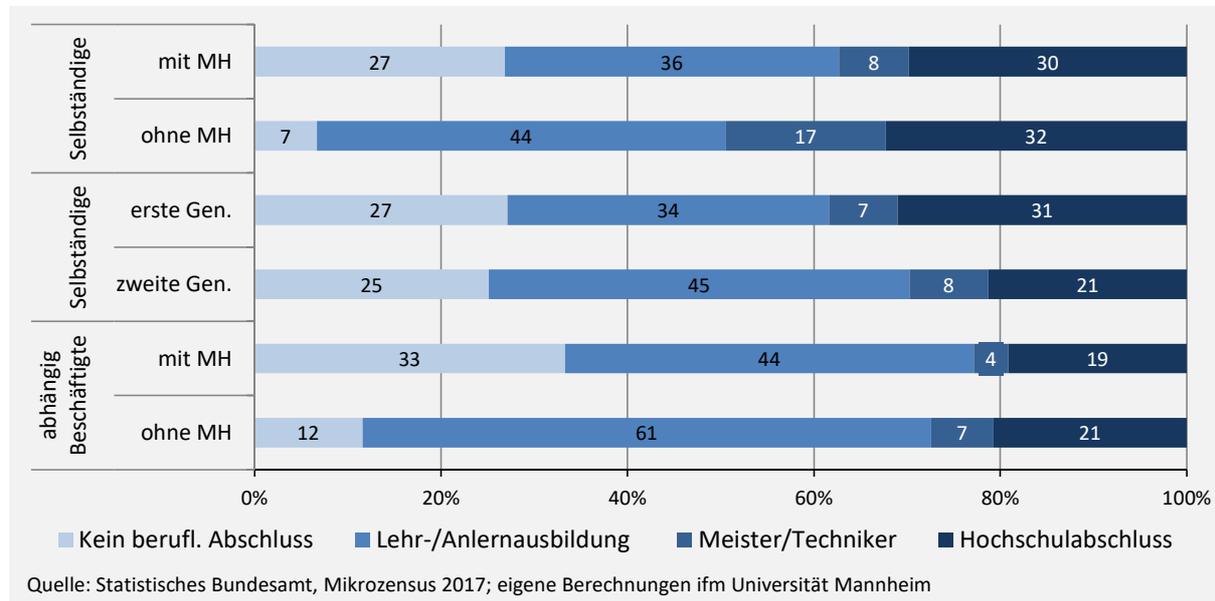
⁶⁹ Siehe auch Berwing 2018 sowie Projektabschlussbericht „QualiMu“.

⁷⁰ 5% haben auch keinen Schulabschluss und 24% eine mit dem Hauptschulabschluss vergleichbare Allgemeinbildung.

⁷¹ Zur Entwicklung der Hochqualifizierten siehe auch Kap. 4.1.

noch in Ausbildung ist.⁷² D.h. akademisch Gebildete finden sich unter den Selbständigen der Zweiten Generation in geringerem Maße (21%) als in der Ersten Generation (31%), wohingegen die hierzulande Geborenen das deutsche Berufsbildungssystem eher durchlaufen haben und daher einen höheren Anteil mit mittlerer Qualifikation aufweisen (45%).

Abb. 3.1.1: Qualifikation von Selbständigen und abhängig Beschäftigten nach Migrationsstatus



Tab. 3.1.2: Qualifikation von Selbständigen und abhängig Beschäftigten nach Migrationsstatus und internationaler Klassifikation (ISCED)

Herkunft	Selbständige			Abhängig Beschäftigte		
	high	medium	low	high	medium	low
Ohne MH	49,7	46,6	3,7	28,6	62,8	8,5
Mit MH gesamt	37,1	42,0	20,9	23,1	48,8	28,1
Erste Generation	38,4	40,7	21,3	25,0	47,4	27,6
Zweite Generation	30,3	51,4	18,3	14,4	55,2	30,4
Ehem. Anwerbeländer	19,8	47,7	32,5	11,0	47,2	41,8
Ost-/Mitteleuropa	37,8	46,8	15,4	23,4	58,3	18,2
Westl. Industrieländer	51,4	42,2	6,4	42,1	45,9	12,1
Naher/Mittlerer Osten	34,0	46,2	19,8	16,7	54,5	28,8
Sonst. asiatische Länder	31,2	38,2	30,6	32,8	31,9	35,3
Übrige Welt	49,5	35,7	14,8	29,9	39,8	30,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2017 (2014); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Qualifikationsniveau nach internationaler Klassifikation

Zu beachten ist bei allem, dass viele der Zugewanderten ihre beruflichen Qualifikationen im Herkunftsland erworben haben, weshalb die **Anerkennung der Abschlüsse** in Deutschland oftmals in Frage steht. Ziemlich genau die Hälfte aller Selbständigen hat den höchsten beruflichen **Abschluss im Ausland** erzielt (nicht abgebildet). Unter den abhängig Beschäftigten überwiegen hingegen die „Bildungsinländer“. Da die im Herkunftsland oder anderweitig erzielten Qualifikationen jedoch nur bedingt vergleichbar sind, wird hier zusätzlich die **internationale Standardklassifikation (ISCED)** zu-

⁷² Die vorliegenden Analysen umfassen Erwerbstätige im Alter zwischen 18 und 65 Jahren.

grunde gelegt, in welcher Schul- und berufliche Abschlüsse zusammenfließen.⁷³ Daran gemessen ergeben sich in der Tendenz allerdings die gleichen Ergebnisse; mit dem Unterschied jedoch, dass der Anteil an Hochqualifizierten unter den Selbständigen ohne Migrationshintergrund nochmals wächst, weil in der Kategorie „high“ nun die hohen Anteile an Meister und Technikern zu Buche schlagen (Tab. 3.1.2). Auf dieser Basis sind dann 50% der Selbständigen deutscher Herkunft und 37% derjenigen mit ausländischer Herkunft dem Qualifikationslevel „high“ zuzuordnen. Und auch hier wird nochmals evident, dass das Niveau beruflicher Bildung von Selbständigen der Zweiten Generation etwas niedriger als bei den Zugewanderten ist.

Im Vergleich der länderspezifischen Herkunftsgruppen weisen die Selbständigen aus den ehemaligen Anwerbestaaten sowie aus der Gruppe „sonstiger“ asiatischer Länder einen vergleichsweise geringen Bildungsstand auf, vor allem im Vergleich mit den westlichen Industrieländern und der Gruppe der „übrigen Welt“, unter denen jeweils die Hälfte einen hohen Bildungslevel besitzt.

Vergleich mit abhängig Beschäftigten

Festzuhalten ist bei allem jedoch, dass die Selbständigen insgesamt besser gebildet sind als die abhängig Beschäftigten und dies sowohl für die „Deutschen“ als auch für Migrantinnen und Migranten gilt. Und dies zeigt sich zudem unabhängig von der verwendeten Bildungsklassifikation. Unter den **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** mit Migrationshintergrund besitzen lediglich 19% einen Hochschulabschluss (Abb. 3.1.1) und auch nur 23% sind der internationalen Klassifikation zufolge dem Bildungslevel „high“ zuzuordnen (Tab. 3.1.2). Beide Werte liegen deutlich, d.h. 11%-Punkte und 15%-Punkte, unterhalb der Anteile bei den **selbständig Erwerbstätigen**. Am „anderen Ende“ fällt dementsprechend auch der Proporz an abhängig Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss höher (33%) als bei den Selbständigen aus (27%).

Dies ist schon ein erster Hinweis darauf, dass das Segment migrantischen Unternehmertums keineswegs, wie teilweise im öffentlichen Diskurs assoziiert,⁷⁴ durch Geringqualifizierte dominiert wird, die sich mangels Chancen auf dem Arbeitsmarkt in die Selbständigkeit retten. Gleichwohl muss jedoch auch konstatiert werden, dass der Anteil Selbständiger ohne beruflichen Abschluss um einiges höher ist als bei den Selbständigen deutscher Herkunft (s. oben).

Relevanz von Bildung für ein unternehmerisches Engagement

In der migrantenorientierten Gründungsforschung wird ein ganzes Bündel an Faktoren diskutiert, die den Schritt in die Selbständigkeit beflügeln. Dabei wird vor allem das Zusammenspiel zwischen den Ressourcen von Zugewanderten und den sich bietenden Gelegenheitsstrukturen diskutiert.⁷⁵ Eine andere Schematisierung betont eher die Motivlagen und unterscheidet zwischen unternehmerischen Ambitionen (Pullfaktoren) und Zwängen (Pushfaktoren).⁷⁶ Mit Blick auf Ressourcen und Pullfaktoren standen lange Zeit die soziokulturellen oder ethnischen Gruppenressourcen im Vordergrund, wohingegen die Relevanz von individuellen Ressourcen, wie Bildung und Wissen, kaum beachtet oder sogar in Frage gestellt wurde. Schließlich war davon auszugehen, dass Migrantinnen und Migranten durchschnittlich weniger an Bildung partizipieren und daher überproportional in solchen Sektoren gründen, in denen Qualifikationen eine untergeordnete Rolle spielen. Daher wurde vielfach auch angenommen, dass sich eher die Bildungsschwachen zur beruflichen Selbständigkeit gezwungen sehen und dabei dann auf alternative (ggf. ethnische) Ressourcen zurückgreifen müssen.

Die für Deutschland ermittelten empirischen Befunde ergeben jedoch ein anderes Bild: Zunächst **deskriptiv** betrachtet zeigt sich dies schon daran, dass die Selbständigenquoten von Migrantinnen

⁷³ International Standard Classification of Education (ISCED). Schul- und Berufsabschlüsse können hier kombiniert und den einzelnen Stufen „low“, „medium“ und „high“ zugeordnet werden. Für eine genaue Darstellung der Zuordnung siehe Schroedter et al. (2006).

⁷⁴ Und auch in der wissenschaftlichen Debatte (siehe Einleitung).

⁷⁵ So z.B. in den Interaktionsmodellen (Waldinger et al. 1990) oder dem Mixed-Embeddedness-Ansatz (Klosterman/Rath 2001). Zur Frage der Anwendbarkeit in Deutschland siehe Leicht et al. 2017.

⁷⁶ Bögenhold/Staber 1994, Clark/Drinkwater 2000, Leicht et al. 2009.

und Migranten ohne beruflichen Abschluss oder mit einer rein betrieblichen Ausbildung (Lehre) mit jeweils 7% weit niedriger als die von Hochschulabsolventen (13%) oder Meister und Techniker (16%) sind.

Da dieser Zusammenhang jedoch durch Drittvariablen, wie Geschlecht, Alter, Familienstand, Region, Branche und weitere Faktoren zusätzlich beeinflusst wird, muss der Effekt von Bildung **multivariat** bzw. mittels einer **Regression** bemessen werden (Tab. 3.1.3). Unter allen soziodemographischen Einflussfaktoren erzeugt neben dem „Geschlecht“⁷⁷ die berufliche Qualifikation den stärksten Effekt und erweist sich als hochsignifikant. Und dies ist sowohl bei Erwerbstätigen ohne als auch bei denen mit Migrationserfahrung der Fall.⁷⁸ In allen Schätzmodellen bzw. Gruppen ist die Wahrscheinlichkeit, dass migrantische Erwerbstätige mit einem hohen Qualifikationslevel selbständig statt abhängig beschäftigt sind, mehr als doppelt so hoch wie bei denen mit niedrigem Level (Modelle 1A,B und 2A,B). Die herausragende Stärke dieses Effekts bleibt in den Modellen für Zugewanderte auch unter Kontrolle weiterer Variablen, wie Herkunftsland und Aufenthaltsdauer, relativ stabil (Modell 3C).

Tab. 3.1.3: Chancen beruflicher Selbständigkeit und Einfluss von Qualifikation (logistische Regression)

Unabhängige Variablen	Deutsche ohne MH				mit MH (nur Zugewanderte)					
	1A		1B		2A		2B		2C	
	Exp (B)	Sign.	Exp (B)	Sign.	Exp (B)	Sign.	Exp (B)	Sign.	Exp (B)	Sign.
Qualifikation (ISCED)										
<i>low (Ref.)</i>										
medium (3a/b/c, 4a/b)	1,356	***	1,249	***	1,160	***	1,206	***	1,185	***
high (5a/b, 6)	2,618	***	2,293	***	2,159	***	2,005	***	2,027	***
Geschlecht										
weiblich	0,562	***	0,512	***	0,653	***	0,505	***	0,496	***
Alter	1,130	***	1,131	***	1,188	***	1,201	***	1,174	***
Alter ²	0,999	***	0,999	***	0,998	***	0,998	***	0,998	***
Familienstand										
mit Ehe-/Lebenspartner	0,935	***	0,951	**	0,871	**	0,920	**	0,941	
HH mit Kind(er)	1,158	***	1,161	***	1,210	***	1,206	***	1,165	***
Region										
Westdeutschland/Berlin	1,131	***	1,120	***	0,677	***	0,761	***	0,742	***
N	265.801		265.801		51.145		51.145		51.145	
Nagelkerkes R ²	0,025		0,122		0,044		0,125		0,131	

Modelle 1B und 2B: Zusätzlich Kontrolle von Branche (nicht abgebildet)

Modell 2C: Zusätzlich Kontrolle von Herkunftsland, Aufenthaltsdauer (nicht abgebildet)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Quelle: Mikrozensus 2017; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Zu betonen ist, dass sich der positive Einfluss beruflicher Bildung auf die Selbständigkeitsneigung nicht nur unter Herkunftsgruppen mit hohem Anteil an Hochqualifizierten zeigt (wie bei denen aus westlichen Industrieländern), sondern genauso unter Gruppen mit hohem Anteil an Geringqualifizierten (wie im Fall der ehemaligen Anwerbeländer).⁷⁹

⁷⁷ Ergänzend zu Kap. 1.1 bestätigt sich, dass unter Frauen die Chance, dass sie sich selbständig machen, nur halb so hoch ist wie bei den Männern. Hier kommt durch die multivariate Betrachtung hinzu, dass dies auch unter Kontrolle weiterer Faktoren sowohl bei Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund der Fall ist.

⁷⁸ Die Regressionsmodelle umfassen Erwerbstätige im Alter 18-65 Jahre. Im Modell für Migrantinnen und Migranten wurden hier nur Zugewanderte berücksichtigt, die aber 89% aller migrantischen Selbständigen stellen (Kap. 1.1).

⁷⁹ Unter den Türkeistämmigen ist der Effekt von Bildung sogar noch stärker. Nicht signifikant ist der Einfluss jedoch unter Personen aus Asylherkunftsländern.

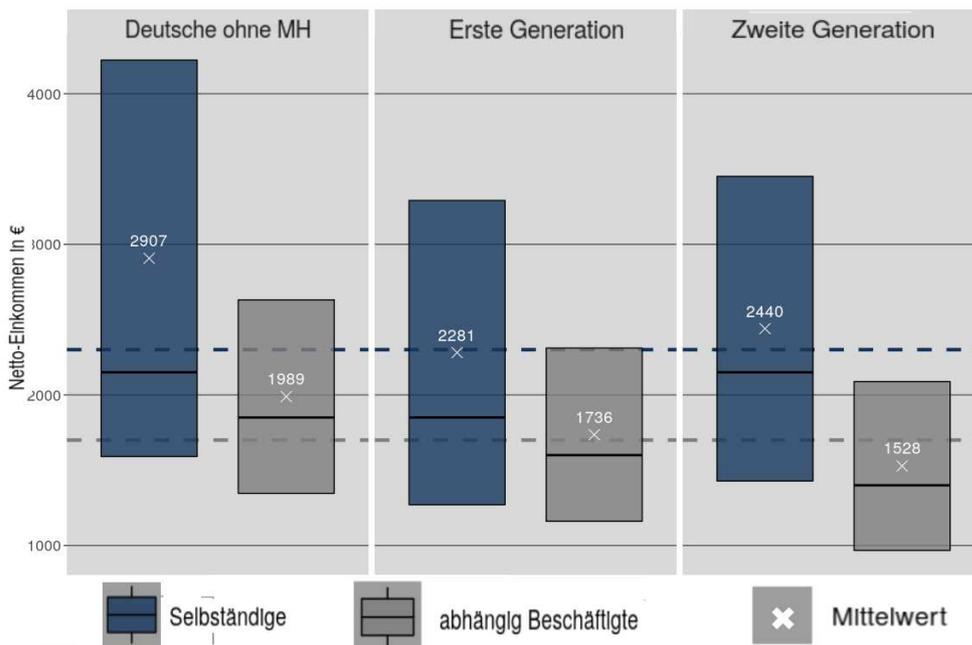
3.2 Einkommen und sozialer Aufstieg durch Selbständigkeit

Die soziale Positionierung und ökonomische Teilhabe beruflich selbständiger Migrantinnen und Migranten steht (unter anderem) jeweils im Zusammenhang mit dem unternehmerischen Erfolg und dabei auch mit dem erzielten Ertrag. Zur besseren Einordnung interessiert der Vergleich mit den Einkommen von Selbständigen ohne Migrationshintergrund, aber auch wie sich die Verdienstmöglichkeiten im Zeitverlauf entwickelt haben. Mit Blick auf die Frage, welche Chancen Selbständigkeit für einen sozialen Aufstieg bietet, interessiert insbesondere ein Vergleich mit den Einkommen von abhängig Beschäftigten.

Nettoeinkommen von Selbständigen nach Herkunft und im Zeitverlauf

Der Mikrozensus enthält die Nettoeinkommen der Erwerbstätigen auf Basis einer Selbstauskunft.⁸⁰ Demzufolge lagen im Jahr 2017 die monatlichen Nettoeinkommen von **Selbständigen mit Migrationshintergrund**, mit durchschnittlich 2.281 €, ein gutes Stück unterhalb derjenigen **deutscher Herkunft**, die im Schnitt über 2.907 € im Monat erwirtschaften (Abb. 3.2.1).⁸¹ Das Durchschnittseinkommen der migrantischen Selbständigen der Zweiten Generation fällt etwas höher aus als in der Ersten Generation. Diese Rangfolge zeigt sich ähnlich auch hinsichtlich des mittleren Einkommens (Median).⁸² Gleichzeitig wird mit Blick auf die Standardabweichungen aber auch deutlich, dass die Einkommen der Selbständigen ohne Migrationshintergrund stärker gestreut sind als die der Migrantinnen und Migranten. Und die Spannweite der Einkommen ist unter den Selbständigen in allen Gruppen jeweils auch wesentlich größer als unter den abhängig Beschäftigten.

Abb. 3.2.1: Netto-Einkommen* Selbständiger und abhängig Beschäftigter nach Herkunft (Mittelwerte und Standardabweichungen)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2017; eigene Berechnungen, ifm Universität Mannheim.

⁸⁰ Bei Selbständigen besteht Unsicherheit in Bezug auf die Validität der Selbstauskünfte und in welchem Umfang die Befragten die persönlichen Vorsorgeleistungen beim Nettobetrag wirklich berücksichtigt haben (Bögenhold/Fachinger 2012). Im Mikrozensus wurde für jedes Haushaltsmitglied die Höhe des persönlichen Nettoeinkommens im letzten Monat als Summe aller Einkunftsarten ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erfragt.

⁸¹ Die Einkommenswerte werden im Mikrozensus als klassierte Merkmale erfasst, was keine eurogenaue Auswertung erlaubt und daher auch bei den Mittelwerten zu einem Genauigkeitsverlust führt.

⁸² Die Hälfte aller herkunftsdeutschen Selbständigen erwirtschaftete monatlich und netto maximal 2.150 €. Dieser Wert zeigt sich auch bei migrantischen Selbständigen der Zweiten Generation wohingegen der Medianwert für die Erste Generation bei 1.850 € lag.

Die bestverdienenden **Migrantengruppen** kommen aus den westlichen Industrieländern, deren Erträge sich nicht so sehr von den Deutschen unterscheiden (nicht abgebildet). Weit weniger verdienen die Selbstständigen aus Osteuropa und den asiatischen Ländern, während die Werte für die Gruppe der ehemaligen Anwerbeländer eher im Mittelfeld liegen. Allerdings variieren die Einkommen stark innerhalb einzelner Gruppen; vor allem die Einkommen derer, die aus westlichen Ländern kommen, sind breit gestreut.

Die Ungleichheit zwischen migrantischen und „einheimischen“ Selbständigen führt zu der Frage, wie sich diese Diskrepanz im **Zeitverlauf** entwickelt hat. 2005 lag das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen von selbständigen Migrantinnen und Migranten bei rund 1.900 € und damit 250 € unterhalb des Mittelwerts bei Selbständigen deutscher Herkunft. 2010 betrug der Abstand allerdings bereits rund 620 €. Und im Jahr 2017 lag dieser Abstandswert, nach vorübergehender Schmälerung, wieder auf etwa gleichem Niveau wie 2010. Doch aufgrund des unterschiedlichen Ausgangsniveaus ist das Durchschnittsnettoeinkommen von Migrantinnen und Migranten im letzten Jahrzehnt prozentual etwas stärker (+14%) als das der Herkunftsdeutschen (+10%) gestiegen.

Nettoeinkommen von Selbständigen im Vergleich mit abhängig Beschäftigten

Mit Blick auf die **Integrationswirkung** und die **Chancen sozialer Mobilität** ist von Interesse, ob eine „Arbeit auf eigene Rechnung“ zu höheren Einkommen als in anderer beruflicher Stellung führt.⁸³ Aus Abbildung 3.2.1 wurde bereits ersichtlich, dass die Selbständigen im Durchschnitt einiges mehr als die abhängig Beschäftigten verdienen. Das Nettoeinkommen liegt im Mittel rund 600 € über demjenigen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund (wobei dieses Gefälle etwas geringer als unter den Deutschen ist). Ein ähnliches Bild ergibt sich unterhalb der dargestellten Aggregate. Das heißt, in allen Herkunftsgruppen zeigen sich jeweils deutliche Differenzen zwischen den Nettoeinkommen von selbständig und abhängig Erwerbstätigen.⁸⁴

Da sich die Lage am Arbeitsmarkt und die Suche nach Fachkräften auch in attraktiven Beschäftigungsangeboten bemerkbar macht, nahmen Migrantinnen und Migranten in jüngerer Zeit häufiger als zuvor eine abhängige Beschäftigung auf (vgl. Kap. 1.1). So könnte es an besser dotierten Jobs gelegen haben, dass (den Mikrozensusdaten zufolge) die durchschnittlichen Nettoeinkommen von abhängig beschäftigten Migrantinnen und Migranten im Verlauf des letzten Jahrzehnts prozentual etwas stärker als die der Selbständigen gestiegen sind.⁸⁵ Es zeigt sich jedoch weiterhin eine klare Einkommensdifferenz zugunsten der unternehmerisch Engagierten. Jedenfalls hat sich zwischen 2010 und 2017 am Verdienstvorsprung selbständiger gegenüber abhängiger Arbeit wenig verändert.

Stundenlohn-Äquivalente

Als Einwand könnte gelten, dass das höhere Einkommen Selbständiger teilweise auf einem übermäßigen **Arbeitseinsatz** beruht, da Migrantinnen und Migranten häufig in arbeitsintensiven Wirtschaftszweigen, etwa im Einzelhandel oder Gastgewerbe, tätig sind.⁸⁶ Rechnet man daher die Nettoeinkommen auf die erbrachten Arbeitsstunden um, werden die Verdienstunterschiede von selbständig und abhängig Erwerbstätigen zwar kleiner, aber die Selbständigen behalten bezüglich des Einkommens noch immer die Oberhand.⁸⁷ Allerdings machen sich hier Differenzen zwischen den Zugewanderten und den in Deutschland Geborenen bemerkbar: Innerhalb der Ersten Generation verdienen die Selbständigen mit durchschnittlich 15 € netto pro Stunde über zwei Euro mehr als wenn sie abhängig beschäftigt sind. Für die Zweite Generation zahlt sich Selbständigkeit noch stärker aus. Sie verdienen im Schnitt fast fünf Euro pro Stunde mehr als diejenigen mit Gehältern.

⁸³ Die Querschnittdaten des Mikrozensus bieten nur einen Vergleich auf Basis der Aggregatdaten, d.h. keine Möglichkeit, zu prüfen, inwieweit auf der Ebene einzelner Personen der Schritt in die Selbständigkeit zu einer Einkommensverbesserung gegenüber der Situation vor der Gründung führt.

⁸⁴ In der beobachteten Größe sind diese wohl nicht allein auf eine Unterschätzung der Vorsorgeleistungen zurückzuführen.

⁸⁵ Zwischen 2010 und 2017 um 18% gegenüber 14% bei den Selbständigen.

⁸⁶ Siehe Kap. 1.3.

⁸⁷ Vgl. auch Leicht/Langhauser 2014.

Determinanten des Einkommens

Auf Basis der dargestellten Mittelwerte ist also davon auszugehen, dass Migrantinnen und Migranten ihre Einkommenslage eher verbessern, wenn sie sich selbständig machen; nicht nur wenn sie aus der Arbeitslosigkeit gründen, sondern auch durch den Wechsel aus einer Arbeitnehmerposition. Doch die Aggregatdaten lassen nicht erkennen, in welchem Umfang dies auf der Ebene einzelner Individuen der Fall ist. Mit dem Mikrozensus ist dies mangels Längsschnittdaten nicht zu bemessen. Entscheidend ist zudem nicht nur der Vergleich mit abhängig Beschäftigten, da auch ein beachtlicher Teil der Selbständigen dennoch unter **prekären Verhältnissen** arbeitet. Erstellt man hierfür einen **Gesamtdikator**, der nicht nur die Einkommen, sondern auch Unterbeschäftigung und extreme Arbeitszeiten einschließt, so arbeitet ein Viertel (25,1%) aller migrantischen Selbständigen unter prekären Bedingungen. Allerdings ist dies auch bei einem Fünftel (19,2%) aller Selbständigen ohne Migrationshintergrund der Fall.⁸⁸

Vor diesem Hintergrund interessieren darüber hinaus auch die **Determinanten** der Ungleichheit in den Einkommensverhältnissen und inwieweit sie mit sozial- oder betriebsstrukturellen Unterschieden, etwa mit branchenspezifischen Besetzungen erklärbar sind.

Tab. 3.2.2: Determinanten des Einkommens Selbstständiger (Generalisierte Lineare Modelle)

Modell 1		Modell 2	
Alle		Nur Migrant(innen)	
<i>Ref.: Deutschland</i>	ref.	<i>Ref.: Anwerbeländer</i>	ref.
Anwerbeländer	0,985***		
Osteuropa	0,960***	Osteuropa	0,941***
Westliche Industrieländer	0,975***	Westliche Industrieländer	1,054***
Naher/Mittlerer Osten	0,880***	Naher/Mittlerer Osten	0,902***
Asiatische Länder	0,891***	Asiatische Länder	0,902***
Rest der Welt	0,843***	Rest der Welt	0,872***
Frauen	0,763***	Frauen	0,807***
Alter	1,039***	Alter	1,017***
Alter ²	1,000***	Alter ²	1,000***
<i>Ref.: geringe Qualifikation</i>	ref.	<i>Ref.: geringe Qualifikation</i>	ref.
Mittlere Qualifikation	1,029***	Mittlere Qualifikation	1,024***
Hohe Qualifikation	1,458***	Hohe Qualifikation	1,328***
Soloselbständigkeit	0,627***	Soloselbständigkeit	0,646***
Arbeitsstunden	1,031***	Arbeitsstunden	1,043***
Arbeitsstunden ²	1,000***	Arbeitsstunden ²	1,000***
Betriebsalter	1,011***	Betriebsalter	1,020***
Betriebsalter ²	1,000***	Betriebsalter ²	1,000***
<i>Ref.: Prod. Gewerbe</i>	ref.	<i>Ref.: Prod. Gewerbe</i>	ref.
Baugewerbe	0,825***	Baugewerbe	0,917***
Handel	0,872***	Handel	0,816***
Gastgewerbe	0,637***	Gastgewerbe	0,614***
Nicht-wissensintensive DL.	0,834***	Nicht-wissensintensive DL.	0,822***
Wissensintensive DL	1,113***	Wissensintensive DL	1,045***
		Zugewandert	1,004***
		Eingebürgert	1,110***
Konstante	6,159***	Konstante	6,361***
Observations	19385	Observations	2957

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Quelle: Mikrozensus 2014; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

⁸⁸ Berwing/Isaak/Leicht 2019.

In einer **Regressionsanalyse** wurde bemessen, welche Faktoren das Einkommen in welcher Weise bestimmen (Tab. 3.2.2). Im ersten Modell sind alle Befragten enthalten, um den jeweiligen Einfluss der Herkunft zu bemessen. Da die übrigen Prädiktoren jedoch stark durch die Dominanz der Deutschen ohne Migrationshintergrund bestimmt werden, umfasst das zweite Modell nur Migrantinnen und Migranten. Insgesamt ergibt sich aber dennoch in beiden Modellen ein ähnliches Bild: Starken Einfluss auf die Höhe des Verdienstes nimmt, wie zu erwarten, die Qualifikation, das geleistete Arbeitsvolumen sowie das Alter des Betriebs. Diese Verhältnisse belegen, dass sich Bildung und Wissen, Fleiß und unternehmerische Erfahrung nicht nur unter den Selbstständigen der sogenannten Mehrheitsgesellschaft, sondern auch in der Migranteneconomie bezahlt machen. Einen deutlich positiven multiplikativen Effekt auf das Einkommen resultiert in beiden Modellen aus einer Tätigkeit in den wissensintensiven Dienstleistungen, während sich eine gastronomische Selbständigkeit extrem negativ auswirkt. Von entscheidendem Vorteil ist es ferner, wenn Selbständige nicht solo arbeiten, sondern in ihrem Unternehmen noch weitere Beschäftigte anstellen.

Wichtig bleibt mit Blick auf das erste Modell festzuhalten, dass sich unter Kontrolle verschiedenster Variablen **keine signifikanten Unterschiede** in den Einkommen zwischen Selbständigen deutscher Herkunft und denjenigen aus den Anwerbeländern zeigen. Dies gilt auch mit Blick auf die Selbständigen aus westlichen Industrieländern, die aber ohnehin das durchschnittlich höchste Einkommen aufweisen. Allerdings sind die Einkommen von osteuropäischen und asiatischen Selbständigen noch immer rund zehn Prozent geringer als die der Deutschen, wofür mit unserem Untersuchungsrahmen keine Erklärung gefunden werden kann.

4. Potenziale migrantischen Unternehmertums im Kontext veränderter Migrationsstrukturen

Es stellt sich die Frage, ob die aktuell zu beobachtenden Zuwanderungs- und Arbeitsmarktstrukturen zu Veränderungen in Bezug auf die Rolle und Bedeutung migrantischen Unternehmertums führen. Zwei dominante Entwicklungen sind hier als Einflussgrößen hervorzukehren: Dies ist zum einen der starke Anstieg an zugewanderten Fachkräften, vor allem aus den EU-Mitgliedsländern, die in deutschen Unternehmen relativ zügig einen Arbeitsplatz fanden. Vor diesem Hintergrund mag derzeit noch unterschätzt werden, welche integrationsfördernde Wirkung unternehmerische Aktivitäten mittel- und langfristig besitzen. Zum anderen ist die gegenwärtige Migrationsstruktur natürlich durch die hohe Zahl an Geflüchteten gekennzeichnet, auch wenn die Zuzüge nachgelassen haben. Diese suchen nicht nur Schutz, sondern auch eine Beschäftigung, sind aber weit schwerer als die ausgebildeten Fachkräfte in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hier wird diskutiert, in welchem Maße berufliche Selbständigkeit zur Problemlösung beitragen könnte.

4.1. Implikationen der Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte

Zwischen 2010 und 2019 hat die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt in Deutschland um rund 4,4 Mio. zugenommen (Mikrozensus). Von dieser Zunahme entfielen 3,3 Mio. auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund (im engeren Sinn) und 2,6 Mio. auf Erwerbstätige, die selbst zugewandert sind, was einem Zuwachs um rund die Hälfte entspricht.⁸⁹ Allein 1,9 Mio. der neuen Arbeitskräfte sind erst nach 2013 zugewandert. Davon sind etwas weniger als eine Million gezielt zur Aufnahme einer Beschäftigung nach Deutschland gekommen (die meisten sogar mit einer Stellenzusage). Unter allen in diesem Zeitraum Zugezogenen⁹⁰ übten im Jahr 2019 immerhin 100.000 eine selbständige Erwerbsarbeit aus. Dies entspricht zwar einem unterdurchschnittlichen Anteil von Selbständigen an den Erwerbstätigen dieser Kohorte (5,2%), stellt aber für Newcomer mit einer i.d.R. geringen Gründungsvorberei-

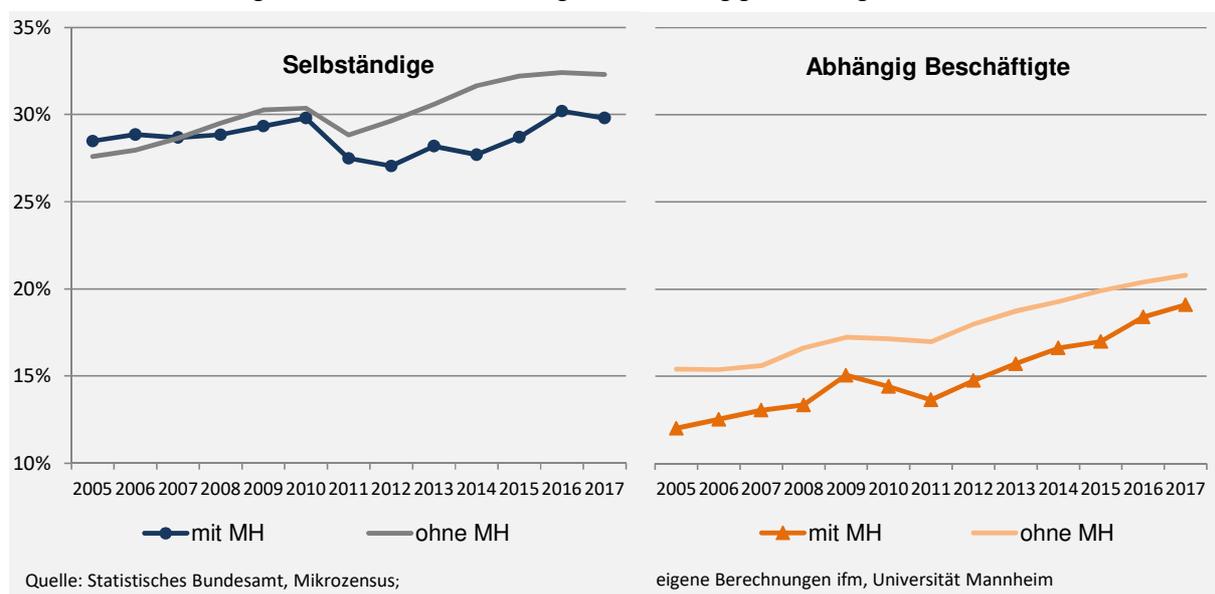
⁸⁹ Unter den Zugewanderten kommen vier Fünftel der zusätzlich Beschäftigten aus einem der EU zugehörigen Land.

⁹⁰ D.h. unabhängig vom Motiv der Zuwanderung, wozu auch Familienzusammenführung, Flucht oder Bildung etc. zählen. Siehe auch Kap. 4.2.

tungszeit eine doch beachtliche Größe dar. Von entscheidender Bedeutung ist allerdings nicht nur der Umfang sondern auch die Qualität unternehmerischer Selbständigkeit – vor allem mit Blick auf die Zukunft:

Aufmerksamkeit verdient bei allem der Umstand, dass die in jüngerer Zeit nach Deutschland zugewanderten Fachkräfte äußerst gut qualifiziert sind. Aber im Vergleich zu früheren Zeiträumen nehmen die Hochqualifizierten nun häufiger eine abhängige Beschäftigung auf, mit dem Ergebnis, dass der Anteil Hochgebildeter im Bereich der Lohn- und Gehaltsempfänger wächst, während er unter den beruflich Selbständigen tendenziell stagniert. Dies steht im Kontrast zu der Entwicklung bei den Selbständigen deutscher Herkunft: Noch bis 2010 ist der Anteil an **Hochqualifizierten**⁹¹ sowohl unter migrantischen als auch unter deutschen Selbständigen tendenziell angestiegen und bis 2011 wieder etwas zurückgegangen.⁹² Aber seitdem klaffen beide Entwicklungslinien leicht auseinander (Abb. 4.1.1).

Abb. 4.1.1: Entwicklung der Anteile von Selbständigen und abhängig Beschäftigten mit Hochschulabschluss



Zwar liegt in beiden Gruppen der Anteil Hochqualifizierter unter den Selbständigen noch immer weit über dem von abhängig Beschäftigten. Doch in jüngerer Zeit profitieren hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten spürbar von der Fachkräftesuche der Unternehmen in Deutschland. Zwischen 2011 und 2017 ist der Anteil der akademisch Gebildeten unter den abhängig Beschäftigten um fünf Prozentpunkte auf 19,1% angestiegen, und damit etwas stärker als unter den Selbständigen.⁹³ Mittelfristig dürfte ein Fortgang dieser Entwicklung das unternehmerische Potenzial von Migrantinnen und Migranten in quantitativer und qualitativer Sicht schwächen, da höherwertige Gründungen sowie auch die Unternehmenslandschaft insgesamt auf die Zufuhr von neuem Wissen angewiesen sind.

4.2 Gründungspotenziale von Geflüchteten

Neben der Fachkräftezuwanderung wird das Migrationsgeschehen in Deutschland vor allem durch die hohe Zahl an Geflüchteten bestimmt. Allein in den Jahren 2013 bis Ende 2018 wurden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zusammengekommen 1,8 Mio. Asylerstanträge registriert. Nicht alle, aber der größte Teil möchte bzw. konnte in Deutschland bleiben. Die Integration von Ge-

⁹¹ Hier Personen mit Hochschulabschluss oder vergleichbarem Abschluss, ohne Meister und Techniker.

⁹² Dieser Knick fällt mit der neuen Hochrechnung auf Basis des Zensus von 2011 zusammen. Allerdings dürfte sich die veränderte Hochrechnung weniger in den dargestellten Anteilswerten niederschlagen.

⁹³ Dies macht sich auch in den Selbständigenquoten von Personen mit Hochschulabschluss bemerkbar: Diese sind durch den Zustrom in die abhängige Beschäftigung sowohl unter den akademisch Gebildeten mit als auch ohne Migrationshintergrund zurückgegangen. Seit 2011 unter den Deutschen von 17% auf 14%, aber bei Migrantinnen und Migranten von 18% auf 13%.

flüchteten in den Arbeitsmarkt wird ein langwieriger Prozess, doch sie verläuft besser als teils erwartet.⁹⁴ Der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten zufolge war rund ein Drittel derjenigen, die von Jahresanfang 2013 bis Jahresende 2016 zugezogen sind im zweiten Halbjahr 2018 erwerbstätig. Und unter denjenigen Geflüchteten, die seit 2013 in Deutschland sind hat rund die Hälfte einen Job gefunden.⁹⁵ Dies bedeutet gleichzeitig aber auch, dass in den nächsten Jahren noch immer eine beachtliche Zahl an Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu integrieren ist, was mit Blick auf die in Deutschland erforderlichen Bildungszertifikate bzw. die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen eine große Herausforderung bleibt.

Insofern interessiert, in welchem Umfang Geflüchtete einen „alternativen Weg“ der Arbeitsmarktintegration suchen bzw. einer **selbständigen Erwerbsarbeit** nachgehen. Teilweise werden Personen, welche die Mühen und Risiken einer Flucht auf sich genommen haben, die gleichen Eigenschaften wie unternehmerisch ambitionierten Menschen zugeschrieben.⁹⁶ In der Entrepreneurship-Forschung zählen dazu Persönlichkeitsmerkmale wie etwa Risikoneigung, Durchsetzungsvermögen, Selbstwirksamkeit oder Resilienz.⁹⁷ Es liegt zwar nahe, dass Personen mit hoher Migrationsbereitschaft auch gleichzeitig mit dafür geeigneten Dispositionen und Fähigkeiten ausgestattet sind, die einer unternehmerischen Tätigkeit nützen. Daher kann zum Teil von einer Selbstselektion ausgegangen werden.⁹⁸ Aber dies lässt sich empirisch schwer belegen und muss nicht unbedingt auch für jene gelten, die abrupt zur Flucht gezwungen sind.⁹⁹ Ohnehin ist nicht davon auszugehen, dass Geflüchtete per se risikofreudiger sind.¹⁰⁰ Von größerer Bedeutung sind daher voraussichtlich Humankapital-Ressourcen, insbesondere Erfahrung in unternehmerischem Handeln, zumal ein Drittel der Geflüchteten im Herkunftsland selbständig erwerbstätig war.¹⁰¹ Eine Befragung des ifm Mannheim kommt zu dem Ergebnis, dass rund die Hälfte aller in jüngerer Zeit nach Deutschland Geflüchteten grundsätzliches Interesse bekundet, in Deutschland irgendwann ein Unternehmen zu gründen.¹⁰² Solche Motive dürften nicht nur durch unternehmerische Erfahrungen oder andere Anreize, sondern auch durch Zwänge begründet sein, soweit Geflüchtete keine weiteren Erwerbsmöglichkeiten sehen.

Der IAB-BAMF-SOEP-Befragung zufolge betrug der Anteil Selbständiger an den erwerbstätigen Geflüchteten im Alter von 18 bis 65 Jahren im Jahr 2017 rund 3 Prozent.¹⁰³ Dieser Befund basiert allerdings auf einer kleinen Zahl an Beobachtungsfällen. Schließlich ist nicht nur die Zahl an erfassbaren Erwerbstätigen gering, sondern auch die Chance, bereits nach kurzer Aufenthaltszeit eine beruflich selbständige Existenz aufzubauen.¹⁰⁴ Zieht man daher auch hier die Mikrozensusdaten heran, zeigt sich Folgendes: Unter denjenigen, die zwischen 2013 und 2019 zugezogen und als ihr vorrangiges Motiv „Flucht, Verfolgung, Vertreibung, Asyl“ angegeben hatten, waren im Jahr 2019 hochgerechnet 275.000 Personen erwerbstätig. Der Anteil bzw. die Zahl derer, die zu diesem Zeitpunkt selbständig tätig waren, liegt bei 5.000, was einer Selbständigenquote von rund 2 Prozent entspricht (Abb. 4.2.1).

Wie auch bei Selbständigen insgesamt spielt bei Geflüchteten die **Aufenthaltsdauer** bzw. die Phase des Zuzugs nach Deutschland eine entscheidende Rolle, unter anderem weil die Akkumulierung von gründungsrelevanten Ressourcen, aber auch das Erkennen von adäquaten Gelegenheiten, entsprechend Zeit und soziale Einbindung in die Aufnahmegesellschaft erfordert und Geflüchtete im Migra-

⁹⁴ Brücker 2018, Brücker et al. 2019 und 2020.

⁹⁵ Brücker et al. 2020.

⁹⁶ Fong et al. 2008, Legrain/Burridge 2019.

⁹⁷ „What they all share is the refugee experience itself: after being forced from home and making it to a new land where they desperately want to rebuild their lives, they are already equipped with the key entrepreneurial strengths of resilience, risk-taking and resolve“ (Legrain/Burridge 2019, S. 7).

⁹⁸ Waldinger et al. 1990, Brixy et al. 2013, Leicht et al. 2017.

⁹⁹ Wauters/Lambrecht 2008, Leicht et al. 2017.

¹⁰⁰ Den Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung zufolge sind Geflüchtete bspw. keineswegs risikofreudiger (Brenzel et al. 2019). Ohnehin ist auch in der Entrepreneurship-Forschung umstritten, ob es überhaupt „typische“ Eigenschaften von unternehmerisch ambitionierten Menschen gibt (Gartner 1989, Bull/Willard 1993).

¹⁰¹ Brücker et al. 2019, Hartmann et al. 2018.

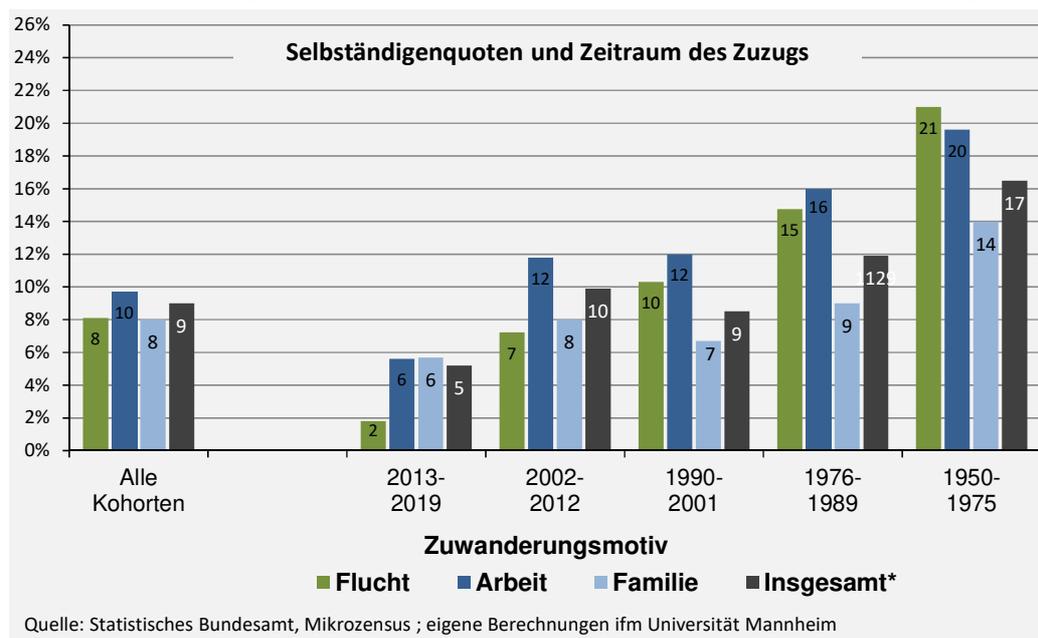
¹⁰² Leicht/Hartmann/Philipp (im Erscheinen).

¹⁰³ Brücker et al. 2019, S. 10.

¹⁰⁴ Leicht/Hartmann/Philipp (im Erscheinen).

tionsregime eine untergeordnete Position einnehmen. Sie sind insbesondere nach der Ankunft mit besonders hohen Hürden im Zugang zum Arbeitsmarkt und dabei auch bei der Ausübung einer selbständigen Tätigkeit konfrontiert. Dies zeigt sich insbesondere auch im Vergleich mit anderen Zuwanderungsgruppen. Unter denjenigen, die zwischen 2013 und 2019 zur Suche oder Aufnahme von Arbeit oder aus Gründen der Familienzusammenführung nach Deutschland kamen, waren 2019 bereits 6% aller Erwerbstätigen selbständig (Abb. 4.2.1). Doch mit zunehmender Aufenthaltszeit wächst in allen Gruppen die Wahrscheinlichkeit, dass die Zugewanderten ein Unternehmen gründen. Und dies ist auch bei Geflüchteten der Fall. Unter denjenigen, die vor 1990 zugezogen sind liegt die Selbständigenquote auf etwa gleicher Höhe wie bei den Arbeitsmigranten und die Gründungsneigung ist sogar noch wesentlich höher als bei denen, die infolge von Familiennachzug nach Deutschland kamen.

Abb. 4.2.1: Selbständigenquoten 2019 nach Zuwanderungsmotiv und Zeitraum des Zuzugs



Diese Retrospektive auf frühere Zuwanderungskohorten legt nahe, dass Personen mit „Fluchterfahrung“ einen längeren Anlauf auf dem Weg in die Selbständigkeit nehmen bzw. nehmen müssen, da sie auch mehr und höhere institutionelle und soziale Hürden zu überwinden haben und in geringerem Maße in Gesellschaft und Netzwerken „eingebettet“ sind.¹⁰⁵ Im Zeitverlauf minimieren sich nicht nur die diesbezüglichen Unterschiede zu anderen Zuwanderungsgruppen, Geflüchtete erweisen sich sogar als relativ häufig unternehmerisch engagiert.

Eine weiterführende Untersuchung des ifm¹⁰⁶ zeigt, dass Selbständige mit Fluchterfahrung zwar durchschnittlich mit geringeren Qualifikationen als andere Zuwanderungsgruppen ausgestattet und auch häufiger in wettbewerbs- und arbeitsintensiven Branchen tätig sind. Andererseits jedoch erfüllen sie häufiger als andere Gruppen eine Arbeitgeberfunktion und erzielen vergleichsweise höhere Einkommen als Zugewanderte, die aus anderen Gründen nach Deutschland kamen.

¹⁰⁵ Dies entspricht auch den Befunden der internationalen Refugee Entrepreneurship-Forschung (z.B. Wauters/Lambrech 2008, Heilbrunn/Iannone 2020).

¹⁰⁶ Leicht et al. (im Erscheinen).

5. Fazit und Ausblick

Fazit

In einem Rückblick bis zur Mitte des letzten Jahrzehnts wurde hier aufgezeigt, wie stark die Zahl selbständiger Migrantinnen und Migranten zugenommen hat, wodurch sie auch ihren Anteil an allen unternehmerischen Aktivitäten in Deutschland steigerten. Zwar wurde durch den hohen Fachkräftebedarf in den Unternehmen das Gründungsgeschehen in den letzten Jahren eher gebremst. Aber dennoch hat inzwischen jede fünfte unternehmerisch engagierte Person in Deutschland einen Migrationshintergrund.

Deutlich wurde ferner, dass sich die Entstehungsbedingungen sowie die Struktur und Leistungspotenziale der „Migrantenökonomie“ im Zeitverlauf verändert haben, wodurch Migrantenunternehmen nunmehr weit stärker als zuvor am wirtschaftlichen Modernisierungsprozess partizipieren. Über den längeren Zeitraum betrachtet sorgten (erstens) die veränderte herkunftsspezifische und soziale Zusammensetzung in der Zuwanderung, (zweitens) die damit einhergehenden höheren Qualifikationen, (drittens) die Innovationsfreudigkeit und (viertens) das starke internationale Engagement der „neuen“ migrantischen Selbständigen für einen Wachstumsschub und qualitativen Wandel der Migrantenökonomie. Dieser macht sich (fünftens) unter anderem auch in einem gestiegenen Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung bemerkbar. Migrantenunternehmen stellen, vorsichtig geschätzt, mindestens 3,4 Mio. Arbeitsplätze und damit einen erheblichen Teil aller Arbeitsplätze in inhabergeführten Unternehmen insgesamt. Hinzu kommt, dass sich (sechstens) die Unternehmen von Migrantinnen und Migranten mit überdurchschnittlicher Intensität in der Ausbildung von Jugendlichen, und dabei insbesondere auch von benachteiligten Gruppen, engagieren.

Befürchtungen dahingehend, die Unternehmen der Migrantinnen und Migranten würden in einer ethnischen oder ökonomischen Nische verharren und nur marginale Erträge erwirtschaften, erweisen sich als unbegründet. Vielmehr wird (siebtens) deutlich, dass der Schritt in die Selbständigkeit verbesserte Einkommen und damit auch sozialen Aufstieg verspricht, was insgesamt zur Integration und ökonomischen Teilhabe von Zugewanderten beigetragen hat.

Aber dennoch werden in vielerlei Hinsicht auch Defizite und in einigen Segmenten Nachholbedarfe ersichtlich. Diese sind zuvorderst darin zu sehen, dass die Aufwärtsentwicklung in der Zahl Selbständiger und vor allem in der Selbständigenquote von Migrantinnen und Migranten (trotz starker Gründungsaktivitäten) nachgelassen hat. Diese Entwicklung ist nicht nur auf die geringere Nachhaltigkeit von Migrantenunternehmen, sondern auch darauf zurückzuführen, dass das Gründungspotenzial noch nicht zur Genüge ausgeschöpft ist. Migrantinnen und Migranten müssen auf dem Weg zur beruflichen Selbständigkeit noch immer vergleichsweise höhere Hürden überwinden, die durch institutionelle Regulierungen und häufig schwer zu erfüllende formale Qualifikationsanforderungen errichtet sind.

Ausblick

Insgesamt wird deutlich, dass die Integration von Migrantinnen und Migranten über berufliche Selbständigkeit ein lohnender Weg, aber häufig auch ein erst mittel- bis langfristig zur Wirkung kommender Ansatz ist. Daher müssen unterstützende Maßnahmen beständig angegangen und verfolgt werden, denn die entscheidenden Impulse zur Entwicklung der Migrantenökonomie in den kommenden Jahren werden schon heute gesetzt. D.h. aus den gegenwärtigen Strukturen lassen sich bereits die Folgen für die künftige Entwicklung und Stärke unternehmerischer Aktivitäten erkennen. Sowohl die Erwartungen und Motive, mit welchen Migrantinnen und Migranten nach Deutschland kommen, als auch die Bedingungen die sie hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt und zu einer beruflichen Selbständigkeit vorfinden, sind von zentraler Bedeutung.

Daher sind Initiativen gefragt, die dem sich nur langsam entwickelnden System und Netzwerk migrationssensibler Gründungsberatung und -unterstützung den erforderlichen Schub zur Skalierung verleihen. Hier müssen bisherige Erfahrungen und Konzepte systematisch zusammengetragen, bewertet

und an die Beratungsstellen zurück bzw. an Politik und Projektträger weitergegeben werden. Eine Schwierigkeit besteht hier aber auch darin, dass über die Beratungs- und Unterstützungsbedarfe gründungsinteressierter Migrantinnen und Migranten bislang nur sehr wenig bekannt ist.

Beim Ziel einer verbesserten beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten über den Weg unternehmerischer Selbständigkeit spielt natürlich auch der Faktor Zeit eine entscheidende Rolle. Mit zunehmender Aufenthaltszeit in Deutschland wächst die Chance, die für eine Gründung erforderlichen Ressourcen, darunter Wissen, Erfahrung und Finanzkapital, zu akkumulieren. Allerdings kann hier bloßes Abwarten auch notwendige Veränderungen bremsen. Denn es fehlt in Deutschland an Selbständigen, die ihre Ideen und Projekte nicht erst nach langem Aufenthalt, sondern schon im Herkunftsland entwickeln und dann „ad hoc“, d.h. unmittelbar nach der Einwanderung, durch die Gründung eines Unternehmens umsetzen. Untersuchungen belegen, dass die Newcomer häufig innovativer sind und wichtige ökonomische Impulse setzen, da Neuzugewanderte oftmals andere Ideen und Produkte als Einheimische oder schon länger verweilende Migrantinnen und Migranten generieren.¹⁰⁷ Daher sind mehr Initiativen erforderlich, die sich zum einen an potenzielle Gründerinnen und Gründer außerhalb des Landes richten und ihnen zum anderen auch den Weg in die Selbständigkeit innerhalb von Deutschland ebnen. Eine ausschließlich auf den Fachkräftebedarf von Unternehmen orientierte Zuwanderungspolitik läuft Gefahr, dass sich nicht nur das Gründungsgeschehen weiter verlangsamt, sondern mit der Zeit auch das von neuen Gründungen ausgehende Innovations- sowie auch Integrationspotenzial wieder verloren geht.

¹⁰⁷ Leicht et al. 2017, Sternberg et al. 2019.

Literaturverzeichnis

- Alexopoulou, M., & Woywode, M. (2019). Professionalisierung der Gründungsberatung in der Einwanderungsgesellschaft – eine kritische Reflexion über die Rolle von Kultur im Beratungskontext, in: Seifried, J. et al. (Hrsg.), *Beruf, Beruflichkeit Employability*, WBV Media, 215-238.
- Apitzsch, U. (2006). Die Chancen der Zweiten Generation in selbständigen Migrantenfamilien. Intergenerationelle Aspekte. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004* (S. 737–751). Frankfurt/M., New York.
- Barrett, G. A., Jones, T. P., & McEvoy, D. (1996). Ethnic minority business: theoretical discourse in Britain and North America. *Urban studies*, 33(4-5), 783-809.
- Bauer, H.G., Burger, B., & Hartmann, E. (2014). *Wir qualifizieren uns. Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen*. Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung GmbH, München.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bericht 2016. 11. Bericht, *Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland*, Berlin.
- Berwing, S. (2018). *Weiterbildung in migrantengeführten Betrieben*. Bundesinstitut für berufliche Bildung, BWP 1/2018, 35-38.
- Berwing, S., Isaak, A., & Leicht, R. (2019). Migrant self-employment in Germany: on the risks, characteristics and determinants of precarious work. In *Self-Employment as Precarious Work*. Edward Elgar Publishing.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht 2019*.
- Bögenhold, D., & Leicht, R. (2000). Neue Selbständigkeit und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer. *WSI Mitteilungen*, 53(12), 779-787.
- Bögenhold, D., & Fachinger, U. (2012). *Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit*. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Bögenhold, D., & Staber, U. (1994). *Von Dämonen zu Demiurgen?: Studien zur (Re-) Organisation des Unternehmertums in Marktwirtschaften*. Akademie Verlag.
- Bonacich, E. (1973). A theory of middleman minorities. *American sociological review*, 583-594.
- Borjas, G. J. (1985). Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants. *Journal of labor Economics*, 3(4), 463-489.
- Brenzel, H., Brücker, H., Fendel, T., Guichard, L., Jaschke, Ph., Keita, S., Kosyakova, Y., Olbrich, L., Trübswetter, P., & Vallizadeh, E. (2019). *Flüchtlingsmonitoring: Endbericht*, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Breuer, M. (2019). Unternehmerische Bewältigung von Prekarität. Erfahrungen und Strategien bei Selbständigen mit Migrationshintergrund. *Soziale Probleme*, 30, 9-32.
- Brixy, U., Sternberg, R., & Vorderwülbecke, A. (2013). Unternehmensgründungen durch Migranten. *IAB-Kurzbericht*, 25, 2013
- Brücker, H. (2018). Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beschleunigt sich. In *IAB-Forum* (Vol. 7, p. 2018).
- Brücker, H., Croisier, J., Kosyakova, Y., Kröger, H., Pietrantuono, G., Rother, N., & Schupp, J. (2019). Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. *DIW-Wochenbericht*, 86(4), 55-70.
- Brücker, H., Kosyakova, Y., & Schuß, E. (2020). Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, *IAB-Kurzbericht*, 4.
- Bührmann, A.D. (2010). Wider die theoretischen Erwartungen: empirische Befunde zur Motivation von Unternehmensgründungen durch Migrant/inn/en. In A. Bührmann & H.J. Pongratz (Hrsg.), *Prekäres Unternehmertum: Unsicherheiten von selbständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründungen* (S. 271-293). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bull, I., & Willard, G. E. (1993). Towards a theory of entrepreneurship. *Journal of business venturing*, 8(3), 183-195.
- Clark, K., & Drinkwater, S. (2000). Pushed out or pulled in? Self-employment among ethnic minorities in England and Wales. *Labour Economics*, 7(5), 603-628.
- Damelang, A., & Abraham, M. (2016). You can take some of it with you!. *Zeitschrift für Soziologie*, 45(2), 91-106.

- Floeting, H., Reimann, B., & Schuleri-Hartje, U. K. (2004). Ethnische Ökonomie: Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. *Deutsches Institut für Urbanistik (difu)*. Berlin.
- Fong, R., Busch, N. B., Armour, M., Heffron, L. C., & Chanmugam, A. (2007). Pathways to self-sufficiency: Successful entrepreneurship for refugees. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 16(1-2), 127-159.
- Fritsch, M., Kritikos, A., & Rusakova, A. (2012). Who starts a business and who is self-employed in Germany. *DIW-Discussion Papers*, Nr. 1184, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Gartner, W. B. 1989. "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, Summer: 47-68.
- Gehrke, B., Rammer, C., Frietsch, R., & Neuhäusler, P. (2010). *Listen wissens- und technologie-intensiver Güter und Wirtschaftszweige*. Zwischenbericht zu den NIW/ISI/ZEW-Listen 2010/2011.
- Günterberg, B., & Kay, R. (2018). Existenzgründungen von ausländischen Staatsbürgern. *Daten und Fakten*. Institut für Mittelstandsforschung Bonn.
- Hartmann, C., Leicht, R. & Sajons, Ch. (2018). Potenziale und Hemmnisse der Integration von Geflüchteten in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt. *GesellschaftsReport Baden-Württemberg*, Nr. 4, Stuttgart.
- Heilbrunn, S., & Iannone, R. L. (2017). Refugee entrepreneurship: A systematic literature review, *Sustainability* (12).
- Kanschä, K. (2007). Diversity in internationalen Unternehmen in Deutschland. In Dettling, D. Gerometta, J. (Hrsg.): *Vorteil Vielfalt. Herausforderungen und Perspektiven einer offenen Gesellschaft*. Wiesbaden 2007, S. 201-206
- Kay, R., & Günterberg, B. (2015). Existenzgründungen von ausländischen Staatsbürgern, *Daten und Fakten* Nr. 15, Institut für Mittelstandsforschung Bonn.
- Kloosterman, R., Van Der Leun, J., & Rath, J. (1999). Mixed embeddedness:(in) formal economic activities and immigrant businesses in the Netherlands. *International Journal of Urban and Regional Research*, 23(2), 252-266.
- Kloosterman, R., & Rath, J. (2001). Immigrant entrepreneurs in advanced economies: mixed embeddedness further explored. *Journal of ethnic and migration studies*, 27(2), 189-201.
- Legrain, Ph., & Burrige, A. (2019). *Seven steps to success. Enabling refugee entrepreneurs to flourish*. Cities and Settlement Initiative, Australia.
- Lehmann, D., Dörre, K., & Scherschel, K. (2009). Prekarität und Migration: ausgewählte Daten und Trends. *Working Papers: Economic Sociology Jena* Nr. 7/2009. Jena.
- Leicht, R. (2000). Die "neuen Selbständigen" arbeiten alleine: Wachstum und Struktur der Solo-Selbständigen in Deutschland. *Internationales Gewerbearchiv: IGA*, 48(2), 75-90.
- Leicht, R., Humpert, A., Leiss, M., Zimmer-Müller, M., Lauxen-Ulbrich, M., & Fehrenbach, S. (2005). *Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland: Push- und Pull-Faktoren für Unternehmensgründungen ausländischer und ausländischstämmiger Mitbürger*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.
- Leicht, R., Humpert, A., Leiß, M., Zimmer-Müller, M., Lauxen-Ulbrich, M. (2005): *Existenzgründungen und berufliche Selbständigkeit unter Aussiedlern (Russlanddeutsche)*, Studie im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Leicht, R., & Leiß, M. (2006). *Bedeutung der ausländischen Selbständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel* (Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Nürnberg.
- Leicht, R., Strohmeyer, R., Leiß, M., Philipp, R., Welter, F., & Kolb, S. (2009). *Selbständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen* (Studie im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW). Düsseldorf.
- Leicht, R., & Werner, L. (2013). Migrantenunternehmer in Deutschland am Anfang des 21. Jahrhunderts: Marktstrategien im Kontext ethnischer und individueller Ressourcen. *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, 58(2), 214-233.
- Leicht, R., & Werner, L. (2014). Heterogenität und Ausbildung in Migrantenunternehmen. In Severing, E., & Weiß, R. (Hrsg.): *Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf*, Bielefeld. S. 81-103.
- Leicht, R., & Langhauser, M. (2014). *Ökonomische Bedeutung und Leistungspotenziale von Migrantenunternehmen in Deutschland*. Studie im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Arbeitskreis Mittelstand und Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Leicht, R., Berwing, S., & Langhauser, M. (2015). Heterogenität und soziale Position migrantischer Selbständigkeit in Deutschland. *Sozialer Fortschritt*, 64(9/10), 233–241.
- Leicht, R. (2017). Ausbildung in migrantengeführten Betrieben: Wie Nachzügler zu Hoffnungsträger werden, in: Durczok, F., Lichter, S. (Hrsg.), *Integration als Bildungsaufgabe*, Schneider Verlag, 205-236.
- Leicht, R., Berwing, S., Philipp, R., Block, N., Rüffer, N., Ahrens, J. P., Förster, N., Sängler, R., & Siebert, J. (2017). *Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln: Entwicklungen, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse*. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), Universität Mannheim.
- Leicht, R. (2018). Die Bedeutung von Migrantenunternehmen für die Integrations- und Wirtschaftspolitik in den Kommunen. In *Handbuch Lokale Integrationspolitik* (pp. 525-547). Springer VS, Wiesbaden.
- Leicht, R., Hartmann, C., & Philipp, R. (im Erscheinen). Das Gründungspotenzial von Geflüchteten. Selbständigkeit als Weg zur Arbeitsmarktintegration? Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, *WISO Diskurs*.
- Leifels, A., & Metzger, G. (2019). *Gründungen durch Migranten: größerer Wunsch nach Selbstständigkeit*. KfW-Research, Nr. 240. KfW Bankengruppe, Frankfurt/M.
- Light, I. (1984). Immigrant and ethnic enterprise in North America. *Ethnic and racial studies*, 7(2), 195-216.
- Light, I. H., & Gold, S. J. (2000). *Ethnic economies*. San Diego: Academic Press.
- Loeffelholz, H.D. von, Gieseck, A. & Buch, H. (1994). Ausländische Selbständige in der Bundesrepublik – unter besonderer Berücksichtigung von Entwicklungsperspektiven in den neuen Bundesländern, *Schriftenreihe des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung* (56).
- Metzger, G. (2020). Wieder mehr migrantische Gründungen. *KfW Research*, Nr. 205. KfW Bankengruppe, Frankfurt/M.
- Monllor, J., & Murphy, P. J. (2017). Natural disasters, entrepreneurship, and creation after destruction: A conceptual approach. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(4), 618-637.
- Neisen, V. (2016). Weiterbildung in hessischen Migrantenunternehmen – Herausforderungen und Potenziale. In Werner, L. et al. (Hrsg). *Neue Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Migrantenunternehmen*. Wissenschaft trifft Praxis, Berlin: Logos-Verlag, 124-133.
- Neuhöfer, M. (2000). Ökonomischer Wandel versus kulturelle Identität. Anmerkungen zum Erfordernis kultureller und ökonomischer Anpassungsleistungen von Migranten in postindustriellen Gesellschaften. *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung* (20), 224-241.
- OECD (2010). *Entrepreneurship and employment creation of immigrants in OECD countries*. Paris.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The second industrial divide: possibilities for prosperity* (Vol. 4). New York: Basic books.
- Portes, A., & Bach, R. L. (1985). *Latin journey: Cuban and Mexican immigrants in the United States*. Berkeley: University of California Press.
- Ram, M., Jones, T., & Villares-Varela, M. (2017). Migrant entrepreneurship: Reflections on research and practice. *International Small Business Journal*, 35(1), 3-18.
- Sachs, A. (2020). Migrantenunternehmen in Deutschland zwischen 2005 und 2018. Ausmaß, ökonomische Bedeutung und Einflussfaktoren auf Ebene der Bundesländer. *Bertelsmann Stiftung 2020*.
- Sahin, M., Nijkamp, P., & Baycan-Levent, T. (2007). Migrant entrepreneurship from the perspective of cultural diversity. *Handbook of research on ethnic minority entrepreneurship*, 99-113.
- Schroedter, J., Lechert, I., & Lüttinger, P. (2006). *Die Umsetzung der Bildungsskala ISCED-1997 für die Volkszählung 1970, die Mikrozensus- Zusatzhebung 1971 und die Mikrozensus 1976-2004* (Version 1) (ZUMA Methodenbericht). Mannheim.
- Seidel, S. (2011). *Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – ein Weg für Deutschland*. Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Anforderungen – Instrumente – Forschungsbedarf, 115-133.
- Severing, E., & Weiß, R. (2014). *Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung*. Befunde; Konzepte; Forschungsbedarf. Berichte zur beruflichen Bildung, Bertelsmann-Verlag.
- Sternberg, R., Bloh, J., & Brixy, U. (2016). *Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2015*.
- Sternberg, R., Wallisch, M., Gorynia-Pfeffer, N., von Bloh, J., & Baharian, A. (2019). *Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Länderbericht Deutschland 2018/19*.
- Waldinger, R., Aldrich, H., & Ward, R. (1990). *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*. Sage Publications.

- Wauters, B., & Lambrecht, J. (2008). Barriers to refugee entrepreneurship in Belgium: Towards an explanatory model. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(6), 895-915.
- Werner, L. (2016). Fachkräftesicherung in Migrantenunternehmen. In Werner, L. et al. (Hrsg). *Neue Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Migrantenunternehmen*. Wissenschaft trifft Praxis, Berlin: Logos-Verlag, 108-123.
- Wilpert, C. (2000). Migranten als Existenzgründer. In *Dokumentation der vierten Tagung der Heinrich-BöllStiftung in der Reihe „Zukunft der Arbeit“* am 10./11. November 2000 in Berlin (S. 45–54). Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
- Zhou, M. (2004). Revisiting ethnic entrepreneurship: Convergencies, controversies, and conceptual Advancements 1. *International migration review*, 38(3), 1040-1074.
- Zybura, N., Schilling, K., Philipp, R., & Woywode, M. (2018). Female migrant entrepreneurship in Germany: Determinants and recent developments. In *Women's Entrepreneurship in Europe* (pp. 15-38). Springer, Cham.

Institut für Mittelstandsforschung (ifm)

Universität Mannheim

L9, 1-2
68131 Mannheim

Direktor:
Prof. Dr. Michael Woywode

Kontakt:

Dr. René Leicht

leicht@ifm.uni-mannheim.de