

Edith Enzenhofer, Irene Kessler, Ferdinand Lechner, Andreas Riesenfelder, Walter Reiter, Petra Wetzel

## **Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien**

### **Kurzfassung des Endberichts**



## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit Frau Mag. Irene Kessler im Auftrag von MA 27, MA17, MA18 und der Wirtschaftskammer Wien erstellt.

Projektleitung: Mag. Andreas Riesenfelder

Wien, Februar 2007



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)

<http://www.lrsocialresearch.at>

## Inhalt

<b>Methodische Anmerkungen</b>	<b>2</b>
<b>1 Rund ein Drittel der Wiener UnternehmerInnen haben Migrationshintergrund</b>	<b>4</b>
<b>2 Charakteristische Branchenprofile je nach Nationalität</b>	<b>5</b>
<b>3 Wenig Beschäftigte – 39% planen Personalaufstockung</b>	<b>5</b>
<b>4 Kaum Lehrlingsausbildung, unausgeschöpftes Potenzial von 18%</b>	<b>6</b>
<b>5 Lehrlinge: Fehlendes Interesse, fehlende Voraussetzungen und Bedenken</b>	<b>7</b>
<b>6 Nur jedes zweite ethnische Unternehmen beschäftigt ausgebildete MitarbeiterInnen</b>	<b>7</b>
<b>7 Gemischt-ethnische Beschäftigtenstruktur, doch Personalsuche im sozialen Umfeld</b>	<b>7</b>
<b>8 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund tendenziell innovationsfreudiger</b>	<b>8</b>
<b>9 Ökonomie der Selbstverwirklichung</b>	<b>8</b>
<b>10 Unabhängigkeit als Gründungsmotiv Nummer 1</b>	<b>9</b>
<b>11 Zukunftsorientierter Gründungstyp „Globale UnternehmerIn“</b>	<b>9</b>
<b>12 Finanzierung, fehlende Erfahrung und Bürokratie als Gründungshürden</b>	<b>10</b>
<b>13 Unterstützung durch soziale Netzwerke – Österreichische Institutionen kaum genutzt</b>	<b>10</b>
<b>14 Lange Aufenthaltsdauer begünstigt Förderungen – Informationsdefizit als Hauptbarriere</b>	<b>11</b>
<b>15 Gründung ohne Beratung – geringe Bildung als Zugangsbarriere</b>	<b>11</b>
<b>16 Handlungsoptionen</b>	<b>12</b>

## Methodische Anmerkungen

### Aktuellste Datenbasis

Bisherige Studien zum Thema „Ethnische Ökonomien in Wien“ hatten stets mit dem Problem zu kämpfen, dass keine aktuellen Daten über diese Population verfügbar waren. Daten aus den Volkszählungen waren in der Regel mehrere Jahre veraltet und wiesen keine ausreichend genaue Klassifikation nach Nationalität auf. Angaben aus entsprechenden Mikrozensus-Sondererhebungen waren zwar teilweise detaillierter und aktueller, dafür aber mit beträchtlichen Stichprobenfehlern behaftet, da UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zahlenmäßig nur sehr selten im Sample vertreten sind.

Im Rahmen des Forschungsvorhabens „Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien“ ist eine echte Novität gegeben. Erstmals wurden von der Wiener Wirtschaftskammer Daten über die Wiener UnternehmerInnen zur Verfügung gestellt. Die Daten haben den Stand August 2006 und Ende Dezember 2005. Da dieser Datensatz die vollständige Grundgesamtheit der EinzelunternehmerInnen enthält, war für die vorliegende Studie eine Vielzahl von detaillierten Analysen möglich, für die bisher die Datengrundlage fehlte.<sup>1</sup>

### Namensanalyse zur Ermittlung des vermuteten Migrationshintergrunds

Die Datenbank der Wiener Wirtschaftskammer enthält Angaben zur Nationalität zum Gründungszeitpunkt. Da es darüber hinaus aber auch Ziel der Studie war, zweite Generation und Eingebürgerte zu betrachten, die in Wien unternehmerisch tätig sind, wurde ein Versuch unternommen, eine zahlenmäßige Abschätzung dieser Population zu erreichen. Eine Verknüpfung und Abgleichung der Angaben mit Personendaten aus anderen Beständen (etwa zu Einbürgerung) ist aufgrund der Sensibilität des Themas aus datenschutztechnischen Gründen nicht vertretbar bzw. rechtlich nicht möglich. Daher wurde eine alternative Vorgehensweise entwickelt. Aus der Adressliste der Wirtschaftskammer wurden jene Personen ermittelt, die die österreichische Staatsbürgerschaft haben. War sowohl der Vorname als auch der Familienname eines/einer UnternehmerIn mit hoher Wahrscheinlichkeit einem anderen Kulturkreis als dem deutschsprachigen zuordenbar, so wurde die Person der Gruppe der UnternehmerInnen mit vermutetem Migrationshintergrund zugezählt. Es wurde dabei sorgfältig darauf geachtet, dass keine Personen mit in Wien gebräuchlichen tschechischen, slowaki-

---

<sup>1</sup> Die Kernanalysen dieser Studie beziehen sich auf Wiener Einzelfirmen, denn nur hier existieren Personenangaben zur Nationalität, wie sie für das Thema Ethnische Ökonomien erforderlich sind. Da GmbHs und andere Rechtsformen (KGs, KEGs, OEGs, AGs) in der Regel mehrere GesellschafterInnen haben, ist die Klassifikation der Nationalität nicht ohne weiteres möglich. Für die GmbHs, die nach den Einzelformen die zweitwichtigste Gruppe darstellen, existieren allerdings Eigenberechnungen der Wirtschaftskammer zum Thema Auslandsverflechtungen.

Im Unterschied zu den Volkszählungsdaten, die Selbstständige und mithelfende Familienangehörige zumeist gemeinsam ausweisen, sind in dieser Studie nur die UnternehmerInnen selbst inkludiert. Aus Gender-Gesichtspunkten scheint eine Subsummierung der mithelfenden Familienangehörigen unter die Selbstständigen als überaus fragwürdig, da sich diese Personen in ganz anderen ökonomischen und persönlichen Abhängigkeitsstrukturen befinden als die UnternehmerInnen selbst.

schen, ungarischen oder (ex)jugoslawischen Nachnamen klassifiziert werden, solange dies nicht aufgrund eines spezifischen Vornamens als plausibel erschien. Daher und aufgrund der Vielzahl der in Wien vertretenen Nationalitäten wurde die Zuordnung auch nicht mittels computerbasierter Verfahren durchgeführt, sondern erfolgte durch geschulte MitarbeiterInnen.

Wenngleich eine solche Klassifikation nicht als 100%ig valide zu werten ist, gibt diese Vorgehensweise – selbst wenn sie mit einer gewissen Fehlerwahrscheinlichkeit behaftet ist – bei entsprechend strenger Durchführung doch zumindest eine gute Abschätzung der Größenordnung dieser Population und stellt somit einen entscheidenden Fortschritt in der Forschung zum Thema Ethnische Ökonomien dar. Leider ist es nach wie vor nicht möglich, ohne zusätzliche Befragung zu unterscheiden, ob es sich bei den solchermaßen ermittelten Personen um Eingebürgerte oder um Personen der zweiten Generation (mit österreichischer Staatsbürgerschaft) handelt. Weiterführende Analysen hierzu waren im Rahmen des Projekts nicht realisierbar.

### **Methodische Umsetzung**

Methodisch gelangte zur Realisierung der Studie ein aufwendiger Multimethodenansatz zum Einsatz. Neben Strukturanalysen aus Wirtschaftskammerdaten wurden repräsentative Daten zur Gesamtheit der ethnischen Ökonomie Wiens erhoben. Diese quantitativen Befunde wurden durch qualitative Fallstudien ergänzt und im Rahmen einer Typisierung verknüpft. Die Recherche von Best-Practice-Modellen aus dem internationalen Raum rundete die Ergebnisse ab.

Ausgewählte Fragestellungen zur betrieblichen Personalpolitik von ethnischen Unternehmen wurden auf der Grundlage einer im Auftrag des waff durchgeführten Unternehmensbefragung näher analysiert. Im Rahmen dieser Befragung wurde ein Screening von GeschäftsführerInnen durchgeführt, die eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft oder einen anderen Migrationshintergrund (Herkunftsland außerhalb Österreichs, 2. und 3. Generation, ohne Deutsche UnternehmerInnen) aufweisen.

### **Begriffsverwendung**

Im Rahmen der vorliegenden Studie wird der Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ zur Anwendung kommen und anstelle des Begriffspaares „Inländer – Ausländer“ eingesetzt. Als „UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund“ werden sowohl UnternehmerInnen bezeichnet, die selbst nach Österreich eingewandert sind (1. Generation) als auch deren Kinder (2. Generation). Dabei wird nicht berücksichtigt, ob die UnternehmerInnen eine ausländische oder inzwischen bereits die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und auch nicht danach, ob ihre Kinder hier geboren wurden und/oder Teile ihrer Jugend in einem anderen Land verbracht haben.

## 1 Rund ein Drittel der Wiener UnternehmerInnen haben Migrationshintergrund

### EinzelunternehmerInnen

Fast 16.000 UnternehmerInnen und somit beinahe ein Drittel der Wiener EinzelunternehmerInnen sind der ethnischen Ökonomie zuzuordnen.<sup>2</sup> Dieses Potenzial liegt in einer für die Wiener Wirtschaft keineswegs mehr zu vernachlässigenden Größenordnung.

Rund 18% und somit nahezu ein Fünftel der Wiener EinzelunternehmerInnen<sup>3</sup> (9.631 Unternehmen) hat aufgrund der Staatsbürgerschaft bei der Firmengründung einen eindeutigen Migrationshintergrund. Weitere 11% oder 5.970 UnternehmerInnen hatten zum Gründungszeitpunkt die österreichische Staatsbürgerschaft, es ist jedoch aufgrund von Namensanalysen (Erläuterung siehe „Methodische Anmerkungen zur Studie“) mit größter Wahrscheinlichkeit ein Migrationshintergrund anzunehmen.

Mit 4.607 Personen und rund 29% Anteil stellen polnische EinzelunternehmerInnen die relativ größte Gruppe dar, gefolgt von UnternehmerInnen aus der Tschechoslowakei und ihren Nachfolgestaaten (1.096 Personen bzw. rund 7%). Es folgen Deutschland mit rund 6%, Ex-Jugoslawien mit seinen Nachfolgestaaten ohne Slowenien mit rund 5% und erst danach die Türkei mit rund 2% Anteil. Danach teilt sich die Vielfalt der in Wien ansässigen UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in zahlreiche kleinere Gruppen auf.

### GmbHs, AGs und ausländischen Rechtsformen

Die Wirtschaftskammer Wien erhob für die Neugründungen von GmbHs, AGs und ausländischen Rechtsformen seit dem Jahr 2000 die Auslandsverflechtungen<sup>4</sup>. Gemäß dieser Definition liegt der Anteil der genannten Rechtsformen, Auslandsbezug bei rund einem Fünftel. Der mit Abstand wichtigste Staat hinsichtlich der Auslandsverflechtungen ist Deutschland. mit 38% bis 47% je Gründungsjahr. Eine Auslandsverflechtung im engeren Sinne (d.h. ohne Deutschland, Schweiz) ist bei 11% bzw. 2.315 der im Jahr 2005 aktiven Unternehmen anzunehmen. Bei durchschnittlich 5 unselbstständig Beschäftigten je Unternehmen kann eine Größenordnung von 11.575 Beschäftigten für die ethnischen GmbHs aus Wien geschätzt werden.

<sup>2</sup> Eine vollständige Erfassung der ethnischen Ökonomien in Wien bedarf einer Ergänzung um zusätzliche 1.060 Neue Selbstständige mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Bei dieser Betrachtungsweise ist die Zahl Wiener EinzelunternehmerInnen mit Migrationshintergrund mit rund 16.700 Personen zu beziffern.

<sup>3</sup> Einzelfirmen machen den Daten der Wirtschaftskammer (Stand: 31. 12. 2005) zufolge beinahe zwei Drittel der Wiener Unternehmenslandschaft (63,8%) aus, die zweitgrößte Gruppe bilden mit einer Anzahl von 19.884 Unternehmen die GmbHs, nur mehr weniger als jeder zehnte Betrieb (7.521 Unternehmen) ist den Rechtsformen KEG, KG oder OEG zuzuordnen.

<sup>4</sup> Als Auslandsverflechtungen wurden dabei definiert: das Vorliegen einer ausländischen Rechtsform im Mitgliederregister der WK Wien oder laut Firmenbucheintrag: GmbH/AG mit mindestens einem/einer ausländischen GesellschafterIn/AktionärIn (unabhängig vom Prozentsatz) oder eine GmbH/AG mit einem/einer ausländischen GeschäftsführerIn (laut Adresse).

## 2 Charakteristische Branchenprofile je nach Nationalität

UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund weisen sehr spezifische Branchenprofile auf, die von der Verteilung in der Mehrheitsbevölkerung zum Teil sehr stark abweichen. **Wiener EinzelunternehmerInnen** haben im Gesamtschnitt rund 1,2 Sparten angemeldet. Vor allem ist eine Konzentration auf drei Sparten feststellbar. Etwas mehr als ein Drittel sind im Bereich Gewerbe und Handwerk (36%), rund 31% im Handel und rund 30% im Bereich Information und Consulting registriert.

UnternehmerInnen mit **polnischer Herkunft** unterscheiden sich am deutlichsten vom Gesamtschnitt der Wiener EinzelunternehmerInnen. Rund neun von zehn polnischen UnternehmerInnen (88%) sind in Gewerbe und Handwerk tätig, dabei entfallen 66% auf das Bauhilfsgewerbe und rund 14% auf die Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung. Ein derart homogenes Beschäftigungsmuster ist sonst bei keiner Nationalität zu finden.

Auch UnternehmerInnen aus der **ehemaligen Tschechoslowakei und ihren Nachfolgestaaten** weisen eine Konzentration im Bereich Gewerbe und Handwerk auf (44%), daneben stellt die Branche Information und Consulting (31%) einen Schwerpunkt dieser Gruppe dar. **UngarInnen** sind ebenfalls im Gewerbe und Handwerk etwas überdurchschnittlich vertreten (39%).

**TürkInnen** sind zu einem großen Teil im Handel (45%) tätig und heben sich diesbezüglich von allen anderen ethnischen Gruppen ab. Weitere 29% der türkischen Einzelfirmen arbeiten in Gewerbe und Handwerk.

UnternehmerInnen aus dem **ehemaligen Jugoslawien und Nachfolgestaaten** sind überdurchschnittlich häufig im Transport- und Verkehrswesen tätig (13%). **Bulgarische UnternehmerInnen** dominieren letzteres eindeutig (21%) und sind daneben auch in der Informations- und Consultingbranche sehr präsent (40%). Von den **rumänischen UnternehmerInnen** haben 32% eine Einzelfirma in Gewerbe und Handwerk, weitere 27% im Handel.

UnternehmerInnen aus **Italien** sind in einer Vielzahl von Bereichen tätig, am auffallendsten ist aber ihre starke Präsenz im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft (28%).

## 3 Wenig Beschäftigte – 39% planen Personalaufstockung

Hinsichtlich der Beschäftigungswirkung schneidet die ethnische Ökonomie eher unterdurchschnittlich ab. Den Daten der Wirtschaftskammer Wien zufolge haben österreichische Einzelunternehmen<sup>5</sup> im Schnitt 0,8 Beschäftigte. UnternehmerInnen mit vermutetem Migrationshintergrund haben demgegenüber lediglich rund 0,6 MitarbeiterInnen. Eine noch geringere

---

<sup>5</sup> Aus Gründen der Datenlage konnte der Beitrag anderer Unternehmensformen zur Beschäftigungswirkung im Rahmen dieser Studie analysiert werden. Zum einen sind in dieser Berechnung nicht Gesellschaftsformen mit Auslandsverflechtungen enthalten. Zum anderen muss davon ausgegangen werden, dass nicht nur das bis zur Gewerberechtsnovelle 2002 gültige „Erfordernis der Gleichstellung“, sondern auch allfällige Hürden im Zusammenhang mit der Erlangung eines Gewerbescheines für befähigungsnachweispflichtige Gewerbe dazu führten, dass viele UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als Ausweg eine GmbH mit einem (österreichischen/r) gewerberechtigten GeschäftsführerIn gründeten.

Beschäftigungswirkung ist bei Unternehmen von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft gegeben: hier sind nur 0,14 Beschäftigte je Unternehmen tätig. Die insgesamt rund 15.600 EinzelunternehmerInnen mit Migrationshintergrund beschäftigen 5.014 Personen, durchschnittlich sind dies 0,32 Personen je Betrieb.

Die Fallstudien zeigen, dass den mithelfenden Familienangehörigen große Bedeutung zukommt. In 16% der befragten Betriebe sind mithelfende Familienangehörige tätig, der Frauenanteil liegt bei 55%. Fast jeder zweite Betrieb mit Beschäftigten ist vollständig auf die Mitarbeit der Familienangehörigen angewiesen.

Laut Repräsentativbefragung haben 39% der befragten UnternehmerInnen vor, in den nächsten 1½ Jahren zusätzliche Beschäftigte einzustellen. Bessere Beschäftigungsperspektiven finden sich eher in den Sparten Handel sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft. Vor allem selbstverwirklichungs-orientierte UnternehmerInnen denken an eine Ausweitung des Personalstands (41%), weniger jene, die aus Not heraus das Unternehmen gegründet haben (29%). Wichtigste Hemmnisse hinsichtlich einer Personalstandserweiterung sind begrenzte finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens (26%), die Auftragslage, Lohnnebenkosten sowie die Zufriedenheit mit dem Status Quo.

#### **4 Kaum Lehrlingsausbildung, unausgeschöpftes Potenzial von 18%**

Wiener Einzelfirmen – gleich welcher Staatsbürgerschaft oder Ethnie – bilden generell nur höchst selten Lehrlinge aus. Den Daten der Wirtschaftskammer zufolge haben weniger als 3% einen oder mehrere Lehrlinge. Vergleichsweise am höchsten ist der Lehrlingsanteil bei ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund (3,3%). Unternehmen mit vermutetem Migrationshintergrund haben mit 2% bereits eine deutlich niedrigere Quote. Nur mehr weniger als 1% der türkischen, deutschen oder ex-jugoslawischen Betriebe bilden Lehrlinge aus, und bei Betrieben mit anderem ethnischen Hintergrund war dies praktisch gar nicht der Fall. Es ist also die bedauerliche Situation gegeben, dass sich ethnische Betriebe nur sehr selten in der Lage sehen, Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche zu schaffen.

Sowohl für die Gesamtheit der EinzelunternehmerInnen als auch für jene mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft gilt, dass Frauen eine höhere durchschnittliche Zahl von Lehrlingen aufweisen, wenngleich die Mittelwerte auf sehr geringem Niveau liegen (0,007 vs. 0,003 Lehrlinge je Unternehmen).

Wenn auch die Zahl der Lehrbetriebe aus dem Bereich der ethnischen Ökonomie sehr gering ausfällt, besteht ein Potenzial an zukünftigen Lehrbetrieben in der Größenordnung von rund 18%, wie die Befragung zeigt. Insbesondere jüngere BetriebsinhaberInnen, die ihren Betrieb erst vor kurzem gegründet haben und InhaberInnen mit Staatsbürgerschaft Serbien, USA, China, Japan, Russische Föderation etc. können sich ein entsprechendes Engagement vorstellen.



## **5 Lehrlinge: Fehlendes Interesse, fehlende Voraussetzungen und Bedenken**

Hauptgründe für die Zurückhaltung bei der Lehrlingsausbildung sind vor allem der fehlende Bedarf bzw. mangelndes Interesse (27%). Aber auch fehlende Voraussetzungen für einen Lehrbetrieb – etwa das Fehlen einer Ausbilderprüfung zur Berechtigung der Lehrlingsausbildung – werden genannt (11%). Schließlich sind auch finanzielle (8%) oder zeitliche (4%) Beschränkungen bzw. die Kombination daraus (3%) relevante Hindernisse. Auffallend ist auch, dass das Image der Lehrlingsausbildung bei 6% der befragten Migrationshintergrund UnternehmerInnen weniger gut ist und negative Erfahrungen befürchtet werden (etwa, dass ein Lehrverhältnis bei mangelnder Eignung des Lehrlings nach Ende der Probezeit auch bei triftigen Gründen nur unter hohem administrativen Aufwand gelöst werden kann).

## **6 Nur jedes zweite ethnische Unternehmen beschäftigt ausgebildete MitarbeiterInnen**

Laut dem „Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor“ des waff beschäftigen UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund geringer qualifiziertes Personal. Während 73% der Unternehmen ohne Migrationshintergrund vorwiegend MitarbeiterInnen mit mindestens Lehrabschluss oder dem schulischen Äquivalent beschäftigen, sind es bei den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund lediglich etwas mehr als die Hälfte. Dies legt den Schluss nahe, dass ethnische Unternehmen in Wirtschaftsbereichen tätig sind, die durch einen relativ hohen Anteil an Hilfs- und angelernten Tätigkeiten charakterisiert sind.

## **7 Gemischt-ethnische Beschäftigtenstruktur, doch Personalsuche im sozialen Umfeld**

Hinsichtlich der Struktur der MitarbeiterInnen dürfte es zu einer deutlichen Aufweichung der ethnischen Schließung gekommen sein. Zwar haben 41% der ethnischen Mehr-Personen-Betriebe ausschließlich Beschäftigte der eigenen Ethnie, immerhin aber auch 17% ausschließlich österreichisches Personal. Die vorliegenden Daten aus der Befragung liefern auf Hinweise darauf, dass die Verankerung in der eigenen Ethnie dann zum Tragen kommt, wenn GründerInnen aufgrund der restriktiven Bedingungen am Arbeitsmarkt den Weg in die Selbstständigkeit machen müssen oder wenn aufgrund eines kurzen Aufenthalts in Österreich die Vernetzung mit anderen Ethnien noch wenig ausgeprägt ist.

Eine zentrale Rolle bei der Suche nach Personal kommt dem Familien- und Bekanntenkreis zu. 51% der befragten UnternehmerInnen mit MitarbeiterInnen haben diese aus dem sozialen Umfeld (Familie, Freunde) rekrutiert. Auch die Empfehlung von Familienmitgliedern und Bekannten waren bei der Personalsuche hilfreich (51%). Das Arbeitsmarktservice (AMS) nahmen nur 10% der befragten GründerInnen in Anspruch. Damit ist der Einschaltgrad des AMS im Bereich der ethnischen Ökonomie geringer als in Wien gesamt.

## **8 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund tendenziell innovationsfreudiger**

Wiener UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund sind hinsichtlich betrieblicher Innovationen geringfügig dynamischer als die anderen Wiener Beschäftigterbetriebe. Dies geht aus dem „Wiener Beschäftigungs- und Qualifizierungsmonitor“ des waff-Beschäftigungsmonitors hervor. Angesichts der Schwankungsbreite der Ergebnisse handelt es sich dabei aber nur um eine Tendenz und keinen signifikanten Unterschied. Am häufigsten erfolgten Neuerungen oder Veränderungen in der Betriebsorganisation oder Verwaltung. Zurückhaltender waren die Betriebe bei Produkt- und Verfahrensinnovationen. Aber auch hier zeigt sich ein tendenziell größeres Engagement der ethnischen Unternehmen.

Ein Teil der betrieblichen Innovationen war auch mit Investitionen verbunden. Diesbezüglich ist aber bei den österreichischen Unternehmen eine höhere Investitionsaktivität festzustellen als bei den Unternehmen mit Migrationshintergrund. So haben 36% der ethnischen UnternehmerInnen in Produktionsanlagen, Infrastruktur oder Immobilien investiert, bei den Unternehmen der österreichischen Mehrheitsbevölkerung waren es 45%.

## **9 Ökonomie der Selbstverwirklichung**

Die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit kann aus unterschiedlichen Motiven erfolgen: Im Sinne einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“, etwa aufgrund des Strebens nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit, Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung, oder aber im Sinne einer „Ökonomie der Not, wie etwa ein Wechsel in die Selbstständigkeit angesichts drohender oder bereits bestehender Arbeitslosigkeit.

Die Typisierung auf Basis der repräsentativen Erhebung ergibt ein deutliches Überwiegen des intrinsischen Typs der „Ökonomie der Selbstverwirklichung“. Für diesen Typ sind Gründungsaktivitäten primär eine Möglichkeit, persönliche Motive zu verfolgen und die Erwerbsbedingungen und die Gratifikation (Einkommen, Prestige) zu verbessern. Frauen sind mit 83% noch öfter dem Typ mit intrinsischer Entrepreneurship-Orientierung zuzurechnen als Männer (76,5%). 13% der Männer und 7% der Frauen sehen sich aufgrund ihrer prekären Situation am Arbeitsmarkt (Arbeitslosigkeit, Bedrohung von Arbeitslosigkeit) oder Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche (Alter, gesundheitliche Beeinträchtigung) veranlasst, ihr Einkommen als UnternehmerInnen zu erzielen. Diese Personen werden dem Typ der „Ökonomie der Not“ zugerechnet. Für rund 11% der Männer und 10% der Frauen hat sich die selbstständige Erwerbstätigkeit aufgrund bestimmter Konstellationen in der individuellen Lebenslage ergeben (sonstiger Gründungstyp).

Vergleicht man diese Typen mit der Motivlage aller österreichischen UnternehmerInnen laut Global Entrepreneurship Monitor, dann zeigt sich, dass bei den BetriebsinhaberInnen mit Migrationshintergrund sehr ähnliche Gründungsanlässe bestehen.

## 10 Unabhängigkeit als Gründungsmotiv Nummer 1

Das Streben nach Unabhängigkeit stellt für die Wiener UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund das häufigste Gründungsmotiv dar. Die Aussicht, sein eigener Chef / ihre eigene Chefin zu sein (Wunsch nach persönlicher Herausforderung, Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung) war für zwei Drittel der Befragten (66%) vorherrschend. Bei EU-Bürgern aus den ‚alten‘ Mitgliedstaaten ist das Streben nach Unabhängigkeit stärker ausgeprägt. Eine der wichtigsten Ursachen hierfür ist, dass für Angehörige der ‚neuen‘ EU-Staaten sowie der EU-Kandidatenstaaten die selbstständige Erwerbsarbeit oftmals die einzige Möglichkeit darstellt, die Arbeitslosigkeit zu beenden. Materielle Aspekte stehen im Zusammenhang mit einer Betriebsgründung an zweiter Stelle: 37% wollten durch die Selbstständigkeit mehr verdienen als im früheren Job. Dritthäufigstes Motiv (30%) war die Unzufriedenheit mit der früheren Arbeit. Typischerweise lag zuvor etwa ein geringer Verdienst vor, kombiniert mit schlechtem Arbeitsklima und dem Gefühl, ausgenutzt und nicht wertgeschätzt zu werden. Der Wunsch nach mehr Ansehen nimmt nur einen kleineren Stellenwert ein (rund 12%). Dies gilt in stärkerem Maße für jene ethnischen UnternehmerInnen, die vor der Unternehmensgründung in Bereichen mit niedrigem Tätigkeitsniveau tätig waren und durch die Selbstständigkeit eine Chance sahen, ihre soziale Lage nachhaltig verbessern zu können.

Zu den extrinsischen, d.h. einer Ökonomie der Not entstammenden Motiven sind an vorderster Stelle prekäre Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt zu reihen, wie etwa Arbeitslosigkeit (12%) bzw. drohende Arbeitslosigkeit (8%) oder Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche (9%).

## 11 Zukunftsorientierter Gründungstyp „Globale UnternehmerIn“

Im Rahmen der Fallstudien zeichnete sich eine neue GründerInnengeneration ab: UnternehmerInnen aus der ehemaligen Gastarbeitergeneration werden zunehmend von einem neuen Typus, dem/der „Globalen UnternehmerIn“, abgelöst. Diese ‚neuen‘ UnternehmerInnen haben durchwegs eine sehr gute Ausbildung, zumeist ein Studium, manchmal sogar mehrere Studien absolviert. Ihre deutschen Sprachkenntnisse sind perfekt, zusätzlich beherrschen sie ihre Muttersprache und Englisch, in manchen Fällen noch weitere Sprachen. Sie zeichnen sich durch Weltoffenheit, globales Denken in internationalen Zusammenhängen und Leistungsbereitschaft aus. VertreterInnen der ‚Globalen UnternehmerIn‘ wollen ihre Leistungen und Produkte nicht nur den Angehörigen ihrer eigenen Ethnie anbieten, sondern auch allen anderen KundInnen. Ihre muttersprachlichen Sprachkenntnisse sehen sie zwar als zusätzliche Kompetenz und als Wettbewerbsvorteil an, dennoch versuchen sie vor allem österreichische und wenn möglich auch internationale KundInnen zu gewinnen. VertreterInnen der „Globalen Generation“ fühlen sich eher als Weltenbürger oder auch als EuropäerInnen denn als Angehörige Österreichs oder ihres ursprünglichen Heimatlandes. In ihrer Sichtweise sind dementsprechend die Geschäfts- und Vertriebsmöglichkeiten nicht auf bestimmte Ethnien und Länder, ja nicht einmal auf Kontinente beschränkt. Die traditionellen alten Familien- und Netzwerkstrukturen werden von diesen UnternehmerInnen nicht immer nur als unterstützend, sondern manchmal auch als Einschränkung der persönlichen Freiheit empfunden.

## 12 Finanzierung, fehlende Erfahrung und Bürokratie als Gründungshürden

Lediglich 14% der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund – Männer wie Frauen – gaben im Rahmen der Erhebung an, mit keinerlei Schwierigkeiten bei der Unternehmensgründung bzw. -übernahme konfrontiert gewesen zu sein. Bei den Herausforderungen, die zu bewältigen waren, zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Während sich bei den Frauen am häufigsten die fehlende Erfahrung (47%) als Hindernis bemerkbar machte, waren es bei den Männern die bürokratischen Hürden (53,5%). Mit diesen hatten allerdings auch Frauen in hohem Maße zu kämpfen (40%). Die dritthäufigste Schwierigkeit war bei den weiblichen Selbstständigen die Geldbeschaffung (37%). Damit waren aber ihre männlichen Kollegen in deutlich größerem Ausmaß (50%) konfrontiert; die Geldbeschaffung wurde von den Männern als zweithäufigster Problembereich genannt.

Auffallend ist die hohe Bedeutung der Finanzierungsproblematik bei den GründerInnen, die die Selbstständigkeit als Chance sehen (48%), im Vergleich zu jenen, die sich zur Gründung gezwungen sehen (39%). Das Problem der Geldbeschaffung ist insbesondere dann virulent, wenn die GründerInnen höchstens über ein Pflichtschulniveau verfügen. Während GründerInnen mit Pflichtschulabschluss zu rund 68% mit Finanzierungsproblemen zu kämpfen hatten, waren es bei jenen mit FH- oder Hochschulabschluss 39%.

## 13 Unterstützung durch soziale Netzwerke – Österreichische Institutionen kaum genutzt

Bei der Neugründung bzw. bei der Übernahme des Betriebs konnten rund 44% der Befragten auf Unterstützungsangebote zurückgreifen, wobei Frauen als Betriebsinhaberinnen öfter Hilfestellung (47%) erhielten als Männer (42%). Die Unterstützung kam in erster Linie aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld, also von der Familie, von Bekannten und von Freunden (64%). Frauen konnten diese Ressourcen besser mobilisieren (68%, Männer 62%). In wesentlich geringerem Ausmaß erfolgte Hilfe aus dem wirtschaftlichen Umfeld: SteuerberaterInnen bzw. Rechtsanwälte (8%), KollegInnen (7%) und AuftraggeberInnen (5%) und GeschäftspartnerInnen (4%). Österreichische Institutionen wie die Wirtschaftskammer (4%) und das AMS (2%) wurden nur mehr äußerst selten genannt.

Befragt nach dem Nutzen der Unterstützung zeigt sich, dass „guter Rat selten ist“. Diesen haben zwar 80% der GründerInnen mit Migrationshintergrund erhalten, aber nur 5% als hilfreich erlebt. Als besonders nützlich wurde die tatkräftige Mitarbeit von Freunden und Bekannten empfunden (48%). Finanzielle Unterstützung war insbesondere für Frauen sehr hilfreich: nahezu ein Drittel sah dies als wichtigste Hilfestellung an, Männer lediglich zu 17%.

## **14 Lange Aufenthaltsdauer begünstigt Förderungen – Informationsdefizit als Hauptbarriere**

Lediglich rund ein Fünftel (19%) der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund hat eine Gründungs- oder sonstige Förderung in Anspruch genommen, dies ergibt die Befragung. Generell stehen geförderte Finanzierungen im Vordergrund. Bei weiblichen GründerInnen dominieren Jungunternehmerförderungen/-kredite, die Inanspruchnahme bei den Männern ist stärker gestreut, obwohl diese Förderinstrumente auch bei ihnen dominieren.

Männer erhielten öfter als Frauen eine Förderung, intrinsisch motivierte UnternehmerInnen häufiger als jene, die aufgrund einer Ökonomie der Not gegründet haben. Interessant ist auch, dass mit steigender Dauer des Aufenthalts der Anteil an geförderten Unternehmen steigt. Dies lässt den Schluss zu, dass eine lange Aufenthaltsdauer auch mehr Möglichkeiten bietet, Informationen über Förderungen zu erhalten und diese in Anspruch zu nehmen.

Als Grund, Förderungen bisher nicht in Anspruch genommen zu haben, geben 46% an, nichts von den vorhandenen Angeboten gewusst zu haben. An zweiter Stelle kommt der Hinweis, dass für eine Förderung kein Bedarf bestanden habe bzw. besteht (36%). Nur ein geringer Prozentsatz der Befragten hatte zwar versucht, eine Förderung zu erhalten, war aber von der vergebenden Stelle abgelehnt worden (12%). Man kann also davon ausgehen, dass die Wege zur Inanspruchnahme nicht mehr durch allzu große Hindernisse verstellt sind, wenn das Wissen um Förderangebote und die grundsätzliche Berechtigung vorhanden ist.

## **15 Gründung ohne Beratung – geringe Bildung als Zugangsbarriere**

Die Gründung eines Unternehmens erfolgt in den ethnischen Ökonomien überwiegend ohne unterstützende Beratung. Damit erklärt sich auch das teilweise ausgeprägte Nichtwissen um die bestehenden Förderangebote. Die Beratungshäufigkeit ist bei GründerInnen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss mit Abstand am höchsten. Geringe Bildung hingegen kann als Zugangsbarriere für die Inanspruchnahme von Beratung gewertet werden (87% mit Pflichtschulniveau hatten keine Beratung). Beratungsangebote werden in erster Linie deshalb nicht in Anspruch genommen, weil die potenziellen Begünstigten gar nichts von ihrer Existenz gewusst haben (41%). Die Bildungsunterschiede sind gravierend: Nur 33% der GründerInnen mit Universitäts- und Fachhochschulabschluss haben nichts von den Beratungsangeboten gewusst, demgegenüber hatten 69% der bildungsfernen GründerInnen keine Information über Beratungsmöglichkeiten. Das bedeutet, dass gerade jene GründerInnen mit Migrationshintergrund, die eine zielorientierte und adressatInnengerechte Unterstützung am nötigsten hätten, nicht in den Genuss derselben kommen.

Ein nicht unwesentlicher Teil der GründerInnen zweifelt allerdings auch den Nutzen einer Beratung an. Immerhin 42% gaben an, keine solche gebraucht zu haben. Es ist denkbar, dass es bei bestimmten Gründertypen – sogenannten „selbstgewissen Autodidakten“ – eine Art Beratungsresistenz gibt, weil sie davon ausgehen, über ausreichend Erfahrung zur Geschäftsgründung zu verfügen und mögliche Hürden im Gründungsprozess unterschätzen.

Von den Einrichtungen, die beratende Unterstützung anbieten, wird mit Abstand die Wiener Wirtschaftskammer am häufigsten in Anspruch genommen (69%), und zwar von weiblichen GründerInnen mehr als von männlichen. Danach folgt das Wirtschaftsförderungsinstitut mit 21%. Die Beratungsangebote der Stadt Wien liegen in diesem Vergleich weit zurück (Wirtschaftsförderungsfonds 9% und Bezirksämter 10%).

## 16 Handlungsoptionen

Aus den zahlreichen Handlungsoptionen, die sich aus den Studienergebnissen und in Anlehnung an internationale Best-Practice-Beispiele ableiten lassen, erscheinen folgende für die wien spezifische Situation ethnischer Unternehmen am zentralsten:

### Verbesserung des Zugangs zu Mikrokrediten

Unter den aktuell bestehenden Herausforderungen, vor denen GründerInnen aus dem Bereich der ethnischen Ökonomie stehen, nehmen Finanzierungsprobleme einen hohen Stellenwert ein. Hierfür sind mehrere Faktoren verantwortlich. So ist davon auszugehen, dass das Geschäftsinteresse vieler Banken an Klein- und Mikrokrediten generell unterdurchschnittlich ist. Weiters muss davon ausgegangen werden, dass GründerInnen aus dem Bereich der ethnischen Ökonomie in ihrer Rolle als „selbstgewisse AutodidaktInnen“ nicht in jedem Fall die zur Verfügung stehenden Angebote in Erfahrung bringen und auch für sich in Anspruch nehmen. Als negativ wird sich weiters auch auswirken, dass manche BankmitarbeiterInnen ein verzerrtes Bild von gründungsinteressierten Personen mit Migrationshintergrund haben, das sich in manchen Fällen noch immer vorschnell am Typ des „Gastarbeiters/der Gastarbeiterin“ orientiert.

Zur besseren Ausschöpfung des Entwicklungspotenzials der ethnischen Ökonomie werden folgende Entwicklungsansätze vorgeschlagen:

- Aufbau einer begleitenden Beratungs- und Unterstützungsschiene für ethnische GründerInnen in Zusammenarbeit mit Kreditinstituten, Finanzmonitoring
- Diversity Trainings für MitarbeiterInnen von Kreditinstituten

### Aktives Ansprechen und interkulturelle Beratung der Zielgruppe

Zur Verbesserung der Nutzung der vorhandenen Unterstützungsangebote müssten diese noch mehr zielgruppenspezifisch bekannt gemacht werden. Möglich wäre dies beispielsweise durch das laufende Aufsuchen von Treffpunkten und Veranstaltungen der MigrantInnen, durch die Auflage von gezielten themenzentrierten Foldern, den Besuch von Vereinen und anderen Treffpunkten, durch die Einbeziehung von muttersprachlichen Ansprechpersonen oder durch das Angebot einer mehrsprachigen Homepage.

Das Konzept der Mehrsprachigkeit soll hierbei durch eine Multiethnizität ergänzt bzw. ersetzt werden, welches die interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation definiert.

### **Unterstützungsangebote für gering qualifizierte ethnische GründerInnen**

Für gering qualifizierte ethnische GründerInnen gibt es noch immer eine Reihe von Hindernissen, die zur strukturellen Benachteiligung führen. Hier gilt es, durch ein entsprechendes niedrigschwelliges Beratungsangebot den Zugang zu diesen beratungs- und unterstützungsfernen Gruppen zu finden. Denkbar wäre auf Stadtteilebene ein mobiler Beratungsdienst, welcher versucht, die Informations- und Beratungsdefizite zu beseitigen und auch die Vorbehalte gegenüber vorhandenen Beratungsangeboten abzubauen. Wesentlich dabei ist, dass die angebotene Beratung nicht unter allen Umständen in der Gründung eines Unternehmens enden muss.

### **Förderung der Lehrausbildung**

Obwohl nur ein verschwindend geringer Anteil der ethnischen Unternehmen Lehrlinge ausbildet, liegt ein Potenzial von bis zu 17% der befragten Betriebe vor, welches sich vorstellen kann, in Zukunft Lehrlinge aufzunehmen. Um dieses Potenzial besser auszuschöpfen, bedarf es zunächst einer Sensibilisierung der Betriebe für die Belange der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Weiters wäre zu klären, in welcher Form ein überbetrieblicher Ausbildungsverbund Aussicht auf Realisierung hat.