



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

## **„MigrantInnen im Unternehmertum“ -**

Eine theoretische Analyse des Gründungs- und UnternehmerInnenprozesses und Erstellung eines Gründungsleitfadens speziell für MigrantInnen sowie Verbesserungspotenziale basierend auf empirischer Befragung von MigrantInnen als UnternehmerInnen.

Verfasserin

**Irma Halilovic**

angestrebter akademischer Grad

**Magistra (Mag.)**

Wien, Januar 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 057 390

Studienrichtung lt. Studienblatt: Internationale Entwicklung

Betreuer: Univ.-Doz. Dr. Johann Wimmer



## Eidesstaatliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig und ohne die Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus den fremden Quellen indirekt oder direkt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Ich habe mich bemüht, sämtliche Inhaber der Bildrechte ausfindig zu machen und ihre Zustimmung zur Verwendung der Bilder in dieser Arbeit eingeholt. Sollte dennoch eine Urheberrechtsverletzung bekannt werden, ersuche ich um Meldung bei mir.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, 31.01.2014



Irma Halilovic

# Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| Danksagung  | 6         |
| Abbildungsverzeichnis   | 7         |
| Abkürzungsverzeichnis   | 8         |
| <b>EINLEITUNG</b>   | <b>9</b>  |
| <b>1. RELEVANTE DEFINITIONEN</b>                                | <b>15</b> |
| 1.1. UnternehmerIn  | 15        |
| 1.2. MigrantIn  | 16        |
| 1.3. Migration  | 16        |
| <b>2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN</b>                               | <b>19</b> |
| <b>2.1. Ausgewählte Migrationstheorien</b>                      | <b>19</b> |
| 2.1.1. Die Gesetze der Wanderung von Ravenstein                 | 20        |
| 2.1.2. Pull- und Push Faktoren von Lee                          | 21        |
| 2.1.3. Humankapitalmodell von Sjaastadt                         | 23        |
| 2.1.4. Absorptionstheorie von Eisenstadt                        | 24        |
| <b>2.2. Migrationsmotive</b>                                    | <b>26</b> |
| 2.2.1. Arbeitsmigration   | 27        |
| 2.2.2. Politische Migration                                     | 29        |
| 2.2.3. Umweltmigration  | 32        |
| <b>3. MIGRANTINNEN ALS UNTERNEHMERINNEN</b>                     | <b>34</b> |
| <b>3.1. Ethnische Ökonomie</b>                                  | <b>34</b> |
| 3.1.1. Der Middleman-Minority-Ansatz                            | 38        |
| 3.1.2. Das Kulturmodell   | 40        |
| 3.1.3. Das Nischenmodell  | 41        |
| 3.1.4. Das Reaktionsmodell                                      | 42        |
| 3.1.5. Der Interaktionsansatz                                   | 43        |
| <b>3.2. Demographische Merkmale von MigrantInnen</b>            | <b>46</b> |
| 3.2.1. Herkunft und Alter                                       | 46        |
| 3.2.2. Bildungsstruktur   | 48        |
| 3.2.3. Qualifikationsniveau                                     | 50        |
| 3.2.4. Selbständigkeitsrate                                     | 53        |
| <b>4. GRÜNDUNGSLEITFADEN FÜR MIGRANTINNEN IN VIER SCHRITTEN</b> | <b>56</b> |
| <b>4.1. Erster Schritt: Rechtliche Rahmenbedingungen</b>        | <b>56</b> |
| 4.1.1. Gewerbeordnung   | 56        |
| 4.1.2. Rot-Weiß-Rot Karte                                       | 59        |
| 4.1.3. NEUFÖG   | 60        |
| <b>4.2. Zweiter Schritt: Voraussetzungen</b>                    | <b>62</b> |
| 4.2.1. Persönliche Anforderungen                                | 62        |
| 4.2.2. Finanzielle Voraussetzungen                              | 63        |
| <b>4.3. Dritter Schritt: Wahl der Gesellschaftsform</b>         | <b>63</b> |
| 4.3.1. Einzelunternehmen  | 63        |
| 4.3.2. Offene Gesellschaft                                      | 64        |

|   |            |
|---|------------|
| 4.3.3. Kommanditgesellschaft  | 65         |
| 4.3.4. Gesellschaft mit beschränkter Haftung                                | 66         |
| <b>4.4. Vierter Schritt: Umsetzung der Geschäftsidee</b>                    | <b>68</b>  |
| 4.4.1. Business Plan  | 68         |
| 4.4.2. Standortwahl   | 70         |
| <b>5. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG</b>   | <b>71</b>  |
| 5.1. Qualitative Forschungsmethode  | 71         |
| 5.2. Erhebung   | 71         |
| 5.3. Auswahl der InterviewpartnerInnen                                      | 73         |
| 5.4. Auswertung   | 74         |
| <b>6. FOKUSSIERUNGSSEQUENZ DER UNTERNEHMERINNEN</b>                         | <b>76</b>  |
| 6.1. Unternehmerin BEAUTY   | 76         |
| 6.2. Unternehmer KEBAB  | 81         |
| 6.3. Unternehmer BALLERINAS   | 86         |
| 6.4. Unternehmer COCOFISH   | 89         |
| 6.5. Unternehmer CEVAPCICI  | 94         |
| 6.6. Unternehmer PHARAO   | 99         |
| <b>7. GEMEINSAMKEITEN bei der Unternehmensgründung</b>                      | <b>103</b> |
| 7.1. Gründungsschwierigkeiten erwiesen sich als weniger bedeutendes Problem | 106        |
| 7.2. Die Hauptschwierigkeiten während des laufenden Betriebs                | 110        |
| <b>8. ANALYSE und INTERPRETATION</b>  | <b>113</b> |
| 8.1. Unterstützungsbedarf und Lösungsansätze                                | 116        |
| <b>9. ZUSAMMENFASSUNG</b>   | <b>120</b> |
| <b>10. LITERATURVERZEICHNIS</b>   | <b>123</b> |
| ABSTRACT (DEUTSCH)  | 129        |
| ABSTRACT (ENGLISCH)   | 130        |
| Interviewleitfaden  | 131        |
| Curriculum Vitae  | 134        |

## Danksagung

*„Ein Weg bildet sich dadurch, dass er begangen wird.“*

*Zhuāng Zhōu*

Zu allererst möchte ich mich bei meinen Eltern bedanken, die mir das Studium überhaupt ermöglicht haben und mich nicht nur finanziell, sondern immer auch mental unterstützt haben. Vielen Dank an meine Schwester, die immer eine moralische Unterstützung für mich war. An dieser Stelle möchte ich mich auch bei meinem Betreuer Univ.-Doz. Dr. Hannes Wimmer für die hilfreichen Anregungen und umfangreiche Geduld bedanken.

Ein herzliches Dankeschön an meine FreundInnen, die mich konsequent bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt haben.

Zum Schluss gilt mein größtes Dankeschön an alle befragten UnternehmerInnen die sich Zeit für ein Interview mit mir genommen haben, ohne sie wäre diese Arbeit nicht zustande gekommen.

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Ausländische Staatsangehörige bzw. im Ausland geborene Österreicher/-innen am 1.1.2012

Abb. 2: Bevölkerung ausländischer Herkunft am 1.1.2012 nach Altersgruppen

Abb. 3: Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung 2011 nach Migrationshintergrund

Abb.4: Überqualifizierung in gegenwärtiger Tätigkeit

Abb.5: Überqualifizierung nach Bildungsabschluss und Migrationshintergrund

Abb.6: Selbständigenquote 2012 nach Geschlecht und Migrationshintergrund

Abb.7: Zahl der selbstständig erwerbstätigen Personen (2011)

## Abkürzungsverzeichnis

|        |  |
|--------|--|
| AG     | Aktiengesellschaft   |
| AMS    | Arbeitsmarktservice  |
| BMASK  | Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz |
| BM.I   | Bundesministerium für Inneres                                |
| BKS    | Bosnisch/Kroatisch/Serbisch                                  |
| EU     | Einzelunternehmen  |
| EU     | Europäische Union  |
| eU     | eingetragenes Unternehmen                                    |
| EStG   | Einkommensteuergesetz  |
| EWR    | Europäischer Wirtschaftsraum                                 |
| GewO   | Gewerbeordnung   |
| GFK    | Genfer Flüchtlingskonvention                                 |
| GmbH   | Gesellschaft mit beschränkter Haftung                        |
| GmbHG  | GmbH-Gesetz  |
| HGB    | Handelsgesetzbuch  |
| KG     | Kommanditgesellschaft  |
| KSchG  | Konsumentenschutzgesetz                                      |
| KÖSt   | Körperschaftsteuer   |
| NEUFÖG | Neuförderungsgesetz  |
| OG     | Offene Gesellschaft  |
| RWR    | ROT-WEISS-ROT (Karte)  |
| UGB    | Unternehmensgesetzbuch                                       |
| WKÖ    | Wirtschaftskammer Österreich                                 |

## Einleitung

*„Business owned by migrants and ethnic minorities have a significant impact on economics growth in Europe. At present there are roughly 24 million non nationals living in the countries of the European Union, many of them from ethnic minority populations. Their businesses – mainly small and micro enterprises – play an important role in the European society and in particular in urban areas (European Commission 2008, o.S.)”.*

In Österreich leben laut Statistik Austria 8.443.018 Menschen, wovon 1.493.375 Millionen EinwohnerInnen einen Migrationshintergrund haben (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 29). In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund gestiegen (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 26). Durch die zunehmende Migration nach Österreich, geraten MigrantInnen auch immer mehr in den öffentlichen Diskurs, der immer wieder mit zwei unterschiedlichen Begriffspaaren assoziiert wird: entweder werden MigrantInnen als nicht-integrierfähiges Problem angesehen oder als potenzielles Personal für den österreichischen Arbeitsmarkt, dem unter bestimmten Voraussetzungen die Rot-Weiß-Rot Karte verliehen wird.

Aufgrund von auch in Österreich immer größer werdenden Migrationsströmen, spielen nun auch MigrantInnen als UnternehmerInnen, eine immer größer werdende Rolle. MigrantInnen sind in einem anderen Land geboren und versuchen sich in einem bürokratischen, fremden Land als Selbstständige und gründen ihre eigenen Firmen. Aus diesem Grund sind MigrantInnen als UnternehmerInnen aus dem heutigen Wirtschaftsleben nicht wegzudenken.

Weshalb MigrantInnen den Schritt ins Unternehmertum wagen, liegt häufig an der Arbeitslosigkeit oder der von den ArbeitgeberInnen in Österreich nicht anerkannten Ausbildungsabschlüsse aus dem jeweiligen Herkunftsland. Für viele MigrantInnen zählt als Gründungsmotiv aber nicht nur das Einkommen, sondern auch die Unabhängigkeit. Andererseits werden auch die Eltern oder Verwandte als Vorbilder herangezogen. So zählt nicht nur Durchsetzungsvermögen bei der Gründung eines Unternehmens als wichtige Eigenschaft, sondern auch die hohe Risikobereitschaft, die oftmals MigrantInnen auf sich nehmen.

MigrantInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft haben es auf dem Weg ihrer Unternehmensgründung nicht immer einfach. Inzwischen gelten für Menschen aus den EU und EWR-Staaten oftmals die gleichen rechtlichen Voraussetzungen wie für österreichische StaatsbürgerInnen, während MigrantInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft,

eine gültige Aufenthaltserlaubnis und bestimmte Beschränkungen bei der Gewerbeberechtigung in Kauf nehmen müssen. In anderen Worten: MigrantInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft müssen Abschlüsse aus ihrem Herkunftsland vorweisen, die dem österreichischen Standard entsprechen. Wird dieser Standard bzw. die verlangten Kenntnisse, die sie für die Unternehmensgründung vorweisen müssen, nicht erbracht, werden oftmals gewerberechtliche GeschäftsführerInnen benannt, die die Voraussetzungen erfüllen. Deshalb plädieren immer mehr UnternehmerInnen für die Gleichstellung ihrer Bildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland.

Zu diesem Zweck, wird der Fokus dieser Diplomarbeit nicht nur auf die Voraussetzungen und Hürden der Unternehmensgründungen im Allgemeinen gelegt, sondern vor allem wird auch auf die Schwierigkeiten von MigrantInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft näher eingegangen.

Zunächst wird im Rahmen des theoretischen Konzepts analysiert, welche Motive zur Migration führen. Auf die bekanntesten Migrationstheorien und deren Motive wird in Kapitel zwei eingegangen. Nachdem zunächst in einem ersten Schritt über die Theorien der Migration berichtet wurde, werden in einem weiteren Schritt die Motive zur Migration analysiert. Der Status quo der MigrantInnen in den äußerst wichtigen Bereichen, beispielsweise Ausbildung, Sprachkenntnisse, fachliche Qualifikationen, Alter und Herkunft, sind wichtige Faktoren, auf die im Rahmen der Unternehmensgründung Acht gegeben wird.

In Kapitel drei werden die spezifischen Ansätze für gründungsmotivierende Faktoren erläutert. Hierbei wird insbesondere auf die „Ethnische Ökonomie“, sowie den Middleman-Minority-Ansatz, das Kultur-, Nischen- und Reaktionsmodell als auch auf den Interaktionsansatz näher eingegangen. Um den MigrantInnen die Unternehmensgründung zu erleichtern, werden im Zuge dieser Arbeit nicht nur Voraussetzungen und hindernde Faktoren zur Unternehmensgründung recherchiert, sondern ebenfalls ein speziell für MigrantInnen erstellter Leitfaden der Unternehmensgründung für die einzelnen Gesellschaftsformen mitgegeben. Hierbei hat der/die MigrantIn die Möglichkeit, selbstständig, anhand bestimmter Kriterien zu entscheiden, welche Unternehmensform für ihn die Optimale Lösung darstellt.

Obwohl diese Arbeit keinen Anspruch auf Vollständigkeit der Kriterien erhebt, sind diese doch als wichtiges Instrumentarium für MigrantInnen zu verstehen, um sich einen ersten Überblick über die theoretische und praktische Unternehmensgründung zu verschaffen. Aufschlussreich ist neben dem theoretischen Teil dieser Diplomarbeit besonders der

empirische Teil, der sich sowohl mit der Frage "Gründungshindernisse bei MigrantInnen" eingehender beschäftigt als auch mit Lösungsansätzen wie die Unternehmensgründung für MigrantInnen erleichtert oder vereinfacht werden könnte.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, sich einen ersten Überblick über die Hindernisse für eine Unternehmensgründung unmittelbar von den betroffenen MigrantInnen als UnternehmensgründerInnen zu verschaffen. Aus diesem Grund wurde im Rahmen dieser Diplomarbeit eine qualitative Forschungsmethode gewählt, um sicher zu stellen, dass die UnternehmensgründerInnen auch wichtige Erkenntnisse über hemmende Faktoren liefern, auf welche die Literatur gegebenenfalls nicht eingeht.

Als Forschungsmethode wurden qualitative Interviews gewählt, die über die theoretischen Ansätze hinaus, Erkenntnisse aus der Praxis beinhalten sollen. Zu diesem Zweck, wurden sechs mündliche Interviews von Personen mit Migrationshintergrund, die in den verschiedensten Branchen ein Unternehmen gegründet haben, durchgeführt. Die Forschung möchte auch den Ansatz stereotyper Bilder unserer Gesellschaft widerlegen, um sie gegebenenfalls durch diese wissenschaftliche Arbeit im korrekten Licht darzustellen sowie aber auch durch weitere Denkanstöße Österreichs Wirtschaft ankurbeln und sie gegebenenfalls optimieren. Durch die persönlichen Fragen sollten auch Kognitionen, persönliche Meinungen und Haltungen zu wahren Gründungsmotiven und Erkenntnisse erforscht werden.

Zudem konnte die Autorin mittels der Befragung bestimmte Themen ansprechen oder nachfragen, die mittels anderer Methoden wie z.B. der Beobachtung oder Inhaltsanalyse zu keinem ausreichenden Ergebnis geführt hätten. Auch wenn die Fragen anfangs Ängste oder verzerrte Antworten bei den Interviewpersonen hervorriefen, ließen sich jedoch die wahren Intentionen, Emotionen und wahre Begebenheiten bei einem 40-minütigen Gespräch heraushören. Deshalb verwendete die Autorin zunächst Eingangsfragen sowie Erfolgsfragen, um die Interviewperson ein wenig aufzulockern, bevor auf Themen näher eingegangen wurde, die die Interviewpersonen als unangenehm empfanden.

Ganz interessant war auch die Angst vieler InterviewpartnerInnen, die die Autorin als verdeckte Wirtschaftsprüferin gehalten haben oder als eine MitarbeiterIn des Finanzamts oder einer sonstigen öffentlichen Behörde. Dies gab vor allem Aufschluss darüber, dass eine enorme Angst gegenüber österreichischen Behörden und deren Kontrollen bei UnternehmerInnen migrantischer Herkunft existiert.

Die Wahl des Themas der Diplomarbeit basierte auf dem persönlichen Anliegen der Autorin sowohl aber auch auf der Annahme einer nicht allzu gerechten "Behandlung" von MigrantInnen bei der Unternehmensgründung unter laufender Beobachtung unserer Gesellschaft im Alltag. Einerseits ist die Autorin selbst migrantischer Herkunft, ihre Wurzeln stammen aus Bosnien und Herzegowina, andererseits war sie durch die verschiedenen Erlebnisse ihrer Bekannten und Freunde, die in Österreich selbstständig tätig sind, mit diesem Thema bestens vertraut und kennt somit den Unternehmensgründungsprozess aus ihrem näheren Umfeld. Das veranlasste sie auch zur Motivation sich mit diesem Thema eingehender zu beschäftigen und die angenommenen Thesen im empirischen Teil zu bestätigen bzw. zu widerlegen.

Auf diesen Annahmen basierend ergaben sich folgende Forschungsfragen sowie Hypothesen, die sich durch die gesamte Arbeit erstrecken:

#### **Forschungsfragen:**

- Inwieweit besteht ein Zusammenhang zwischen der Unternehmensgründung und der Herkunft der UnternehmensgründerInnen?
- Inwieweit spielen Vorurteile mancher MitarbeiterInnen öffentlicher Ämter und Behörden eine Rolle im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung von MigrantInnen?
- Inwieweit sind Hindernisse und Schwierigkeiten während der Unternehmensgründung mit der Herkunft der UnternehmensgründerInnen verbunden?
- Inwieweit spielen kulturelle, ökonomische Faktoren und der „soziale Habitus“ eine Rolle im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung in Österreich?

## Hypothesen:

- UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund haben größere Schwierigkeiten als InländerInnen bei der Unternehmensgründung in Österreich.
- MigrantInnen verfügen über Rollenvorbilder im Bekanntenkreis, die in einer selbstständigen Tätigkeit sind, so erwerben sie ihre Informationen für die Unternehmensgründung auch mittels Mund-zu-Mund-Propaganda durch Freunde, Verwandte und Bekannte.
- Die rechtlichen Voraussetzungen sowie die gesamte Regelung der Bürokratie sind für Migrantinnen schwer verständlich, meist auch wegen Sprachbarrieren, was Zeit und Geldeinbußen mit sich bringt.
- Kulturelle Gepflogenheiten aus der Heimat spielen eine bedeutende Rolle bei der Unternehmensgründung bzw. bei der Bürokratie.
- MigrantInnen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft wird - im Gegensatz zu österreichischen/EU und EWR – StaatsbürgerInnen - die Unternehmensgründung aufgrund rechtlicher Voraussetzungen, erschwert.
- Vorurteile seitens mancher MitarbeiterInnen öffentlicher Ämter und Behörden gegenüber MigrantInnen erschweren den Prozess der Unternehmensgründung.
- MigrantInnen erfahren bei der Unternehmensgründung oft diskriminierendes Verhalten seitens öffentlicher Ämter oder/und Behörden.
- MigrantInnen gründen ein Unternehmen als Folge ihrer jahrelangen Arbeitslosigkeit.
- Ausländische Abschlüsse von MigrantInnen werden für die Unternehmensgründung in Österreich häufig nicht anerkannt (beispielsweise bei der Gewerbeberechtigung eines reglementierten Gewerbes).
- Beratungsangebote/Unternehmensförderprogramme seitens österreichischer Institutionen (Magistrat, Finanzamt, Wirtschaftskammer) sind unzureichend, so wird kein aktiver Versuch vorgenommen, MigrantInnen bei der Unternehmensgründung zu unterstützen.

Die Autorin setzte es sich auch zum Ziel in dieser Arbeit die Felder "Ökonomie= Unternehmensgründung" und "Migration" so weit wie möglich zu durchleuchten und zu verbinden, hinter dem interdisziplinären Ansatz allen InteraktionspartnerInnen dieses Forschungs-Feldes (MigrantInnen, staatliche Behörden, Instanzen etc.) eine Chance zu geben und die Möglichkeit aus den Erfahrungen anderer zu lernen, Fehler in, bei oder während der Unternehmensgründung zu vermeiden und diesen Prozess für alle Parteien bestmöglich zu optimieren. Vor allem potentiellen UnternehmensgründerInnen sollte ein "Rüstzeug" in Form eines Gründungsleitfadens in die Hände gegeben werden, um interessierte MigrantInnen bestmöglich zu unterstützen und sie ausreichend zu informieren.

# 1. Relevante Definitionen

## 1.1. UnternehmerIn

Mit dem UGB, welches in wesentlichen Teilen mit 1.1.2007 in Kraft trat, gab es einige Änderungen, die den Unternehmensbegriff betreffen (vgl. WKÖ 2012: 2). Stellte der bisherige Begriff des HGB noch auf den Betrieb eines Handelsgewerbes ab, was dazu führte, dass nur Voll- und Minderkaufleute den Tatbestand des Unternehmers erfüllten, so gibt es nunmehr mit den Änderungen und dem in Kraft treten des UGB, einen weitaus größeren Bereich, der unter den Unternehmensbegriff fällt (ebd.).

Obwohl der Unternehmensbegriff des UGB bereits mit dem Unternehmensbegriff des KSchG harmonisiert wurde, gibt es dennoch unterschiedliche Begriffsdefinitionen. Aufgrund der Tatsache, dass in dieser Diplomarbeit der unternehmensrechtliche Aspekt im Fokus liegt, beschränkt sich die Begriffserläuterung daher ausschließlich auf das UGB.

Aufgrund des Unternehmensbegriffs laut UGB, welcher in § 1 Abs. 2 wie folgt definiert ist: „UnternehmerIn ist wer ein Unternehmen betreibt“ (§ 1. (1) UGB). Wobei unter einem Unternehmen, „jede auf Dauer angelegte Organisation, selbständiger, wirtschaftlicher Tätigkeit verstanden wird, mag sie auch nicht auf Gewinn gerichtet sein“ (§ 1. (2) UGB). Demnach fallen auch Non-Profit Organisationen, die weitestgehend nur kostendeckend arbeiten, auch wenn sie nicht gewinnorientiert sind, ebenfalls unter den Unternehmensbegriff.

Bestimmte Unternehmen sind nach dem Gesetz bereits aufgrund ihrer Rechtsform UnternehmerInnen. In § 2. UGB sind die entsprechenden Unternehmensformen aufgelistet. Für die Unternehmensgründung von MigrantInnen sind, sofern nicht ein hohes Startkapital vorhanden, diese Unternehmensgründung eher von untergeordneter Rolle.

Des Weiteren gibt es die Möglichkeit, aufgrund der Eintragung ins Firmenbuch UnternehmerIn zu sein (vgl. § 3. UGB). Ist der Unternehmensbegriff nach § 1. - § 3. gegeben, dann kommt es zur Anwendung der Bestimmungen über das Firmenbuch und die Firma, auf welche im Zuge des Kapitels ‚Gründungsleitfaden für MigrantInnen‘, näher eingegangen wird.

## 1.2. MigrantIn

Obwohl sich viele Theorien mit Migration beschäftigen, wird selten beleuchtet, was denn eigentlich unter dem Begriff „MigrantIn“ verstanden wird. Dabei wird zwar viel über Motivationen und Ablauf von Wanderungsbewegungen geschrieben, doch vernachlässigt, wer denn die Menschen hinter dem Begriff sind.

Eine Definition bietet Stephen Castles. Er versteht unter MigrantInnen „Menschen, die dauerhaft oder für längere Zeit außerhalb ihres Herkunftslandes leben“ (Castles 1993, ziti. nach Treibel 1999: 19). Abseits von dieser doch recht genauen Definition, lässt sich der Begriff 'MigrantIn' jedoch nur entsprechend der Definition von Migration erklären. Beispielsweise wäre nach Everett S. Lee ein/e MigrantIn ein Mensch, der seinen Lebensort permanent oder semi-permanent wechselt, wobei es keine Rolle spielt, ob der Mensch intern oder extern migriert, ebenso wenig, ob der Mensch freiwillig oder unfreiwillig wandert (vgl. Lee 1969: 285).

Aus verschiedenen Ansätzen lassen sich MigrantInnen jedoch als Menschen verstehen, die entweder innerhalb eines Landes wandern (Binnenmigration) oder über Grenzen hinweg. Dabei spielt jedoch eine zeitliche Komponente eine wichtige Rolle. MigrantInnen bilden dabei jedoch keine einheitliche Gruppe (vgl. Han 2004: 71). Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Erfahrungen, Motivationen und der 'Dauer' ihres Wechsels des Lebensortes. Als eine gesonderte Kategorie werden hierbei die TransmigrantInnen verstanden. Unter TransmigrantInnen werden Personen verstanden, die ihre Identität und Lebensumstände in mehreren Nationen grenzüberschreitend in ihrem täglichen Leben gestalten (ebd.).

## 1.3. Migration

Migration gilt als einer der wichtigsten Bereiche der modernen Forschung von Wanderungsbewegungen und ist ein besonders ansprechendes Forschungsgebiet für die Wissenschaft. Aufgrund der äußerst hohen Komplexität dieses Bereichs, gibt es daher auch keinen einheitlich definierten Migrationsbegriff, sodass nur Annäherungen des Begriffs zur Verständniserklärung dienen können.

Der Begriff Migration leitet sich von dem lateinischen Wort „migrare“ bzw. „migratio“ ab, welches mit „Wanderung, wandern, wegziehen“ übersetzt werden kann (Han 2004: 7). Es scheint zunächst plausibel anzunehmen, dass Migration „jede Ortsveränderung von Personen“ (Hoffmann-Nowotny 1970: 107) darstellt. Der Migrationsbegriff laut Petrus Hahn stellt allerdings auf einen dauerhaften Wohnwechsel von Personen oder Personengruppen

ab (vgl. Han 2004: 7). Demnach fallen bei der zuletzt genannten Begriffsdefinition, kurzfristige Veränderungen der örtlichen Umgebung, nicht unter den Begriff der Migration. In der Literatur, herrscht des Weiteren auch keine Einigkeit über den genauen Zeitbegriff der Dauerhaftigkeit.

Albrecht sieht in seiner Begriffsdefinition von Migration überhaupt davon ab, auf Dauerhaftigkeit abzustellen, bei ihm fällt sogar ein vorübergehender Wohnortswechsel unter den Begriff der Migration (vgl. Albrecht 1972: 23). Schrader stellt bei seinem Begriff bereits die Absicht den Wohnort dauerhaft zu wechseln in den Vordergrund, sofern dieser mit einer maßgeblichen Entfernung verknüpft ist. Demzufolge könnte ein Wohnortswechsel von Wien nach Vorarlberg bereits als Migration verstanden werden, ein Wohnortswechsel von Salzburg nach München, aufgrund der räumlichen Nähe, allerdings nicht (vgl. Schrader zit. nach Treibel 1999: 19).

Im Gegensatz zu den oben genannten Begriffsdefinitionen, die sich lediglich im Zeitbegriff der Dauerhaftigkeit unterscheiden, nimmt Eisenstadt den Übergang von einer Gesellschaft zu einer anderen an. Dies bedeutet, er stellt vielmehr auf die gesellschaftlichen Werte und Normen der unterschiedlichen Kulturen ab (vgl. Eisenstadt 1954: 1).

Treibel's Definition von Migration beinhaltet die Auffassungen einiger TheoretikerInnen in einem breiteren Sinn: „Migration ist der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen“ (Treibel 1999: 21). Anette Treibel geht noch einen Schritt weiter und charakterisiert die Vorstellung von Migration anhand von vier verschiedenen Aspekten:

1. „räumlicher Aspekt;
2. zeitlicher Aspekt;
3. Wanderungsentscheidung;
4. Umfang der Migration“ (Treibel 1999: 20)

Beim räumlichen Aspekt wird unterschieden, ob es sich um Binnenwanderung oder um interne Wanderung (innerhalb eines Landes) handelt (vgl. Treibel 1999: 20). Die interne Wanderung erfolgt meist aufgrund wirtschaftlicher Faktoren bzw. Arbeitsplatzmangel vom Land zur Stadt. In diesen Bezug wird die internationale oder externe Wanderung in den räumlichen Aspekt mit einbezogen, wobei die Form der kontinentalen oder interkontinentalen Wanderung mit impliziert wird (vgl. Treibel 1999: 20).

Der zeitliche Aspekt definiert die begrenzte oder temporäre Wanderung, sowie die dauerhafte und permanente Wanderung. Als Beispiel für temporäre Wanderung führt Treibel die Saisonarbeit an. Die Aus- und Einwanderung bzw. Niederlassung, beschreibt sie als permanente Wanderung (Anette Treibel 1999: 20). Die Differenz zwischen permanenter und nicht-permanenter Migration ist schwierig zu erfassen, da SaisonarbeiterInnen häufig den Wohnort verlassen müssen, sodass dies als temporäre Wanderung bezeichnet werden kann. Nicht anders, ist es bei pendelnden Personen, die aufgrund von Weiterbildungsmöglichkeiten (Abendschule, Kurse, etc.) ihren Wohnort für eine längere Zeit verlassen müssen (ebd.).

Unter dem dritten Aspekt erfolgt die Wanderungsunterscheidung „freiwillig“ oder „erzwungen“, wobei diese Unterscheidung als umstritten gilt, da der Beweggrund „Gegenstand politischer, juristischer und moralischer Urteile“ ist (Anette Treibel 1999: 20). Der letzte angeführte Aspekt von Anette Treibel kennzeichnet den Umfang der Migration, wobei die Autorin zwischen „Einzel- bzw. Individualwanderung, Gruppen- oder Kollektivwanderung und Massenwanderung“ unterscheidet (Anette Treibel 1999: 20).

Obwohl Anette Treibel auf keinen näher bestimmten zeitlichen Rahmen in ihrer Definition eingeht, so stimmt auch sie auf dem Begriff der Dauerhaftigkeit und der Absicht einen Wohnort dauerhaft zu wechseln bzw. in eine andere Gesellschaft zu übersiedeln, zu. Hierbei ist es unerheblich, ob dies durch eine Einzelperson oder Personengruppen erfolgt.

## **2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN**

Wanderungsbewegungen von Menschen sind keine Erscheinung der Neuzeit. Auch wenn derzeit so viele Menschen auf Wanderung sind wie nie zuvor, so handelt es sich doch um kein neues Phänomen. Bereits seit Jahrtausenden verlassen Menschen ihre Heimat, um in einer neuen Region einen neuen Lebensmittelpunkt zu finden (vgl. Treibel 1999: 11f.).

Die Motivationen sind dabei so vielfältig wie die Menschen, die migrieren. So gehören Flucht wie auch Arbeitsmigration zu den Gründen, die Herkunftsregion zu verlassen. Nach Schätzungen lebten am Ende des 20. Jahrhundert knapp 100 Millionen nicht an dem Ort, an dem sie geboren wurden (vgl. Treibel 1999: 12). Migration ist jedoch nicht nur eine räumliche Bewegung mit der Verlegung des Wohnortes, sondern hat auch soziale Auswirkungen. Migration prägt dementsprechend Menschen und Gesellschaften (ebd.).

Die Sozialwissenschaften versuchen daher, Migration in all ihren Facetten zu beleuchten. Dabei stehen, je nach Disziplin, verschiedene Themen im Mittelpunkt. So beschäftigt sich beispielsweise die Rechtswissenschaft mit anderen Fragen zur Migration als die Soziologie. Migrationstheorien sind dementsprechend vielfältig, was auch an der gesellschaftlichen Bedeutung von Migration liegt, weshalb sich viele Disziplinen des Themas angenommen haben (Kalter 1997, zit. nach Müller-Schneider 2000: 55).

### **2.1. Ausgewählte Migrationstheorien**

In dieser Diplomarbeit wurde der Fokus auf die bekanntesten Migrationstheorien gelegt, welche im Folgenden näher erläutert werden. Dabei ist dieser Abschnitt in zwei Teile geteilt. Im ersten Abschnitt wird eine Auswahl an Migrationstheorien beleuchtet. Im zweiten Abschnitt wird nochmals darauf eingegangen, welche Faktoren Menschen zur Migration motivieren.

### **2.1.1. Die Gesetze der Wanderung von Ravenstein**

Ernst Georg Ravenstein, der als Begründer der Migrationsforschung gilt, bezog sich in seinen Beobachtungen auf die Binnenmigration im Vereinigten Königreich im 19. Jahrhundert. Als Anfänge der Dokumentation der Migration wird ein Vortrag bei der Royal Statistical Society 1885 angesehen (vgl. Lee 1969: 282). Anhand dieser Beobachtungen stellte er fest, dass Migration kein willkürlicher Akt ist, vielmehr scheinen gewisse Gesetze der Wanderung zu existieren, die seit dem versucht werden, theoretisch zu erfassen (vgl. Lee 1969: 282).

Ravenstein unterteilt MigrantInnen in fünf verschiedene Gruppen:

1. lokale WanderInnen, die sich nur in der Stadt oder Region bewegen, in der sie geboren wurden
2. NahwanderInnen, die nur in die nahegelegene Grafschaft wandern; diese sieht Ravenstein als Haupttyp der MigrantInnen an
3. EtappenwanderInnen, die über mehrere Etappen wandern
4. FernwanderInnen, die in weit entfernte Gebiete aufbrechen; sie stellen nach Ravenstein ungefähr ein Viertel aller MigrantInnen dar
5. Temporäre WanderInnen als Sondergruppe, deren Aufenthalt zeitlich begrenzt ist (Treibel 1999: 27).

Im Zuge seiner Analysen stellt Ravenstein ebenso sieben Gesetzmäßigkeiten der Migration fest. Erstens findet der Großteil der Migrationsbewegungen über kurze Distanzen statt, während sich Migration über lange Distanzen in Richtung der Industriezentren ereignet. Zweitens erfolgt Migration in Stufen. Migration ist auf die Industriezentren ausgerichtet, wobei zuerst Menschen, deren Heimatort nah am Zielort liegen, migrieren (vgl. Lee 1969:283). In weiterer Folge rücken Menschen, die in weiter entfernten Gebieten leben, in die durch die Migration frei gewordenen Gebiete nach. Drittens wird jeder Migrationsstrom durch einen entgegengesetzten Strom ausgeglichen. Viertens ist es wahrscheinlicher, dass Menschen aus den ruralen Gebieten migrieren. Fünftens sind Frauen in der Migration über kurze Distanzen überdurchschnittlich oft vertreten (ebd.).

Des Weiteren geht Ravenstein davon aus, dass mit der fortschreitenden Technologisierung auch die Migration zunimmt. Abschließend stellt er als siebtes Gesetz fest, dass ökonomische Motive mehr als andere Motive die Entscheidung zur Migration beeinflussen (vgl. Lee 1969:283).

Allerdings ist zu beachten, dass Ravenstein's Analysen auf den Gegebenheiten Englands (insbesondere Londons) im 19. Jahrhundert basieren und sich seit diesem Zeitraum viele gesellschaftliche Änderungen vollzogen haben.

### **2.1.2. Pull- und Push Faktoren von Lee**

Lee geht bei seiner Theorie davon aus, dass Migration jede Form des permanenten oder semi-permanenten Wechsels des Wohnortes darstellt. Dabei spielt weder die Distanz, über die migriert wird, noch die Freiwilligkeit oder die Unterscheidung zwischen externer (in ein anderes Land) oder interner Migration (innerhalb eines Landes) eine Rolle (vgl. Lee 1969: 285).

Basierend auf der Annahme, dass jede Migration sowohl über einen Herkunfts- als auch einen Zielort, sowie dazwischen liegende beeinflussende Faktoren verfügt, werden vier Faktoren identifiziert, welche als Basis für die Entscheidungsfindung relevant sind (ebd.):

1. Faktoren in Verbindung mit dem Herkunftsgebiet
2. Faktoren in Verbindung mit dem Zielgebiet
3. intervenierende Hindernisse sowie
4. individuelle Faktoren (Kröhnert 2007: 3)

Die beiden ersten Faktoren umfassen dabei strukturelle Merkmale sowohl im Herkunfts- als auch im Zielgebiet. Dazu zählen zwar auch Lohnniveau und Arbeitslosenquote, aber auch Faktoren wie Klima, Schul- und Gesundheitssystem oder Sicherheit. Als dritter Faktor werden intervenierende Hindernisse genannt, welche sowohl aufgrund der räumlichen Distanz zwischen den beiden Orten als auch aufgrund die Person betreffenden persönlichen Hindernissen (beispielsweise Einwanderungsgesetze, nationale Grenzen) erfolgen können (vgl. Lee 1969:287). Zu dem vierten Punkt, welcher von Lee identifiziert wurde, zählen individuelle Faktoren, wie beispielsweise das Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf oder ethnische Herkunft. Wichtig ist jedoch auch, wie strukturelle Faktoren durch MigrantInnen persönlich wahrgenommen werden. So können beispielsweise die gleichen strukturellen Faktoren von verschiedenen MigrantInnen unterschiedlich beurteilt werden und über die Bereitschaft zur Migration entscheiden (vgl. Lee 1969: 286f).

Des Weiteren wird zwischen einer Familie mit Kindern und Singles, für die eine ländliche Umgebung entweder als attraktiv oder unattraktiv in Abhängigkeit von der persönlichen Lebenssituation bewertet wird, unterschieden (vgl. Kröhnert 2007: 3). Dadurch sind nicht die

strukturellen Faktoren an sich, sondern deren Wahrnehmung durch MigrantInnen für die Motivation zur Migration entscheidend (ebd.: 3).

Lee unterscheidet demnach bei seiner Analyse von Migration zwischen Pull- und Push Faktoren (vgl. Lee zit. nach Kröhnert 2007: 3). Im Mittelpunkt der sogenannten Pull- und Push Faktoren von Lee steht die Analyse, welche ökonomischen und demographischen Faktoren zu Migration führen. Faktoren, die zur Abwanderung führen, werden als Push („drücken“) bezeichnet, die Analyse, welche Faktoren zur Zuwanderung in die Zielregionen führen, wird unter dem Begriff Pull („anziehen“) betrachtet (ebd.).

Das Pull- und Push-Modell führt migrationsrelevante Faktoren lediglich auf die Situation am Arbeitsmarkt sowohl in der Heimat- als auch in der Zielregion zurück. Es wird angenommen, dass die Zielregion in Bezug auf den Arbeitsmarkt attraktiver ist (vgl. Haug 2000: 2). In seiner einfachsten Form, baut das Push-Pull-Modell dabei auf zwei Hypothesen auf:

Erstens, bestehen Unterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungssituation und zweitens, bezüglich der Einkommenssituation. So erklärt das Push-Pull-Modell Migration primär als Auswirkung des Strebens nach einem höheren Einkommen oder der Möglichkeit, einen Arbeitsplatz in der Zielregion zu erlangen. Damit konzentriert sich das Push-Pull-Modell primär auf Unterschiede in Beschäftigungschancen und Einkommensmöglichkeiten (vgl. Lee zit. nach Treibel 1999: 40).

Für den Autor R.C. Taylor ist darüber hinaus, die Trennung zwischen Push- und Pull-Faktoren problematisch. Für ihn sind diese beiden Faktoren interdependent, sie bedingen einander (vgl. Taylor 1969: 99). Auch nimmt das Push-Pull-Modell an, dass es bei Migrationsentscheidungen immer nur um die bestmögliche Befriedigung von Wünschen geht, wodurch komplexe Migrationsentscheidungen auf externe Faktoren reduziert werden (vgl. Taylor 1969:99).

Kritische Stimmen sehen in Lee's Migrationstheorie lediglich eine „Vorstufe zu einer Entscheidungstheorie“ (Haug/Sauer 2006: 16), da kein Mechanismus, sondern nur Vorhersagen zum Umfang der Wanderung, zu Strömen und Gegenströmen und zu Merkmalen der Wandernden, angegeben werden (vgl. Haug/Sauer 2006: 16).

Allgemeingültige Aussagen sind damit schwer zu treffen, denn Migration muss im jeweiligen Kontext gesehen werden. Die Entscheidung über Migration wird also nach Lee auf einer individuellen Ebene im Vergleich zwischen Herkunfts- und Zielort getroffen. Damit können persönliche Motive besser bewertet werden (vgl. Lee 1969: 288).

Ein Nachteil an diesem Modell ist jedoch, dass sich individuelle Motive mittels Formeln nicht abbilden lassen. Auch ist nicht feststellbar, welche Faktoren die Entscheidung zur Migration, auf welche Weise und wie stark beeinflussen. Das Modell nach Lee kann dementsprechend viele Migrationsentscheidungen nicht erklären. Besonders schwierig wird es, wenn es sich bei der Migration nicht um eine freiwillige Wanderung handelt, sondern die Entscheidung von anderen Personen getroffen wird.

### **2.1.3. Humankapitalmodell von Sjaastad**

Sjaastad versucht Migration mit seinem mikroökonomischen Humankapitalmodell zu erklären. Darin wird Migration als eine individuelle Investition in Humankapital interpretiert, wobei davon ausgegangen wird, dass die MigrantInnen ihre Entscheidungen basierend auf rationalen und nicht aufgrund emotionaler Verhaltensweisen treffen. Analysiert wird hierbei die einzelne Person mit ihren individuellen Einkünften (vgl. Haug 2000: 5).

Migration ist für die betreffende Person mit Beeinträchtigungen verbunden. Diese können monetärer als auch nichtmonetärer Natur sein. Unter monetären Beeinträchtigungen werden beispielsweise die Kosten für Transport oder Umzug verstanden, während sich nichtmonetäre Beeinträchtigungen, meist auf Auswirkungen auf das soziale Umfeld von Migration beziehen. Auswirkungen sozialer Natur können dabei, unter anderem, z.B. der Verlust von Freundeskreisen sein (vgl. Kröhnert 2007: 3).

Nach Sjaastad's Humankapitalmodell kommt es dementsprechend zu Migration, wenn die erwarteten positiven Effekte, seien sie monetärer oder nichtmonetärer Natur, höher als die mit der Migration verbundenen negativen Effekte sind (vgl. DaVanzo 1981: 92). Die positiven Effekte müssen sich dabei jedoch nicht gleich einstellen, sondern können auch erst in der Zukunft erwartet werden. Obwohl Sjaastad in seinem Ansatz auch nichtmonetäre Faktoren für die Migration erwähnt, beschränkt er sich in der Analyse von Migrationsmotiven auf das Einkommen (vgl. Kröhnert 2007: 3f). Dies liegt unter anderem daran, dass nichtmonetäre Faktoren schwer zu erfassen sind.

Daher kann das Humankapitalmodell letztendlich auf drei Motive zurückgeführt werden (ebd.: 3f):

- Wie groß ist der Einkommensunterschied zwischen Heimat- und Einwanderungsort?
  - Je höher das Einkommen am Zielort, umso wahrscheinlicher ist die Auswanderung.
- Wie viele Jahre können im Erwerbsleben genutzt werden um damit ein Einkommen zu erwirtschaften?
  - Je länger ein höheres Einkommen erwirtschaftet werden kann, desto höher der Gesamtertrag und damit die Wahrscheinlichkeit der Migration.
- Wie hoch sind die Kosten für den eigentlichen Prozess der Migration?
  - Es ist zu erwarten, dass mit steigenden Kosten sowohl monetärer als auch nichtmonetärer Art, der Anreiz zur Migration sinkt (Kröhnert 2007: 4).

Theoretisch ist mit diesen drei Faktoren das Migrationsverhalten verschiedener Gruppen erklärbar. Auch wenn die Theorie Migration primär mit dem erwarteten Einkommen erklärt, sind doch die Erwartungen auch an andere Faktoren geknüpft. So stehen beispielsweise Alter, Geschlecht und Beruf im Zusammenhang mit Erwartungen (vgl. Haug 2000: 6). Individuelle Charakteristika sind dementsprechend mitentscheidend für die Motivation zur Migration und finden im Modell Berücksichtigung (ebd.).

Aufgrund der Tatsache, dass Sjaastad's Modell lediglich als Investition in Humankapital gesehen wird, stellt sein Modell eine vereinfachte Theorie im Vergleich zur Theorie von Everett S. Lee's zur Migration, dar. Individuelle Faktoren dienen erst nachrangig zur Beschreibung der Motivation von Migration, da sich diese primär in monetären Begriffen äußert. Bei der Migrationstheorie von Lee spielen hingegen individuelle Erfahrungen und Hürden bei MigrantInnen eine primäre Rolle.

#### **2.1.4. Absorptionstheorie von Eisenstadt**

Shmuel N. Eisenstadt definiert Migration als Wechsel des Wohnortes mit der einhergehenden Umsiedlung in eine fremde Lebensumwelt. Dieser Prozess ist in drei Phasen gegliedert (vgl. Bui/Frank 2005: 6).

In der ersten Phase werden Motive für die Migration analysiert. Endogene und exogene Faktoren führen zu einer Verschlechterung der Gefühle, die MigrantInnen im Zusammenhang mit ihrem Herkunftsort empfinden (vgl. Han 2004: 49). Diese Motivbildung ist dabei als Prozess zu verstehen, da sich mit der Migration eine neue Reihe an

Unsicherheiten und Risiken verbinden. Ziel ist jedoch die imaginierte Verbesserung der eigenen Lebensbedingungen am Zielort (vgl. Han 2004: 49f.).

Als zweite Phase erachtet Eisenstadt den Prozess der eigentlichen Migration. In diesem Prozess kommt es sowohl zur Änderung des Lebensortes als auch zur Desozialisierung von MigrantInnen (vgl. Idrizi 2009: 12). Die bisherige Sozialisation besitzt in der neuen Umgebung weniger bis keine Bedeutung, da alte Erfahrungen und Verhaltensweisen aufgegeben werden müssen. Eisenstadt sieht in dieser radikalen Veränderung der sozialen Umstände die Ursache für Unsicherheit und Angst vor der Zukunft unter MigrantInnen (ebd.). Die Veränderung der sozialen Bedingungen erfordert von MigrantInnen allerdings auch einen Lernprozess, um sich an die neuen Lebensbedingungen anzupassen (ebd.).

Für Shmuel N. Eisenstadt ist jedoch die Migration nach diesen zwei Phasen noch nicht abgeschlossen. In einer dritten Phase kommt es zur Eingliederung der Immigranten und Immigrantinnen in die Aufnahmegesellschaft, die Eisenstadt als Prozess der Absorption charakterisiert (vgl. Han 2004: 50).

Der Prozess der Absorption ist dabei nochmals in drei Teilprozesse unterteilt:

1. Institutionalisierung der Rollenerwartungen und Verhaltensweisen im Alltag (institutionalization of role-expectation and behavior) [...]
2. Anpassung der Immigranten an die Anforderungen der Aufnahmegesellschaft (satisfactory and integral personal adjustment of immigrants) [...]
3. Eindringen der Immigranten in die institutionellen Sphären der Aufnahmegesellschaft und Verschmelzung (institutional dispersion of immigrants) (Han 2004: 51ff).

Für Eisenstadt erfordert Migration nicht nur den Entschluss, sondern auch die Motivation für die eigentliche Wanderungsbewegung. Besondere Bedeutung hat insbesondere der Eingliederungsprozess in die Aufnahmegesellschaft. In einer ersten Phase erfordert dies einen Lernprozess in der neuen Umgebung (vgl. Bui/Frank 2005: 7). Hierbei spielt insbesondere die Aneignung der neuen Sprache und sozialer Rollen in der Aufnahmegesellschaft eine Rolle, aber auch die Anpassung an die geltenden Regeln, Werte und Normen. Ziel ist die erfolgreiche Anpassung des Verhaltens von MigrantInnen. Sollte die Eingliederung in die Gesellschaft nicht erfolgreich stattfinden, sieht Eisenstadt dies als Problem für die Werte und Normen der Aufnahmegesellschaft (ebd.).

In der zweiten Teilphase müssen MigrantInnen sich individuell an die Aufnahmegesellschaft anpassen. Interaktionen müssen über die Grenzen der eigenen sozialen Gruppe hinaus stattfinden. Fehlende Anpassung entsteht einerseits, wenn MigrantInnen diese nicht vornehmen wollen, jedoch auch andererseits, wenn die Aufnahmegesellschaft die Anpassung von MigrantInnen verhindert oder beeinträchtigt (vgl. Han 2004: 52).

Das Ziel der Institutionalisierung und Anpassung ist die Absorption von MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaft. Dahinter verbirgt sich ein zeitlich lang andauernder Eingliederungsprozess, welcher zur völligen Aufhebung der separaten Gruppenidentität von MigrantInnen führen soll (vgl. Han 2004:53). Für Eisenstadt stellt dies die dritte Teilphase im Absorptionsprozess dar. In diesem Zusammenhang wird auch die Konzentration einzelner MigrantInnengruppen (beispielsweise Ghettobildung, „China-Town“, „little Italy“) in bestimmten Bereichen als mangelnde Absorption gedeutet (ebd.).

Eisenstadt versteht damit Migration nicht nur als Prozess der Umsiedlung zwischen zwei Wohnorten, sondern Migration ist darüber hinaus auch der Prozess der Absorption von MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaften.

## **2.2. Migrationsmotive**

Der folgende Abschnitt soll versuchen, die verschiedenen Migrationsmotive näher zu betrachten. Ebenso wie die Theorien zur Migration sind auch die theoretisch angenommenen Motivationen vielfältig. Interessanterweise spielt jedoch bei den meisten Definitionen von Migration die eigentliche Motivation keine Rolle (vgl. De Jong/Fawcett 1981: 14). Dabei ist die Entscheidung zur Migration eine individuelle. Auch wenn es wie ein Widerspruch klingt, so spielt zwar die Motivation keine Rolle bei der Definition von Migration, innerhalb der Migrationstheorien werden jedoch unterschiedliche Motivationen angenommen, die Menschen zur Wanderung bewegen.

So geht beispielsweise Sjaastad's Humankapitalmodell davon aus, dass Menschen in ihre Zukunft investieren, indem sie migrieren und dadurch Migration als eine rational-ökonomische Entscheidung betrachtet wird. Generell gehen jedoch viele Theorien davon aus, dass im Allgemeinen vier Motivationen zur Migration existieren: Berufliche Möglichkeiten, der Wunsch nach Abenteuer oder Neubeginn, die Zukunft der eigenen Kinder oder ökonomische Möglichkeiten (vgl. Beijer 1969: 48).

Es gibt laut R.C. Taylor drei verschiedene Ansätze zu analysieren, weshalb Menschen ihren Wohnort wechseln. Er unterscheidet zwischen der Möglichkeit, MigrantInnen selbst über ihre Motivationen sprechen zu lassen, der objektiven, statistischen Erfassung von Migrationsmotiven und als dritte Möglichkeit, beides zu kombinieren (vgl. Taylor 1969: 99). Bei der subjektiven Methode, in welcher die MigrantInnen nach ihren individuellen Migrationsentscheidungen befragt werden, ist es oftmals schwierig, klar voneinander trennbare Motive zu erkennen, da oftmals mehrere Motivationen oder Wechselbeziehungen innerhalb der verschiedenen Motivationen vorliegen (vgl. Taylor 1969: 99).

Ebenso schwierig ist es, individuelle Migrationsentscheidungen auf einzelne, klar voneinander trennbare Motive zurückzuführen. Es ist daher, durch die individuelle Wahrnehmung von Menschen, die über Migration nachdenken bestimmt, welche Gründe eine Rolle für die Entscheidung spielen (vgl. Kröhnert 2009: 3). Eine theoretische Annäherung kann daher lediglich einen Anhaltspunkt für die Migrationsmotive bieten, warum Menschen wandern (vgl. Kröhnert 2007: 3). Daher stellt die folgende Aufstellung lediglich eine Übersicht von Migrationsmotive dar.

### **2.2.1. Arbeitsmigration**

Unter Arbeitsmigration wird die Aus- sowie Einwanderung von Menschen bezeichnet, um in einem anderen als ihrem Herkunftsland, eine Erwerbstätigkeit auszuführen (vgl. Haase/Jugl 2007: o.S.). Arbeitsmigration wird wesentlich durch die wirtschaftliche Entwicklung und der damit einhergehenden Nachfrage nach Arbeitskräften bestimmt. Auch wenn theoretisch mit zunehmender Nachfrage nach Arbeitskräften die Migration erleichtert werden müsste, so bleibt sie dennoch abhängig von institutionellen Rahmenbedingungen (vgl. Han 2004: 86). Beleuchtet lässt sich diese institutionalisierte Einwanderung von Arbeitskräften am Beispiel der Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen nach dem Zweiten Weltkrieg in Westeuropa.

Blicken wir auf die Geschichte Österreichs zurück, die von Einwanderungen aus verschiedenen Ländern geprägt ist, erlebte Österreich Anfang der 60er Jahre, aufgrund eines wirtschaftlichen Aufschwungs, einen massiven Arbeitskräftemangel. Nach kürzester Zeit waren vorwiegend männliche Arbeitskräfte aus dem Ausland gefragt. Aufgrund der wirtschaftsbedingten Anwerbungs- und Kontingentierungspolitik begann die erste sogenannte Gastarbeiteranwerbephase von preisgünstigen Arbeitskräften für österreichische UnternehmerInnen aus dem Ausland (vgl. Wimmer 1986: 7). Das Abkommen, das zwischen Bundeswirtschaftskammerpräsidenten Julius Raab und Gewerkschafts-Präsident Franz Olah, welches im Jahr 1961 abgeschlossen wurde, sollte einen erleichterten Zugang für

ausländische Arbeiter zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglichen (vgl. Wimmer 1986: 7). Die politischen Rahmenbedingungen für die Einwanderung wurden angepasst und somit auch neue Einwanderungsbarrieren geschaffen. Bis auf Ausnahmen ist die Zuwanderung seitdem in den europäischen Industrieländern stark begrenzt (vgl. Han 2004: 88f.).

Arbeitsmigration wird auf globaler Ebene, als eine der Hauptursachen für Migration angesehen (vgl. Treibel 1999:21). Die Migrationsströme sind dabei eng eingrenzbar. So wandern nach Westeuropa hauptsächlich Menschen aus Ost- und Südeuropa ein und in die arabische Golfregion, Menschen aus Süd- und ostasiatischen Ländern. In die USA migrieren in erster Linie, Menschen aus Süd- und Mittelamerika (vgl. Han 2004: 88-93).

Es ist zu erwarten, dass die Arbeitsmigration weiter zunehmen wird. Besonders in Asien, wo ungefähr 60 Prozent der Weltbevölkerung leben, ist das Potential an Arbeitskräften groß. Es lassen sich dabei zwei Richtungen der Migration feststellen, so wandern gering qualifizierte Arbeitskräfte von den 'unterentwickelten' in die 'entwickelten' Länder (vgl. Han 2004: 92). Höher qualifizierte Arbeitskräfte wandern allerdings teilweise ebenfalls in sich industrialisierender Länder, da hier oftmals ein Mangel an ExpertInnen vorherrscht. Mit der Zunahme der Industrie steigt dort die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften (beispielsweise Techniker und Technikerinnen) schneller, als sie durch die einheimische Ausbildung gedeckt werden kann (ebd.).

Ein anderer Trend innerhalb der Arbeitsmigration ist die Migration von Frauen. So werden zunehmend Arbeitskräfte in den Dienstleistungssektoren und im Tourismus nachgefragt (vgl. Han 2004: 92). In diesen Bereichen werden dabei hauptsächlich Frauen eingesetzt, wobei mit dem Angebot an Arbeitsplätzen und Einkommen der Anreiz für Frauen steigt, zu migrieren. In diesem Zusammenhang wird von der Feminisierung der Migration gesprochen (vgl. Han 2004: 92).

Arbeitsmigration an sich, ist jedoch auch ein selektiver Vorgang, bei dem lediglich bestimmte Gruppen bevorzugt werden. Obwohl einer der Grundgedanken des EU-Binnenmarktes der freie Personen- und Warenverkehr, sowie in diesem Zusammenhang auch freier Arbeitsverkehr ist, gibt es dennoch gewisse Einschränkungen. Diese Einschränkungen gelten insbesondere bei den „neuen“ EU-Beitrittsländern. Hier wird die Freizügigkeit des Arbeitsverkehrs, durch gewisse Ausnahmen aufgehoben. Darüber hinaus haben Menschen aus den sogenannten Drittstaaten, nur begrenzt Zugang zum EU-Binnenmarkt (vgl. Haase/Jugl 2007: o.S.).

Bestimmte Gruppen von MigrantInnen werden also nicht nur auf Basis ihrer Qualifikation benachteiligt oder bevorzugt, sondern auch politische Rahmenbedingungen können Arbeitsmigration einschränken. Sowohl die Nationalität, als auch das Alter, sowie das Geschlecht können somit ein Hindernis darstellen (vgl. Beijer 1969: 12).

Eng verbunden mit der Arbeitsmigration, ist die Migration aufgrund von Familienzusammenführungen. Darunter wird die „Zuwanderung von Familienmitglieder von bereits im Aufnahmeland lebenden Migranten“ (Müller-Schneider 2000: 247) verstanden. Für viele MigrantInnen, die als Arbeitskräfte mit der Intention eines temporären Aufenthaltes gewandert sind, verliert der Rückkehrwunsch aus verschiedenen Gründen an Bedeutung. So kann beispielsweise aus ökonomischen Gründen, der ursprüngliche Plan, Geld zu erwirtschaften und damit in die Heimat zurückzukehren, nicht erfüllt werden. Durch den längeren Aufenthalt in der Zielregion entsteht Entfremdung zwischen den MigrantInnen und ihrer Heimat. In solchen Fällen werden die FamilienmitgliederInnen, die sich noch in der Heimat befinden nachgeholt, bei einer gleichzeitigen dauerhaften Niederlassung in der Zielregion. Mit der zunehmenden Arbeitsmigration ist daher ebenfalls eine zunehmende Familienmigration zu erwarten (vgl. Han 2004: 97).

Die Zuwanderung muss dabei jedoch im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erfolgen, sonst handelt es sich nicht nach der zugrundeliegenden Definition, um eine Familienzusammenführung (vgl. Müller-Schneider 2000: 247). Damit ist die Möglichkeit, auf Grund einer Familienzusammenführung zu migrieren, auf jene Länder begrenzt, die eine entsprechende Regelung haben. In Österreich ist diese Art von Migration unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls möglich (vgl. BMASK/ BM.I o.J.).

### **2.2.2. Politische Migration**

Migration aus politischen Motiven ist meist mit der Problematik ethnischer Minderheiten verbunden. Es entstehen meist staatstragende ethnische Gruppen, während allen anderen Gruppen der Status einer Minderheit zugesprochen wird (vgl. Han 2004: 110). Ethnische Minderheiten können dabei auf drei Arten entstehen. Erstens kommt es bei der Bildung von Nationalstaaten automatisch zur Eingliederung der Menschen, die auf dem Gebiet des Staates leben. Dabei werden die dortigen Gruppen politisch und territorial eingegliedert. Hierbei bilden sich meist staatstragende ethnische Gruppen, während allen anderen Gruppen der Status einer Minderheit zugesprochen wird (ebd.). Dass es sich hierbei nicht immer um ein Abbild der Mehrheitsverhältnisse der ethnischen Gruppen handeln muss, zeigt

das Beispiel Südafrika. Während der Zeit der Apartheid wurde dort allen 'nicht-weißen' Menschen der Status einer Minderheit zugesprochen. Ethnische Minderheiten sind ebenfalls keine statische Einheit, sondern entstehen neu oder lösen sich auf (vgl. Han 2004: 110).

Eine zweite Art, wie ethnische Minderheiten entstehen, ist durch die Ansiedlung von Menschen, die im Ausland angeworben wurden. So entstehen ethnische Minderheiten durch die Zuwanderung ethnischer Gruppen in ein Aufnahmeland (ebd.). Als dritte Art entstehen Minderheiten jedoch auch dann, wenn Ihnen in einem Aufnahmeland der Minderheitenstatus zugeschrieben wird, das heißt, ihnen volle staatsbürgerliche Rechte verwehrt bleiben (vgl. Han 2004: 111).

Wie aus diesen drei Formen ersichtlich, ist also die Entstehung ethnischer Minderheiten ein politischer Akt und ihr Status als Minderheit wird ihnen in einem politischen und sozialen Kontext zugeschrieben (vgl. Schimiz 2010: 63).

Allein dieser Tatsache, einer Minderheit anzugehören, stellt jedoch noch keinen Migrationsgrund dar, sofern die Minderheit eine soziale und politische Gleichstellung und einen damit einhergehenden Minderheitenschutz erfährt. Dazu ist jedoch die Anerkennung als ethnische Minderheit durch die Mehrheit von Bedeutung (vgl. Han 2004: 111). Der Migrationsdruck erhöht sich jedoch, wenn ethnische Minderheiten einer Form der Diskriminierung oder Benachteiligung ausgesetzt sind. Auch eine Verfolgung oder Homogenisierungspolitik gegenüber ethnischen Minderheiten, kann zur Migration führen. Die Wanderung an sich, ist dabei mehr oder weniger freiwillig, so kann beispielsweise die Migration eine Möglichkeit bieten, in der Aufnahmegesellschaft die eigene Identität zu wahren (vgl. Han 2004: 112).

Wie bereits erwähnt, geschieht Migration nicht immer freiwillig. Flucht und Vertreibung, die oftmals sehr eng mit politischen Faktoren verknüpft sind, waren schon immer wesentliche Gründe, um zu migrieren. Dabei nehmen jedoch die Flüchtlingsströme weiter zu und gehören zu einer der größten Herausforderungen. Flüchtlinge werden dabei zunehmend als Bedrohung empfunden (vgl. Treibel 1999: 159). Unter Flüchtlingen werden dabei Menschen verstanden, „die aufgrund unterschiedlich verursachter und begründeter Bedrohung für Leib und Leben ihren Wohnsitz vorübergehend oder dauerhaft verlassen und anderswo Zuflucht suchen“ (Han 2004: 101).

Das Bild von Flüchtlingen ist heutzutage derart prägend, dass Flucht und Migration fast synonym verwendet werden (ebd.: 101). Diese Gleichsetzung ist jedoch ungenau und hebt die Grenzen zwischen den beiden Begriffen auf. Flucht stellt eine erzwungene Wanderung dar, während Migration ein größeres Spektrum freiwilliger oder unfreiwilliger Wanderung umfasst. Flucht kann damit lediglich als Unterkategorie von Migration verstanden werden (vgl. Treibel 1999: 157). Dabei sind Fluchtbewegungen in einem historischen und politischen Zusammenhang zu betrachten und werden durch Kriege, soziale Unruhen, Kolonisation und andere einschneidende Umwälzungen ausgelöst (vgl. Treibel 1999: 168).

Laut Genfer Flüchtlingskonvention gibt es fünf verschiedene Verfolgungsgründe, aufgrund derer jemand als Flüchtling gelten kann. Die Definition umfasst dabei folgende Punkte: Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder politische Überzeugung (vgl. Han 2004: 102). Damit ist der anerkannte Flüchtlingsbegriff sehr eng gefasst. Das Ziel der GFK ist zwar, die Rechtssicherheit von Flüchtlingen zu regeln, bezieht sich jedoch nur auf anerkannte Flüchtlinge. Die Anerkennung als Flüchtling erfolgt dabei durch die unterzeichnenden Staaten der GFK (vgl. Han 2004: 103f.).

Abgesehen von der mangelnden Rechtssicherheit für nicht anerkannte Flüchtlinge, ist die GFK sehr selektiv und umfasst nicht neuere Ursachen und Entwicklungen innerhalb der Flüchtlingsproblematik. Flucht wird auch durch Armut, Umweltprobleme, ethnische Zugehörigkeit, sowie Krieg und Bürgerkrieg ausgelöst. Auch die Flucht vor Naturkatastrophen zählt laut GFK nicht als anerkannter Fluchtgrund (vgl. Han 2004:103f.).

Wichtig ist hierbei, dass Flucht eigentlich verschiedene Formen der Zwangsmigration darstellt. Flüchtlinge unterscheiden sich von anderen MigrantInnen oftmals dadurch, dass ein Rückkehrwunsch bestehen bleibt (vgl. Treibel 1999: 165f.). Für den kanadischen Soziologen Anthony H. Richmond ist Flucht nicht nur als reaktive Entscheidung zu verstehen, sondern kann zu einem gewissen Grad pro-aktiv sein (vgl. Treibel 1999: 166f.).

Flucht scheint also, im Gegensatz zu anderen Migrationsmotivationen wie Arbeitsmigration, eine unfreiwillige Migration auszudrücken. Anthony H. Richmond kritisiert dabei, dass diese Trennung in freiwillig und unfreiwillig allenfalls eine politische Entscheidung ist, während Migration immer einen unfreiwilligen Akt darstellt.

„Die Wahlmöglichkeiten, die ein landloser Bauer hat, der von einem multinationalen, für den Export produzierenden Unternehmen vertrieben wurde, mögen Arbeitslosigkeit, Betteln, Stehlen, Krankheit, Hunger und Tod für sich und seine Familie sein. Eine ethnische oder politische Minderheit mag sich dem bewaffneten Widerstand anschließen, politischer Gefangenschaft, Folter oder Tod entgegensehen. In beiden Fällen sind die vorhandenen, begrenzten Optionen fürchterlich. Flucht ist eine dieser Optionen“ (Richmond 1988, zit. nach Treibel 1999: 166).

Wie bereits oben ersichtlich, ersetzt Richmond dabei die Kategorien freiwillige beziehungsweise unfreiwillige Migration durch ein Kontinuum zwischen proaktiver und reaktiver Migration. Flucht ist genau wie andere Motivationen zur Migration auf dieser Skala angeordnet, damit ist eine Reihe von Faktoren und die Interdependenzen zwischen den Migrationsmotiven berücksichtigt (vgl. Treibel 1999: 167).

### **2.2.3. Umweltmigration**

Mit der Verschärfung der Lebensbedingungen und der scheinbaren Zunahme von Naturkatastrophen nimmt auch die Bedeutung von Umweltfaktoren auf Migrationsprozesse zu. Nach einer Definition von Manfred Wöhlcke, bezieht sich Umweltmigration auf Wanderungsbewegungen von Menschen, die ihren Lebensraum aufgrund von Schädigungen und der Verknappung von Ressourcen verlassen (vgl. Wöhlcke 2007: 1). Umweltmigration wird dabei besonders mit dem Klimawandel aufgrund der globalen Erderwärmung assoziiert (vgl. Jakobeit/Methmann 2007: 11ff.).

Es gestaltet sich jedoch schwierig Umweltmigration statistisch zu erfassen, da neben dem Klimawandel eine Reihe anderer Faktoren eine Rolle spielen. Auch ist es schwierig festzustellen, wann es sich bei Migrationsprozessen um Umweltmigration handelt und wann nicht. Problematisch am Begriff an sich ist, dass einerseits der Migrationsgrund nicht klar zu erfassen ist, andererseits die Unterscheidung zwischen Migration und Flucht nicht unterschieden wird (vgl. Biermann 2002: o.S.).

Besonders die Frage, ob es sich um freiwillige oder unfreiwillige Migration handelt, wird diskutiert. Auch ist nicht klar, ob der Begriff „Umweltmigration“ beziehungsweise „Umweltflüchtling“ selbst überhaupt zutreffend ist (ebd.). Kein Mensch flieht vor der Umwelt, sondern entschließt sich allenfalls aufgrund anderer Faktoren zur Migration die ihre Ursache in Umweltfaktoren haben können. So migrieren beispielsweise BäuerInnen, welche aus

Umweltfaktoren, wie beispielsweise mangelndes Wasser, ihr Land nicht mehr bewirtschaften können und kein Einkommen mehr erzielen, aus Armut (vgl. Biermann 2002: o.S.).

Ebenfalls wird die Zunahme der Weltbevölkerung für Umweltmigration verantwortlich gemacht. Mit einer steigenden Bevölkerung und Urbanisierungsprozessen die zum Anwachsen von Städten führen, werden die natürlichen Ressourcen zunehmend in Anspruch genommen. Die Regenerationsfähigkeit der Natur wird vermehrt belastet und schränkt beispielsweise den Zugang zu sauberem Wasser und Land für die Nahrungsmittelgewinnung ein (vgl. Han 2004: 147).

Mit dem Ziel die Nahrungsmittelproduktion für eine wachsende Weltbevölkerung zu garantieren, wird jedoch der Grundstein für weitere Naturkatastrophen gelegt, wie beispielsweise die Abholzung von Wäldern zur Landgewinnung und die Versalzung der Böden durch Bewässerung und Düngemittel (vgl. Han 2004: 152f.). Aber auch Naturkatastrophen, wie beispielsweise Erdbeben und Überschwemmungen führen zu Umweltmigration (ebd.).

Mit zunehmender Bildung von Ballungsgebieten, sind auch mehr Menschen von Naturkatastrophen betroffen (vgl. Wöhlcke 2007: 2). Die Zunahme der Weltbevölkerung, Verknappung von Ressourcen und die größere Anzahl von Naturkatastrophen betroffener Menschen sind dabei wechselwirksam. Es ist daher zu erwarten, dass die Anzahl von Umweltflüchtlingen zunimmt. Wie viele Menschen bereits heute aufgrund von Umweltfaktoren migrieren ist schwer einzuschätzen, zumal Studien zur Thematik kaum verfügbar sind (vgl. Wöhlcke 2007: 1).

### **3. MIGRANTINNEN ALS UNTERNEHMERINNEN**

Das folgende Thema widmet sich der Ethnischen Ökonomie, welche mittels verschiedener Erklärungsansätze versucht aufzuzeigen, wie ethnische Ökonomie entsteht. Es wird analysiert, welche spezifischen Strategien und Charakteristika das Unternehmertum von MigrantInnen in ihren Zielländern auszeichnet.

Dazu existieren bislang drei Theorien, das Kultur-, Nischen- und Reaktionsmodell. Diese vertreten verschiedene Entstehungsansätze, die sich gegenseitig nicht ausschließen, jedoch gewisse 'Lücken' aufweisen. Gemeinsam haben alle drei Theorien, dass sie versuchen die Entstehungs- und Entwicklungsphasen ethnischer Ökonomie aufzuzeigen, allerdings gehen sie von unterschiedlichen Voraussetzungen aus (vgl. Ersöz 2012: 5). Des Weiteren sollen der Interaktionsansatz und die Theorie der Middleman Minorities vorgestellt werden.

Der folgende Abschnitt ist dabei in zwei Abschnitte geteilt. Im ersten Abschnitt soll nochmals einleitend analysiert werden, was unter dem Begriff „Ethnische Ökonomie“ überhaupt verstanden wird. Der zweite Abschnitt befasst sich dann mit den Theorien, die sich mit der Entstehung ethnischer Ökonomien beschäftigen.

#### **3.1. Ethnische Ökonomie**

Innerhalb der Literatur existiert keine allgemeingültige Definition für ethnische Ökonomie. Allerdings bezieht sich der Begriff auf die Wirtschaft innerhalb eines Landes, die von bestimmten ethnischen Gruppen oder MigrantInnen geprägt wird (vgl. Haberfellner 2012: 12). Mittels verschiedener Erklärungsansätze wird versucht zu erklären, wie ethnische Ökonomien entstehen, also welche Faktoren zur Gründung von Unternehmen durch MigrantInnen führen. Es wird analysiert, welche spezifischen Strategien und Charakteristika das UnternehmerInnentum von MigrantInnen in ihren Zielländern auszeichnet. Dazu existieren bislang drei Theorien, das Kultur-, Nischen- und Reaktionsmodell (vgl. Ersöz 2012: 5).

Die Idee einer ethnischen Ökonomie baut auf dem Konstrukt der Ethnizität auf. Ethnizität wird im weitesten Sinne als angenommene Zugehörigkeit zu einer spezifischen Gruppe die über eine gemeinsame Sprache, Kultur, Religion und Nationalität verfügt, gesehen. Ethnische Gruppen entstehen dabei durch Zuschreibung von anderen Gruppen. Ethnizität wird damit zu einem Unterscheidungsmerkmal in sozialen Verhältnissen (vgl. Lamadé 1995: 10ff.).

Ethnische Ökonomie bezieht sich dabei auf die Nationalität der UnternehmerInnen, die Herkunft ist damit zentral für die Definition ethnischer Ökonomien. Der Zusatz „ethnisch“ bezieht sich also auf ethnische Gruppen als scheinbar homogene Gruppen (vgl. Lamadé 1995: 16). Jedoch greift das Phänomen ‚Ethnische Ökonomie‘ auch auf andere Interaktionsformen und Verbindungen unter MigrantInnen zurück, die mehr als nur wirtschaftlicher Natur sind.

Laut Waldinger geht es beim Begriff „ethnisch“ hauptsächlich um eine Reihe von Verbindungen und Reaktionen in der Interaktion von Menschen, die die gleiche Nationalität oder Erfahrungen aus der Migration teilen (vgl. Waldinger/Aldrich/Ward 1990: 33). Selbstverständlich kann es zu Problemen führen, wenn Migrationserfahrungen innerhalb bestimmter Gruppen als einheitlich dargestellt werden. Ethnische Ökonomie zeichnet sich jedoch immer durch eine nationale Komponente aus, auch wenn in verschiedensten Ansätzen versucht wird, diese reine Definition über die Nationalität der AkteurInnen, um zusätzliche Faktoren zu erweitern. Ivan Light und Steven Gold beziehen in ihre Analyse neben den UnternehmerInnen auch deren Angestellte mit ein (vgl. Light/Gold 2008: 4).

Mit dem Konzept von 'ethnischen' Ökonomien ist darüber hinaus auch ein spezifisches Verständnis von Geschäftsmodellen beziehungsweise Geschäftszweigen verbunden. Laut Lamadé finden 'Ethnische' Ökonomien in Branchen statt, die von Einheimischen nicht ausgeübt werden, unattraktiv geworden sind oder spezifische Kenntnisse erfordern (vgl. Lamadé 1995: 16).

Für Ivan Light und Steven Gold begründet sich 'Ethnische' Ökonomie eben mit dem Vorherrschen einer bestimmten 'ethnischen' oder Immigrantengruppe in einem bestimmten Wirtschaftszweig, wobei die Größe der Unternehmen keine Rolle spielt (vgl. Light/Gold 2008: 9). Die Konzentration von MigrantInnen in bestimmten Wirtschaftszweigen stellt dabei nach Shmuel N. Eisenstadt eine mangelnde Absorption in die Aufnahmegesellschaft dar (vgl. Han 2004: 53).

Unternehmertum unter MigrantInnen ist also ein vielschichtiges Phänomen, das mit einer Reihe von Modellen versucht wird zu erklären. Erklärungsansätze können nach Ivan Light und Steven J. Gold in drei Theorieschulen unterschieden werden. Sie unterscheiden dabei zwischen den Anfängen der Soziologie in Europa, die Literatur zu Middleman- Minorities, die darauf aufbaut und als dritte Strömung Theorien, die durch afroamerikanische Ökonomen entwickelt wurden (vgl. Light/Gold 2008: 4). Gerade europäische Soziologen, wie

beispielsweise Max Weber und Karl Marx, sahen in 'ethnischen' Ökonomien einen Gegenpol zu modernen kapitalistischen Unternehmen (vgl. Light/Gold 2008: 4f).

Das Konzept der 'ethnischen' Ökonomie ist damit eine Kritik am kapitalistischen Wirtschaftssystem. Auf der anderen Seite wird 'ethnische' Ökonomie aber auch als 'traditionell' charakterisiert und damit im modernisierungstheoretischen Diskurs eine Rückständigkeit attestiert (vgl. Light/Gold 2008: 5).

„After all, ethnic capitalism could not reach vast size, employ bureaucratic methods of organization, appoint workers on the basis of technical qualifications, replace strikers with noncoethnic strikebreakers, accept the judgments of a balance sheet, or promote research and development. Modern capitalism could accomplish all these feats“ (Light/Gold 2007: 5).

'Ethnische' Ökonomie wird also als etwas 'Anderes' in Abgrenzung zur 'eigenen' Ökonomie verstanden. Diese Denkweise wird auch in den Theorien zu den Middleman-Minorities weiterentwickelt, welche als „marginal trading people, residing in diasporas, who continued this commercial livelihood into the modern age despite the presumably adverse competitive climate created by modern capitalism“ (Light/Gold 2008: 6) bezeichnet wird.

'Ethnische' Ökonomie ist also die Fortsetzung 'traditioneller' Ökonomien, während 'moderner' Kapitalismus etwas anderes und Neues darstellt. Dementsprechend ist auch die geographische und gesellschaftliche Verortung beider Wirtschaftsformen. 'Ethnische' Ökonomie wird als die Ökonomie von MigrantInnen angesehen, die in den Gesellschaften des Westens stattfindet und ihren Ursprung in den Traditionen der Peripherie hat (vgl. Light/Gold 2008: 7). Aus dieser Sichtweise heraus existieren vorkapitalistische Gesellschaften als Gegenstück zur kapitalistischen, westlichen Gesellschaft. Das wirtschaftliche Handeln von MigrantInnen richtet sich scheinbar nach anderen Prinzipien und Traditionen (vgl. Schmiz 2010: 63). Von ihrer Intention her, stellt also die Zuschreibung 'ethnisch' eine Abwertung des Unternehmertums unter MigrantInnen dar.

Eine andere Auffassung von 'ethnischer' Ökonomie vertritt der Autor Booker T. Washington. Aus seinen Theorien geht ein emanzipatorischer Ansatz hervor, welcher den Afroamerikanern und Afroamerikanerinnen in den USA einen besseren sozialen und politischen Status ermöglichen sollte (vgl. Light/Gold 2008: 8). 'Ethnische' Ökonomie ist damit weniger ein Analyseinstrument und rückt in die Nähe eines politischen Programms, welches für die Bürgerrechtsbewegung und die Afroamerikaner und Afroamerikanerinnen auch in den folgenden Jahrzehnten Bedeutung haben sollte (ebd.).

Wie schwer ethnische Ökonomie zu fassen ist zeigt, dass verschiedene Phänomene innerhalb ethnischer Ökonomie durch die Erweiterung des Begriffs gefasst werden sollen. So stellt die ethnische Enklavenökonomie einen Sonderfall ethnischer Ökonomie dar. Besonderheit der Enklave ist ihre enge räumliche Konzentration (vgl. Wenter 2011: 6). Auch sind MigrantInnen in der Enklavenwirtschaft sehr eng vernetzt. Aus dieser engen Vernetzung ergibt sich, trotz der Konkurrenz ethnischer Unternehmen untereinander, eine monopolartige Stellung und ein Wettbewerbsvorteil (vgl. Light/Gold 2008: 13).

Inwieweit MigrantInnen in bestimmten Wirtschaftszweigen vertreten sind und eine führende Rolle ausüben, wird unter dem Konzept der ethnisch kontrollierten Ökonomie beleuchtet. Dabei wird untersucht, in welchen Wirtschaftszweigen MigrantInnen einerseits überdurchschnittlich vertreten sind, andererseits welche wirtschaftliche Macht sie in bestimmten Bereichen ausüben. Dies ermöglicht es festzustellen, in welchen Bereichen Nischen für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund existieren. Durch die Konzentration auf einen spezifischen Geschäftszweig entstehen dabei wirtschaftliche Vorteile (vgl. Light/Gold 2008: 19).

So war es beispielsweise für MigrantInnen koreanischer Herkunft in den USA möglich, die Preise innerhalb der Perückenproduktion zu diktieren, da sie dieses Geschäft kontrollierten. Ein weiterer ethnischer Vorteil findet sich innerhalb der Erdbeerproduktion Kaliforniens, die von japanischen Farmern kontrolliert wird (vgl. Light/Gold 2008: 19ff.). Ethnische Enklavenökonomie und ethnisch kontrollierte Ökonomie sind dabei Sonderfälle der ethnischen Ökonomie, die durch die eingangs erwähnten Theorien, erklärt werden sollen.

Ethnische Ökonomie ist ein vielschichtiges Phänomen bei dessen Erklärung verschiedene Ebenen betrachtet werden. Antoine Pècoud legt dar, wie sich verschiedene Definitionen gegenseitig ergänzen, sogar teilweise übereinstimmen, allerdings aus unterschiedlichen Perspektiven formuliert werden. Es ist also von der Betrachtungsebene abhängig, ob ein Unternehmen in die Kategorie „ethnisch“ fällt oder nicht (vgl. Pècoud 2010: 62). Ethnische Ökonomie ist nicht nur ein Konzept zur Beschreibung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, sondern in Abhängigkeit der Auslegung und Intention verbergen sich hinter den verschiedenen Theorien emanzipatorische oder diskriminierende Auffassungen.

Wie eingangs erwähnt, versuchen verschiedene Theorien Unternehmertum unter MigrantInnen zu erklären, daher sollen im folgenden Abschnitt verschiedene Theorien dargestellt werden, verbunden mit einer Betrachtung darüber inwieweit diese Modelle sinnvoll oder problematisch sind.

### **3.1.1. Der Middleman-Minority-Ansatz**

Laut des Middleman-Minority-Ansatzes zur Erklärung ethnischer Ökonomie, stellt das UnternehmerInnenentum unter MigrantInnen eine Strategie dar, um Kapital für eine spätere Rückkehr in das Heimatland zu erwirtschaften. Die zeitliche Begrenzung des Aufenthaltes führt dazu, dass langfristige Investitionen der MigrantInnen vermieden werden (vgl. Han 2004: 288).

Die Theorie geht dabei auf Edna Bonacich zurück. Sie bezieht sich in ihrer Analyse auf „unbedeutende HändlerInnen, die sich in Diasporen niederlassen und dieses HändlerInnenentum im modernen Kapitalismus ungeachtet des gesteigerten Wettbewerbs fortsetzen“ (Schmiz 2010: 53).

Der Unterschied zu anderen Modellen liegt insbesondere in der Klassenzugehörigkeit der MigrantInnen. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund haben laut dem Middleman-Minority-Ansatz eine mittelständige Position in der Gesellschaft und sind in spezifischen Berufen und wirtschaftlichen Zweigen konzentriert (ebd.). Minderheiten treten als VermittlerInnen zwischen ihren Herkunftsländern und den Gesellschaften in denen sie wirtschaftlich tätig sind, auf. Dabei bleiben die Verbindungen zu ihren Herkunftsländern bestehen, während wenige Kontakte zur Aufnahmegesellschaft bestehen (vgl. Douglas/Saenz o.J.: 147).

Theorien zu Middleman-Minorities beziehen sich stark auf deren Rolle im kapitalistischen Handelssystem. Ivan Light und Steven Gold argumentieren, dass Middleman-Minorities in Regionen existieren, die noch nicht vom modernen Kapitalismus durchdrungen sind. Mit dem Vormarsch des modernen Kapitalismus werden Unternehmen die auf Basis traditioneller Normen operieren, verdrängt (vgl. Light/Gold 2008: 6).

Middleman Minorities haben Ressourcen entwickelt, die wesentlich für den geschäftlichen Erfolg sind. Nach Ivan Light und Steven Gold zählen dazu Werte, Denkweisen und soziale Netzwerke, die es den Kindern ermöglichen das Geschäft fortzuführen. Für Edna Bonacich entsteht soziale Solidarität unter MigrantInnen durch deren Aufenthalt im Ausland. Gerade

diese Solidarität ermutigt und unterstützt jedoch die Unternehmensgründung (vgl. Light/Gold 2008: 6). Die Solidarität innerhalb der ethnischen Gruppe führt auch dazu, dass Arbeitskräfte innerhalb des sozialen Netzwerkes angeworben werden (vgl. Han 2004: 289). Diese Netzwerke bieten dabei einen wirtschaftlichen Vorteil der in erster Linie darin besteht, sich dem Einsatz von FamilienmitgliederInnen und Personen der gleichen ethnischen Gruppe zu bedienen, welche lange und für geringe Löhne arbeiten (vgl. Douglas/Saenz o.J.: 147). Das Konzept bleibt jedoch nicht unumstritten, insbesondere weil es einige Defizite aufweist. In der Literatur werden vor allem drei Defizite kritisiert.

Erstens bezieht sich das Middleman-Minority-Konzept auf einem ‚Dritte-Welt‘ Kontext und impliziert damit, dass in entwickelten Marktwirtschaften traditionelle Unternehmen keine Rolle mehr spielen. Damit wird eine Trennung zwischen ‚modernen‘ und ‚traditionellen‘ Wirtschaftsformen vorgenommen und suggeriert, dass ethnischer Kapitalismus nur am Rande stattfindet (vgl. Light/Gold 2008: 7).

Zweitens bezieht sich die Theorie zu Middleman Minorities ausschließlich auf ethnische UnternehmerInnen, deren Unternehmen als historisch angesehen werden (von einem/einer MigrantIn zum/zur nächsten). In diese Kategorie fallen jedoch nur einige MigrantInnengruppen. Damit liefert das Modell begrenzte Erklärungsansätze für ethnische Ökonomien, insbesondere bei MigrantInnen die historisch nicht als UnternehmerInnen gesehen werden, deren Unternehmen also quasi als neu gelten (vgl. Douglas/Saenz o.J.: 148).

Der dritte Kritikpunkt bezieht sich darauf, dass die Theorie lediglich auf die „Dritte Welt“ abzielt, weshalb es mit dieser Theorie schwierig ist, die ethnischen Ökonomien innerhalb der Industriegesellschaften zu erklären. Da die Middleman-Minority-Theorie die Verdrängung des ‚traditionellen‘ durch einen ‚modernen‘ Kapitalismus fordert, ist es nicht erklärbar, dass ethnische Unternehmen in einigen Kontexten erfolgreicher als multinationale Unternehmen sind (vgl. Light/Gold 2008: 7f.).

Die Middleman-Minority-Theorie muss dementsprechend mit anderen Modellen ergänzt werden. Interessanterweise nimmt die Middleman-Minority-Theorie gewisse andere Modelle vorweg. So nimmt Edna Bonacich an, dass die Kultur ethnischer Gruppen über deren UnternehmerInnentum entscheidet (vgl. Douglas/Saenz o.J.: 147). Auch ist Diskriminierung in den Aufnahmegesellschaften ausschlaggebend für die Unternehmensgründung (ebd.). So werden das Kultur- und Reaktionsmodell bereits antizipiert.

### 3.1.2. Das Kulturmodell

Das Kulturmodell führt wirtschaftlichen Erfolg und Unternehmertum von MigrantInnen auf kulturelle Faktoren zurück. Der Anreiz eine unternehmerische Tätigkeit in den Zielgesellschaften aufzunehmen, liegt scheinbar in der 'Kultur' von MigrantInnen begründet. Letztendlich gelten Einflüsse wie Tradition und Herkunft als ausschlaggebend für Unternehmertum (vgl. Schmiz 2010: 57). Da Geschäftsmodelle und Geschäftszweige von der Kultur bestimmt sind, können sie auch in der Aufnahmegesellschaft ausgeübt werden.

„Doch da, wo Qualifikationen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit entwertet werden, mutiert die Hochkontingente Besetzung von 'Nischen' zur ethnischen Offenbarung: die 'Neigung' der Vietnamesen zum Zigaretenschmuggel, der Italiener zum Pizzabacken, der Pakistani zum Rosenverkauf oder der Türken zum Obst- und Gemüsehandel – wie die früher 'übliche', weil notgedrungene, Symbiose von Juden mit dem Geldverleih und von Zigeunern mit dem Kesselflicken“ (Oswald/Häußermann 1997: 24).

Das Modell erklärt aus den kulturellen Unterschieden zwischen Ethnien heraus, warum verschiedene migrantische und einheimische Gruppen eine unterschiedliche Selbständigkeitsrate aufweisen. Diese kulturellen Unterschiede werden scheinbar durch Statistiken belegt, die die Selbständigkeitsrate verschiedener Länder vergleichen. So weisen südeuropäische Länder eine höhere Rate auf; Unternehmertum wird entsprechend als Charakteristik südeuropäischer 'Kulturen' gesehen (vgl. Schmiz 2010: 57).

Das Kulturmodell wird jedoch gerade aufgrund seiner Ausrichtung auf kulturelle Faktoren kritisiert. Es ist zwar möglich aus kulturellen Eigenschaften eine Erklärung für Unternehmensgründungen abzuleiten, allerdings ist diese Erklärung nicht ausreichend. Vielmehr müssen nach Schmiz noch andere Ansätze einbezogen werden, um ein umfassenderes Bild liefern zu können (vgl. Schmiz 2010: 57). Ebenso kritisch ist die Verwendung der Begriffe. In der Betrachtung der Begriffe 'Kultur' und 'Ethnie' liegt die Gefahr „kulturalistische und ethnische Denkmuster unreflektiert aufzugreifen, was zu Stereotypen und Rassismen führen könne“ (Light 1987, zit. nach Schmiz 2010: 57).

Ein weiteres Problem wird in der Vernachlässigung der Zusammenhänge in denen ethnische Ökonomien stattfinden, gesehen. Das Modell vernachlässigt damit Rahmenbedingungen in der Aufnahmegesellschaft. Unternehmertum ist in der Kultur von MigrantInnen begründet, ebenso können Einwanderungsgruppen einer spezifischen Ökonomie zugeordnet werden. Andere Faktoren, wie beispielsweise der Zugang zum Arbeitsmarkt oder wirtschaftliche Nischen, werden hingegen nicht betrachtet. Genau diese Vernachlässigung des

wirtschaftlichen und sozialen Umfeldes kritisieren Rath und Robert Kloosterman. Für sie liegt im Kulturmodell eine Reduzierung ethnischer Ökonomien auf ethnokulturelle Phänomene, welche in einem ökonomischen und institutionellen Vakuum existieren (vgl. Rath/Kloosterman 2000: 666).

Das Kulturmodell ist damit ein stark vereinfachter Ansatz, um Unternehmertum unter MigrantInnen zu erklären und stellt zugleich die größte Schwäche des Modells dar. Des Weiteren werden strukturelle Faktoren ausgeblendet und stattdessen wird eine einheitliche Kultur unter MigrantInnen angenommen, die noch dazu in sich geschlossen existiert und über den Erfolg von MigrantInnen als UnternehmerInnen entscheidet.

### **3.1.3. Das Nischenmodell**

Das Nischenmodell versucht Unternehmertum von MigrantInnen der ersten Generation zu erklären. Dabei spielt die eigene Herkunft und die eigene ethnische Gruppe als Kundensegment eine besondere Rolle (vgl. Aigner 2011: 23). Entsprechend dem Namen findet Ökonomie von MigrantInnen dabei in Nischen statt, die die Wirtschaft des Aufnahmelandes ergänzen. Ziel des Geschäftes ist in erster Linie die Bedürfnisse der eigenen ethnischen Gruppe abzudecken (vgl. Wenter 2011: 11).

Zur Gründung von Unternehmen in dieser Nischenwirtschaft kommt es, wenn die Nachfrage nach spezifischen Produkten und Dienstleistungen einen bestimmten Schwellenwert überschreitet. Da die einheimische Wirtschaft die Nachfrage nicht decken kann, entsteht ein Anreiz zur Unternehmensgründung. Von Bedeutung ist dabei die lokale Konzentration ethnischer Enklaven (vgl. Schmiz 2010: 56).

Durch die fehlende Konkurrenz zur einheimischen Wirtschaft können sich migrantische Unternehmen in ihrer Anfangsphase etablieren. Sehr wohl kann es jedoch zur Konkurrenz von MigrantInnen untereinander kommen (vgl. Schmiz 2010: 56). Diese inner-ethnische Konkurrenz kann durch die Spezialisierung auf bestimmte Produkte und Dienstleistungen umgangen werden, indem unterschiedliche Unternehmen verschiedene Waren anbieten. Durch die differenzierte Spezialisierung können verschiedene ethnische UnternehmerInnen damit auf den gleichen Kundenstamm zurückgreifen (vgl. Auster/Aldrich 2009: 49).

Neben den Kunden und Kundinnen bietet die ethnische Enklave jedoch auch Solidarität und Sicherheit. Ethnische Gemeinschaften sind für Kredite, Geschäftsbestände und Lieferungen von großer Bedeutung. Die ethnischen Enklaven bieten damit Netzwerke, in denen ethnische Ökonomien entstehen und bestehen können (vgl. Auster/Aldrich 2009: 52f.).

Eine zweite Stufe im Nischenmodell stellt die Ausweitung des Unternehmens nach dessen Etablierung dar. Dabei geht es darum, entweder neue Vertriebskanäle zu entwickeln, um mit denselben Produkten die Mehrheitsgesellschaft anzusprechen oder durch eine Produkterweiterung neue Kundensegmente in der Mehrheitsgesellschaft zu gewinnen (vgl. Aigner 2011: 23). Können keine neuen Kunden und Kundinnen in der Mehrheitsgesellschaft gewonnen werden, ist ein Wachstum nur beschränkt möglich. Durch die räumliche Konzentration von MigrantInnengruppen und deren geringer Kaufkraft und zahlenmäßiger Stärke, kann nur eine gewisse Anzahl von Unternehmen in der Nische existieren (vgl. Schmiz 2010: 57).

Kritisch ist diese Theorie deshalb zu sehen, weil individuelle Motive von MigrantInnen nicht berücksichtigt werden. So werden beispielsweise das Streben nach höherem Einkommen, sozialem Status oder der Wunsch nach unternehmerischer Selbstständigkeit vernachlässigt. Auch trifft die Beschreibung 'ethnisch' als Nischenökonomie nicht mehr zu, wenn ethnische Unternehmen eine gewisse Größe erreicht haben oder eine große Zahl von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund existieren (vgl. Wenter 2011: 11f.).

#### **3.1.4. Das Reaktionsmodell**

Beim Reaktionsmodell entsteht das Unternehmertum von MigrantInnen als Reaktion von ethnischen Minderheiten auf berufliche Barrieren und rassistische Diskriminierung in den Aufnahmeländern. Unternehmerische Selbstständigkeit gilt damit als eine Überlebensstrategie in einer Wirtschaft, die von 'weißen' UnternehmerInnen dominiert wird und kann ebenso als Strategie zur Bewältigung von sozialer Ausgrenzung verstanden werden (vgl. Jenkins 2000: 231f.).

Im Gegensatz zum Kulturmodell, welches unternehmerischen Erfolg auf ethnische und kulturelle Charakteristika innerhalb von MigrantInnengruppen zurückführt, versteht das Reaktionsmodell 'Unternehmertum unter MigrantInnen' als Reaktion auf situative Faktoren in den Aufnahmegesellschaften. Damit betrachtet das Reaktionsmodell die individuellen Motive die zur Unternehmensgründung führen. Dadurch ist es auch möglich Gründungen der zweiten Generation von MigrantInnen zu erklären (vgl. Schmiz 2010: 58).

Aus der Ausgrenzung und Diskriminierung aufgrund des MigrantInnenstatus, entstehen Solidarität und gegenseitige Unterstützung und das kann zur Herausbildung einer gemeinsamen Identität führen. Aus der Zusammenarbeit entsteht darüber hinaus ein wirtschaftlicher Vorteil im Wettbewerb mit anderen gesellschaftlichen Gruppen (vgl. Light 1980 zit. n. Yoon 1990: 304).

Yoon kritisiert allerdings, dass innerhalb des Reaktionsmodelles ethnische Solidarität und Kooperation überbewertet wird. Im Zuge einer Studie in Chicago stellt Yoon fest, dass ethnische Solidarität nur wenig Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg hat. Yoon erachtet ethnische Ressourcen zwar in der Anfangsphase der Unternehmensgründung als wichtig, allerdings verlieren sie mit der Zeit an Bedeutung, umso erfolgreicher das Unternehmen wird (vgl. Yoon 1990: 328).

Als kritisch an diesem Modell ist zu sehen, dass das Reaktionsmodell ‚Unternehmertum unter MigrantInnen‘ als Exit-Strategie versteht, um gesellschaftlicher Ausgrenzung und rassistischer Diskriminierung zu entgehen. Rassismen verlieren allerdings nicht ihre Gültigkeit mit der Unternehmensgründung, sondern bleiben erhalten. Berufliche und gesellschaftliche Barrieren sind zwar als begründend für ethnische Ökonomien anzusehen, bleiben allerdings weiter bestehen.

MigrantInnen werden nicht als AkteurInnen wahrgenommen, sondern reagieren entsprechend dem Reaktionsmodell lediglich auf gesellschaftliche Faktoren. Auch bleibt der MigrantInnenstatus bestehen und damit einhergehend auch die Diskriminierungen. Aufgrund des Konkurrenzverhältnisses zur ‚einheimischen‘ Ökonomie, entstehen neue Spannungsfelder, die ebenfalls zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen können.

### **3.1.5. Der Interaktionsansatz**

Der Interaktionsansatz versteht ethnische Ökonomie als Wechselwirkung zwischen den Möglichkeiten von MigrantInnen am Arbeitsmarkt teilzunehmen und dem Bestreben nach einem höheren Status in der Aufnahmegesellschaft. UnternehmerInnentum wird dabei zu einem Instrument diesen höheren Status zu erreichen (vgl. Schmiz 2010: 58f.). Dieser Ansatz versucht Nischen-, Kultur- und Reaktionsmodell zu vereinen und damit deren Defizite zu überwinden (vgl. Schmiz 2010: 58).

Die Möglichkeiten ein eigenes Unternehmen zu gründen, sind in die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eingebunden (vgl. Wenter 2011: 14). Dazu gehören einerseits die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und andererseits ist es notwendig Nischen zu finden, die die einheimische Wirtschaft nicht versorgen. Ethnische Unternehmen können demnach nur erfolgreich sein, wenn sie die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen befriedigen können, die die einheimische Wirtschaft nicht abdeckt. Für den Erfolg des Unternehmens ist es darüber hinaus von Bedeutung, den KundInnenstamm von der ethnischen Enklave auf die Mehrheitsgesellschaft zu erweitern (vgl. Schmiz 2010: 59).

Nach dem Interaktionsansatz bedient die ethnische Ökonomie in ihrer Anfangsphase demnach die Bedürfnisse der ethnischen Enklaven. Die Tätigkeitsfelder richten sich also nach der Kultur von MigrantInnen. Sie sind jedoch nicht kulturell determiniert, wie es das Kulturmodell behauptet. Vielmehr verändern sich ethnische Ökonomien in Interaktion mit der Aufnahmegesellschaft (vgl. Light/Gold 2007: 16). Trotzdem bleiben Charakteristika der verschiedenen ethnischen Gruppen von Belange, wie Roger Waldinger, Howard Aldrich und Robin Ward feststellen (vgl. Lamadé 1995: 33).

Diese Wechselwirkung aus lokalen Bedingungen und individuellen beziehungsweise Gruppenfähigkeiten bestimmt nach dem Interaktionsansatz über Gründung und Erfolg eines Unternehmens. Beeinflusst wird die Gründung jedoch auch von strukturellen Faktoren. Dazu zählen die bereits genannten gesetzlichen Bestimmungen. Jedoch auch andere Faktoren spielen eine Rolle, wie der wirtschaftliche Zugang zum Markt. Daraus ergibt sich eine „Struktur der Opportunitäten“, die die Unternehmensgründung von MigrantInnen maßgeblich mit beeinflusst (vgl. Waldinger/Aldrich/Ward 1990: 21–31).

Der Vorteil des Interaktionsansatzes liegt darin, dass sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite ethnischer Ökonomie betrachtet werden. Nach Ivan Light und Steven Gold ist es nötig beide Seiten zu betrachten, um eine Erklärung für die Herausbildung ethnischer Ökonomien aufstellen zu können (vgl. Light/Gold 2000: 16).

Ethnische Ökonomien können nicht nur auf kulturelle Faktoren oder wirtschaftliche Nischen zurückgeführt werden. Zwar spielt beides für die Analyse eine Rolle, jedoch muss auch die Aufnahmegesellschaft betrachtet werden, in der ethnische Ökonomien entstehen. Nur unter Berücksichtigung der Aufnahmegesellschaft ist es möglich zu erklären, warum ethnische Ökonomien an einem Ort Erfolg haben und an anderen nicht (vgl. Light/Gold 2000: 16).

Light und Gold betrachten dies am Beispiel chinesischer Restaurants in New York. Für beide Autoren besteht beispielsweise ein Zusammenhang zwischen der jüdischen Bevölkerung New Yorks, die nach chinesischem Essen anfragen. Dort wo weniger Jüdinnen und Juden leben, wird dementsprechend weniger chinesisches Essen nachgefragt und chinesische Restaurants haben weniger wirtschaftlichen Erfolg (vgl. Light/Gold 2000: 16).

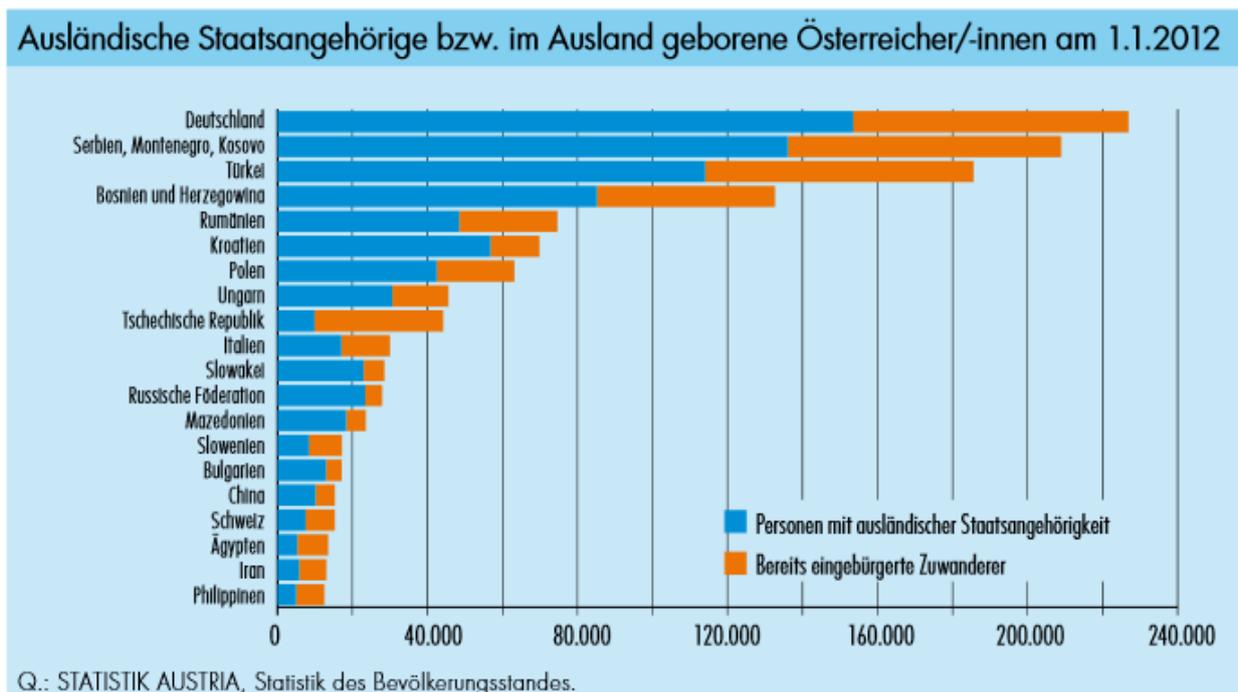
Der Geschäftserfolg und die Unternehmensgründung sind also offensichtlich weniger auf eine spezifische chinesische Kultur zurückzuführen, wie es das Kulturmodell behaupten würde. Auch scheint dieses Beispiel dem Reaktionsmodell zu widersprechen, da UnternehmerInnentum an Hand des Beispiels von Ivan Light und Steven Gold nicht als Reaktion auf Diskriminierungen zu verstehen ist. Vielmehr entsteht ethnische Ökonomie in der Nische, in der die einheimische Wirtschaft nicht vertreten ist. MigrantInnen verfügen hier über die spezifischen Ressourcen, um eine Möglichkeit wahrzunehmen (vgl. Schmitz 2010: 61).

Der Interaktionsansatz bezieht also verschiedene Theorien mit ein, jedoch wird auch die Nachfrage nach ethnischen Ökonomien betrachtet. Die Nachfrage nach ethnischen Ökonomien existiert nicht nur innerhalb ethnischer Enklaven oder muss aus diesen heraus auf die Mehrheitsgesellschaft übertragen werden, wie es das Nischenmodell behauptet. Vielmehr kann auch die Nachfrage der Mehrheitsgesellschaft nach spezifischen Produkten und Dienstleistungen zur Etablierung ethnischer Ökonomien führen. So bietet der Interaktionsansatz sicherlich mehr Erklärungen für das Entstehen ethnischer Ökonomien, da er die Defizite von Kultur-, Nischen- und Reaktionsmodell umgeht.

## 3.2. Demographische Merkmale von MigrantInnen

### 3.2.1. Herkunft und Alter von MigrantInnen

In Österreich wurden mit Stichtag 1.1.2012 exakt 1.493.375 Personen ausländischer Herkunft verzeichnet (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 26).



(Quelle: Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 27)

Abb. 1: Ausländische Staatsangehörige bzw. im Ausland geborene Österreicher/-innen am 1.1.2012

Die Deutschen stellten mit 227.000 Personen die größte MigrantInnengruppe dar. Auf dem zweiten Platz folgten mit ca. 209.000 Personen die Bevölkerungsgruppen aus Serbien, Montenegro und den Kosovo. Mit knapp 186.000 Personen belegten Personen mit türkischer Herkunft den dritten Platz (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 26).

Lediglich 133.000 MigrantInnen kommen aus Bosnien und Herzegowina (ebd.). Obwohl im Jahr 2012 nur 75.000 rumänischer Herkunft waren, ist die Anzahl der MigrantInnen aus Rumänien dennoch seit dem Beitritt Rumäniens (2007) massiv angestiegen (ebd.). Weitere EU-Mitglieder aus denen viele MigrantInnen verzeichnet wurden, stellen Kroatien (70.000 Personen), Polen (63.000), Ungarn (46.000), Tschechien (44.000) und Italien (30.000) dar (ebd.).

Des Weiteren wurden Migrationsströme aus der Slowakei (29.000), Russland (28.000), Mazedonien (24.000), Slowenien und Bulgarien (jeweils 17.000) und der Schweiz (15.000) verzeichnet (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 26). Angehörige aus Drittstaaten wie beispielsweise China, Ägypten, Iran, Philippinen, Indien und den USA, stellen ebenfalls eine große Migrationsgruppe (zwischen jeweils 11.000 und 15.000) Personen dar (ebd.). Es gibt auch MigrantInnen, deren Staatszugehörigkeit ungeklärt, unbekannt oder die staatenlos sind. Diese Personengruppe verfügt über 18.042 Menschen in Österreich (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 27).

Wird die österreichische Alterspyramide betrachtet, kann festgestellt werden, dass der Anteil der älteren Personen stärker wächst. Dies liegt insbesondere an einem nachhaltigen Geburtenrückgang, der seit dem Beginn der 60er Jahre („Baby-Boom“) verzeichnet wurde (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 28).

| Bevölkerung ausländischer Herkunft am 1.1.2012<br>nach Altersgruppen |                          |                                |                    |                    |                   |                              |
|--|--------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|------------------------------|
|  | Bevölkerung<br>insgesamt | Bevölkerung nach Altersgruppen |                    |                    |                   | Durch-<br>schnitts-<br>alter |
|  |                          | 0 bis 19<br>Jahre              | 20 bis 39<br>Jahre | 40 bis 64<br>Jahre | 65 und<br>mehr J. |                              |
| Gesamtbevölkerung  | 8.443.018                | 20,3%                          | 26,1%              | 35,9%              | 17,8%             | 41,9                         |
| Bevölkerung ausländischer Herkunft                                   | 1.493.375                | 15,7%                          | 34,9%              | 36,5%              | 12,9%             | 40,5                         |
| Ausländische Staatsangehörige  | 970.541                  | 20,7%                          | 40,7%              | 32,6%              | 5,9%              | 35,3                         |
| Im Ausland Geborene mit österreichischer Staatsangehörigkeit         | 522.834                  | 6,5%                           | 24,1%              | 43,7%              | 25,7%             | 50,1                         |
| <b>Nach Staatsangehörigkeit/Geburtsland</b>                          |                          |                                |                    |                    |                   |                              |
| EU-Staaten/EWR/Schweiz   | 81.814                   | 44,5%                          | 32,9%              | 20,0%              | 2,7%              | 43,9                         |
| EU-Staaten vor 2004 (14)   | 311.052                  | 14,1%                          | 31,3%              | 33,2%              | 21,4%             | 43,8                         |
| EU-Beitrittsstaaten 2004 (10)  | 201.643                  | 10,7%                          | 31,0%              | 33,6%              | 24,7%             | 46,9                         |
| EU-Beitrittsstaaten 2007 (2)   | 91.798                   | 15,3%                          | 43,6%              | 31,2%              | 9,9%              | 37,6                         |
| EWR, mit EU assoziierte Klein-<br>staaten, Schweiz                   | 17.197                   | 14,5%                          | 23,8%              | 44,4%              | 17,3%             | 44,5                         |
| Drittstaatsangehörige/Drittländer                                    | 152.959                  | 44,5%                          | 32,9%              | 20,0%              | 2,7%              | 38,0                         |
| Ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)                                   | 435.031                  | 16,1%                          | 32,3%              | 42,1%              | 9,5%              | 40,3                         |
| Türkei   | 185.592                  | 16,7%                          | 41,8%              | 37,2%              | 4,3%              | 36,2                         |
| Sonstige europäische Länder  | 42.056                   | 28,8%                          | 40,7%              | 25,1%              | 5,5%              | 31,7                         |
| Afrika   | 42.311                   | 18,7%                          | 42,5%              | 36,2%              | 2,6%              | 34,7                         |
| Nordamerika  | 13.867                   | 22,1%                          | 29,2%              | 37,4%              | 11,2%             | 38,6                         |
| Lateinamerika  | 17.715                   | 15,3%                          | 44,0%              | 36,0%              | 4,7%              | 36,6                         |
| Asien (ohne Türkei, Zypern)  | 114.219                  | 17,1%                          | 40,9%              | 36,6%              | 5,5%              | 36,6                         |
| Australien und Ozeanien  | 2.852                    | 16,5%                          | 29,5%              | 47,1%              | 6,9%              | 39,3                         |
| Staatenlos/ungeklärt/unbekannt                                       | 18.042                   | 34,2%                          | 28,9%              | 26,7%              | 10,2%             | 32,9                         |

(Quelle: Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 29)

Abb. 2: Bevölkerung ausländischer Herkunft am 1.1.2012 nach Altersgruppen

Personen mit Migrationshintergrund stellen statistisch gesehen eher Personen in jüngeren Altersgruppen dar. Laut Statistik Austria (2012) beträgt das Durchschnittsalter der österreichischen Gesamtbevölkerung 41,9 Jahre (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 29). Im Gegensatz dazu beträgt das Durchschnittsalter von MigrantInnen aus sonstigen europäischen Ländern lediglich 31,7 Jahre und aus Afrika 34,7 Jahre (ebd.). Dies bedeutet, dass vor allem MigrantInnen die Überalterung der österreichischen Bevölkerung abschwächen (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 28).

Das Durchschnittsalter der türkischen MigrantInnen ist mit 36,2 Jahren ebenfalls unterhalb des österreichischen Gesamtbevölkerungsdurchschnittsalters. Für das Jahr 2030 wird ein Durchschnittsalter von 44,9 Jahren und für das Jahr 2050 bereits 47,1 Jahre Durchschnittsalter prognostiziert (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 28). Gäbe es keine Zuwanderung, wäre das Durchschnittsalter bereits im Jahr 2030 bei 46,9 Jahre und im Jahr 2050 auf 51,2 Jahre angewachsen. Dies lässt deutlich erkennen, dass aufgrund der relativ jungen MigrantInnen der Überalterung positiv entgegensteuert wird (ebd.).

### 3.2.2. Bildungsstruktur

Sowohl die Sprachkenntnisse als auch der Bildungsgrad sind wichtige Garanten für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Deshalb wird der Bildungsgrad der MigrantInnen im Vergleich zu der österreichischen Bevölkerung näher analysiert.

| Indikator<br><b>5</b>                   | Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung 2011<br>nach Migrationshintergrund |                                 | Mit Migrationshintergrund |                  |                   |                    |                                       |        |                  |
|---|--|---------------------------------|---------------------------|------------------|-------------------|--------------------|---------------------------------------|--------|------------------|
|   | Bevölkerung<br>insgesamt   | Kein Migrations-<br>hintergrund | Insgesamt                 | Erste Generation | Zweite Generation | EU/EWR/<br>Schweiz | Ehem. Jugoslawien<br>(ohne Slowenien) | Türkei | Sonstige Staaten |
| <b>Insgesamt abs. (in 1.000)</b>        | 4.657,5  | 3.700,2                         | 957,3                     | 856,0            | 101,4             | 334,3              | 320,8                                 | 154,3  | 147,9            |
| Pflichtschule                           | 16,2%  | 12,5%                           | 30,6%                     | 31,6%            | 22,2%             | 10,6%              | 37,4%                                 | 66,8%  | 23,3%            |
| Lehre, BMS                              | 53,6%  | 58,5%                           | 34,7%                     | 32,8%            | 51,3%             | 40,2%              | 42,8%                                 | 23,2%  | 16,9%            |
| AHS, BHS, Kolleg                        | 15,3%  | 14,6%                           | 18,1%                     | 18,5%            | 14,9%             | 23,8%              | 14,9%                                 | 6,1%   | 24,5%            |
| Universität, FH, Akademien <sup>0</sup> | 14,8%  | 14,4%                           | 16,6%                     | 17,2%            | 11,6%             | 25,4%              | 4,9%                                  | (3,9%) | 35,3%            |
| <b>Männer abs. (in 1.000)</b>           | 2.317,3  | 1.861,1                         | 456,2                     | 404,0            | 52,2              | 149,2              | 155,9                                 | 80,8   | 70,3             |
| Pflichtschule                           | 11,9%  | 8,4%                            | 26,3%                     | 27,4%            | 18,0%             | 8,0%               | 29,2%                                 | 60,2%  | 19,9%            |
| Lehre, BMS                              | 59,0%  | 63,4%                           | 41,0%                     | 39,4%            | 53,5%             | 45,7%              | 53,0%                                 | 29,8%  | 17,4%            |
| AHS, BHS, Kolleg                        | 14,9%  | 14,6%                           | 16,3%                     | 16,1%            | 17,4%             | 20,2%              | 13,9%                                 | (6,6%) | 24,3%            |
| Universität, FH, Akademien <sup>0</sup> | 14,1%  | 13,6%                           | 16,4%                     | 17,1%            | (11,1%)           | 26,1%              | 3,9%                                  | (3,3%) | 38,4%            |
| <b>Frauen abs. (in 1.000)</b>           | 2.340,3  | 1.839,1                         | 501,1                     | 451,9            | 49,2              | 185,1              | 164,9                                 | 73,5   | 77,6             |
| Pflichtschule                           | 20,5%  | 16,6%                           | 34,5%                     | 35,3%            | 26,7%             | 12,6%              | 45,1%                                 | 74,1%  | 26,4%            |
| Lehre, BMS                              | 48,3%  | 53,6%                           | 29,0%                     | 26,8%            | 48,9%             | 35,8%              | 33,2%                                 | 15,9%  | 16,4%            |
| AHS, BHS, Kolleg                        | 15,8%  | 14,7%                           | 19,7%                     | 20,5%            | (12,2%)           | 26,7%              | 15,9%                                 | (5,5%) | 24,7%            |
| Universität, FH, Akademien <sup>0</sup> | 15,5%  | 15,1%                           | 16,8%                     | 17,3%            | (12,2%)           | 24,9%              | 5,9%                                  | (4,5%) | 32,5%            |

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – 1) inkl. Universitätslehrgänge. – ( ) Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

(Quelle: Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 49)

Abb. 3: Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung 2011 nach Migrationshintergrund

Wie aus obiger Tabelle ersichtlich, gibt es im Vergleich zur österreichischen Bevölkerung bei MigrantInnen sowohl in der Kategorie der höchsten Bildungsstufe als auch in der Kategorie der niedrigsten Bildungsstufe prozentual gesehen höhere Anteile an Personen, die in diese Kategorien hineinfallen (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 49).

Schlossen im Jahr 2011 rund 12,5 Prozent der österreichischen Bevölkerung lediglich die Pflichtschule ab, so finden sich bei Personen mit Migrationshintergrund in der Ersten Generation mit 31,6 Prozent ein deutlich höherer Anteil an gering ausgebildeten Personen (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 48).

In der zweiten Generation konnte der Anteil an Personen die lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügten, bereits von 31,6 Prozent auf 22,2 Prozent gesenkt werden. Vor allem Frauen mit Migrationshintergrund, von denen enorme 35,3 Prozent lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügten, weichen signifikant von dem Bildungsniveau österreichischer Frauen ab (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 49).

15,1 % der österreichischen Frauen haben als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Universität abgeschlossen (ebd.). Die männliche österreichische Bevölkerung liegt mit 13,6 % leicht dahinter. Bei den MigrantInnen erster Generation ist der Anteil an AkademikerInnen mit 17,3 % (Frauen) und 17,1 % (Männer) ziemlich ausbalanciert. Allerdings liegt das Bildungsniveau bei beiden Personengruppen über dem der österreichischen Bevölkerung (ebd.).

In der zweiten Generation reduziert sich der AkademikerInnenanteil bei Männern auf 11,1 %, was noch immer über dem österreichischen Durchschnitt liegt, bei den Frauen allerdings senkt sich der Anteil auf 12,2 % (ebd.). Dies bedeutet, dass sie im Frauenvergleich bereits unter den prozentmäßigen Anteil der österreichischen Frauen liegen (ebd.).

Wird der Bildungsgrad der Personen der einzelnen Herkunftsländer analysiert, so zeigen sich massive Unterschiede. Bei MigrantInnen aus der EU inklusive EWR-Staaten und der Schweiz, finden sich lediglich 10,6 % deren höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule darstellt (ebd.). 37,4 % der MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) verfügen lediglich über einen Pflichtschulabschluss. MigrantInnen aus der Türkei von denen 66,8 % über maximal einen Pflichtschulabschluss verfügen, sind damit überdurchschnittlich schlecht ausgebildet (ebd.).

Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn die Quote von AkademikerInnen der MigrantInnen aus den unterschiedlichen Herkunftsländern analysiert wird. Türkische MigrantInnen verfügen lediglich mit 3,9 % über einen akademischen Grad, das ehemalige Jugoslawien 4,9% und MigrantInnen aus EU inklusive EWR-Staaten und der Schweiz stehen mit 25,4 % an der Spitze (Statistik Austria, zit. nach BM.I 2012: 49).

Obwohl es in den letzten Jahrzehnten zu einem generellen Anstieg des Bildungsniveaus, sowohl von ÖsterreicherInnen als auch MigrantInnen kam, sind dennoch die Unterschiede in der Bildungsstruktur relativ konstant geblieben.

### **3.2.3. Qualifikationsniveau**

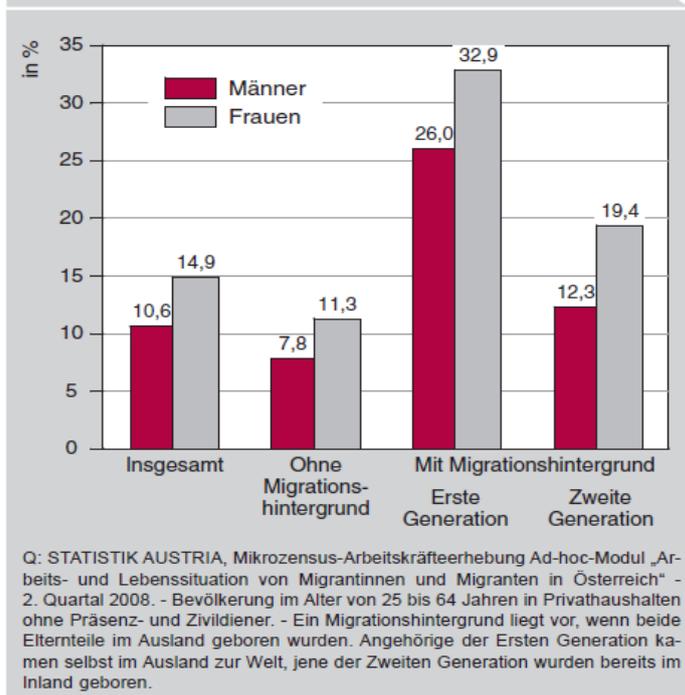
Unter Dequalifizierung wird verstanden, dass der oder die Berufstätige mehr Bildung oder Ausbildung besitzen als sie für ihre tägliche Arbeit benötigen. Im Jahr 2007 bedeutete dies, dass ca. ein Siebtel der MigrantInnen ihre Qualifikationen nicht nutzen konnten, sondern im Verhältnis zu ihrer Tätigkeit zu gut ausgebildet waren (vgl. Gächter 2006: o.S.). Die Dequalifizierung wird auch als „Phänomen der formalen Überqualifikation“ (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 385) bezeichnet.

Es gibt drei verschiedene Arten die Über- bzw. Unterqualifikation zu messen:

1. Im Rahmen der ersten Messmöglichkeit werden Bildungsgruppen und Berufsgruppen grob unterteilt. Hierbei werden die abgeschlossene Ausbildung und die berufliche Position unterschiedlicher Gruppen miteinander verglichen (vgl. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 385). Zwar wird diese Methode als überwiegend objektiv betrachtet, allerdings lassen sich kleinere Differenzierungen nicht feststellen (ebd.). In der Fachliteratur sprechen Chiswick und Miller von einem „realizes matchesapproach“ (vgl. Chiswick/Miller 2009 zit. nach Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 385).
2. Um sehr feine Unterschiede greifbar zu machen, gibt es eine zweite Methode der Messung. In dieser zweiten Messmethode werden die Personen nach ihrer subjektiven Selbsteinschätzung befragt, was dazu führen kann, dass auf die Messdaten weniger vertraut werden kann als bei der Anwendung einer objektiveren Messmethode (vgl. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 385).
3. Im Zuge der dritten Messmethode, werden die Beschäftigungen in einer mehrdimensionalen Skala erfasst und anschließend analysiert. Diese Messmethode ist mit einem äußerst großen Zeitaufwand verbunden (vgl. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 385)

## Überqualifizierung in gegenwärtiger Tätigkeit

Grafik 6

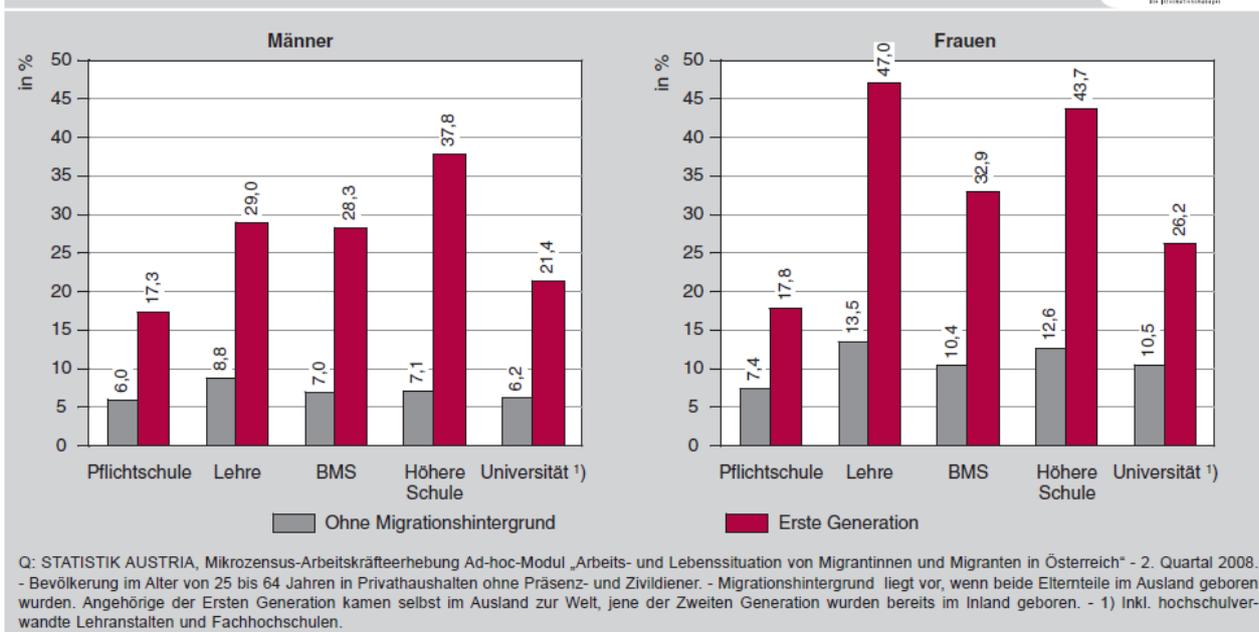


(Quelle: Statistik Austria, zit. nach Stadler/Wiedernhofer-Galik 2011: 396)

Abb.4: Überqualifizierung in gegenwärtiger Tätigkeit

## Überqualifizierung nach Bildungsabschluss und Migrationshintergrund

Grafik 7



(Quelle: Statistik Austria, zit. nach Stadler/Wiedernhofer-Galik 2011: 396)

Abb.5: Überqualifizierung nach Bildungsabschluss und Migrationshintergrund

Die Überqualifizierung ist sowohl bei ÖsterreicherInnen als auch MigrantInnen ein Thema. Immerhin sind 11,3 % der österreichischen Frauen und 7,8 % der österreichischen Männer in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit überqualifiziert (vgl. Statistik Austria 2008 zit. n. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 396). Allerdings gibt es eine prozentual gesehen weitaus höhere Überqualifizierung bei Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation.

32,9 % der Frauen und 26 % der Männer mit Migrationshintergrund sind für ihre gegenwärtige Tätigkeit überqualifiziert (vgl. Statistik Austria 2008 zit. n. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 396). Bei der zweiten Generation senkt sich das Auseinanderklaffen der Qualifizierung zur ausgeübten Tätigkeit, bei Frauen auf 19,4 % und bei Männern auf 12,3 % (ebd.).

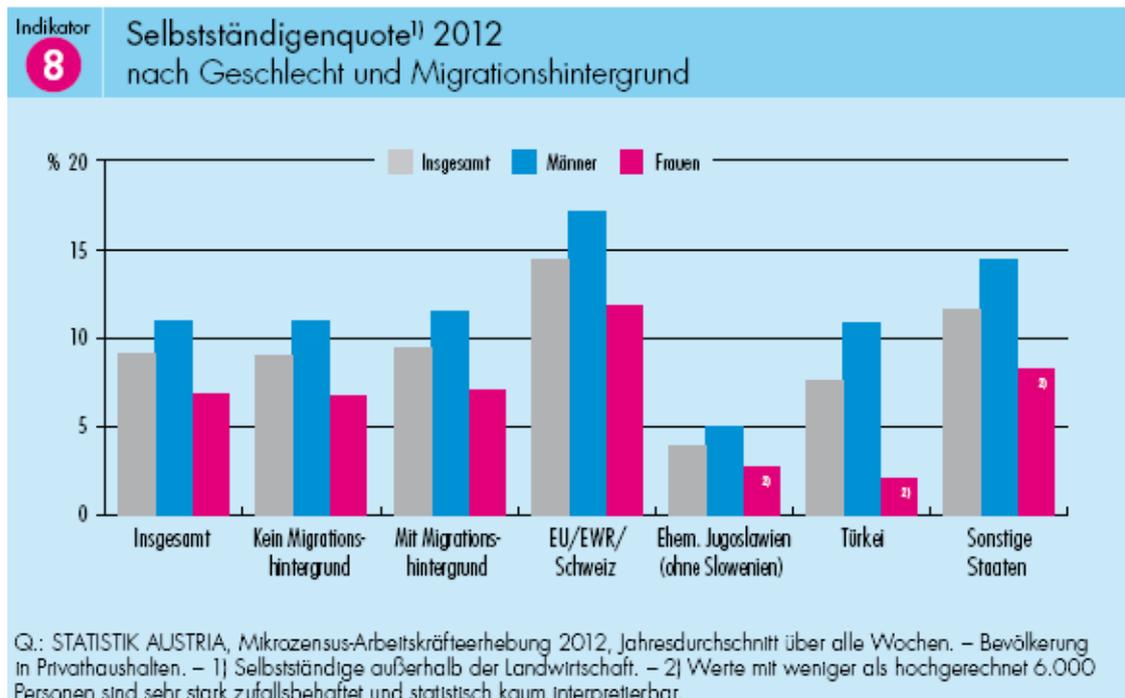
Unabhängig von der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, liegt in allen Kategorien eine weitaus höhere Überqualifizierung von MigrantInnen im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen der gleichen Bildungskategorie vor. Bei Männern ist eine Überqualifizierung insbesondere bei dem Abschluss einer höheren Schule (37,8 %), der Lehre (29 %) oder dem Berufsmittelschule (28,3 %) zu finden (vgl. Statistik Austria 2008 zit. n. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 397). Bei Frauen zeigt sich eine ähnliche Verteilung: Lehre (47 %), höhere Schule (43,7 %), BMS (32,9 %). Auch bei einer akademischen Ausbildung ist eine deutliche Überqualifizierung sowohl bei Frauen (26,2 %) als auch bei Männern (21,4 %) zu erkennen (ebd.).

Aufgrund der teilweise enormen Abweichung zwischen Ausbildung und tatsächlicher Nutzung der Qualifikationen im jeweiligen Beruf stellt sich die Frage, ob das Humankapital in der Arbeitsumgebung optimal eingesetzt wird. Für die Betroffenen Personen ist jedenfalls mit einer negativen Konsequenz auf das erzielte Entgelt und die Bildungsrendite zu rechnen, welche auch über die gesamte Berufslaufbahn nicht mehr aufgeholt werden kann (vgl. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 385). Laut statistischen Auswertungen erreichen frühestens die Kinder oder Enkelkinder dieser Personen wieder eine höhere Ausbildung und eine auf ihre Ausbildung basierende passende Stellung (vgl. Gächter 2006: o.S.).

Ein weiteres Problem ist, dass es nicht im Interesse des Arbeitgebers ist die Qualifikationen der beschäftigten MigrantInnen anzuerkennen, da dies mit einem höheren Entgelt und somit mit höheren Kosten für das Unternehmen verbunden ist (vgl. Gächter 2006: o.S.). Abgesehen davon, ist es in Österreich äußerst schwierig höhere Abschlüsse nostrifizieren zu lassen, da dies mit einem sehr langwierigen und schwierigen Verfahren verbunden ist (vgl. Gächter 2006: o.S.).

### 3.2.4. Selbstständigkeitsrate

Im Jahr 2012 betrug die Selbstständigkeitsrate bei InländerInnen rund 14 %, somit lag die Gründungsquote von MigrantInnen mit nur 10 % geringer als der der ÖsterreicherInnen (vgl. Statistik Austria, zit. nach BM.I 2013: 54). StaatsbürgerInnen der EU- und EWR-Staaten, die Schweiz mit einberechnet, erwiesen eine ähnliche Gründungsquote wie die der ÖsterreicherInnen (ebd.).



(Quelle: Statistik Austria, zit. nach BM.I 2013: 55)

Abb.6: Selbstständigenquote 2012 nach Geschlecht und Migrationshintergrund

Wird die Selbstständigenquote aufgrund der geringen Tätigkeit von migrantischen UnternehmerInnen in der Landwirtschaftsbranche, ohne Miteinberechnung von Landwirtschaftstätigkeiten gemessen, zeigt sich nur ein geringer Unterschied von jeweils nur 9 % in der Selbstständigenquote zwischen InländerInnen und MigrantInnen (vgl. Statistik Austria, zit. nach BM.I 2013: 54). Abgesehen davon, beträgt die Selbstständigkeit gerade bei MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) nur 4 %. Insbesondere Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind deutlich seltener in der Selbstständigkeit vertreten (ebd.).

Wird die ethnische Ökonomie nur in Wien betrachtet, so haben im Jahr 2011 26.200 MigrantInnen ein Unternehmen gegründet (vgl. Alteneider/Wagner-Pinter 2013: 2). Laut der Studie „Ethnische Ökonomien in Wien – Zusammenfassende Darstellung“ vom Jahr 2013 sind 37 % der Wiener und Wienerinnen der ethnischen Ökonomie zuzuweisen, daraus ergibt sich, dass ein Drittel der UnternehmerInnen in Wien einen Migrationshintergrund haben (ebd.). 42 % aller Selbstständigen mit Migrationshintergrund sind sogar Frauen, im Vergleich dazu beträgt der Männeranteil 58 % (ebd.).

In die Studie, die vom Synthesis Institut erstellt und von der Wiener Wirtschaftsagentur in Wien in Auftrag gegeben wurde, wurden nur selbstständige Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt.



(Quelle: Alteneider/Wagner-Pinter 2013: 3)

Abb.7: Zahl der selbstständig erwerbstätigen Personen (2011)

Es wurden UnternehmerInnen aus 130 verschiedenen Nationen gezählt (vgl. Wirtschaftsagentur Wien 2013: 2). Wie aus obiger Tabelle ersichtlich, liegt die Slowakei mit 18,6 % (4.329) an der Spitzenposition, der Anteil aus Polen liegt mit 11,7 % (2.724) deutlich unter denen der Slowaken und Slowakinnen. Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien liegen mit 9,5 % (2.225) leicht darunter, gefolgt von Rumänien mit 9,3 % (2.166). Rund 6,8 % (1.592) der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund kommen aus Deutschland. Bulgarien lag zumindest bei 4,5 % (1.058) (vgl. Alteneider/Wagner-Pinter 2013: 3).

Im Rahmen der Studie wurden sowohl Daten zum Bildungsstand der MigrantInnen als auch ihr Einkommen erhoben. 72 % der Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund haben ein jährliches Einkommen von nur 10.000 Euro (vgl. Wirtschaftsagentur Wien 2013: 2). 46,6 % der Befragten maturierte oder schlossen eine Berufsbildende höhere Schule ab (Alteneder/Wagner-Pinter 2013: 4). Infolge dessen ergibt sich nicht nur, dass die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund gut ausgebildet, sondern auch beachtlich jung, nämlich zwischen 24 und 44 Jahre alt sind (vgl. Wirtschaftsagentur 2013: 3).

Auffällig war jedoch die starke Konzentration an Unternehmensgründungen in den Bezirken Favoriten, Ottakring und Rudolfsheim sowie in Neubau und Leopoldstadt (ebd.). Gastronomie und Handel gefolgt vom Bau, liegen bei den Unternehmerbranchen deutlich an der Spitze. Des Weiteren haben 81,5 % der MigrantInnen, die in Wien ihr Unternehmen gegründet haben, ein Einzelunternehmen eröffnet (vgl. Wirtschaftsagentur Wien 2013: 4).

Demzufolge erwirtschafteten Wiener UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund nicht nur 640 Millionen an Wertschöpfung, sondern sind auch Arbeitgeberbetriebe, die MitarbeiterInnen beschäftigen (ebd.). Gesamt betrachtet führen rund 4.310 UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund einen Arbeitgeberbetrieb und verschaffen somit 20.039 Personen einen Arbeitsplatz (vgl. Alteneder/Wagner-Pinter 2013: 5).

## 4. GRÜNDUNGSLEITFADEN FÜR MIGRANTINNEN IN VIER SCHRITTEN

Grundsätzlich sollte die Unternehmensgründung von Anfang an sehr gut vorbereitet werden. Um MigrantInnen die Unternehmensgründung zu erleichtern, wird im Zuge dieses Kapitels ein Gründungsleitfaden für die Unternehmensgründung mit den wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für UnternehmensgründerInnen in vier einfachen Schritten bereitgestellt.

### 4.1. Erster Schritt: Rechtliche Rahmenbedingungen

Im Zuge der rechtlichen Rahmenbedingungen, die gerade in der Unternehmensgründung für MigrantInnen eine sehr wichtige Rolle spielen, wird in diesem Kapitel auf die Gewerbeordnung, die Rot-Weiß-Rot Karte sowie auf das NEUFÖG, das bei einer Neugründung in Anspruch genommen werden kann, näher eingegangen.

#### 4.1.1. Gewerbeordnung

Für jede gewerbliche Tätigkeit wird in Österreich eine Gewerbeberechtigung (früher Gewerbeschein) benötigt. Mit Erhalt der Gewerbeberechtigung darf ein Unternehmen gegründet bzw. eine selbständige Tätigkeit ausgeführt werden (vgl. Grabenwarter/Griller/Holoubek 2008: 6).

In der Gewerbeordnung (GewO) werden drei Arten von Gewerbe unterschieden:

- Freies Gewerbe
- Reglementiertes Gewerbe
- Teilgewerbe (Grabenwarter/Griller/Holoubek 2008: 7).

Als freies Gewerbe werden alle Gewerbe bezeichnet, die nicht in die Kategorie „reglementiertes Gewerbe“ fallen (ebd.). Für diese Art von Gewerbe wird kein Befähigungsnachweis benötigt. UnternehmerInnen, die ein reglementiertes Gewerbe (Beispielsweise: Tischler, Bäcker, Fußpflege etc.) ausführen möchten, benötigen einen Befähigungsnachweis, welcher gleichzeitig zur Überprüfung des fachlichen Know-Hows anhand von Zeugnissen, Meisterprüfung, Universitätsabschluss oder die Erfahrung als Betriebsleiter/Selbständiger, dienen soll (Grabenwarter/Griller/Holoubek 2008: 7).

Ähnlich ist es bei einem Teilgewerbe, hier werden Tätigkeiten eines reglementierten Gewerbes verstanden, die aufgrund einer vereinfachten Art eine Befähigung der ausgeübten selbständigen Tätigkeit nachweisen können, beispielsweise eine Lehrabschlussprüfung oder Zeugnisse einer Schule, sodass bei einem Teilgewerbe auch nur ein eingeschränkter Befähigungsnachweis für die Gewerbeberechtigung verlangt wird (vgl. Grabenwarter/Griller/Holoubek 2008: 7). Es hängt nämlich von der ausgeübten Tätigkeit ab, ob ein freies, reglementiertes oder Teilgewerbe vorliegt (ebd.). Da die Zuordnung des richtigen Gewerbes oft nicht einfach ist, wird von der Autorin eine genaue Überprüfung oder Beratung bei der Wirtschaftskammer empfohlen.

Generell gibt es zwei Möglichkeiten um ein Gewerbe anzumelden. Entweder der/die UnternehmerIn bringt selbst einen Befähigungsnachweis ein oder ersetzt eine/n gewerberechtliche/n GeschäftsführerIn ein (vgl. WKÖ 2012: 102). Im Zuge der ersten Variante werden folgende Unterlagen benötigt: Zunächst benötigen Personen, die weniger als fünf Jahre oder überhaupt nicht in Österreich wohnen, eine Strafregisterbescheinigung des Herkunftslandes und einen gültigen Reisepass. Des Weiteren bedarf es eines Befähigungsnachweises, beispielsweise ein Meister- bzw. Prüfungszeugnis oder Arbeitszeugnisse (vgl. WKÖ 2012: 102). Für nicht EU-Bürger gilt, dass sie des Weiteren über einen Niederlassungsnachweis bzw. eine Aufenthaltserlaubnis zu selbstständigen Erwerbszwecken verfügen müssen (vgl. WKÖ 2012: 102f.).

Im Falle der zweiten Variante wird ein/e gewerberechtliche/r GeschäftsführerIn angestellt, die/der zumindest 20 Wochenstunden im Betrieb beschäftigt sein muss (ebd.). Sowohl für den/die UnternehmerIn selbst, als auch für den/die gewerberechtliche/n GeschäftsführerIn, werden ein Reisepass, eine Strafregisterbescheinigung des Herkunftslandes benötigt, wenn sie weniger als fünf Jahre in Österreich wohnhaft sind oder nicht in Österreich leben. Der/die UnternehmerIn benötigt des Weiteren einen Niederlassungsnachweis, wenn er/sie nicht EU-BürgerIn ist (vgl. WKÖ 2012: 103). Der/die gewerberechtliche GeschäftsführerIn muss einen Befähigungsnachweis verfügen, da sie nicht von der Gewerbeausübung ausgeschlossen sein dürfen (ebd.).

Im Zuge der Gewerbebeanmeldung wird der/die UnternehmerIn automatisch Mitglied in der Wirtschaftskammer und muss einen entsprechenden Beitrag bezahlen. Jede/r MitarbeiterIn muss bereits vor Beginn des Dienstverhältnisses bei der zuständigen Gebietskrankenkassa angemeldet werden (ebd.). Falls ein gewerberechtliche/r GeschäftsführerIn beschäftigt wird, muss dieser ebenfalls bei der Gebietskrankenkassa angemeldet werden, denn die Gewerbebehörde benötigt eine Bestätigung der Gebietskrankenkassa über das

Beschäftigungsverhältnis (ebd.:103). Sowohl die Bekanntgabe bei der Sozialversicherung als auch die Meldung beim Finanzamt hat binnen des ersten Monats zu erfolgen (ebd.:103). Werden ArbeitnehmerInnen beschäftigt, so muss dies der Gemeinde bzw. der Stadt für die Kommunalsteuer mitgeteilt werden (ebd.:103).

UnternehmerInnen die vor dem Jahr 2002 ein Unternehmen gegründet haben und keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, waren gezwungen eine KG oder eine GmbH zu gründen (vgl. Haberfellner 2007: 8). Die Gründungen dieser Gesellschaftsformen sind mit hohen Kosten verbunden. Zusätzlich musste der/die UnternehmerIn eine/n gewerberechtliche/n GeschäftsführerIn benennen, um eine Gewerbeberechtigung zu erlangen (vgl. Haberfellner 2007: 8). Der Gewerbeberechtigte musste dann im Ausmaß von 20 Std. pro Woche eingestellt werden (ebd.).

Seit der Gewerberechtsnovelle im Jahr 2002, wurde der Zugang für Selbstständige mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft erleichtert (vgl. Haberfellner 2007: 8).

„Ausländische natürliche Personen dürfen, sofern dieses Bundesgesetz nicht anders bestimmt, Gewerbe wie Inländer ausüben, wenn dies in Staatsverträgen festgelegt worden ist. [...] Für Drittstaatsangehörige, die noch nicht rechtmäßig aufhältig sind (Erstantragsteller) und in Österreich ein Gewerbe ausüben wollen, ist die Erteilung eines Aufenthaltstitels, der die Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit zulässt, zur rechtmäßigen Ausübung dieses Gewerbes erforderlich (§ 14 Abs 1 GewO zit. nach Haberfellner 2007: 8).“

Hindernisse und Schwierigkeiten existieren bei UnternehmerInnen, die ein reglementiertes Gewerbe anmelden möchten und einen Befähigungsnachweis zu erbringen haben. Vor allem bei Personen der ersten Generation, die den gewünschten Bildungsabschluss bzw. das fachliche Know-How nicht vorweisen können, existieren weiterhin Probleme, da wieder ein gewerberechtlicher Geschäftsführer notwendig ist (vgl. Haberfellner 2007: 8). Dies bedeutet aber nicht, dass dieses Hindernis aufgrund rechtlicher Voraussetzungen gegeben ist, sondern „ist eine Folge der typischerweise im Vergleich zu Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft unterschiedlicher Ausbildungs- und Erwerbsbiographien“ (Haberfellner 2007: 8).

Laut einer Studie zu „Bestand und Chancen der ethnischen Ökonomie“ in Wien, haben seit der Neuregelung der Gewerberechtsnovelle im Jahr 2002 Unternehmensgründungen von MigrantInnen an Attraktivität zugenommen (vgl. Haberfellner 2007: 9).

#### **4.1.2. Rot-Weiß-Rot Karte**

Um als MigrantIn aus einem Nicht-EU-Staat ohne unbegrenzte Aufenthaltsbewilligung ein Unternehmen gründen zu können, muss eine Rot-Weiß-Rot Karte für Schlüsselkräfte sowie ein gesamtwirtschaftlicher Nutzen des Unternehmens vorliegen und beantragt werden (vgl. BMASK/BM.I o.J.: o.S.). Auf die Kriterien für die Rot-Weiß-Rot Karte wird in den folgenden Absätzen näher eingegangen.

Die Rot-Weiß-Rot Karte ist mit 1. Juli 2011 in Kraft getreten (vgl. Kreuzhuber/Hudsky 2011: o.S.). Die RWR-Karte wurde als Instrument mit dem Ziel geschaffen, qualifizierte Arbeitskräfte, basierend auf arbeitsmarktpolitischen Kriterien aus Drittstaaten, die Zuwanderung nach Österreich zu ermöglichen (ebd.). Es gibt fünf Personengruppen, die für eine RWR-Karte in Frage kommen. Zur ersten Gruppe zählen besonders hochqualifizierte Arbeitskräfte, welche basierend auf einem Punktesystem von maximal 100 erreichbaren Punkten, zumindest 70 Punkte erreichen müssen (ebd.).

Als Kriterien, die zur Punkteerreichung herangezogen werden, zählen ein abgeschlossenes Studium, vorzugsweise in den Mathematik, Informatik und Technik Fächern, das letzte Jahresgehalt, welches vorzugsweise über 50.000 Euro Brutto liegen sollte, Sprachkenntnisse, sowie das Alter (ebd.).

Zur zweiten Gruppe der RWR-KandidatInnen zählen Fachkräfte in Mangelberufen, auch diese Personengruppe muss über gewisse Kriterien eine Mindestpunktzahl erreichen, welche allerdings bei 50 Punkten liegt (maximale mögliche Punktzahl sind 75 Punkte) (vgl. BMASK/BM.I o.J.: o.S.).

Im Jahr 2014 wurden auf der Internetseite der Migrationsplattform vom BMASK und BM.I (<http://www.migration.gv.at>) 16 Berufe als Mangelberufe dargestellt, u.a. Fräser, DreherInnen, TechnikerInnen mit höherer Ausbildung, beispielsweise IngenieurInnen und Krankenpflegepersonal. Drittens, sonstige Schlüsselkräfte (vgl. BMASK/BM.I o.J.: o.S.).

Um als sonstige Schlüsselkraft qualifiziert zu werden, darf das AMS über keine gleichqualifizierte Arbeitskraft verfügen. Es müssen ebenfalls mindestens 50 Punkte anhand vordefinierter Kriterien erfüllt werden, sowie ein Mindestentgelt, welches in Abhängigkeit vom Alter eines Unternehmens bezahlt werden muss, vorliegen (ebd.). Über 30-jährige müssen

im Jahr 2013 über mindestens 2.664 Euro Monats-Brutto von einem Unternehmen in Österreich als Entgelt erhalten und für unter 30-jährige liegt die Grenze bei 2.220 Euro Monats-Brutto (ebd.).

Die vierte Gruppe stellt StudienabsolventInnen einer österreichischen Hochschule dar. Für die fünfte Personengruppe, selbstständige Schlüsselkräfte wird die RWR-Karte mit für nur 12 Monate ausgestellt, danach folgt ein Antrag auf die Niederlassungsbewilligung, die nach zwei Jahren berechtigter Niederlassung für weitere drei Jahre vergeben wird (ebd.).

### **4.1.3. NEUFÖG**

Das Neuförderungsgesetz gilt für UnternehmensgründerInnen die unter bestimmten Voraussetzungen Förderungen vom Staat erhalten. Im Zuge dieses Gesetzes, welches seit 1. Mai 1999 für Unternehmensneugründungen in Kraft getreten ist, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. WKÖ 2013: 1).

Zunächst einmal muss es sich um eine Neugründung eines selbstständigen Betriebes oder einer gewerblichen landwirtschaftlichen oder forstwirtschaftlichen Tätigkeit handeln (vgl. Hilber 2010: 42). Wird lediglich ein bestehender Betrieb umgeändert, beispielsweise Änderung der Rechtsform, so findet das NEUFÖG keine Anwendung (ebd.).

Eine weitere wesentliche Voraussetzung, um das NEUFÖG in Anspruch nehmen zu können ist, dass der/die BetriebsinhaberIn während der letzten 15 Jahre kein vergleichbares Unternehmen weder im Inland noch im Ausland geführt hat (vgl. Wolf 2011: 42). Dieses Ausschlusskriterium gilt ebenfalls, wenn der/die UnternehmerIn nicht 100 %, sondern lediglich eine beherrschende betriebliche Stellung hatte (vgl. WKÖ 2013: 1). Die Wahl der Rechtsform ist dennoch kein Ausschlusskriterium des NEUFÖG (vgl. Wolf 2011: 42).

Außerdem können die Förderungen nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich um betriebliche Einkünfte handelt (§ 21 EStG Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, § 22 EStG EK aus selbständiger Tätigkeit, § 23 EStG EK aus Gewerbebetrieb) (vgl. Hilber 2010: 42). Demnach unterliegen Einkünfte aus § 28 EStG (Vermietung und Verpachtung), sowie alle anderen außerbetrieblichen Einkünfte nicht dem Förderungsanspruch (ebd.).

Das NEUFÖG ist für alle UnternehmensgründerInnen relevant, da sich der/die GründerIn hier einige Gebühren und Lohnnebenkosten (im ersten Jahr der Selbständigkeit) ersparen kann. Im Jahr 2001 wurde es für Betriebsübernahmen erweitert, allerdings sind die Förderungen deutlich geringer, die der/die UnternehmerIn im Zusammenhang der

Betriebsübernahme erhalten kann, im Gegensatz zu Neugründungen (vgl. Grünstäudl o.J.: 2). Aufgrund der Tatsache, dass bei einer Betriebsübernahme keine neue Struktur geschaffen werden muss, sondern bereits auf bestehende Konstrukte zurückgegriffen werden kann, fällt das Förderungsausmaß geringer aus. Vor allem in der Anfangsphase jeder Unternehmensgründung sollte jegliche finanzielle Unterstützung genutzt werden (ebd.).

Ein weiterer wichtiger Aspekt den es beim NEUFÖG zu beachten gilt ist, dass das neugegründete Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach der Gründung nicht auf eine Person übertragen werden darf, welche bereits in den letzten 15 Jahren als Betriebsinhaber fungierte (vgl. WKÖ 2013: 1). Diese Bestimmung gilt deshalb, um Missbrauch der Fördergelder zu vermeiden (ebd.).

Wichtig zu beachten ist es, dass die durch das NEUFÖG erhaltenen Begünstigungen unter Umständen zurückbezahlt werden können. Ein Beispiel für die Rückzahlungspflicht der erhaltenen Begünstigungen ist, wenn die betriebliche Struktur oder Teile daraus in den drauf folgenden Kalenderjahren verändert werden (vgl. WKÖ 2013: 2).

Folgende Befreiungen kann der/die UnternehmensgründerIn in Anspruch nehmen:

- Stempelgebühren
- Grunderwerbssteuer
- Gerichtsgebühren für die Eintragung in das Grundbuch
- Gerichtsgebühren für die Eintragung in das Firmenbuch
- Gesellschaftssteuer
- Teilweise Lohnnebenkosten des ersten Betriebsjahres (Hilber 2010: 37).

Obwohl eine Gründungsberatung der WKÖ in Anspruch genommen werden muss, um eine etwaige Förderung zu erhalten, ist es dennoch allen MigrantInnen als UnternehmensgründerInnen dringend anzuraten diese Fördergelder in Anspruch zu nehmen.

## **4.2. Zweiter Schritt: Voraussetzungen**

Für eine erfolgreiche Unternehmensgründung sind sowohl persönliche Voraussetzungen als auch die finanziellen Voraussetzungen und das richtige Geschäftskonzept zu beachten. Zunächst wird auf die persönlichen Voraussetzungen eingegangen, die UnternehmensgründerInnen vor der Gründung beachten sollten.

### **4.2.1. Persönliche Anforderungen**

Um statt einer durchschnittlichen Unternehmensgründung eine erfolgreiche Unternehmensgründung zu gewährleisten sind vor allem eine überzeugende Geschäftsidee und ausreichendes Startkapital von Nöten (vgl. Grünstäudl o.J.: 5). Der/die UnternehmensgründerIn sollte daher über ein benötigtes Fachwissen verfügen bzw. mit PartnerInnen kooperieren, die das nötige Branchen bzw. Produkt Know-How haben. Jede/r erfolgreiche UnternehmerIn sollte des Weiteren über ein Basiswissen der Betriebswirtschafts- und Rechtslehre verfügen (ebd.).

Eine gute Idee alleine ist daher kein Garant für die Führung eines erfolgreichen Unternehmens. Neben den oben angeführten Grundvoraussetzungen, müssen UnternehmerInnen auch den Willen und die Bereitschaft zur Selbstständigkeit haben. Insbesondere in den ersten Jahren ist meistens sowohl ein massiver persönlicher Einsatz als auch finanzielles Durchhaltevermögen gefragt (vgl. Grünstäudl o.J.: 5). Jede Unternehmensgründung stellt gleichzeitig ein Risiko, aber auch eine Chance dar. Personen, die nicht über ein Mindestmaß an Risikoneigung verfügen, sind daher als UnternehmerIn ungeeignet (ebd.).

Nicht zu unterschätzen ist die Unterstützung der Familie bzw. des Freundeskreises. Vor allem in sehr zeitintensiven Phasen die die Selbstständigkeit mit sich bringen kann, ist der Rückhalt der Familie unumgänglich (vgl. Grünstäudl o.J.:6). Besonders häufig wird der Glaube an die eigenen Fähigkeiten und Potenziale als Charaktereigenschaft von selbstständigen Personen genannt; dies gepaart mit dem Wunsch nach Unabhängigkeit ist bei Selbstständigen stärker verbreitet als bei Personen, die sich lediglich in einem Dienstverhältnis befinden (ebd.). Die oben genannten Kriterien sollten nicht unterschätzt werden, da sie schon oft bei zu großen Defiziten zu Insolvenzen geführt haben (ebd.).

## 4.2.2. Finanzielle Voraussetzungen

Obwohl viele UnternehmerInnen, aber auch JungunternehmerInnen oftmals über sehr konkrete Vorstellungen und sehr gute Gründungsideen verfügen, gibt es oftmals aufgrund der finanziellen Voraussetzungen große Hindernisse. Dass die Finanzierung gesichert ist, ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Unternehmensgründung (vgl. Grünstäudl o.J.: 9). Trotz der Tatsache, dass es oftmals schwierig ist den konkreten Finanzbedarf schon im Vorhinein zu wissen, sollten dennoch plausible Vorstellungen über die benötigten finanziellen Mittel vorhanden sein (vgl. Grünstäudl o.J.: 9). Es gilt nicht nur herauszufinden, welche konkreten finanziellen Mittel benötigt werden, sondern auch woher sie kommen. Für folgende Punkte gilt es jedenfalls den Kapitalbedarf zu analysieren: Kapitalbedarf für Investitionen, für Waren und Lager, sowie laufende Kosten der Geschäftstätigkeit (ebd.).

Es gibt zwei Arten der Kapitalbeschaffung, die unterschieden werden: Eigenkapital- oder Fremdfinanzierung (vgl. Grünstäudl o.J.: 10). Meistens wird es sich jedoch um eine Mischform von beiden handeln. In erster Linie sollte der/die UnternehmensgründerIn selbst der/die KapitalgeberIn des Unternehmens sein (vgl. Grünstäudl o.J.: 10).

## 4.3. Dritter Schritt: Wahl der Gesellschaftsform

Die Wahl der richtigen Gesellschaftsform ist für jede Neugründung von großer Bedeutung. Je nach gewählter Gesellschaftsform können dadurch Vor- und Nachteile für den/die UnternehmerIn entstehen.

Obwohl es sich bei einem Einzelunternehmen **nicht** um eine Gesellschaftsform im klassischen Sinn handelt, sondern um eine Unternehmensform, wird es hier trotzdem, aufgrund der Wichtigkeit im Zuge der Unternehmensgründung in diesem Abschnitt behandelt.

### 4.3.1. Einzelunternehmen

Das Einzelunternehmen ist die beliebteste Unternehmensform in Österreich und kann sowohl von einer natürlichen, als auch von einer juristischen Person betrieben werden (vgl. Fritz 2008: 36.). Bei der Gründung eines Einzelunternehmens gilt es zu beachten, dass die Firma (der Name des Unternehmens) als Personenfirma geführt werden muss. Das bedeutet, dass der Firmenname dem Familiennamen und mindestens einem ausgeschriebenen Vornamen des Unternehmens, entsprechen muss (vgl. Fritz 2002: 61).

Ein Einzelunternehmen muss seit 1.1.2007 den Firmenzusatz e.U. (bzw. eU) führen (vgl. Fritz 2008: 40).

Zu den Vorteilen dieser Unternehmensform zählen zweifelsfrei, ohne die einfache Gründung, die geringen Gründungskosten und dass der/die UnternehmerIn vollen Einfluss auf das Unternehmen ausüben kann (ebd.). Andererseits bietet die Form des Einzelunternehmens einige Nachteile. Einer der größten Nachteile ist die unbeschränkte Erfolgshaftung, die vom Verschulden des/der UnternehmerIn unabhängig ist. Dies bedeutet, dass der/die UnternehmerIn auch mit seinem Privatvermögen zur Haftung herangezogen werden kann (ebd.). Ein weiteres Problem des/der EinzelunternehmerIn liegt in etwaigen Schwierigkeiten die bei einer Unternehmensübertragung auftreten können (ebd.).

Prinzipiell kann jeder, der die österreichische Staatsangehörigkeit oder die eines EWR-Staates besitzt, ein Einzelunternehmen gründen (CMS Reich-Rohrwig 2013: 7). Des Weiteren ist es auch Personen erlaubt, die eine Aufenthaltsberechtigung für Österreich haben, welche sie zur Ausübung eines Gewerbes berechtigt (ebd.). Zusätzlich zu den oben genannten Personengruppen sind Personen aus Staaten mit denen es eine zwischenstaatliche Gegenseitigkeit gibt dazu berechtigt, ein Einzelunternehmen zu gründen (CMS Reich-Rohrwig 2013: 7). Teilweise gelten für bestimmte Berufsgruppen, beispielsweise Steuerberater und Rechtsanwälte strengere Vorschriften für die Berufsausübung. Jede/r EinzelunternehmerIn benötigt, sofern er ein Gewerbe betreibt, eine Gewerbeberechtigung und muss des Weiteren seine Tätigkeit dem Finanzamt bekannt geben (vgl. CMS Reich-Rohrwig 2013: 7).

#### **4.3.2. Offene Gesellschaft**

Bei der OG handelt es sich um eine Vereinigung von mindestens zwei Personen (vgl. § 105 UGB). Eine OG kann zu jedem erlaubten Zweck gegründet werden. Eine OG empfiehlt sich dann, wenn ein/e EinzelunternehmerIn das Unternehmen nicht alleine betreiben möchte, sondern das Unternehmen mit zumindest einem/einer PartnerIn führen möchte (vgl. Fritz 2008: 52). Die Gründe weswegen ein/e PartnerIn gewünscht ist, können vielfältig sein. Beispiele können darin liegen, dass das unternehmerische Risiko nicht alleine getragen werden soll, zusätzliches Know-How erwünscht ist oder weitere finanzielle Mittel benötigt werden (vgl. Fritz 2008: 52).

Kennzeichen einer OG ist, dass alle Gesellschafter, ebenso wie bei einem/r EinzelunternehmerIn sowohl mit dem Betriebsvermögen als auch mit dem Privatvermögen haften (vgl. CMS Reich-Rohrwig 2013: 18). Die OG muss zum Firmenbuch angemeldet werden und eine Unterschriftsprobe muss bei Gericht beigelegt werden (vgl. § 106f. UGB). Da bei einer OG zumindest zwei UnternehmerInnen beteiligt sind, sollte auch das Beteiligungsverhältnis unter den UnternehmerInnen vereinbart sein. Sollte eine Vereinbarung über das Beteiligungsverhältnis der UnternehmerInnen fehlen, so bestimmt sich das Beteiligungsverhältnis aufgrund der Einlage (vgl. § 109 (2) UGB).

Ein weiterer wichtiger Punkt ist das Wettbewerbsverbot, welches für die Gesellschafter gilt. Denn ohne Einwilligung der anderen Gesellschafter, darf kein Gesellschafter Geschäfte in einer gleichartigen Gesellschaft machen (vgl. § 112 UGB). Beispiel: Zwei Personen gründen eine OG, die Bekleidung herstellt und vertreibt. Keiner der beiden Gesellschafter darf an einem anderen Unternehmen, welches ebenfalls Bekleidungen herstellt oder vertreibt, beteiligt sein oder mitarbeiten.

Ebenso wie bei der Gründung eines Einzelunternehmens, müssen gewisse Grundlagen zur Unternehmensgründung beachtet werden. Alle im Kapitel „Einzelunternehmen“ beschriebenen Prozesse müssen auch bei der OG eingehalten werden.

### **4.3.3. Kommanditgesellschaft**

Die KG ist ähnlich wie die OG, eine Gesellschaft bei der sich mehrere Personen (zumindest ein/e KomplementärIn und KommanditistIn) zusammenschließen (vgl. Fritz 2008: 62f). Der/die KomplementärIn einer KG haftet unbeschränkt und mit seinem/ihrer Privatvermögen. Der/die KommanditistIn haftet nur mit seiner/ihrer Einlage (vgl. Fritz 2008: 62). Die Gesellschaft darf nur von dem/der KomplementärIn, nicht aber von dem/der KommanditistIn vertreten werden (vgl. § 170 UGB).

Da der Kommanditist von der Geschäftsführung ausgeschlossen ist und über geringere Kontrollrechte verfügt, gilt für ihn das Konkurrenzverbot nicht (vgl. Fritz 2008: 65). Die KG muss beim Firmenbuch angemeldet werden. Als Firmenname darf nur der Name eines vollhaftenden Gesellschafters (KomplementärIn) gewählt werden, nicht aber der Name eines Kommanditisten (vgl. Fritz 2008: 63). Beim Tod eines Kommanditisten kommt es zu keiner automatischen Auflösung der Kommanditgesellschaft (vgl. Fritz 2008: 69).

Der Leitfaden zur Unternehmensgründung einer KG ist Deckungsgleich des Leitfadens einer OG. Deshalb wird hier auf das vorherige Kapitel „OG“ verwiesen.

#### **4.3.4. Gesellschaft mit beschränkter Haftung**

Aufgrund des enormen Finanzierungsbedarfes (mind. 70.000 €) den es für eine Aktiengesellschaft (AG) benötigt, wird hier im Zuge der Diplomarbeit nicht weiter auf die AG eingegangen, sondern als einzige Kapitalgesellschaft die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) näher vorgestellt.

Die GmbH kann als Ein-Personen-GmbH oder mit mehreren Gesellschafter gegründet werden (vgl. Fritz 2008: 112). Für die Gründung einer GmbH werden ein zivilrechtlicher Gründungsvertrag und ein öffentlich-rechtlich anerkannter Anerkennungsakt benötigt (ebd.). Der zivilrechtliche Gründungsakt ist der Gesellschaftsvertrag, welcher notariell beglaubigt werden muss. Die öffentliche Anerkennung findet durch die Eintragung ins Firmenbuch statt. Erst wenn beide Teile erfüllt sind, ist die GmbH rechtskräftig entstanden (vgl. Fritz 2008: 117).

Im Zuge der GmbH-Gründung wird zunächst eine Vorgründungsgesellschaft errichtet, die bis zur Unterzeichnung des Gesellschaftsvertrags aufrecht ist (vgl. Fritz 2008: 122). Ab dem Zeitpunkt der Errichtung des notariellen Gesellschaftsvertrages bis zur Eintragung ins Firmenbuch entsteht eine Vorgesellschaft. Nimmt die Vorgesellschaft am Wirtschaftsverkehr teil (beispielsweise: Miete eines Bürogebäudes, Bestellung von Büromaterial etc.) muss der Zusatz ‚in Gründung‘ geführt werden (ebd.). Mit dieser Vorgründungsgesellschaft bekunden alle Gesellschafter die vertragliche Absicht eine gemeinsame GmbH zu gründen (ebd.).

Die Vorgesellschaft besitzt nur eine Teilrechtsfähigkeit und alle Rechte und Pflichten werden im Zuge der Gesamtrechtsnachfolge auf die eingetragene GmbH übertragen, sobald die GmbH rechtskräftig gegründet wurde (ebd.). Bei der Gestaltung des Gesellschaftsvertrages gilt im Gegensatz zur Gründung einer Aktiengesellschaft der Grundsatz der Vertragsfreiheit (vgl. Fritz 2008: 123).

Trotzdem ist es sinnvoll einige Punkte im Gesellschaftsvertrag zu regeln. Im Gesellschaftsvertrag sollten zumindest die Vermögensrechte, Rechte und Pflichten der Gesellschafter und die Übertragung von Gesellschaftsanteilen geklärt sein, damit es nicht zu Rechtsstreitigkeiten zwischen Partner und Partnerinnen kommt (vgl. Fritz 2008: 125).

Laut § 61 GmbHG hat die Gesellschaft eine eigene Rechtspersönlichkeit, was bedeutet, dass die GmbH haftbar ist und der/die UnternehmerIn nicht mit dem Privatvermögen, sondern nur mit dem Betriebsvermögen haftet (vgl. CMS Reich-Rohrwig 2013: 14). Allerdings gibt es eine Geschäftsführerhaftung, die ebenfalls rechtliche Konsequenzen haben kann, sodass es hier beispielsweise bei grobfahrlässigen Verhalten zu einer Haftung bis ins Privatvermögen kommen kann (vgl. Fritz 2008: 114). Die Gesellschafter, sind aufgrund ihrer Einlage am Unternehmen beteiligt (ebd.).

Prinzipiell sind die Geschäftsanteile frei übertragbar und vererblich, allerdings können im Gesellschaftsvertrag bestimmte abweichende Vereinbarungen getroffen werden (vgl. Fritz 2008:129). Erfolgt ein Gesellschaftswechsel, so hat dies im Gegensatz zu einem Eigentümerwechsel des Einzelunternehmens keine Auswirkungen auf die GmbH als juristische Person. Es ist nicht zwingend vorgeschrieben, dass die Geschäftsanteile entgeltlich übertragen werden müssen, sie können auch unentgeltlich übertragen werden (vgl. Fritz 2008:129).

Als Mindestkapital müssen 35.000 Euro aufgebracht werden, wobei die Hälfte (17.500 €) in bar einzubezahlen sind (vgl. Fritz 2008: 114). Aufgrund der relativ hohen Kapitaleinlage die bisher in Österreich zu leisten war, wurde nun per 1.7.2013 eine Gesetzesänderung vorgenommen, welche die Gründung einer GmbH erleichtern soll. Unter dem Namen „GmbH-light“ ist es nun möglich eine GmbH mit nur 10.000 Euro Kapitaleinlage (die Hälfte 5.000 Euro als Bareinlage) zu gründen (vgl. CMS Reich-Rohrwig 2013: 12).

Im Jahr 2012 forderte SPÖ-Bundesgeschäftsführerin Laura Rudas die Herabsetzung der Kapitaleinlage bei der GmbH, um die Gründung für JungunternehmerInnen zu erleichtern (vgl. Der Standard 2012: o.S.). Aufgrund des geringeren Stammkapitals wird sich auch die Mindest-KÖSt von 1.750 Euro auf 500 Euro reduzieren (ebd.). Justizministerin Beatrix Karl erwartet sich 1000 zusätzliche GmbH-Gründungen pro Jahr aufgrund der GmbH-light und sieht in den Gesetzesänderungen „einen wichtigen Schritt für den Wirtschaftsstandort“ (Fritz 2013: o.S.). Österreichs Wirtschaftskammer-Präsident Christoph Leitl sieht die Änderungen der GmbH ebenfalls positiv und „dass dadurch eine große Hürde bei den Unternehmensgründungen deutlich entschärft wurde“ (Fritz 2013: o.S.).

Im Jahr 2012 wurden in etwa 8.000 GmbHs in Österreich gegründet (vgl. Scharinger 2013: o.S.). Werden alle Gesellschaftsformen mit eingerechnet, so gibt es in Österreich etwa 27.000 Neugründungen pro Jahr und es wird aufgrund der Neuerungen in der Gesetzeslage mit einem Anstieg der Neugründungen von 10% gerechnet (vgl. Scharinger 2013: o.S.).

Allerdings wird die Reduktion des Stammkapitals der GmbH nicht nur positiv gesehen. So sehen einige Kritiker die Gefahr, dass die neue GmbH ein „Sprungbrett für Schwindelbetrüger“ (Scharinger 2013: o.S.) darstellt. Es wird ebenfalls befürchtet, dass die Gläubigerinteressen nicht so gut gewahrt werden können, wie unter den früheren gesetzlichen Rahmenbedingungen (ebd.).

## **4.4. Vierter Schritt: Umsetzung der Geschäftsidee**

In diesem Schritt wird auf die Umsetzung der Geschäftsidee näher eingegangen. Im Zuge der Vorbereitungen der Unternehmensgründung sollte am besten schriftlich das Unternehmenskonzept festgehalten werden.

### **4.4.1. Business Plan**

Jeder Business-Plan sollte zunächst über eine Kurzzusammenfassung verfügen, die es potenziellen Investoren ermöglicht, sich möglichst rasch einen Überblick über die Unternehmensidee zu verschaffen (vgl. WKÖ 2012: 98). Diese Kurzzusammenfassung die oftmals als „Executive Summary“ bezeichnet wird, ist daher von größter Bedeutung und sollte daher besonders sorgfältig ausgearbeitet werden (ebd.).

Folgende Inhalte dürfen in einem „Executive Summary“ nicht fehlen:

1. Eine Beschreibung des Unternehmens und der Rechtsform die gegründet werden soll sowie einen Überblick über die Eigentumsverhältnisse. Des Weiteren muss der Unternehmensgegenstand und die Standortwahl angeführt werden (vgl. WKÖ 2012: 98f.).
2. Es ist essenziell, dass das Produkt oder die Dienstleistung, um die es sich handelt sowie den daraus resultierenden Kundennutzen im Detail erläutert werden (ebd.).
3. Abgesehen von den eigenen Vorhaben die erläutert werden, muss auch eine Marktanalyse bzw. eine Branchenanalyse durchgeführt werden, in welcher zumindest allgemeine Fragen, wie beispielsweise Trends- und Entwicklungen der jeweiligen Branche sowie das Marktpotenzial erörtert werden (ebd.).

4. Selbstverständlich sind für die Unternehmensgründung nicht nur theoretische Annahmen und Konzepte erforderlich, sondern es müssen auch konkrete Angebote für das Produkt oder die Dienstleistung vorhanden sein. Hierzu zählen u.a. die Werbung oder Verkaufsförderung (ebd.).
5. Im Rahmen des Finanzplanes muss der benötigte Kapitalbedarf sowie die einmaligen Gründungskosten und die laufenden Unternehmenskosten für die ersten drei bis fünf Jahre analysiert werden (vgl. Grünstäudl o.J.: 46). Zu einer guten Finanzplanung zählt die Gegenüberstellung der einzelnen Einnahmen und Ausgaben auf Monatsbasis (vgl. WKÖ 2012: 99). Obwohl gerade in der Anfangsphase mit Anlaufverlusten zu rechnen sind, sollte das Unternehmen dennoch möglichst rasch (spätestens nach zwei Jahren) in die Gewinnzone gelangen, denn gerade für die Anfangsverluste sollte der/die UnternehmerIn über ausreichend finanzielle private Ressourcen verfügen, um diese schwierige Anfangsphase gut zu überbrücken (vgl. Grünstäudl o.J.: 47).
6. Um die potenziellen Investoren nicht nur von der Unternehmensidee, sondern auch von der fachlichen Eignung des/der UnternehmerIn zu überzeugen, werden relevante Ausbildungen sowie Erfahrungen in Form eines kurzen Lebenslaufes zusammengefasst (vgl. WKÖ 2012: 99).
7. Jede Unternehmensgründung bietet Chancen und Risiken. Im Zuge der Business-Plan-Erstellung sollten daher ebenfalls auch die Gefahren der Unternehmensgründung aufgezeigt werden (ebd.).
8. Die Meilensteine runden den Business-Plan ab. Unter Meilensteinen werden messbare und konkrete Schritte die zur Zielerreichung führen, verstanden. Im Rahmen des Aktivitätenplan wird festgelegt, wer welche Schritte bis wann zu erledigen hat (vgl. WKÖ 2012: 99).

Generell sollte ein Business-Plan gut strukturiert und nicht mehr als 20-30 Seiten umfassen (ebd.). Selbstverständlich können dem Business-Plan detaillierte Unterlagen beigelegt werden. Die Wirtschaftskammer Österreich unterstützt UnternehmensgründerInnen bei der Business-Plan-Erstellung mit fachlichem Feedback (ebd.).

Des Weiteren gibt es Förderungen für Beratungsleistungen die durch PartnerInnen der WKÖ durchgeführt werden (oftmals bis zu 100 Prozent gefördert) (vgl. Grünstäudl o.J.: 43). Es gibt diverse Förderungen, die am besten individuell mit der WKÖ besprochen werden.

#### **4.4.2. Standortwahl**

Es gibt eine Vielzahl von Kriterien, die bei der Analyse der korrekten Standortwahl zu beachten sind. Zunächst einmal sollte das Marktpotenzial des Standortes analysiert werden.

Verfügt der Standort über die benötigte Anzahl an potenziellen Kunden und Kundinnen, so muss sich der/die UnternehmerIn einen Überblick über die bereits vorhandene Konkurrenzsituation verschaffen (vgl. Grünstäudl o.J.: 12). Eine attraktive Standortwahl ist vor allem auch bei der Suche nach geeigneten qualifizierten Arbeitskräften nicht zu unterschätzen. Eine attraktive Verkehrsanbindung rundet die Standortwahl ab (ebd.). Im Zuge der Ausweitung der Kurzparkzone in Wien, nimmt beispielsweise ebenfalls die Attraktivität an Parkmöglichkeiten an Bedeutung zu (vgl. Kurier 2013: o.S.)

Bei der Standortwahl sollte nicht nur zu kurzfristig, sondern auch strategisch nachgedacht werden. Im Fall, dass das Unternehmen rasch expandiert, sollte dafür Sorge getragen werden, dass genügend Mietflächen bzw. Lagerflächen vorhanden sind (vgl. Grünstäudl o.J.: 12). Obwohl es in Österreich relativ stabile rechtliche und politische Faktoren gibt, können diese vor allem bei Gründungen im Ausland von großer Bedeutung sein (ebd.).

## **5. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG**

### **5.1. Qualitative Forschungsmethode**

Bei der qualitativen Forschung werden die UntersuchungsteilnehmerInnen gezielt ausgewählt. Im Vordergrund steht nicht eine objektive Sicht, sondern den „subjektiven gemeinten Sinn“ (Flick 2009: 25) aus der Sicht des Befragten zu erfassen. Die qualitative Methode macht sich zur Aufgabe Neues zu erforschen, anstelle des bereits bestehenden Wissens zu überprüfen (vgl. Flick 2009: 25).

Die Interaktion mit den UntersuchungsteilnehmerInnen wird vermehrt als Kommunikation gestaltet, bei dem durch Nachfragen neue Erkenntnisse und Facetten berücksichtigt werden können (ebd.). Obwohl die qualitative Forschungsmethode oftmals zeitaufwendiger und intensiver ist, bietet diese Forschungsart einen Vorteil. So wird in der qualitativen Forschung eine detailgetreue und exakte Analyse erstellt (vgl. Flick 2009: 27).

Im Zuge dieser Diplomarbeit wird die Befragung gewählt. Aufgrund der Tatsache, dass diese Diplomarbeit sich zum Ziel gemacht hat, Gründungshindernisse, Schwierigkeiten aufgrund ihrer Herkunft sowie Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen, folgt daher der Entschluss, dass hier nur eine qualitative Forschungsmethode zur Anwendung kommen kann. Es ist nicht Ziel dieser Arbeit, festzustellen, wie viele MigrantInnen mit Gründungshindernissen konfrontiert wurden.

### **5.2. Erhebung**

Im Zuge dieser Diplomarbeit wurde die Befragung aufgrund verschiedener Faktoren gewählt. Abgesehen von der Befragung, gibt es auch die Beobachtung sowie die Inhaltsanalyse, welche als Erhebungsmethoden in Frage kommen. Bei mündlichen Befragungen ist es besonders wichtig, im Zuge des Gesprächs eine soziale Verbindung zu dem Befragten aufzubauen, um einen größtmöglichen Erfolg zu erlangen. Obwohl die mündliche Befragung bei fast allen sozialwissenschaftlichen Themen eingesetzt werden kann, ergeben sich dennoch drei Schwierigkeiten, die es zu beachten gilt (vgl. Häder 2006: 187).

Zunächst sei die oft nur geringe Teilnahmebereitschaft der Interviewten genannt. Des Weiteren können, sofern die Interviews ausgelagert werden, auch relativ hohe Kosten anfallen (ebd.). Zu den oben genannten Punkten, reiht sich ein weiteres Problem ein, nämlich die Gefahr, dass der Interviewer die Befragten in eine Richtung beeinflusst.

Vor der Durchführung der Interviews wurden mögliche Befragungsstrategien analysiert. Im Zuge der Literaturrecherche, stellte es sich heraus, dass es drei verschiedene mündliche Befragungsarten gibt: Die harte, die weiche und die neutrale Strategie (vgl. Häder 2006: 188). Tritt der Interviewer zu autoritär auf, so handelt es sich um ein hartes Interview. Das harte Interview wird insbesondere dann verwendet, um Widersprüche in den Antworten aufzuzeigen oder reines Misstrauen zu äußern (ebd.).

Da zu erwarten war, dass sich die Interviewsituation bei MigrantInnen als UnternehmensgründerInnen generell schwierig gestalten würde, schien die harte Interviewtechnik als ungeeignet. Außerdem war die Gefahr zu groß, dass die Interviews dadurch vorzeitig abgebrochen worden wären bzw. keine entsprechende Vertrauensbasis geschaffen werden kann, um auch tatsächlich die Schwierigkeiten und Hindernisse als UnternehmerIn mit Migrationshintergrund zu erörtern.

Obwohl als häufigste Interviewmethode die neutrale Strategie gewählt wird, bei der der Interviewer keinerlei Kommentare zu den Antworten des Befragten abgibt, wurde als Methode bei diesen Interviews die weiche Interviewform gewählt. Charakterisierend für die weichen Interviews ist, dass der Interviewer stets Verständnis für den Befragten signalisiert, um etwaige Ängste bzw. Hemmungen der Befragenden zu verringern (vgl. Häder 2006: 188).

Zu Beginn des Interviews sollten einige "Warming-up" Fragen stehen, die für den Befragten leicht zu beantworten sein sollen, um eine Vertrauensbasis zu schaffen. Anspruchsvolle und schwierige Fragen sollten erst in einem zweiten Schritt gestellt werden (vgl. Häder 2006: 227). Heikle Fragen, die dem Befragten unangenehm sein könnten, sollten erst gegen Ende des Interviews gestellt werden. Fragen nach dem Einkommen sollten daher stets zum Schluss erfolgen (vgl. Häder 2006: 228.).

Bei der Gestaltung der Fragen gibt es offene oder geschlossene Fragen (vgl. Häder 2006: 229.). Ein weiteres Unterscheidungskriterium sind die direkten und indirekten Fragen. Alle Fragen sollten stets neutral formuliert sein, um den Befragten nicht in eine Richtung zu manipulieren (ebd.). Ebenso sind sehr stark wertbesetzte Begriffe, wie beispielsweise Verbrecher, Kommunist, Boss, zu vermeiden (vgl. Häder 2006: 229.).

Den Beginn des Interviewleitfadens stellten die soziodemografischen Daten dar. Dies deshalb, weil es sich um leichte Aufwärmfragen handelte. Genauere Details des Interviewleitfadens entnehmen Sie dem Anhang in dieser Diplomarbeit.

Im zweiten Themenblock, der ebenfalls noch zu einfachen Eingangsfragen gezählt werden kann, wurde eine Kurzcharakteristik von den UnternehmerInnen sowie des Unternehmens, abgefragt. Erst in einem weiteren Schritt wurden komplexere Fragen zur Ausbildung gestellt.

Aufgrund der Tatsache, dass die Finanzierung eines Unternehmens einen sehr wesentlichen Bestandteil der Unternehmensgründung ausmacht, wurde ein eigener Fragenblock zu diesem Themenbereich gestellt. Vor allem bei den Fragen zum Ablauf und Umgang mit den österreichischen Institutionen, sollte erarbeitet werden, inwiefern sie die migrantischen UnternehmensgründerInnen sowohl vor als auch nach ihrer Firmengründung unterstützen.

Ein weiterer Fokus wurde auf die Frage gelegt, ob Diskriminierung generell bestehe und wenn ja, in welcher Art bei Behördenkontakten stattgefunden hat. Da es sich insbesondere bei den letzten Fragen um sensible Fragen handelte und nicht der Eindruck erweckt werden sollte, das Vertrauen der befragten MigrantInnen zu missbrauchen, wurden diese Themen erst gegen Ende des Interviews angeschnitten, um sicher zu gehen, dass bereits eine Mindestvertrauensbasis geschaffen worden war.

### **5.3. Auswahl der InterviewpartnerInnen**

Um geeignete GesprächspartnerInnen für die Interviews zu finden, wurde zunächst MINGO (MOVE in and GROW, Service für UnternehmensgründerInnen) kontaktiert, welches mittels Internetrecherche ermittelt wurde. Aufgrund der Tatsache, dass über die Plattform MINGO keine geeigneten GesprächspartnerInnen vermittelt werden konnten, mussten einige UnternehmerInnen direkt kontaktiert werden. Stellte die Gewinnung der ersten KandidatInnen noch gewisse Hürden dar, konnten mit jedem weitergeführten Interview, aufgrund des Schneeballsystems, weitere potenzielle GesprächspartnerInnen ausfindig gemacht werden.

Ein weiterer Zugang, der in Anspruch genommen wurde und sich als sehr hilfreich herausstellte, war das BKS Netzwerk (Netzwerk für UnternehmerInnen aus den Herkunftsländern Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien). Das BKS Netzwerk

stellt auf der Homepage [www.bksbc.at](http://www.bksbc.at) eine Liste aller UnternehmerInnen zur Verfügung, welche zunächst alle kontaktiert wurden.

Wurde eine UnternehmerIn als geeignete/r KandidatIn identifiziert, wurde sie/er per Telefonanruf gebeten, sich als InterviewpartnerIn zur Verfügung zu stellen. Trotz der umfassenden Unternehmensliste, gab es dennoch eine sehr hohe Ausfallsquote, da viele MigrantInnen nicht dazu bereit waren Auskünfte zu erteilen.

Die Bereitstellung eines Dolmetschers war vor allem für die Gewinnung eines Interviews von großer Bedeutung. Ohne Unterstützung eines Dolmetschers wären einige Interviews nicht zu Stande gekommen. Bei anderen Interviews führte die Unterstützung des Dolmetschers zu einem höheren Output, da die Detailliertheit der Antworten aufgrund der geringen deutschen Sprachkenntnisse, nicht in Erfahrung gebracht werden hätten können.

## **5.4. Auswertung**

Zunächst werden in einem ersten Schritt Kurzporträts der befragten UnternehmerInnen dargestellt. In diesem ersten Schritt wird eine Kodierung angewendet. Im Zuge der Kodierung werden alle wichtigen Daten und Informationen in einzelne Positionen gegliedert und ausschlaggebende Antworten systematisch aufbereitet. In weiterer Folge werden die Antworten geordnet und in Kategorien zusammengefasst (vgl. Flick 2009: 310). Im Rahmen der Auswertung entschied sich die Autorin für die sequentielle Analyse nach Oevermann et al. (1979), die im weiterem näher erläutert werden soll (vgl. Oevermann et al. 1979, zit. nach Flick 2009: 177).

Oftmals werden bei Interviews, Zeitverläufe nicht chronologisch vom Anfang bis zum Ende dargestellt, sondern der Interviewte wechselt zwischen verschiedenen Zeitabschnitten hin und her (vgl. Flick 2009: 180). Aufgrund der Tatsache, dass diese Zeitverläufe nicht immer in ihrer chronologischen Richtigkeit geschildert werden, müssen diese Sachverhalte erst ihrem zeitlichen Ablauf sortiert werden (ebd.).

Diese Sortierung nennt sich sequentielle Ordnung und wird vom Interviewer, aufgrund der Aussagen der InterviewpartnerInnen, rekonstruiert. Bei der Sequenzanalyse wird also nicht der Beginn des Interviews, sondern der chronologisch früheste Zeitpunkt dargestellt (vgl. Flick 2009: 180).

Vorteil dieses Verfahren ist es, dass es eine methodisierte Vorgehensweise erlaubt (vgl. Flick 2009: 181). Des Weiteren können Interpretationen der interviewten Personen validiert werden. In der Regel bleiben bei diesem Verfahren die Auswertungen auf Einzelfallanalysen beschränkt. Außerdem entfällt oftmals der Zwischenschritt von der jeweiligen Fallanalyse zu allgemeinen Aussagen (vgl. Flick, 2009: 181).

Auf den nächsten Seiten werden Kurzportraits der UnternehmerInnen dargestellt. Des Weiteren werden die Erfahrungen und der Weg in der Selbständigkeit sowie die Erlebnisse mit Banken, Behörden und der Wirtschaftskammer der UnternehmerInnen im Detail erläutert.

Die Autorin hat sich mit den transkribierten Interviews auf relevante Interviewpassagen hinsichtlich ihrer Forschungsfrage auseinandergesetzt. Es wurden Originalzitate herangezogen und in dieser Arbeit mit eingearbeitet, um ein möglichst wahrheitsgetreues Bild der Situation zu erhalten.

Selbstverständlich sind diese oben genannten Punkte nicht explizit trennbar, sondern als übergreifende Darstellungen, zu verstehen. Es ist weder sinnvoll noch möglich, eine vollständige Trennung der oben genannten Punkte durchzuführen.

## 6. FOKUSSIERUNGSSEQUENZ DER UNTERNEHMERINNEN

### 6.1. Unternehmerin BEAUTY

- **Kurzportrait**

*Das Interview mit Unternehmerin Nr. 1 fand in BKS statt und wurde von der Autorin übersetzt.*

Unternehmerin Beauty wurde in der serbischen Hauptstadt Belgrad geboren. Im Alter von 55 Jahren ist sie nach Österreich gezogen. Die Unternehmerin besitzt die serbische Staatsbürgerschaft. Sie ist Mutter von zwei Kindern, die jüngere Tochter besucht derzeit ein Gymnasium in Wien. Die ältere Tochter hat Rechtswissenschaften studiert und lebt derzeit in Deutschland. In Belgrad hat die Unternehmerin die Technische Universität abgeschlossen. Nach ihrem Abschluss folgte eine Stelle als Maschinenbau-Ingenieurin in einer serbischen Fluggesellschaft, wo sie auch ihren Ehemann, der als Pilot angestellt war, kennen gelernt und anschließend geheiratet hat.

Im Jahr 2012 gründet die Unternehmerin eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung in Österreich. Ihr Beauty-Unternehmen betreibt sie von zu Hause aus, wo sie sich auf Maschinen, die den Fettabbau sowie den Straffungsprozess fördern, spezialisiert hat.

Als Hauptmotivation, sieht sie die Unabhängigkeit und Selbstbestimmung ihrer Selbständigkeit in Österreich. So kann sie auch immer für ihre Tochter da sein, gleichzeitig ermöglicht sie ihr eine bessere Schulbildung.

*“Ich bin wegen meiner Tochter nach Österreich gezogen. Sie bekommt hier eine bessere Schulbildung. Sie besuchte zwar eine gute Schule in Belgrad, wo sie als Klassenbeste galt und zahlreiche Preise gewann, dennoch wünsche ich ihr eine Ausbildung, die auf der ganzen Welt anerkannt ist. Da es u.a. auch ihr Wunsch war, eine Schule in Österreich zu besuchen, bin ich mit ihr nach Österreich gezogen.”*

Ihr Ehemann starb während der Gründungsphase ihres Unternehmens an Gehirnkrebs. Diese Situation erschwerte die Gründung erheblich, aber dennoch hatte sie ihr Ziel, ein Unternehmen in Österreich zu gründen, nicht aufgegeben.

- **Migration für eine bessere Zukunft**

Die Migration nach Österreich war für Unternehmerin Beauty eine besonders große Herausforderung. Der Hauptfaktor sowie ihre Motivation, ein neues Leben in Österreich zu beginnen, war nicht nur Unabhängigkeit und Selbstbestimmung, sondern auch ihre Tochter, die in Österreich eine bessere Schulausbildung bekommt.

Die Unternehmerin war in Belgrad mit ihrem Kosmetiksaloon selbständig, sodass sie einige Erfahrungen als Unternehmerin mitbringen konnte. Obwohl es ihr wirtschaftlich nicht schlecht ging, wollte sie dennoch ihrer Tochter eine gesicherte Zukunft in Österreich bieten.

*“Die Schulbildung ist hier wirklich sehr viel besser, nur das hält mich hier, sonst eh nichts anderes. Wegen mir mache ich das alles bestimmt nicht, warum auch? Der einzige Grund, warum ich her gekommen bin, ist ihre Schulbildung”*

Die Unternehmerin Nr. 2 arbeitete einige Jahre als Maschinenbau-Ingenieurin bei einer serbischen Fluggesellschaft. Da dieser Beruf sehr viele Geschäftsreisen forderte und dies damals mit einer Familie nicht koordinierbar gewesen ist, eröffnete sie ihr eigenes Unternehmen in Belgrad. Als die Unternehmerin von der Chance hörte, dass ihre Tochter in Wien ihre Matura abschließen könnte, wollte sie unbedingt nach Österreich ziehen.

*“Ich bin eigentlich Maschinenbau-Ingenieurin und habe jahrelang bei XY gearbeitet. Dann habe ich eben wegen meiner kleinen das hier alles eröffnet. Ich habe Erfahrungen mit Maschinen, so eine Firma auch in Belgrad geführt und diese Firma, also einfach dasselbe, was ich ‘unten’<sup>1</sup> gemacht habe, hier übernommen.”*

Mit der Absicht ein eigenes Unternehmen zu gründen, um ihrem Kind eine bessere Zukunft zu ermöglichen, überlegte sie sich, wie beides kombinierbar wäre. Obwohl die Unternehmerin einen Titel als ‚Dipl. Ing.‘ besitzt, hatte sie nie darüber nachgedacht, diesen in Österreich anerkennen zu lassen. Der Titel war nie Mittelpunkt ihres Lebens und sie hatte auch nie über ein Angestelltenverhältnis in Österreich nachgedacht, sondern wollte auch weiterhin, wie in ihrem Herkunftsland, selbstständig bleiben.

*“Ich habe es nicht einmal probiert, mein Diplom anerkennen zu lassen, weil mir Bekannte sowieso dazu geraten haben, gleich eine GmbH zu kaufen, damit ich hier wegen meiner Tochter bleiben kann. Ich fragte mich, was ich machen könnte, damit sie hier in die Schule gehen darf und dass ich einfach nur mit ihr zusammen sein kann, die Grundkosten zu decken und ja, das war mein Ziel. Dann haben sie mir gesagt, dass ich eine GmbH nehmen muss, damit ich ein Visum erhalte und natürlich wurde eh nichts daraus und dann begann ein ‘Spiel ohne Ende’.”*

---

<sup>1</sup> Mit ‚unten‘ bezeichnet die Unternehmerin ihr Heimatland Serbien

- **Idee folgt zur (komplizierten) Umsetzung**

Über einen guten Freund, der zusammen mit ihrem Ehemann in der gleichen Firma gearbeitet hatte, wurde sie zu einem Steuerberater nach Wien eingeladen. Von ihm bekam sie Informationen über die verschiedenen Möglichkeiten der Selbständigkeit in Österreich.

Da die Unternehmerin Eigentümerin eines Kosmetiksalons in Belgrad war und dieses Unternehmen auch in Österreich weiter führen wollte, kümmerte sie sich selbständig um den kostenintensiven Transport ihrer teuren Maschinen.

Diese wurden in einem aufwendigen Prozess mit dem Flugzeug von Belgrad nach Wien transportiert. Sie hat weder einen Kredit noch eine finanzielle Unterstützung einer staatlichen Institution in Betracht gezogen. Der Transport wurde von ihr selbst organisiert und von ihrem Privatvermögen bezahlt. Die hohen Ausgaben sowie der große Schritt in die Selbständigkeit in einem fremden Land, machte sie etwas skeptisch.

*“Das ist normal. Erstens, weil ich niemanden kenne, zweitens, spreche ich die Sprache nicht. Das ist alles ein Risiko, vor allem in meinem Alter, dass ich dort ein schönes Leben aufgebe und hierher ziehe, in etwas völlig unerwartetes. Ich hatte Angst zu scheitern [...], aber dann denke ich an meine Tochter”*

Das geregelte Schulsystem in Österreich empfindet sie als sehr positiv. Die Möglichkeiten, die Kindern und Jugendlichen in Österreich geboten werden, sind mit Serbien nicht zu vergleichen. Während ihr Kind in die Schule ging, konnte sie sich um die Gründung kümmern. Währenddessen blieb ihr Ehemann in Serbien und arbeitete weiterhin als Pilot. Der damalige Steuerberater, der durch einen Kollegen weiter empfohlen wurde, hat ihr zu einem Kauf einer stillgelegten GmbH geraten, was sie als sehr kostenintensiv empfand.

*“Die Gründung ging sehr schnell. Wenn sie einmal das Geld genommen haben, dann geht es sehr schnell. Ich habe nämlich eine Firma gekauft, die stillgelegt war. Und da haben sie mich ausgeräumt, wie eine Verrückte – ohne nichts, auch ohne Maschinen.”*

Ihr damaliger Steuerberater hat ihr nicht nur zu einem Kauf einer stillgelegten GmbH geraten, sondern auch empfohlen, eine ausgebildete Fußpflegerin einzustellen und diese als gewerberechtliche Geschäftsführerin einzustellen. Um ihr Angebot zu erweitern, hat sie des Weiteren, auf Rat des Steuerberaters, auch eine Mitarbeiterin für die Maniküre eingestellt.

*“Alles habe ich gezahlt, die Mitarbeiterinnen und ihre Gewerbeberechtigungen. Ich habe eine Mitarbeiterin, die eine Fußpflege-Ausbildung hat, eingestellt und eine für Maniküre und so ein Blödsinn. Aber das alles mache ich eigentlich nicht, ich arbeite nur mit meinen Maschinen.”*

Laut Auskunft der Unternehmerin wurde sie von ihrem ersten Steuerberater falsch beraten, so stellte er sogar Telefonkosten, die nichts mit ihrem Unternehmen zu tun hatten, in Rechnung: *“Ich bezahle alles, was von mir verlangt wird. [...] Er stellte mir sogar irgendwelche Telefonkosten in Rechnung, mit denen hatte ich eigentlich gar nichts zu tun”.*

Obwohl die Unternehmerin schon einige Erfahrungen als Unternehmerin in Serbien gemacht hat, fühlte sie sich von der erforderlichen Bürokratie in Österreich besonders überfordert. Einerseits traten Probleme bei der Wohnungssuche auf, die sie gleichzeitig als Unternehmensstandort nutzen wollte und sie hatte das Gefühl, dass ihr die Wohnung aufgrund ihrer Herkunft nicht vermietet wurde. Andererseits bekam sie Schwierigkeiten bei der Verlängerung ihrer Visa.

*„Ich habe mich überfordert gefühlt, obwohl bei der Eröffnung alles ziemlich schnell ging, aber erst später, wegen dem Visum, gab es dann erhebliche Probleme. Das Problem war auch eine Wohnung zu finden, sie wollen ‘unseren’<sup>2</sup> Leuten keine Wohnung vermieten, aber ich weiß nicht, ob es nur an ‘unseren’ Leuten liegt, höchstwahrscheinlich jedem Ausländer, ich wohne zwar nicht lange hier, aber das ist nur mein Empfinden.“*

Hinzu kam der plötzliche Tod ihres Ehemannes, der die Gründungsphase für die Unternehmerin, erheblich beeinflusste.

*“Mein Ehemann, der noch in Serbien lebte, ging in die Arbeit, wurde krank und starb innerhalb von nur drei Monaten. Und dann war ich im totalen Schock! Die Kleine habe ich hier gelassen und ich bin zurück nach Belgrad geflogen. In der ganzen stressigen Phase habe ich so etwas erleben müssen. Mein Mann ging ins Krankenhaus [...], wo sich herausstellte, dass er an Gehirnkrebs gelitten hat.”*

Der plötzliche Schicksalsschlag führte dazu, ihr geplantes Vorhaben aufzugeben. Dies wurde aber durch den unterzeichneten Mietvertrag, der noch 15 Monate andauerte, unmöglich gemacht. Hinzu kam noch das Problem mit ihrem Visum.

*“Ich habe mein Visum zeitgerecht eingereicht [...]. Das Magistrat hat angeblich einen Brief an die Firma geschickt, den meine Mitarbeiterin entgegen genommen hat. In diesem Brief stand, dass das Magistrat kommen möchte und meine Firma sehen will [...], niemand hat mir etwas mitgeteilt. Ich habe den Steuerberater angerufen, um zu fragen, ob ich Dokumente vorweisen soll, da es mir sehr unlogisch erschien, dass das Magistrat keine Dokumente verlangt. Dann bin ich kurz nach Wien geflogen und bin ins Magistrat gefahren, worauf ich dann erfuhr [...] kein Visum bekommen zu haben.”*

So entschied eine Bekannte von ihr, einen Termin bei der Wirtschaftskammer zu vereinbaren.

---

<sup>2</sup> Mit ‚unseren Leuten‘ werden Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien verstanden

- **Wirtschaftskammer als Retter in Not**

Die Wirtschaftskammer forderte alle Dokumente, um ihre Situation zu überprüfen. So wurde sie von einem Mitarbeiter der Wirtschaftskammer sehr gut beraten, der ihr auch den Grund für die Ablehnung ihres Visums mitteilen konnte. Das Visum wurde nur aufgrund eines mangelhaften Business-Planes, abgelehnt.

*“Mir hat keiner gesagt, dass der Grund mein Business-Plan war. Also hat mich die Wirtschaftskammer zu einem Mitarbeiter geschickt, der mir bei meinem Business-Plan geholfen hat, wobei die Wirtschaftskammer die Hälfte mitfinanzierte und den Rest, ich bezahlte.”*

Sie war sehr glücklich darüber, dass die Wirtschaftskammer ihr geholfen hat. Der Mitarbeiter war so freundlich, dass er ihren Fall genauer untersuchte, dabei stieß der WKÖ Mitarbeiter wohl auf Ungereimtheiten. So war der Mitarbeiter bei genauer Untersuchung der Unterlagen sehr bestürzt.

*“Er wollte die Kontaktdaten von meinem ersten Steuerberater haben. Als ich ihm die gab, war der Mitarbeiter im Schock und teilte mir mit, dass mein Steuerberater eigentlich nichts gemacht hat. Er hat die Buchhaltung nicht erledigt, gar nichts, obwohl er mir alles in Rechnung gestellt hat. Auch irgendwelche Rechnungen über Telefonkosten, die er geführt hat. Dann habe ich auf Rat des WKÖ-Mitarbeiters den Steuerberater gewechselt und wurde zu einem anderen empfohlen”.*

Der Unternehmerin war es gar nicht bewusst, dass die Wirtschaftskammer nicht nur Förderungen für NeugründerInnen gewährt, sondern auch bei etlichen wirtschaftsbedingten Belangen UnternehmensgründerInnen zur Seite stehen.

*“Einige Monate später bekam ich das Visum [...], sodass ich dann endgültig ein freies Gewerbe hatte und ab September 2012 auch arbeiten durfte.”*

Ihre Erfahrungen mit der Wirtschaftskammer und deren Angebote für NeugründerInnen waren sehr positiv: *“Ich glaube, dass viele MigrantInnen, vor allem aus der BKS-Community, diese Hilfe auch nicht nutzen, weil sie es selbst nicht wissen bzw. nicht genug informiert sind.”* Die Unternehmerin wünscht sich weitere Beratungsangebote auch nach der Gründung: *“Jede Information ist Gold wert!”*

## 6.2. Unternehmer KEBAB

*Unternehmer Kebab konnte nicht auf alle Fragen in Deutsch antworten, deshalb fand das Interview in Anwesenheit einer Dolmetscherin statt.*

Unternehmer Kebab kommt aus der Türkei, lebt seit 13 Jahren in Österreich und ist 37 Jahre alt. Er ist verheiratet und Vater von drei Kindern. Der Unternehmer besitzt die türkische Staatsbürgerschaft. In seiner Heimat Türkei hat er Tourismusmanagement an einer renommierten Fachhochschule studiert und erfolgreich abgeschlossen. Seine Eltern hatten in der Türkei ein eigenes Restaurant, wo er einige Jahre gearbeitet hat und Erfahrungen in der Gastronomie sammeln konnte.

*Dolmetscher: „Er ist beschäftigt in diesem Bereich seit er 13 Jahre alt ist und er hat sehr viel Erfahrung in diesem Bereich. Er hat die Fachhochschule für Gastronomie in der Türkei abgeschlossen und kennt sich sehr gut aus, von der Bildung her und Erfahrung her.*

Er ist der Inhaber eines Einzelunternehmens in Favoriten und ist in der Gastronomie-Branche erfolgreich. Den Standort, wo sein jetziges Restaurant ist, übernahm er von einer österreichischen Firma, die an diesem Platz keinen Profit erzielte. Für den Unternehmer sind dadurch keine Selbstzweifel entstanden, da er immer an sich glaubte.

*“Wenn gute Qualität, dann ich nix Angst”*

Unternehmer Nr. 3 besitzt außerdem noch ein Geschäft im 16. Bezirk und plant ein weiteres Geschäft in Wien-Rudolfsheim, das sich momentan noch in der Bauphase befindet.

- **Ein Traum wird Realität**

Der Grund für die Selbständigkeit des Unternehmers Kebab war einerseits die ständige Arbeitslosigkeit und andererseits der Wunsch nach einem eigenen Geschäft.

*Unternehmer: Wir haben immer eigene Geschäft gehabt und wollte immer eigene Geschäft haben, ich habe in Türkei schon mein eigenes Geschäft gehabt [...] aber wollte ich schon immer machen. Was soll machen? Mein Diplom nix anerkannt hier, ich weiß nix, das ist mit Führerschein, Diploma, die werden nix anerkannt, weil man nicht EU-Bürger ist.*

*Dolmetscher: „Wenn du aus der Türkei ein Diplom bringst, egal welches, es wird hier nicht anerkannt und auch nicht ernst genommen, obwohl du viel Mühe darin investiert hast, aber dennoch nicht die Berechtigung dafür hast [...]. Wenn man nicht glaubt, dass*

*man das nicht kann, dann kann man das zum Beispiel gerne prüfen, aber ein Diplom das man hat, einfach nicht anerkennen, ist nicht in Ordnung.“*

*Unternehmer: Ich habe eine Platz für so ein Lokal gesucht, früher österreichische Bäckerei nicht so gut Umsatz gemacht, früher zwei Leute vor mir gemacht mit Kebab, trotzdem nicht geschafft [...] ein Stück Pizza, ein Stück Cola für 1 Euro, aber es ist nicht gegangen, es ist nicht gut gemacht, dritte Leute, ich bin da. Ich habe Umbau gemacht, ich hab's alle weggeschmissen, gemacht, alle Tisch, Sachen, alle, wenn du gute Qualität macht, kommen Leute von dir, wenn du aber schlechte Qualität machst, und billig, billig, dann geht nicht, die Leute sind nicht deppat, egal Kunde oder wer ist andere [...]*

Um in Österreich als erfolgreicher Unternehmer zu starten, haben seine Eltern das Unternehmen in der Türkei verkauft, sodass er sein eigenes Eigenkapital für seine Unternehmensgründung zur Verfügung hatte. Auf diese Weise wollte er einen Kredit bei der Bank vermeiden.

*Unternehmer: „Ich habe Firma hier aufgemacht, ist nix leicht bitte, immer diese Papiere. Und das Türkei, ich hab wirklich Geld gebracht, ich hab Schilling gebracht, ich hab mit Schilling hab gekommen hier.“*

Aufgrund seiner jahrelangen Erfahrung in der Gastronomie sowie seinem Studienabschluss in diesem Bereich, hatte er keine Angst zu scheitern. Seine Aussagen deuteten aber darauf hin, dass es Situationen gab, wo auch er darüber nachgedacht hat, ob seine Ideen in die Realität umsetzbar sind.

*Unternehmer: Ich kleines Lokal und keine Fabrik, wo hunderte Menschen arbeiten, was kann im schlimmster Fall passieren, nicht so große Risiko.“*

*Dolmetscher: Wie jeder Mensch hat er ab und zu an solche Sachen, wie aufgeben oder die Unsicherheit, gedacht. Immerhin ist es ja eh eine Verantwortung, es hat ihn auch viel Zeit gekostet, er hatte nicht genug Zeit für sich. Manche Mitarbeiter kommen zum Beispiel einfach nicht und geben nicht einmal Bescheid, dann kommen diese bürokratische Sachen hinzu, wie Magistrat oder Finanzamt, die machen sehr viel Stress!“*

Bei der Eröffnung seines Geschäftes, hat er einen Befähigungsnachweis vorzeigen müssen, hierfür hat er einen gewerberechtlichen Geschäftsführer mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft eingestellt.

*Unternehmer: Man braucht Restaurant-Gewerbe und Bar-Gewerbe, ja, habe ich alles. Ich weiß wie funktioniert, ich habe Erfahrung gehabt, zuerst finde ich eine österreichische Mensch mit Gewerbe.“*

- **Unternehmensgründung mit Privatvermögen**

Der Unternehmer erzählt im Interview, dass er diesbezüglich keine Probleme bei der Gründung seines Unternehmens hatte, diese ging sogar ziemlich schnell. Mit der Anstellung eines gewerberechtlchen Geschäftsführers, der alle geforderten Dokumente für die Gewerbeberechtigung besitzt, hat er sich den bürokratischen Aufwand erspart.

*Unternehmer: „Das mit Restaurant machst du Meldung Magistrat und fertig. und das erste von Krankenkasse machst du melden und später kommst du mit Meldung von Papiere von Magistrat und das machst du melden und fertig. Nix Probleme bitte. Schau, österreichische hat drei Gewerbe. Eine das ist steht, Lokal, eine steht, das ist Bar, eine steht, das ist Restaurant.“*

Für die Unternehmensgründung nutzte der Unternehmer sein Privatvermögen aus der Türkei. Dieses Geld verwendete er für eine einfache Geschäftsausstattung. Nach der Gründungsphase nahm er einen Kredit im Wert von 20.000 € auf.

*Unternehmer: „Nicht gleiche Kredit, später, später. Ich habe gekauft bissal Geräte, Baustelle gemacht vom Geschäft. Was man eben macht mit Geld.“*

Im Laufe seiner Unternehmerkarriere hat er des Öfteren Geschäfte geschlossen und wieder eröffnet: *Dolmetscher: „Ja, im Laufe der 13 Jahre, hat er immer wieder ein anderes Geschäft gefunden, ab und zu geschlossen, weil das Geschäft nicht so gut gelaufen ist und so.“*

Derzeit ist er im Besitz von zwei Geschäften, wobei sich das dritte Geschäft noch in der Bauphase befindet.

- **Behörden erwiesen sich als Albtraum**

Der Unternehmer hat sich bewusst für die Selbständigkeit entschieden, erwähnt aber, dass er erhebliche Probleme mit den Behörden hatte, die aber erst NACH der Gründung entstanden sind. In dieser Hinsicht fühlt er sich von den österreichischen Behörden und Kontrolleuren nicht nur diskriminiert, sondern auch als Mensch „zweiter Klasse“ behandelt.

*Unternehmer: „Das ist das Geschäft, das ist gekauft. Früher das mit Genehmigung von der österreichischen Bäckerei. Von der österreichischen Bäckerei, Österreicher arbeiten Leute. Ich habe später gekauft um gleiche Sache, und wenn ich nimm, heißt es: Na, das geht nicht! Wir interessieren nicht. Geh bitte, was ist los?! Gleiche Geschäft, gleichen Sachen von Österreicher Leute geht. Und das ist kein Problem! Wenn kommt andere Land, andere Menschen und das ist sofort sagt - neue Lüftung oder was, andere, aber*

*gleiche Sachen das ist von Türe auch. Das ist die Türe. Ich habe neue Türe gemacht, ist von frühere Geschäft [...], das ist hier 20 Jahre zurück gleiche das ist, aber wenn ich hab gekauft, wenn ich hab Firma aufgemacht, kommt Magistrat, eine Leute kommt, eine Monat kommt andere Leute, ah, das nix in Ordnung, machst du das Ordnung, okay, ich tausche, ich sag, eine Monat später wieder ein anderer Mensch kommt, nix gleiche Mensch, wieder nix in Ordnung, verstehen sie mich?“*

Es handelte sich hier um die Standortübernahme einer österreichischen Bäckerei und die dazugehörige Eingangstüre und Lüftung. Als der Unternehmer Kebab das Geschäft der österreichischen Vorbesitzer übernahm, wurde er von Kontrolleuren dazu aufgefordert, diese umzutauschen. Schwierigkeiten ergaben sich auch bei den Reparaturen, die dann auch nach den Kontrollen vom Unternehmer zeitgerecht durchgeführt worden sind. Diese wurden nie den Vorschriften gemäß entsprechend repariert, sodass der Unternehmer immer wieder Strafen zahlen musste. Hierzu beklagt er sich auch über eine Strafe von Kontrolleuren, als einige ungewaschene Teller als gesundheitsschädigend eingestuft worden sind.

*Unternehmer: „Ja von Magistrat, die kommen, das ist mach kontrollieren [...] passt nix. Wenn ich fragte, wieso war das kein Problem beim anderen österreichischen Geschäft und bei mir schon?“*

*Dolmetscher: Dann sagen sie, das ist nicht deine Sache, das ist nicht dein Geschäft gewesen, wieso fragst du das? Auch das ist, ja dass sie mindestens einmal vom Magistrat kommen, [...] z.b. wenn im Waschbecken einige Teller sind, [...] das ist nicht gesundheitsgefährlich gar nix, [...] du bist auch nur ein Mensch, du kannst nicht alles erledigen, aber die machen sogar für solche Kleinigkeiten sehr viel Probleme und gleich Strafe schreiben.*

*Unternehmer: Immer Strafen! Immer Strafen! Immer, immer Strafen! Wenn er kommt hier, egal was macht, ich schwöre, machst du alles in Ordnung, machst du perfekt, [...] er findet immer etwas [...] ich versteh nicht, [...] nix normal.*

Das Interview wurde nach dieser Aussage kurzzeitig abgebrochen, da der Unternehmer einerseits sehr emotional wurde und seine Stimme immer lauter, andererseits wurde er durch meine Fragen in Bezug auf Behörden sehr skeptisch und vermutete Betriebsspionage. Dadurch entstand auch die Angst, durch mein Interview in Probleme hineingeraten zu können. Hierzu wird ein kurzer Ausschnitt mit den Antworten der Autorin vorgestellt:

***Autorin: Ich werde keine Probleme machen, ich bin nicht vom Magistrat!***

*Unternehmer: Ist das Name oder nicht Namen? Wird Namen gegeben?*

***Autorin: Nein das ist anonym, keine Namen werden veröffentlicht! Ich verspreche es!***

*Unternehmer: Aber du kannst Namen schreiben und du kannst zu Finanzamt gehen, wenn du willst, aber auch in der Türkei leben sehr viele fremde Menschen mit anderen Staatsangehörigkeiten, und Türkei als Staat, macht so was nicht, alle sind gleichgestellt.*

Der Unternehmer deutete darauf hin, dass in der Türkei jede/r UnternehmensgründerIn gleichgestellt ist und Personen mit einer anderen Herkunft gleichberechtigt behandelt werden. Anders als in Österreich, hier fühlt sich der Unternehmer in Bezug auf die regelmäßigen

Kontrollen und Strafen, die er auf seine Herkunft zurückführt, ungerecht behandelt. Es wurde außerdem beklagt, dass die Kontrollen zu oft durchgeführt werden und immer andere MitarbeiterInnen geschickt werden, um mit Absicht nach Fehlern zu suchen. Des Weiteren fühlt er sich, aufgrund seiner schlechten Deutschkenntnisse, missverstanden. Es gab zwar keine fremdenfeindlichen Äußerungen seitens der MitarbeiterInnen, allerdings fühlt er sich durch die Gestik mancher MitarbeiterInnen, nicht willkommen.

*Dolmetscher: Geh bitte. Man braucht das gar nicht aussprechen. Gesichtsausdruck von den Beamten sagt alles. Mimik, Gestik von den Mitarbeitern von den Behörden [...] Alle, in alle staatlichen Behörde.“*

Andererseits berichtet der Unternehmer über die positiven Eindrücke in der Wirtschaftskammer. Es ergaben sich keine Schwierigkeiten, sowohl vor als auch nach der Gründung seitens der Wirtschaftskammer.

*Unternehmer: „Also die Wirtschaftskammer informieren gut, auch in Türkisch, das hat sehr viel geholfen mir, wirklich, viel geholfen [...] für Förderung nie, ich habe kein Interesse gehabt an Förderung. Nur Beratung auf Türkisch, aber die waren immer hilfsbereit, mit Beratung sehr gut!“*

Von der Wirtschaftskammer bekam er die Unternehmensberatung in Türkisch, finanzielle Förderung nahm der Unternehmer nicht in Anspruch.

## 6.3. Unternehmer BALLERINAS

- **Kurzportrait**

*Dieses Interview wurde in Anwesenheit des Inhabers und der gewerberechtiglichen Geschäftsführerin geführt. Da Unternehmer Ballerinas über keine Deutschkenntnisse verfügt, wurden die Fragen von der gewerberechtiglichen Geschäftsführerin beantwortet.*

Unternehmer Nr. 4. wurde in Kayseri in der Türkei geboren. Er ist 35 Jahre alt und besitzt die türkische Staatsbürgerschaft. Für sein Studium zog der Unternehmer nach Istanbul, wo er nebenbei in der Textilbranche arbeitete. Mit seinem ersparten Geld kaufte sich der Unternehmer ein Paar Schuhe in einem türkischen Bazar, dort startete der Unternehmer auch seine Karriere. Der Unternehmer ist seit zehn Jahren ein erfolgreicher Geschäftsmann in der Türkei und besitzt eine Schuhfabrik sowie mehrere Schuhgeschäfte in Istanbul.

Die Motivation, ein Schuhgeschäft in Österreich zu gründen, erhielt er durch einen sehr guten Freund, der in Wien ein Bekleidungsgeschäft besitzt. Die Standortwahl war anfangs noch sehr schwierig, da sich die meisten Angebote im 16. Bezirk befanden. Dennoch haben sie letztendlich ein Angebot in einem eher schlecht besuchten Einkaufszentrum in Wien-Mariahilf angenommen.

*“Es war eine schlechte Entscheidung, aber mit dem Geld, was wir gehabt haben, konnten wir uns nichts anderes auf der [...] Straße leisten. Die Umsätze sind sehr sehr schlecht!”*

Das Geschäft wurde aufgrund schlechter Rentabilität im November 2013 geschlossen.

- **Idee und Umsetzung**

Unternehmer Ballerinas ist aufgrund seines Studiums nach Istanbul gezogen. Während seines Studiums hatte er einen Nebenjob in der Textilbranche. Als der Unternehmer umgerechnet ca. 2.500 € gespart hatte, kaufte er sich in einem türkischen Bazar ein paar Schuhe, änderte diese um und verkaufte die designten Schuhe auf der Straße weiter. Sein Startkapital verdoppelte sich, sodass er immer mehr Schuhe kaufte, sie nach seinem Stil veränderte und danach wieder verkaufte. Nach ein paar Monaten kam er auf die Idee, eigene Schuhe zu produzieren. Er besitzt nun seit einigen Jahren eine eigene Schuhfabrik,

sowie seine eigenen Schuhgeschäfte, die in fünf verschiedenen Bezirken in Istanbul aufgeteilt sind.

Ein Bekannter, der in Wien sein eigenes Unternehmen hat, überzeugte ihn, ein Schuhgeschäft in Österreich zu eröffnen. Dieser gründete im November 2012 eine KG auf seinen Namen, da der Unternehmer Ballerinas in Istanbul lebt und dadurch keine eigene KG gründen durfte. Doch nach einem Gespräch mit dem Steuerberater, der ihnen dazu geraten hat, die KG in eine GmbH umzuwandeln, hatte der Unternehmer das Recht als Inhaber des Unternehmens aufzuscheinen, dennoch musste er eine gewerberechtliche Geschäftsführerin, die in Wien lebt, ernennen.

*„Er hat einen Bekannten gehabt, der die Idee hatte, dadurch sind sie halt hier hergekommen, aber er kann ja auf seinen Namen nichts machen, weil er hat keinen Aufenthaltstitel, es waren ziemlich schwierige Sachen, wo er ganz am Anfang da war. Er konnte nicht einmal die Firma auf seinen Namen machen. [...] weil auf KG darfst du nicht in Ausland sein, du musst halt hier sein und auch hier ein Sitz haben und deswegen hat er das auf seinen Bekannten gemacht und danach haben sie, der Steuerberater gesagt, es ist besser, dass er einen GmbH macht, das wäre dann auf seinen Namen, ja? Jetzt haben's wir umgestellt und jetzt ist es auf seinen Namen Aber er darf es nicht führen, ich, als gewerberechtliche Geschäftsführerin, habe alle Rechte, aber er hat gar nichts. Er ist sozusagen nur Investor!“*

Der Unternehmer hat noch kein Recht auf eine Aufenthaltsgenehmigung und beantragt monatlich ein Touristenvisum. Aufgrund dessen wollte der Unternehmer seine Firma der gewerberechtlichen Geschäftsführerin überschreiben, doch lehnte sie dieses Angebot aufgrund zu hoher Steuerausgaben ab.

*„das mit Aufenthaltsgenehmigung ist sehr schwer, also wenn er auch Inhaber ist oder Geld hat [...], es wird schon schwer sein, dass er das bekommt, er muss zuerst einmal ein Visum beantragen, wo er als Tourist herkommt, das macht er eh, also er ist ca. ein Mal im Monat in Wien, aber er muss halt mehr zeigen [...], dass er überhaupt ein Aufenthaltstitel bekommt, für eine längere Zeit. Er wollte es zwar schon eine Zeit lang, es mir halt ganz übergeben und ich hab's nicht übernommen, also, es geht nicht um Verantwortung oder so, es ist, in Wien würd' ich nicht's machen, das mit den ganzen Steuern und so, das ist nicht machbar, also es ist, der Umsatz den wir gerade machen, das deckt gerade mal alles ab, es bleibt dir gar nichts in der Hand, es ist schwer!“*

Des Weiteren waren beide von der gesetzlichen Bürokratie überfordert. Dem Unternehmer war nicht bekannt, dass in Österreich so viele Dokumente verlangt werden, da es in der Türkei so nicht üblich ist. So durfte der Inhaber anfangs keine KG führen, sondern musste diese in eine GmbH ändern, um als Inhaber überhaupt aufscheinen zu können.

*„Was sie alles verlangen, das ist nicht normal. Also, das gibt's in keinem Land wie in Österreich. Das ist wirklich nicht normal! In der Türkei ist das ganz anders !Es waren schon viele Schwierigkeiten, weil er wollte es ja eigentlich, dass er der Inhaber ist und man auch seinen Namen sieht [...], und das geht nicht, das gibt's in keinem anderen Land, glaub' ich. Wenn ich Geld habe, dann investiere ich und man sieht meinen Namen*

*und hier ist es nicht möglich gewesen, nur mit einer GmbH. Mit einer GmbH ist es zwar möglich, dass er eben als Inhaber da steht, aber er kann nichts führen. Er darf nichts unterschreiben, ich bin die Unterzeichnungsberechtigte. Er kann nicht einmal eine Karte hier haben, eine Bankomatkarte.“*

Die gewerberechtliche Unternehmerin erklärt im Interview, dass die Gründung in der Türkei viel leichter und unkomplizierter funktioniert.

- **Keine Beratung oder Förderung**

Der Unternehmer Ballerinas hatte keine Probleme mit Behörden oder der Wirtschaftskammer. Seit der Eröffnung des Geschäftes wurden sie auch nicht von Kontrolleuren besucht. Der Inhaber hat zwar kurz erwähnt, Tage lang Taschen verkauft hatten, Taschen zu verkaufen, sie aber diesbezüglich vom Vermieter des Einkaufszentrum ermahnt wurden, da in diesem Einkaufszentrum bestimmte Regeln (jede Geschäftssparte nur einmal) eingehalten werden müssten, das aber nichts mit dem Magistrat zu tun hatte.

*„Das Geschäft ist sowieso so gemacht worden, wie die Behörden es verlangen. Entweder du nimmst es so an, wie es ist, ohne viele Veränderungen oder gar nicht. Und wir haben nichts verändert. Wir haben Regale hinein gegeben. Du kannst rein geben, so viel du willst, also von dem her, ist kein Problem.“*

Der Unternehmer hat auch keine Beratungen oder Förderungen der Wirtschaftskammer oder anderer Beratungsstellen angenommen, sondern sich nur durch seinen Bekannten Informationen geholt. Er war der Meinung, dass es sich nicht auszahlt, Informationen oder Beratungen bei der Wirtschaftskammer einzuholen: *Wir sind gar nicht hingegangen, wegen Beratung. Förderung nützt nichts.“*

Der Inhaber, aber auch die gewerberechtliche Geschäftsführerin, hatten weder schlechte Erfahrungen in Bezug auf ihre Herkunft oder des Akzentes gehabt noch fühlten sie sich diskriminiert oder schlechter als InländerInnen behandelt.

## 6.4. Unternehmer COCOFISH

- **Kurzportrait**

Unternehmer Cocofish kommt aus dem Sudan und war während seiner Geschäftsgründung sudanesischer Staatsangehöriger und lebt seit mehr als 25 Jahren in Österreich. Als Student kam er nach Österreich, um an der Universität in Innsbruck zu studieren.

*„Ich habe studiert. Ich habe gekommen um zu studieren, wie viele Afrikaner damals, also es waren nicht Sozial- und Wirtschaftsflüchtlinge wie jetzt, sondern entweder politisch oder zum Studieren.“*

Finanziell gesehen, wurde das Studium für den Sudanesen immer schwieriger, sodass er begonnen hat, in der Gastronomie zu arbeiten. Durch die Idee eines Kollegen, sich aufgrund seiner Arbeit in der Gastronomie selbstständig zu machen, eröffnete er sein erstes Café.

*“Als ich gesehen habe, dass das Studium nix bringt und du als Ausländer eh keinen Job kriegst, dann habe ich dann das Studium gelassen und bin gesandelt herum, ein oder zwei Jahre [...] weil ich als Ausländer nur Chance in Gastronomie habe. [...] und dann hat mir ein Freund gesagt, hey warum machst du es nicht als Beruf, wenn du mit Literatur sowieso nicht weiterkommst. Habe ich gedacht, ok. Ich mache Literatur als Hobby, und ich studiere dann Fachschule für Gastronomie, hab das gemacht und fertig gemacht und hab in Tirol gearbeitet.“*

Derzeit überlegt der Unternehmer, ob er sein Restaurant verkaufen soll oder nicht, da der Umsatz in den letzten Jahren stark gesunken ist und es ihm wirtschaftlich nicht rentabel erscheint.

- **Gastronomie wird zum Lebensmittelpunkt**

Eigentlich kam Unternehmer Cocofish nur zum Studieren nach Österreich und begann in der Gastronomie zu arbeiten, um sich sein Studium zu finanzieren. Somit war er ständig auf der Suche nach Gelegenheitsjobs als Kellner, Abwäscher oder DJ. In den Skisaisonen war er immer fündig und blieb dann auch über mehrere Wochen in einem Skigebiet um Geld zu sparen. Als sein Interesse an der Gastronomie immer größer wurde, entschloss er sich dazu, sein Literaturstudium aufzugeben und besuchte die Hotelfachschule. Nachdem er die Hotelfachschule erfolgreich abgeschlossen hatte, ging er nach Wien und suchte zunächst eine Arbeitsstelle in einem Hotel. Aufgrund keiner erfolgreichen Jobaussichten in Wien, gründete der Unternehmer Cocofish sein erstes Café in Wien-Neubau. Laut der Aussage des

Unternehmers war seine ständige Arbeitslosigkeit in Wien auf seine Hautfarbe zurück zu führen.

*„wegen Arbeitslosigkeit, keine Perspektive und ich habe Fachschule gehabt und Fachprüfung und alles und trotzdem wenn du damals, war es schlimmer, wenn du als Schwarzer als Kellner arbeitest, war's nicht so toll. Dieser rassistische Gedanke ist immer dahinter, dass du nicht so gute Chance kriegst. Ich würde nicht ein Hotelmanager, das die Chance geben Sie mir nicht leicht [...], deshalb dachte ich, mache eigene Karriere, das heißt du bist selbstständig.“*

Neun Jahre führte der Unternehmer Cocofish sein Caféhaus als eine sehr erfolgreiche GmbH. Zu seinen Gästen zählten viele AfrikanerInnen, sodass immer eine multikulturelle Atmosphäre herrschte. Doch nach einem Streit mit dem Vermieter des Hausblocks, kündigte er seinen Mietvertrag.

*„Plötzlich habe ich mit ihnen gestritten, sie waren ungut zu mir und so am Ende und ich dachte ich gehe woanders und mache ein richtiges Restaurant. und da ich hier im Haus gewohnt habe oben, und hier war Wäscherei, wo der Besitzer 90 Jahre alt war und da wir in Afrika die Leute respektvoll umgehen, habe ich dann die Leute freundlich behandelt und dann sind wir Freunde geworden. und er hat kaum machen können die Wäscherei. und dann habe ich ihm gefragt ob er es mir übergeben will. Er hat ja gesagt und damals habe ich die Streiterei [...] gehabt und da habe ich die Schlüssel geschmissen von [...] und ich bin einfach weg. Ich bin einfach so crazy. Dann habe ich gelassen, und bin mit gleicher Firma hergekommen und habe kaputte Wäscherei übernommen. und habe vier Räume auseinander getan. Die ganzen Mauern weggetragen und dann hab ich angefangen das Lokal es zu machen, und habe ich gemacht“*

In seinem Wohnhaus wurde eine alte Wäscherei geschlossen, sodass der Unternehmer die Chance für sich sah, diese zu übernehmen. Jahrelange Freundschaft verbindet der Unternehmer Cocofish mit dem Vermieter der Wäscherei, sodass er die Räumlichkeiten übernehmen durfte. In den großen Räumen nutzte er die Gelegenheit sein erstes Restaurant zu eröffnen. Für die Eröffnung des Restaurants hatte er kein hohes Startkapital zur Verfügung, doch reichte dieses für eine second-hand Geschäftsausstattung (Tische, Stühle, Kaffeemaschine, Geschirrspüler etc.). Trotz geringem Startkapital für sein eigenes Restaurant, war der Unternehmer nicht risikoscheu: *„ich habe intuitives Gefühl und auf das verlass ich mich“*.

Seit der Eröffnung seines Restaurants sind zehn Jahre vergangen und so entschloss sich der Unternehmer Cocofish das Restaurant umzubauen und startete eine Neueröffnung. Gleichzeitig sah der Unternehmer es als Chance sein Restaurant neu zu gestalten, um neue Gäste in sein Restaurant zu locken. Für den Umbau seines Restaurants, welches er diesmal so einrichten wollte, wie er es sich wünschte, erhielt der Unternehmer Geld von seiner Familie und verwendete seine Ersparnisse, da ein Kredit immer mit hohen Zinsen verbunden

ist: „Obwohl ich gute Verhältnisse mit meiner Bank habe, ich konnte leicht Kredit kriegen. Aber Kredit bedeutet immer Zinsen, Belastung und du bist einfach gebunden“.

Da der Unternehmer in seiner Vergangenheit eine GmbH gehabt hatte, eröffnete er sein Restaurant als ein Einzelunternehmen. Bei einem Einzelunternehmen sind die Kosten wesentlich geringer als bei einer GmbH, sodass ihm sein Steuerberater bei der richtigen Branchenwahl geraten hat.

„Ist alles wegen Steuern. Denn das kostet alles sehr viel, denn wir sind doch ein kleines Betrieb [...] die steigende Kosten. bei GmbH. Der Steuerberater kostet mehr, weil er bilanzieren muss. Die Kosten von überall. Wenn du aber ein kleiner Unternehmen hast, dann sinkt alles runter. Nach Steuerberater Beratungen, habe ich gewechselt. Von dem zu dem, zu dem, wir waren GmbH, weil wir zu zweit waren, mit meinem Bruder und OG auch mit meinem Bruder. Und eigentlich habe ich gedacht, mein Bruder ist nicht nötig, es ist besser, wenn er nur angestellt ist und ich bin allein Unternehmer. Und seitdem, ungefähr 10 Jahre, bin ich allein unternehmen.“

## • Überforderungen und Vorurteile

Der Unternehmer fühlte sich nicht nur von den gesetzlichen Abläufen überfordert, so empfindet er die festgesetzten Regeln einer Unternehmensgründung viel zu kompliziert.

„Es ist einfach viel zu viel wie ich gesagt habe und dadurch ich finde, die Institutionen wie die Wirtschaftskammer und dies und jenes, die informieren wirklich sehr gut, die Kammer, die Institutionen, die es da gibt [...] aber die Informationen sind nicht genügend für Ausländer, weil die Gesetze so kompliziert sind, das ein Steuerberater sich selber nicht auskennt, aber er hat das studiert und ist Steuerberater seit 100.000 Jahren. Es ist einfach kompliziert, alles. Die gewerblicher Gesetze, die Bürgerrechte, alles, alles ist sehr kompliziert gemacht. Aber ich glaube es gibt kein anderen Weg.“

Der Unternehmer fühlt sich durch den bürokratischen Aufwand, den er insbesondere nach der Gründung, erlebt hat, überfordert. In diesem Zusammenhang berichtet er über die Kontrollen, die des Öfteren bei ihm durchgeführt werden.

„Aber diese Leute, frustrierende Beamte die herumsitzen und nichts tun und also, ich hab ein Erlebnis, muss ich sagen sehr schlechte Erlebnis gehabt. Die Magistrate sind einfach ein Hindernis und rassistisch und sind immer gegen jeden der irgendwie weiterkommen will. Die hindern dich deinen Weg weiter zu gehen. Das ist wirklich eine große Hierarchie und bürokratische Dummheit, die da passiert in Österreich, muss ich sagen! Und das ist für die Wirtschaft, schaut so aus [...] Frank, von dieser Partei da, Stronach usw. Diese Leute haben so viele Vergünstigungen für Mitarbeiter, Lohnkosten und wir? Sie pressen uns einfach von allen Seiten. Und das ist traurig. Dass einer wie ich, der über 25 Jahre hier lebt und niemals Arbeitslosengeld genommen hat. Niemals, keinen einzigen Groschen. Das kann man beweisen, das heißt jemandem der so wie ich ist, der 3, 4, 5, Familien und ungefähr 100 und 150 Studenten bei mir und bei mir Nebenjob gemacht haben und trotzdem ihren Studium fertig gehabt haben und drei, vier Familien, die jetzt ihre Kinder bei der Unis schon sind [...] die alle waren hier angestellt

*und haben ihre Familien ernährt usw. Ist das jetzt für Wirtschaft besser, wenn ich mit meinen 4-5 Mitarbeiter 20 Jahre zum AMS, was ist besser jetzt? Dass ich sie übernehme und unterhalte, dass sie Geld bekommen jedes Monat, und davon hunderte von Studenten die ich ernährt habe, bis sie fertig haben, die jetzt Doktors sind usw. oder ist es besser, dass wir alle zum AMS gehen und dann am Ende wirst du verfolgt mit 6.000 EUR oder du hast vergessen, oder nicht geachtet oder oder oder und nicht bezahlt, verfolgen sie dich dann, wenn du umbaut, wenn irgendwas, dann musst du alles beweisen [...] Was soll das?! Ist das gut für die Wirtschaft? Also wenn ich das gewusst hätte, würde ich 20 Jahre zum AMS gehen und schlafen..und dann.. was könnensie machen? noch für 3,4 Kinder müssten sie auch bezahlen. und dann? was ist dann? ist das besser als besser zu arbeiten.*

So wurden nach dem Umbau des Restaurants des Öfteren Kontrollen durchgeführt, die mit hohen Strafen verbunden waren. Obwohl er jede einzelne Rechnung aufhebt, in eine Mappe ordnet und das Restaurant sauber hält, wird von Kontrolleuren, laut Aussage des Unternehmers, aufgrund seiner Herkunft und Hautfarbe mit Absicht nach Fehlern gesucht.

Des Weiteren versteht er nicht, weshalb er hohe Steuern an das Finanzamt zahlen muss, obwohl er in seiner Unternehmerkarriere vielen StudentInnen dabei geholfen hat, einen Job zu bekommen und sie sich so das Studium finanzieren konnten. Aufgrund einer nicht beglichenen Rechnung, macht das Finanzamt weitere Schwierigkeiten. Durch die Neueröffnung seines Restaurants informierte sich das Finanzamt sehr genau, woher er das Geld für den Umbau erhalten hat.

*„[...] haben Embargo mit mir gemacht [...] Finanzamt hat das Recht, jedes Betrieb zu schließen je nach Laune wie sie wollen und dadurch können sie dir sehr viel Probleme machen, das heißt die Konten werden gesperrt, niemand wird mit dir was machen, wenn Finanzamt das sagt, das ist alles für mich, jetzt bin ich mit gebundene Hände, wenn sie zum Gericht gegangen sind dann muss man zu Gericht gehen. Das heißt nicht, dass ich sperren muss, sondern Dinge um mich herum sind gesperrt für mich, die Banken [...] sie sperren Privatkonten, ich habe Eigentumswohnung, das alles gehört ihnen bis das Gericht entscheidet.*

Als größtes Problem bezeichnet er aber die Kontrollen, die viel zu oft durchgeführt werden. Durch die MitarbeiterInnen des Magistrates fühlt er sich immer wieder schikaniert. Vor ungefähr einem Jahr organisierte der Unternehmer eine afrikanische Hochzeit in seinem Restaurant, wobei er über folgendes Fallbeispiel berichtet:

*„vor ungefähr einem Jahr, die Afrikaner sind laut, die stehen vor der Tür, die schreien Bla Bla, das kennst du, \*lach\*! Sie feiern eine Hochzeit hier und sie feiern usw., dann kommt die Polizei, dann bin ich eingeladen zu meiner Aussage sozusagen. Ich bin hingegangen und ja, ich sagte, ja wir waren laut, einmal laut okay? Was mach ma? Und dann hab ich erzählt, dass ich diese Papiere habe und dass die Anlage plombiert für bestimmte Pegel, also es geht nicht drüber und alle mögliche Beweise mitbringen und er sagte mir, raus hier, sie machen dauernd laut und dieses Lokal wär ma schließen und raus hier.“*

Aufgrund lauter Musik während einer Hochzeit, bekam der Unternehmer eine Anzeige von der Polizei und ihm sogar mit der Schließung des Lokals gedroht und deshalb wurde er auch ins Bezirksamt vorgeladen. Er fühlte sich durch die voreilige Anzeige der BeamtInnen ungerecht behandelt, da er nicht mit einer Anzeige sondern einer Ermahnung der Polizei gerechnet hat. Unternehmer Cocofish nutzte seine persönlichen Kontakte und ging mit einem Politiker zum Magistrat.

„ ein wichtiger Mann, der oberste Beamter, habe ich ihm erzählt [...] am Montag gehen wir zusammen zu dem [...]er sieht uns und er ist ganz anders geworden, ich hab nix gesagt, aber wie man bei uns sagt, ich hab ihn einfach schief angeschaut [...] seitdem habe ich weniger Probleme muss ich sagen, Arschlöcher sind das. also ganz offen gesagt u extra Kontakt und so damit du respektiert wirst und gerecht behandelt wirst“

Des Weiteren teilte der Unternehmer mit, dass er sich von den zuständigen Behörden anders behandelt fühlt: *„Es ist ganz anders als wie wenn du und ich als Bosnier oder Afrikaner ins Magistrat gehen oder Herr Maier oder Frau Müller. Das ist ganz anders. Also sie werden ganz anders behandelt“*. Etwas positiver äußert sich der Unternehmer, wenn es um die Wirtschaftskammer geht: *“ außer bei der Wirtschaftskammer und Wirtschaftsverband, das habe ich nie gefühlt, aber bei Magistrate, Finanzamt, Sozialversicherung bei überall, die sitzen da wie Maschinen, dieses Problem habe ich immer gehabt.“* Der Unternehmer ist fest davon überzeugt, dass das unfreundliche und abwertende Verhalten von den Behörden auf seine Hautfarbe und Herkunft zurückzuführen ist.

## 6.5. Unternehmer CEVAPCICI

- **Kurzportrait**

*Das Interview mit Unternehmer Cevapcici fand auf Wunsch des Unternehmers in BKS statt und wurde von der Autorin übersetzt.*

Unternehmer Cevapcici kommt aus Bosnien und Herzegowina und lebt seit 20 Jahren in Österreich. Aufgrund des Zerfalls von Jugoslawien und den Beginn eines furchtbaren Krieges in seiner Heimat, musste er mit seiner Ehefrau und seinem damals erst drei Jahre alten Sohn nach Österreich fliehen. In seiner Heimat war er im Besitz einer Farm und schon mit 17 Jahren selbständig tätig.

*„Vor dem Krieg hatte ich eine eigene Firma, ich war schon mit 17 Jahren selbständig. Ich hatte eine eigene Farm [...], aber von einem Tag auf den anderen ist alles weg gewesen und dann, was soll ich denn machen?“*

Da er einige Jahre in Österreich nicht offiziell angemeldet bzw. staatenlos war, verschaffte er sich zunächst eine Arbeit in einer Fleischerei, wo er mehrere Jahre als Hilfsarbeiter unangemeldet tätig sein konnte. Als er das Visum beantragte und dieses auch erhielt, durfte er als Mitarbeiter auch Kontakt mit KundInnen aufnehmen. Dies gefiel ihm so sehr, dass er seine eigene Fleischerei im Jahr 2005 eröffnet hat.

*„Jahrelang musste ich aber alles dulden, aber ich habe bis zu diesem Augenblick gewartet als ich endlich meinen ersten Mitarbeiter hatte.“*

Rückkehr in seine Heimat kann er sich der Unternehmer nicht mehr vorstellen, da die Menschen im Land nicht mehr so sind, wie sie einst vor dem Krieg waren.

- **Leben im Müllraum**

Der Unternehmer Cevapcici kann sich noch ganz gut an die Zeit erinnern, als er im Jahr 1992 vor dem Krieg nach Österreich flüchten musste. Damals konnte sich der Unternehmer noch nicht vorstellen in Wien zu leben: *„Ich wollte nie nach Wien ziehen, ich hatte im ehemaligen Jugoslawien alles, was ich gebraucht habe.“* Dennoch erinnert er sich noch ganz gut, wie die Flucht nach Österreich verlaufen ist. Mit einem Bus, vollgestopft mit Flüchtlingen aus Bosnien und Herzegowina, kam er das erste Mal in Wien Südbahnhof an. Für seinen erst drei Jahre alten Sohn war dies eher ein Abenteuer, da er noch nicht wusste, was

eigentlich um ihn herum geschieht. Doch für den Unternehmer und seine Ehefrau war eines klar; ein neues Leben, in einem fremden Land, beginnt.

Damals gingen viele Flüchtlinge in ein Flüchtlingsheim, doch der Unternehmer entschied sich anders. Aus Angst vor der Deportation zurück nach Bosnien und Herzegowina ging der Unternehmer nicht in ein Flüchtlingsheim, wo er offiziell als Flüchtling auch anerkannt geworden wäre. Dadurch war die Familie sozusagen staatenlos und illegal in Österreich.

*„Ich habe einen großen Fehler gemacht als ich hergekommen bin. Jeder der damals nach Wien gekommen ist, hat sich als Flüchtling angemeldet, aber ich nicht, denn ich hatte Angst, dass sie mich als Flüchtling anerkennen, aber sie mich dann wieder nach Bosnien zurück deportieren. Und wohin dann? Wohin soll ich hin?“*

Mit seinen Ersparnissen, verschaffte er sich zunächst einen Schlafplatz bei Bekannten, deren Wohnung aber so klein war, dass er innerhalb von zwei Wochen eine andere Unterkunft für seine Familie suchen musste. So erzählte der Unternehmer, dass in diesen Jahren, wo der Krieg in Ex-Jugoslawien stattgefunden hat, einige Vermieter sogar ihre Müllräume als Unterkunft vermietet haben. Da der Unternehmer keine finanziellen Mittel für eine teure Mietwohnung hatte, musste er zwei Jahre mit seiner Familie in einem Müllraum, der als provisorisches Zimmer diente, leben.

*„Ich habe in einem Müllraum im 16. Bezirk gewohnt, da waren Mistkübel drinnen, also der Müllraum. Im Jahr 1992 haben die Hausbesitzer jedes Eck zum Vermieten geboten, sodass sie vor mir die Mistkübel in den Hof gestellt haben und uns den Müllraum vermietet haben. D.h. kein Wasser, kein Strom, nichts hatte ich drinnen, nur meine vier Wände. Aber ich musste es nehmen, nimm das was du kriegst, sogar 400 Schilling habe ich gezahlt, ja, und dort haben wir dann zwei Jahre gelebt. Meine Frau und mein Kind, damals war der Junge noch ein Baby, wir haben in dieser Baracke zusammen gelebt, d.h. ohne Bad, danach habe ich dann so eine provisorische Dusche eingebaut, aber das noch lange keinem Bad glich“*

- **Das Fleischgeschäft**

Um sich und seiner Familie das Leben zu finanzieren, verschaffte sich der Unternehmer zunächst eine Arbeit in einer Fleischerei, wo er nicht angemeldet war. Erst im Jahr 1995 kümmerte sich der Unternehmer um seine Aufenthaltsbewilligung und diverse Dokumente. Mit den notwendigen Dokumenten, konnte er nun offiziell in der Fleischerei als Hilfsarbeiter angemeldet werden. Als Hilfsarbeiter bediente er sehr viele KundInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien.

Nachdem der Unternehmer ca. 7 Jahre im Fleischgeschäft tätig war und die Nachfrage nach heimischen Produkten, gerade bei Kunden und Kundinnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, immer größer wurde, entschied sich der Unternehmer seine eigene Fleischerei

zu eröffnen. Damit sah er die Chance aber nicht nur in der Unabhängigkeit, sondern auch sein eigener Boss zu sein.

*„Ich bin so geboren, ich dulde niemanden über mir. Vielleicht ist das nicht so gut, aber ich dulde es einfach nicht, wenn mir Anweisungen gegeben werden“*

Da er jahrelang als Hilfsarbeiter gearbeitet hat und seine KollegInnen und Vorgesetzten auch des Öfteren aufgrund seiner Herkunft und schlechten Deutschkenntnisse diskriminiert haben, war das für den Unternehmer ein weiterer Grund in die Selbstständigkeit zu gehen.

Da der Unternehmer Cevapcici über keine Meisterprüfung verfügt, musste er zunächst einen gewerberechtigten Geschäftsführer benennen. Einen gewerberechtigten Geschäftsführer zu finden, war für ihn kein Hindernis, da ein sehr guter österreichischer Freund die rechtlichen Voraussetzungen erfüllte und die geforderte Meisterprüfung hatte.

*„Ja, ich hatte einen österreichischen Freund, sodass die Gewerbeberechtigung kein Problem für mich war, das ist halt das Gesetz, aber ich hatte gar keine Probleme, alles ist gut verlaufen.“*

Trotz des gewerblichen Geschäftsführers hatte der Unternehmer anfangs, aufgrund geringer Sprachkenntnisse, Schwierigkeiten. So wusste er nicht sofort, dass er bestimmte Voraussetzungen erfüllen muss, damit er überhaupt eine Fleischerei eröffnen darf. Erst durch die Hilfe eines Bekannten, der ein eigenes Unternehmen besitzt, erfuhr er, was er für seine Geschäftseröffnung benötigte. Des Weiteren machten ihm die gesetzlichen Voraussetzungen sowie die Bürokratie zu schaffen, da er diese Prozedur bei seiner Geschäftseröffnung in seinem Heimatland nicht durchmachen musste.

*„Naja, natürlich war es schwer, in Bosnien funktioniert alles anders als hier, aber immerhin bin ich als Flüchtling nach Österreich gekommen, ohne Deutschkenntnisse, die Gesetze sowie das Rechtssystem etc., das war sehr kompliziert, aber wenn ein Mensch etwas will, dann ist im Prinzip nichts schwierig, dann geht's, aber ich hatte ja das Glück, dass ich eine Arbeit in einer Fleischerei gefunden habe und sehr viele Kunden aus Ex-Jugoslawien kamen [...], dann bin ich langsam in das Fleisch-Business hineingeraten [...], es war mein Ziel und Wunsch, es gibt so viele Leute aus unseren Ländern, die sich nach ihren Fleischprodukten sehnen, sodass ich diese Marktlücke entdeckt habe und sie auch genutzt habe.“*

Des Weiteren erwähnt der Unternehmer, dass er mit nur 17 Jahren mit einer eigenen Farm in seinem Heimatland selbstständig war und das Fleischgeschäft seinem ehemaligen Beruf ähnelt. Deshalb war er davon überzeugt, dass er nicht nur erfolgreich im Fleischgeschäft sein werde, sondern auch mit heimischen Produkten aus dem ehemaligen Jugoslawien sehr erfolgreich sein könnte.

Seine Fleischerei (KG) eröffnete er im Jahr 2005 in einer Fleischhalle, wo seit zwei Jahren nicht nur frisches Fleisch, sondern auch geräucherte Fleischwurstprodukte verkauft werden, die nach demselben Herstellungsprinzip wie im ehemaligen Jugoslawien hergestellt werden. Um seine eigene Fleischwurst zu produzieren, eröffnete der Unternehmer vor zwei Jahren eine kleine Fleischfabrik in Wien-Umgebung.

In seiner kleinen Fleischfabrik hat er nicht nur Fleischwurstprodukte hergestellt, sondern auch gebratenes Lamm und Spanferkel für Hochzeiten, Feiern etc. angeboten, die er auch vor die Haustür gratis zustellte. Die Eröffnung seiner eigenen Fleischfabrik verlief problemlos, da er auch die Zustimmung vom Magistrat erhielt, doch hatten einige Nachbarn in der Umgebung, aufgrund der Luftverschmutzung, die durch das „Räuchern“ entstanden ist, Anzeige erstattet. So war das ganze Dorf in Aufregung über den neuen Unternehmer und seine kleine Fleischfabrik, sodass er diese nach kurzer Zeit wieder schließen musste.

*„Siehst du, dass sind diese Gesetzeslücken, die es hier gibt, wo keiner damit rechnet. Weshalb hat mir das Magistrat dann überhaupt erlaubt, diese Fabrik zu bauen, immerhin habe ich sehr viel Geld investiert, sowas verstehe ich einfach nicht, das ein ganzes Dorf sich aufregt, dann noch dazu im Burgenland, da war ich der einzige Ausländer, ich glaube, das spielt auch eine Rolle [...] ich will auch nicht mehr näher darauf eingehen, das war eine sehr schlimme Erfahrung, die ich gemacht habe!“*

Obwohl der befragte Unternehmer über geringe Deutschkenntnisse verfügt, hatte er keine Angst, ein Unternehmen in Österreich zu gründen. *„Ich war noch nie in einem Deutschkurs, weil ich einfach keine Zeit dazu hatte. Ich bin als Flüchtling gekommen und hatte keine Zeit einen Kurs zu besuchen. Ich musste arbeiten!!“*

Aufgrund der schlechten Erfahrungen mit seiner Fleischfabrik, wollte der Unternehmer diesmal kein hohes Risiko eingehen und eröffnete ein Einzelunternehmen in der Nähe seiner Fleischerei. Mit seinem neuen Imbiss-Grill hat er zwar weniger Umsatz, doch auch geringere Kosten. Des Weiteren muss er keinen gewerberechtlichen Geschäftsführer benennen, da es sich bei einem Imbiss um ein freies Gewerbe handelt und er somit auch keinen Befähigungsnachweis erbringen muss.

*„Ich bin genau an der Grenze, wenn ich mehr Tische mit Sesseln oder einen Kochtopf hätte, dann müsste ich wieder einen gewerberechtlichen einstellen oder mir irgendwie die Konzession besorgen.“*

Derzeit besitzt der Unternehmer Cevapcici eine Fleischerei (KG) sowie einen Grill-Imbiss (EU), wobei beide Firmen unabhängig voneinander sind. Für den Unternehmer ist das neu eröffnete Geschäft ideal, da er somit keinen gewerberechtlichen Geschäftsführer und die dazu gehörenden Kosten, wie beispielsweise Krankenkassa, nicht zahlen muss.

- **Mehr Schein als Sein**

Unternehmer Cevapcici ist mit der Arbeit der Wirtschaftskammer sehr unzufrieden, da sie in der Öffentlichkeit zwar Hilfe anbieten, doch wenn diese Hilfe auch wirklich benötigt wird, sie diese durch komplizierte Bürokratie sowie unendliche Formulare, die ausgefüllt werden müssen, mit Absicht erschweren, um so wiederum keine finanziellen Mittel zur Verfügung stellen zu müssen. Aufgrund dessen hatte der Unternehmer noch keine Förderungen der Wirtschaftskammer in Anspruch genommen, obwohl er den Mitgliedsbeitrag regelmäßig zahlt.

*„Obwohl ich sehr viele Erlasse und Förderungen bekommen würde, habe ich nicht einen Cent in Anspruch genommen, weil ich für das, was die an ausgefüllten Zettel verlangen, sicher 5 Monate gebraucht hätte; die Administration ist katastrophal in der Wirtschaftskammer!“*

So erzählte der Unternehmer, dass er zwar schlechte Erfahrungen in der Wirtschaftskammer gemacht hatte, aber dafür keine Probleme beim Magistrat, Krankenkasse oder sonstigen Behörden gehabt hätte.

## 6.6. Unternehmer PHARAO

- **Kurzportrait**

Unternehmer Pharao wurde in Kairo geboren und verbrachte einen großen Teil seines Lebens in Kairo. In Österreich hat er keine Verwandte, die meisten von ihnen leben noch in Ägypten. Er migrierte vor 17 Jahren nach Österreich und ist 56 Jahre alt. Er ist ägyptischer Staatsbürger, ledig und hat auch keine Kinder.

Er studierte ‚Bauingenieurwesen‘ an der technischen Universität in Kairo. Sein Studienabschluss von der Universität in Kairo wird in Österreich nicht anerkannt. Zwar hatte der Unternehmer die Möglichkeit, sein Studium zu nostrifizieren, konnte aber keine Prüfungen ablegen, da seine Deutschkenntnisse dafür nicht ausreichen.

*„Habe ich hier auch studiert, zwei Jahre, aber ich hab‘ nix geschafft, wegen Sprache Probleme wegen den Sprache [...] hab‘ ich nix geschafft zum Übersetzen meine Diplom auf Deutsch. Kann ich mit Englisch auch machen, aber ich hab‘ meine Englisch vergessen. Muss hier studieren die Sprache und ich hab‘ nur ein Kurs gemacht.“*

Er ist der Besitzer eines Tanzcafés sowie eines erst im Juni 2013 neu eröffneten Internetcafés.

- **Weg aus der Arbeitslosigkeit**

Unternehmer Pharao migrierte zwar mit einem fertigen Studienabschluss nach Österreich, doch konnte er diesen in Österreich nicht anerkennen lassen. Aufgrund dessen musste der Unternehmer einige Jahre in einer Druckerei arbeiten. Nach seinem Jobverlust in der Druckerei, sah der Unternehmer den Weg aus der Arbeitslosigkeit nur in der Gründung eines eigenen Unternehmens und eröffnete im Jahr 2005 ein Tanzcafé. Um die Gründung seines Tanzcafés zu starten, musste er die Unternehmensform „KG“ wählen, sowie einen gewerberechtlichen Geschäftsführer benennen, der die gewerberechtlichen Voraussetzungen erfüllt.

*„weil ich muss auf diese Gewerbe ein Konzession angemeldet bei mir, gewerblich, ich darf nicht Kaffeehaus öffnen, aber ich muss jemand hat Konzession, dann hat Erlaubnis zum eine Kaffeehaus offen machen und das habe ich eine angemeldet, wer hat diese Konzession. Gewerbe alleine machen, viel Stress. Ich konnte das nix alleine aufmachen, habe ich schon dann Geschäftsführer gehabt.“*

Der große Aufwand rund um die Gewerbeberechtigung lohnte sich für den Unternehmer nicht. Aufgrund dessen hatte der Unternehmer Pharaos auch gar keine Probleme bei der Eröffnung seines Unternehmens, so berichtet er sogar, dass die Unternehmensgründung schnell von statten ging. Nach zwei Jahren begannen jedoch erhebliche Probleme mit dem Magistrat und den dazugehörigen Kontrollen.

Einen Teil des Startkapitals für die Eröffnung seines Tanzcafés bekam er von seinen beiden Brüdern. Für die Geschäftsausstattung nahm der Unternehmer einen Kredit bei der Bank auf. Er empfand die Kreditvergabe der Bank als sehr einfach und einigte sich auf eine Rückzahlung von 300 € im Monat.

*„Die Bank schlug vor, 265 Euro pro Monat zu bezahlen und ich sage, nein, mach gerade Zahl, ich zahle 300 Euro monatlich, ich war sehr brav drei Jahre.“*

Nach ca. drei Jahren wurde der Unternehmer Pharaos aufgefordert, den ganzen Betrag des Kredites zurückzuzahlen, da der Mitarbeiter der Bank einen Fehler gemacht hatte.

*„Vor dem Kredit ich hab' gut verstanden, aber nur drei Jahre und dann kommt die Probleme. Die Beamte war Betrüger und da hat gesagt, die hat er das für mich Kredit gegeben und dann gekündigt und die Bank will ganze Kredit zurück nehmen. Dieser Mann war Betrüger, weil er Bank keinen Grund genannt hat. Diese Mann war in Augen von Bank Betrüger und schon gekündigt und die Bank hat mir geschickt ein Brief, will diese 20.000 Euro zurück, aber in diese Zeit ich habe schon 11.000 Euro zurück.“*

Obwohl der Unternehmer einen Betrag von 11.000 € der Bank zurückgezahlt hatte, verlangte die Bank den ganzen Betrag von 20.000 € zurück.

*„Aber ich hab 11.000 € schon bezahlt, hab' ich angerufen Bank, ich hab' drei Jahre bezahlt, 300 € pro Monat, rechnen Sie das Minus, den Rest bezahle ich, Bank hat Fehler gemacht, nix meine Schuld.“*

Trotz stundenlanger Diskussion mit dem Filialleiter der Bank konnte dieser nur auf den Fehler des gekündigten Mitarbeiters verweisen. Ob der Unternehmer den gesamten Kreditbetrag zurückzahlen muss, entscheidet nun das Gericht.

- **Das Lokal wird geschlossen**

Zwei Jahre nach Eröffnung seines Tanzcafés erhielt der Unternehmer einen Brief vom Magistrat, worin stand, dass er das Lokal nicht weiter führen könne. Da die Höhe seines Tanzcafés ‚nur‘ 2 m 97 cm beträgt, dieses aber eine Höhe von 3 m haben muss, hatte der Unternehmer nur zwei Möglichkeiten. Entweder er stellt die Decke um die geforderten Zentimeter höher oder er schließt das Lokal.

„Hatte Tanzcafe, nach zwei Jahren hat er zugesperrt, wegen Magistrat hat gesagt, Dachboden ist weniger als drei Zentimeter, ich muss zusperren meine Geschäft und ich hab 25.000 Euro verloren, wegen weniger 3cm, bei mir ist 2,97 cm, muss zusperren wegen das. Und WC auch, eine Damen und eine Herren [...], sagt, das ist nix genug, muss eine WC bauen für Mitarbeiter, hab' gesagt, ich hab' keine Mitarbeiter [...]

So forderte das Magistrat nicht nur einen kostenintensiven Umbau des Lokals, sondern auch ein eigenes WC für die MitarbeiterInnen. Der Unternehmer hatte keine andere Wahl, als dieses Gesetz zu akzeptieren, doch versteht er nicht, weshalb die Kontrolle erst zwei Jahre nach der Eröffnung seines Tanzcafés stattgefunden hat.

*„Das ist Schikane [...] und sagt nein, das ist nix genug [...], ich bin die Kellner und Inhaber, ich arbeite alleine, [...]. Dann mach zusperren, 25.000 Euro habe ich investiert, neue Parkettboden, neue Malen, alles neue, neue Bar, 25.000 Euro in Luft geschmissen, nach zwei Jahren, wegen diese Scheisse Magistrat. Verstehe das nicht, warum lasst mich zwei Jahre arbeiten, habe ich Konzession angemeldet bei Magistrat, bei mir angemeldet als Konzession ein Magister [...], warum erst nach zwei Jahren und nicht gleich am Anfang darauf aufmerksam gemacht worden [...]. Normalerweise wenn ich nehme eine neue Geschäft, kommst du kontrollieren, sagt das, das, [...] musst du machen oder gehst du weg [...], aber zwei Jahre? Steuerberater angemeldet, Konzession angemeldet, ich bezahle regelmäßig meine Schuld und auf einmal so, hast du Chance nur Ende Monat und das nix machen kriegst du 30.000 Euro Bestrafung, hab' ich gesagt, leck' mich am Arsch, Entschuldigung, ich hab so viel Recht verloren, wegen die Sprache.“*

Dadurch, dass der Unternehmer schon 25.000 € in sein neues Lokal investiert hat, hätten sich die vom Magistrat geforderten Änderungen wirtschaftlich nicht rentiert. Ein Umbau wäre zwar möglich, doch wäre noch eine weitere Investition eine Herausforderung für den Unternehmer.

*„Habe ich alles angemeldet, es war alles in Ordnung und nach zwei Jahren geht nix. Geht nix. Hab' ich gesagt, geh Scheissen, dass brauche ich nicht. Wie geht das, ist halbe Keller? Wie kann die Boden bohren? Das geht nix, kann ich nix Boden bohren, das ist Keller. Neun Stufen runter. Boden kann man nicht runter schieben und Decke nicht rauf, das ist Keller, ist Beton. Weiß schon wie geht das, ich bin Dipl.Ing., ich weiß schon wie geht das, ja, aber kostet mich 30.000, 40.000 € mit Firma, geht nix alleine bohren, geht nix.“*

Aber nicht nur die Höhe der Wand wurde vom Magistrat nicht akzeptiert, so forderten sie auch den Umbau der ersten Eingangsstufe, weil die Stufen in ein Kellerlokal hinunter gehen, muss die erste Stufe bei 80 cm liegen, doch beim Unternehmer lag die erste Stufe bei 30 cm.

Des Weiteren wurde der Unternehmer von den Beamten darauf aufmerksam gemacht, dass mehrere Unternehmer an diesem Standort ein Lokal gehabt hätten, doch keiner von ihnen es je geschafft hat das Lokal längere Zeit zu behalten.

*„Nein, wie kann ich das wissen, ich hab' das Geschäft gekauft [...] zehn Jahre Gastronomie diese Lokal [...], bei jedem neuen Besitzer, kommt nach zwei Jahren, das ist Scheisse Gesetz. Magistrat hat gesagt, vor zehn Jahren ist Gastronomie, aber niemand hat geschafft zum das machen, hat gesagt, viele Leute da aber keiner hat geschafft, sie a net.“*

Nach dem Vorfall mit dem Magistrat, hat der Unternehmer das Tanzcafé geschlossen. Derzeit ist er Inhaber eines Internetcafés in Meidling, wo auch Lebensmittel aus Ägypten zum Kauf angeboten werden.

## 7. GEMEINSAMKEITEN bei der Unternehmensgründung

In diesem Kapitel werden **die Gemeinsamkeiten der UnternehmensgründerInnen** hervorgehoben. Hier kommen persönliche Ansätze der Befragten hinter einem interdisziplinären Ansatz hervor, die in weiterer Folge für die Interpretation aufschlussreich sind.

- **Motivation für die Unternehmensgründung: Die Chance für ein besseres Leben**

Bei allen befragten UnternehmerInnen handelt es sich um Personen, die weder in Österreich geboren noch in Österreich aufgewachsen sind. Es gilt festzuhalten, dass alle UnternehmensgründerInnen nach Österreich gekommen sind, um sich dadurch ein besseres Leben und einen besseren Lebensstandard zu ermöglichen. Insbesondere bei den UnternehmerInnen die über eine Familie verfügen, war dies der Hauptgrund für ihren Aufenthaltswechsel nach Österreich.

Drei von sechs befragten UnternehmerInnen haben eine Familie mit Kindern und wollten insbesondere ihren Kindern eine bessere Zukunft ermöglichen. Bei allen UnternehmerInnen stellt das gegründete Unternehmen den jetzigen Lebensmittelpunkt dar. Obwohl die Motivation nach Österreich zu migrieren bei allen UnternehmerInnen dieselbe war - nämlich eine bessere Zukunft für sich und ihre Familien zu gewährleisten - so sind die Motive zur Unternehmensgründung doch unterschiedlich.

Zwei UnternehmerInnen gründeten ihr Unternehmen aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit, da sie keinen Job gefunden hatten und keine andere Chance der Einkommenserzielung für sich fanden. Demnach gaben sie beide an, sich in die Selbständigkeit gedrängt gefühlt zu haben und die Unternehmensgründung keinen freiwilligen Entschluss darstellte.

Vier der befragten UnternehmerInnen verknüpften die Unternehmensgründung bzw. die Selbstständigkeit mit einem sehr stark ausgeprägten Unabhängigkeitsgedanken. Drei von ihnen waren bereits in ihrer Heimat selbstständig tätig und wollten weiterhin die Vorzüge der Selbstständigkeit genießen.

Ein weiterer wichtiger Motivationsfaktor für die Unternehmensgründung, welcher ebenfalls bei vier Unternehmern ausschlaggebend war, war das soziale Umfeld. Das soziale Umfeld,

insbesondere FamilienmitgliederInnen und Bekannte die ebenfalls selbstständig tätig sind, stellten eine Vorbildfunktion auf dem Weg in die Selbstständigkeit dar.

- **Ausbildung der UnternehmerInnen größtenteils vom Staat nicht anerkannt**

Die befragten UnternehmerInnen verfügten größtenteils über eine sehr gute Ausbildung in ihrer Heimat. Drei der befragten UnternehmerInnen verfügen über einen Studienabschluss im Herkunftsland. Zwei der GründerInnen haben ihr Studium abgebrochen, wobei einer von ihnen sogar in Österreich studiert hat. Lediglich ein Unternehmer verfügt nur über einen Pflichtschulabschluss. Die Branchen in denen sie arbeiten sind Gastronomie, Kosmetik und Handel.

- **Startkapital bei der Unternehmensgründung finanziert durch Familienangehörige**

Alle InterviewteilnehmerInnen erhielten ihr Startkapital entweder von ihren Familien oder aus dem Bekanntenkreis sowie aber auch durch teils erspartes Vermögen. Dadurch war die Aufnahme eines Kredits bei der Bank vor der Gründung nicht notwendig. Lediglich nach der Gründung wurden Mikrokredite zum Umbau oder Renovierung aufgenommen.

- **Wahl der Branche bestimmt durch Berufs-Vergangenheit**

Drei der sechs UnternehmerInnen wussten von Beginn an, in welcher Branche sie arbeiten möchten. Die restlichen Befragten hatten den sicheren Entschluss gefasst ein Unternehmen zu gründen auch ohne konkrete Wunschvorstellungen, in welcher Branche sie überhaupt Fuß fassen möchten.

Beispielsweise wollte die Unternehmerin Beauty, die bereits in Serbien ein Kosmetikgeschäft erfolgreich geleitet hat, auch weiterhin in Österreich in der Kosmetikbranche tätig sein. Sie hatte klare Vorstellungen in welcher Branche sie tätig sein wollte.

Auch Unternehmer Kebab wusste ebenfalls, in welcher Branche er tätig sein möchte. Da er bereits erste Erfahrungen in der Gastronomie sammeln konnte, sowie einen Ausbildungsabschluss im Tourismusbereich absolviert hatte, sowie zusätzlich durch die Selbstständigkeit seiner Eltern geprägt wurde, die ebenfalls ein Restaurant in der Türkei leiteten, stand für ihn ganz genau fest, dass er ebenfalls in der Gastronomie Fuß fassen

möchte. Die nötigen Erfahrungen konnte er bereits in der Vergangenheit sammeln. Unternehmer Ballerinas hatte ebenfalls präzise Vorstellungen über die Branche seines zukünftigen Unternehmens. Da er bereits in Istanbul über eine Schuhfabrik verfügt, wollte er die Synergien optimal nutzen und in Österreich entsprechend ein Schuhgeschäft eröffnen.

Wie bei drei UnternehmerInnen ersichtlich, haben alle Befragten Erfahrungen mit der Selbstständigkeit in ihrer Heimat erworben, entweder durch eigene Unternehmen oder Unternehmen ihrer Eltern und/oder Verwandte. So haben sie in Österreich an ihren vorherigen Erfahrungen derselben Branche angeknüpft und zwar mit dem Know-How ihres Herkunftslandes.

UnternehmerInnen, die sich aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit für die Selbstständigkeit entschieden haben, weisen andere Erfahrungswerte auf. So hatte beispielsweise der Unternehmer Cocofish, der aufgrund seines Literaturstudiums in Österreich keinerlei Jobaussichten hatte, sondern nur mit Gelegenheitsjobs sein Geld verdiente, zunächst keine Ambitionen in die Selbstständigkeit zu gehen.

*Cocofish: „weil ich als Ausländer nur Chance in Gastronomie habe. [...] und dann hat mir ein Freund gesagt, hey warum machst du es nicht als Beruf, wenn du mit Literatur sowieso nicht weiterkommst. Habe ich gedacht, ok. Ich mache Literatur als Hobby, und ich studiere dann Fachschule für Gastronomie, hab das gemacht und fertig gemacht und hab in Tirol gearbeitet.“*

Erst als er von einem Freund darauf aufmerksam gemacht wurde, dass er ein Restaurant eröffnen könnte, entschied er sich zur Unternehmensgründung.

Unternehmer Cevapcici zählte in Bosnien und Herzegowina zu den jüngsten und erfolgreichsten Selbständigen, doch endete dies mit der Flucht vor dem Krieg im ehemaligen Jugoslawien. Aufgrund von seinen Aushilfsjobs in einer Fleischerei, konnte er Einblick in das Geschäftsleben bekommen und gründete daraufhin seine eigene Fleischerei.

*Cevapcici: „Ich war es gewohnt, selbstständig zu sein. Ich fing sehr jung an, mit 17 war ich schon in der Stadt ‚XY‘ bekannt und habe sogar Preise erhalten, mit nur 17 Jahren!!“*

Unternehmer Pharaos, der in seiner Heimat über einen Studienabschluss verfügt und in Österreich in einer Druckerei gearbeitet hat, verspürte immer den Wunsch nach einem besseren Job. Nachdem er seine Arbeit in der Druckerei aufgegeben hatte, war er eine längere Zeit arbeitslos und entschloss sich deshalb ein eigenes Unternehmen zu gründen.

*Pharaos: „Konnte ich nix mehr Arbeit finden, deshalb ich das gegründet“.*

Ein weiterer gemeinsamer Faktor der alle UnternehmensgründerInnen verbindet, war die Macht der Unabhängigkeit in der Selbständigkeit sowie die Furchtlosigkeit des persönlichen Scheiterns. Auch der Studienabschluss wurde mit der Selbstständigkeit gleich gestellt:

**Kebab:** „Was soll ich sonst arbeiten, putzen oda was?!“

**Pharao:** „Habe ich hier auch studiert, zwei Jahre, aber ich hab‘ nix geschafft, wegen Sprache Probleme wegen den Sprache“.

**Beauty:** „Ich bin eigentlich Maschinenbau-Ingenieurin und habe jahrelang bei XY gearbeitet [...] habe Erfahrungen mit Maschinen, so eine Firma auch in Belgrad geführt“

Lediglich Unternehmerin Beauty klagte über Existenzängste, aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und der Sprachdefizite.

## **7.1. Gründungsschwierigkeiten erwiesen sich als weniger bedeutendes Problem**

Von zunächst in der These angenommenen Gründungsschwierigkeiten der UnternehmerInnen, stellten sich während der Befragung ganz andere Schwierigkeiten im Zuge der Unternehmensgründung und des selbstständigen Erwerbs dar.

- **Bürokratie bei allen TeilnehmerInnen unterschiedlich**

Alle UnternehmerInnen fühlten sich bei der Bürokratie bzw. bei der Einreichung erforderlicher Dokumente leicht überfordert. Die Ernennung eines gewerberechtlichen Geschäftsführers war hier von allen Beteiligten notwendig, um die komplizierten Aufwände bei der Bürokratie sowie gesetzliche Voraussetzungen zu umgehen.

So empfand Unternehmer Kebab seine Gründungsphase als leicht, weil er einen gewerberechtlichen Geschäftsführer ernannt hatte und somit keine Probleme bei der Gewerbeanmeldung hatte. Er empfindet zudem die Bürokratie als stressig und gibt an, dass er ohne Hilfe seiner Freunde, die das gleiche durchgemacht hatten, nicht ausgekommen wäre und sich letztendlich alleine nicht ausgekannt hätte.

**Kebab:** Ich weiß wie funktioniert, ich habe Erfahrung gehabt, zuerst finde ich eine österreichische Mensch mit Gewerbe.“

**Kebab:** „dann kommen diese bürokratische Sachen hinzu, wie Magistrat oder Finanzamt, die machen sehr viel Stress!“

Auch Unternehmerin Beauty fühlte sich von der ganzen Bürokratie in Österreich überfordert und auch der Gang zu verschiedenen Behörden erschien ihr als schwierig. Unternehmer Pharaos musste einen Freund als gewerberechtlichen Geschäftsführer anmelden. Die Unternehmensgründung empfand er damals als Stresssituation, jedoch ging die Unternehmenseröffnung sehr schnell.

**Pharao:** *Gewerbe alleine machen, viel Stress. Ich konnte das nix alleine aufmachen, habe ich schon dann Geschäftsführer gehabt, Österreicher, Österreicher, Herr Magister, er weiß schon!*

Auch Unternehmer Cevapcici gab an, dass er für seine Fleischerei einen österreichischen Freund, der eine Meisterprüfung hatte, als gewerberechtlichen Geschäftsführer eingestellt hat, damit er dem Traum seiner eigenen Fleischerei nachgehen konnte.

- **Wirtschaftskammer**

Unternehmer Cevapcici behauptete, dass er unzufrieden mit der Wirtschaftskammer wäre, da sie in der Öffentlichkeit „prahlen“ aber in Wahrheit sehr viele Formulare und Dokumente einzureichen sind, jedoch die angepriesenen Förderungen letztendlich dann doch nicht leicht zu bekommen sind.

**Cevapcici:** *„Wenn sie schon Hilfe anbieten, sei es Firmen oder was weiß ich, dann sollten sie doch alles vereinfachen, es ist im Prinzip eine Prozedur, wo sie dir „Erleichterung“ anbieten, aber in Wahrheit bekommst du es dann eh nicht, aber laut Gesetz, hättest du das Recht dazu.“*

Unternehmer Cevapcici gab zudem an, dass er seine Mitgliedschaft zwar zahlt, jedoch von der Wirtschaftskammer noch nie etwas verlangt hat. Bis auf dem Unternehmer Cevapcici gab es eine einheitliche Zustimmung, dass der Servicebereich der Wirtschaftskammer eine sehr gute Arbeit absolviert und sie sich ausreichend die erforderlichen Informationen in ihrer Muttersprache über die Einreichung der Formulare und Dokumente einholen haben können. Die Wirtschaftskammer verhalf insbesondere der Unternehmerin Beauty auch bei der Erstellung ihres Businessplans, welcher ihr die Möglichkeit einräumte, ihr Visum weiterhin zu verlängern.

**Beauty:** *„Mir hat keiner gesagt, dass der Grund mein Business-Plan war. Also hat mich die Wirtschaftskammer zu einem Mitarbeiter geschickt, der mir bei meinem Business-Plan geholfen hat, wobei die Wirtschaftskammer die Hälfte mitfinanzierte und den Rest, ich bezahlte.“*

Auch waren sich alle einig, dass keine großen Schwierigkeiten bei der Gründungsphase entstanden. Vielmehr ergaben sich die Schwierigkeiten danach. Folgende Sachverhalte wurden **während und bei der Gründung der Befragten** als schwierig empfunden:

- **Steuerberater und die Gesetzeslage**

Drei UnternehmerInnen beklagten sich über das nicht ausreichende Wissen des Steuerberaters und somit die unzulängliche Beratung der UnternehmerInnen. So gab die Unternehmerin Beauty an, dass die Anstellung einer Fußpflegerin oder Maniküre nicht notwendig gewesen wären und dadurch nur weitere Zusatzkosten entstanden sind, dies aber mehr Geld für den Steuerberater bedeutete, der ebenfalls die Buchhaltung übernahm. Später war der Befragten klar, dass sie sogar nur mit ihren Fettabbau-Maschinen ein freies Gewerbe hätte aufmachen können und so auch kein reglementiertes Gewerbe aufmachen hätte müssen, welches den Vorweis eines Befähigungsnachweises abverlangte und somit auch die Ernennung eines gewerberechtlchen Geschäftsführers.

***Beauty:**“Alles habe ich gezahlt, die Mitarbeiterinnen und ihre Gewerbeberechtigungen. Ich habe eine Mitarbeiterin, die eine Fußpflege-Ausbildung hat, eingestellt und eine für Maniküre und so ein Blödsinn. Aber das alles mache ich eigentlich nicht, ich arbeite nur mit meinen Maschinen.”*

Durch den Wechsel des Steuerberaters, der durch die Wirtschaftskammer empfohlen wurde, war der Gewerbewechsel möglich.

Unternehmer Cocofish behauptete sogar, dass viele Steuerberater sich selbst - aufgrund der Vielzahl an Gesetzen - nicht auskennen und die UnternehmensgründerInnen deshalb auch nicht ausreichend beraten könnten.

***Cocofish:** Informationen sind nicht genügend, weil die Gesetze so kompliziert sind, dass ein Steuerberater sich selber nicht auskennt. aber er hat das studiert und ist Steuerberater seit 100.000 Jahren. Es ist einfach kompliziert. alle. Die Gewerblicher Gesetze, die Bürgerrechte, alles..alles ist sehr kompliziert gemacht. Aber ich glaube es gibt kein anderen weg.“*

- **Geschäftsform**

Drei Unternehmer entschieden sich für die Geschäftsform des Einzelunternehmens. Unternehmer Cocofish hatte nach seiner GmbH Gründung beschlossen, aufgrund von Kostenersparnissen, die GmbH in ein Einzelunternehmen umzuwandeln. Unternehmer Cevapcici entschied sich nach der Gründung einer KG zusätzlich dafür, für die Eröffnung eines Imbiss-Standes ein Einzelunternehmen zu führen. Der Grund den er angab, lag auch

wie bei Unternehmer Cocofish, an den Kostenersparnissen. Dies bedeutete für Unternehmer Cevapcici, dass sein freies Gewerbe auch keinen zusätzlichen gewerberechtlichen Geschäftsführer verlangte.

**Sudzuk:**“Hier habe ich wenig Umsatz, aber auch geringe Kosten. Ich bin genau an der Grenze, wenn ich mehr Tische mit Sesseln oder einen Kochtopf hätte, dann müsste ich wieder einen gewerberechtlichen einstellen oder mir irgendwie die Konzession besorgen.“

Unternehmer Ballerinas, der allerdings nicht in Österreich lebt, klagte auch über die Unzulässigkeit als Migrant bei der Anmeldung als Inhaber einer KG. Allerdings erfüllte hier der Steuerberater seine arbeitsrechtliche Pflicht und empfahl ihm zu einer GmbH, womit er auch offiziell als Inhaber der Firma aufscheinen durfte. Dadurch musste die Firma auf einen Bekannten angemeldet werden, welches auch eine Anstellung eines gewerberechtlichen Geschäftsführers erforderte. Unternehmer Pharao sah sich gezwungen eine KG zu gründen, da ein Tanzcafé nur mit der Geschäftsform KG für ihn möglich gewesen war.

**Osiris:**“Habe ich schon KG, Tanzcafé geht nur mit KG, geht nix anderes“.

- **Visum**

Vier Unternehmer gaben an, keine Schwierigkeiten bei der Visumsverlängerung bzw. Aufenthaltstitels gehabt zu haben. Beispielsweise hatte Unternehmer Cocofish keine Probleme, weil er damals als Student nach Österreich gezogen war und somit automatisch eine Aufenthaltserlaubnis erhalten hatte. Unternehmer Kebab ging mit einer Frau, die im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft war, in den Bund der Ehe und erhielt so seinen Aufenthaltstitel. Unternehmer Cevapcici erhielt seine Aufenthaltsbewilligung aufgrund des Krieges im ehemaligen Jugoslawien.

Diese Unternehmer weisen die Gemeinsamkeit auf, dass sie vor mehr als 10 Jahren nach Österreich eingewandert sind. Anders als bei Unternehmerin Beauty, die vor einem Jahr nach Österreich zog und Schwierigkeiten bei der Verlängerung ihres Visums hatte, aufgrund ihres unzureichenden Businessplans.

**Beauty:**“Mir hat keiner gesagt, dass der Grund mein Business-Plan war“.

Ebenso Unternehmer Ballerinas, der nicht in Österreich lebt und von der Türkei aus, sein Geschäft in Österreich, mittels eines gewerberechtlichen Geschäftsführers, erfolgreich führt. Somit rechtfertigt sich für ihn aufgrund zeitlichen Aufwands und Behördengängen, die seiner Ansicht nach zu kompliziert sind, gar keine Mühe um einen Aufenthaltstitel in Österreich. Im

November 2013 schloss Unternehmer Ballerinas aufgrund von mangelnder Rentabilität sogar sein Geschäft!

## 7.2. Die Hauptschwierigkeiten während des laufenden Betriebs

- **Behördliche Kontrollen**

Die herausragenden und größten Schwierigkeiten ergaben sich **WÄHREND** des Geschäftsbetriebes aller UnternehmerInnen. Alle UnternehmerInnen fühlten sich erst **NACH** der Gründung des Unternehmens überfordert, schikaniert und ungerecht von den österreichischen Behörden behandelt.

Unternehmer Kebab gab an, dass das Magistrat eine wesentliche Rolle Einfluss einnimmt, migrantische UnternehmerInnen durch Änderungsmaßnahmen, die im Geschäft noch durchgeführt werden müssen, zu schikanieren.

*Kebab: „Ah das ist nix geht, ja bitte was soll ich machen? Einer kommt sagt das, anderer kommt sagt das! Jede Mensch kommt ein anderes Wort, verstehen Sie mich? Das ist auch nix normal.“*

*Kebab: „Ja von Magistrat, die kommen, das ist mach kontrollieren und das kannst du nicht sagen und ich kontrolliere machst du nix und ich sage bitteschön, machte nix, schaut du alles, aber jede kommt, das ist andere macht. Immer unterschieden. Wenn ich frage, wieso war das kein Problem beim andere Geschäft bei mir schon? Dann sie sagen, das ist nix deine Sache, das ist nix dein Geschäft, wieso fragst du das?“*

Unternehmer Kebab gibt an, dass der vorherige österreichische Mieter „XY“ keinerlei Probleme bei der Lüftung des Geschäfts sowie bei der Eingangstüre hatte. Sobald der Unternehmer Kebab sein Geschäft eröffnete, stattete ihm das Magistrat einen Besuch ab und forderte die Renovierung/Umbau der Eingangstüre und der Lüftung. Außerdem gibt Unternehmer Kebab an, dass das Magistrat regelmäßige Kontrollen durchführe, die letztendlich eine Geldbuße abverlangten und somit dem Unternehmer zusätzliche Kosten entstehen lassen und diese Maßnahmen aus seiner persönlichen Sicht gezielt durchgeführt werden, da die Behörden absichtlich immer fündig werden.

**Autor: Das heißt es kommen immer Strafen?**

*Kebab: Immer Strafen! Immer Strafen! Immer immer Strafen..!*

**Autor: Das heißt es wird immer eine Kleinigkeit gefunden und gestraft?**

*Kebab: Wenn er kommt hier, egal was macht, ich schwöre machst du alles in Ordnung, machst du perfekt, ich schwöre, er findet immer etwas.“*

So haben die Behörden ein paar ungewaschene Teller während des vollen Betriebs, als gesundheitsgefährdend eingestuft, die dann direkt in eine Geldbuße mündeten.

**Kebab:** „z.B.: wenn im Waschbecken einige Teller sind, egal, das ist nicht gesundheitsgefährlich, gar nix, aber das passiert immer wenn viele Leute kommen, du bist auch ein Mensch du kannst nicht alles erledigen, aber die machen sogar für solche Kleinigkeiten sehr viel Probleme und die möchten gleich Strafe schreiben.“

Auch Unternehmer Cocofish behauptet, dass die Behörden mit Absicht Kontrollen durchführen und regelrecht nach Fehlern suchen, damit die UnternehmerInnen hohe Geldstrafen zahlen müssten. So fand in seinem Restaurant eine kleine Hochzeit statt, wo er technische Vorsorgemaßnahmen aufgrund des Lärmpegels traf und so sicher stellte, dass der Lärmpegel nicht gegen die gesetzlichen Auflagen verstößt. Trotz dieser Mühe erhielt er einen Besuch der Polizei, wo ihm sogar mit Schließung seines Geschäftes gedroht wurde.

Auch wenn es um Rechnungen oder Steuern geht, sagt der Unternehmer, finden die Behörden, trotz einer ausführlich geführten Mappe der Rechnungen, immer einen Fehler, wonach sie ihn dann zu einer Geldstrafe zwingen, die nicht selten auch vor dem Gericht landet!

**Cocofish:** „Auch wenn du immer alles in ordentliche Mappe gibst, alle Rechnungen zeigst, sie finden mit Absicht etwas.“

Unternehmer Cevapcici musste seine Fleischfabrik schließen, weil sich das Dorf aufgrund des starken Rauchs beklagt hat. Trotz aller Angaben bei den Behörden sowie der Freigabe durch den Magistrat, hatten die Nachbarn eine Klage wegen Luftverschmutzung eingereicht und den Prozess gewonnen.

Unternehmer Pharaos hatte eine regelrechte Missgunst aufgrund seines Betriebs erfahren. Nach der Eröffnung seines Lokals ließen ihn die Behörden im Wissen, dass sein Kellerlokal um 3 cm zu niedrig sei, dass es kein Personal-WC gäbe, obwohl er keine MitarbeiterInnen eingestellt hatte sowie die erste Stufe des Kellereingangs mindestens 80 cm betragen müsste, seine jedoch nur 30 cm lang wäre. Dem Unternehmer drohte die Schließung des Lokals! Zudem erzählte der Unternehmer, dass er von einem Bankmitarbeiter regelrecht betrogen worden war, als er einen Kredit in Höhe von 20.000 EUR aufgenommen hatte und jetzt mit der Bank vor Gericht stünde.

Alle Unternehmer haben durch die vorgeschriebenen Änderungen in ihrem Betrieb sehr viele Geldbußen hinnehmen müssen, was wieder zur zusätzlichen Frustration mit der Selbstständigkeit beigetragen hatte.

- **Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Rassismus**

Während der Befragung zum Thema Schwierigkeiten, ließ sich eine überaus emotionale Tendenz aller UnternehmerInnen zum Thema Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Fremdenhass und Rassismus ableiten.

**Cocofish:** „Wirtschaftskammer ist eine gute Institution, aber die Magistrate und das sitzen und das sag ich offen und laut, aber diese Leute frustrierende Beamte die herumsitzen und nichts tun und ahh also ich hab ein Erlebnis, muss ich sagen sehr schlechte Erlebnis. Die sich immer wieder wiederholen.“

So gab der Unternehmer Cocofish an, alle Beamten als frustriert, rassistisch und nichts tuend zu empfinden, die einen hindern einen erfolgreichen Weg zu gehen. Nach dem Vorfall der Hochzeit, erhielt er eine Anzeige und wurde ins Magistrat vorgeladen. Unternehmer Cocofish fühlte sich aufgrund seiner Hautfarbe dort diskriminiert behandelt:

**Cocofish:** „Ich bin hingegangen und ja ich sagte ja wir waren laut einmal laut okay? was mach ma? und dann hab ich erzählt, dass ich diese Papiere habe und dass die Anlage plombiert für bestimmte Pegel also es geht nicht drüber und alle mögliche Beweise mitbringen und er sagte mir, raus hier, Sie machen dauernd laut und dieses lokal wärma schließen und raus hier, da, da, da.“

Unternehmer Cocofish nutzte seine persönlichen Kontakte, um die Schließung des Lokals zu verhindern. Der Bekannte war ein angesehener Politiker und ging schließlich mit ihm gemeinsam zum Magistrat.

Auch Unternehmer Kebab behauptet, dass er sich immer diskriminiert fühle, wenn die Beamten zu Besuch kommen oder wenn er ihnen einen Besuch abstatten muss. Aufgrund von Mimik und der Art wie mit ihm umgegangen wird, ist ein deutlicher Hang zu Diskriminierung und Fremdenhass seitens Ämter und Behörden gegeben.

Auch bei der Geschäftsgründung forderten die Beamten vom Unternehmer Kebab Dokumente ein, die in Wirklichkeit gar nicht benötigt wurden. Beispielsweise hatte er einen Unbescholtenheitsnachweis aus der Türkei erbringen müssen, obwohl das Gesetz vorsieht, dass Personen, die einen Aufenthaltstitel über fünf Jahre besitzen, keinen Unbescholtenheitsnachweis benötigen.

**Kebab:**“Das Polizeibehördliche bei Magistrat, normalerweise wenn du 5 Jahre da bist brauch ma nix. Bitte schön ich hab Dokument gebracht, ah brauch ma nix das Dokument, aber andere Leute gesagt. Unbescholtenheitsnachweis ist von Türkei gekommen und das hat viel Zeit gekostet. Das kann ich mich erinnern.“

## 8. ANALYSE und INTERPERTATION

Die vorangehende Arbeit beschäftigt sich hauptsächlich mit der Analyse der Gründung eines Unternehmens seitens UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund. Hierbei lag die Konzentration auf Hervorhebung der Gründe, Motivationen, Hindernisse und Schwierigkeiten, die sich während der Unternehmensgründung bei MigrantInnen ergeben haben. Des Weiteren galt es herauszufinden, ob es einen Zusammenhang zwischen Schwierigkeiten bei der Unternehmensgründung und ihrer migrantischen Herkunft gebe, sowie auch die Frage, ob hier kulturelle und sozioökonomische Einflüsse eine wesentliche Rolle bei der Unternehmensgründung spielen und die damit verbundenen Schwierigkeiten.

Des Weiteren sind Verbesserungsansätze aller sozioökonomischen Felder interessant, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen können und die auch für alle Interessensgruppen von Vorteil sind.

Zu diesem Zweck wurde im Rahmen dieser Diplomarbeit eine qualitative Forschungsmethode zur Erkenntnisgewinnung mittels einer Befragung gewählt. Dadurch sollte eine Annäherung nicht sichtbarer und versteckter Faktoren des alltäglichen Lebens sowie eines Alltagskonstrukts aller beteiligten Felder in der Praxis ersichtlich werden.

Alle UnternehmensgründerInnen sahen die Migration nach Österreich als Chance auf ein besseres und glücklicheres Leben. Der Weg in die Selbstständigkeit spielte hier eine bedeutende Rolle aller befragten UnternehmerInnen und bestand aus mehreren Faktoren, die sich hinter einem persönlichen, sozialen, kulturellen sowie sozioökonomischen bzw. interdisziplinären Ansatz zusammensetzen.

Der Weg und die Motivation in die Selbstständigkeit beruht deshalb bei allen BefragungsteilnehmerInnen auf unterschiedlichen Gründen. Bei einem Unternehmer spielten Sozialisierungsmuster der eigenen Familie eine übergeordnete Rolle, die sich durch Stolz und Ehre manifestierte. Auch schien der Ansatz, sich durch die Selbstständigkeit in einem ökonomisch stärkeren Land, den Status eines erfolgreichen Geschäftsmannes anzueignen und somit zugleich unabhängig zu werden, als möglicher Hauptgrund für den Weg in die Selbstständigkeit. Vor allem wurde die Entscheidung zur Selbstständigkeit von einigen UnternehmerInnen auf Anraten von Bekannten, Familie oder Verwandten getroffen.

Ein weiterer Grund für die Selbstständigkeit war auch der Erfahrungswert der eigenen Familie im eigenen Land. Sobald im eigenen Land positive Erfahrungen in einer Branche gesammelt wurden, wurde davon ausgegangen, dass der Erfolg im ‚entwickelten‘, besser ökonomisch gestellten Land, nicht ausbleiben könne. Hier zeigt sich eine enorme Sicherheit der befragten TeilnehmerInnen, die durch weitere Interpretation auch wenig risikoscheu zu sein scheinen. MigrantInnen die bereits eine ähnliche Erfahrung als Selbständige gemacht haben, sind weniger risikoscheu und haben weniger Angst zu „versagen“. Dadurch entsteht die Annahme, dass UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund und einer einschlägigen Erfahrung aus ihrer Vergangenheit aus ihrem sozialen Umfeld, viel selbstbewusster und ‚sicherer‘ bei einer Unternehmensgründung sind.

Auch die Arbeitslosigkeit stellt für die befragten MigrantInnen eine Barriere dar, die sogleich mit Selbstständigkeit überwunden werden musste. Arbeitslosigkeit empfinden die befragten MigrantInnen in weiterer interpretativer Folge als Misserfolg sowie als eine Degradierung ihrer Mitbestimmung in der Gesellschaft. Des Weiteren wird Arbeitslosigkeit als Ursache für eine abwertende Haltung angesehen, also als Ablehnung eines sozial schwächeren Mitglieds der Gesellschaft, wie sie dies ohnehin durch die ständigen behördlichen Kontrollen zu empfinden empfänden.

Mit ihre Persönlichkeit, ihrem Daseins und ihres aus der Kultur und Mentalität gewonnenen und anerzogenen Stolzes, wollen sie die Zwänge der Gesellschaft aufbrechen und dies durch ihre Unabhängigkeit gegenüber der vorgegebenen wirtschaftlichen Rollenmuster (UnternehmensgeberIn und UnternehmensnehmerIn) demonstrieren sowie ein Bild aufzeigen, dass auch sie in der Lage sind, selbstständig Teil dieser Gesellschaft zu sein und ihren Beitrag auch leisten. Hierbei wirft sich auch die Frage, hinter dem kulturellen Aspekt auf, ob eine Ablehnung gewisser Obliegenheiten gegenüber gewisser Instanzen (Vorgesetzte/r) und ihren organisierten, manifestierten Regeln und somit einer klassischen Unterordnung gegeben ist?

Der Faktor Ausbildung ist eng mit den oben genannten Schlussfolgerungen verbunden. Alle UnternehmerInnen sind im Besitz eines berufsspezifischen Schulabschlusses. Einige von den ProbandInnen haben sogar einen Studienabschluss, der in Österreich nicht anerkannt wird. Hierbei stößt wieder der Ansatz des Unverständnisses der UnternehmerInnen gegenüber einem regulierten und vorherrschenden System in Österreich an. Durch die Ablehnung des Studienabschlusses der MigrantInnen, erlaubt es den Ansatz, eine weitere Degradierung ihrer persönlichen Leistungen, die sie sich in ihrem Heimatland erarbeitet

haben, sie sich in weiterer Folge als Mensch zweiter Wahl im zweiten Heimatland ‚Österreich‘ fühlen.

Insbesondere war der innere Familienzusammenhalt der einzelnen Befragungsteilnehmer bemerkenswert, vor allem wenn es um das Startkapital bei der Unternehmensgründung durch die Familie, Verwandte und Freunde ging. Alle UnternehmerInnen gaben an, finanzielle Unterstützung von ihren Angehörigen erhalten zu haben. Dies vereinfachte die Unternehmensgründung erheblich, da von der Mehrheit der Befragten keine Bankbesuche von Nöten waren. Jedoch blieben die anfänglichen Gründungsschwierigkeiten nicht aus, die sich aber letztendlich nicht als **DIE** Hauptschwierigkeit herausstellte.

Die Bürokratie empfanden viele UnternehmerInnen als mühsam, aufwendig und viel zu kompliziert, jedoch nicht so schwer, sodass ihnen die Charaktereigenschaften wie „faul“ oder „träge“ zuordnen könnte.

Jedoch wurde die Hilfe sowie die Unterstützung durch die Wirtschaftskammer sehr stark gelobt, welche den UnternehmerInnen die erforderlichen Informationen in ihrer Muttersprache geben konnte sowie ihnen einen umfangreichen Service anbieten konnte. Hier kann von der Annahme gesprochen werden, dass die meisten Migrantinnen hier auch ihre ersten Erfahrungen mit den strikten Reglements des Staates gesammelt haben und dies auch als Grund für den mühsamen und aufwendigen Prozess empfunden wurde. Auch ist hier die Gegenüberstellung mit den Reglements ihres Heimatlandes gegeben, auf der Annahme, dass diese nicht mit vielfältigen Gesetzen, Reglements und Formulareinforderungen einhergehe.

Da die meisten UnternehmerInnen mit dieser Situation überfordert sind, geben sie auch an, eine Hilfestellung beim Steuerberater gesucht zu haben. Des Öfteren werden MigrantInnen, die erst kürzlich nach Österreich gezogen sind und somit Sprachbarrieren haben, nicht ausreichend beraten oder falsch beraten wurden, zugunsten des Steuerberaters und seinem Geldbeutel. Für die MigrantInnen bedeutet das unnötige zusätzliche Kosten. Eine richtige Beratung über die Unternehmensform oder dem dazu gehörenden Gewerbe, hätten unnötige bürokratische Wege erspart und die damit auch verbundenen hohen Kosten. So wurden die MigrantInnen erst später eines Besseren belehrt!

Sprachbarrieren und vorhandenes Desinteresse an bürokratischen Wegen und gesetzlichen Voraussetzungen führten schließlich auch bei einer Unternehmerin zu keiner Visumverlängerung. Die meisten der Befragten aber hatten keine Schwierigkeiten bezüglich

ihres Aufenthaltstitels, da sie schon längere Zeit in Österreich wohnhaft waren und aufgrund persönlicher Umstände (Studium, Heirat, Flucht) in Österreich bleiben durften.

Ein zweites Segment zwischen MigrantInnen und den regulären Unternehmensgründungen stellen die Banken dar. Beteiligte mit Sprachbarrieren erwähnten Schwierigkeiten mit Bankinstituten, die ihnen Kredite mit hohen Zinssätzen verkauften. Im Vergleich zu früher ist es in der heutigen Zeit viel schwieriger einen Kredit zu bekommen, stellten fast alle UnternehmerInnen fest. Auch wenn kein Kredit für die Gründung des Unternehmens in Anspruch genommen wurde, wurden von den meisten UnternehmerInnen Mikrokredite aufgenommen um etwaige Renovierungskosten und Umbaukosten abzudecken.

Diese ergaben sich aus den ständigen und immer wieder kehrenden Kontrollen durch die Magistrate und öffentliche Behörden, die **WÄHREND** des Unternehmensbetriebs, nach Angaben der befragten TeilnehmerInnen, mit Absicht nach technischen und gesetzeswidrigen Fehlern im Betrieb gesucht haben, um auf diesem Weg UnternehmerInnen migrantischer Herkunft zum vorzeitigen Aufgeben des Geschäfts zu bringen bzw. erzwingen und - nach Wortlaut der TeilnehmerInnen - sie zu „schikanieren“. Nach Angaben der Befragten, sind die MitarbeiterInnen der öffentlichen Behörden und Ämter zumeist aus Österreich und zeigen durch ihre abfälligen Bemerkungen, Aussprüche, Gesichtsausdrücke und Mimik ihre ablehnende Haltung gegenüber MigrantInnen und leben diese in Form eines diskriminierenden Verhaltens aus.

Alle befragten MigrantInnen fühlen sich neben der ständigen „Beobachtung“ durch die Magistrate und Finanzämter sozial benachteiligt und nicht gleichgestellt. Die meisten sind auch der Meinung, dass Vorbesitzer, die aus Österreich stammen, nicht so wie sie behandelt wurden und viele Fehler die im Lokal oder einem Betrieb herrschten und auch von ihnen repariert werden mussten, jahrelang von den Behörden ignoriert wurden.

## **8.1. Unterstützungsbedarf und Lösungsansätze**

MigrantInnen sind mit den Gesetzaufgaben sowie mit der Einholung von Informationen überfordert. Dies beruht auf ihrem kulturellen Verständnis an Austausch von Informationen in Form einer Mund-zu-Mund-Propaganda. Viele Freunde und Verwandte tauschen sich untereinander aus, ohne das Bedürfnis zu haben, eine öffentliche Institution zu besuchen oder sich im Internet ausreichend über die Auflagen und Gesetze zu informieren.

Zudem ist das selbstbewusste Selbstverständnis seitens vieler MigrantInnen gegeben, da sie schon Erfahrungen in der Selbstständigkeit in ihrem eigenen Land erfahren haben und somit keinen weiteren Grund und Anlass sehen, sich über Gesetze und Reglements in Österreich zu informieren. Hier wird ein (fast) ähnlicher Prozess erwartet, der aber durch die Informationen seitens Freunden und Bekannten, die eine Unternehmensgründung durchlebt haben, ergänzt wird.

Daher sollte über einen Prozess nachgedacht werden, welcher MigrantInnen dazu ermutigt, einen Schritt in Richtung öffentlicher Institutionen zu gehen, der aufgrund von Vorurteilen einiger MitarbeiterInnen gegenüber den öffentlichen Institutionen nicht stattfindet. Hier entsteht als möglicher Lösungsansatz, eine Anstellung von MigrantInnen aus den gleichen Herkunftsländern der zukünftigen UnternehmerInnen, die sie umfassend in ihrer Sprache beraten und informieren könnten, sogleich auch über verschiedene marketingtechnische Möglichkeiten alle MigrantInnen auf verschiedenen Kommunikationskanälen zu informieren, welche Legislativen eingehalten werden müssen, damit Zeit und Kosten gespart werden könnten.

Des Weiteren wäre es zu überdenken, ob nicht nur reine Sprachkurse von seiten des Staates angeboten werden sollten, sondern integrierte Sprachkurse in Kombination mit Informationen über Unternehmensgründungen, die Migrantinnen in einem positiven, unterstützenden Umfeld mit der österreichischen Kultur, Gründungsprozessen und Behördengängen vertraut macht, sodass etwaige Vorstellungen, die Migrantinnen aufgrund ihres Heimatlandes haben, mit den realen Gegebenheiten des Landes abgeglichen werden können. Dies hätte den Vorteil, dass Migrantinnen schon frühzeitig auf die Behördenprobleme, die es zweifelsohne gibt, hingewiesen werden können. Es könnten ebenfalls Fallbeispiele in der Gruppe besprochen werden und wie auf jeweilige Situationen korrekt reagiert werden soll.

Aufgrund der Tatsache, dass vor allem Diskriminierung von Angestellten österreichischer Behörden vorherrscht, ist es deshalb zu hinterfragen, ob die betreffenden Beschäftigten über eine geringe Schulbildung verfügen oder worauf sich dieses Diskriminierungsverhalten zurückführen lasse. Aufgrund der bereits in dieser Diplomarbeit erwähnten Überalterung der Bevölkerung und der zweifelsohne benötigten MigrantInnen, sollte auch in diesen Köpfen ein Umdenken stattfinden und MigrantInnen nicht mehr als „lästig“ und „unqualifizierter Störfaktor“ empfunden werden, sondern sollten gerade engagierte Personen, die durch die Gründung eines Unternehmens versuchen, einen wertvollen Beitrag für die österreichische Bevölkerung zu tätigen, geschätzt und honoriert werden. Entsprechende Aufklärung aller

Personen, die sowohl in Magistraten, als auch bei Kontrollen eingesetzt werden, sollte regelmäßig stattfinden, um eine nötige Bewusstseinsbildung zu schaffen.

Eine anonyme Hotline, an die sich MigrantInnen wenden können, die unabhängig von den Behörden agiert, könnte installiert werden, um diskriminierendes Verhalten einzelner MitarbeiterInnen aufzuzeigen. Häufen sich die Beschwerden über einzelne Angestellte, könnten diese in eine verpflichtende interkulturelle Schulung geschickt werden. Wichtig ist hier, dass vor allem die Anonymität der UnternehmerInnen gewahrt wird und die Möglichkeit, die Diskriminierung über verschiedene Medien (Internet, Telefon, Brief) zu kommunizieren. Diese zentrale Stelle sollte die Diskriminierungsanzeigen sammeln und nach eigenem Ermessen tätig werden. Eine unterstützende Werbekampagne im TV und klar bekennende PolitikerInnen gegen Diskriminierung für UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, könnten ein Umdenken in der Gesellschaft pushen.

Die Frage einer guten Akzeptanz mitgrantischer MitbürgerInnen, stellt nicht nur eine wichtige Voraussetzung für diese UnternehmensgründerInnen dar, sondern ist auch ein integrationspolitisch wichtiger Beitrag, der nicht unterschätzt werden darf. Jeder Beitrag, der in Österreich zu einem wirtschaftlich gesunden und erfolgreichen Land beiträgt, sollte gefördert werden, auch wenn dieses wirtschaftliche Wachstum von MigrantInnen erfolgt. MigrantInnen sollten in der Gesellschaft nicht mehr nur als schlecht qualifizierte Menschen wahrgenommen werden, die in unqualifizierten Jobs, wie beispielsweise Putz- und Bautätigkeiten arbeiten, sondern dass auch in dieser wachsenden Community Potential vorherrscht und erkannt wird.

Es ist allerdings nicht nur eine wirtschaftliche Notwendigkeit gegeben, dass sich MigrantInnen erfolgreich in die Gesellschaft eingliedern, vielmehr ist es auch eine Frage der Stabilität und Sicherheit, die gewährleistet wird, wenn sich die neuen MitbürgerInnen in ihrer Wahlheimat akzeptiert fühlen und die Möglichkeit haben Geld zu verdienen. Sofern die Möglichkeit erschwert wird, eigenes Geld zu verdienen, so wie es bei einigen Interviewten der Fall war, die über eine längere Arbeitslosigkeit geklagt haben, wird diesen Personen nicht nur die Würde, sondern auch Perspektive, Hoffnung und die Identifikation mit dem neuen Land genommen. Frustration und Verzweiflung sind sicherlich keine gute Basis um ein friedliches und respektvolles Miteinander zu ermöglichen.

Einen weiteren Lösungsvorschlag stellt das am AMS bereits verbreitete Mentoring-Programm dar. In einem Mentoring-Programm sollte migrantischen UnternehmerInnen die

Möglichkeit gegeben werden, sich mit österreichischen UnternehmerInnen, die sich freiwillig als Mentor zur Verfügung stellen, über Gründungstipps auszutauschen.

Abgesehen von den oben genannten Lösungsvorschlägen ist es wichtig, dass viel mehr Aufklärungsarbeit bei den MigrantInnen stattfindet, so dass sie wirklich optimal über die Möglichkeiten informiert werden. Möglicherweise ist hier auch ein verpflichtender Termin, bei dem eine Infomappe an UnternehmensgründerInnen ausgehändigt und besprochen wird, anzudenken. Dies sollte ebenfalls im Interesse des Staates liegen, um dadurch das Scheitern dieser Unternehmensgründungen und daraus resultierende Insolvenzen zu verhindern.

Ebenfalls sollte Aufklärungsarbeit stattfinden, um den MigrantInnen vor Augen zu führen, weswegen Steuern bezahlt werden müssen, welche Vorteile jedem einzelnen Bürger, jeder einzelnen Bürgerin, durch das Zahlen von Steuern zu Gute kommt und nicht zuletzt, die Konsequenzen von Steuerhinterziehung bzw. nicht Einhaltung von Abgabefristen.

## 9. ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeit beschäftigt sich hauptsächlich mit den angenommenen Schwierigkeiten, Komplikationen und Hindernissen bei der Unternehmensgründung seitens UnternehmerInnen migrantischer Herkunft. Beruhend auf der Forschungsfrage, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der Unternehmensgründung und der Herkunft der UnternehmensgründerInnen besteht sowie der Frage, inwieweit Hindernisse, Schwierigkeiten während der Unternehmensgründung direkt mit der Herkunft der UnternehmensgründerInnen einhergehen, wurden mehrere Ansätze in dieser Arbeit herausgearbeitet, die sich in folgenden ausgearbeiteten Thesen bzw. Hypothesen bestätigen lassen:

- UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund haben keine Hindernisse und minimale Schwierigkeiten bei der Gründung eines eigenen Unternehmens.
- Den Prozess während der Unternehmensgründung empfinden UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als rasch, kompliziert aber unproblematisch.
- Vielmehr haben UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten **während** des Geschäftsbetriebes in Österreich.
- MigrantInnen erwerben ihre Informationen für die Unternehmensgründung mittels Mund zu Mund Propaganda durch Freunde, Verwandte und Bekannte.
- Freunde, Bekannte und Familien, die in der Selbstständigkeit sind, haben eine Vorbildfunktion für MigrantInnen, die ein Unternehmen gründen möchten
- Die rechtlichen Voraussetzungen für die Ermöglichung einer selbstständigen Arbeit sowie das gesamte wirtschaftliche Reglement sind für MigrantInnen schwer verständlich, nicht nur wegen Sprach-, Verständnis- und Kulturbarrieren. Daraus resultieren enorme Zeit- und Geldeinbußen für UnternehmerInnen migrantischer Herkunft.

- Kulturelle Denkmuster, Vergleiche mit dem Heimatland sowie Einstellungen auf dem sozialen Habitus basierend, spielen eine wesentliche Rolle bei der Unternehmensgründung von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund.
- UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund wenden häufig gesetzliche Umwege an, damit eine Unternehmenseröffnung tatsächlich auch zustande kommen kann.
- Die Motive für eine Unternehmensgründung sind sozialer und gesellschaftlicher Statuserwerb, zumeist aber auch als Möglichkeit für Vormachtstellung und Vorzeigefunktion gegenüber anderen, sowie die Flucht aus der ständigen Arbeitslosigkeit.
- Weitere Motive für die Selbstständigkeit sind ebenso der Drang und Statusbeweis als einem ebenbürtigen, anständigen, erfolgreichen und respektvollen Mit-Bürger, der von der Gesellschaft angenommen, akzeptiert, respektiert wird und nicht immer als Mensch zweiten Grades angesehen wird, welches sich letztendlich auch durch die falsche mediale sowie auch politische Darstellung manifestiert.
- UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund haben keine Angst zu versagen und sind weniger risikoscheu.
- Keine Angst zu versagen sowie die Selbstsicherheit wird umso mehr gestärkt, wenn der Erfahrungswert der Selbstständigkeit im eigenen Heimatland erworben wurde, entweder alleine oder durch die eigene Familie oder Verwandte.
- Vorurteile seitens mancher MitarbeiterInnen öffentlicher Ämter und Behörden gegenüber MigrantInnen, erschweren erheblich den Prozess der Unternehmensgründung.
- MigrantInnen begegnen während der Unternehmensgründung oft diskriminierendem Verhalten seitens öffentlicher Ämter oder/und Behörden.

- Durch häufige Kontrollen öffentlicher Ämter sind UnternehmerInnen migrantischer Herkunft frustriert und empfinden Ärger, weil sie sich in der österreichischen Gesellschaft nicht gleich behandelt fühlen.
- MigrantInnen, die schlechte Erfahrungen mit österreichischen Behörden gemacht haben, weisen kein Vertrauen gegenüber fremden Personen auf, so wurde die Autorin von einigen UnternehmerInnen als Mitarbeiterin vom Finanzamt/Magistrat, Journalistin gehalten und der Betriebsspionage verdächtigt.

Die anfänglich angenommenen Hypothesen wurden in der empirischen Forschung nur zum Teil bestätigt. Insbesondere der vor Beginn der empirischen Erarbeitung angenommene Ansatz, dass MigrantInnen Schwierigkeiten und Hindernisse **BEI** der Unternehmensgründung haben könnten, konnte nicht durch die Annäherung an die untersuchten Phänomene bewiesen werden. Vielmehr bestehen Schwierigkeiten, Komplikationen und Hindernisse **WÄHREND** des Geschäftsbetriebes aller UnternehmerInnen migrantischer Herkunft.

Auch wenn die TeilnehmerInnen nur einen kleinen Aspekt ihrer alltäglichen Erfahrungen mitgeteilt haben, die mit der verbundenen Angst der Betriebsspionage einherging, zeigt sich eine deutliche Tendenz zur weiteren empirischen Ausarbeitung zu Schwierigkeiten, Komplikationen und Hindernissen **WÄHREND** des Geschäftsbetriebes von UnternehmerInnen migrantischer Herkunft, die hinter einem interdisziplinären Ansatz erforscht werden sollten.

## 10. Literaturverzeichnis

Albrecht, Günter (1972): Soziologie der geographischen Mobilität. Zugleich ein Beitrag zur Soziologie des sozialen Wandels. Stuttgart: Enke

Alteneder, Wolfgang; Wagner-Pinter, Michael (2013): Ethnische Ökonomie in Wien. Ergebnisse im Überblick. Wien: Synthesis Forschung

Auster, Ellen; Aldrich, Howard (2009 (1984)): Small business vulnerability, ethnic enclaves and ethnic enterprise. In: Ward, Robin; Jenkins, Richard (Hg.): Ethnic communities in business. Strategies for economic survival. Cambridge/ New York: Cambridge University Press, S. 39 - 54

Atteslander, Peter (2003): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin; New York: Walter de Gruyter

Beijer, G. (1969): Modern Patterns of International Migratory Movements. In: Jackson, J. A. (Hg.): Migration. Cambridge: University Press, S. 11 - 59

DaVanzo, Julie (1981): Microeconomic Approaches to Studying Migration Decisions. In: De Jong, Gordon F.; Gardner, Robert W. (Hg.): Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries. NewYork (u.a.): Pergamon Press, S. 90 - 129

De Jong, Gordon F.; Fawcett, James T. (1981): Motivations for Migration: An Assessment and a Value-Expectancy Research Model. In De Jong, Gordon F.; Gardner, Robert W. (Hg.): Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries. NewYork (u.a.): Pergamon Press, S. 13 - 58

Eisenstadt, Shmuel N. (1954): The Absorption of Immigrants. A comparative Study based mainly on the Jewish Community in Palestine and the State of Israel. London, S. 1

Flick, Uwe (2009): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

Fritz, Christian (2008): Gesellschafts- und Unternehmensformen kompakt. Fachbuch Recht. Wien: Linde Verlag

Grabenwarter, Christoph; Griller, Stefan; Holoubek, Michael (2008): Europäisches und öffentliches Wirtschaftsrecht I. Europainstitut & Institut für Österreichisches und Europäisches Öffentliches Recht. Wien/New York: Springer

Haberfellner, Regina (2007): Selbständige Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund. Ein Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen unter besonderer Berücksichtigung kreativwirtschaftlicher Tätigkeitsfelder in Wien. Teilbericht im Rahmen des Forschungsprojektes "Embedded Industries. Cultural Entrepreneurs in different immigrant Communities of Vienna", Wien: Mediacult

- Han, Petrus (2004): Soziologie der Migration. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Häder, Michael (2006): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag
- Hilber, Klaus (2010): Leitfaden für Unternehmensgründer – Steuerrecht. Leitfaden für Unternehmer. Wahl der Rechtsform. Neugründungsförderungsgesetz. Was sind Betriebsausgaben? Gewerbliche Sozialversicherung. Steuerformulare. Was tun mit den Buchhaltungsunterlagen? Gewerbliche Sozialversicherung. Steuerformulare. Wien: Verlag Österreich GmbH, 2010
- Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1970): Migration: Ein Beitrag zu einer soziologischen Erklärung. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag
- Idrizi, Orjola (2009): Die Darstellung der ImmigrantInnen in den spanischen Printmedien. Diplomarbeit der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Diplomarbeit, Universität Wien
- Jenkins, Richard (1984): Ethnic Minorities in Business. A Research Agenda. In: Ward, Robin; Jenkins, Richard (Hg.): Ethnic communities in Business. Strategies for economic survival. Cambridge/ New York: Cambridge University Press, S. 231 – 238
- Kreuzhuber, Margit; Hudsky, Dietmar (2001): Arbeitsmigration. Rot-Weiß-Rot-Karte, Blaue Karte EU, Saisoniers, uvm. Leitfaden. Wien: MANZ
- Lamadé, Rebecca (1995): Afrikanisches Unternehmertum in Wien. Entstehung und Funktion von Ethnic Business in der multikulturellen Gesellschaft. Diplomarbeit zur Erlangung des Magistergrades der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Grund- und Integrativwissenschaftlichen Fakultät Wien
- Lee, Everett S. (1969): A Theory of Migration. In: Jackson, J. A. (Hg.): Migration. Cambridge: University Press, S. 282 - 297
- Light, Ivan; Gold, Steven (2008): Ethnic Economies. Bingley: Emerald
- Müller-Schneider, Thomas (2000): Zuwanderung n westliche Gesellschaften. Analyse und Steuerungsoptionen. Opladen: Leske + Budrich
- Oswald, Ingrid; Häußermann, Hartmut (1997): Zuwanderung und Stadtentwicklung. In: Leviathan Sonderheft, „Zuwanderung und Stadtentwicklung“, 17, 9–29, Darmstadt
- Pècoud, Antoine (2010): What is ethnic in an ethnic economy? In: International Review of Sociology. Jg. 20, H. 1, S. 59 – 76
- Polzer, Melanie (et.al.) (2012): Leitfaden für Gründerinnen und Gründer. In: Broschüre WKO Wirtschaftskammer Österreichs Gründerservice, 17. Auflage
- Rath, Jan; Kloosterman, Robert (2000): Outsider's Business. A critical Review of Research on Immigrant Entrepreneurship. In: International Migration Review, Jg. 34, H. 3, S. 657 – 681

Schmiz, Antonie (2010): Transnationalität als Ressource? Netzwerke vietnamesischer Migrantinnen und Migranten zwischen Berlin und Vietnam. Bielefeld: Transcript Verlag

Stadler, Bettina; Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. In: Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Wien: STATISTIK AUSTRIA

Taylor, R.C. (1969): Migration and Motivation: A study of determinants and types. In: Jackson, J. A. (Hg.): Migration. Cambridge: University Press, S. 99 – 133

Treibel, Annette (1999): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Weinheim; München: Juventa Verlag

UGB (2012): Unternehmensrecht 2012. In Dr. Werner Doralt (Hg.): Kodex des österreichischen Rechts. Unternehmensrecht 2012, 44. Auflage, 01.02.2012. Wien: Lexis Nexis Verlag

Waldinger, Roger; Aldrich, Howard; Ward, Robin (1990): Opportunities, Group Characteristics and Strategies. In: Waldinger, Roger (et al) (Hg.): Ethnic Entrepreneurs. Immigrant Business in Industrial Societies. Newbury Park/ London/ New Delhi: SAGE (Sage series on race and ethnic relations)

Wenter, Elena (2011): Migration – Ethnische – Ökonomie – Integration. Ethnische Ökonomie als Vehikel der Integration – eine empirische Fallstudie am Beispiel türkischer Unternehmen im Wiener Brunnenviertel. Diplomarbeit: Universität Wien.

Wimmer, Hannes (1986): Zur Ausländerbeschäftigungspolitik in Österreich. In: Hannes Wimmer (Hrsg.): Ausländische Arbeitskräfte in Österreich. Frankfurt/Main. New York: Campus

Wirtschaftsagentur Wien (2013): Jung, gebildet und innovativ – Migrantische Unternehmen stärken Wien. In: Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien. Wirtschaftsagentur Wien präsentiert erste datenbasierte Analyse zu Wiener Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund, 19. August 2013

Wirtschaftskammer Österreich (2012): Das neue Firmenrecht nach dem Unternehmensgesetzbuch. Richtlinien für die Begutachtung von Firmawortlauten. Wien: [o.V.] (Wirtschaftsrecht)

Wolf, Erich (2011): Wolfis 101 Steuertipps für Unternehmer. Von der Gründung bis zum Verkauf. Eine Einführung in die Welt der Steuergeheimnisse. Wien: LINDE

Yoon, In-Jin (1990): The Changing Significance of Ethnic and Class Resources in Immigrant Business. The Case of Korean Immigrant Businesses in Chicago. In: International Migration Review, Jg. xxv, H. 2, S. 303 – 331

## • Internetquellen

Aigner, Petra (2011): „Ethnische Unternehmen“ & „Ethnic Entrepreneurs“ in Österreich. In: IMP Working Papers on Migration Integration Diversity. Working Paper no. 02/2011 [http://migrationstudies.at/Ethnische\\_Unternehmen\\_Austria.pdf](http://migrationstudies.at/Ethnische_Unternehmen_Austria.pdf)  
[Zugriff: 22.07.2013]

Biermann, Frank (2002): Umweltflüchtlinge. Ursachen und Lösungsansätze. Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.)  
[www.bpb.de/apuz/26382/umweltfluechtlinge\\_ursachen\\_und\\_loesungsansaeetze?p=all](http://www.bpb.de/apuz/26382/umweltfluechtlinge_ursachen_und_loesungsansaeetze?p=all)  
[Zugriff: 18.07.2013]

Bui, Thi Van Ha; Frank, Hagen (2005): Integration und soziale Netzwerke vietnamesischer Gastarbeiter in der ersten und zweiten Generation. Abschlussbericht zum Projektseminar: Individualisierung und soziale Beziehungen. Dozentin: Dr. M.Hennig, Humboldt-Universität zu Berlin.  
[www.marinahennig.de/PDF-Dateien/Vietnamesische\\_Vertragsarbeiter.pdf](http://www.marinahennig.de/PDF-Dateien/Vietnamesische_Vertragsarbeiter.pdf)  
[Zugriff: 21.07.2013]

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (o.J. a): Dauerhafte Zuwanderung - Rot-Weiß-Rot – Karte  
<http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte.html> [Zugriff: 18.08.2013]

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (o.J. b): Familienzusammenführung  
<http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/familienzusammenfuehrung.html> [Zugriff: 18.08.2013]

CMS Reich-Rohrwig, Hainz (2013): Unternehmensgründung in Österreich  
[http://investinaustria.at/uploads/ABA\\_Unternehmensgrndung\\_Oesterreich\\_2013\\_10706\\_DE.pdf](http://investinaustria.at/uploads/ABA_Unternehmensgrndung_Oesterreich_2013_10706_DE.pdf) [Zugriff: 12.11.2013]

Der Standard (2012): Rudas fordert “GmbH light” für Jungunternehmer. In: Der Standard, 13.04.2012 <http://derstandard.at/1334132577783/Wirtschaftspolitik-Rudas-fordert-GmbH-light-fuer-Jungunternehmer> [Zugriff: 13.08.2013]

Douglas, Karen Manges; Saenz, Rogelio (o.J.): Middleman Minorities. In: International Encyclopedia of the Social Sciences, 2<sup>nd</sup> Edition  
<http://www.shsu.edu/~kmd007/documents/WinFSD2Userskmd007ArticlesMiddlemanMinorities.pdf> [Zugriff: 25.07.2013]

Ersöz, Ahmet (2012): Ethnische Ökonomien in Berlin: Der Stand. In: Reihe Arbeitshefte der Gesellschaft für urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration e.v. [www.guwbi.de/mediapool/73/737287/data/EthnOek2012.pdf](http://www.guwbi.de/mediapool/73/737287/data/EthnOek2012.pdf) [Zugriff: 23.07.2013]

European Commission (2008): Entrepreneurial Diversity in a Unified Europe. 03.05.2008

[http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item\\_type=250&lang=en&item\\_id=3294](http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_type=250&lang=en&item_id=3294) [Zugriff: 17.10.2013]

Fritz, Günter (2013): GmbH light ist jetzt Realität. In: Wirtschaftsblatt, 12.06.2013

<http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/oesterreich/1418044/GmbH-light-ist-jetzt-Realitaet> [Zugriff: 21.11.2013]

Gächter, August (2006): Dequalifizierung in Österreich 2001. In: Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 2. 08.02.2006

<https://www.zsi.at/users/153/attach/p205arko.pdf> [Zugriff: 23.10.2013]

Grünstäudl, Martin (o. J.a): Teil 1: Das Neugründungsförderungsgesetz (NeuFöG). Befreiungen für Neugründer. Voraussetzungen zur Förderung. Förderansuchen. Meldeverpflichtungen

[http://www.gruendungswissen.at/uploads/media/Leitfaden\\_NeuFoeg.pdf](http://www.gruendungswissen.at/uploads/media/Leitfaden_NeuFoeg.pdf) [Zugriff: 15.08.2013]

Grünstäudl, Martin (o.J.b): Die Blog-Serie als eBook: Was sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Unternehmensgründung? Wie können Sie diese Voraussetzungen schaffen? Zwei Fragen, deren Antworten für jeden angehenden Unternehmer äußerst interessant sein dürften. Lesen Sie deshalb weiter und erhalten Sie Antworten zu diesen zwei zentralen Fragen – einfach und verständlich dargestellt. In: eBook Erfolgreiche Unternehmensgründung. Gründungswissen.at [http://www.gruendungswissen.at/uploads/media/eBook\\_Erfolgreiche\\_Unternehmensgruendung.pdf](http://www.gruendungswissen.at/uploads/media/eBook_Erfolgreiche_Unternehmensgruendung.pdf) [Zugriff: 08.09.2013]

Haase, Marianne; Jugl, Jan C. (2007): Arbeitsmigration

[www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56542/arbeitsmigration?p=all](http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56542/arbeitsmigration?p=all) [Zugriff 27.07.2013]

Haberfellner, Regina (2012): Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe. In: Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS Report 82/83

[www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_report\\_82\\_83.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_82_83.pdf) [Zugriff 23.07.2013]

Haug, Sonja (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration. In: Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 30 (2000)

[www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-30.pdf](http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-30.pdf) [Zugriff: 24.07.2013]

Haug, Sonja; Sauer, Lenore (2006) Bestimmungsfaktoren internationaler Migration. Ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen.

[www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Migration\\_2006-1.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Migration_2006-1.pdf) [Zugriff: 24.07.2013]

Jakobeit, Cord; Methmann, Chris (2007): Klimaflüchtlinge. Die verleugnete Katastrophe. Studie im Auftrag von Greenpeace. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Universität Hamburg

[www.greenpeace.de/fileadmin/gpd/user\\_upload/themen/klima/klimafluechtlinge\\_endv.pdf](http://www.greenpeace.de/fileadmin/gpd/user_upload/themen/klima/klimafluechtlinge_endv.pdf) [Zugriff: 21.07.2013]

Kurier (2013): Parkpickerl vertreibt Unternehmer. In: Kurier, 11.07.2013  
<http://kurier.at/chronik/wien/parkpickerl-vertreibt-unternehmer/18.661.316>  
[Zugriff: 20.08.2013]

Kröhnert, Steffen (2007): Migrationstheorien. In Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.) Online-Handbuch Demografie. [http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user\\_upload/handbuch\\_texte/pdf\\_Kroehnert\\_Migrationstheorien.pdf](http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Kroehnert_Migrationstheorien.pdf) [Zugriff: 24.07.2013]

Scharinger, Nicole (2013a): „GmbH light“: Was sich ab 1. Juli 2013 ändert. In: Wirtschaft.at. Das Online-Portal für Wirtschaftstreibende  
[http://www.wirtschaft.at/uploads/media/GMBH\\_Light.pdf](http://www.wirtschaft.at/uploads/media/GMBH_Light.pdf) [Zugriff: 03.10.2013]

Scharinger, Nicole (2013b): „GmbH light“: Was seit 1. Juli 2013 anders ist. In: Wirtschaft.at. Das Online-Portal für Wirtschaftstreibende, 21.11.2013  
<http://www.wirtschaft.at/topthema/datum/2014/01/15/gmbh-light-was-seit-1-juli-2013-anders-ist/> [Zugriff: 22.11.2013]

Statistik Austria (2012): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2012. Wien: o.V.  
Download:[http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Service/Integration\\_2012/migration\\_integrati\\_2012\\_72dpi.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/Integration_2012/migration_integrati_2012_72dpi.pdf) [Zugriff: 09.08.2013]

Statistik Austria (2013): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2013. Wien: o.V.  
Download:[http://www.statistik.at/web\\_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=579](http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=579) [Zugriff: 02.12.2013]

Wirtschaftskammer Österreich (2013): Neugründungs-Fördergesetz (NEUFÖG) – für Neugründer. In: Abgaben & Steuern. WKO Wirtschaftskammer Österreichs. Wien.  
[https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Neugruendung--Uebergabe--Aufgabe/Neugruendung--steuerrechtlich-/neugr\\_NeugruendungsFoerderungsgesetzfuerNeugruender\\_2.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Neugruendung--Uebergabe--Aufgabe/Neugruendung--steuerrechtlich-/neugr_NeugruendungsFoerderungsgesetzfuerNeugruender_2.pdf)  
[Zugriff: 03.10.2013]

Wöhlcke, Manfred (2007): Umweltmigration. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.)  
[http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user\\_upload/handbuch\\_texte/pdf\\_Woehlcke\\_Umweltmigration.pdf](http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Woehlcke_Umweltmigration.pdf) [Zugriff: 18.07.2013]

# ABSTRACT

(DEUTSCH)

MigrantInnen werden UnternehmerInnen. Sein eigener Chef sein, diesen Wunsch verwirklichen immer mehr MigrantInnen in Österreich und wagen den Schritt in die Selbstständigkeit. Das Bild des ehemaligen „ungebildeten und unqualifizierten“ Gastarbeiters wird durch die selbstständige Erwerbstätigkeit von MigrantInnen weggedrängt, so haben MigrantInnen nicht nur das Potenzial als erfolgreiche UnternehmerInnen, sondern tragen auch zum Wirtschaftswachstum in Österreich bei. Demzufolge wurde im Rahmen dieser Diplomarbeit „MigrantInnen als UnternehmerInnen“ dieses Phänomen untersucht. Insbesondere wurde auf die folgenden zentralen Fragestellungen näher eingegangen: „Inwieweit besteht ein Zusammenhang zwischen der Unternehmensgründung und der Herkunft der UnternehmensgründerInnen? Inwieweit spielen Vorurteile mancher MitarbeiterInnen öffentlicher Ämter und Behörden eine Rolle im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung von MigrantInnen? Inwieweit sind Hindernisse und Schwierigkeiten während der Unternehmensgründung mit der Herkunft der UnternehmensgründerInnen verbunden? Inwieweit spielen kulturelle, ökonomische Faktoren und der „soziale Habitus“ eine Rolle im Zusammenhang mit der Unternehmensgründung in Österreich?

Der Forschungsfokus lag bei MigrantInnen die ein eigenes Unternehmen haben. Ziel dieser Forschungsarbeit war einerseits die Motive von Migration sowie die Bedeutung des Potenzials von „Ethnischen Ökonomien“ hervorzuheben. Andererseits sollten aber auch Erfahrungen in der Unternehmensgründung im Zusammenhang mit Gründungsschwierigkeiten aufgrund ihrer Herkunft sowie der Vorurteile mancher MitarbeiterInnen österreichischer Behörden analysiert werden. Weiterführend wird im Zuge dieser Arbeit ebenfalls ein Leitfaden der Unternehmensgründung für die einzelnen Gesellschaftsformen mitgegeben. Unter den möglichen Erhebungsarten wurde das qualitative Interview gewählt. Hier bot ein Interview mit MigrantInnen als UnternehmerInnen eine bedeutende Grundlage, wodurch nicht nur wichtige Erkenntnisse in der Gründungsphase, sondern auch hemmende Faktoren für MigrantInnen als UnternehmerInnen erläutert werden konnten.

## **ABSTRACT**

(ENGLISCH)

Migrants become entrepreneurs. Being their own boss is a wish put into practice by an increasing number of migrants in Austria who embark on the journey of self-employment. The former image of the “uneducated and unqualified” guest worker is replaced by self-employed migrants, who not only have the potential to be successful entrepreneurs, but also contribute to the economic growth of Austria. Building on that, this thesis analyzes the phenomenon of “migrants as entrepreneurs”. A special emphasis was put on the following questions: “Is there a correlation between the setting of an enterprise and the origin of the founders? Do prejudices of employees working at public administrations have any influence on a migrant’s attempt to set up a company? Are obstacles and difficulties during the start-up period connected to the founder’s origins? What influence do cultural, economic and social customs have when setting up an enterprise in Austria?”

Therefore the focal points of the research were migrants who have their own company or enterprise. The aim of the research was to highlight on the motives for migration on one hand and the potential of “ethnic economies” on the other hand. Additionally, a focus was put on experiences in regard to the setting up of a company, analyzing the difficulties founders face due to their origin or the preconceptions of some employees of Austrian administrative offices. This thesis also outlines a guide on how to set up a company for different types of enterprise. Qualitative interviews were picked as an important tool for the analysis. These interviews with migrants who became entrepreneurs led to insights into the start-up period, but also illuminated restricting factors.

# Interviewleitfaden

## ❶ Soziodemographische Daten:

- Herkunftsland:
- Herkunftsland der Mutter / des Vaters:
- Alter:
- Geschlecht:
- Staatsbürgerschaftsangehörigkeit:
- Wie lange leben Sie in Österreich?

## ❷ Unternehmensbeschreibung:

- Firmenname:
- Rechtsform:
- Branche:
- Adresse:
- Mitarbeiteranzahl:

## ❸ Standort

- Warum haben Sie sich für diesen Standort entschieden?
- Haben Sie noch andere Standorte / Filialen?

## ❹ Bildung

- Welche Ausbildung haben Sie abgeschlossen?
- Welche fachlichen Vorkenntnisse bringen Sie für Ihr Unternehmen mit?
- Welchen Beruf haben Sie vor der Gründung ausgeführt?
- Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Ihnen im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüssen?

## ❺ Unternehmensgründung

- Wann haben Sie in Österreich ein Unternehmen gegründet?
- Warum haben Sie ein Unternehmen in Österreich gegründet (Arbeitslosigkeit, Wunsch nach Bestätigung, Unabhängigkeit?)
- Woher stammt Ihr Gründungskapital?
- Hatten Sie vor der Gründung, Angst zu scheitern? Wenn ja, warum?
- Hatten Sie während der Gründungsphase das Gefühl aufzugeben? Wenn ja, warum?

- Warum haben Sie sich für diese Unternehmensform entschieden?
- Wie lange hat es gedauert, um Ihr Unternehmen zu gründen? Fühlten Sie sich damals von den gesetzlichen Abläufen und Vorschriften überfordert? War der bürokratische Aufwand eine große Herausforderung für Sie? Wenn ja, was genau?
- Hatte es spezifische Hemmnisse auf dem Weg zur Gründung gegeben?
- Hatten Ihre Eltern oder die Verwandtschaft schon Erfahrungen/Vorkenntnisse in der Unternehmensgründung?
- Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Beantragung der Gewerbeberechtigung? Wie haben Sie erfahren, dass eine Gewerbeberechtigung von Nöten ist?
- Hatten Sie Schwierigkeiten beim Vorliegen ihres Aufenthaltstitels zur Ausübung dieses Gewerbes? Gab es Ausschlussgründe?
  - (Falls reglementiertes Gewerbe): In Ihrem Gewerbe brauchen Sie betreffende Unterlagen betreffend dem Befähigungsnachweis. Mussten Sie bestimmte Dokumente vorzeigen oder Prüfungen absolvieren?

## ☉ Finanzierung

- Waren Finanzierungsprobleme bei der Gründung ein großes Hemmnis für Sie?
- Haben Sie eine Bankfinanzierung (Kredit) in Anspruch genommen? Wenn ja, gab es hier bestimmte Hindernisse?
- Hatten Sie beim Kontakt mit Banken/Kreditinstitutionen Schwierigkeiten in der Kommunikation? Hatten Sie diesbezüglich ausreichend Unterstützung von Ihrer Bank (zB MitarbeiterInnen in eigener Muttersprache)?
- Wenn kein Kredit gewährt wurde, welchen Grund gab die Bank Ihnen an? Wurden Ihnen explizite Gründe genannt?
- Haben Sie einen Kredit erhalten? Wenn ja, wie hoch war die Summe? Um welchen Kredit handelte es sich? Mikrokredit?
- Wie würden Sie die Kreditvergabe für sich selbst einschätzen? Eher einfach, neutral oder eher schwierig?
- Haben Sie externe Finanzierungsquellen herangezogen (beispielsweise von der Familie)?

## ⑦ Beratung und Förderung

- Wie ist der Umgang mit Institutionen abgelaufen? Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit Ämtern, Behörden und Banken?
- Wie gut war die Gründung vorbereitet? Haben Sie vor der Gründung einen Business-Plan erstellt? Wenn ja, warum haben Sie diesen erstellt ("nur" aufgrund der Anforderung entsprechender Kreditinstitutionen/Förderprogramme oder zu Ihrer Sicherheit/Steuerung der Gründung als entsprechendes Planungsinstrument)?
- Haben Sie bestehende Beratungsangebote in ausreichendem Maße genutzt?
  - Haben Sie die Förderungen der WKÖ in Anspruch genommen? Wenn ja, welche?
  - Haben Sie eine Beratung zur Unternehmensgründung in Ihrer Muttersprache der WKÖ oder anderen Beratungsstellen (z.B. Mingo) in Anspruch genommen?
- Hätten Sie sich länger laufende Beratungsangebote, wie beispielsweise auch nach der Gründung, gewünscht?

## ⑧ Diskriminierung

- Hatten sie aufgrund administrativer Vorgänge/Vorschriften Verständigungsprobleme bei den Behörden?
- Hatten Sie mit offener Diskriminierung bzw. herkunftsspezifischer Benachteiligung im Kontakt mit Behörden, aufgrund von Sprachproblemen bzw. einem ausländischen Akzent, Probleme?
- Sind Sie im Zuge ihrer Unternehmensgründung mit Vorurteilen seitens der MitarbeiterInnen bei den Behörden begegnet? Wenn ja, was haben Sie erlebt und was hat Sie dabei am meisten geärgert?
- Falls Sie Diskriminierung gefühlt haben, wie haben Sie reagiert? Haben Sie sich gewehrt?
- Wissen Sie, ob Sie Unterstützung in Fällen von Diskriminierung bei der Unternehmensgründung bekommen und an wen Sie sich wenden können?

# Curriculum Vitae

## IRMA HALILOVIC

### Education

- 2014                    **University of Vienna, Vienna (Austria)**  
International Development
- 2009                    **Vienna Business School, Vienna (Austria)**  
A-level in Mathematics, German, English, Economics
- 2013-2013            **Regional Academy on the United Nations, United Nations Austria**  
Published research group-paper: Failed States – How the UN should deal with them

### Practical Experience, Voluntary Work and Interests

- September 2012    **IFOR, Vienna (Austria)**  
Independent Design and Implementation of an intercultural peace youth project in Bosnia and Hercegovina
- July 2012            **Aids Conference 2012, Washington D.C., USA**  
Supervisor of 20 Volunteers
- June/Sept. 2013    **UNHCR, Vienna (Austria)**  
Project support “Long day of flight”
- March 2013         **Bang Europe, Oslo (Norway)**  
Project “Claim your voice – ban the bomb”
- May 2013            **VIDC, Vienna (Austria)**  
Project “Balkan meets Vienna”
- May 2012            **Model United Nations, l’université “Sciences Po”, UNESCO, Paris (France)**  
Representative USA/World Health Organisation
- July 2010            **Aids Conference 2010, Vienna (Austria)**  
Computer registration and overseeing scholarship desk

### Achievements

- Awards:              Award for Best scientific group-paper  
“Failed States – How the UN should deal with them”, United Nations
- Certificates:        Scientific program in Interdisciplinary communication, research- management and Social learning (University of Klagenfurt), English Business Certificate (Cambridge Institute), Training in active Non-violence (IFOR Austria), Social Media Workshop (Spinnrad)

### Skills

- Languages:          Bosnian/Croatian/Serbian: native, German: fluent, English: fluent, French: basic
- IT-Skills:            MS Office Suite, Adobe Creative Suite, APPLE, basic HTML and Dreamweaver