



KOMM-IN
NRW.
im Kreis Düren

Empirische Studie zur Situation von
**„Unternehmerinnen und Unternehmer
mit Zuwanderungsgeschichte
im Kreis Düren“**

Februar 2008



Beratung und
Unterstützung
durch das



Projekt-
förderung
durch das



Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.



KOMM-IN
NRW.
im Kreis Düren

Empirische Studie zur Situation von
**„Unternehmerinnen
und Unternehmer
mit Zuwanderungsgeschichte
im Kreis Düren“**

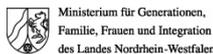
Februar 2008



Beratung und
Unterstützung
durch das



Projekt-
förderung
durch das



NRW.

Grußwort des Landrates



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Förderung der lokalen Wirtschaft ist neben der Daseinsvorsorge die wichtigste Aufgabe jeder Kommunalverwaltung. Auch der Kreis Düren unternimmt große Anstrengungen, um für Unternehmen attraktiv zu sein und zu bleiben. Auch persönlich setzte ich mich immer wieder für die Ansiedlung neuer Unternehmen ein.

Mit dem vom Land NRW geförderten KOMM-IN Projekt haben wir erstmalig einen Überblick gewonnen, wie groß und vielfältig die Unternehmerschaft unter den Zugewanderten im Kreis Düren ist. Für uns alle sichtbar ist schon seit vielen Jahren der Gastronomiebereich, ohne italienische, griechische, türkische, chinesische oder Balkan-Restaurants kann ich mir Düren heute nicht mehr vorstellen. Sie gehören zu unserem Leben, wie Spaghetti oder Paprika auf dem häuslichen Mittagstisch. Dass wir aber im Kreis Düren in so großer Zahl Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte in allen Branchen haben, war für mich eine neue Information. Dieses Potential zu erkennen und öffentlich zu machen ist ein Verdienst des Projektes. Der Impulsworkshop, an dem ich teilnehmen durfte, hat mich sehr beeindruckt. Die dort beteiligten Unternehmerinnen und Unternehmer hatten erstaunliche Erfolgsgeschichten vorzuweisen und das in einem Land, dessen Sprache und Kultur sie erst einmal kennen lernen mussten.

Die GWS Kreis Düren hat das Potential der Selbstständigen unter den Zuwanderern erkannt und sich auf den Weg gemacht, spezifische Angebote zu schaffen, um auch Menschen mit geringeren deutschen Sprachkenntnissen Existenzgründungsseminare anzubieten. Es muss sich noch zeigen,



welche Konsequenzen aus diesen ersten Erfahrungen gezogen werden müssen. Fest steht jedenfalls schon heute, dass wir alle Anstrengungen unternehmen werden, das Potential von Zuwanderern im Bereich der Existenzgründung, in der Unternehmensfestigung und bei der Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze zu erkennen und zu nutzen. Mit dem KOMM-IN Projekt ist ein erster Anfang gemacht, weitere Schritte werden folgen.

Ich freue mich besonders, dass es uns gelungen ist, einige Unternehmerinnen und Unternehmer dafür zu gewinnen, sich im Beirat für dieses Projekt zusammen zu finden. Ihnen und der Handwerkskammer, der GWS, der Migrationsbeauftragten, dem Ausländeramt und allen Institutionen, die geholfen haben, dieses Projekt zum Erfolg zu führen sei für ihr großes Engagement gedankt.

*Wolfgang Spelthahn
Landrat des Kreises Düren*

Vorwort des Geschäftsführers der GWS mbH



Sehr geehrte Damen und Herren,

in den vergangenen Jahren haben immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland den Sprung in die Selbständigkeit gewagt.

Alleine im Kreis Düren gibt es über 1500 ausländische Gewerbetreibende – darüber hinaus zahlreiche sogenannte Freiberufler wie Architekten, Ärzte, Rechtsanwälte, Psychologen etc. – mit Zuwanderungsgeschichte. Viele von ihnen sind längst deutsche Staatsbürger. Sie schaffen Arbeitsplätze, zahlen Gewerbesteuer und tragen im erheblichen Maße zur Wirtschaftskraft des Mittelstandes und zur kulturellen Vielfalt im Kreis Düren bei.

Unsere Leistungen an Beratung und Unterstützung bei der Existenzgründung oder bei der Expansion ihrer Unternehmen wurden bis dato aber leider nur sehr selten von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte wahrgenommen. Über das KOMM-IN-Projekt haben wir versucht, die Institutionen der Wirtschaftsförderung im Kreis Düren und die Unternehmerinnen und Unternehmer füreinander zu sensibilisieren und zu öffnen.

In den zahlreichen – im Rahmen des KOMM-IN Projektes – geführten Interviews und gemeinsamen Veranstaltungen sind interessanterweise vielfach nicht die Probleme, sondern die Stärken unserer Einwanderungsgesellschaft deutlich geworden. Diese Stärken müssen wir anhand von Beispielen erfolgreicher Unternehmen aufzeigen, denn: Gute Vorbilder sind wichtig! Und es ist notwendig, die Wirtschaftsleistung von Migrantinnen und Migranten öffentlich zu machen und anzuerkennen.



Gleichzeitig möchten wir aus den gesamten Erfahrungen des gemeinsamen Projektes lernen und unser bisheriges Beratungs- und Seminarangebot für Gründungswillige erweitern und gezielt auf die Bedürfnisse ausländischer Gründungswilliger und junger Unternehmen ausrichten.

Ich würde mich freuen, wenn wir als GWS mbH gründungswilligen Migranten mit Rat und Tat zur Seite stehen dürften und somit die Selbständigenquote ausländischer Unternehmer im Kreis Düren langfristig gesteigert wird.

Michael Müller
Geschäftsführer GWS mbH



Vorwort der Migrationsbeauftragten

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser vorgelegten Studie wird ein Projekt beendet, das zu einem der Interessantesten in meiner beruflichen Laufbahn gehört. Am Beginn stand die Entscheidung, nicht immer nur die Probleme von Migrantinnen und Migranten und ihren Förderbedarf in den Vordergrund zu stellen, sondern zu schauen, welche Potentiale sich unter den Migranten im Kreis Düren finden lassen. Ich glaube, alle Projektteilnehmer haben im Verlauf der Zeit viel dazu gelernt und Überraschungen erlebt.

Besonders beeindruckt haben mich Leistungswille, Mut und Zeilstrebigkeit der Beiratsmitglieder. Damit haben sie ihre Unternehmen gegen alle Widerstände erfolgreich aufgebaut, wie sie Diskriminierung und Sprachschwierigkeiten überwinden und sich nicht unterkriegen lassen.

Ermutigend ist, dass wir nach dieser kurzen Projektlaufzeit eine kontinuierliche Zusammenarbeit verabredet und schon viele Pläne für die Zukunft gefasst haben. Es ist für mich ein Zeichen, dass eine Zusammenarbeit zwischen Migranten und Institutionen, zwischen ehrenamtlich Engagierten und hauptamtlich Tätigen funktionieren und Bestand haben kann, wenn die Chemie stimmt, gegenseitiger Respekt herrscht und eine Vertrauensbasis aufgebaut wird. Dies ist uns scheinbar gelungen und darüber freue ich mich sehr.

Dieser Bericht soll Menschen in anderen Regionen dieses Landes dazu ermutigen, sich ebenfalls auf den Weg zu einer Zusammenarbeit zu machen und ähnliche Prozesse zu initiieren. Ich bin überzeugt, dass dieses Beispiel Schule machen kann.



Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Projektteilnehmerinnen und -teilnehmern bedanken. Bei den Hauptamtlichen für die Bereitschaft immer außerhalb der offiziellen Dienstzeit für die Beiratssitzungen und Veranstaltungen zur Verfügung zu stehen. Bei den Ehrenamtlichen für die Bereitschaft, die Freizeit zu opfern und ohne jede finanzielle Entschädigung mitzumachen. Allen gemeinsam für die Bereitschaft, das eigene Verhalten zu überdenken und neue Wege zu versuchen. Mein Dank geht auch an das Team des Instituts für soziale Innovation und des Zentrums für Türkeistudien, die sehr professionell und mit großem Engagement entscheidend zum Erfolg des Projektes beigetragen haben.

Mit freundlichen Grüßen

Sybille Haußmann
Migrationsbeauftragte des Kreises Düren

Inhaltsverzeichnis

VORWORT DES LANDRATES.....	3
VORWORT DES GESCHÄFTSFÜHRERS DER GWS MBH	4
VORWORT DER MIGRATIONSBEAUFTRAGTEN	5
EINLEITUNG	8
1. HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZUR AUSGANGSLAGE IM KREIS DÜREN.....	10
2. PROJEKTVERLAUF IM ÜBERBLICK.....	12
2.1 PROJEKTORGANISATION UND STRUKTUR.....	12
2.2 GRUNDHALTUNGEN UND WICHTIGE STATIONEN	16
3. STRUKTURDATEN	20
4. ERGEBNISSE DER INTERVIEWS	26
4.1 PROFIL DER UNTERNEHMER / INNEN	28
4.2 MOTIVATIONEN DER UNTERNEHMENSGRÜNDUNG	29
4.2.1 UNABHÄNGIGKEIT UND SELBSTVERWIRKLICHUNG	31
4.2.2 SOZIALER AUFSTIEG UND SUCHE NACH ANDEREN WEGEN	32
4.3 ERFAHRUNGEN MIT BERATUNGSANGEBOTEN UND DIE NUTZUNG VON KONTAKT- UND UNTERSTÜTZUNGSNETZWERKEN	34
4.4 ERFAHRUNGEN MIT BEHÖRDEN UND ÖFFENTLICHEN EINRICHTUNGEN.....	37
4.5 ERFOLGSFAKTOREN DER UNTERNEHMERISCHEN TÄTIGKEIT	40





4.5.1	ERFOLGSFAKTOR: QUALITÄT UND KUNDENORIENTIERUNG	41
4.5.2	ERFOLGSFAKTOR DEUTSCHKENNTNISSE.....	41
4.5.3	ERFOLGSFAKTOR: UNTERNEHMERISCHES WISSEN UND BRANCHENERFAHRUNG.....	42
4.5.4	ERFOLGSFAKTOR KÄMPFERTYP	42
4.5.5	ERFOLGSFAKTOR FAMILIÄRE RESSOURCEN	43
4.6	ZUSAMMENFASSUNG.....	45
5.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE NACHHALTIGE WEITERENTWICKLUNG	47
5.1	THESEN UND ERKENNTNISSE	47
5.2	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE NACHHALTIGE WEITERENTWICKLUNG	48
5.2.1	VERBESSERUNG DER ÖFFENTLICHEN WAHRNEHMUNG.....	48
5.2.2	FÖRDERUNG DER SELBSTORGANISATION UND VERNETZUNG	49
5.2.3	AUFBAU INTERKULTURELL AUSGERICHTETER BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSSYSTEME	51
6.	LITERATUR.....	52
7.	PROFILBÖGEN DER MITWIRKENDEN IM PROJEKTBEIRAT	53
AKTEURE	61
IHRE NOTIZEN	62

Einleitung

Wirtschaftliche Aktivitäten von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte und Integrationsprozesse in einen Zusammenhang zu stellen, ist eine der innovativen Entwicklungen der letzten Jahre. Unternehmen von zugewanderten Personen tragen dazu bei, dass der Standort Nordrhein-Westfalen stärker global ausgerichtet und international wettbewerbsfähig wird. Sie schaffen Arbeits- und Ausbildungsplätze und sind nicht zuletzt Vorbild für die nachfolgende Generation. Gleichzeitig setzt sich allmählich die Erkenntnis durch, dass die wirtschaftliche Förderung von Migrant*innenunternehmen ein wichtiger Beitrag zur Integration von zugewanderten Menschen ist.

Migrant*innenökonomie genauer in den Blick zu nehmen und wertschätzend zu betrachten, ist ein neues und wichtiges Anliegen des derzeitigen KOMM IN Projekts „Unternehmer*innen mit Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren“. Mit dem landesweiten Förderprogramm „Innovation in der kommunalen Integrationsarbeit (KOMM IN)“ legt Nordrhein-Westfalen einen „Schwerpunkt auf die strategische Weiterentwicklung der administrativen Infrastruktur der Kommunen mit den Akteuren vor Ort.“ (KOMM-IN NRW: 5) Dazu gehört auch der Blick auf die Strukturen und wirtschaftlichen Potentiale von Migrant*innenunternehmen in der lokalen Ökonomie.

Dieses Projekt zielt darauf,

- den Bestand an Akteuren und Aktivitäten zu erfassen,
- über Erfahrungen und Vorstellungen ins Gespräch zu kommen,
- zur Teilhabe und zum Engagement zu ermutigen,
- Kooperationen zu vereinbaren,
- Ideen für die Zukunft und Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Ausgangspunkt des Projektes ist das Integrationskonzept des Kreises Düren, das als eines seiner Ziele definiert, das Angebot für „ausländische Gründungswillige“ um die zielgruppengerechte Beratung und Information zu optimieren. (Integrationskonzept Kreis Düren: 200 ff.) Wichtige Voraussetzung, um die Potentiale dieser Zielgruppe zu nutzen, ist jedoch, dass die Strukturen von Migrant*innenunternehmen in den Kommunen näher bekannt sind. Bisher lagen hinsichtlich des Unternehmertums von Migrant*innen und Migrant*innen für den Kreis Düren keine aussagefähigen Daten vor.



1 Drei interviewte Personen haben auf den quantitativen Teil der Befragung verzichtet.

Das vorliegende Projekt schließt diese Lücke, indem es

- a) 60 Interviews mit Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte führt,
- b) 57 statistische Fragebögen von Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte erhebt¹,
- c) zentrale Daten zum Kreis Düren (Strukturdaten) über die Gewerbeämter im Kreis Düren und durch eigene Recherchen zusammenträgt,
- d) durch die Gründung eines Projektbeirates sowie durch Workshops und Regionalkonferenzen die Aktivierung, Vernetzung und Kooperation zwischen lokalen Akteuren der Wirtschaftsförderung, Verwaltung und Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte fördert.

In der folgenden Dokumentation werden die Ergebnisse vorgestellt. Im **Kapitel 1** wird zunächst die Ausgangslage im Kreis Düren kurz geschildert. In **Kapitel 2** wird auf den Projektverlauf, auf die eingesetzten Instrumente und Grundhaltungen eingegangen. Im **Kapitel 3** geht es um Zahlen und Statistiken: Hier werden die recherchierten Strukturdaten und weitere Hintergrundinformationen aus dem Kreis vorgelegt. Ziel ist es, für das weitere Vorgehen eine Datengrundlage zu schaffen. Im Mittelpunkt des **Kapitel 4** stehen die Interviews, die mit 60 Unternehmer/innen des Kreises geführt wurden. In den einzelnen Unterkapiteln wird auf die Antworten der Unternehmer/innen zu den Leitfragen eingegangen und es werden Erfolgsfaktoren unternehmerischen Engagements aus Sicht der Befragten aufgezeigt. Ergänzt und belegt werden die Ergebnisse jeweils

mit Daten aus den quantitativen Erhebungen. Im **Kapitel 5** geht es zentral darum, die Erkenntnisse aus einem dreiviertel Jahr „Integrationsprozess“ und Vorschläge für die weitere Arbeit in Form von Thesen und Maßnahmen zu präsentieren. Grundlage des Kapitels sind die Treffen und Diskussionen aus und rund um den Projektbeirat. Es folgen die Profildaten der im Projektbeirat beteiligten Unternehmen und Organisationen sowie die Quellenangaben.

Aus Platzgründen wurde der quantitative und qualitative Fragebogen nicht in den Anhang aufgenommen. Auf Wunsch sind die Unterlagen bei Frau Sybille Haußmann, der Migrationsbeauftragten des Kreises Düren erhältlich.

1. Hintergrundinformationen zur Ausgangslage im Kreis Düren

Lage:

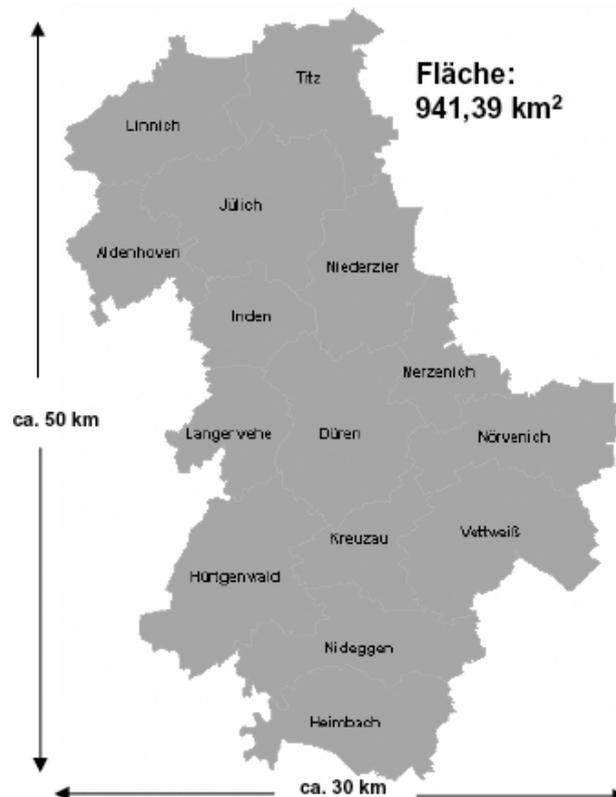
Der Kreis Düren liegt im südwestlichen Teil des Landes Nordrhein-Westfalen im Regierungsbezirk Köln und bildet ein Bindeglied zwischen dem Kölner und dem Aachen-Lüttich-Maastrichter Wirtschaftsraum.

Grenzen:

Im Westen grenzt der Kreis Düren an die Kreise Aachen und Heinsberg, im Norden an den Kreis Neuss und im Osten an den Rhein-Erft-Kreis sowie den Kreis Euskirchen. Der Kreis besteht aus fünf Städten und zehn Gemeinden, von denen Düren (92.614) und Jülich (33.670) die größte Einwohnerzahl aufweisen.

Geographische Gegebenheiten:

Der Kreis Düren erstreckt sich von der Niederrheinischen Tiefebene mit landwirtschaftlich genutzten Flächen (Weizen- und Zuckerrübenbau) bis in die Mittelgebirgslage der Eifel (Nationalpark Eifel) mit Grünland und ausgedehnten Waldflächen. Mit den im Kreis Düren erstrecken sich Braunkohletagebaue sowie die renaturierten Folgelandschaften. Die Rur, die den gesamten Bezirk von Süd nach Nord durchfließt, bildet die Grundlage für die Ansiedlung verschiedener Industriezweige, insbesondere der Papierindustrie. Sie erlangt auch Bedeutung für die Energie- und Wasserwirtschaft (Rurtalsperre im Süden des Kreises) sowie für den Fremdenverkehr.





Bevölkerungsentwicklung:

Seit 1950 verzeichnete das Kreisgebiet Düren einen kontinuierlichen Bevölkerungszuwachs. Zwischen 1950 und 1976 ist die Einwohnerzahl um fast 40 % (von 169.332 auf 236.932) gestiegen. Seit Ende der 70er Jahre verlangsamte sich der Bevölkerungszuwachs, jedoch setzte sich die positive Entwicklung im Kreisgebiet Düren bis 2001 fort. Dies hat auch mit dem Zuwachs der Nicht-Deutschen zu tun (von 12.295 auf 26.606). Ende 2006 ist erstmals wieder ein geringer Bevölkerungsrückgang im Kreisgebiet zu verzeichnen (von 271.074 auf 270.917).

Während die deutsche Bevölkerung von 1996 bis 2006 um 3,5 % auf 244.560 angestiegen ist, liegt der Anstieg der ausländischen Bevölkerung mit 10 % (von 23.997 auf 26.357) bedeutend höher (Stand 31.12.2006). (Landesdatenamt NW: 5)

Bei der Altersstruktur trägt die ausländische Bevölkerung im Kreis Düren deutlich zur Verjüngung der Einwohnerschaft im Kreis bei. Dabei ist vor allem der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern im Seniorenalter unterdurchschnittlich.

2. Projektverlauf im Überblick

2.1 Projektorganisation und Struktur

Zur fachliche Begleitung und Unterstützung des Projektes wurde ein **Beirat** eingerichtet, der mit Vertreter/innen aus Wirtschaftsverbänden, Kammern und Unternehmer/innen mit Zuwanderungs-

geschichte besetzt war. Die Federführung für den Projektbeirat übernahm die Migrationsbeauftragte des Kreises Düren. Folgende Erwartungen wurden aus der Sicht der Beiratsmitglieder mit dem Projekt verbunden (Auszug aus dem Protokoll vom 6.6.2008):

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Erleichterte Kontaktaufnahme zur Zielgruppe der Migrantenunternehmen</i> • <i>Unterstützung bei der Beratungsarbeit – Wie kann Beratung zielgruppenspezifisch erfolgreicher verlaufen?</i> • <i>Abbau von Missverständnissen – Austausch über unterschiedliche Bilder, Erfahrungen und Enttäuschungen im Umgang zwischen Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte und Beratungsstellen</i> • <i>Kennen lernen von Schlüsselpersonen in den jeweiligen ethnischen Netzwerken, die unternehmerische Aktivitäten von der Existenzgründung bis zur erfolgreichen Etablierung und Führung begleiten (Steuerberater/innen, erfolgreiche Unternehmen, Buchhalter/innen, Begleiter/innen bei Behördenkontakten etc.)</i> • <i>Zusammenstellung konkreter Daten (z.B. Anzahl der Antragsteller/innen, die erfolgreich bei ihrer Existenzgründung beraten wurden – Student/innen, die sich selbständig gemacht haben)</i> • <i>Förderung des Außenhandels</i> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Suche nach Möglichkeiten der zusätzlichen Arbeitsvermittlung von Arbeitssuchenden – die vielleicht bei Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte eine Stelle bekommen können, auch wenn sie auf dem allgemeinen Markt z. B. aufgrund fehlender Sprachkompetenzen wenig Chancen haben</i> • <i>Unterstützung bei der Suche nach Ausbildungsplätzen</i> • <i>Austausch über kulturelle Besonderheiten bei der Unternehmensentwicklung und Arbeitssuche</i> • <i>Sensibilisierung für die Bedeutung der interkulturellen Orientierung von Verwaltungen und Institutionen</i> • <i>Überblick über unterschiedliche Förderaktivitäten und Projekte (Düren-Nord, STARegio, Ausbildungsinitiativen etc.)</i> • <i>Einbindung der vorhandenen Erkenntnisse aus anderen Projekten</i> • <i>Vermeidung von Doppelstrukturen</i> |
|---|---|

Die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung, inhaltliche Expertise, Moderation, **empirische Analyse** und Dokumentation lag in Kooperation mit dem Zentrum für Türkeistudien aus Essen in den Händen des Institutes für soziale Innovation aus Solingen.

Im Sinne der **Aktionsforschung** wurden mit Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte, mit Experten und Expertinnen sowie aus dem Bereich der Wirtschaftsförderung, verschiedenen Beratungsstellen und Gewerbeämter Interviews durchgeführt, um Daten, Meinungen und Erfahrungen zu erheben. Gleichzeitig dienten die Befragungen dazu, die Akteure anzuregen und zu ermutigen, sich mit

ihren Ideen und Anregungen einzubringen, aktiv für ihre Interessen einzutreten und bei der Lösung von Problemen mitzuwirken.

Dieses ist nach einem zum Teil mühevollen Prozess sehr gut gelungen. Dazu dienten auch **zwei Konferenzen**, die in Jülich und Düren stattfanden, um das Forschungsvorhaben zu diskutieren, Kontakthinweise für weitere Ansprechpartner/innen zu erhalten und die lokalen Besonderheiten aufzunehmen. Die Ergebnisse der Konferenz in Jülich wurden im Projektbeirat diskutiert und folgendermaßen eingeschätzt (Auszug aus dem Protokoll des Projektbeirates vom 10.9.2007):

Auswertung des Regionalworkshops vom 06.09.2007 in Jülich

Die Veranstaltung wurde vom stellvertretenden Bürgermeister Herrn Wolfgang Gunia eröffnet. 13 Unternehmer/innen und Unternehmer aus sehr unterschiedlichen Ländern (China, Rumänien, Weißrussland, Kasachstan, Türkei, Bosnien, Irak, England) nahmen an dem Workshop teil.

Beeindruckend waren die hohe Motivation und der Mut, sich trotz schwieriger Rahmenbedingungen unternehmerisch zu betätigen:

- *„Ich war ganz unten (Putzfrau) und will wieder hoch kommen!“*
- *„Ich habe in meiner Heimat ein Ingenieurstudium absolviert und hier jetzt eine Firma im Bereich der Autopflege aufgebaut!“ – (Fünf Teilnehmende an dem Workshop hatten in ihrer Heimat eine akademische Ausbildung abgeschlossen.)*
- *„Ich hatte in Rumänien eine Firma und wollte hier etwas Ähnliches machen!“*

- *„Kundenfreundlichkeit und gute Qualität sind für meinen Erfolg wichtig!“*
- *„Meine Familie hat mich (auch finanziell) sehr unterstützt!“*

Beklagt wurden die bürokratischen Schwierigkeiten und die fehlende Unterstützung. In Kontakten mit Behörden haben die Beteiligten immer wieder Vorbehalte erlebt (Frage der Kreditwürdigkeit, Verdacht auf Erschleichung von Transferleistungen, unzureichendes Wissen über ausländerrechtliche Fragestellungen).

Keiner der Anwesenden kannte die GWS. Nur ein KFZ Meister hatte den – für deutsche Gründer klassischen Weg – über die Handwerkskammer (Ausbildung, Unterstützung bei der Unternehmensgründung) absolviert.

Die Teilnehmenden waren trotz aller Hürden, die sie bewältigen mussten, mit ihrer Situation zufrieden.

Weitere Erkenntnisse wurden im Projektbeirat am 6.11.2008 nach der zweiten Regionalkonferenz in Düren ausgetauscht (Auszug aus dem Protokoll):



- *der Mehrwert von Mitwirkung und Vernetzung bei Aktivitäten des Kreises erscheint den Unternehmerinnen und Unternehmern unklar*
- *das Vertrauen in Beratungskompetenz und Unterstützungsbereitschaft staatlicher Stellen ist wenig ausgeprägt*
- *Erfahrungen im Herkunfts- und im Aufnahmeland sind eher negativ*
- *Viele Unternehmen haben ohne besondere staatliche Förderung ihre Selbstständigkeit eingeleitet! (Ausnahmen sind Meisterschulen, Arbeitslosenprogramme, KFW Bank)*
- *Offizielle Strukturen und Verfahren zum Beispiel bei Konferenzen schrecken ab*
- *Einladungsschreiben sind wenig ansprechend*
- *Podien werden meist durch offizielle Stellen besetzt, Mitwirkung ist wenig gefragt*
- *Abgehobene Sprache – allgemeine Themen helfen wenig bei individuellen Fragen*
- *Hohe zeitliche Beanspruchung im Unternehmen*
- *Gegenseitige Vorurteile und Klischees prägen die Kommunikation*
- *Es besteht wenig Kontakt zu Beratungsstellen, Angebote werden kaum genutzt*
- *In den Institutionen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung besteht kein systematisches Wissen über Migrationshintergründe und Unterstützungsbedarfe von Migrantenunternehmen*
- *In Institutionen herrscht eher ein Problem- statt ein Ressourcenblick*
- *Unternehmen mit Zuwanderungsgeschichte sind kein monolithischer Block und daher differenziert anzusprechen*
- *Zuwanderungsgeschichte und Aufenthaltsstatus schaffen unterschiedliche Voraussetzungen, die bei den Institutionen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung in der Regel nicht bekannt sind.*

Als wichtiges **neues Element** bildete sich im Laufe des Prozesses ein Initiativkreis von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte heraus, der die konkrete Planung für einen Impulsworkshop übernahm und sich sehr stark um die gezielte Ansprache potentieller Teilnehmer/innen kümmerte.

Auf dem **Impulsworkshop** am 12.12.2007 mit ca. 50 Teilnehmenden wurden beispielhafte unternehmerische Aktivitäten durch Mitglieder des Projektbeirates und erste Erkenntnisse der empirischen Untersu-

chung vorgestellt. Ein wichtiger Aspekt war dabei, dass verschiedene Institutionen, wie die Agentur für Arbeit, das Finanzamt, die Handwerkskammer, die Jobcom, das low-tec Integrationscenter und die Sparkasse Düren für die beteiligten Unternehmen als Ansprechpartner/innen zur Verfügung standen. Die positive Resonanz auf die Veranstaltung zeigte sich auch in der Bewertung durch den Projektbeirat.

Auszug aus dem Protokoll vom 10.1.2008:

Die gemeinsame Planung des Impulsworkshops und die gezielte Werbung haben sich als erfolgreich erwiesen. Die Einbindung und Herausstellung engagierter Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte war ein wichtiges Element. Ausdrücklich gelobt wurden die guten Präsentationen der einzelnen Vortragenden.

Die Beiratsmitglieder hielten folgende Einschätzungen auf Moderationskarten fest:

- *Werbung: persönliche Ansprache, Einsatz von Schlüsselpersonen -> es gelingt!*
- *Es bestand ein hohes Interesse von Behörden teilzunehmen*
- *Migrantinnen und Migranten als Ansprechpartner zeigten positive Effekte*
- *viele neue Informationen wurden gesammelt*

- *Gute Beispiele*
- *Präsentation von Vorbildern wichtig! (Erfolg zeigen!)*
- *strukturierte Information*
- *viele Impulse für neue Einsätze*
- *die **Bedeutung** sich zu informieren, sich mehr zu trauen, zu fragen und offen zu sein wurde erkannt*
- *Veranstaltung war nicht schlagartig zu Ende, weil es einen hohen Gesprächsbedarf gab*

Die persönliche Beteiligung der unterschiedlichsten Akteure (Agentur für Arbeit, Jobcom, GWS, Sparkasse, Finanzamt, HWK, Lowtec gGmbH) wurde als große Bereicherung empfunden – vor allen Dingen, weil durch die persönlichen Gespräche ein wirkliches Interesse sichtbar wurde. Die Mitarbeiter des Finanzamtes haben signalisiert, dass sie gerne weiterhin dabei sein möchten.

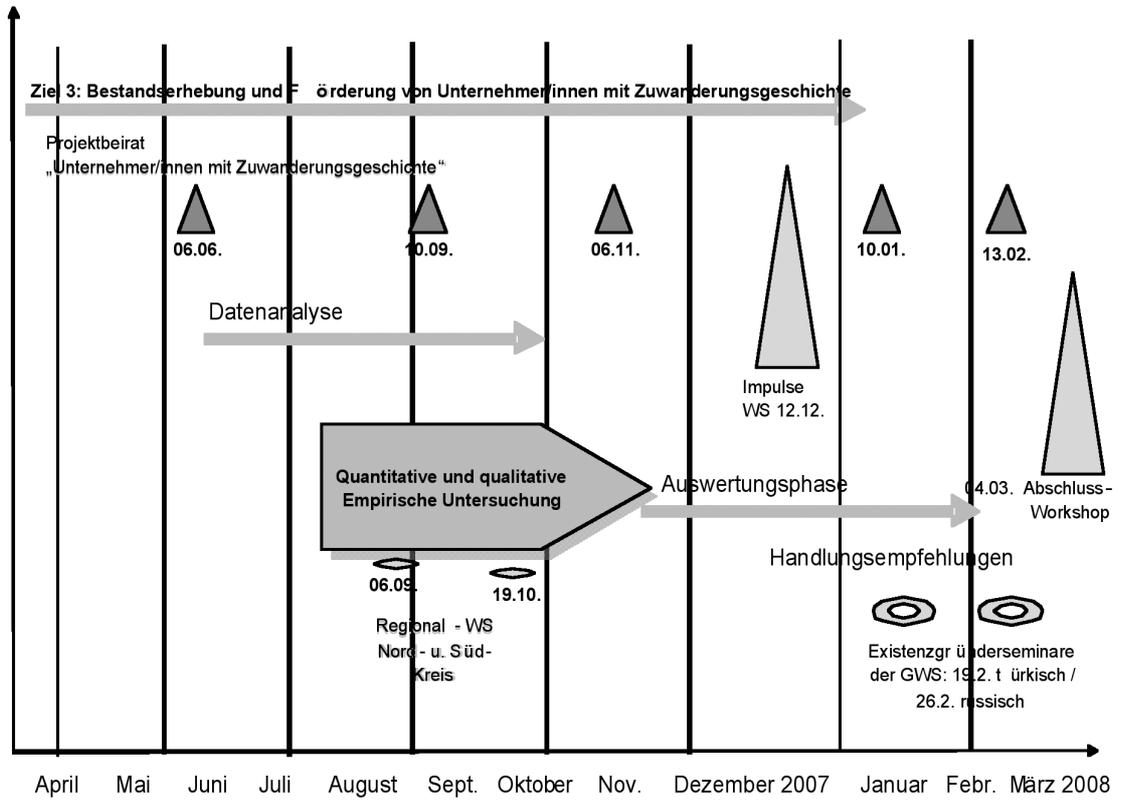
Im Februar bietet die Gesellschaft für Wirtschafts- und Strukturförderung im Kreis Düren mbH (GWS) zwei Workshops mit türkischen und russischsprachigen Experten an, um die besonderen Fragen von Existenzgründer/innen mit Zuwanderungsgeschichten aus den jeweiligen Kulturkreisen in den Blick zu nehmen.

Wie sich aus der Zusammenstellung erkennen lässt, hat der Projektbeirat in dynamischer Form die Impulse aus den Konferenzen und die Zwischenergebnisse aus der empirischen Studie aufgenommen und in konkretes Handeln umgesetzt. Besonders hervorgehoben werden muss dabei, dass alle Mitglieder des Beirates nach persönlichen Veränderungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten geschaut haben und damit auch selbst aktiv geworden sind. Es wur-

den also nicht nur Forderungen an alle gestellt, sondern jeder hat selbstverantwortlich seinen Teil zum Gelingen des Ganzen beigetragen.

Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht noch einmal den Projektverlauf:

Projektplan „Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte 2007/ 2008“



2.2 Grundhaltungen und wichtige Stationen

Im folgenden Teil werden die Instrumente und Grundhaltungen bei der Befragung und Aktivierung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren vorgestellt. Dabei handelt es sich zugleich um eine knappe Zusammenstellung wichtiger Leitsätze für einen erfolgreichen Integrationsprozess.

Grundhaltung 1:
Vom Defizit zum Potential.

Grundhaltung 2:
Beteiligung ist die Basis.

Grundhaltung 3:
Offenheit bewahren für Kursänderungen.

Grundhaltung 4:
Ziele formulieren und gemeinsam umsetzen.

Grundhaltung 5:
Hauptamt – Ehrenamt beachten.

Grundhaltung 6:
Interkulturelle Orientierung und heterogene Zusammensetzung der externen Begleitung.

Bei der Begleitung kommunaler Integrationsprozesse – so auch im Kreis Düren – gilt es, die Aufmerksamkeit auf die **Potentiale und ein lösungsorientiertes Handeln zu richten**. Ziel ist es, weg zu kommen von einem Blick, der sich auf Schwächen und unveränderbare Rahmenbedingungen fokussiert, hin zu einem Verständnis von kommunalen Integrationsprozessen, in deren Verlauf pragmatische und am

konkreten Arbeitsalltag orientierte Lösungen für Hindernisse und Stolpersteine sichtbar werden. Ein Verständnis, das die vorhandenen Stärken und guten Absichten der beteiligten Akteure anerkennt und in den Mittelpunkt der weiteren Arbeit stellt.

Kennzeichnend für die Ausgangssituation im Kreis Düren war, dass die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen übereinstimmend feststellten, dass sie „an die Migranten nicht rankommen“. Ein zentrales Reflektionsforum, um die Potentiale und vorhandenen Stärken in den Blick zu nehmen, war der **Projektbeirat**, in dem die Repräsentanten aller wichtigen Beratungs- und Anlaufstellen des Kreises Düren vertreten waren. Hier ging es zunächst darum, Erreichtes zu benennen und die Erwartungen und Wünsche an das Projekt zu formulieren. (Projektbeirat, 06.06.2007)

Umgekehrt hatten viele Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte den Eindruck, dass sie keinen Zugang zu den deutschen Systemen der Beratung und Unterstützung bekommen. Sie nicht nur formal, sondern real zu beteiligen, war ein wichtiger Meilenstein innerhalb des Projektverlaufes, der erst durch die Regionalkonferenz in Düren und den folgenden Diskussionsprozess wirklich umgesetzt werden konnte. Danach nahmen immer mehr Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte am Projektbeirat teil, so dass ihre Sicht der Dinge den Diskussions- und Erkenntnisprozess maßgeblich veränderte. In moderierten Sitzungen wurden die wechselseitigen Bedürfnisse und Vorbehalte artikuliert und nach persönlichen Lösungsansätzen gesucht. „Ich hätte nicht geglaubt, dass soviel Stellen im Kreis wirklich an unserer Förderung und Unterstützung interessiert sind.“ (Unternehmerin aus dem Projektbeirat)

Eine **Beteiligung** zu **ermöglichen** und die betroffenen Unternehmerinnen und Unter-

nehmer mit Zuwanderungsgeschichte aktiv einzubeziehen, war damit **zweitens** eine zentrale Herausforderung dieses Projektes. Im Projektbeirat ist deutlich geworden, dass die Dualität zwischen den Beratungsstellen als Angebot-Entwickelnde und den Zugewanderten als Angebot-Wahrnehmende nicht funktioniert, sondern dass es eines systemischen Blickes bedarf, der die Vielzahl unterschiedlicher Akteure und Interessen gleichermaßen berücksichtigt und einbindet. Die Betroffenen zu Beteiligten zu machen, bedeutet auch, dass sich die hemmenden Bilder „die Migranten“ und „die Behörden“ als allgemeine Kategorien auflösen. Die Begegnung zwischen unterschiedlichen Individuen führte im Projektbeirat zu einer Ausdifferenzierung des Bildes und zur Wahrnehmung von Vielfalt jenseits ethnischer Kategorisierungen.

Doch Beteiligung allein reicht nicht. Eine **fragende und forschende Vorgehensweise** ist **drittens** ein wichtiger Erfolgsfaktor. Mit offenen Ohren und offenen Herzen präsent zu sein, Zwischentöne und -stimmen wahrzunehmen schaffte im Projektbeirat die Voraussetzung für ein gegenseitiges Verständnis und für die Entwicklung gemeinsamer Arbeitsansätze im Projekt.

Ausgehend von diesem Dialogprozess konnten die Mitglieder des Projektbeirates

- die Stärken und Bemühungen der verschiedenen Beratungsstellen anerkennen
- die Sorgen und Vorbehalte der Migrantenvertreter/innen erfahren
- gemeinsame Schlussfolgerungen aus Veranstaltungen ziehen und somit weitere Veranstaltungen (Impulsworkshop, Abschlussevent, muttersprachliche Angebote der GWS) entsprechend vorbereiten.

Da die individuellen Perspektiven und Erfahrungen gewürdigt wurden, entstand ein Miteinander, welches ermöglicht, Schwierigkeiten als Chancen zu verstehen. In diesem Prozess wurde deutlich, dass es nicht die Migrantin bzw. den Migranten oder die Behörden gibt, sondern dass es gilt, die einzelnen Akteure als Individuen wahrzunehmen.

Die Formulierung von **konkreten, messbaren Zielen und deren gemeinsame Umsetzung** waren **viertens** für das Projekt grundlegende Instrumente der Arbeit. Die Herausforderung der Projektverantwortlichen bestand darin, die Ziele so zu kommunizieren bzw. zu konkretisieren, dass sie von allen Akteuren nachvollzogen und mitgetragen werden konnten. Die gemeinsame Umsetzung wie beim Impulsworkshop am 12.12.2007 erfolgt, war dann eine Form, mit unterschiedlichen und widersprüchlichen Interessen umzugehen – und zwar neben Debatten und Diskussionen vor allem im **gemeinsamen Tun und Handeln**.

Diese Grundhaltungen zeigten, wie wichtig es ist, sich von einem reaktiv orientierten Problemmanagement zu lösen und hin zu kommen **zu einem pro-aktiven Management**, das Zusammenwirken gestaltet und in die Zukunft strategisch entwickelt. **Integration ist** in diesem Sinne kein Prozess der Assimilation einer zugewanderten Gruppe an eine Mehrheitsgesellschaft, sondern **ein interaktiver und partizipativer Prozess, der sowohl eine Integrationsleistung der Zugewanderten als auch eine Veränderung der Mehrheitsgesellschaft beinhaltet**.

Grundhaltung 5:

Hauptamt – Ehrenamt beachten!

Im Projektbeirat waren hauptamtliche Mitarbeitende der Kreisverwaltung, der Wirtschaftsförderung und der Handwerkskammer beteiligt, für die die Mitwirkung an dem KOMM-IN Projekt ein Teil ihrer dienstlichen Aufgabe darstellte, sowie Low-tec und der Evang. Gemeinde zu Düren. Es war wichtig zu erkennen, dass die Mitwirkung



der beteiligten Migrantinnen und Migranten außerhalb ihrer unternehmerischen Tätigkeit ehrenamtlich stattfand und sie somit ihre eigenen Zeitressourcen in das Projekt investierten. Die Verlagerung der Sitzungen in die Abendstunden war eine sichtbare Berücksichtigung dieses Aspektes. Die Ermöglichung des Aufbaues neuer Kontaktstrukturen und Schaffung von „Öffentlichkeit“ sind weitere Vorteile von Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren.

Die Gefahr, dass durch die Konstellation zwischen hauptamtlichen Akteuren aus der Mehrheitsgesellschaft und ehrenamtlichen Akteuren aus Migrantenunternehmen falsche Erwartungen aneinander entstehen und letztlich zu Enttäuschung und Distanzierung führen, konnte somit in diesem Projekt aufgelöst werden. Allzu häufig werden Konflikte zurückgeführt auf die Zugehörigkeiten „Migrant“ oder „Deutsch“ sein und verfestigt so Bilder, statt auf den Status „Ehrenamt“ und „Hauptamt“ zu achten.

Wichtig ist es zudem, im hauptamtlichen System Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu identifizieren sowie es beim Impulsworkshop am 12.12.2007 durch Mitarbeitende der Arbeitsagentur, der jobcom und des Jugendamtes deutlich wurde.

Grundhaltung 6:

Interkulturelle Orientierung und heterogene Zusammensetzung der externen Begleitung.

Bei dieser Grundhaltung ist es hilfreich den Blick von der Situation in der Kommune auf die Struktur der externen Begleitung zu richten, die heterogen zusammengesetzt und durch eine interkulturelle Orientierung geprägt war. Die Projektmitarbeitenden hatten (ost-)deutschen, kamerunischen und türkischen Hintergrund und brachten jeweils umfangreiche Auslands-

erfahrungen und verschiedene Sprachkenntnisse in das Projekt ein.

Bestimmte Hintergründe öffnen Türen, andere verschließen sie. Es geht um zwei wesentliche Aspekte: Wie werden die externen Fachkräfte als Interviewerinnen von den Unternehmer/innen wahrgenommen? Wie nehmen die externen Fachkräfte aufgrund der eigenen Biografie wiederum die Unternehmer/innen wahr?

Bezogen auf den ersten Aspekt brachte der Zugang und die Nähe zu den Lebensläufen der Unternehmer/innen ein Mehr an Offenheit und Empathie mit sich. Es wurde jedoch auch die Erfahrung gemacht, wie sich Türen schließen, zum Beispiel wenn die Mitarbeiterinnen mit Zuwanderungshintergrund mit Zweifeln an ihrer Kompetenz konfrontiert werden („Kann die das überhaupt?“ oder „Ist das eine vom Kreis beauftragte 1-Euro-Jobberin?“) oder wenn die deutschen Mitarbeiterinnen als Angestellte des Kreises wahrgenommen wurden, die sich nicht in die Situation eines Unternehmers einfühlen könnte. Es wurde deutlich, dass die verschiedenen Hintergründe bei den Befragten und Beteiligten jeweils eigene Reaktionen und Bilder auslösten und ihre Antworten und den Verlauf der Interviews beeinflussten. Umso wichtiger war es, mit einer großen Heterogenität agieren zu können.

Bezogen auf den zweiten Aspekt – wie wird das Gespräch von den Interviewerinnen interpretiert – profitiert das Projekt wiederum von einer großen Heterogenität der externen Begleitung. Durch das Gegenüberstellen der verschiedenen und zum Teil divergierenden Interpretationsmuster werden vor allem diejenigen sichtbar, die sonst in Form von unsichtbaren Vorannahmen und gewohnten Sichtweisen allzu schnell als Klischee oder allseits bekannte Vorannahme in den Projektverlauf einfließen.

3. Strukturdaten

In diesem Kapitel werden Hintergrundinformationen zur Ausgangslage und eine Reihe von wichtigen Strukturdaten aus dem Kreis Düren aufgeführt. Ziel ist es, die Daten als Argumentationsgrundlage und Referenz für einen weiteren Prozess von Wirtschaftsförderung und Integration zu nutzen. Problematisch bei der statistischen Erfassung der „ausländischen Bevölkerung“ ist, dass Deutsche mit Migrationshintergrund, Aussiedler, Eingebürgerte und Kinder aus binationalen Familien in den aktuellen Statistiken für den Kreis Düren nicht erfasst werden. Das heißt, die dargestellte Quote ist nur eine Annäherung an tatsächliche Einwanderungsbewegungen und Bevölkerungsentwicklungen.

Wir verwenden in dieser Dokumentation den Begriff „Unternehmer/in mit Zuwanderungsgeschichte“ entsprechend der Definition des Mikrozensus: „Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen: alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“ (Statistisches Bundesamt: 332)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:

Von insgesamt 69.230 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis Düren als Arbeitsort waren Mitte 2006 5.054 (7,3 %) Nicht-Deutsche (LDS: 14)². Somit ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Ausländer/innen im 5-Jahres-Zeitraum von 2001 bis 2006 gleich geblieben, während die Zahl ausländischer Einwohner/innen gestiegen ist.³ Im Zusammenhang mit den hohen Arbeitslosenzahlen wird damit deutlich, dass für diese Gruppe in den letzten fünf Jahren keine zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze entstanden sind.

- 2 Zu berücksichtigen ist, dass die Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sich auf den Arbeitsort beziehen. Insgesamt hat der Kreis Düren ein Pendlersaldo von –10.000 (79.624 Beschäftigte aus dem Wohnort).
- 3 Dies ist insofern interessant als dass der Blick auf Menschen mit Migrationsgeschichte 3 zentrale Parameter erkennen lässt, die eher sinkende Ausländerzahlen erwarten lassen:
- Die Zahl der Ausländer ist aufgrund von Einbürgerungen gesunken.
 - Durch die Veränderungen im Staatsbürgerschaftsrecht zum 1.1.2000, nach dem alle Kinder von Ausländern, die seit 8 Jahren einen festen Aufenthaltsstatus haben, Deutsche sind, wurden 2001 fast 50 % weniger ausländische Kinder geboren.
 - Die Asylbewerberzahlen sinken kontinuierlich aufgrund der Änderungen im Asylrecht.

Kreis Düren: 10-Jahresentwicklung Einwohner und Sozialversicherungspflichtige

Jahr	Einwohner gesamt	nicht- Deutsche Einwohner	% nicht- Deutsche Einwohner	Soz.vers.- pflichtig – gesamt	Soz.vers. pflichtig nicht- Deutsche	% Soz.vers. pflichtige Deutsche
2006	270.917	26.357	9,7 %	69.230	5.054	7,3 %
2001	271.074	26.606	9,8 %	73.415	5.338	7,3 %
1996	260.081	23.997	9,2 %	71.402	4.925	6,9 %

Quelle: LDS NW, 30.6.2006

Die Beschäftigungsschwerpunkte des Kreises Düren bildeten folgende Wirtschaftsbereiche:

Verarbeitendes Gewerbe 26,2 %
 • darunter 9,4 % Papier-, Verlags- und Druckgewerbe
 • darunter 3,2 % Metallherzeugung und -bearbeitung, Herstellung

Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung 17,9 %

Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen 13,5 %

Handel, Instandhaltung und Reparaturen von Kfz und Gebrauchsgütern 12,4 %

Die Erwerbslosenquote unter den Ausländern lag 2006 in NRW bei 28,9%, unter den abhängig Beschäftigten bei 12,9 %. Im Kreis Düren lag die Zahl knapp unter dem Durchschnitt (28 %) und ist fast dreimal so hoch wie die der Deutschen (10,1 %). Die Zahlen für Dezember 2006 in Düren zeigen im Trend einen Rückgang der Erwerbslosenzahlen, von dem jedoch die ausländische Bevölkerung nicht profitiert. Hier blieb die Zahl stabil.

Bezugszahlen zur Berechnung der Erwerbslosenquote für 2006

	Gesamtzahlen	Erwerbslose 12/06	Quote
Alle zivilen Erwerbspersonen	129.638	13.223	10,2 %
Alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen	116.681	13.163	11,3 %
Davon Deutsche	108.765	10.946	10,1 %
Davon Ausländer	7.911	2.217	28,0 %

Quelle: Informationsangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), 01/2007

Im Rahmen der quantitativen Untersuchung wurden zentrale Strukturdaten der Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte erfasst. Die Daten speisen sich ein-

erseits aus der Meldung von 15 Gewerbeämtern über „Nicht-Deutsche Unternehmer/innen“ der Städte im Kreis⁴.

⁴ Aus der Gemeinde Hürtgenwald lagen keine Angaben vor.

Außerdem wurden durch Eigenrecherche zahlreiche Daten im Direktkontakt gesammelt, so dass zurzeit von **1.637 Unternehmerinnen und Unternehmern mit**

Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren auszugehen ist. (1.075 davon männlich und 376 weiblich, k.A. = 196).

Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren

Kommune	Anzahl der Unternehmungen	% der Gesamtzahl
Aldenhoven	61	3,7
Düren	890	54,4
Heimbach	15	0,9
Hürtgenwald	1	0,1
Inden	19	1,2
Jülich	217	13,3
Kreuzau	62	3,8
Langerwehe	52	3,2
Linnich	57	3,5
Merzenich	32	2,0
Nideggen	30	1,8
Niederzier	64	3,9
Nörvenich	75	4,6
Titz	33	2,0
Vettweiß	29	1,8
Summe	1.637	100,0

Angaben aus „KDVZ-Auswertung“ der Städte (Hürtgenwald = k.A.) und Adressrecherche des Institut für soziale Innovation, 7-12/2007

Zählt man hier dem Mikrozensus⁵ entsprechend den Anteil der zugewanderten Menschen mit nunmehr deutscher Staatsangehörigkeit mit ca. 40% hinzu, so kommt man auf ca. 2.500 bis 3.000 Unternehmen mit Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren.

Bevölkerung und Unternehmen

Von den 270.000 Einwohnern im Kreis Düren sind 26.357 nicht Deutsche (9,7%), wobei die Zahlen je nach Stadt variieren (von 2,9% in Kreuzau bis 16,8% in der Stadt Düren).

⁵ Mikrozensus, LDS NRW, (117/05) Düsseldorf; die Zahlen beruhen auf ersten Auswertungen des Mikrozensus“, der seit diesem Jahr – anders als in früheren Jahren – kontinuierlich über das ganze Jahr erhoben wird und erstmals auch Fragen zum Migrationsstatus enthält.

Städte im Kreis Düren	Einwohner gesamt	Nicht- Deutsche Einwohner	% Nicht-Deutsche von Einwohner gesamt	selbstständig / ausländische Unternehmen *	% Unternehmer von Nichtdeutschen Einwohnern gesamt
Aldenhoven	14.200	1.625	11,4%	61	3,8%
Düren	92.614	15.584	16,8%	890	5,6%
Heimbach	4.592	169	3,7%	15	8,9%
Hürtgenwald	8.791	353	4,0%	1	0,3%
Inden	7.341	308	4,2%	19	6,2%
Jülich	33.670	3.373	10,0%	217	6,4%
Kreuzau	18.045	525	2,9%	62	11,8%
Langerwehe	14.059	746	5,3%	52	7,0%
Linnich	13.720	1.144	8,3%	57	5,0%
Merzenich	9.881	300	3,0%	32	10,7%
Nideggen	10.809	365	3,4%	30	8,2%
Niederzier	14.265	752	5,3%	64	8,5%
Nörvenich	11.390	599	5,3%	75	12,5%
Titz	8.523	247	2,9%	33	13,4%
Vettweiß	9.017	267	3,0%	29	10,9%
Kreis Düren	270.917	26.357	9,7%	1.637	6,2%

Quelle: LDS NW, 30.6.2006

* Angaben aus „KDVZ-Auswertung“ der Städte (Hürtgenwald = k.A.) und Adressrecherche des Institut für soziale Innovation, 7-12/2007

Es wird deutlich, dass der Anteil der Unternehmen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe mit 6,2 % bei den Nicht-Deutschen höher ist als bei den deutschen Einwohnern (4,4 %). Geht man von der vermuteten Gesamtzahl von 2.500 Unternehmer /

innen mit Zuwanderungsgeschichte aus (s. o.), so ist der Anteil der Selbständigen / Unternehmer bei dieser Gruppe doppelt so hoch (ca. 9,5 %) wie bei den Deutschen.

Unternehmertum Deutscher und Nicht-Deutscher Einwohner

	Einwohner (lt. LDS NW, 06/2006)	Selbständig / Unternehmen (lt. IHK Aachen, 2006)	% Unternehmen von Einwohnern
Deutsche	244.560	10.861	4,4 %
Nicht-Deutsche	26.357	1.637 *	6,2 %
Gesamt Einwohner	270.917	12.481	4,6 %

* Angaben aus "KDVZ-Auswertung" der Städte (Hürtgenwald = k.A.) und Adressrecherche des Institut für soziale Innovation, 7-12/2007

Auflistung nach Herkunftsland der Unternehmer

Im Kreis Düren kommen die Migranten-Unternehmer/innen aus über 75 verschie-

denen Nationalitäten. Die am häufigsten vertretenen Herkunftsländer der Unternehmer/innen sind mit 14,8% die Türkei, gefolgt von Polen (9,8%), der Niederlande (6,9%) und Italien (5,5%).

Herkunftsland	Anzahl	%	Herkunftsland	Anzahl	%
Türkei	242	14,8%	Slowenien	4	0,2%
Polen	161	9,8%	Angola	3	0,2%
Niederlande	113	6,9%	Dänemark	3	0,2%
Italien	90	5,5%	Finnland	3	0,2%
Griechenland	74	4,5%	Ghana	3	0,2%
Belgien	58	3,5%	Litauen	3	0,2%
Österreich	36	2,2%	Philippinen	3	0,2%
Norwegen	34	2,1%	Sri Lanka	3	0,2%
Frankreich	30	1,8%	Tschechien	3	0,2%
Indien	25	1,5%	Ägypten	2	0,1%
Bosnien-Herz.	16	1,0%	Brasilien	2	0,1%
Großbritannien	16	1,0%	Burkina Faso	2	0,1%
Rumänien	15	0,9%	Israel	2	0,1%
Mazedonien	14	0,9%	Lettland	2	0,1%
Russland	14	0,9%	Nigeria	2	0,1%
Spanien	14	0,9%	Pakistan	2	0,1%
China	13	0,8%	Georgien	1	0,1%
Irak	13	0,8%	Guinea	1	0,1%
Ukraine	12	0,7%	Japan	1	0,1%
Portugal	11	0,7%	Jordanien	1	0,1%
Thailand	11	0,7%	Kamerun	1	0,1%
Kroatien	10	0,6%	Kanada	1	0,1%
Libanon	9	0,5%	Kirgistan	1	0,1%
Ungarn	9	0,5%	Kolumbien	1	0,1%
USA	9	0,5%	Korea	1	0,1%
Vietnam	8	0,5%	Moldawien	1	0,1%
Iran	7	0,4%	Peru	1	0,1%
Serbien	7	0,4%	Syrien	1	0,1%
Afghanistan	6	0,4%	Ver. Arabische Emirate	1	0,1%
Bulgarien	6	0,4%	Australien	1	0,1%
Marokko	5	0,3%	Albanien	1	0,1%
Schweden	5	0,3%	Aserbaidshan	1	0,1%
Schweiz	5	0,3%	Dom. Republik	1	0,1%
Tunesien	5	0,3%	Venezuela	1	0,1%
Estland	4	0,2%	Armenien	1	0,1%
Kasachstan	4	0,2%	Kuba	1	0,1%
Kongo	4	0,2%	Ohne Angabe / unbekannt	456	27,9%
Luxemburg	4	0,2%	Gesamt Ausländer	1.637	100,0%

Angaben aus „KDZ-Auswertung“ der Städte (Hürtgenwald = k.A.) und Adressrecherche des Institut für soziale Innovation, 7-12/2007

Auflistung der Unternehmen nach Branchen

Branchenunterteilung	Gesamt Kreis Düren	% von Gesamt
Groß- und Einzelhandel	446	27,2%
Dienstleistung	344	21,0%
Gastronomie	259	15,8%
Baugewerbe	214	13,1%
Verarbeitendes Gewerbe	142	8,7%
Handwerk	49	3,0%
Sonstige	183	11,2%
Gesamt	1.637	100,0%

Angaben aus „KDVZ-Auswertung“ der Städte (Hürtgenwald = k. A.) und Adressrecherche des Institut für soziale Innovation, 7–12/2007

Die grobe Branchenaufteilung macht deutlich, dass insgesamt die Bereiche Handel, Dienstleistungen und Gastronomie rund zwei Drittel der unternehmerischen Aktivitäten ausmachen. Sicherlich werden im Groß- und Einzelhandel die Konsumbedürfnisse der zugewanderten Menschen befriedigt. Es gibt aber viele Händler, die inzwischen gezielt deutsche Kunden mit ihren Produkten ansprechen. Noch stärker ist diese Tendenz in der Gastronomie zu beobachten. Es ist zu vermuten, dass insgesamt die obigen Aktivitätsfelder genutzt werden, weil dort die formalen Voraussetzungen des Einstiegs (Bildungsabschluss, Meisterbrief etc.) häufig nicht so hoch sind.

Allerdings machten die Recherchen deutlich, dass es eine beachtliche Gruppe (ca. 60) von Selbstständigen gibt, die in akademischen Berufen tätig sind (Ärzte, Rechtsanwälte, Psychologen, Dipl. Ingenieure, Steuerberater etc.).

Bei weiteren Unterstützungsangeboten ist eine branchenspezifische Orientierung ein wichtiger Aspekt, um auf die besonderen Bedürfnisse der Selbstständigen eingehen zu können. Eine in die Tiefe gehende Datenauswertung ist dazu dringend notwendig. Dieses setzt allerdings eine differenzierte statistische Erfassung bzw. Auswertung bei den Gewerbeämtern voraus.



4. Ergebnisse der Interviews

Zielsetzung der Interviews war, Aussagen zur Situation von Wirtschaftsunternehmen mit Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren zu treffen und die Arbeits- und Lebensrealität der Unternehmer/innen im Kreis besser kennen zu lernen. Ergänzt werden die Ergebnisse aus den Interviews durch Ergebnisse aus einem quantitativen Fragebogen, den die Befragten zusätzlich ausgefüllt haben und der die aktuelle Situation anhand von gründungs- und personenbezogenen Daten und Fakten der interviewten Unternehmen darstellt.

Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden 60 Unternehmer und Unternehmerinnen mit Zuwanderungsgeschichte von 3 Interviewerinnen befragt. Leider konnten aus unterschiedlichen Gründen drei Interviews nicht in die Auswertung einfließen. Die Ergebnisse aus den Gesprächen, die zwischen 20 Minuten und 2 Stunden dauerten, werden im Folgenden vorgestellt. Geführt wurden die Interviews zum Teil in den Geschäftsräumen der Unternehmen, zum Teil in Privaträumen.

Vorangestellt wird ein Überblick über die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer:

- 39 der befragten Unternehmer/innen waren männlich und 18 weiblich.
- Sie leben durchschnittlich seit 21 Jahren in Deutschland, wobei die Aufenthaltsdauer zwischen 3 und 47 Jahren variiert.
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 57,7 Stunden.

- Die Unternehmen bestehen durchschnittlich seit 2001, wobei die Gründungsjahre zwischen 1966 und 2007 variieren.
- Sie haben zwischen 0 und 22 Mitarbeiter/innen (Durchschnitt 2,9 Mitarbeiter – davon 1,3 Vollzeit und 1,6 Teilzeit). Alle Befragten gemeinsam sichern 165 Arbeitsplätze.
- Die Aufteilung der Mitarbeiter/innen beträgt im Durchschnitt 1,3 Personen aus der eigenen Ethnie und 1 Person aus anderen Ethnien.
- Bei der Gründung wurden überwiegend private oder keine finanzielle Hilfe in Anspruch genommen (62,7 %). Eine Finanzierung über Banken nutzten 28 %.
- Bei den Staatsangehörigkeiten waren am häufigsten vertreten: Deutsch 64,3 %, Türkisch 10,7 %, Italienisch 7,1 % sowie Griechisch und diverse Länder Afrikas gemeinsam mit jeweils 5,4 %.
- Geht man nach dem Herkunftsland bzw. der Herkunftsregion, so ergibt sich folgende Aufteilung:

Türkei	32,0 %
div. Länder Osteuropas und Afrikas	je 8,8 %
Italien, Griechenland	je 7,0 %
Iran, Indien	je 5,3 %

- Zu den am stärksten vertretenen Branchen, in denen die befragten Unternehmer und Unternehmerinnen tätig sind, gehören der Groß- und Außenhandel (29,3 %), das Handwerk (25,9 %), die Dienstleistungen (22,4 %), und die Gastronomie (13,8 %).

Bei der Auswertung der Gespräche wurde dabei wie folgt vorgegangen:

In der **ersten Stufe** wurden zentrale Fragen für die Konstruktion des Interviewleitfadens definiert:

Interviewleitfaden:

1. Welches Profil haben die Unternehmer/innen im Kreis Düren?
2. Mit welchen Motivationen gründeten die Unternehmer/innen?
3. Welche Erfolge und welche Schwierigkeiten gab es während der Gründung?
4. Welche Erfahrungen haben die Unternehmer/innen mit Behörden gemacht und welche Formen von Beratung wurden in Anspruch genommen?
5. Welche Erfolgsfaktoren für eine unternehmerische Tätigkeit lassen sich aus Sicht der Unternehmer/innen ableiten?
6. Welche Wünsche und Erwartungen bestehen seitens der Unternehmer/innen an das Projekt, an den Kreis und die Kreispolitik?

Die Antworten der befragten Unternehmer/innen auf diese zentralen Fragen bildeten das Auswertungsschema.

In der **zweiten Stufe** wurden daher den Fragen die Aussagen aus den Interviews zugeordnet und in Kernaussagen zusammengefasst. Die Kernaussagen wurden in einer **dritten Stufe** mit den personen- und branchenbezogenen Daten und Faktoren in Beziehung gesetzt.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Analyse zu den Fragen 1–5 vorgestellt. Die Ergebnisse zu den Wünschen und Erwartungen der Unternehmer/innen (Frage 6) sind in den Handlungsempfehlungen wie sie in Kapitel 2 präsentiert wurden, dargestellt.



4.1 Profil der Unternehmer / innen

Die qualitative Analyse der Interviews zeichnet ein starkes und selbstbewusstes Bild der Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte. Viele sind stolz auf ein positives und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kunden, auf die Qualität ihrer Arbeit und auf ihre Arbeitsleistung. Nicht wenige sehen sich in einer Vorbildfunktion für andere zugewanderte Menschen.

„Klein anfangen und dann langsam wachsen“

„Klein anfangen und dann langsam wachsen“ lautet die Devise von vielen zugewanderten Selbständigen. Es gibt zwar inzwischen einige große Unternehmen, aber insgesamt ist die Unternehmensstruktur im Kreis Düren durch Kleinst- und Kleinunternehmen geprägt.

Von den befragten Unternehmen haben achtundvierzig bis zu zehn Mitarbeitern, nur drei Unternehmen haben mehr als zehn Mitarbeiter.

Möglichst aus eigener Kraft

Zur beruflichen Unabhängigkeit gehört aus Sicht vieler der zugewanderten Gründer auch, alles in Eigenleistung bzw. mit Hilfe der eigenen Familie zu bewältigen – dazu gehört der finanzielle Aufwand ebenso wie der personelle Einsatz. Zugleich nutzen fast alle befragten Unternehmer/innen das Unternehmen als Haupteinnahmequelle zur Sicherung des Lebensunterhaltes – Haupterwerbsgründungen sind die Regel.

Zukunftsperspektive Deutschland

Die zugewanderten Betriebsinhaber/innen identifizieren sich mit ihrer neuen Heimat. Die Unternehmensgründung bedeutet für

die meisten eine langfristige Zukunftsperspektive in Deutschland.

Immerhin leben die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer durchschnittlich 21 Jahre hier. Das zeigt nicht zuletzt auch die hohe Einbürgerungsneigung dieser Gruppe, denn 36 (64,3 %) von ihnen haben mittlerweile die deutsche Staatsangehörigkeit. Die enge Verbundenheit mit der deutschen Heimat und die Dauer der Selbständigkeit spiegeln sich auch in der engen Verflechtung der zugewanderten Gründer mit ihrem Standort wieder.

Dass die Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte nur ihre Landsleute bedienen, ist inzwischen ein überholtes Gerücht. 40 Unternehmen (75,5%) haben überwiegend deutsche Kunden. Die Geschäftstätigkeit zwischen Deutschen und Migrant/Innen kann zu einem gegenseitigen Verständnis der jeweiligen Probleme beitragen. Aus den Ergebnissen lässt sich eine deutliche Verflechtung mit der deutschen Ökonomie ablesen. Abschottungen sind eher die Ausnahme.

Selbständigkeit als integrationsfördernde Wirkung – Vorbildfunktion der Unternehmer / innen

Die subjektive Entwicklung der beruflichen Selbständigkeit wird grundsätzlich als eine positive Integrationsleistung in die Aufnahmegesellschaft definiert, weil damit der Wille zum dauerhaften Verbleib zum Ausdruck gebracht wird. Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer haben den Weg in die Selbständigkeit weitgehend allein „gemeistert“ und bereichern die Angebotsvielfalt im Kreis Düren. Sie verknüpfen mit der Selbständigkeit mehrheitlich einen gesellschaftlichen und sozialen Aufstieg. Die unternehmerischen Leistungen haben nicht selten ein positives Image und Vorbildfunktion in der eigenen ethnischen Community. Die Selbständigkeit hat

ihnen Anerkennung in der Gesellschaft gebracht.

Zitat: „Dieser kleine Betrieb soll ein Beispiel für andere sein. Es soll denen Mut machen, die gründen wollen. Die Jugend soll es ermutigen...es ist erfolgreicher, wenn wir zeigen, das Unternehmer mit Migrationsgeschichte Erfolg haben, dass sie gut sind und sie können auch Vorbild sein.“

4.2 Motivationen der Unternehmensgründung

Ausschlaggebende Faktoren für den Einstieg in die berufliche Selbständigkeit waren bei den befragten Unternehmerinnen und Unternehmern Selbstverwirklichungsmotive, wie der Wunsch nach Unabhängigkeit oder die Verwirklichung einer Idee. In der Befragung wurde von der überwiegenden Mehrheit das Motiv „Unabhängigkeit“ von einundvierzig (75,9 %) und „Selbstverwirklichung“ von achtundzwanzig (51,9 %) der Unternehmerinnen und Unternehmer als auslösendes Motiv angegeben. Zweiundzwanzig (40,7 %) der Befragten gaben das Motiv „Umsetzung einer Idee“ an. Bei einigen Befragten war das ausschlaggebende Motiv zudem die konkrete Möglichkeit der Übernahme eines bereits bestehenden Betriebes von einer fremden Person (nicht Familie).

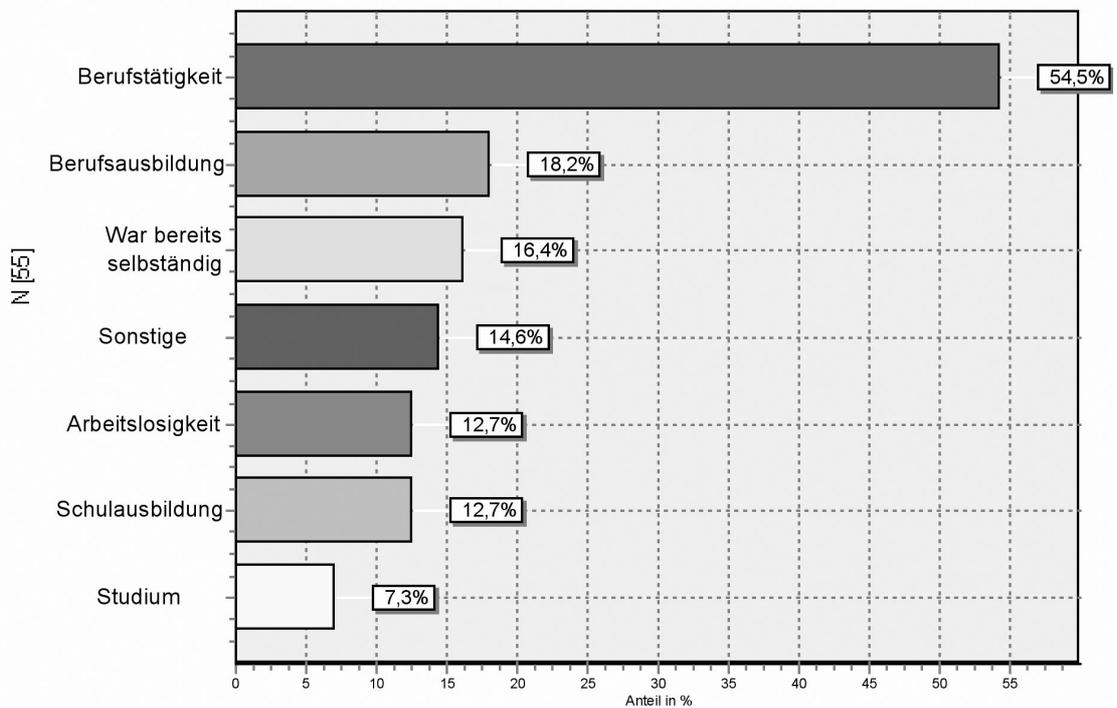
Die gegebenen Antworten sind in der Gründungsforschung mit denen deutscher Existenzgründer/innen vergleichbar.

Fast alle Befragten würden sich – erneut vor die Wahl gestellt – wieder für den Weg in die Selbständigkeit entscheiden. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass die Mehrheit der Befragten mit dem Geschäftsverlauf zufrieden ist.

Insgesamt war auffällig, dass andere Nennungen wie „höherer Verdienst“ eine geringe Rolle spielten: 29,6 %. Es waren individuelle Wünsche und die gesellschaftliche Position, die die Unternehmer/innen zur Gründung motivierten. Betrachtet man die Tätigkeiten vor der Gründung aus der quantitativen Befragung wird das bestätigt: Die meisten Unternehmerinnen und Unternehmer waren vor der Gründung berufstätig (54,5 %), bereits selbständig (16,4 %) oder in verschiedenen Ausbildungsstationen. Lediglich 12,7 % gaben an, arbeitslos gewesen zu sein. Meist war die Arbeitslosigkeit dann der Anstoß, den lange gehegten Gedanken, sich unternehmerisch zu betätigen, endlich in die Tat umzusetzen.



Tätigkeiten vor Gründung (Mehrfachwahl)



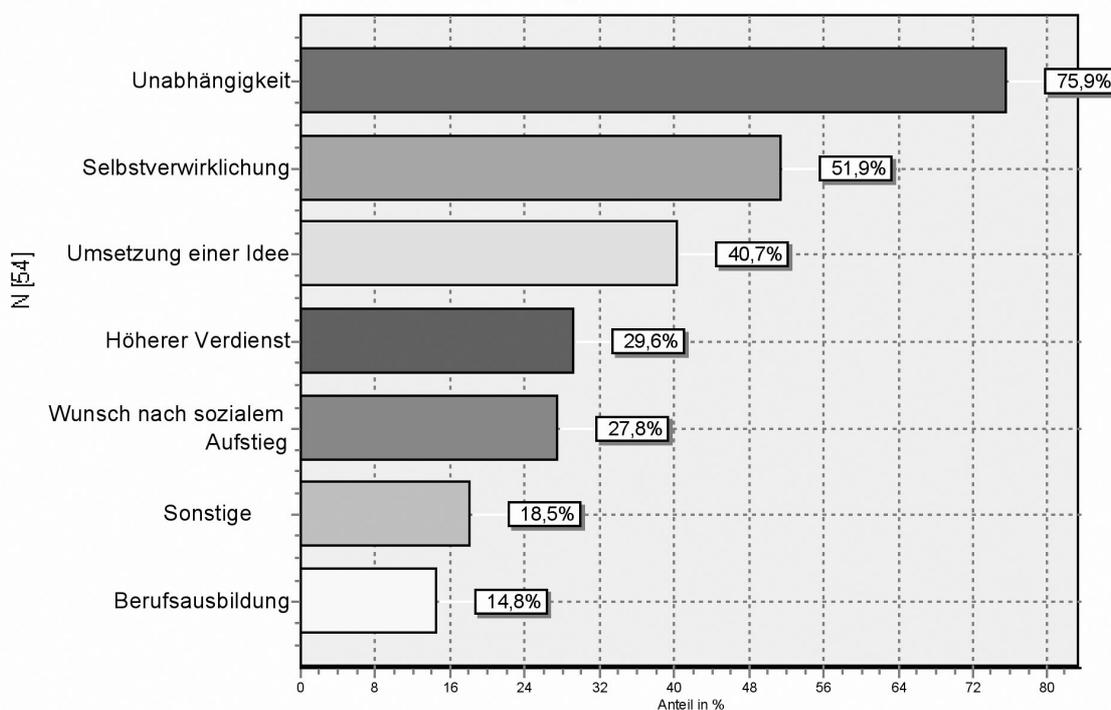
N[...] gibt hier und in den folgenden Grafiken die Zahl der antwortenden Personen an.

In der Literatur werden zwei Hauptmotive identifiziert, die mittelbar oder unmittelbar in der Gründung eines eigenständigen Unternehmens resultieren: einerseits intrinsisch begründete eine „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ (Pull-Faktoren), andererseits eine berufliche Logik, die einer „Ökonomie der Not“ (Push-Faktoren) gehorcht. Bei den Selbständigen, die einer „Ökonomie der Selbstverwirklichung“ folgen, handelt es sich vor allem um Menschen, die sich von einer selbständigen Tätigkeit aus Gründen von Unabhängigkeit, sozialem Aufstieg und der Möglichkeit, eine eigene Idee umzusetzen, angezogen fühlen. (vgl. Schmid/Mandl/Dorr: 78) Diejenigen, die einer „Ökonomie der Not“ folgen, entscheiden sich für die Selbständigkeit, weil sie weder realistische noch akzeptable Alternativen auf dem Arbeitsmarkt sehen. Die Selbständigkeit wird als Ausweg aus der (zu erwartenden) Arbeitslosigkeit angesehen oder ist eine Reaktion

auf eine als unerträglich empfundene berufliche Situation bei dem früheren Arbeitgeber. Dies entspricht in etwa dem „Reaktionsmodell“ der Migrationsliteratur, das Unternehmensgründungen durch Migrantinnen und Migranten vorwiegend auf Diskriminierung und blockierte Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zurückführt. (vgl. ebd.: 78)

Die quantitativen Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch, dass nur ein geringer Teil der Unternehmensgründungen (12,5 %) aus der Arbeitslosigkeit entstanden sind.

Gründe für Selbständigkeit (Mehrfachwahl)



Zitat: „... da ich mein eigener Herr sein wollte.“

Zitat: „Ich wollte unabhängig von meinem Vorgesetzten sein, ich wollte meine eigenen Ideen verwirklichen.“

Zitat: „Ich habe den Drang zur Selbständigkeit schon immer gehabt...“

Zitat: „Lehrerin... und das war sowieso nicht so mein Traumberuf und zu den Blumen habe ich immer eine Neigung gehabt.“

Zitat: „Da meine Chefin jetzt Schluss macht, möchte ich übernehmen...“

Zitat: „Ich habe das Geschäft von meinem Vorgänger übernommen.“

Zitat: „Die Firma (das Geschäft) gehörte einem Bekannten. Ich habe es von ihm übernommen.“

Zitat: „Ach komm, probierst du das einfach, machst dich selbständig über die Ich-AG. Lässt dich also vom Arbeitsamt unterstützen und guckst halt einfach mal. Wenn es nicht funktioniert, bin ich keine Gefahr eingegangen in dem Sinne... Ja, und deshalb bin ich einfach ins kalte Wasser gesprungen.“

4.2.1 Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung

Kernaussage:

Ich möchte unabhängig sein und meine eigenen Ideen und Träume verwirklichen.

Eine detaillierte Analyse zum Gründungsmotiv „Unabhängigkeit“ zeigt bei der Untersuchung im Kreis Düren drei verschiedene Aspekte, von denen sich die befragten Unternehmer/innen durch die Gründung unabhängig machen möchten:

Erstens geht es um die **Unabhängigkeit im Unternehmen**. Die Unternehmer/innen fühlen sich motiviert durch die Möglichkeit, keine Vorgesetzten zu haben, selbständige Entscheidungen treffen, selbständig und eigenverantwortlich zu arbeiten, eigene Ideen zu verwirklichen und höhere Einkommenschancen zu haben, kurz: „ihr eigener Chef zu sein“. Typisch ist die folgende Aussage: Die Gründung des Unternehmens kam, „weil ich mich einfach sehr schwer unterdrücken lasse von Chefs, mit denen ich nicht klar komme. Keine Ahnung, das war mehr so eine innerliche Sache. Also ich war innerlich quasi, von vornherein, eigener Chef gewesen.“

Der zweite Aspekt bezieht sich auf die **Unabhängigkeit vom deutschen Staat** und darauf, keine Sozialleistungen oder andere Formen staatlicher Unterstützung beziehen zu müssen. Die Unternehmerinnen und Unternehmer sind in diesem Fall motiviert von der Aussicht, ihr eigenes Einkommen zu sichern, ihre Familie unabhängig von anderen versorgen zu können und sich so autark in der deutschen Gesellschaft bewegen zu können. Eine typische Aussage hierfür: „Ich bin stolz darauf, dass ich als Türke, der erst seit 5 Jahren in Deutschland lebt, ein eigenes Geschäft (seit drei Jahren) betreibe. Ich beziehe keine Hilfe vom Staat und ermögliche sogar den Jugendlichen, bei mir ein Praktikum zu machen.“

Der dritte Aspekt ist geschlechtsspezifisch und bezieht sich auf eine stärkere **Unabhängigkeit innerhalb der Familie**. Es waren ausschließlich interviewte Unternehmerinnen, für die das Thema Familie und ihre geschlechtsspezifische Rolle als Selbständige eng mit einer Stärkung ihrer familiären Position zu tun hatte: „Das war das wichtigste für mich. [...] dass ich so unabhängig bin, dass ich mein eigenes Geld verdienen kann, da muss ich jetzt nicht mehr so meine Klappe halten, sozusagen. [lacht] auch in der Familie, ja. Es ist

ja schon so eine Sache, wenn Du kein Geld verdienst, fühlst Du Dich irgendwie doch ganz tief in der Seele so abhängig von jemandem.“

Die befragten Unternehmer/innen, die **„Selbstverwirklichung“** oder die **„Umsetzung einer Idee“** als Gründe angaben, berichteten, dass sie „schon ganz lange davon geträumt“ haben, ein eigenes Unternehmen zu gründen, dass sie „den Drang zur Selbständigkeit schon immer gehabt“ haben. Hier wird deutlich, dass es mit der Unternehmensgründung auch um die Erfüllung von Träumen und Wünschen geht. Eine Unternehmerin erzählte, dass es für sie wichtig war, unter Beweis zu stellen, dass sie als Frau die gleichen Fähigkeiten zur Unternehmensführung besitzt wie ihre männlichen Kollegen: „Ich wollte meiner Familie, Bekannten, aber vor allem mir einfach beweisen, dass ich das schaffe als Frau.“ Sie ist in ihrer Unternehmenskette – ein Franchiseunternehmen – die dritte Frau, die eine der insgesamt 50 Filialen übernommen hat.

4.2.2 Sozialer Aufstieg und Suche nach anderen Wegen

Kernaussage:

Wenn Deine Abschlüsse und Kompetenzen nicht anerkannt werden, musst Du andere Wege suchen.

Für viele Unternehmer und Unternehmerinnen spielen mehrere Motive gleichzeitig eine Rolle. Ein großer Teil nennt Pull- und Push-Faktoren gleichzeitig.

Eine Kombination der dargestellten Faktoren lässt sich herausstellen, wenn es um „Aufstieg“ als Motiv der Unternehmensgründung geht, der verbunden ist mit dem Empfinden, „sonst nicht weiter zu kommen“.

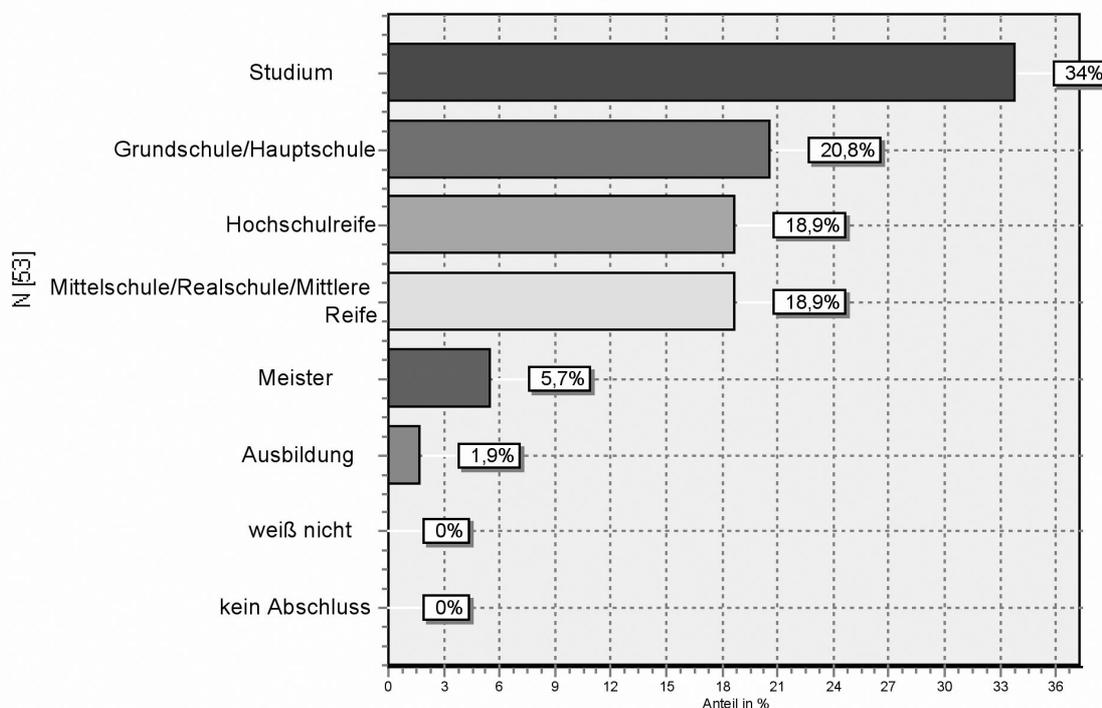
Vor allem die akademisch ausgebildeten Befragten waren mit der Tatsache konfrontiert, dass ihre Abschlüsse und Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht oder nur unzureichend anerkannt wurden. Zugleich äußerten Bildungsinländer, die ihren schulischen oder akademischen Grad in Deutschland erreicht hatten, die Erfahrung, dass der berufliche Aufstieg seine Grenzen an Staatsangehörigkeit und Nationalität hat.

Beispielhaft sind die folgende zwei Aussagen einer Lehrerin und eines Arztes: „Als ich hierher kam, war es für mich sehr schwierig. Meine Qualifikationen wurden nicht anerkannt und ich durfte meinem Beruf nicht ausüben. Es hat mich sehr frustriert.“

„Sie erreichen einen gewissen Entwicklungsstand und Sie kommen da nicht weiter, sie werden komplett blockiert. Ja, ich bin Chefarztvertreter – also in führender Position und da kommen Sie nicht darüber hinaus. Das hat auch bestimmt mit meiner Staatsangehörigkeit damals zu tun gehabt, aber bestimmt nicht mit meinen fachlichen Fähigkeiten. Und dann müssen Sie nach anderen Wegen suchen.“

Hier wird zudem der Wunsch nach sozialem Aufstieg und einer Veränderung des Statuses in der Gesellschaft deutlich. Die Selbständigkeit wird als Ausgangsgrundlage, als eine Art Sprungbrett für den sozialen Aufstieg und das wirtschaftliche Selbstbewusstsein gesehen.

höchster Bildungsabschluss



4.3 Erfahrungen mit Beratungsangeboten und die Nutzung von Kontakt- und Unterstützungsnetzwerken

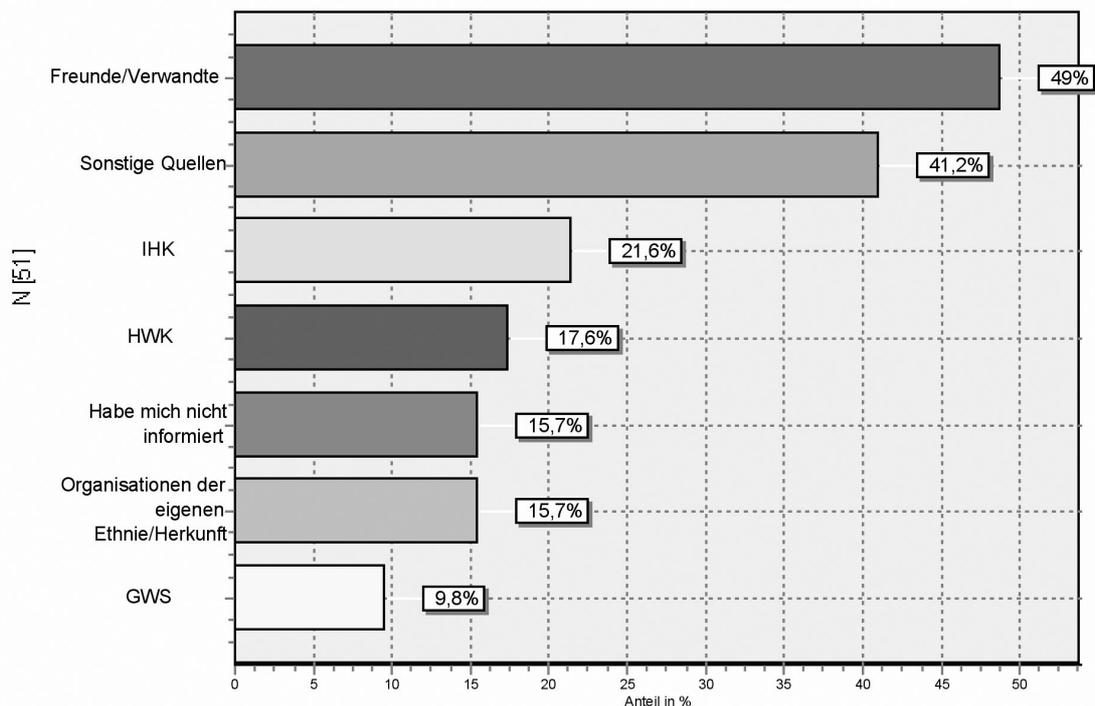
Hauptinformations- und Beratungsquellen

Die Auswertung der Befragungen zeigt eindeutig auf, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer zielgruppenspezifische Information und Beratung sowie Begleitung wünschen. 78,3 % stellten in den Interviews und im Fragebogen eine gute Beratung als wichtige Voraussetzung einer erfolgreichen Unternehmensgründung heraus. Generell haben sich auch diejenigen Personen die angaben, dass ihnen keine Beratungsmöglichkeiten bekannt sind, eine Beratung gewünscht: „...ich hatte schon paar Fragen gehabt und ich dachte, es gibt hier schon jemanden, der mir solche Fragen beantworten kann.“

Bei der Analyse der genutzten Beratungsquellen wird deutlich, dass sich die Hälfte der Gründer auf Bekannte und den Freundeskreis gestützt haben (49 %). Hierbei handelte es sich vorrangig um Personen, die selbst ein Unternehmen gegründet haben und daher über einen Informations- und Wissensvorsprung verfügten.

Daneben waren individuelle „sonstige“ Informationsquellen mit 41,2 % an zweiter Stelle. Das sind (a) Einzelpersonen wie zum Beispiel frühere Arbeitgeber, die eine Mentorenfunktion bei der Unternehmensgründung übernommen haben, (b) spielt der Steuerberater als allgemeiner Berater eine große Rolle sowie (c) eine Reihe von Sondersituationen: bei Franchiseunternehmen hat die Zentrale in der Beratung eine wichtige Rolle inne, in Einzelfällen spezifische Fachvereinigungen wie der Verband Deutscher Ingenieure.

Informationsquellen (Mehrfachwahl)



Von den öffentlichen Beratungseinrichtungen wurde lediglich die IHK mit 21,6 % in einem nennenswerten Umfang genutzt. Deutlich wird, dass lokale Beratungsinstitutionen wie die GWS eine sehr geringe Rolle bei der Beratung von Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte spielten (9,8 %).

Es wird zudem deutlich, dass es wenig ausgeprägte Netzwerkstrukturen innerhalb der Migratengruppen gibt. Die meisten Unternehmerinnen und Unternehmer sind bei der Unternehmensgründung Einzelkämpfer und als solche ist der persönliche Kontakt zu anderen Einzelpersonen, die zentrale Motivation, sich beraten zu lassen.

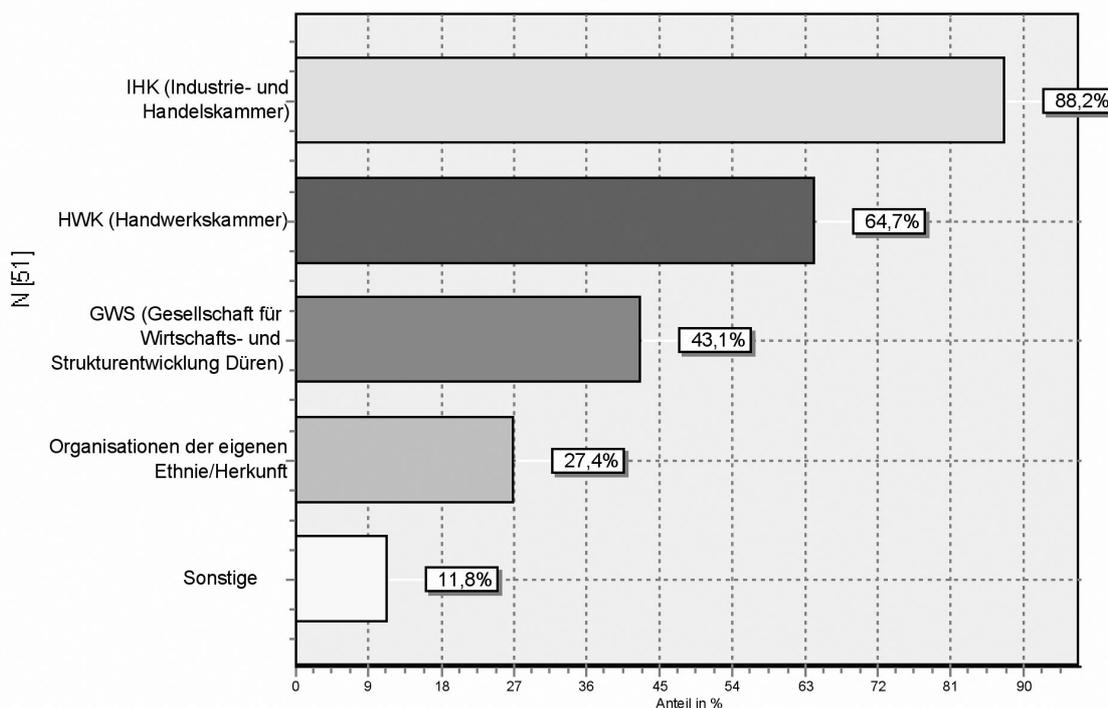
Gründe für Nichtwahrnehmung der Beratungsangebote

Betrachtet man die Gründe für den Verzicht auf Beratung so wird deutlich, dass es ein Informationsdefizit über die vorhandenen Angebote gibt: Über ein Drittel der

hier Antwortenden gaben als Grund an, dass „keine Angebote bekannt“ seien. Bei der Aufschlüsselung des Bekanntheitsgrades wird es noch deutlicher: während die Kammern IHK bei 45 (88,2%) und HWK bei 33 (64,7%) Unternehmen bekannt sind – was noch nicht bedeutet, dass auch die konkreten Angebote für Gründer/innen bekannt sind oder gar in Anspruch genommen werden – kennen die GWS als Organisation 22, das sind 43,1 % der Befragten. Bei den genutzten Angeboten liegen daher die Kammern (IHK 32 %, HWK 28 %) sowie die Agentur für Arbeit (44 %) und die job-com (32 %) vorn.

Zudem wird deutlich, dass sich die Unternehmer/innen von den Institutionen, an die sie sich wenden, nur unzureichend weiter vermittelt fühlen. Typisch ist hierbei, dass sie einen Versuch der Beratungsaufnahme starten und wenn dieser erfolglos bleibt, auf weitere Beratung verzichten:

bekannte Einrichtungen / Netzwerke



„Ja, ich hab erstmal versucht, mich irgendwo beraten zu lassen – das ist ja die wichtigste Frage von Ihnen – aber da hab ich irgendwie gar nichts gefunden. Ich hab ein paar Mal beim Finanzamt nachgefragt, wo ich mich beraten lassen kann und dort hab ich keine vernünftige Antwort bekommen. Ja, und dann bin ich einfach zum Rathaus gegangen und hab mich einfach angemeldet.“

Wünsche an die Beratung

Die Erhebung zeigt eine hohe Zufriedenheit der Unternehmer/innen mit der Qualität ihrer genutzten Beratungsangebote. Bis auf 2 Personen äußerten sich alle positiv.

Bei den Wünschen an eine Beratung wurde deutlich, dass es die Inhalte sind, die die Unternehmer als Bedarf formulieren. Viele Unternehmer und Unternehmerinnen wünschen sich eine Professionalisierung und Qualifizierung der Beratung. Dies gilt besonders, wenn ein Kredit oder Förderungen beantragt werden sollen.

Dreizehn der befragten Unternehmensgründer äußerten den Wunsch, die Beratung (auch) in der Muttersprache zu führen bzw. führen zu können. Andere wiederum lehnen eine Beratung in der Muttersprache bzw. durch Beratungspersonen aus dem Herkunftsland explizit ab mit der Begründung, dass das Unternehmerleben auch in der deutschen Sprache gestaltet wird und dass es daher wichtige Voraussetzung sei, die Sprache so zu beherrschen, dass eine Beratung auch in Deutsch erfolgen kann. Bei denjenigen, die sich muttersprachliche Beratung wünschten war deutlich, dass der Aspekt des Vertrauens eine wichtige Rolle spielt. Diesbezügliche Wünsche waren

nicht auf eine mangelnde Sprachkompetenz zurückzuführen. Beratungspersonen mit Migrationshintergrund genießen ein größeres Vertrauen aufgrund ihrer sprachlichen Kompetenzen. Im Beratungsgespräch ist dies ein zentraler Gesichtspunkt.

Unterschätzt-Werden bei hochqualifizierten Personen

Vor allem die gut qualifizierten Interviewten fühlten sich in den Beratungssituationen von den Beratenden zum Teil in ihrer Kompetenz und ihren Erfahrungen unterschätzt. Achtzehn der befragten Unternehmer (34 %) verfügten über einen Hochschulabschluss und zehn über die allgemeine Hochschulreife (18,9 %).⁷

Für die meisten Unternehmer gehört die Tatsache, unterschätzt zu werden, zu ihrem Alltag in Deutschland. Sie haben sich daran gewöhnt und gehen eher gleichmütig damit um, wie die folgende Aussage eines Ingenieurs zeigt: „Wenn ich wieder mal an den Herren beim Arbeitsamt denke, der hat wirklich versucht, mir das wie einem Analphabeten beizubringen. Das war aber auch nicht verkehrt. Gut der eine kann sagen, ‚Hör mal, ich kann das!‘. Aber man soll sich auch ruhig Zeit nehmen, den ausprechen zu lassen, weil je mehr einer redet, desto mehr Informationen bekommt man. Man sollte schon gucken, ein gewisses Maß an Ruhe für die Behörden mitzubringen.“ Eine chinesische Unternehmerin äußerte den Wunsch, dass „viele Chinesen in Deutschland Akademiker sind und auch wie solche behandelt werden wollen.“ Eine Unternehmerin erzählte pointiert: „Der hat mich so beraten, als ob er mein Psychotherapeut wäre und nicht mein Berater.“

⁷ Zu berücksichtigen ist, dass bei der Interviewanfrage die Bereitschaft der hochqualifizierten Personen eher groß ist. Deshalb lässt sich diese Aussage nicht auf die Gesamtzahl der 1.637 ermittelten UnternehmerInnen schlussfolgern.

Hier wird deutlich, dass sich hochqualifizierte Unternehmer/innen in Beratungsinstitutionen oft nicht ernst genommen fühlen und dass es seitens der Beratenden darum geht, die Qualifikationen und Erfahrungen anzuerkennen. Es handelt sich hierbei nicht um eine Frage kulturellen Missverständnisses, sondern um den Spiegel einer gesellschaftlichen Wahrnehmung, die Migrant/Innen häufig als niedrig qualifiziert ansieht und die Barrieren in der deutschen Sprache gleichsetzt mit einem niedrigen Bildungsgrad.

4.4 Erfahrungen mit Behörden und öffentlichen Einrichtungen

Die Unternehmer antworteten auf die Frage zu ihren Erfahrungen mit Behörden sehr unterschiedlich. Einige bezogen es auf die Unternehmensgründung und alle damit verbundenen behördlichen Gänge, andere auf ihre Erfahrungen als Mensch mit Migrationshintergrund in Deutschland mit unterschiedlichsten Behörden. Es wurde sowohl explizit nach positiven wie nach negativen Erfahrungen gefragt. Zwei unterschiedliche Ebenen werden in der Auswertung der Befragung deutlich:

Zum einen geht es bei positiven wie negativen Erfahrungen um das System „Behörde“, das heißt, die behördliche Struktur in Deutschland mit ihrer Ausdifferenzierung in verschiedene Zuständigkeiten, die behördlichen Regeln, Formblätter, Erreichbarkeiten und Bearbeitungszeiten. Wie waren die Erfahrungen zwischen „Behörde“ und „Unternehmer/in“?

Zum anderen stehen die Erfahrungen in der Kommunikation mit den konkreten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Behörden im Mittelpunkt der Antworten. Hier handelt es sich also um zwischenmenschliche Kontakte, um die Art und Weise von Gesprächen, um Freundlichkeit

und Unterstützungsangebote zwischen „Mitarbeiter/in“ und „Unternehmer/in“.

Positive Erfahrungen mit Behörden und Mitarbeiter/innen

Kernaussage:

Wenn man weiß, was man will und die Regeln befolgt, dann gibt es keine Probleme.

Der überwiegende Teil der befragten Unternehmer/innen äußerte sich positiv über seine Erfahrungen mit Behörden. Die Mehrzahl der Befragten gab an, dass es bei der Gründung und bezogen auf ihr Unternehmen positive Erfahrungen gab bzw. kaum oder sehr wenig Probleme bestanden. Meist verlief die Gründung reibungslos unter der Voraussetzung, dass alle dafür benötigten Papiere vorlagen. Viele der befragten Unternehmer/innen hatten zudem sehr wenig Kontakt mit Behörden.

Die allgemeinen Aussagen zum System „Behörde“ werden durch explizit positive ergänzt, die sich auf die Mitarbeiter/innen einzelner Ämter bezogen wie die folgende zeigt: „Als gut kann ich aufführen, dass beim Gewerbeamt die Leute einem behilflich waren. Es lief in der Regel alles ohne größeren Aufwand und problemlos, wenn man die erforderlichen Unterlagen eingereicht hat.“ Besondere Unterstützung erfährt der Inhaber eines Juweliergeschäftes durch die örtliche Polizei: „In regelmäßigen Abständen kommen sogar bei uns Polizeibeamte vorbei um nachzufragen, ob bei uns alles in Ordnung sei und ob wir irgendwelche Ängste hätten. [...] Die Nachfrage der Polizei finde ich gut.“

Zitat: „Wenn man sich an die Regeln gehalten hat, gab es keine Probleme.“

Zitat: „Wenn Sie sachlich bleiben, gut sind und es auch gut vortragen (richtig

einbringen), kommen Sie auch an Lösungen.“

Zitat: „Ich habe bis jetzt nur gute Erfahrungen mit Behörden. Ich habe keine Probleme bekommen durch meine Herkunft und ich bin dafür dankbar.“

Negative Erfahrungen mit Behörden und Mitarbeiter/innen

Auf der anderen Seite sind Hemmnisse und Zurückhaltung gegenüber den Behörden zu erkennen. Dreiundzwanzig der Befragten (44,2 %) nannten bei den Gründungshürden „Bürokratie, Vorschriften, Gesetze“. Diese hatten häufig mit dem System „Behörde“ zu tun: mit behördlichen Abläufen, Behördengängen und Formblättern. Als Hürden oder Hemmnisse wurden fehlende Informationen über den Ablauf der verschiedenen administrativen Gänge sowie ein fehlender Überblick über die Struktur der Behörden und die einzelnen Zuständigkeiten genannt. Eine Checkliste, was in welcher Reihenfolge bei der Unternehmensgründung zu tun ist, wurde gewünscht. Interessant ist, dass die Schwierigkeiten mit dem System „Behörde“ sowohl von akademisch gebildeten als auch nicht-akademisch gebildeten Unternehmer/innen genannt wurden.

Die Unternehmer/innen beschrieben ein Gefühl der eigenen Orientierungslosigkeit im Dickicht von Vorschriften und Abläufen. Die starke Arbeitsteilung innerhalb der deutschen Behördenlandschaft wurde als besondere Schwierigkeit beschrieben. In vielen Herkunftsländern der interviewten Unternehmerinnen und Unternehmer gibt es diese Form der ausdifferenzierten Zuständigkeiten nicht, sondern eine zentralistische Struktur. Eine Unternehmerin erklärte die Unterschiede zu ihrem Herkunftsland (Ukraine) so: „Das ist für uns das Schlimmste hier in Deutschland. Das alles so abgegrenzt ist. Bei uns gibt es ein

weißes Haus und dann gehen wir dahin und können da alles klären. Das ist einfach. Und wenn wir es da nicht klären können, dann haben wir da immer Info, wo alle etwas kriegen. Und das hilft uns und hier nicht. Ich dachte dann, dass die Deutschen das wissen, aber die wissen das auch nicht. Es ist so wie eine Hydra, so vielfältig und keiner versteht das.“

Die Interviewten sind dem begegnet, indem sie sich bei anderen Stellen informiert haben – zu 49 % bei Freunden und Bekannten und zu 21,6 % bei der IHK und dann mit den Informationen erneut bei den entsprechenden Stellen vorgesprochen haben. Deutlich wurde ein großer Grad selbständiger Informationssuche.

Zitat: „Die Behörden waren nicht immer hilfsbereit und sie hacken oft auf Kleinigkeiten.“

Zitat: „Immer noch schwierig [sind] die ganzen nachgeschalteten Zwänge wie Steuererklärung zum Beispiel ganz konkret. Sich mit den ganzen Begriffen auseinander zu setzen, mit dem Fachjargon, der überhaupt nicht zu meiner Ausbildung passt. Das ist eine Herausforderung.“

Zitat: „Die Behörden helfen einem wenig. Sie haben manchmal strikt ihre Vorschriften und weichen auch nicht in Ausnahmefällen davon ab. Dabei zeigen sie auch alternativ keinen anderen Weg, den man beschreiten könnte.“

Bezogen auf die **zwischenmenschlichen Aspekte zwischen Mitarbeiter/innen und Unternehmer/innen** erzählten die Unternehmer/innen von Missverständnissen, zeigten jedoch zugleich ein hohes Maß an Verständnis für die schwierige Arbeitssituation der Beschäftigten. Die interviewten Unternehmer versetzen sich in die Lage der Beschäftigten in den Behör-

den und verwiesen auf Quellen interkultureller Missverständnisse, die wir beispielhaft nennen möchten:

Kernaussagen:

- (I) **Man muss sich selbst alle Informationen suchen. Es sagt einem keiner, was wann wie zu tun ist.**
- (II) **Wichtig sind gegenseitige Anerkennung und Achtung sowie eine Förderung der interkulturellen Verständigung.**

Anklopfen vs. Nicht-Anklopfen

„Kommunikationsstörungen gibt es immer dann, wenn der eine in seinem Zimmer sitzt und der andere kommt herein ohne zu klopfen. Ich kenne das aus Griechenland, wo es sowieso eine Distanz gibt zwischen dem Beamten und dem Volk. Der Beamte ist jemand, der einem irgendwas geben kann oder verweigern kann. Die Leute spielen sich dann auf. [...] wenn einer dann rein geht [in Griechenland], und dann der zweite, dritte, vierte kommt, ist das kein großes Problem.“

Verweis auf Nichtzuständigkeit und weggeschickt werden zu einer anderen Stelle

„Und dann meine Landsleute, wenn die zu Behörden kommen, da sitzen Fachleute. Und die kennen einen kleinen Bereich. Aber wenn wir kommen, dann müssen wir unbedingt das und das und das wissen. Und dann sagt diejenige: `Nein dafür bin ich nicht zuständig, bitte Kollege sowieso´. Für uns klingt das wie `Ich will mit Dir nicht sprechen, geh bitte weg!´ Für uns das klingt so. Obwohl, ich verstehe das und ich versuche das immer meinen Landsleuten zu erklären.“

Geduld und Aufmerksamkeit bei der sprachlichen Verständigung

„Was ich gemerkt habe, als ich als Student nach Deutschland gekommen bin und mit der Ausländerbehörde konfrontiert war oder mit dem Arbeitsamt, hinter den Schreibtischen sitzen ja auch Menschen. Und wichtig ist halt, als Mensch verständigt man sich halt nicht nur mit Gesten, sondern auch mit der Sprache. Und wenn Sie die Sprache des anderen nicht verstehen, dann hapert es halt schnell. Und man sollte sich da auch ein bisschen Mühe geben dem Migranten gegenüber, sein Blatt zurück zu tun, hochdeutsch zu sprechen und nicht so schnell. Und wenn er mit ihm redet, ihm auch in die Augen zu gucken und nicht den Aktendeckel vollzukritzeln. Dann müsste es weniger Verständigungsschwierigkeiten geben.“

Die deutsche Sprache als Schlüssel einer erfolgreichen Behördenkommunikation

Kernaussage:

Die selbstbewusste Beherrschung der deutschen Sprache ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Behördenkommunikation.

Viele der Interviewten benannten die Kenntnisse der deutschen Sprache als wichtigen Zugang zum administrativen System: Diejenigen mit sehr guten deutschen Sprachkenntnissen, verwiesen darauf, dass es andere schwerer haben und diejenigen, die sich mit ihren Deutschkenntnissen unsicher fühlen, empfanden das als problematisch. Die deutsche Sprache in Formularen und Behördengängen sicher anzuwenden, wird als eine „sehr große Herausforderung“ beschrieben. Zudem wird die spezielle Fachsprache in Formularen als problematisch benannt, „gerade in solchen Schriftstücken ist alles ein bisschen anders formuliert als gesprochenes Deutsch.“

Zudem fühlen sich einige Unternehmer in der Gesprächssituation speziell mit Behörden unsicher. Eine Unternehmerin berichtet: „Wenn ich dann anrufe [auf dem Amt] und die Frau sagt mir, sie versteht mich nicht und ich verstehe sie auch manchmal nicht und ich erkläre noch mal und sie versteht mich wieder nicht, dann habe ich Angst noch mal anzurufen.“ Jeder, der eine Fremdsprache gelernt hat weiß, wie stark die Ausdrucksfähigkeit in einer Gesprächssituation abhängig ist von den Faktoren „Sicherheit“ und „Vertrauen“.

Wegweiser durch den Behörden-dschungel

Viele der befragten Unternehmer/innen wünschten sich, „dass man irgendwie leichter an die Informationen kommen kann.“ Sie äußerten den Wunsch nach einer klaren Checkliste, wann was für Unternehmensgründung und -führung zu tun sei: „Wir hätten so eine Liste oder ganz klaren Ablauf gebraucht, was wir machen sollen; wir hatten keine Informationen, wie das funktioniert.“

Da es eine Anzahl an Informationsbroschüren bereits gibt, wird deutlich, dass

- die Broschüren nicht an ihre Zielgruppe gelangen und /oder
- diese nicht zielgruppenadäquat aufbereitet sind.

Als nicht adäquat wurde dabei genannt:

- Informationsbroschüren sind zu umfangreich und detailgenau.
- Sprache ist zu sehr am Beamtendeutsch angelehnt.
- Themen und Zuständigkeitsbereiche sind zu stark abgegrenzt voneinander.

Dementsprechend wünschten sich die Unternehmer/innen:

- eine kurze und übersichtliche Liste,
- in klarer Sprache,
- mit den einzelnen Stationen und Daten der Unternehmensgründung,
- einschließlich aller involvierten Ämter (auch Meldebehörde u. ä.).

4.5 Erfolgsfaktoren der unternehmerischen Tätigkeit

Ein wesentlicher Gesprächsteil der Interviews bezog sich auf die Erfolge und Hürden bei der Gründung des Unternehmens, was die Unternehmer/innen als „Mentoren“ anderen Unternehmensgründenden raten würden und auf Kriterien, an denen der Erfolg gemessen wird. Daraus lassen sich eine Reihe von „Erfolgsfaktoren“ für eine unternehmerische Tätigkeit ableiten.

Indikatoren, an denen die befragten Unternehmer/innen ihren Erfolg messen:

- Zufriedenheit der Kunden/gute Kundenbeziehungen/Vorhandensein von Stammkunden
- Qualität der Arbeit
- Anzahl der Aufträge
- Umsatz/Einkommen/Gewinn
- Mitarbeiterzahl



4.5.1 Erfolgsfaktor: Qualität und Kundenorientierung

Kernaussage:

Die Qualität meiner Arbeit und die Zufriedenheit der Kunden sind die Schlüssel zum Erfolg.

Als einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren nannten die Unternehmer die Qualität ihrer Arbeit und ihre hohe Kundenorientierung. Dabei wird deutlich, dass sie sich an Werten der Arbeit wie „Intelligenz und Fleiß“ orientieren, versuchen, „sehr genau zu arbeiten“, „alle Aufträge zeitgemäß zu erfüllen“ und die „gegebenen Termine“ einzuhalten. Vieles von dem, was in den Unternehmen von Migranten und Migrantinnen erwirtschaftet wird, beruht auf einem hohen persönlichen Arbeitseinsatz und Leistungsvermögen. Die Aussage des folgenden Unternehmers illustriert die Kombination an qualitativ hochwertiger Arbeit, individueller Ausführung und die Fortführung der eigenen Qualifikationen durch Fortbildungen: „Ein wichtiges Kriterium ist für uns auch, dass wir sauber und genau bei der Errichtung des Bauwerks arbeiten. Die Arbeit wird nie als Routine betrachtet, sondern es wird immer mit äußerster Sorgfalt drangegangen. Weiterhin nehme ich regelmäßig an Fortbildungen teil, um immer auf dem neusten Stand zu sein.“

Die Zufriedenheit der Kunden ist dabei das Ziel und der Maßstab unternehmerischen Erfolges. Der Kunde wird als der wesentliche Schlüssel betrachtet, neben anderen Kriterien wie weitere Aufträge, Umsatz und Stabilität. Er steht im Mittelpunkt des Interesses.

Zitat: „Gut gelungen ist mir, dass ich meine Kunden zufrieden stellen kann. Wenn die zufrieden sind, bin ich auch zufrieden.“

Zitat: „...den Kunden wirklich als König behandeln und immer freundlich sein, das ist auch bei uns gut eingeschlagen, denke ich mal. Viele kommen, weil wir mit den Kunden wirklich sehr freundlich sind.“

Zitat: „Einen Kunden zu bekommen ist ganz leicht, es ist ein ungeschriebenes Blatt, der kommt mal aus Neugier, und dann ist er da. Aber die Kunden zu erhalten über Jahrzehnte, das ist nicht mehr so einfach. Verschiedene Faktoren spielen eine Rolle und wenn Sie das schaffen, dann können Sie zum Schluss sagen: Ich habe Erfolg gehabt. Meine Werbung sind nur meine Patienten und die Qualität meiner Arbeit.“

„Den Erfolg messe ich an der Zufriedenheit meiner Kunden. Wir versuchen unsere Aufgaben rechtzeitig und gut zu machen. Wir gehen auf besondere Wünsche (z.B. Fristen) unserer Kunden ein. Zufriedene Kunden kommen wieder und wir erzielen dadurch Gewinn.“

4.5.2 Erfolgsfaktor Deutschkenntnisse

Kernaussage:

Die Beherrschung der Deutschen Sprache ist eine wichtige Voraussetzung, um als Unternehmer / in erfolgreich zu arbeiten.

Aus den überwiegenden Aussagen der Unternehmerinnen und Unternehmer ist zu entnehmen, dass gute deutsche Sprachkenntnisse eine unabdingbare Voraussetzung für die Gründung und Führung eines Unternehmens sind. Mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache erhöhen die Schwelle zum Informationszugang. Diese Aussage trafen auch erfolgreiche und etablierte Unternehmerinnen und Unterneh-

mer, die trotz eines langen Aufenthalts in Deutschland über geringe Deutschkenntnisse verfügen. Die Bedeutung der Sprachkenntnisse wird sehr wohl formuliert, auch wenn die Realität anders aussieht, wie zum Beispiel auf einem Regionalworkshop deutlich wurde, an dem überwiegend Unternehmen teilnahmen, die nur über unzureichende Sprachkenntnisse verfügten. In dem Zusammenhang wurde auch darauf hingewiesen, dass die unternehmerische Tätigkeit keine Zeit läßt, um seine Sprachkompetenzen zu verbessern.

Zitat: „[...] und Grundlage ist, entweder beherrschen Sie die Sprache oder Sie gehen unter. Der ganze Bürokratismus! Ich bin der Meinung, wenn Leute sich selbstständig machen, Übersiedler oder so, wenn sie sprachlich nicht so weit sind, dann rächt sich das.“

Zitat: „Besonders stolz bin ich da drauf, dass ich erstens die Sprache so gut gelernt habe. [...] ich konnte kein Deutsch, als ich nach Deutschland kam.“

Zitat: „Ich würde ihm [dem Existenzgründer] raten, dass er zuerst die deutsche Sprache gut beherrscht. Weiterhin sollte er sich mit den Gesetzen und der deutschen Kultur vertraut machen. Dann hat er auch eine Chance, auf die deutschen Kunden eingehen zu können.“

4.5.3 Erfolgsfaktor: Unternehmerisches Wissen und Branchenerfahrung

Kernaussage:

Ich kannte die Branche aus früheren Tätigkeiten oder wusste durch meine Familie, was an Arbeitsbelastung auf mich zukommt. Ich bin nicht überrascht worden, sondern war vorbereitet.

Gute Sprachkenntnisse sind jedoch nicht die einzigen erfolgsrelevanten Ressourcen für den unternehmerischen Werdegang. Mindestens genauso wichtig ist eine ausreichende Branchenerfahrung, die ggf. den Mangel an formaler Qualifikation kompensieren kann. Aus den Interviews geht hervor, dass viele Unternehmerinnen und Unternehmer vor der Unternehmensgründung bereits Erfahrungen in der Branche oder zumindest einen unternehmerischen Hintergrund hatten.

Viele der befragten Unternehmer/innen gaben an, dass sie davon profitierten, dass sie Unternehmertum und selbständiges Arbeiten aus ihrem familiären Umfeld bereits kannten. Dadurch fühlen sie sich vorbereitet auf die langen Arbeitszeiten, die finanziellen Risiken und die unsichere Zukunft sowie auf die Belastung für die Familie: „Mir war Selbständigkeit und was ein Geschäft bedeutet, vertraut – also die Großeltern, die hatten über 50 Jahre lang einen kleinen Gemüse- und Obstladen. Vergleichen können Sie das mit den Obst- und Gemüseläden von den Türken – also ich bin in so einer Familie groß geworden. Wir lebten auch sehr eng zusammen. Ich habe da auch in den Ferien gearbeitet, an Samstagen, ich wusste, was das bedeutet. Das ist nicht so wie 8 Stunden abklopfen, Gehalt kassieren. Sie denken, wenn Sie schlafen gehen, an das Geschäft. Sie träumen auch davon und wenn Sie aufwachen, die ersten Gedanken dann auch – nonstop. Ich wusste, dass es ein harter Job ist.“

4.5.4 Erfolgsfaktor Kämpfertyp

Kernaussage:

Wenn Du kämpfst, dann schaffst Du es auch!

Eine der Kernaussagen, die alle befragten Unternehmer/innen teilen, heißt „Kämpfen oder es lassen!“. Die Unternehmer

beschreiben, dass es Mut, Kraft und Durchhaltevermögen bedarf, um Schwierigkeiten zu überwinden. Zugleich vermitteln sie einen Optimismus, der sich aus den Erfahrungen speist, dass es möglich ist. Typische Aussagen hierfür sind:

„Von nichts kommt nichts, also, wenn man sich anstrengt, dann schafft man das auch.“ Oder: „Vor allem, keine Angst davor zu haben, man muss ja an sich selbst glauben und irgendwie das Ganze durchboxen. Man muss es nur wollen.“

Zugleich wird, wenn die Eigenschaft, ein Kämpfertyp zu sein, nicht vorhanden ist, von einer unternehmerischen Tätigkeit abgeraten: „...wissen Sie, das ist Charakter-sache. Den einen schmeißen Sie zur Tür raus und der klettert durchs Klofenster wieder rein und ist dann drinnen und der andere sagt, der hat mich rausgeschmissen, der will von mir nichts mehr wissen, dann will ich auch von dem nichts mehr wissen. Dann ist der, der rausgegangen ist, im Nachteil.“ Durchhaltevermögen wird als wichtigster Vorteil gegenüber anderen wahrgenommen: „Also, was würde ich dem raten? Also, wenn er was machen will, würde ich ihm raten, soll er es machen! Hindernisse kann man überstehen. Und der soll, wenn er ein Ziel hat, es verwirklichen. Weil es gibt nichts, was wir Menschen nicht machen können – man muss sich halt dafür ein bisschen anstrengen, halt Hürden überstehen. Mutig sein.“

Eine besondere Form des Kämpfertums beschreiben auch hier die Unternehmerinnen:

„...welche Schwierigkeiten? Hier in Düren extrem: Frau als Geschäftsfrau. Am Anfang wurde ich nicht so als Geschäftsfrau von den türkischen Kunden respektiert.“ Als Strategie beschreibt auch sie Ausdauer und Hartnäckigkeit: „Nicht nachlassen. Wenn ich einmal nein sage, dann heißt es nein!“

4.5.5 Erfolgsfaktor Familiäre Ressourcen

Zentrale Herausforderung im Vorfeld der Gründung sind das geringe Startkapital und die Finanzierungsengpässe die thematisiert wurden. Hier kommt der Familie und der Verwandtschaft eine bedeutende Rolle als Financier zu. Auch im persönlichen Umfeld werden viele Informationen bezogen, es wird ausgeholfen und beraten.

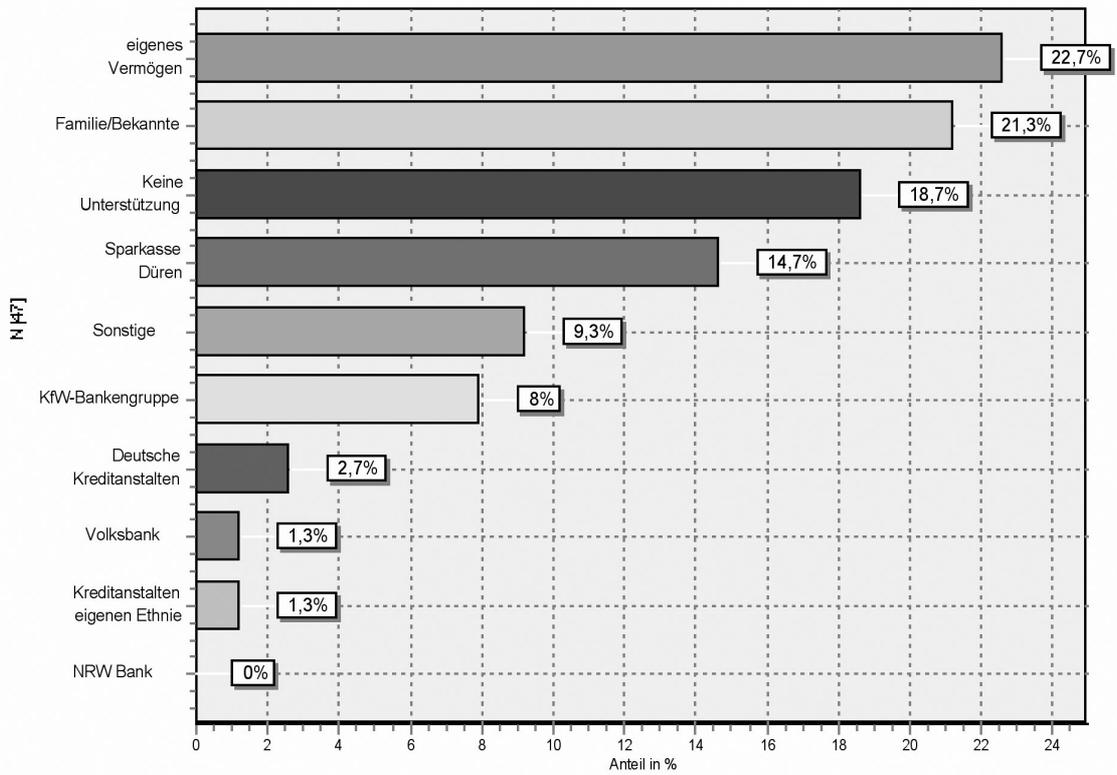
So haben 44 % der Befragten entweder ihr eigenes Vermögen oder die Familie/Bekannte für die Finanzierung in Anspruch genommen. Oft sind es Ersparnisse, die investiert werden. Nur in 14,7 % der Fälle konnten die Befragten eine Förderung durch ein Bankenkredit (Sparkasse Düren) vorweisen. Nur sechs der Befragten, das sind 8 %, haben eine öffentliche Förderung (KfW-Bankengruppe) in Anspruch genommen.

Voraussetzung für die Vergabe eines Kredites ist ein Unternehmenskonzept oder eine Marktstrategie. Sechzehn Befragte haben die Erstellung eines Unternehmenskonzeptes als Gründungshürde bezeichnet. Aber auch aufgrund der begrenzten sprachlichen Möglichkeiten tun sich Selbständige mit Migrationshintergrund schwer, ihre Geschäftsideen bzw. das Vorhaben konzeptionell darzustellen und insbesondere die Banken davon zu überzeugen. Ein weiterer Grund ist mangelndes Wissen über die öffentlichen Förderbanken wie der NRW Bank sowie der KfW-Bankengruppe: Nur 5 bzw. 11 der 45 Antwortenden kannten die Einrichtungen. Zudem lehnten aber auch viele Unternehmer Kredite ab, da es für sie wichtig sei, „keine Schulden zu machen“ und finanziell unabhängig von Banken oder staatlichen Geldern zu bleiben. Ein Unternehmer, dessen Unternehmensethik stark durch seinen muslimischen Glauben geprägt war, erläuterte, dass es für ihn aus religiösen Gründen nicht erlaubt sei, Schul-

den zu machen und Zinsen zu nehmen oder zu zahlen.

Nur eine Person konnte eine Kreditanstalt der eigenen Ethnie nutzen, was neben dem Vorteil der muttersprachlichen Beratung auch den Vorteil hatte, dass Sicherheiten im Herkunftsland berücksichtigt werden konnten.

in Anspruch genommene Finanzierung



Zitat: „Eigenes Geld haben, das war sehr schwer am Anfang.“

Zitat: „Geldproblem. Ich habe gespart, um meinen Traum zu verwirklichen.“

Zitat: „Am Anfang war das Finanzielle das Problem, aber durch die Familie ist es noch gut gegangen.“

Zitat: „Unternehmer mit Migrationshintergrund sollten mehr finanzielle Unterstützungen bekommen. Zugang zu Bankkrediten soll geschaffen werden.“

Zitat: „Weiterhin hatten wir am Anfang Finanzierungsprobleme, da unsere Bank ... uns nicht unterstützen durfte.“

Zitat: „Eine besondere Herausforderung war natürlich der finanzielle Gesichtspunkt. Wir hatten Probleme die Leute (von der Bank) von unserer Geschäftsidee zu überzeugen, damit sie uns unterstützten bzw. einen Kredit gewährten.“

4.6 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Auswertung der Interviews verdeutlichen, dass die Entwicklung der Unternehmensgründungen von zugewanderten Personen im Kreis Düren den bundesweiten Trend bestätigt. Auch die Unternehmer/innen mit Zuwanderungsgeschichte des Kreises Düren stehen vor – sowohl aus der Gründungsforschung als auch aus der Gründungsberatungspraxis bekannten – soziokulturellen und strukturellen Herausforderungen. Diese sind selbstverständlich in den einzelnen ethnischen Milieus sehr unterschiedlich ausgeprägt und korrelieren mit dem jeweiligen Qualifikationsniveau und dem Individualisierungsgrad. Insbesondere das positive Beispiel der „Verschmelzung“ der Nischenökonomie, in der sowohl die deutsche

Bevölkerung als auch Menschen aus dem gleichen Herkunftsland angesprochen werden, zeigt sehr plastisch den ähnlichen Werdegang der Migrantenselbständigkeit im Kreis Düren im direkten Vergleich mit anderen Regionen unseres Landes. Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer leben überwiegend seit mehreren Jahren in Deutschland und sind zum Teil hier aufgewachsen oder geboren. Viele haben mittlerweile die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen. Sie sind längst aufgrund ihrer Sozialisation ein integraler Bestandteil von Düren und Umgebung.

Ihre Lebenssituationen stehen als Motiv für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit im Vordergrund. Die subjektive Entscheidung für den Schritt in die Selbständigkeit wird in den meisten Fällen durch den Wunsch nach Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit getragen. Finanziert wird bzw. wurde die Existenzgründung primär mit Hilfe eigener Ersparnisse oder durch Darlehen der Familie. Bei vielen der Befragten spielten Angehörige der eigenen Gruppe als Beratungs- und Informationsquelle eine wesentliche Rolle.

Trotz der Restriktionen erweisen sich Personen mit Zuwanderungsgeschichte als ambitionierte und kreative Unternehmensgründer und -gründerinnen. Diese unternehmerische Kreativität gilt es intensiv zu nutzen und zu fördern. Adäquate Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten sowie Sensibilisierungsmaßnahmen der externen Institutionen müssen daher auch in Düren und Umgebung deutlich differenzierter als bisher zugeschnitten werden. Neben der Hilfe beispielsweise bei der Erstellung von Businessplänen, bei Rechts-, Finanz- und Steuerangelegenheiten sollte auch verstärkt die Begleitung von individuellen Entwicklungsprozessen (z. B. durch persönliches Coaching) Berücksichtigung finden. Bei einem Coaching handelt es sich in der Regel um einen länger andauernden Prozess der Einzelbera-

tung. Die individuelle Begleitung kann dazu beitragen, sich über persönliche Stärken und Fähigkeiten, Potentiale und Ressourcen bewusst zu werden, um den Schritt in die berufliche Selbständigkeit zu wagen und unternehmerisch erfolgreich zu handeln. Es ist davon auszugehen, dass eine angemessene und intensive Unterstützung in Form von individueller Begleitung durch externe Institutionen (mit interkulturellen Kompetenzen) positive Einflüsse auf die Gründungsneigung und den Stabilisierungsprozess der bereits bestehenden Betriebe von zugewanderten Personen hat, wie bereits Erfahrungen in der Betreuung der Migrantenunternehmen in anderen Regionen zeigen.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch, die Transparenz der bestehenden Beratungsangebote zu verbessern, da von vielen Befragten insbesondere die Intransparenz der Angebote kritisiert wurde. Es sollten Projekte und Maßnahmen unterstützt werden, die dazu geeignet sind, migrantenorientierte Beratung zu intensivieren und zu verbessern. In der zielgruppenspezifischen Beratungsmethodik und -herangehensweise spielen folgende Faktoren eine zentrale Rolle:

- Die Bedeutung von Beratern und Beraterinnen mit eigenem Migrationshintergrund.
- Aufbau und Einsatz interkultureller Kompetenzen in den Strukturen der Beratungsinstitutionen.
- Zudem sollte die Gründungsförderung (von zugewanderten Personen), so die Erwartungshaltung von Befragten, eng mit Maßnahmen der Bestandssicherung verknüpft werden und so zur Existenzstabilisierung der Migrantenbetriebe beigetragen.

Die Auswertung der Befragung zeigt sehr deutlich, dass die Förderung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte positive Wirkung auf die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten und deren selbstbestimmte Lebensführung haben kann. Erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte können insbesondere für die dritte Generation Vorbildfunktion übernehmen und gleichzeitig die Integration in die Aufnahmegesellschaft erleichtern.



5. Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Weiterentwicklung

5.1 Thesen und Erkenntnisse

Der Verlauf des Projektes war geprägt von vielfältigen und intensiven Diskussions- und Lernprozessen bei allen Beteiligten. Im Folgenden werden die Erkenntnisse in Thesenform zusammengefasst und Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Fortsetzung des Prozesses entwickelt.

These 1:

Selbständigkeit von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist ein dynamischer Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung der Region und für die Förderung der Integration.

1.637 Menschen mit ausländischem Pass haben im Kreis Düren ein Gewerbe angemeldet oder sind als Einzelunternehmen tätig. Insgesamt kann von geschätzten 2.500–3.000 unternehmerisch tätigen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Kreis Düren ausgegangen werden, die für sich und ihre Mitarbeitenden ca. 7.500–9.000 Arbeitsplätze geschaffen haben.

Viele der unternehmerisch tätigen Migrantinnen und Migranten haben die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen (64,3 % der Interviewten) oder sind als Aussiedlerinnen und Aussiedler nach Deutschland gekommen. Hinzu kommen freiberuflich Tätige wie Ärzte, Anwälte und Steuerberater, die kein Gewerbe anmelden brauchen.

These 2:

Ein Unternehmen zu gründen bedeutet, im Kreis Düren zu investieren, sich dort zu etablieren und zu integrieren – ein „Bekenntnis zum Standort D“.

Wie die im Jahre 2007 veröffentlichte Sinus-Studie zum Thema Migration zeigt, erwachsen aus der Migration heraus entscheidende produktive und innovative Kerne für die deutsche Gesellschaft, da die Leistungs- und Einsatzbereitschaft in Migrantengruppen deutlich höher ist und sich eine formative Elite (Bikulturalität, Mehrsprachigkeit, mehrdimensionaler Erfahrungsreichtum) herausbildet. Die hohe Motivation und Aufgeschlossenheit für neue Ideen wurde im Rahmen der durchgeführten Studie in den Einzelinterviews und Konferenzen deutlich (siehe Kapitel 4).

These 3:

Eine sich entwickelnde Migrantenökonomie bedeutet gleichzeitig eine Reaktion auf Marktnischen (Lebensmittel, Dienstleistungen, Wohnungsausstattung, Freizeitgestaltung) von zugewanderten Menschen und eine Veränderung der Konsumgewohnheiten der Mehrheitsgesellschaft.

Mit dieser Reaktion entwickelt sich eine gesellschaftliche Annäherung zwischen Deutschen und Migranten, die für ein gegenseitiges Verständnis unabdingbar ist. Als Beispiele können hier die ausländische Gastronomie und der Lebensmittelhandel genannt werden, die viele Deutsche, egal welchen Alters, sehr schätzen.

These 4:

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte nehmen eine wichtige soziale Brückenfunktion wahr.

Durch ihre Vorbildfunktion machen sie deutlich, dass es sich lohnt, im Kreis Düren zu investieren. Gleichzeitig sind sie Anlauf-

und Kontaktstelle für viele Menschen aus der eigenen ethnischen Gruppe. Als Vertrauenspersonen können sie auch unter dem Aspekt des „Demografischen Wandels“ den wachsenden Anteil der jungen Migrant/innen durch positive Impulse für eine Teilhabe und berufliche Integration gewinnen. In familiären und verwandtschaftlichen Netzwerken stellen sie Arbeitsplätze für Menschen zur Verfügung, die auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen können. Durch ihre deutschen Kundinnen und Kunden besonders im Dienstleistungsbereich (Änderungsschneiderei, Friseur, Taxifahrer, Rechtsanwalt, Einzelhändler, Gastronomie) entstehen wichtige Kontaktnetze zur Mehrheitsgesellschaft.

These 5:

Erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte übernehmen mit ihren persönlichen und wirtschaftlichen Kontakten, mit ihrer interkulturellen Kompetenz und mit ihrer Mehrsprachigkeit eine wichtige Schlüssel-funktionen zur Stärkung der internationalen Wirtschaftsbeziehungen des Kreises Düren.

Die Erkenntnisse des KOMM-IN Projektes machen deutlich, dass es für die verantwortlichen Akteure aus Politik, Verwaltung, Kammern und Wirtschaftsverbänden volkswirtschaftlich und integrationspolitisch sinnvoll ist, mit den unternehmerisch tätigen Migrantinnen und Migranten in einen dauerhaften Dialogprozess zu kommen, um

- die Vorstellungen und Erwartungen kennen zu lernen.
- das wirtschaftliche Engagement zu würdigen und die vorhandenen Potentiale zu fördern.

- gesellschaftspolitische Teilhabe verstärkt zu ermöglichen.
- die Kooperation und Vernetzung zu stärken.

5.2 Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Weiterentwicklung

Die Förderung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte ist eine wichtige Zukunftsinvestition für die wirtschaftliche Entwicklung im Kreis Düren. Sie bedarf einer bewussten wirtschaftspolitischen Entscheidung und strategischen Steuerung, mit den klassischen Elementen der Maßnahmeplanung und des Controllings anhand eines abgestimmten Monitoringsystems. Neben dem Aufbau eines entsprechenden Steuerungssystems sind die nachfolgenden Handlungsziele von zentraler Bedeutung:

1. Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung
2. Förderung der Selbstorganisation und Vernetzung
3. Aufbau interkulturell ausgerichteter Beratungs- und Unterstützungssysteme

5.2.1 Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung

Leitziele:

1. Die Vielfalt der Aktivitäten und der Potentiale der Migrantenökonomie (einschließlich der Produktnischen) wird langfristig, systematisch und öffentlichkeitswirksam dargestellt.

2. Politik, Verwaltung und Wirtschaft beschäftigen sich mit den Potentialen und Chancen durch die starke Migrantenökonomie im Kreis Düren (Integration durch Investition). Sie erkennen die interkulturelle Kompetenz der Unternehmerinnen und Unternehmer als Standortvorteil im globalen Wettbewerb.
3. Die Weiterentwicklung der Migrantenökonomie wird kontinuierlich beobachtet und in Bezug auf die Leitziele und Maßnahmenplanung fortgeschrieben (Monitoringsystem).

Maßnahmen:

- Artikelserie in lokalen Zeitungen, Fachzeitschriften u. ä.
- Messe von MigrantenUnternehmer/innen zum Thema „Außenhandel“ (Modalitäten des Import- und Exportgeschäfts)
- Gezielte persönliche Einladung zu Fachtagungen, Empfängen, Fachmessen, Wettbewerben
- Vorstellung der Projektergebnisse im entsprechenden Fachausschuss
- Einrichtung eines jährlichen Berichtswesens (Monitoring) für die Politik

Zitat: „Ich denke, wenn Sie es schaffen, dieses böse Bild von Migranten umzuwandeln – nicht in ein erfreuliches, sondern in ein normales, ein ganz normales, dann denke ich, das wäre ein großer Erfolg. Das ist meine Erwartung.“

5.2.2 Förderung der Selbstorganisation und Vernetzung

Leitziele:

1. Ein informeller Initiativkreis von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte fördert die Herstellung von Kontakten untereinander aber auch zu deutschen Unternehmen und Kunden.
2. Die Mitglieder des Initiativkreises stehen als Kontakt- und Kulturmittler zur Verfügung.
3. Durch die Aktivitäten des Initiativkreises werden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Bezug auf unternehmerisches Engagement und Selbstorganisation ermuntert und gestärkt.
4. Ein kontinuierlicher Dialog zwischen den Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte und den Beratungs- und Unterstützungsstellen im Kreis Düren trägt zu einer verständnisvollen, Ziel führenden Kultur des Miteinanders bei.
5. Anreize schaffen zum Aufbau von Multiplikatorenssystemen
 - a. Die Umsetzung eigener Ideen fördern
 - b. Schärfung des eigenen Profils ermöglichen
 - c. Brücken- und Vorbildfunktion betonen
 - d. Identifikation nutzen

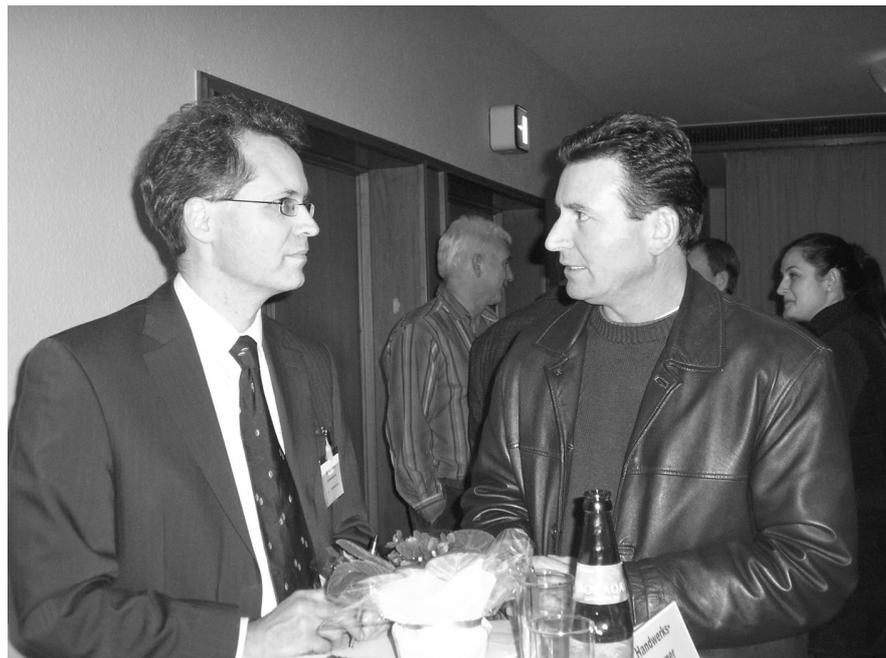
Maßnahmen:

- Fortführung des Initiativkreises durch den Aufbau einer nachhaltigen, flexiblen Organisationsstruktur. Fragen nach



einer Anbindung (Schaffung einer Koordinationsstelle, eines Trägerverbundes oder Vereines) sind nach und nach zu klären. Gegebenfalls kann eine Persönlichkeit aus dem Kreis Düren die Schirmherrschaft übernehmen. Mögliche Aufgaben wären:

- Organisation von Vernetzungs- und Informationsaktivitäten
- Als Kontakt- und Kulturmittler zur Verfügung stehen (Infolyer mit Kontaktdaten)
- Aufbau von Migrantennetzwerken bzw. Gewinnung von Schlüsselpersonen
 - Unternehmen
 - Experten (erfolgreiche Migrantenbiografien)
 - Migrantenselbstorganisationen
- Einrichtung eines Unternehmerstammtisches
 - Zielsetzung:
 - Förderung des Austausches und der Beratung
 - Kontaktpflege
 - Umsetzungsideen:
 - regelmäßige Treffen in einem Lokal
 - unterschiedliche Referenten
 - Geschichten erfolgreicher Unternehmerinnen und Unternehmer
 - fachliche Anregungen anhand von praktischen Beispielen
- Ermunterung zur Bildung von inner- und interethnischen Netzwerken, Fachveranstaltungen, branchenspezifischen Treffen u. ä.



5.2.3 Aufbau interkulturell ausgerichteter Beratungs- und Unterstützungssysteme

Leitziele:

Die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungssysteme

- entwickeln sich zu interkulturell aufgestellten Einrichtungen, die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als wichtige Akteure in ihre Aktivitäten und Angebote einbinden
- entdecken die Mehrsprachigkeit und interkulturellen Kompetenzen von Unternehmerinnen und Unternehmern als Potential einer zukunftsfähigen Wirtschafts- und Integrationsförderung
- betrachten unternehmerisch tätige Migrantinnen und Migranten vor dem Hintergrund der Globalisierung als wichtige Akteure und Bündnispartner bei der wirtschaftlichen Entwicklung der Region
- unterstützen Initiativen der Selbstorganisation und der Vernetzung (auch von innerethnischen Netzwerken).

Beratungs- und Unterstützungssysteme werden von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als vertrauensvolle, unterstützende Kooperationspartner erlebt, die

- auf die ethnischen und kulturellen Besonderheiten Rücksicht nehmen
- durch eine differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Gruppen (Einzelhändler in Düren-Nord, chinesische Wissenschaftler in Jülich, Akademiker aus Osteuropa usw.) zu individuellen Unterstützungs- und Kooperationsvereinbarungen kommen.

Maßnahmen:

- Kennen lernen von Migrantenorganisationen und Einrichtungen
- Kontakt zu Schlüsselpersonen
- Klärung der strategischen Grundausrichtung (Marketing: „Wir sind interkulturell aufgestellt!“) im Rahmen eines Prozesses der interkulturellen Orientierung
- Einbindung von Fachkräften aus verschiedenen Herkunftsregionen
- Gezielte Ansprache zu bestimmten Angeboten auch in der Muttersprache der Hauptgruppen
- Transparenz der Beratungs-, Qualifizierungs- und Kontaktstruktur im Kreis Düren durch gezielte Informationsveranstaltungen, Flyer etc.
- Überblick über Mitarbeitende mit Zuwanderungsgeschichte in den Beratungssystemen
- spezifische Beratungs- und (Gruppen-) Coachingangebote
- Entwicklung von Mentorenprogrammen

Erfahrungen: Seminare der GWS

Die GWS führt je ein Seminar durch:

- für türkischsprachende Existenzgründer/innen am 19.02.2008
- für russischsprachende Existenzgründer/innen am 26.02.2008
- für afrikanische Existenzgründer/innen im April/Mai 2008

6. Literatur

Förderkonzept Innovation in der kommunalen Integrationsarbeit – eine Förderung durch das Land Nordrhein-Westfalen, KOMM-IN NRW; 16.1.2008

Integrationskonzept Kreis Düren, Stand 31.12.2006

LDS NW – Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen, „Kommunalprofil Kreis Düren“, Stand 15.10.2007

Quelle: Informationsangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), 01/2007

PB, 06.06.2007, Projektbeirat, internes Protokoll

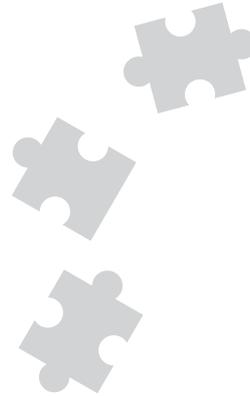
Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1 Reihe 2.2 Migration in Deutschland 2005

Schätzbasis: Mikrozensus 2004

Sinus Sociovision: Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund, Forschungsbericht, Heidelberg 2007

Kurt Schmid/Irene Mandl/Andrea Dorr: Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund, Endbericht, Wien 2006

7. Profilbögen der Unternehmen



CE-CONNECT



Name: **Evina**
 Vorname: **Christine Rufine**
 Straße: **Kölustrasse 83**
 Ort: **52351 Düren**
 Tel. (priv.): **(0049)2421-4076258**
 Tel. (dienstl.): **(0049)170-1878672**
 E-Mail: **Ce.connect@yahoo.com**
 Homepage: **www.ce-connect.biz**

Hintergrund:

Berufliche Qualifikation: Maschinenbau Ingenieurin für Internationale Projektierung mit Zusatzqualifikationen (Master of Sciences, Zertifikate, etc.) in Unternehmensführung, Projektmanagement, Marketing und Interkulturelle Prozessbegleitung.

Kurzdarstellung des Unternehmens:

Ce-Connect wurde 2007 gegründet mit der Idee, unsere Kunden von der Planung bis zur Durchführung und Inangangsetzung interkultureller Projekte zu begleiten. Jeder Arbeitsschritt unterliegt strikter Projektorganisation und betriebsbedingter Planung. Ce-Connect hat Erfahrung in Konzept, Planung und Kontrolle komplexer Projekte. Wir unterstützen Projekte und Prozesse von Institutionen, Einrichtungen, Initiativen und Unternehmen.

Wir führen darüber hinaus regelmäßig Existenzgründungsveranstaltungen für Interkulturelle Gründerinnen und Gründer durch.

Ich stehe als Ansprechpartnerin für folgende Fragen zur Verfügung:

- Existenzgründung
- Management / Projekt- und Prozessmanagement
- Marketing
- Organisation
- Internationale Kontakte mit Afrika und Frankreich
- Übersetzungen (Deutsch/Französisch/Englisch)
- Interkulturelle Vernetzung

DE SILVA COSMETIC
STUDIOS

Name: **Storms**
 Vorname: **Roshani Maria**
 Straße: **Kölustrasse 15**
 Ort: **52349 Düren**
 Tel. (priv.): **02421-265245**
 Tel. (dienstl.): **0176-62170775**
 E-Mail: **Info @desilvastudios.de**
 Homepage: **www.desilvastudios.de**

Hintergrund:

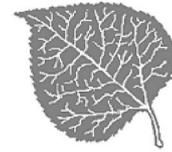
Berufliche Qualifikation: Kosmetikerin, Visagistin und Stylistin

Kurzdarstellung des Unternehmens:

Die Firma de Silva Cosmetic Studios steht für natürliche Schönheit und Eleganz. Wir bieten verschiedene Kosmetische Behandlungen zur Pflege von Gesicht und Körper für das Wohlbefinden von unseren Kunden an. Die Gesichtsbearbeitungen werden individuell je nach Hauttyp angewendet. Die Teil oder Ganzkörperbehandlungen werden zur Entschlackung, Straffung, Massage und Pflege auf Ayurvedische Art und Weise eingesetzt. Unter anderem werden Zusatzbehandlungen wie zum Beispiel Haarentfernung, Paraffin Wachs-bäder für Hände und Füße, usw. angeboten.

(Fortsetzung nächste Seite ->)

ECO-BIO-LOGO



Wir bieten Typ-, Farb- und Stilberatung für jedermann an. Zusätzlich kooperieren wir mit ausgebildeten Hairstylisten, Manikür und Pedikür Experten, Tattoo und Piercing Fachleuten, Personaltrainer und Outlet Stores zusammen.

Ich stehe als Ansprechpartnerin für folgende Fragen zur Verfügung:

- Kosmetische Gesicht und Ganzkörperbehandlungen
 - Ayurvedische Massagen
 - Permanent Make-up
 - Haarentfernung
 - Visagistik (z.B. Events ,Hochzeiten ,Fotographien und Modeschauen)
 - Typ- , Farb- und Stilberatung
- Kooperationen mit: Personaltrainer, Hairstylisten ,Tätowierer und Piercer, Manikür und Pedikür Experten und Outlet Stores

Name: **Hauenstein**
 Vorname: **Alex**
 Straße: **Neuwerk 7**
 Ort: **52399 Merzenich**
 Tel. (priv.): –
 Tel. (dienstl.): **02421-781275**
 E-Mail: **eco-bio-logo@arcor.de**
 Homepage: **www.eco-bio-logo.de**

Hintergrund:

- seit 30 Jahren freiberuflich tätiger, Schweizer Architekt (seit 1997 in Deutschland)
- seit 20 Jahren ausgebildeter Baubiologe IBN/SIB.
- seit 2007 verbandsgeprüfter Sachverständiger (Zert) für Bewertung von Immobilien und Schäden an Gebäuden,
- Planung und Umsetzung von baubio- /bauökologischen Wohnhäuser, Umbau- und Sanierungen nach baubio- /bauökologischen Kriterien.
- Beratung von Bauwilligen bezüglich Material, Haustechnik, Wärmebrücken, Luft- und Winddichtigkeit.
- Beratung und Analyse bei Schimmelbefall.
- Berechnung von Bauteilen und Wärmebrücken hinsichtlich Wärme- und Feuchtdurchgang.
- Durchführung von Luftdichtigkeitsprüfungen an Wohnhäusern (Blower Door Messungen).

Ich stehe als Ansprechpartner für folgende Fragen zur Verfügung:

- Existenzgründung
- internationale Kontakte
- Messeauftritte
- Netzwerkbildung / Kooperativen



Gesellschaft für Wirtschafts- und Strukturförderung im Kreis Düren mbH (GWS mbH)



Straße: **Marienstr. 15**
 Ort: **52351 Düren**
 Telefon: **02421-4885-0**
 Telefax: **02421-4885-15**
 E-Mail: **info@gws-dueren.de**
 Homepage: **www.gws-dueren.de**

Hintergrund:

Die GWS mbH hat die Aufgabe, die wirtschaftliche und soziale Infrastruktur im Kreis Düren zu verbessern. Sie entwickelt und vermarktet Gewerbe- und Industrieflächen sowie Wohnbauflächen im Kreis Düren. Sie ist Projektträger, Vermarktungsgesellschaft und Treuhänder. Hierbei bietet die GWS sowohl den Kommunen im Kreis als auch privaten und gemeinnützigen Entwicklungsträgern ein praxisorientiertes Know-how an. Angefangen von der Planung bis hin zur Koordination des laufenden Betriebs übernimmt die Gesellschaft das gesamte Projektmanagement von kommunalen und privaten Investitionsvorhaben.

GWS mbH auf einem Blick:

- Arbeitsplätze sichern und schaffen
- Ehemalige Militärfelder für eine zivile Nutzung aufbereiten
- Unterstützung öffentlicher Investitionsvorhaben
- Bauplätze bereitstellen
- Entwicklung von interkommunalen Gewerbeflächen
- Vermarktung des Wirtschaftsstandortes Kreis Düren
- Full-Service für Unternehmen
- Flächen sanieren und erschließen
- Unterstützung und Koordination eines groß angelegten Tourismus und Freizeitprojektes
- Beratung gründungswilliger Jungunternehmen

KV-Arbeitsvermittlung / Arbeitsvermittlung in Russisch / Deutsch

Name: **Kindsvater**
 Vorname: **Viktoria**
 Straße: **Oranienstrasse 2**
 Ort: **52066 Aachen**
 Tel.: **0241-16 035 985**
 E-Mail: **viktoriakindsvater@t-online.de**

Homepage: **kv-arbeitsvermittlung.de**

Hintergrund:

Auf Grund eigener Erfahrung als gebürtige Russlanddeutsche aus Kasachstan, biete ich für Aussiedler/innen und Migranten/innen Unterstützung an, um den Weg zum gewünschten Arbeitsplatz zu finden und bürokratische Fragen zu klären.

Von der gezielten Sprachförderung über die Begleitung bei Behördengängen, Klärung von Bewerbungs- und Vertragsfragen bis zur Arbeitsaufnahme stehe ich Arbeitssuchenden als kompetente Ansprechpartnerin zur Verfügung.

In Deutschland habe ich als Steuerfachangestellte und Buchhalterin erfolgreich gearbeitet.

Ich stehe als Ansprechpartnerin für folgende Fragen zur Verfügung:

1. Interkulturelle Arbeitsvermittlung
2. Berufsspezifisches Deutsch für Aussiedler
3. Personalauswahl und Personalentwicklung im interkulturellen Kontext
4. Kontaktperson zu Aussiedlergruppen



Name: **Kusdogan**
 Vorname: **Bektas**
 Straße: **Königskamp 16**
 Ort: **52428 Jülich**
 Tel. (priv.): **02461-4749**
 Tel. (dienstl.): **02461-935820**
 E-Mail: **b.kusdogan**
@mks-anlasser.de

Homepage: **www.mks-anlasser.de**

Hintergrund:

Herr Kusdogan ist Dipl. Ing. der Elektrotechnik.

Die MKS GmbH hat ihren Ursprung in der BEA Elektrotechnik und Automation GmbH, einem Unternehmen, das bereits seit 1917 mit dem Anlasserbau vertraut war. Durch Management-Buy-Out hat der langjährige BEA-Mitarbeiter und Leiter des BEA-Anlasserbaus Herr Dipl.-Ing. Bektas Kusdogan – seine traditionsreiche Abteilung 2001 übernommen und als MKS GmbH, ein weltweit erfolgreiches Unternehmen, weitergeführt.

Unsere Produkte sind trotz herausfordernder Marktbedingungen weltweit mit großem Erfolg im Einsatz. Diesen Erfolg verdanken wir unserem Anspruch an höchste Qualität, dem Vertrauen in unsere Produkte und der Verpflichtung gegenüber unseren Kunden.

Anzahl der Mitarbeiter: 15

Jahresumsatz: ca.2,8 Millionen Euro

Ich stehe als Ansprechpartner für folgende Fragen zur Verfügung:

- Existenzgründung
- Management



PRYCE

Name: **Pryce**
 Vorname: **Learoy**
 Straße: **Zur Kesselkaul 54**
 Ort: **52353 Düren**
 Tel. (priv.): **02421-887242**
 Tel. (dienstl.):
 E-Mail: **lpryce@t-online.de**
 Homepage:

Hintergrund:

Flugzeugtechniker (Antrieb- und Benzin-system) von 1979 bis 1988

1. Seit 1993 selbständig in Deutschland mit Discjockey- und Moderationstätigkeit in Discotheken. Beratungen für Sport- und Fitnessanlagen. Aerobics- und Fitness-trainer.
2. Von 2002 bis 2004 Tennisanlage gemietet und geleitet mit Tennis, Badminton, Fitness, Aerobics und Gastronomie/ Restaurant.
3. Unterrichte Business English

Ich stehe als Ansprechpartner für folgende Fragen zur Verfügung:

- Beratungen: Analysier, Coaching, Problemlöser, Realisierer und Trainer.
- Buchhaltung und Management.

Psychologische Beratung für Migranten

Name: **Zhovanyk**
 Vorname: **Nataliya**
 Straße: **Am Grünen Weg 9**
 Ort: **52385 Nideggen**
 Tel. (priv.): **02427-904769**
 Tel. (dienstl.): **02421-2624343**
 E-Mail: **Zhovanyk.n@online.de**
 Homepage: **Psychologie-auf-russisch.de**

Mein Angebot Psychologischer Beratung ist an alle gerichtet, die sich individuelle Begleitung und Unterstützung bei der Suche nach Lösungen und Verbesserung ihrer privaten oder beruflichen Lebenssituation wünschen.

In vielen Landkreisen und Städten gibt es eine Vielzahl von deutschen Psychologischen und Psychotherapeutischen Praxen, aber wenig für Migranten in ihren Sprachen. Als russischsprachige Psychologin mit Kulturkenntnissen dieser Gruppe habe ich große Chancen auf diesem Gebiet, da ich nicht nur die Sprache perfekt beherrsche, sondern selbst aus diesem Kulturkreis stamme und die Erfahrungen der Emigration und Integration selbst erlebt habe.

In Kreis Düren wohnen zurzeit 8–10.000 russischsprachige Migranten. Es ist inzwischen wissenschaftlich erwiesen, dass der Integrationsprozess zwei Generationen dauert. Während dieser Zeit treten vielfältige Probleme auf.

(Fortsetzung nächste Seite ->)

Zielgruppe:

- In NRW lebende Zuwanderer aus den Staaten der ehemaligen Sowjet Union (Armenien, Aserbaidtschan, Estland, Georgien, Kasachstan, Kirgisien, Lettland, Litauen, Moldawien, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan, Weißrussland)
- Spätaussiedler mit Ehegatten und Abkömmlingen
- bereits länger in Deutschland lebende Ausländer in konkreten Krisensituationen

Meine Aufgaben:

- Einzel- und Familienberatung
- Gruppenarbeit (Kurse und Trainings)
- Telefonische Beratung
- Internet Beratung
- Unterstützung von Selbsthilfegruppen
- Bildungsarbeit (Seminare, Informationsveranstaltungen)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Psychologische Betreuung während der Integrationskurse

Die Kooperationspartner sind örtliche Gesundheitsämter, Kindergärten, Kinderschutzbund, Evangelische Gemeinde, Caritas, Jugendmigrationsdienst.

Ich stehe als Ansprechpartnerin für folgende Fragen zur Verfügung:

- Internationale Kontakte
- Psychologische Beratung und Betreuung

Rechtsanwaltskanzlei



Name: **Timirci**
 Vorname: **Cem**
 Straße: **Josef-Schregel-Str. 20-22**
 Ort: **52349 Düren**
 Tel. (priv.): **01 63-4 90 29 73**
 Tel. (dienstl.): **0 24 21-20 85 58-0**
 E-Mail: **info@eurokanzlei.de**
 Homepage: **www.eurokanzlei.de**

Hintergrund:

Gemeinsam mit dem in Bürogemeinschaft arbeitenden Kollegen, Herrn Rechtsanwalt Marcus H. Weiß werden allgemeine zivilrechtliche und strafrechtliche Angelegenheiten, insbesondere die Rechtsgebiete Arbeits-, Familien-, Miet-, Verkehrs-, Vertrags-, Straf-, Steuer- und des Steuerstrafrechts bearbeitet.

Ein Schwerpunkt ist die außergerichtliche und vorgerichtliche Beratung. Beratungen im Erbrecht und Beratung im Privat-Insolvenz-Verfahren stellen einen weiteren Arbeitsschwerpunkt dar.

Auf den unterschiedlichen Ebenen des Vertragswesens erfolgt eine Begleitung der erforderlichen außergerichtlichen und gerichtlichen Maßnahmen durch ein anwaltliches juristisches Controlling.

Ich stehe als Ansprechpartner für folgende Fragen zur Verfügung

- Zu den vorgenannten Rechtsgebieten
- Existenzgründung sowie
- türkisches Familienrecht.

Vertriebspartner

PLI

Name: **Laskaris**
 Vorname: **Paskal**
 Straße: **Am Steinberg 23**
 Ort: **52353 Düren**
 Tel. (priv.):
 Tel. (dienstl.): **02421-88830**
 0171/7751033
 E-Mail: **Paskal.laskaris@t-online.de**

Hintergrund:

Diplomingenieur

18 Jahre im Angestelltenverhältnis als Vertriebsleiter

Seit 1995 erfolgreich selbstständig mit umweltrelevanter Verfahrenstechnik

Ich stehe als Ansprechpartner für folgende Fragen zur Verfügung:

- Existenzgründung



Migrationsbeauftragte der Kreisverwaltung Düren



Name: **Haußmann**
 Vorname: **Sybille**
 Straße: **Bismarckstr. 16**
 Ort: **52351 Düren**
 Tel. (priv.): **0160-97265026**
 Tel. (dienstl.): **02421-22-2075**
 E-Mail: **s.hausmann@kreis-dueren.de**
 Homepage: **www.kreis-dueren.de**

Hintergrund:

Meine Aufgabe ist, die Aktivitäten für die Integration für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren zu vernetzen, transparent zu machen und strategisch auszurichten.

Der gegründete Projektbeirat von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Zuwanderungsgeschichte und die Arbeitsgemeinschaft zur Förderung von Migrantenselbstorganisationen werden von mir geleitet.

Unternehmerinnen und Unternehmer, Institutionen und Migrantenselbstorganisationen, die Interesse an Vernetzung, Information haben, können sich an mich wenden.

BGE Düren der Handwerkskammer für die Region Aachen



Name: **Velten**
 Vorname: **Markus**
 Straße: **Paradiesstraße 21 a**
 Ort: **52349 Düren**
 Tel. (priv.):
 Tel. (dienstl.): **02421/94844-16**
 E-Mail: **markus.velten@hwk-aachen.de**
 Homepage: **www.hwk-aachen.de**

Hintergrund:

Die BGE Düren ist eine von insgesamt 5 Weiterbildungseinrichtungen der HWK für die Region Aachen. Ich selbst bin Leiter dieser Einrichtung.

Neben Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung für das Handwerk werden in den Bildungseinrichtungen auch Firmenschulungen, z. B. EDV-Maßnahmen oder Speziallehrgänge zu besonderen Themen, gehalten.

Die Handwerkskammer für die Region Aachen ist neben Fragen der Weiterbildung auch zuständig für hoheitlich übertragene Aufgaben (Selbstverwaltung) im Bereich des Handwerks

Ich stehe als Ansprechpartner für folgende Fragen zur Verfügung:

- Weiterbildung im gewerblich-technischen Bereich
- Mit Weiterleitung an Kollegen auch Existenzgründung, betriebliche Beratung in technischer Hinsicht oder betriebswirtschaftlichen Fragen im Handwerksbereich

Folgende Projektakteure waren beteiligt:

Projektleitung

Frau Sybille Haußmann –
Kreisverwaltung Düren,
Integrationsbeauftragte
für Migrantinnen und
Migranten
Raum 92 (Haus A)
Bismarckstr. 16
52351 Düren
Tel.: 0049-2421-22-2075
Fax: 0049-2421-22-2019
Handy: 0160-97265026
E-Mail: s.haussmann
@kreis-dueren.de

In Kooperation mit der

Gesellschaft für Wirt-
schafts- und Struktur-
förderung im Kreis Düren
mbH – Herr Michael
Müller, Geschäftsführer
Marienstr. 15
52351 Düren
Tel.: 02421-4885-0
Fax: 02421-4885-15
E-Mail: info@gws-dueren.de
Homepage:
www.gws-dueren.de

Projektbeirat

Herr Burhan Cetinkaya,
Büro für Gemeinwesen-
arbeit – Ev. Gemeinde
zu Düren

Frau Christine Evina,
Ce-Connect

Frau Anne Gatzen,
Stadt Jülich

Herr Alex Hauenstein,
Eco-Bio-Logo

Frau Cornelia Hausen,
low-tec Integrationscenter

Frau Viktoria Kindsvater,
Arbeitsvermittlung
Kindsvater

Herr Bektas Kusdogan,
MKS

Herr Paskal Laskaris,
Diplom-Ingenieur

Frau Ursula May, job-com

Frau Birgit Müller-Langohr,
GWS mbH

Herr Hervé Patrice,
Dipl. Ingenieur

Herr Learoy Pryce;
Sporttrainer und Coach

Frau Rita Schrewentigges,
Kreis Düren – Rechts-,
Ordnungs- und Migrations-
amt Herr Cem Timirci,
Rechtsanwaltskanzlei

Herr Markus Velten,
Handwerkskammer
Aachen

Frau Nataliya Zhovanyk,
Russischsprachige Psycho-
logische Beratungsstelle

Unterstützung und Beratung durch:

Institut für soziale
Innovation – Herr Hans
Wiertert-Wehkamp, Frau
Christine Evina, Frau Insa
Sommer, Herr Dirk Adams,
Frau Nathalie Dryba
Opferfelder Str. 22
42719 Solingen
Tel.: 0212/2307839
Fax: 0212/6428060

Zentrum für Türkeistudien
– Cengiz Yildirim
Altendorfer Str. 3
45127 Essen
Tel.: 0201-3198-0
Fax: 0201-3198-333
info@zft-online.de
www.zft-online.de

Projektförderung durch das



Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.



KOMM-IN

NRW.

im Kreis Düren





KOMM-IN
NRW.
im Kreis Düren

Empirische Studie zur Situation von
**„Unternehmerinnen
und Unternehmer
mit Zuwanderungsgeschichte
im Kreis Düren“**

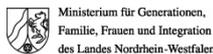
Februar 2008



Beratung und
Unterstützung
durch das



Projekt-
förderung
durch das



NRW.