

Ressourcengenerierung von Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte – Lernprozesse in der Migrationsgesellschaft

Anna Laros

1. Einleitung

Frauen mit Migrationsgeschichte stehen aufgrund der Differenzmerkmale Ethnizität und Geschlecht im deutschen Arbeitsmarkt häufig vor besonderen Herausforderungen: Einhergehend mit dem lange Zeit in der Migrationsforschung vorherrschenden Defizitdiskurs resultiert die Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt u.a. aus nicht anerkannten, im Ausland erworbenen Qualifikationen, ungünstigen Bildungsabschlüssen, häufig mangelnden Sprachkenntnissen und weiteren versteckten Diskriminierungen (vgl. OECD 2005). Aktuelle Zahlen zur Erwerbsbeteiligung in Deutschland verdeutlichen, dass sich diese Diskriminierungseffekte bedeutend häufiger bei Frauen zeigen – wobei es Unterschiede zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen gibt (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, 201: 188ff.). Unter anderem wird die Benachteiligung von Frauen mit Migrationsgeschichte auch dadurch erklärt, dass Frauen generell im deutschen Arbeitsmarkt Männern gegenüber benachteiligt sind: Eine geschlechtsspezifische Segregation lässt sich einerseits vertikal, anhand der niedrigeren hierarchischen Positionierung von Frauen, erkennen. Andererseits existiert eine horizontale Segregation bezogen auf die „Spaltung des Erwerbsbereiches in geschlechtsspezifische Tätigkeitsfelder, Berufe und Branchen“ (Dressel/Wanger 2008: 484). Um diese Segregationen zu erklären, werden vom Segmentationsansatz arbeitsmarktinterne Mechanismen herangezogen (vgl. Westphal 1997). Eine weitere Determinante dieser Segregation ist die doppelte Vergesellschaftung – Vereinbarung von Beruf und Haushalt/Familie (vgl. Becker-Schmidt 2008) –, die nach wie vor in erster Linie Frauen betrifft, auch wenn vermehrt versucht wird, Männer und Väter mit einzubeziehen. Um einem hinderlichen Dualismus in der Betrachtung entgegenzuwirken, wurde der Ansatz der doppelten Vergesellschaftung zunächst von Ilse Lenz zur dreifachen Vergesellschaftung weiterentwickelt, wobei hier Familie/Haushalt, Kapitalverhältnis und Nationalstaat zur Erklärung von Vergesellschaftungsprozessen herangezogen werden (vgl. Lenz 1995). An-

schließlich wurde dies wiederum zum Ansatz der Intersektionalität weiterentwickelt. Dieser Ansatz ermöglicht eine differenzierte Betrachtung von Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität/‘Rasse‘ und Klasse, zwischen denen Interdependenzen herausgearbeitet werden¹ (vgl. Winker/Degele 2010: 11; Klinger 2003).

Unter Berücksichtigung dieser interdependenten Kategorien ergibt sich für Frauen mit Migrationsgeschichte im deutschen Arbeitsmarkt häufig eine mehrfache Benachteiligung. Ein Weg, sich aus den diskriminierenden Strukturen im abhängigen Arbeitsmarkt zu lösen und sich Möglichkeiten für eine gesellschaftliche Partizipation zu schaffen, liegt in der unternehmerischen Selbständigkeit. Insbesondere die Migrationsgeschichte kann hier zu einem förderlichen Potenzial werden (vgl. Leicht et al. 2009). In diesem Zusammenhang rückt die Gruppe der Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte vermehrt in den Fokus wissenschaftlicher Untersuchungen (vgl. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW 2007; Leicht et al. 2005, 2009). Studien weisen auf deutliche Unterschiede der Gründungsneigung zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte sowie zwischen Frauen und Männern hin (vgl. Burak 2009: 4). Es machen sich zunehmend Frauen mit Migrationsgeschichte selbständig, dennoch sind diese immer noch unterrepräsentiert bei den Selbständigen (vgl. Leicht et al. 2005: 15, Leicht et al. 2009: 246). Vielfältige zielgruppenorientierte Förderangebote richten sich explizit oder implizit an die Gruppe der Frauen mit Migrationsgeschichte². Was bisher in der erziehungswissenschaftlichen Forschungslandschaft fehlt, ist eine Untersuchung der Lernprozesse von Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte, die an den subjektiv rekonstruierten Relevanzsystemen der Frauen ansetzt. Der vorliegende Beitrag berichtet über ein Forschungsprojekt, in dem diese Lernprozesse unter Bezugnahme auf die Theorie des transformativen Lernens nach Jack Mezirow untersucht werden (vgl. Mezirow 1990, 2000). Diese Lerntheorie versteht unter Lernen das Spezifizieren grundlegender Deutungsmuster durch Reorganisation und Erweiterung des bereits vorhandenen Wissens. Mezirow unterscheidet zwischen der Transformation einzelner spezifischer Bedeutungsschemata und der Transformation von grundlegenden und umfassenden Bedeutungsperspektiven.

1 Nach Winker/Degele (2010) wird im deutschsprachigen Diskurs vor allem auf Wechselwirkungen der oben genannten Differenzkategorien eingegangen, „Kategorien wie Sexualität, Alter, (Dis-)Ability, Religion oder Nationalität sind aber prinzipiell integrierbar“ (Winker/Degele 2010: 11).

2 Es gibt Beratungsangebote, Mentoringprogramme, die bundesweite Gründerinnenagentur, migrantische Selbstorganisationen zur Förderung von MigrantInnen bestimmter Herkunftsnationen, wie z.B. Self e.V., NIKE e.V., um an dieser Stelle nur einige beispielhaft zu nennen.

Im Beitrag gehe ich zunächst auf die Anlage der Studie (2) ein. Anschließend werden zentrale Ergebnisse (3) in zwei Phasen – der Gründungsvorbereitungsphase (3.1) und der Phase der erfolgreichen Unternehmung (3.2) – beschrieben und diskutiert. Hierfür ziehe ich eine mehrdimensionale Betrachtungsweise heran, um das Zusammenspiel verschiedener Kategorien, die die Lernprozesse beeinflussen, zu rekonstruieren. Es zeigen sich Muster, wie die Frauen vermeintliche Nachteile, die unter anderem mit den sozialen Kontexten von Geschlecht und Migration in Verbindung stehen, in Ressourcen und Vorteile für ihre berufliche Selbstständigkeit umwandeln. Abschließend (4) fasse ich die Ergebnisse zusammen und gehe auf weitere Schritte des Forschungsprojektes ein.

2. Anlage der Studie

In der vorliegenden Studie wird der Fragestellung nachgegangen, wie Frauen mit Migrationsgeschichte das Unternehmerinnen-Sein erlernen. Im Fokus der Betrachtung stehen die informell ablaufenden Lernprozesse, die mit der Unternehmensgründung einhergehen.

Es wird mit der Methode und der Methodologie der Grounded Theory gearbeitet (vgl. Corbin/Strauss ³2008). In einem zirkulären Vorgehen, bei dem sich sukzessive Datenerhebung, Datenauswertung und Theoriegenerierung abwechseln, wird eine Grounded Theory zu den Lernprozessen von Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte entwickelt.

Bisher wurden 10 Interviews mit großen narrativen Anteilen (vgl. Schütze 1976) geführt. Der Beitrag stellt die Ergebnisse der Auswertung dieser 10 Interviews exemplarisch anhand von zwei Fallbeispielen dar. Die 10 befragten Unternehmerinnen weisen nur die gemeinsamen Kategorien biologisches weibliches Geschlecht und Migrationsgeschichte auf, wodurch die Gruppe neben dieser scheinbar homogenen Strukturierung über eine große innere Heterogenität verfügt. In den ersten Interviews wurden ausschließlich erfolgreiche Unternehmerinnen interviewt, wobei sich hier der Erfolg darauf bezog, dass das Unternehmen seit mindestens zwei Jahren besteht. Die Interviewten haben unterschiedliche Nationalitäten, Migrationsgeschichten (erste oder zweite Generation), Familienstände und haben eine unterschiedliche Anzahl an Kindern. Darüber hinaus unterscheiden sich die Größe ihrer Betriebe und die Anzahl ihrer Angestellten. Gemäß der Methodenlehre der Grounded Theory wurden die Interviewpartnerinnen nach einem theoretischen Sampling zusammengestellt (vgl. hierzu Corbin/Strauss ³2008), so dass

im weiteren Verlauf der Studie auch Frauen befragt wurden, die ihre Unternehmen gerade erst gegründet hatten.

Bisher habe ich vier verschiedene Lernphasen identifiziert, in denen die Frauen ihre Rolle als Unternehmerin erlernen³. Zentrale Aspekte der ersten und der vierten Phase werden im Folgenden dargestellt.

3. Ergebnisse und Diskussion

Die Studie zeigt, dass Frauen mit Migrationsgeschichte das Unternehmerrinnen-Werden nicht nur auf die ökonomische Sphäre beziehen, sondern als *ganzheitlichen* Bildungsprozess verstehen (vgl. Fuhr/Laros 2012). Beim Erzählen über ihre berufliche Selbstständigkeit nehmen die befragten Unternehmerinnen auf unterschiedliche soziale, nicht-ökonomische Kontexte Bezug. Sie entfalten ihr eigenes Selbstverständnis in ihrer Rolle als Unternehmerin, indem sie es sozial einbetten.

Auch wenn die Lernprozesse individuell unterschiedlich sind, durchlaufen alle bisher interviewten Frauen vier Lernphasen, in denen ihr unternehmerisches Selbstverständnis aufgebaut und weiterentwickelt wird. In den ersten drei Lernphasen zeigen sich Herausforderungen, die mit der Unternehmensgründung einhergehen und es stellt sich heraus, welche Strategien die Frauen entwickeln, um diese Herausforderungen zu bewältigen. Das sich entwickelnde unternehmerische Selbst ist in diesen drei Phasen vorrangig auf individuelle und unternehmensbezogene Fragen gerichtet, bei denen es zunächst einmal um die Gründung und Etablierung des Unternehmens geht. In der vierten Lernphase stehen hingegen eher gesellschaftliche Fragen im Zentrum. In dieser Phase ist das Unternehmen bereits etabliert und das unternehmerische Selbst wird erneut erweitert, indem sich die Frauen mit den gesellschaftlichen Auswirkungen ihrer erfolgreichen Unternehmung auseinandersetzen.

Nachfolgend gehe ich detaillierter auf die erste und vierte Phase ein. Durch die Schwerpunktsetzung auf Beginn und Resultat des Lernprozesses, sollen die Reichweite und Komplexität der Lernprozesse verdeutlicht werden.

Während die erste Phase, die Gründungsvorbereitungsphase, eine individuumszentriert Phase ist, in der die befragten Frauen von sich aus Potenziale entdecken und aktivieren und sich so Gelegenheiten für eine Unternehmens-

3 1. Gründungsvorbereitungsphase, 2. Gründungsentscheidungsphase, 3. Gründungsphase und 4. Phase der erfolgreichen Unternehmung.

gründung schaffen, läuft die vierte Phase, die Phase der erfolgreichen Unternehmung, in erweiterten Horizonten ab, d.h. der Individuumsbezug wird überschritten. Dies wird im Verhalten gegenüber Mitarbeitenden und KundInnen realisiert und von den Kategorien Geschlecht und Migration beeinflusst.

Die Darstellung der ersten und vierten Lernphase erfolgt exemplarisch anhand von zwei Fallbeispielen, die zeigen, wie und in welchen Kontexten das unternehmerische Selbstverständnis in diesen Phasen entwickelt und entfaltet wird.

Elisa ist eine Friseurin mit türkischer Migrationsgeschichte, die im Alter von drei Jahren mit ihrer Familie aus der Türkei nach Deutschland immigriert ist. Sie hat ihre Ausbildung in einem deutschen Betrieb absolviert, ist Mutter zweier Kinder und alleinerziehend. Sie gründete ihr Unternehmen, ein Friseurgeschäft, als ihre Kinder 21 und 13 Jahre alt waren, und beschäftigt vier Mitarbeitende, von denen drei noch in Ausbildung sind.

Marina ist eine russische Deutschdozentin. Sie hat einen Dokortitel inne, der in Deutschland nicht anerkannt ist. In Russland arbeitete sie an einer Universität sowie als Dolmetscherin im Bergbau und besaß einen hohen beruflichen Status. Sie war in Russland alleinerziehende Mutter und ist im Jahr 2000 aus privaten Gründen mit ihrer Tochter nach Deutschland immigriert. Nach erfolgloser Arbeitssuche gründete sie hier Ihre eigene Sprachschule. Heute besitzt sie zwei Sprachschulen und beschäftigt über 300 Mitarbeitende.

3.1 Gründungsvorbereitungsphase

Die Aktivitäten in der Gründungsvorbereitungsphase sind auf das Individuum konzentriert und beziehen sich auf Prozesse, die im Vorfeld der Unternehmensgründung abgelaufen sind: Alle Interviewten nehmen auf ihre *verschiedenen sozialen Kontexte* Bezug und schaffen sich so in ihrem Umfeld Gelegenheiten, welche sie zur Unternehmensgründung befähigen. Das Selbstverständnis der zukünftigen Unternehmerinnen ist sowohl in ihr Selbstverständnis als Frau und Mutter als auch in den Zusammenhang ihrer Migrationsgeschichte eingebettet⁴.

Elisa beschreibt den Beginn ihrer unternehmerischen Tätigkeit als Zufall. Als Reaktion auf diesen Zufall traf sie recht spontan die Entscheidung, ihr Unternehmen zu gründen. Für diese Entscheidung in der Gründungsvorbereitungsphase lässt sich die Kategorie Geschlecht als zentral beschreiben. Ihr Verständnis der Frauen- und Mutterrolle – Elisa ist alleinerziehende Mut-

4 Bei den nachfolgend dargestellten Kategorien Geschlecht und Zuwanderung handelt es sich um eine analytische Trennung. Die Kategorien weisen enge Interdependenzen auf.

ter – hat entscheidenden Einfluss auf ihre Unternehmensgründung. Vor allem ihre Kinder tragen maßgeblich zur mentalen Aktivierung ihrer Potenziale bei.

Elisa „(...) so nen Schub gebraucht, einfach ob ich wirklich das kann. In erster Linie meinen Kindern, wie sie des finden weil sie spüren's am meisten, dass die Mama nicht mehr so oft da ist, aber die fanden es wie gesagt bis heute wirklich gut, des war eigentlich des Einzige, was ich gebraucht hab für meine Entscheidung ansonsten gar nichts.“

Elisa bezeichnet die Unterstützung und Bestätigung ihrer Kinder als „des Einzige, was ich gebraucht hab für meine Entscheidung“. Die ökonomische Rentabilität, Businesspläne oder die Unterstützung durch professionelle Angebote für UnternehmensgründerInnen, sind ihr weniger wichtig als der soziale Kontext, welcher sich in ihrem Verständnis als Frau und Mutter zeigt.

Für die Gesamtstudie scheint auch der soziale Kontext der Migrationsgeschichte bei der Unternehmensgründung eine wesentliche Rolle zu spielen. Beispielhaft illustriere ich das an Marina, die sich während der Gründungsvorbereitungsphase auf erfolgloser Jobsuche in Deutschland befindet. Sie benennt Aspekte, die aufgrund ihrer Migrationsgeschichte bedeutend sind und wesentlich zum Schritt in die Selbstständigkeit beigetragen haben.

Marina: „(...) weil ich hier gar keinen kannte in A-Stadt in Deutschland hab ich einfach nach den Kontakten gesucht, bin ich bei dem russischen Chor gelandet, bei diesem Chor klar die Leute haben (...) mitgekriegt, ich bin die Deutschdozentin von der Uni, dann haben sie gesagt, oh bitte wir haben schon mehrere Kurse besucht, wir haben bis jetzt noch nichts gelernt (...) wir können bis jetzt noch nicht sprechen. Das war nämlich ein typisches (...) Schwierigkeitsgrad bei den Russen. Hab ich gesagt okay, dadurch habe ich dann eine kleine Gruppe von den Russen gebildet.“

Marina bezieht sich auf eine Gruppe von Personen, die ebenfalls über eine russische Migrationsgeschichte verfügt. Das Beiläufige dieser Handlung wird dadurch signalisiert, dass sie sagt, sie wäre bei diesem Chor „gelandet“. Marina hat sich ihre ersten unternehmerischen Aktivitäten nicht aktiv intendiert erarbeitet. Diese kamen beiläufig zustande. Innerhalb des Chors wird ihr ehemals hoher beruflicher Status, den sie in ihrem Herkunftsland inne hatte, anerkannt. Sie wird nicht lediglich als arbeitslose Russin, die in Deutschland lebt, wahrgenommen. Im Zusammenhang mit der Chorgruppe entstehen Gelegenheiten für ihre ersten unternehmerischen Aktivitäten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in der Gründungsvorbereitungsphase die sozialen Kontexte der Frauen, welche sich auf ihre Migrationsgeschichte und auf ihr Geschlecht beziehen – und damit zusammenhängend ihr Selbstverständnis als Frau und Mutter ausmachen – eine wesentliche Rolle spielen und als Potenziale aktiviert werden. So werden beiläufig die Weichen für eine Unternehmensgründung gestellt. Es wird deutlich, dass

in der bestehenden Perspektive der Frauen die zu erlernende Unternehmerinnenrolle nicht isoliert von anderen Rollen gedacht werden kann.

3.2 Phase der erfolgreichen Unternehmung

Die vierte Lernphase unterscheidet sich gravierend von den ersten drei Phasen, von denen ich exemplarisch die erste vorgestellt habe. In der vierten Lernphase wird das unternehmerische Selbst vor allem durch eine Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Folgen und Auswirkungen der eigenen erfolgreichen Unternehmung weiterentwickelt. In dieser Phase werden die individuell erarbeiteten und für das Unternehmen aktivierten Gelegenheiten rückgekoppelt. Während in der ersten Phase ein individuumskonzentriertes Identifizieren und Aktivieren von Potenzialen bezüglich der Kontexte *Migration* und *Geschlecht* zu Gelegenheiten für die Unternehmensgründung führte, wirken sich nun die erfolgreiche Unternehmung und das Unternehmerinnen-Sein auf die beiden bereits aktivierten Kontexte aus. Dies verdeutlicht Marina dadurch, dass sie ihr Unternehmen vermehrt als ihre Lebensschule bezeichnet.

Die neu hinzugekommenen Kategorien *Unternehmen* und *Unternehmerinnen-Sein* führen zu *erweiterten Horizonten*, die über den Individuumsbezug hinausgehen. So zeigt sich zum Beispiel eine Identifikation mit dem weiblichen Geschlecht aufgrund ähnlicher Erfahrungshorizonte. Die interviewten Frauen, die auch Arbeitgeberinnen sind, legen besonderen Wert darauf, anderen Frauen mit Migrationsgeschichte die Möglichkeit auf einen Arbeitsplatz zu eröffnen. Während der eigene Erfolg häufig als Zufallserfahrung beschrieben wird, bieten die befragten Unternehmerinnen nun anderen Möglichkeiten für berufliche Partizipation. Auf diese Weise geben sie das weiter, was sie bezüglich der Herausforderungen einer Teilhabe am Arbeitsmarkt und dem öffentlichen Defizitdiskurs zu Frauen mit Migrationsgeschichte gelernt bzw. selbst erfahren haben.

Während Elisa die Hintergründe ihrer Tätigkeit als Ausbilderin darlegt, nimmt sie sowohl auf ihre *eigene Familie*, als auch auf die *Situation junger türkischer Frauen in Deutschland* Bezug. Die Themen Migration und Geschlecht treten hier in einem Wechselverhältnis auf und konzentrieren sich zunächst auf die eigene individuelle Situation. Darüber hinaus sind beide Themen auch auf Personen bezogen, die über ähnliche Kategorien wie Elisa (Frau-Sein und türkische-Migrantin-in-Deutschland-Sein) verfügen.

Elisa: „ich wollte es (Ausbilden, Anm. AL). Auch aus dem Grund (...) ich hab selber Teenagertochter und wo ich gedacht hab es ist wirklich schwierig nen Ausbildungsplatz zu finden. (...) Ich bin ja auch, mein Ursprung ist ja Türkei und da war auch ne

Türkin, die dann kam. (...) Sie wollte gerne Friseurin, aber irgendwie nichts gefunden. (...) Es war mir ganz ganz wichtig, dass sie, grad als türkische Frau für später und des war auch für mich so ne Motivation, wo ich dann, wo ich gedacht hab, ich muss auf jeden Fall versuchen da auch auszubilden, weil ich kenn die Erziehung. Bin ja selber so groß geworden, wobei ich sagen muss, meine Eltern haben, des war ganz wichtig, ne Ausbildung, aber ich sehe viele viele Probleme noch bei Vielen ja“

Zunächst setzt Elisa ihre Tätigkeit als Ausbilderin in Bezug zu ihrer Mutterrolle und geht anschließend auf den Aspekt der Migration ein. Ihre erste Auszubildende, die sie kennenlernte, bevor sie die Befähigung zur Ausbilderin hatte, verfügt ebenfalls über eine türkische Migrationsgeschichte. Elisa stellt zunächst ethnische Attribuierungen in den Mittelpunkt: „mein Ursprung ist ja Türkei (...) und da war auch ne Türkin“. In der weiteren Argumentation kombiniert sie die Aspekte Geschlecht und Migration und stellt das Frau-Sein und das Türkisch-Sein als zentrale Kategorien heraus. Sie bettet dies in kulturelle bzw. sozialisationsbedingte Bezüge ein und beendet ihre Argumentation mit Bezug auf ihre türkische Herkunftsfamilie: „bin ja selber so groß geworden“. Dabei stellt sie heraus, dass ihre Eltern großen Wert auf ihre Ausbildung gelegt haben. Allerdings rahmt sie dies mit der einschränkenden Formulierung „wobei ich sagen muss (...)“. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass es sich ihrer Ansicht nach bei der elterlichen Fokussierung auf Ausbildung nicht um einen selbstverständlichen Teil der ‚türkischen‘ Erziehung handelt. Die hohe Relevanz einer Ausbildung ist etwas, was sie in der Folge nicht nur für ihre eigene Tochter als relevant betrachtet, sondern darüber hinaus generell für Frauen aus der Türkei. Durch ihr Unternehmen erfährt sie, auch über ihren individuellen Kontext hinaus, wie schwierig es für Frauen mit Migrationsgeschichte ist, einen Ausbildungsplatz zu finden: „aber irgendwie nichts gefunden“. Sie fasst den Entschluss, in ihrem Betrieb auszubilden, was für Elisa eine Übernahme von Fremdverantwortung mit sich bringt. Sie legt besonderen Wert auf die Einstellung von Frauen mit türkischem Hintergrund. Bei der Auswahl ihrer Auszubildenden sind die Kategorien Geschlecht und Migration zentral. Ihr Unternehmen gibt ihr die Möglichkeit, in einem größeren Rahmen aktiv zu werden und an einer inklusiven Realität zu partizipieren. Sie lebt ihre Überzeugung, bildet selbst aus und stellt junge türkische Frauen ein.

Bei Marina kommt in der vierten Phase vor allem ihre Migrationsgeschichte zur Geltung. Als Unternehmerin entwickelt sie eine Haltung, bei der der ökonomische Erfolg der Unternehmung in den Hintergrund rückt:

Marina: „wir haben jetzt einen jungen Mann aus Gambia (...) er hat bei uns, einen Alphabetisierungskurs gemacht, (...) der ist so wahnnsinnig langsam der ist so langsam die Lehrer saßen bei mir haben gesagt, bei der Prüfung, wird die Zeit angegeben, wenn wir für den Mann, statt anderthalb Stunden fünf Stunden haben dann schafft er

[lacht] Er ist langsam er kann inzwischen lesen und schreiben nur das was wir inzwischen schon zwei äh zwei Seiten gelesen haben hat er grade einen Satz gelesen (...) ich habe ihm erlaubt einfach dass er einen Monat kostenlos im Kurs ist (...) man hat auch eine gewisse Verantwortung für die.“

Marina beschreibt, dass es für das Leben in Deutschland wichtig ist, die deutsche Sprache zu beherrschen. In dieser vierten Phase kommt es zu einer Rückkoppelung auf den *sozialen Kontext der Migrationsgeschichte*. Die Tatsache, dass sie nun eine erfolgreiche Unternehmerin ist, macht es ihr möglich, andere zu unterstützen, statt vordergründig gewinnorientiert und unter ökonomischem Druck zu handeln: „ich habe ihm erlaubt einfach dass er einen Monat kostenlos im Kurs ist“. Hier zeigt sich ein gewisser Altruismus, welchen sie unter Bezugnahme auf die Kategorie Migrationsgeschichte realisiert.

Für die vierte Phase kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die Unternehmerinnen anderen *Menschen Partizipationsmöglichkeiten eröffnen*. Das Unternehmen bzw. das Unternehmerinnen-Sein wird wieder in die *sozialen Kontexte* eingebettet. Die neue Kategorie des erfolgreichen Unternehmens erweitert den Handlungsspielraum der Frauen und hat positive Auswirkungen auf die sozialen Kontexte, in denen sie sich bewegen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, wie die Unternehmensgründung in die jeweiligen sozialen Kontexte der Frauen eingeschrieben ist. Darüber hinaus wird deutlich, inwiefern Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen den Kategorien Geschlecht und Migration bestehen. Insgesamt sind dies zwei zentrale Kategorien unter vielen anderen, die in den Lernprozessen der Frauen zur Geltung kommen und hier analytisch voneinander getrennt dargestellt wurden. Diese zwei Kategorien ziehen sich bei allen Interviewten durch alle vier Phasen des Lernprozesses hindurch. Anhand der exemplarischen Beschreibung der ersten und vierten Phase habe ich sowohl gezeigt, wie die Frauen beginnen, auf die Kategorien Geschlecht und Migration Bezug zu nehmen und anfangen ein unternehmerisches Selbstverständnis zu entwickeln als auch dargestellt, welche Rolle diese beiden Kategorien im Selbstverständnis der erfolgreichen Unternehmerin spielen.

In der *Gründungsvorbereitungsphase* sind es *Differenzerfahrungen*, die die Frauen motivieren, kreativ aktiv zu werden. Diese beziehen sich auf nicht anerkannte Abschlüsse (Marina) und die Vereinbarung von Familie und

Beruf (Elisa und Marina). Hierdurch erlernen sie Strategien zur Ressourcengenerierung. Durch den Rückgriff auf ihre (persönlichen, professionellen, migrationsbedingten) Potenziale schaffen sich die Frauen beiläufig Gelegenheitsstrukturen, die letztendlich zur erfolgreichen Unternehmung führen. Ihr Selbstverständnis, das von den Kategorien Geschlecht und Migration bestimmt wird, hat hierauf entscheidenden Einfluss. Darüber hinaus schaffen sich die Frauen in dieser ersten Phase Potenziale, indem sie die Kategorie Migrationsgeschichte zu einem Erfolgskriterium werden lassen und so diskriminierenden Strukturen des Arbeitsmarktes begegnen.

Anhand der *vierten Phase* wird deutlich, inwiefern die Frauen auf dem Weg des Erlernens der Unternehmerinnenrolle ihre *Perspektiven geändert bzw. ausdifferenziert haben*. Dazu gehören auch ihre Sichtweisen auf die Kategorien Geschlecht und Migration. Beide Kategorien beeinflussen ihr Verhalten gegenüber KundInnen und Mitarbeitenden und erscheinen darüber hinaus als zentral, wenn die Unternehmerinnen *Partizipation ermöglichen*. An der Art und Weise, wie das Gelernte an andere weitergegeben wird, zeigt sich, dass das Wechselspiel von Geschlecht und Migration eine wichtige Komponente auf dem Weg zu einem inklusiven Miteinander ist.

Der bisherige Erkenntnisbeitrag meiner Studie ist, dass auch Exklusionserfahrungen Chancen generieren können. Die vier bisher rekonstruierten Lernphasen zeigen, wie die Interviewten einen Zusammenhang zwischen ihrer Migrationsgeschichte und der Gründungsgeschichte ihres Unternehmens herstellen. Dabei wird deutlich, wie die Frauen bereits bestehende Potenziale aktivieren und desorientierende Differenzenerfahrungen als Chancen begreifen und nutzen.

Im weiteren Fortschreiten der Studie werden die vier Phasen des Lernprozesses in einen erwachsenenpädagogischen Zusammenhang eingeordnet und anhand der Theorie des transformativen Lernens diskutiert (Mezirow 1990, 2000, 2009). Nach Mezirow geht das Erlernen einer neuen Rolle immer mit einer Reorganisation und Ausdifferenzierung relevanter Bedeutungsschemata bzw. Bedeutungsperspektiven einher. Diese betreffen verschiedene Facetten der Weltsicht und sind damit weitaus umfassender angelegt, als einzelne neu zu erlernende Rollen, wie die der Unternehmerin. Mit Hilfe der Kenntnisse über transformative Lernprozesse von beruflich erfolgreichen Frauen können Anschlussmöglichkeiten aufgezeigt werden, die die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft aufgreifen kann, um transformative Lernprozesse in der Mehrheitsgesellschaft zu unterstützen.

Literatur

- Becker-Schmidt, Regina (2008): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat und Erwerbsleben, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, S. 65-74
- Burak, Baysan (2009): Gründung in der ethnischen Ökonomie. Was bewegt Personen mit Migrationshintergrund zur unternehmerischen Selbstständigkeit? Eine Analyse der Existenzgründungsantriebe von Studierenden mit Migrationshintergrund, Tönning
- Corbin, Juliet/Strauss, Anselm (2008): Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, Newbury Park, CA
- Dressel, Kathrin/Wanger, Susanne (2008): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 481-490
- Fuhr, Thomas/Laros, Anna (2012): Bildungsprozesse von Unternehmerinnen mit Zuwanderungsgeschichte, in: Obermaier, Michael (Hg.): Humane Ökologie. Gesellschaftliche Fragmentierungen – Pädagogische Suchbewegungen, Paderborn, S. 173-189
- Klinger, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster, S. 68-81
- Leicht, René/Humpert, Andreas/Leiß, Markus/Zimmer-Müller, Michael/Lauxen-Ulbrich, Maria (2005): Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pullfaktoren für Unternehmensgründungen ausländischstämmiger Mitbürger, Studie für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Online unter: <http://www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/kos/WNetz?art=News.show&id=287>. Stand 15.04.2010
- Leicht, René/Strohmeyer Robert/Leiß, Markus/Philipp, Ralf (2009): Selbständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein Westfalen, herausgegeben vom Ministerium für Generationen, Familie Frauen und Integration Landes NRW, Bottrop
- Lenz, Ilse (1995): Geschlecht, Herrschaft und internationale Ungleichheit, in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/M. /New York, S. 19-47
- Mezirow, Jack (1990): Forstering critical reflection in adulthood. A guide to transformative and emancipatory learning, San Francisci: Jossey-Bass Publishers
- Mezirow, Jack (2009): An overview on transformative learning, in: Illeris, Knud (Hg.): Contemporary Theories of Learning. Learning theorists ... in their own words, London/New York: Routledge, S. 90-105
- Mezirow, Jack (Hg.) (2000): Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress, San Francisco

- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW (Hg.) 2007: Erfolgreich arbeiten mit zwei Kulturen. Zuwanderinnen und ihre Unternehmen, Senenhorst: Erndnußdruck
- NIKE Polnische Unternehmerschaft e.V. Online unter: <http://www.nike-ev.com/de/verein.htm> Stand 10.12.2010
- OECD (2005): Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland, online unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/62/12/35796774.pdf> Stand: 22.06.2012
- Schütze, Fritz (1976): Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung, in: AG Bielefelder Soziologen (Hg.): Kommunikative Sozialforschung, München, S. 159-260
- Self e.V. Verein zur Unterstützung der Selbständigen (2010), online unter: <http://www.self-ev.org/Stand> 10.12.2010
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2006): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, 565-567, online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2006/Datenreport/Datenreport_pdf.pdf?__blob=publicationFile Stand: 18.06.2012
- Statistisches Bundesamt, 2012 <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell.html>, Stand: 18.06.2012
- Westphal, Manuela (1997): Aussiedlerinnen. Geschlecht, Beruf und Bildung unter Einwanderungsbedingungen, Bielefeld (Theorie und Praxis der Frauenforschung, Vol.26)
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2010): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld