

Migrantisches  
Unternehmertum –

Eine Chance der  
Arbeitsmarktintegration  
für geflüchtete  
Menschen?

Dr. Alexandra David

**Auf den Punkt**

- Alleine im Februar 2016 haben 33.493 Flüchtlinge aus der Arabischen Republik Syrien einen Erstantrag auf ein Asylverfahren in Deutschland gestellt. Experten sind sich sicher, dass die starken Migrationsströme kein temporäres Phänomen sind, sondern - wenn auch in abgeschwächter Form - zum Alltag Deutschlands werden.
- Die sogenannte „Flüchtlingskrise“ ist aber nicht nur mit Herausforderungen verbunden, sondern eröffnet durchaus auch neue Perspektiven für die Wirtschaft und den deutschen Arbeitsmarkt.
- Die Arbeitsmarktintegration von (geflüchteten) Migranten sollte daher mit hoher Priorität behandelt werden. Neben traditionellen Wegen der Einmündung von Flüchtlingen in die Arbeitswelt verspricht der Bereich des „migrantischen Unternehmertums“ eine komplementäre Form der Arbeitsmarktintegration.
- Etablierte Migrantengruppen, die seit langem in Deutschland als Unternehmer agieren, liefern Beispiele dafür, wie migrantische Unternehmen etabliert werden und welchen Beitrag sie für neue Beschäftigungsperspektiven und soziale Teilhabe leisten.
- Neue Arrangements etablierter Akteure der Arbeitsmarktintegration, der Freien Wohlfahrtspflege, migrantische Unternehmen und informelle Hilfsstrukturen spielen als Teil des sozialen Kapitals eine bedeutende Rolle als Co-Produzenten.

Zentrale Einrichtung der  
Westfälischen Hochschule  
Gelsenkirchen Bocholt  
Recklinghausen in  
Kooperation mit der  
Ruhr-Universität Bochum

 **Westfälische  
Hochschule**

**RUB**  
RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM

## **Migrantisches Unternehmertum –**

### **Unterschätztes Potenzial für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt**

Dass das Unternehmertum, ausgezeichnet durch den Anteil von selbstständigen ökonomischen Aktivitäten sowie die Anzahl von Neu- und Ausgründungen, ein Indikator für eine gesunde und wachsende regionale Wirtschaft sein kann, ist seit langem bekannt. Dieses nimmt nicht zuletzt die Europäische Union in ihrem „Entrepreneurship 2020“ Aktionsplan auf. Sie weist darauf hin, dass eine Kultur, die unternehmerisches Denken und unternehmerische (Aus-)Bildung fördert, in den einzelnen EU Mitgliedsstaaten - im Sinne eines nachhaltigen Europas - gewährleistet sein muss. Es wird zudem hervorgehoben, dass regionale Unterstützung seitens der verantwortlichen Akteure, vor allem in den entscheidenden Entwicklungsphasen einer Selbstständigkeit, unabdingbar ist.<sup>1</sup> Dies führt im besten Fall zum Abbau von Risiken und Unsicherheiten bei einem Gründungsvorhaben und wirkt als „Auffangnetz“ für das Risiko eines möglichen Scheiterns. Diese Faktoren werden in vorliegenden Studien (vgl. u.a. Kriegesmann et al., 2015; Stifterverband, 2014) auch als vorrangige Hindernisse einer avisierten Selbstständigkeit herausgearbeitet.

Die Anerkennung des Unternehmertums als ökonomischer Wachstumstreiber und als Motor sozialer Integration liegt auf der Hand. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze, eines kreativen Umfelds sowie die Chance einer gesellschaftlichen Teilhabe durch unternehmerische Aktivitäten eines Individuums dienen als ausgewählte Beispiele, um die positiven sozioökonomischen Effekte einer Selbstständigkeit zu illustrieren (OECD, 2000).

In Deutschland wurden im Jahr 2014 insgesamt 915.000 Selbstständige gezählt, darunter rund 179.000 Migranten (Metzger, 2016), die im Weiteren unter dem Label „migrantische Ökonomen“ beschrieben werden. Die gleiche Studie weist darauf hin, dass selbstständige Migranten in Bezug auf ihr Gründungsalter im Durchschnitt 1,5 Jahre jünger sind als ein Durchschnittsgründer. Im Gründungsverhalten fallen sie oftmals zudem dadurch auf, dass sie nicht als einzelne Individuen, sondern im Team gründen. Beide Faktoren könnten einen Hinweis darauf liefern, dass Migranten bei Gründungen zwar risikobereiter sind, sie dennoch von Anbeginn ihr Vorhaben durch (informelle) Netzwerkaktivitäten absichern und, wie die Studie besagt, häufiger bereits bestehende Betriebe (mit Belegschaft) übernehmen.

Migrantische Ökonomie ist kein neues Phänomen. Seit Jahrzehnten bereichern italienische Eiscafés, spanische Restaurants, türkische Dönerbuden, arabische Schneidereien – um nur einige Beispiele zu nennen – die Straßen Deutschlands und haben dadurch mitunter zu vielen „sozialen Innovationen“ der letzten Jahre einen Beitrag geleistet (Yildiz, 2013). Nicht zuletzt ist der Erfolg vieler migrantischer Geschäftsmodelle auf die Verflechtungen der (trans)-internationalen mit den regionalen Netzwerken der migrantischen Unternehmer zurückzuführen, in denen soziales, intellektuelles und monetäres Kapital (oft informell) ausgetauscht wird (vgl. Schmitz, 2011; Saxenian, 2012 und 2007).

Im Kontext der jüngsten Migrationsströme geflüchteter Menschen nach Deutschland werden kritische Stimmen laut, die betonen, dass die Arbeitsmarktintegration und die gesellschaftliche Teilhabe der Zielgruppe nur mit viel Aufwand, großen Herausforderungen und Beeinträchtigungen für Deutschland zu bewältigen sein werden. Demgegenüber stehen jene Experten, die betonen, dass die Migration eine Chance für die deutsche Gesellschaft und den deutschen Arbeitsmarkt darstellt (Stichwort: Fachkräftebedarf). Im Ergebnis wird für innovative Wege der Einmündung von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und mehr Maßnahmen einer potenzialorientierten Arbeitsgestaltung plädiert. Das „migrantische Unternehmen“ gilt hier als einer der Bereiche, die eine schnellere und

<sup>1</sup> European Commission, Growth – Internal Market, Entrepreneurship and SMEs: <https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/action-plan/> (letzte Einsicht: 24. Januar 2016).

nachhaltigere Arbeitsmarktintegration im Vergleich zu den traditionellen Vorgehensweisen (z.B. Angestelltenverhältnis) ermöglichen könnten. Dies könnte z.B. dadurch erreicht werden, dass in einigen Fällen die Schritte der Anerkennung und Angleichung von ausländischen Qualifikationen wegfallen, da sie nicht ausschlaggebend für eine avisierte Selbstständigkeit sind. Außerdem könnten migrantische Unternehmen, die mit ihrem Geschäftsmodell eine ihrem Kulturkreis verwandte Kundengruppe bedienen, die auf einer gemeinsamen Sprache und ähnlichen Traditionen basiert, auf Weiterqualifizierungsmaßnahmen und Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes passgenauer reagieren.

Vor diesem Hintergrund geht diese Publikation der Frage nach:

- *Was können wir von bereits existierenden Migrantengruppen über den Beitrag migrantischer Unternehmen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen lernen?*
- *Welche Rolle spielen migrantische Hilfsstrukturen als Teil des regionalen Sozialkapitals bei der Gründung, Etablierung und Entwicklung von migrantischen Unternehmen?*
- *Wie können neue Arrangements zwischen tradierten Akteuren der Arbeitsmarktintegration, der migrantischen Ökonomie und informeller Hilfsstrukturen einen Beitrag zur schnelleren und nachhaltigeren Arbeitsmarktintegration leisten?*

### **Migration nach Deutschland – Aus den Erfahrungen von gestern lernen**

In Bezug auf die im Jahr 2016 verzeichnete „Flüchtlingskrise“ wurden im ersten Quartal 2016 287.085 Asylbewerber in den gesamten EU-Mitgliedsstaaten registriert.<sup>2</sup> Davon stellten im Februar 2016 alleine in Deutschland 33.493 Flüchtlinge aus der Arabischen Republik Syrien einen Erstantrag auf ein Asylverfahren.<sup>3</sup> Neben dem Hauptherkunftsland Arabische Republik Syrien wurde im Zeitraum Januar – März 2016 die Mehrzahl der Erstanträge auf ein Asylverfahren von Geflüchteten aus den Ländern Irak (25.721) und Afghanistan (20.162) erfasst.

Mit Blick auf diese Zahlen argumentieren Experten (z.B. Aiyar et al., 2016), dass die Migration von Asylbewerbern nach Westeuropa nicht temporärer Natur ist, sondern auch in Zukunft bestehen bleibt. Vor dem Hintergrund der ca. 8 Mio. Vertriebenen innerhalb Syriens und weiterer Millionen syrischer Staatsbürger, die in die Nachbarländer geflohen sind, sowie anhaltender Konflikte in Irak, in Afghanistan und in Eritrea, wird sich der Flüchtlingszuzug nach Westeuropa künftig fortsetzen (z.B. Aiyar et al., 2016). Des Weiteren wird bereits seit längerem in der öffentlichen Debatte betont, dass auch der fortschreitende Klimawandel künftig eine Migration aus klimatisch beeinträchtigten Teilen der Welt zur Folge haben wird. Daneben gibt es nach wie vor eine hohe Anzahl von Flüchtlingen aus dem Balkan, die nach Europa einreisen. Auch wenn diese Flüchtlingsgruppe wenig Chancen auf einen erfolgreichen Asylantrag hat, werden entsprechende Migrationsbewegungen in den kommenden Jahren auch weiterhin von Bedeutung sein.

In Bezug auf diese Entwicklungen sind und werden die westlichen Gesellschaften somit in Zukunft noch stärker als bislang von Einwanderungsprozessen betroffen sein. An der Spitze der westeuropäischen Ankunftsländer<sup>4</sup> liegt unverändert Deutschland – ein Land, das von vielen Zuwanderer-

<sup>2</sup> Statista: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/459422/umfrage/asylbewerber-in-den-laendern-der-eu/> (letzte Einsicht 7. August 2016).

<sup>3</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: <http://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite-node.html> (letzte Einsicht 14. Juli 2016).

<sup>4</sup> Statista: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/459422/umfrage/asylbewerber-in-den-laendern-der-eu/> (letzte Einsicht 7. August 2016).

gruppen als gewünschtes Ankunftsziel genannt wird. Wichtige Faktoren, die Deutschland als Ziel-land aus Sicht der Migranten auszeichnen, sind der im internationalen Vergleich stabile Arbeitsmarkt, das Sozialsystem, die sichere sozio-politische Lage sowie eine offene Willkommenskultur (David, 2016).

Nicht nur für geflüchtete Menschen, sondern auch für weitere Migrantengruppen ist Deutschland ein attraktives Ankunftsziel. Mit dem Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von EU-Bürgern haben Unionsbürger in den Mitgliedsstaaten der EU ein Recht auf eine Ausreise aus ihrem Herkunftsmitgliedstaat und auf eine Einreise und Aufenthalt im Aufnahmemitgliedsstaat, unter der Voraussetzung, dass sie im Aufnahmemitgliedsstaat als Arbeitnehmer oder Selbstständige erwerbstätig oder auf Arbeitssuche sind (§§ 2, 3 FreizügG/EU).

Unter dem Dach des oben beschriebenen Freizügigkeitsgesetzes werden die größten Einwanderungsströme nach Deutschland aus Ost- und Südosteuropa verzeichnet. So sind etwa im Jahr 2015 730.244 Einwanderer aus Polen und 435.914 Einwanderer aus Rumänien nach Deutschland eingereist.<sup>5</sup> Nicht zuletzt sind es neben diesen Ländern auch die südeuropäischen Länder, vor allem Spanien und Italien, die durch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise seit 2008 ihre (oftmals hochqualifizierten) Arbeitskräfte an die deutsche Wirtschaft verlieren (vgl. 591.169 italienische Einwanderer in 2015 in Deutschland).<sup>6</sup>

Als Ergebnis der Migrationsbewegungen nahm allein in den letzten zwei Jahren die westeuropäische Bevölkerung zu – und wächst stetig. Verbunden mit den aktuellen Flüchtlingsströmen ergibt sich ein Anstieg der Staats- und Haushaltsausgaben sowie steigende Ausgaben der Sozialversicherung (Aiyar et al., 2016). Auf lange Sicht ist Zuwanderung für das Gleichgewicht der Wohlfahrtssysteme, wirtschaftlichen und soziale Fortschritt unverzichtbar. Damit diese Chancen der Migrationsprozesse auch genutzt werden können, ist der durchaus schwierige Weg der Integration von Zuwanderern in die westeuropäischen Arbeitsmärkte eine der zentralen Herausforderungen. Daher ist es von Priorität, die gegenwärtige Flüchtlingskrise zu nutzen, um frühere Verfahren der Arbeitsmarktintegration von Immigranten zu hinterfragen und hieraus Impulse für nachhaltige Maßnahmen der Einmündung der Zielgruppe in die Arbeitswelt zu gewinnen.

### Hürden der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

„Während der Flüchtlingswellen der 1990er Jahre stellte man fest, dass **intakte soziale Beziehungen, aktive Beschäftigungsangebote** und **Gesundheitsförderung** auch schwere Störungen und Verstörungen in erstaunlich kurzer Zeit weitgehend zu heilen vermögen. Ein Grund mehr, der angedeuteten Spur nachzugehen“ (Zitat aus dem Gastbeitrag von Jürgen Wertheimer in der Süddeutschen Zeitung, 16. August 2016).<sup>7</sup>

Die Integration von geflüchteten Migranten in den Arbeitsmarkt ist ohne Zweifel von hoher Bedeutung. Für die Zielgruppe bedeutet eine Perspektive auf Erwerbsarbeit eine aktive Teilnahme am sozialen Geschehen, vermittelt ihr Wertschätzung, weil sie ihr Leben sinnvoll und produktiv gestaltet. Erwerbsarbeit ermöglicht es, individuelle Potentiale, Kreativität und innovatives Denken freizu-

<sup>5</sup> Bundesverwaltungsamt, Ausländerregister 2015: [http://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung\\_S/AZR/Antraege/antraege-node.html](http://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung_S/AZR/Antraege/antraege-node.html) (letzte Einsicht am 5. August 2016).

<sup>6</sup> Bundesverwaltungsamt, Ausländerregister 2015: [http://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung\\_S/AZR/Antraege/antraege-node.html](http://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung_S/AZR/Antraege/antraege-node.html) (letzte Einsicht am 5. August 2016).

<sup>7</sup> Süddeutsche Zeitung, „Warum brauchen wir Integration auf Zeit“, <http://www.sueddeutsche.de/politik/aussenansicht-willkommens-und-abschiedskultur-1.3122652> (letzte Einsicht am 28. Januar 2017).

setzen. Arbeit ist demnach inhärent und somit auch an die menschliche Entwicklung eng gekoppelt (Human Development Report, 2015).

Bezugnehmend auf diese Aussagen müsste die Arbeitsintegration von Migranten - und in diesem Fall von geflüchteten Migranten - mit hoher Priorität behandelt werden. Und dennoch, trotz aller Bemühungen, ist dies gerade bei der hier behandelten Zielgruppe ein langwieriges und zum Teil langjähriges Unterfangen, das auch schon in der Vergangenheit nicht unproblematisch verlief.

Im Juli 2016 wurden 297.000 Flüchtlinge in Deutschland mit dem Status "beschäftigungssuchend" registriert. Zu dieser Gruppe gehören 213.000 "anerkannte Flüchtlinge", 78.000 davon waren "Asylbewerber" und 6.000 entfielen auf die Kategorie "Geduldete".<sup>8</sup> In dem Zusammenhang berichtet ein Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ vom 04.07.2016)<sup>9</sup>, dass deutsche DAX-Unternehmen derzeit lediglich 54 Flüchtlinge beschäftigen, obwohl sie einen Gesamtumsatz von 1,1 Milliarden Euro jährlich vorweisen und insgesamt 3,5 Millionen Arbeitnehmer beschäftigen. Diese Schwierigkeiten von Migranten, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, untermauern auch anderen Studien, unter anderem des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2015). Sie zeigen auf Basis biografischer Analysen geflüchteter Migranten, die vor 15 Jahren nach Deutschland emigriert sind, dass nur 8% von ihnen nach einem Jahr einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt schafften, nach fünf Jahren Aufenthalt wurden 50% als erwerbstätig registriert. Deutlich wurde zudem, dass die Zahl derselben Personengruppe nach zehn Jahren Aufenthalt in Deutschland lediglich um 10% auf insgesamt 60% gestiegen ist.

Bezüglich dieser Zahlen bleibt zu fragen, warum die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen nicht besser voranschreitet und woran sie teilweise zu scheitern droht? Um Hürden des Vorhabens zu identifizieren, wird nachfolgend ein Blick auf die deutsche Arbeitsmarktintegration am Beispiel der aktuellen Flüchtlingskrise gegeben.

Bis zum 1. August 2016 unterlag das Verfahren des Eintritts von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt einigen starken Beschränkungen. Der Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge orientiert sich in erster Linie am Status der Geflüchteten. Sogenannte „Asylbewerber“ besitzen in den ersten drei Monaten ihres Aufenthaltes kein Recht auf den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Nach Ablauf der Frist darf diese Personengruppe mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit in den Arbeitsmarkt eintreten. Für diese Gruppen von Geflüchteten gilt darüber hinaus im Falle eines Stellenangebotes eine Vorrangprüfung, die erst nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland obsolet wird.<sup>10</sup> "Geduldete Flüchtlinge" oder diejenigen mit einer "(vorübergehenden) Aufenthaltserlaubnis" können sofort am Arbeitsmarkt teilnehmen, jedoch nur dann, wenn sie die Voraussetzungen für eine „Blaue Karte der EU“ erfüllen (d.h. Individuen, die als hochqualifiziert gelten oder dem Status eines Facharbeiters gleichen). Nur für Flüchtlinge, die den Status "anerkannter Flüchtling oder Asylberechtigter" besitzen, gilt ein uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang. Hier sei anzumerken, dass dieser Status oft im langwierigen Asylverfahren stockt, was eine schnelle Arbeitsmarktintegration verhindert.

Mit „neuen Integrationsgesetz“ (1. August 2016) wurden folgende Nachbesserungen für den Arbeitsmarkteintritt von Flüchtlingen festgesetzt: Im Falle einer Ausbildung, unabhängig vom „Status des Geflohenen“, wird eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung eingeführt. Im Anschluss

<sup>8</sup> Agentur für Arbeit, Statistik, Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Gefluechtete-Menschen-in-den-Arbeitsmarktstatistiken.pdf> (letzte Einsicht 18. August 2016).

<sup>9</sup> Frankfurter Allgemeine Zeitung, „Dax-Konzerne stellen nur 54 Flüchtlinge ein“: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/welcher-konzern-stellte-fluechtlinge-ein-14322168.html> (letzte Einsicht 22. August 2016).

<sup>10</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html> (letzte Einsicht 1. Februar 2017).

werden die Betroffenen dazu ermutigt in einem Zeitraum von sechs Monaten einen Beruf zu finden, der ihrer abgeschlossenen Ausbildung entspricht. Die bereits oben erwähnte Vorrangprüfung, sprich die Regel, nach der gegenüber Asylsuchenden deutsche Staatsangehörige und z.B. EU-Migrant/innen mit einem gesicherten Aufenthaltsrecht vorrangig für Arbeitsangebote zu berücksichtigen sind, wird in Teilen für drei Jahre abgeschafft. Dies gilt jedoch nur für die Bezirke, in denen die Arbeitslosenquote unterdurchschnittlich ist. Weiterhin sind Asylsuchende dazu verpflichtet, die von den Behörden zugewiesenen Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen anzunehmen (darunter Sprach- und Integrationskurse). Dabei ähneln diese Maßnahmen den schon bekannten Arbeitsmaßnahmen aus dem Hartz-IV-System. Lehnen Personen mit einem Flüchtlingsstatus die Maßnahme ab, kann ihr Existenzminimum gestrichen werden. Zur Ermittlung, welcher Asylsuchende welche Tätigkeit wahrnehmen soll, dürfen die Behörden nunmehr die erforderlichen personenbezogenen Daten der Betroffenen erheben, z.B. zum Bildungsstand, zur beruflichen Qualifikation und zu den Sprachkenntnissen."<sup>11</sup>

Offensichtlich beeinflussen neben institutionellen Einschränkungen weitere Faktoren den Erfolg oder Misserfolg der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Lancee (2012) listet folgende Faktoren auf, die bei der Arbeitssuche von Flüchtlingen von Vorteil sind: Dazu gehören Sprachkenntnisse, Soft Skills sowie (gute) Kenntnisse des Ankunftslandes (Kultur, Gewohnheiten, Merkmale). Auch haben kulturelle Unterschiede, die lange Zeit nicht genügend Beachtung fanden, für den Erfolg bzw. Misserfolg einer schnellen Einmündung von Flüchtlingen in die Arbeitswelt eine erhebliche Bedeutung. Des Weiteren kommt eine besondere Rolle im Prozess der (Arbeitsmarkt-)Integration migrantischen Akteursnetzwerken und Communities zu, die im späteren Verlauf dargestellt werden.

### **Deutschland: Ein Migrationsland mit Erfahrung und Kompetenz**

Deutschland ist ein erfahrenes Einwanderungsland, auch wenn es lange Zeit nicht als solches - seitens politischer und institutioneller Akteure - anerkannt wurde. Deutschland schaut auf eine lange Immigrationsgeschichte zurück, die bis in die Zeit der Industrialisierung reicht und sich in verschiedenen, seit Jahrzehnten etablierten Migrantengruppen widerspiegelt. Zu den bekanntesten Migrantengruppen, die Deutschland seit dem zweiten Weltkrieg bis heute geprägt haben, zählen Gastarbeiter, Spätaussiedler, EU-Migranten, Drittstaaten-Migranten und Geflüchtete.

Zu der Migrantengruppe der „Gastarbeiter“ werden Personen gezählt, die aktiv zum Beschäftigungszwecke seitens der deutschen Wirtschaft und Politik aus den Zielländern Italien, Griechenland, Spanien, Türkei, Tunesien sowie Teilen von Marokko ab den 1950er Jahren bis in die frühen 1970er angeworben wurden. Diese Migrationsgruppe zählt zu den ökonomisch motivierten Migranten, die mit dem sogenannten „Abwerbeabkommen“ vordergründig in der Stahl- und Kohleindustrie eingesetzt wurden. Zu Beginn waren es vor allem junge Männer, die nach Deutschland zwecks Beschäftigung auswanderten. Auf die geplanten zeitlich begrenzten Aufenthalte folgten Familienzusammenführungen. Heute lebt diese Migrantengruppe bereits in der zweiten und dritten Generation in Deutschland – auch bekannt als Postmigranten. Ausgezeichnet war die Arbeitswelt der Gastarbeiter durch einen festgelegten Arbeitsrahmen, der ihnen dazu verhalf, sich schnell zu verständigen, zurecht zu finden und sich mit ihrer Arbeit zu identifizieren.

Im Gegenzug zu den Gastarbeitern sind „Spätaussiedler“ Zuwanderer mit deutschen Wurzeln. Ihre Zuwanderung basiert auf einer „rechtlichen“ Grundlage, die besagt, dass sie ein Rückkehrrecht haben, wenn sie in ehemals deutschen Gebieten von Osteuropa geboren wurden und nach 1945 dortgeblieben sind. Als bekannte Herkunftsländer der Spätaussiedler gelten Teile Polens, Ungarns und der damaligen UdSSR. Sowohl die "Gastarbeiter" als auch die "Spätaussiedler" gehören zu

<sup>11</sup> Pro Asyl – Der Einzelfall zählt: <https://www.proasyl.de/> (letzte Einsicht 28. Januar 2017).



denjenigen Migrantengruppen, die nach ihrer Ankunft in Deutschland oft in Sektoren Beschäftigung fanden, die auch für gering Qualifizierte Jobs anboten (d.h. Bergbau, Stahlindustrie, Agrarsektor). Nicht selten liegt das Qualifikationsniveau dieser Einwanderergruppen über dem Niveau ihrer im Herkunftsland ausgeübten Beschäftigung. Dies resultiert, vor allem bei der Gruppe der Spätaussiedler, aus den oft gescheiterten Anerkennungsverfahren ihrer Qualifikation.

In den vergangenen Jahren haben sich Migrationsmuster in Europa verändert. Viele Gruppen der "neueren" Einwanderer - wie die "EU-Immigranten" und die "Drittstaaten-Migranten" - sind besser qualifiziert als die Gruppen der „Gastarbeiter“ und „Spätaussiedler“. Sie werden daher oft als "hochqualifizierte Einwanderer" bezeichnet. So weist beispielsweise Kaczmarczyk (2008) darauf hin, dass seit 2004 hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Polen im Alter von 25 - 29 Jahren in Deutschland überrepräsentiert sind. Darüber hinaus zählen, hervorgerufen durch die Wirtschafts- und Finanzkrise der letzten Jahre, südeuropäische EU-Migranten zu dieser Gruppe. Die hier als „EU-Migranten“ beschriebene Migrationsgruppe wird vor allem durch das europäische Freizügigkeitsgesetz gefördert.

Die "Drittstaaten-Migranten" fallen ebenfalls in die Kategorie der hochqualifizierten Arbeitskräfte – allerdings nur dann, wenn sie den Status "Blaue Karte der EU" erreichen. Dabei handelt es sich häufig um Einzelpersonen, die gezielt für die Berufsfelder IKT und neue Technologien spezialisiert sind. Ein Merkmal dieser Migrantengruppe ist, dass sie gewinnbringenden Jobangeboten auf der ganzen Welt folgen.

Die aktuelle Flüchtlingsmigration unterscheidet sich in vielen Punkten von den vorab genannten Migrationsgruppen, die eher unter "Arbeits- oder Wirtschaftsmigranten" zusammengefasst werden können. Die Flüchtlingseinwanderung ist per Definition eine unfreiwillige Migration, die mit einem plötzlichen, kompletten Wandel der Lebensumstände und des Lebensraumes verbunden ist. Die Hauptmotivation dieser Migration ist die Flucht, eine Reaktion auf Gefahren, politische Verfolgung, Krieg und/oder Umweltkrisen. Im Vergleich zu den "EU-Migranten" (darunter auch zu den höher qualifizierten Personen) und den "Drittstaaten-Migranten" z.B. aus Indien und China, die 2015 für die "Blaue Karte" geworben wurden, unterscheidet sich die derzeitige Gruppe der Flüchtlingsmigranten, die hauptsächlich aus Syrien/ Arabische Republik, Irak und Afghanistan stammen, in Bezug auf (1) Alter, (2) Geschlecht, (3) soziokulturellen Hintergrund und (3) Bildungsniveau. Gemäß Bundesamt für Migration und Flüchtlinge<sup>12</sup> waren im Zeitraum von Januar bis März 2016 71,8% der Asylbewerber in Deutschland jünger als 30 Jahre. Zwei Drittel der ersten Asylanträge wurden von Männern beantragt. Darüber hinaus weisen durchgeführte Umfragen darauf hin, dass die Mehrheit derzeitiger Flüchtlinge über eine eher geringe berufliche Bildung verfügt (BAMF, 2016; IAB, 2015). 13% der Flüchtlinge besuchten eine Hochschule/Studium, 17,5% eine Sekundarschule, 30% eine "Grund- und Mittelschule" (in Deutschland kann als Vergleich zur Mittelschule die Hauptschule genannt werden), 24% eine Grundschule und 8% verfügen über keine Ausbildung.

### **Akteursnetzwerke als Co-Produzenten migrantischer Unternehmen**

Lange Zeit standen "migrantische Unternehmen" nicht auf der Forschungsagenda. Mit den zunehmenden globalen Migrationsströmen hat das neue Migranten-Unternehmertum mehr Aufmerksamkeit erlangt (Desiderio, 2014). Beispiele dafür sind Studien von z.B. Saxenian (2012, 2007), die die ökonomische Auswirkung von indischen Rückkehrmigranten aus der USA auf ihre Heimatregion analysierte. Weitere Studien wie z.B. von Kloosterman und Rath (2003) konnten explizit belegen, dass migrantische Unternehmer aus Drittstaaten in Westeuropa auf nationaler und regionaler Ebene positive sozioökonomische Effekte bewirken können.

<sup>12</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: <http://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite-node.html> (letzte Einsicht 14. Juli 2016).

Wie eingangs erwähnt, wurden im Jahr 2014 insgesamt 915.000 Personen als Selbständige in Deutschland registriert, darunter ca. 179.000 Migranten (Metzger, 2016). In der mittelfristigen Betrachtung hieß das, dass jeder fünfte Unternehmer in Deutschland ein Einwanderer ist (d.h. nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt oder nicht in Deutschland geboren ist). Die genannten Studien weisen zudem darauf hin, dass Migranten eine höhere Gründungstendenz im Vergleich zu den Einwohnern ihres Ziellandes aufweisen. Darüber hinaus sind "Migranten-Unternehmer" mit einem Durchschnittsalter von 36 Jahren bei der Gründung 1,5 Jahre jünger als deutsche Gründungsfreudige (Metzger, 2016).

Aus diesen Gründen sollte das Bewusstsein über die positiven Effekte eines migrantischen Unternehmens auf den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt des Gastlandes zu einer ausgewogenen öffentlichen Debatte über die Einwanderungspolitik, ihre Herausforderungen und Chancen auch für neue Zugänge zum Arbeitsmarkt beitragen. Dabei sollte die Erfahrung der bereits etablierten Migrantengruppen künftig mehr Beachtung finden.

### **Was kann man also aus der "Vergangenheit" lernen?**

In Bezug auf die Gruppe der "Gastarbeiter" wagen türkische Einwanderer in Deutschland deutlich öfter (70%) den Schritt in eine Selbständigkeit als jede andere Migrantengruppe. Gemeinsam mit den „EU-Migranten“ ist ihr Einkommen, hervorgebracht durch die Selbstständigkeit, deutlich höher als das der hochqualifizierten „Drittstaaten-Migranten“ (Constant et al., 2005). Darüber hinaus bestätigen Studien von Metzger (2016), dass fast die Hälfte aller heutigen migrantischen Unternehmer in Deutschland aus den EU-28-Mitgliedstaaten (EU-Migranten) stammt, wenn man die Gruppe der früheren „Aussiedler“ dazu addiert.

Des Weiteren deuten Studien (z.B. Jacobs, 2012) auf die Tatsache hin, dass die Gruppe der „Gastarbeiter“ und „Spätaussiedler“ ihre Unternehmen in traditionellen Sektoren gründen. Dem gegenüber finden die meisten Migrantengründungen der „neueren“ Migrantengruppen im Dienstleistungssektor statt (zu dieser Gruppe werden auch Postmigranten, sprich „Gastarbeiterkinder“ in der zweiten und dritten Generation gezählt). Insofern trägt das migrantische Unternehmertum erheblich zum Strukturwandel der Wirtschaft bei.

Ein weiterer Unterschied zwischen den "etablierten" und "gegenwärtigen" Migrantengenerationen der Unternehmer liegt in ihrem Qualifikationsniveau. Heutzutage sind es hochqualifizierte Migranten (d.h. mit einem Hochschulabschluss), die häufiger gründen als gleichaltrige deutsche Unternehmer mit Hochschulabschluss (Metzger, 2016). Die gleiche Studie weist auch auf die Tatsache hin, dass Migrantenunternehmer eher in Gruppen gründen, was ein Hinweis auf ihre etablierten Netzwerkaktivitäten sein könnte: oft geschieht dies in informellen Familienstrukturen oder Herkunftsgemeinschaften (communities of origin).



Grafik 1: Bekannte migrantische Unternehmer in Deutschland

Unternehmen	Firmengründer/ Geschäftsführer	Standort	Produkt	Zielgruppe
Die confeti GmbH	Yildiz Karadeniz	Köln	Traditionelles türkisches Erfrischungsgetränk 'Ayyo Ayrani'	Neben dem ethnischen Markt von Köln Erschließung neuer heterogener Zielgruppen
Mr. Chicken	Ercihan Baz, Erhan Baz	Gründung in Bochum, heutiger Hauptsitz Gelsenkirchen	Fastfood (Motto: Orient meets Okzident)	Fastfood-Kunden, die auch auf Halal Nahrung Wert legen
StudiVZ	Ehssan Dariani	Berlin	Online-Community	Studenten, Schüler
Şahinler Gruppe	Kemal Şahin	Für Deutschland: Würselen und Region Aachen	Unter anderem ein Textilkonzern	Einzelhandel
Samova	Esin Rager	Hamburg	Tee/Teekultur/Teesorten/ Teeverpackung	Teetrinker
Crytek	Cevat Yerli, Avni Yerli, Faruk Yerli	Frankfurt	Design von komplexen Spielwelten (Unter anderem Ego-Shooter-Spiel: Far cry)	Gamer
Techno Lifestyle	Rajive Ranjan	Nähe Mönchengladbach	Textil, Bekleidung	Einzelhandel

Quelle: eigene Darstellung

In Bezug auf die Frage, was die heutige Gruppe der Geflüchteten von den etablierten Migrantengruppen in Bezug auf unternehmerische Aktivitäten lernen kann, schlagen Turkina und Thai (2013) vor, diese Frage nicht nur anhand von wirtschaftlichen und persönlichen Faktoren zu beantworten, sondern sich viel mehr bei der Debatte des Migrantenunternehmers auf soziale Strukturen und Netzwerke zu konzentrieren, in denen potenzielle Migrantenunternehmer eingebettet sind. Dies bedeutet nicht nur das „wann“ und „wie“ eines migrantischen Unternehmens zu betrachten, sondern vor allem „wer“ (Gruppen und Personen) an solchen Anstrengungen beteiligt ist. Burt (2004) argumentiert, dass soziale (Akteurs)Netzwerke und soziales Kapital die Entstehung, die Natur und sogar den Erfolg der unternehmerischen Initiative von Migranten beeinflussen können.

Angelehnt an Putnam (2000) werden Akteursnetzwerke hier als regionale Ressourcen und als Teil des regionalen Sozialkapitals betrachtet, die sich bei der Gründung und Etablierung von "Migrantenunternehmen" als behilflich erweisen können (David, 2016). Das soziale Kapital, wie es hier definiert ist, ist das Kollektiv der gegenwärtigen und potenziellen Ressourcen eines Raums (Nation, Region) und/oder eines Individuums (David, 2016). In der Praxis könnte es positive Effekte in Punkto Kundenkontakt bedeuten, den Zugang zu Käufergruppen, Hilfestellungen bei Behördengängen, Beschaffung von Gründungskapital etc.

Führt man diesen Gedanken fort, werden im Folgenden drei mögliche Akteursnetzwerke genannt, die als Co-Produzenten eines migrantischen Unternehmens wirken können:

Bei den „**Migrationsnetzwerken**“ handelt es sich um Akteursnetzwerke, die aus sozialen Interaktionen zwischen dem Herkunftsland und dem Ankunftsland/Ankunftsregion bestehen. Oft sind Migrationsnetzwerke zwischen zwei Ländern oder spezifischen Regionen langfristig etabliert und stammen aus früheren Zeiten und historischen Pfadabhängigkeiten zweier Regionen (David, 2016). In ihrer primären Funktion tauschen sie soziales, monetäres und humanes Kapital zwischen dem Herkunfts- und dem Ankunftsland aus. Am Beispiel von transnationalen Migrationsnetzwerken von Frauen zwischen Vietnam und Deutschland (Berlin) zeigt Schmiz (2011), wie solche Netzwerke als Co-Produzenten bei der Gründung eines migrantischen Unternehmens im Ankunftsland fungieren, indem sie dort Hilfe bieten, wo finanzielle Unterstützung fehlt oder Behörden versagen.

Eine weitere Kategorie von co-produzierenden Akteursnetzwerken, die im Zusammenhang mit dem "Migrantenunternehmertum" genannt werden können, sind Netzwerke "**erfahrener migrantischer Ökonomen**", die sich auf "etablierte" Einwanderergruppen beziehen. Die Rolle erfahrener Migrantenunternehmer kann für die "gegenwärtigen" Flüchtlingsmigranten hilfreich sein. Sei es in Belangen des Gründungskapitals, der Gesetzeslagen, des Kundenstammes - etablierte Migrantenunternehmer können ihre Erfahrung an die Neuankömmlinge weitergeben. Nicht zuletzt können sie am Anfang auch als Arbeitgeber für potentielle Nachzügler agieren, denen sie ihr Wissen und ihre Erfahrungswerte vermitteln. Ihre Kenntnis des Ankunftslandes und der Ankunftsregion gibt der neuen Generation von Gründungsfreudigen einen Überblick über die Marktanforderungen, Arbeitsmarktregulierungen, Zugangsbarrieren, Identifizierung und die Etablierung einer Kundenbasis, Bürokratie, Lieferketten, Geschäftsmodelle und die Anreize für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen.

Eine dritte mögliche Art von Akteursnetzwerken, die die "gegenwärtigen" Einwanderergruppen beim Aufbau eines migrantischen Unternehmens als Co-Produzenten hinzuziehen können, sind "**gemeinschaftsbasierte Unternehmer**" (community-based entrepreneurs). Diese gründen in der Regel ein Unternehmen mit dem Ziel, das Leben in ihrer Gemeinschaft und Nachbarschaft zu verbessern. Oft bezieht sich dieses Modell auf kleinere räumliche Einheiten wie z.B. ländliche Gebiete oder Stadtteile. Diese Unternehmergruppe unterscheidet sich von privaten Unternehmern dadurch, dass sie sich vordergründig nicht auf die finanziellen Vorteile konzentriert, sondern auf die sozialen Auswirkungen ihrer Unternehmung, durch die möglicherweise eine Stärkung der lokalen Wirtschaft erfolgt. Auch hier entsteht eine Chance für migrantische Unternehmer, die sich erst einmal in einer kleinen Community ausprobieren können, bevor sie an einer „richtigen“ Gründung interessiert sind. Im Kontext eines „geschützten“ Raumes können Risiken und Unsicherheiten sowie die Angst des Scheiterns erst einmal abgefedert und minimiert werden.

## Ausblick

Der migrantischen Ökonomie sollte in ihren Effekten für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt Deutschlands künftig mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Vorliegende Studien liefern Evidenz für die These, dass bereits heute schon migrantische Unternehmer von erheblicher Bedeutung sind und künftig auch in Deutschland weiter an Bedeutung gewinnen werden.

Eine intensivere Auseinandersetzung mit der Thematik ist aber auch deswegen von Interesse, weil durch ein verbessertes Zusammenspiel tradierter Akteure der Arbeitsmarktintegration, der Wohlfahrtspflege, migrantischer Unternehmen und informeller Unterstützungsstrukturen die Chancen für eine schnellere und nachhaltige Arbeitsmarktintegration verbessert werden können.

Nicht zuletzt für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen können diese neuen Arrangements wertvolle Beiträge liefern. Allerdings sind auf diesem Weg auch noch viele Fragen offen:

1. Welchen Beitrag leisten migrantische Unternehmen bereits heute für erfolgreiche Prozesse der Arbeitsmarktintegration? Nicht nur für Geflüchtete, sondern auch für Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen? Wo liegen Potentiale?

2. Wie gut gelingt es tradierten Akteuren (z.B. der Freien Wohlfahrtspflege, Arbeitgebern, Arbeitsvermittlung etc.) sich auf unterschiedliche Zielgruppen, Kulturen und Herausforderungen im Prozess der Arbeitsintegration einzustellen? (Stichwort: Diversity Management)

3. Was sind Erfolgsfaktoren, aber auch Hindernisse eines verbesserten Zusammenspiels tradierter Akteure, migrantischer Unternehmen und informeller (migrantischer) Unterstützungsstrukturen? Wie können die Akteursnetzwerke künftig besser eingebunden und genutzt werden?

Und schließlich: Was passiert eigentlich nach erfolgreicher Einmündung in die Arbeitswelt?

Teilen dieser Fragen wird sich das Institut Arbeit und Technik (IAT) in Kooperation mit dem Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (fiap e.V.) und dem Institut für Stadtgeschichte Gelsenkirchen (ISG) in dem aktuellen Projekt „SELMA - Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen: Ressourcen- und potenzialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge in den Branchen Altenpflege, IT-Wirtschaft und Bauhandwerk“, widmen.

## Literatur

- Agentur für Arbeit, Statistik, Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Gefluechtete-Menschen-in-den-Arbeitsmarktstatistiken.pdf> (letzte Einsicht 18. August 2016).
- Aiyar, S., Barkbu, B., Batini, N., Berger, H., Detragiache, E., Dizioli, A., Ebeke, Ch., Lin, H., Kaltani, L., Sosa, S., Spilimbergo, A. & Topalova, P. (2016): The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges. IMF Staff Discussion Note. International Monetary Fund.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): Migrationsbericht 2014 des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Berlin.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: <http://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite-node.html> (letzte Einsicht 14. Juli 2016).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html> (letzte Einsicht 1. Februar 2017).
- Bundesverwaltungsamt, Ausländerregister 2015: [http://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung\\_S/AZR/Antraege/antraege-node.html](http://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung_S/AZR/Antraege/antraege-node.html) (letzte Einsicht am 5. August 2016).
- Burt, R. S. (2004): Structural Holes and Good Ideas. In: American Journal of Sociology, 110(2), 349-399.
- Constant, A., Shachmurove, Y. & Zimmermann, K. F. (2005): The Role of Turkish Immigrants in Entrepreneurial Activities in Germany. PIER Working Paper 05-029. Penn Institute for Economic Research. Philadelphia.
- David, A. (2016): Human Capital and the Role of Networks – Migration, Inclusion and New Qualification for a Sustainable Regional Economy. University of Twente.
- Desiderio, M. V. (2014): Policies to Support Immigrant Entrepreneurship. Transatlantic Council on Migration. Migration Policy Institute.

- European Commission, Growth – Internal Market, Entrepreneurship and SMEs:  
<https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/action-plan/> (letzte Einsicht: 24. Januar 2016).
- Frankfurter Allgemeine Zeitung, „Dax-Konzerne stellen nur 54 Flüchtlinge ein“:  
<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/welcher-konzern-stellte-fluechtlinge-ein-14322168.html> (letzte Einsicht 22. August 2016).
- IAB - Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015.
- Jacobs, F. (2012): The Dynamics of Dutch Immigrant Entrepreneurship. A Search for the Critical Success Factors for Immigrant Entrepreneurs in the Dutch Urban Environment. University of Amsterdam.
- Kaczmarczyk, P. (2008): Arbeitsmigration und der polnische Arbeitsmarkt. Working Paper: Die Zukunft des Europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells.
- Metzger, G. (2016): Migranten überdurchschnittlich gründungsaktiv – Arbeitsmarkt spielt große Rolle. KfW Research Fokus Wirtschaft, Nr. 115.
- Kloosterman, R., Rath, J. (2003): Immigrant Entrepreneurs: Venturing Abroad in the Age of Globalization. New York, Berg.
- Kriegesmann, B., Böttcher, M., Lippmann, T. & Wietzke, M. (2015): Wissenschaftsregion Ruhr (Langfassung). Wirtschaftliche Bedeutung, Fachkräfteeffekte und Innovationsimpulse der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Metropole Ruhr. Regionalverband Ruhr (RVR)
- Lancee, B. (2012): Immigrant Performance in the Labour Market. Bonding and Bridging Social Capital. Amsterdam University Press. IMISCOE Research.
- OECD (2000): Open for Business. Migrant Entrepreneurship in OECD Countries. OECD Publishing.
- Pro Asyl – Der Einzelfall zählt: <https://www.proasyl.de/> (letzte Einsicht 28. Januar 2017).
- Putnam, R. (2000): Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, Simon and Schuster, New York.
- Saxenian, A. (2007): The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy. Harvard University Press, Cambridge.
- Saxenian, A. (2012): The New Argonauts, Global Search and Local Institution Building. In: P. Cooke, M. D. Parrilli & J. L. Curbelo (eds): Innovation, Global Change and Resilience, Edward Edgar Publishing, 25-42.
- Schmiz, A. (2011): Transnationalität als Resource? Netzwerke vietnamischer Migrantinnen und Migranten zwischen Berlin und Vietnam. transcript Verlag, Bielefeld.
- Statista: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/459422/umfrage/asylbewerber-in-den-laendern-der-eu/> (letzte Einsicht 7. August 2016).
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2014): Ländercheck – Lehre und Forschung im föderalen Wettbewerb. Die Hochschule als Gründungswerkstatt.
- Süddeutsche Zeitung, „Warum brauchen wir Integration auf Zeit“:  
<http://www.sueddeutsche.de/politik/aussenansicht-willkommens-und-abschiedskultur-1.3122652> (letzte Einsicht am 28. Januar 2017).
- Turkina, E., Thai, M. T. T. (2013): Social Capital, Networks, Trust and Immigrant Entrepreneurship: A Cross-Country Analysis. In: Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy  
- 124 Emerald Group Publishing Limited.

Human Development Report (2015): Work for Human Development. United Nations Development Programme. New York.

Yildiz, E. (2013): Die weltoffene Stadt. Wie Migration Globalisierung zum urbanen Alltag macht. transcript Verlag, Bielefeld.

**Autoren:** Dr. Alexandra David ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel“ am Institut Arbeit und Technik mit den Schwerpunkten Migration, Integration und Beschäftigung.

Kontakt: david@iat.eu

0209/1707-171

### **Forschung Aktuell 02-2017**

ISSN 1866 – 0835

Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule

Gelsenkirchen – Bocholt – Recklinghausen

Redaktionsschluss: 03.02.2017

<http://www.iat.eu/forschung-und-beratung/publikationen/forschung-aktuell.html>

### **Redaktion**

Claudia Braczko

Tel.: 0209 - 1707 176

Institut Arbeit und Technik

Fax: 0209 - 1707 110

Munscheidstr. 14

E-Mail: [braczko@iat.eu](mailto:braczko@iat.eu)

45886 Gelsenkirchen

IAT im Internet: <http://www.iat.eu>