

Frauen mit
Fluchterfahrung
gründen

Projekt: Frauen mit Fluchterfahrung gründen

Erfahrungen | Erkenntnisse |
Handlungsempfehlungen



WIRKT!
geprüft & empfohlen

wirksames Projekt,
leistungsstarke
Organisation
07/2018

PHINEO



August 2020

Inhalt

1. Ausgangssituation	3
1.1 Weshalb sollten mehr Frauen mit Fluchterfahrung gründen?	3
1.2 Welche Hürden stellen sich beim Schritt in die Selbständigkeit?	4
1.3 Warum ein Projekt zur Unterstützung gründungswilliger geflüchteter Frauen?	5
2. Projektbeschreibung	6
2.1 Ziele des Projekts	7
2.2 Unterstützungskonzept	9
2.3. Projektphasen	9
2.4 Projektumsetzung	9
2.5 Methoden und Tools	10
2.6 Projektteilnehmerinnen	12
2.7 Netzwerkarbeit	14
3. Ergebnisse	16
3.1 Geflüchtete Frauen brauchen Empowerment, Orientierung und Perspektiven. Dabei ist Selbständigkeit eine von mehreren Optionen zur Arbeitsmarktintegration	17
3.2 Ein eigenes Unternehmen ist häufig zunächst ein abstraktes Ziel, das anfangs professionelle Beratung und im Zeitverlauf eine Überprüfung verlangt	17
3.3 Mit Unterstützung können geflüchtete Frauen berufliche Selbständigkeit ansteuern – auch gegen den Strom einer insgesamt sinkenden Gründungsstimmung	18
3.4 Gründungsunterstützung für Geflüchtete ist eine langfristige Investition, deren Ertrag meist erst nach vielen Jahren ersichtlich wird	19
3.5 Empowerment zur Stärkung der Gründungspotenziale benötigt kein normatives Leitbild, sondern den Blick auf das soziale Umfeld sowie Offenheit für Diversität	20
3.6 Ein ganzheitlicher Beratungs- und Qualifizierungsansatz berücksichtigt die spezifischen Lebenslagen geflüchteter Frauen	20
3.7 Die Struktur der Projektteilnehmerinnen spiegelt die Möglichkeiten der Rekrutierung von gründungsinteressierten Frauen mit Fluchterfahrung realistisch wider	21
3.8 Das explizit an geflüchtete Frauen adressierte Modellprojekt ist bislang einzig und bietet eine Basis zur Erprobung der Learnings in der Fläche	21
4. Handlungsempfehlungen	22
4.1 Grundlagen für Unterstützungskonzepte und Handlungsempfehlungen	22
4.2 Handlungsempfehlungen für die Politik und öffentliche Hand	24
4.3 Empfehlungen für die (punktuelle) Gründungsberatung	25
4.4 Empfehlungen für die Gründungsberatung und das Coaching durch Projektträger	26
4.5 Empfehlungen für den verbesserten Zugang zu Finanzkapital	27
4.6 Empfehlungen zur Sensibilisierung und Vernetzung relevanter Akteure	28
5. Kurzprofile	29

1. Ausgangssituation

Zum Jahresende 2019 zählte das Ausländerzentralregister 1,8 Mio. Schutzsuchende, die sich aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen in Deutschland aufhielten. Rund 1,2 Mio. sind allein in den Jahren 2013 bis 2018 zugezogen und geblieben. Etwas weniger als die Hälfte (rund 43 %) der Geflüchteten ist weiblich.¹ Daher interessiert:

Welche Chancen der Arbeitsmarktintegration haben Frauen mit Fluchterfahrung? Welche Rolle spielt hierbei eine unternehmerisch selbständige Tätigkeit? Wie können Frauen mit Fluchterfahrung bei der Gründung unterstützt werden?

Diese Fragen beschreiben die Ausgangssituation des Projekts „Frauen mit Fluchterfahrung gründen“, mit welchem geflüchtete Frauen auf den Schritt in die berufliche Selbständigkeit vorbereitet und bei der Planung ihres eigenen Unternehmens unterstützt werden konnten.

Das Modellprojekt wurde von jump, Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit, Frauenbetriebe e.V., in Frankfurt durchgeführt, vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim wissenschaftlich begleitet und zwischen 2017 und 2019 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

1.1 Weshalb sollten mehr Frauen mit Fluchterfahrung gründen?

1.1.1 Nur sehr wenige geflüchtete Frauen finden in Deutschland einen Job

Noch vor der Corona-Pandemie verlief die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zügiger und erfolgreicher als zunächst befürchtet. Dies gilt allerdings nicht für beide Geschlechter: Im Jahr 2018 hatten 45 % der Männer einen Job, aber lediglich 13 % aller Frauen. Weibliche Geflüchtete besuchen inzwischen zwar häufiger als zuvor Sprach- und Integrationskurse, sie bekommen aber seltener als Männer einen Arbeitsplatz und werden auch bei der Jobsuche weniger aktiv. Dies liegt unter anderem daran, dass es vornehmlich die Frauen sind, die Familienverantwortung und die Betreuung von Kindern übernehmen. Hinzu kommt, dass Frauen mit Fluchterfahrung ein etwas geringeres Bildungsniveau und vor allem weniger Arbeitserfahrung als die männlichen Pendanten aufweisen.² Dies sind insgesamt schwierige Ausgangsbedingungen, um in den Unternehmen hierzulande eine Stelle zu bekommen.

Im Jahr 2018 hatten 45 % der geflüchteten Männer einen Job, aber lediglich 13 % aller Frauen.

Aber auch wenn den geflüchteten Frauen der Eintritt in den Arbeitsmarkt gelingt, werden sie im Durchschnitt schlechter als andere auf vergleichbarer Position bezahlt.

1.1.2 Berufliche Selbständigkeit bietet Chancen zur Überwindung der Hürden am Arbeitsmarkt

Mit Blick auf diese Schwierigkeiten sind folglich andere Perspektiven und Wege zur Selbstbestimmung und Arbeitsmarktintegration gefragt. Dazu zählen vor allem Chancen, die sich durch eine beruflich selbstständige Erwerbstätigkeit ergeben. Frauen mit Fluchtbiographie können sich unter bestimmten Bedingungen ein eigenes Unternehmen und damit selbst einen Arbeitsplatz schaffen. Zwar erfordert dies Mut und einschlägige Arbeitserfahrungen, doch immerhin hat fast jede sechste Frau (16 %), die im Herkunftsland erwerbstätig war, dort schon ein eigenes Unternehmen geführt.³

Betrachtet man nur die letzte Tätigkeit im Herkunftsland, trifft die sogar auf über ein Drittel der (erwerbstätigen) Frauen zu. Unabhängig davon verfügt ein beachtlicher Teil der Frauen zudem über Führungserfahrung oder war in familienwirtschaftliche Aktivitäten involviert.

¹ Statistisches Bundesamt 2020 und BAMF 2020.

² Fendel 2019, Brückner et al. 2020.

³ Siehe auch Schaubild in Kap. 3.2.

1.1.3 Ein eigenes Unternehmen schafft Unabhängigkeit und ermöglicht sozialen Aufstieg

Es sind jedoch weniger die im Herkunftsland erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen, die Anreize schaffen, um in Deutschland ein Unternehmen zu gründen. Wichtig sind vielen Frauen die Chancen zum sozialen Aufstieg sowie die persönlichen Freiheiten, die sich durch eine selbstbestimmte Arbeit bieten. Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist stark an berufsfachlichen Zertifikaten orientiert, über die Geflüchtete selten verfügen. Zugewanderte Frauen können daher ihre formalen und non-formalen Kompetenzen viel eher durch berufliche Selbständigkeit verwerten und dabei auch höhere Verdienste erzielen. Ferner besitzen sie durch berufliche Autonomie mehr Gestaltungsspielräume, um ihre Arbeit flexibel und familiengerecht zu gestalten. Bei allem ist von enormer Bedeutung, dass geflüchtete Frauen überhaupt frühzeitig Erwerbs Erfahrung in Deutschland sammeln, um ein eigenes Einkommen zu erzielen und damit wirtschaftliche Unabhängigkeit und gesellschaftliche Anerkennung zu finden. Hierbei kann der Schritt in die Selbständigkeit ein erster Fußstapfen zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Selbstverwirklichung sein.

Berufliche Autonomie bietet flexible Spielräume für eine familien-gerechte Arbeitsgestaltung.

1.1.4 Frauen mit Fluchterfahrung sind im Gründungs-geschehen noch wenig sichtbar

Auf dem Höhepunkt der starken Fluchtmigration in den Jahren 2015/2016 wurde ein breiter öffentlicher Diskurs über die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten entfacht. Denn die ersichtlichen Qualifikations- und Passungsprobleme hatten einige Zweifel an einer baldigen und umfangreichen beruflichen Integration der Geflüchteten geschürt, wobei die Arbeitsmarktintegration der (erst langsam nachrückenden) Frauen noch gar nicht so sehr im Blickpunkt stand. So wurde bereits früh diskutiert, inwieweit die Geflüchteten ihre Beschäftigungsprobleme selbst, d. h. durch „Arbeit auf eigene Rechnung“ kompensieren könnten.⁴ Insofern war es nicht nur verständlich, sondern mit Blick auf die Erfahrungen aus dem Projekt „Migrantinnen gründen“,⁵ in dem Migrantinnen bei der Existenzgründung unterstützt wurden, auch dringend erforderlich, dass das BMFSFJ mit dem Folgeprojekt „Frauen mit Fluchterfahrung gründen“ auf diese Aufbruch-Stimmung reagierte. Erste Analysen (auf Basis einer unbefriedigenden Datenlage) wiesen darauf hin, dass viele geflüchtete Frauen zwar Gründungsambitionen

zeigten, sich aber in geringerem Maß als Männer an die Umsetzung wagen. Allerdings bewegte sich 2017 die Zahl der erfolgreich etablierten Unternehmen bei beiden Geschlechtern noch auf recht geringem Niveau.

1.2 Welche Hürden stellen sich beim Schritt in die Selbständigkeit?

1.2.1 Ungleichheit der Geschlechter wird durch Migrations- und Fluchterfahrung verstärkt

Frauen mit Fluchterfahrung sind nicht nur im Zugang zum Arbeitsmarkt insgesamt, sondern auch auf dem Pfad in die berufliche Selbständigkeit mit höheren Hürden als andere Gruppen konfrontiert: Dies betrifft sowohl den Vergleich mit geflüchteten Männern, aber auch mit Frauen, die hierzulande geboren oder etwa aus Gründen der Arbeitssuche, des Familiennachzugs oder aus anderen Motiven nach Deutschland gekommen sind. Die starken Diskrepanzen in den Selbständigenquoten von Frauen und Männern lassen sich aus genderspezifischer Sicht mit den tradierten Rollenbildern und typisch weiblichen Erwerbsmustern erklären.

Bei geflüchteten Frauen kommen jedoch Migrations- und Fluchterfahrung als weitere Determinanten beruflicher Ungleichheit hinzu. Auf dem Weg zu einem eigenen Unternehmen wiegen die Begleiterscheinungen von erzwungener Flucht, Verfolgung und Vertreibung weit schwerer als bei denen, die freiwillig emigrierten. Dies führt dazu, dass sich die Gründungsbarrieren, die sich durch gender- und migrationsspezifische Faktoren erhöhen, noch zusätzlich mit fluchtspezifischen Faktoren überlagern und gegenseitig verstärken.

1.2.2 Aufenthaltsrecht und Ressourcendefizite erhöhen die Gründungshürden

Die Arbeitsmöglichkeiten von Geflüchteten sind durch institutionelle Rahmenbedingungen bestimmt, die auch bei gründungswilligen Frauen oftmals zu langen Phasen des Wartens und somit zu unsicheren Lebenslagen und Perspektiven führen. Unter allen Gründungshürden stehen daher die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Regulierungen an vorderster Stelle, da sich nur Geflüchtete mit anerkanntem Schutzstatus selbständig machen dürfen.

⁴ So titelte die ZEIT: „Nicht warten – Business starten. Flüchtlinge finden in Deutschland so schnell keinen Job. Warum ermutigt der Staat sie nicht zur Selbstständigkeit? (04.06.2015).

⁵ Mentoring-Modell-Projekt, 2015 – 2016.

Ist ein solcher Status gegeben, so wird das unternehmerische Engagement vor allem durch den Mangel an gründungsrelevanten Ressourcen gebremst: Dabei handelt es sich zum einen um Hemmnisse, die aus Schwierigkeiten im Zugang zu Ressourcen resultieren und über die geflüchtete Frauen auch aus eigener Erfahrung zu berichten wissen. Am häufigsten werden hier neben bürokratischen Hemmnissen und Finanzierungsproblemen auch fehlende Informationen und Deutschkenntnisse genannt. Zum anderen handelt es sich um Ressourcendefizite, die nur durch gruppenvergleichende Analysen und daher externe Beobachtung zu identifizieren sind. Denn welche Faktoren für den Gründungserfolg maßgeblich sind, können die Betroffenen selbst kaum erkennen.

Die Female Refugee Entrepreneurship-Forschung thematisiert hier neben den psychischen Folgen der Fluchterfahrung (Traumata) vor allem fehlendes Human- und Sozialkapital, zumal die zur Migration gezwungenen Menschen nicht auf eine Gründung vorbereitet waren. So mangelt es geflüchteten Frauen an gründungsspezifischem Wissen, aber auch an unterstützenden Beziehungen (Netzwerke), auf die zurückgegriffen werden kann. Die erforderlichen Kenntnisse zur Einschätzung von Märkten und Kundenpotenzialen sind häufig nur durch einschlägige Berufserfahrungen zu generieren. Doch bei einem insgesamt erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt bleiben gerade diese Kenntnisse vielen geflüchteten Frauen verwehrt. Ferner sind Frauen mit Fluchterfahrung auch weit mehr als andere Zuwanderungsgruppen von Diskriminierungen und Benachteiligungen im unternehmerischen Alltag betroffen, wobei Frauen aus muslimisch geprägten Ländern eine besonders vulnerable Gruppe bilden.

1.3 Warum ein Projekt zur Unterstützung gründungswilliger geflüchteter Frauen?

1.3.1 Komplexe Gründungshürden erfordern gruppenadäquate und individuelle Lösungsangebote

Die Gründungsunterstützung von Frauen mit Fluchterfahrung verlangt zuvorderst grundlegende Informationen und Beratung zur Vermittlung von fachlichem Know-how. Allerdings sind die Hemmnisse auf dem Weg zu einem eigenen Unternehmen äußerst vielschichtig, zumal sie bei geflüchteten Frauen nicht nur mit institutionellen und herkunfts-spezifischen Besonderheiten, sondern auch eng mit den

einzelnen Biographien und Lebensumständen verwoben sind. Diese komplexen Herausforderungen erfordern daher neben der Vermittlung von gründungsrelevantem Basiswissen auch individuelle und situationsgerechte Lösungen, welche die Regelinstitutionen in den seltensten Fällen anbieten können. Mit Blick auf die schwierige Ausgangslage geflüchteter Frauen kommt erschwerend hinzu, dass der Transfer von grundlegendem Wissen gleichzeitig durch Qualifizierungen ergänzt werden muss. Eine solchermaßen ganzheitliche Gründungsunterstützung kann nur in projekt-förmiger Organisation, auf Basis zielgruppenspezifischer Kenntnisse und durch den Einsatz variierender Instrumente und Methoden angeboten werden.

1.3.2 Unterstützungskonzepte für geflüchtete Frauen erfordern einen explorativen Ansatz

Es gibt bislang keine Leitlinien und Empfehlungen zur Gründungsunterstützung von Geflüchteten, und schon gar nicht von Frauen. Konzepte, wie sie etwa durch das Projekt „Migrantinnen gründen“ vorgelegt wurden⁶, lassen sich nur sehr begrenzt auf die Strategien zur Bewältigung solcher Herausforderungen übertragen, die sich durch die Unterstützung von Frauen mit Fluchterfahrung ergeben. Dies liegt insbesondere an den grundlegend verschiedenen Ausgangslagen. Denn Frauen, deren Migration nicht erzwungen wurde und die mehrheitlich vor langer Zeit nach Deutschland eingewandert sind, verfügen über ein gänzlich anderes Set an Ressourcen, zumal sie in der Regel bereits Arbeitsmarkterfahrung gesammelt und nicht selten auch die Bildungsinstitutionen in Deutschland durchlaufen haben.

Daher müssen mit Blick auf die Situation und Perspektive von Frauen mit Fluchtbiographie neue zielgruppenadäquate Konzepte zunächst in der Fläche erprobt, optimiert und an variierende Rahmenbedingungen angepasst werden. Auf dem Weg in diese Richtung wurde mit dem hier durchgeführten Projekt ein erster wichtiger Meilenstein erreicht.

⁶ jumpp, Frauenbetriebe e.V, Frankfurt und ifm, Universität Mannheim 2017

2. Projektbeschreibung

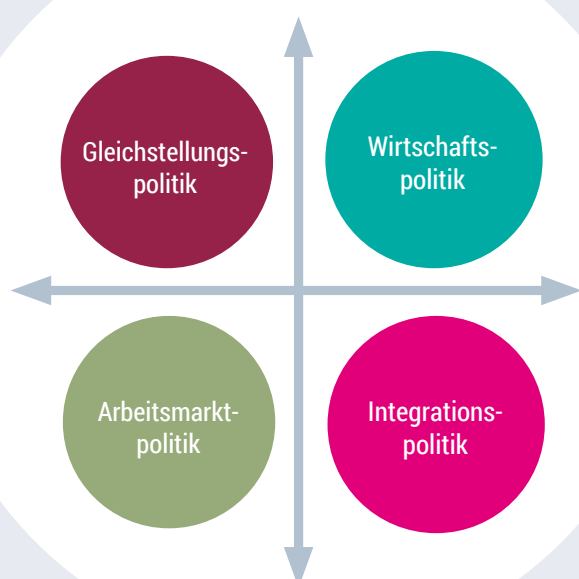
2015 und 2016 stellten 1,2 Millionen Menschen⁷ einen Asylantrag in Deutschland, da sie aus anderen Teilen der Welt vor Gewalt, Krieg und Terror fliehen mussten.

Seitdem werden Migration und Flucht kontroverser als ohnehin diskutiert. Lösungsorientiertes Handeln ist mehr denn je zur gesellschaftlichen und ökonomischen Integration von Geflüchteten gefragt. Insbesondere sind gleichstellungspolitische Ansätze erforderlich, denn weibliche Geflüchtete sind einer Reihe von besonderen Herausforderungen ausgesetzt beim Zugang zum Arbeitsmarkt sowie in ihren Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung.⁸

Erschwerend hinzu kam, dass wenig über das soziale Profil der Geflüchteten und insbesondere kaum etwas über die Qualifikationen und Perspektiven von Frauen bekannt war. So kristallisierte sich bei der Analyse der Handlungsoptionen, zur Teilhabe am Erwerbsleben für die Zielgruppe, die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit heraus.

Das BMFSFJ hat frühzeitig erkannt, dass eine Förderung erforderlich ist und initiierte auf Basis der Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt „MIGRANTINNEN gründen“ das Modellprojekt „Frauen mit Fluchterfahrungen gründen“. jump – Ihr Sprungbrett in die Selbständigkeit, Frauenbetriebe e.V., führte es 2017–2019 durch. Es gehörte als einziges genderspezifisches Projekt im Bereich „Female refugee Entrepreneurship“ zu den Vorreitern in Deutschland, das sowohl die Praxis als auch die Forschung miteinander verknüpfte. Die wissenschaftliche Begleitung des Instituts für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim spielte eine bedeutende Rolle. Denn gerade diese Zusammenarbeit war ein wesentlicher Mehrwert und wichtiger Baustein, um die Erkenntnisse und Erfahrungen des Projekts in einen Forschungskontext einordnen zu können und das Wissen zu transferieren.

Abschließend ist festzustellen, dass das Projekt an verschiedenen Schnittstellen zwischen Gleichstellungs-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik agierte und zwar auf unterschiedlichen Ebenen im lokalen, regionalen, bundesweiten und internationalen Kontext. Dies verdeutlicht die Komplexität des gesamten Themas.

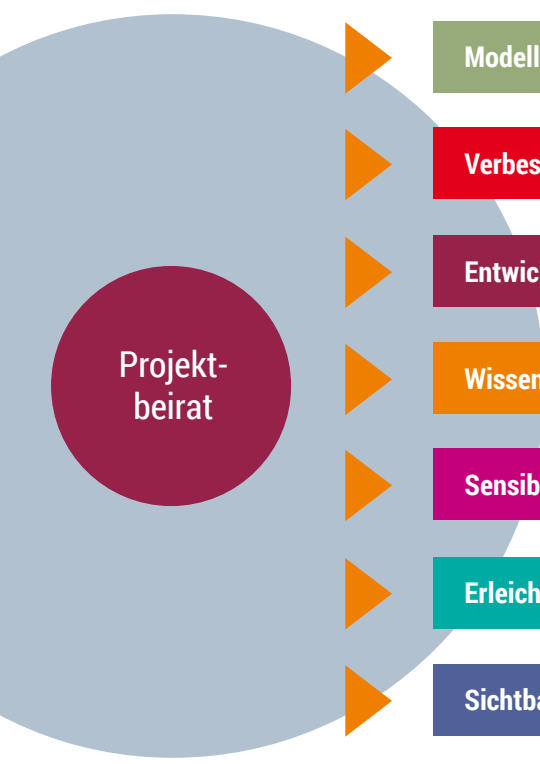


⁷ Anzahl Asylanträge, Migrationsbericht 2016 und 2017, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

⁸ Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge, Thomas Liebig, OECD Publishing, Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 216, 2018.

2.1 Ziele des Projekts

- Gleichstellung der Geschlechter
- Gesellschaftliche und ökonomische Integration
- Chancengleichheit für Frauen
- Förderung des unternehmerischen Potentials

- 
- Modellprojekt für Frauen mit Fluchtbiografie (2017–2019)
 - Verbesserung der Arbeitsmarktintegration durch Existenzgründung
 - Entwicklung und Erprobung zielgruppenspezifischer Methoden & Instrumente
 - Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation
 - Sensibilisierung von Institutionen, Entscheidungsträgern, MultiplikatorInnen
 - Erleichterung des Zugangs zu Krediten und staatlichen Fördermitteln
 - Sichtbarkeit von Frauen mit Fluchtbiografie

Das Modellprojekt sollte die Chancen der Arbeitsmarktintegration von 30 – 45 Frauen mit Fluchtbioografie im Rhein-Main-Gebiet verbessern und hierzu vor allem ihr unternehmerisches Potential für den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit erhöhen. Damit einher ging das Ziel, sie auf diesem Weg zu qualifizieren und sie in der Phase der konkreten Umsetzung der Unternehmensgründung zu motivieren und entsprechend zu unterstützen. Das Vorhaben war von dem Bewusstsein getragen, dass vor allem die Methoden der Ansprache und die Instrumente der Gründungsunterstützung überprüft und erprobt werden mussten. Des Weiteren war zu berücksichtigen, dass in Folge der häufig durch Krieg, Unterdrückung und Verfolgung geprägten Biographien sich nicht nur auf die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen und gründungsrelevanten Kompetenzen konzentriert werden konnte. Hier kam zudem die Anwendung oder der Transfer von kultur- und sozialpädagogischen sowie rechtlichen Wissensbeständen ins Spiel. Trotz aller Hürden sollte es im Interesse langfristig gelingender sozialer Integration darauf ankommen, die Frauen möglichst frühzeitig aus isolierten Umfeldstrukturen zu entlassen und in die Projekt- bzw. Erwerbsaktivitäten einzubinden.

Ein weiteres Ziel war, einen wirkungsvollen Beitrag für die Integration der Frauen mit Fluchterfahrung zu liefern – und zwar im Sinne der Chancengleichheit. Gleichwohl war aufgrund vorliegender Forschungserkenntnisse besonders wichtig, die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen.

Strategien zur Zielerreichung:

- Sensibilisierung von Entscheidungsträgern, Institutionen und Multiplikatoren für die Belange von Gründerinnen mit Fluchtgeschichte.
- Erleichterung des Zugangs zu Krediten und staatlichen Fördermitteln für Gründerinnen mit Fluchtgeschichte.
- Verstärkte Sichtbarkeit von geflüchteten Frauen, insbesondere von Unternehmerinnen, in den (neuen) Medien.

Zur Erreichung der Ziele wurde das Projekt von einem Beirat begleitet, der sich aus Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Bildung zusammensetzte. Damit konnten Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichsten Bereichen aktiv einbezogen werden.



Dies ist ebenso ein gutes Beispiel für interdisziplinäre Zusammenarbeit, die nicht selbstverständlich ist und künftig für die Lösungen von Herausforderungen immer wichtiger wird. Auch der Wirkungsgrad des Projekts konnte dadurch erhöht werden, insbesondere im Hinblick auf den Transfer der Erkenntnisse. Alle Beteiligten unterstützten den gesamten Projektprozess, um zu einer gelingenden gesellschaftlichen und ökonomischen Integration von Frauen mit Fluchtbioografie beizutragen. Sie förderten die Sichtbarkeit von Gründerinnen mit Zuwanderungsgeschichte, nahmen an Veranstaltungen teil und kooperierten bei der Projekt-Abschluss-Fachtagung am 01.11.2019 in Berlin.

⁹ Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, KfW – Kreditanstalt für Wiederaufbau, DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., bundesweite Gründerinnenagentur (bga), ISM Mainz, IQ Fachstelle Migrantenökonomie, Fachhochschule Bielefeld, Magistrat der Stadt Frankfurt, Dezernat XI – Integration und Bildung, Wirtschaftsförderung Frankfurt, beramí – berufliche Integration e.V., ZAN e.V., DaMigra e.V.

2.2 Unterstützungskonzept

Um die Projektziele zu erreichen, wurde im Vorfeld ein Konzept erarbeitet. Dieses beinhaltet:

- den Zugang, die Gewinnung und Ansprache der Zielgruppe,
- das Auswahlverfahren (gesicherter Aufenthaltsstatus, Sprachniveau B2)
- die Kompetenzfeststellung,
- die Qualifizierungsmethoden sowie
- die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen.

Hierzu wurde eine Projektplanung entwickelt, die sich aus drei Phasen zusammensetzte.

2.3. Projektphasen

Ursprünglich sah die Planung einen aufeinander aufbauenden modulareren Projektphasenverlauf vor. Die Basis bildeten die Erfahrungen aus dem Projekt „MIGRANTINNEN gründen“. Hierbei war vorgesehen, dass die Projektteilnehmerinnen nacheinander drei Phasen durchlaufen.

2017 – Phase 1:

Orientierungs- und Aktivierungsphase – Sensibilisierung für eine unternehmerische Tätigkeit

2018 – Phase 2:

Entwicklung von Geschäftsideen, Vorbereitung der Gründung – Heranführen an die berufliche Selbstständigkeit

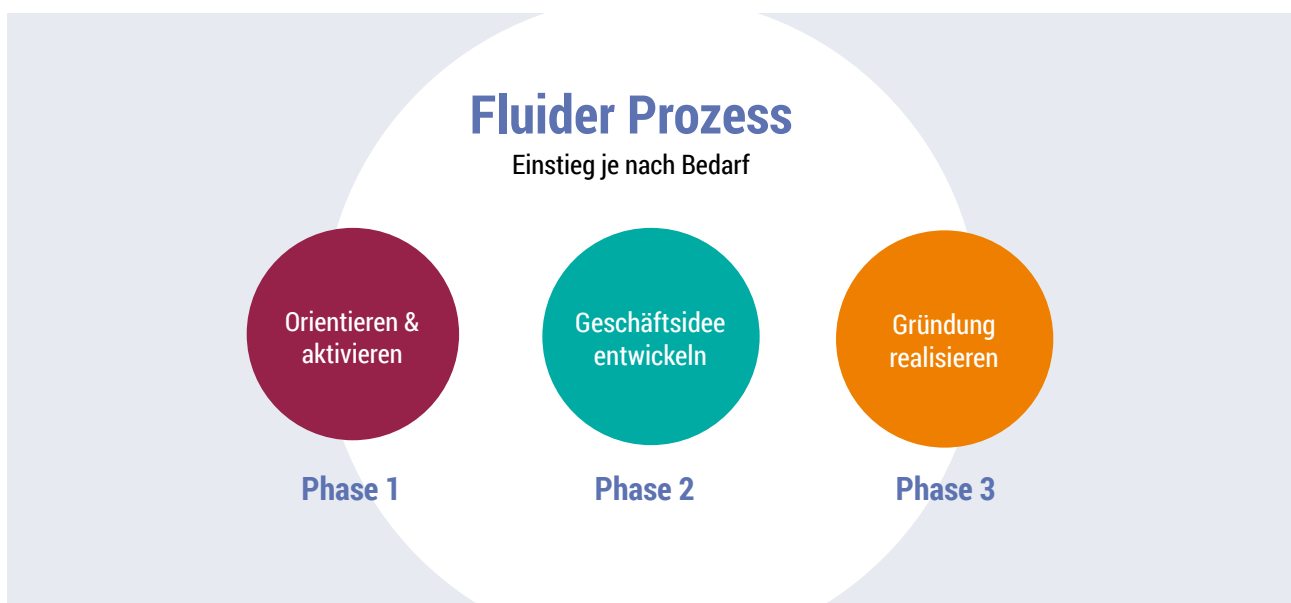
2019 – Phase 3:

Umsetzung der individuellen Geschäftsideen – Existenzgründung und Markterprobung

► Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation

2.4 Projektumsetzung

Bereits 2017 zeichnete sich ab, dass eine Anpassung notwendig war. Sowohl die Erreichbarkeit und Ansprache als auch die Gewinnung der Teilnehmerinnen entwickelte sich ganz anders als erwartet. Bestehende Strategien konnten nicht angewandt werden. Ungesicherte Aufenthaltsstati, Heterogenität des Sprachniveaus, zeitliche Ressourcen (Familienverantwortung) und Folgen von Traumatisierung forderten eine andere Herangehensweise. Statt einer starren Struktur war ein fluider Prozess erforderlich. D. h., dass flexibel auf die jeweiligen Gegebenheiten der Teilnehmerinnen und des Projektumfelds reagiert wurde. Inhalte, Abläufe und Methoden des Unterstützungsangebots wurden permanent erprobt und angepasst.



Statt Defizite in den Blick zu nehmen, stand die Aktivierung und Förderung der Potentiale im Vordergrund. Dabei war eine wesentliche Methode, sie durch Empowerment – also Hilfe zur Selbsthilfe – mit einem holistischen Ansatz zu stärken. Das erforderte gleichwohl eine hohe Sensibilität, ein Bewusstsein für ihre Situation sowie die Begegnung auf Augenhöhe. Insgesamt konnte auch dazu beigetragen werden, zielgruppenspezifische und bedarfsgerechte Angebote und Qualitätsstandards¹⁰ mit zu entwickeln. Somit konnten durch den Wissenstransfer nachhaltige Effekte erzielt werden.

Außerdem wurde das Projekt in einem Analyseverfahren von der Phineo gAG mit dem PHINEO Wirkt-Siegel (dem einzigen kostenfreien Spendensiegel in Deutschland) ausgezeichnet, einer Zertifizierung zur Nachhaltigkeit und Qualität der geprüften Projekte. Mit dem Siegel wurden besonders gelungene zivilgesellschaftliche Projekte der breiten Öffentlichkeit gegenüber sichtbar gemacht.



2.4. Methoden und Tools



¹⁰ Im Rahmen der Beteiligung an der Arbeitsgruppe „Beratungspool“, IQ-Fachstelle Migrantenökonomie.

Mit Hilfe verschiedener Instrumente und Methoden wurden Grundvoraussetzungen geschaffen, um das unternehmerische Potential der geflüchteten Frauen zu aktivieren und sie in allen Phasen zu unterstützen. Sie bildeten die Grundlage zur kognitiven Entwicklung der eigenen Geschäftsidee, der Erarbeitung eines Businesskonzepts sowie deren Umsetzung. Damit verbunden war nicht nur die Vermittlung von gründungsrelevantem Wissen, sondern ebenso System-Know-how, Aneignung von businessspezifischer Sprachkompetenz sowie die Weiterentwicklung im Bereich Persönlichkeit. Hierbei war der seit 35 Jahren praxiserprobte holistische Beratungsansatz von jumpp besonders hilfreich, da nicht nur betriebswirtschaftliche Aspekte, sondern ebenso Umfeldfaktoren einfließen.

Kernstück des gesamten Projekts waren individuelle Beratungen, Gruppenberatungen und Coachings. Die Inhalte deckten ein breites Spektrum ab, auch zu Themen rund um das deutsche Bildungssystem, den Arbeitsmarkt sowie alltagsbezogenen Aspekten, wie u. a. gleichstellungspolitischen Fragen.



2.6 Projektteilnehmerinnen

Insgesamt interessierten sich 107 Frauen mit Fluchtbiografie für das Projekt. Sowohl in der Herkunft als auch in den Profilen wiesen sie eine sehr hohe Heterogenität aus. Dies widerspiegelte sich auch darin, dass sowohl Analphabetinnen als auch Frauen mit Hochschulabschlüssen, die sich in Vorbereitungsdeutschsprachkursen befanden bis hin zu C1-Abschlüssen, mit und ohne Berufserfahrungen, vertreten waren. Die meisten befanden sich in der Orientierungs-Aktivierungsphase. Konkrete Geschäftsideen entwickelten insgesamt 39 (Siehe Abbildung: Geschäftsideen, Seite 13). Hiervon konnten einige nicht umgesetzt werden, da sie entweder nicht wirtschaftlich waren, die Zulassungsvoraussetzungen fehlten oder eine Finanzierung nicht möglich war. Alle erhielten jedoch Handlungsempfehlungen, um langfristig ihr Ziel weiter verfolgen zu können.

Ein Beispiel hierfür ist eine junge syrische Frau, die eine eigene Apotheke gründen wollte. Sie hat nach einem Praktikum ein Studium, das sie bereits in ihrer Heimat begonnen hatte, fortgesetzt und sehr gute Chancen, ihren Plan zu realisieren.

Bis zum Projektende konnten sieben Teilnehmerinnen eine Gründung realisieren. Wobei vier weitere ganz konkret ihre eigene Unternehmensgründung 2020 weiterverfolgen. Wie viele auch später noch die Selbständigkeit weiterhin in den Blick nehmen, das bleibt zum jetzigen Zeitpunkt offen.

Übersicht der Projektphasen und Zuordnung der Teilnehmerinnen:

Phase	Zuordnung	2017	2018	2019	Gesamt
Phase 1	Orientieren/aktivieren	17	37	7	61
Phase 2	Geschäftsidee entwickeln	9	6	24 ¹¹	39
Phase 3	Gründung & Umsetzung	0	2	5	7
Gesamt		26	45	36	107

¹¹ Vier Teilnehmerinnen konnten ihre Unternehmensgründungen bis zum Projektende 2019 noch nicht realisieren.

Die Geschäftsideen der Projektteilnehmerinnen



2.7 Netzwerkarbeit

Die Zusammenarbeit in Netzwerken (siehe Aktivitäten, Seite 15) war eine wesentliche Säule. Die Kooperation mit wichtigen lokalen Partnern, wie beramí e.V., Maisha e.V., ZAN e.V. sowie dem DRK Frankfurt e.V. waren für die Ansprache und die Gewinnung der Projektteilnehmerinnen unabdingbar. Außerdem hat das Projekt dazu beigetragen, im nationalen und internationalen Austausch, Wissen zu „female refugee entrepreneurship“ aufzubauen und qualitative Erfordernisse in der Gründungsberatung mit zu entwickeln, Handlungsempfehlungen zu erarbeiten sowie auf die Unterstützungsbedarfe aufmerksam zu machen. Dabei konnte ebenfalls durch Offenheit und Transparenz die Netzwerkkultur positiv beeinflusst und verbessert werden. Die Zusammenarbeit war kollaborativ¹² und vom „Voneinander lernen“ geprägt.

Hierbei lag der Fokus immer auf der Mit-Entwicklung von Qualitätsstandards in der Gründungsberatung¹³, insbesondere der Beachtung genderspezifischer Aspekte. Damit konnte aktiv zur Chancengleichheit für Frauen in der Wirtschaft und Gleichstellung der Geschlechter, die sonst wenig oder kaum Berücksichtigung finden, beigetragen werden – welche zudem zu den wesentlichen Zielen des Projekts gehörten.

Des Weiteren flossen die Erfahrungen aus Studien sowie aus Umfragen ein und fanden ebenso in der „Entrepreneurship Education“ Berücksichtigung. Nachfolgend sind die Hauptaktivitäten aufgelistet, die die Vielfältigkeit und ebenso den Wirkungsgrad aufzeigen:



¹² Trendstudie „Die neue Wir-Kultur“, „Mehr Kollaboration ist an vielen Stellen in Wirtschaft und Gesellschaft der Versuch, sich in einer komplexen Welt neu zu organisieren. Mit mehr Innovation, mehr Effizienz, mehr Sinn. Auf allen Ebenen wackeln die bewährten Kommando-Strukturen im Angesicht neuer Arbeits- und Communitykonzepte, die den Forderungen einer komplexer werdenden Welt besser gerecht werden können.“, Zukunftsinstitut 2015.

¹³ Gründungsunterstützung Zugewanderter, Handlungsempfehlungen und Praxistipps zur Initiierung und Umsetzung passender Angebote in der Beratung und Qualifizierung, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Migrantenökonomie/Brosch%C3%BCren/IQ_Brosch%C3%BCre_A5_Gr%C3%BCndungsunterst%C3%BCtzung_Zugewanderter_Einzelseiten.pdf, Stand 03.12.2019, IQ-Fachstelle Migrantenökonomie, 2018.

Aktivitäten

- ▶ Erfahrungsaustausch in Marokko: Amal, Frauenhaus Association El Amane pour le développement de la femme, Association des Femmes Entrepreneures au Maroc (AFEM), (international), 10 & 11/2017

- ▶ UNCTA – United Nations Conference on Trade and Development, Genf, 06/2018, Veröffentlichung „Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees“, (international), 10/2018

- ▶ AICGS – American Institute for Contemporary German Studies at Johns Hopkins University, Washington D.C., Erfahrungsaustausch „Integration made in Germany“ 03/2019 (eine Woche in Texas und Arkansas)

- ▶ Erfahrungsaustausch mit Vertretern der University of Amsterdam, Faculty of Law, Mobility, Migration and Integration Law, Round table (international und bundesweit) 07/2019 (initiiert von IQ Fachstelle für Migrantenökonomie)

- ▶ Phineo gAG – WIRKT Siegel: Verleihung, nach einem vorherigen Analyseverfahren, 10/2018

- ▶ Beteiligung an einer Umfrage CFE Global Refugee Entrepreneurship Program, Center for Entrepreneurs, London, 08/2019; Mitgliedschaft im Refugee Entrepreneurship Network, 11/2019

- ▶ Kollaboration mit der IQ Fachstelle Migrantenökonomie (international, regional, lokal), Beteiligung an Arbeitsgruppe Beratungspool sowie Kompetenzfeststellung, 2017 – 2019

- ▶ Kooperation mit der DIHK, insbesondere bei der Projekt-Abschluss-Fachtagung 11/2019

- ▶ Beteiligung Netzwerk Inclusive Entrepreneurship „Gründung für Alle“ (national, regional, lokal)

- ▶ bga – Bundesweite Gründerinnenagentur, Regionalverantwortliche in Hessen (national, regional, lokal), 2017 – 2019

- ▶ Regionalpartner Hessen-Mikrodarlehen (WIBank) (lokal, regional), 2017 – 2019

- ▶ Kooperation mit beramí e. V., Maisha e. V., ZAN e. V., Social Impact Lab Frankfurt, DRK Frankfurt e. V., Wirtschaftsförderung Frankfurt (lokal), 2017 – 2019

- ▶ Entrepreneurial education: Interviews zu zielgruppenspezifischen Masterarbeiten (2018, 2019) (international, national, regional, lokal) sowie Austausch mit der Universität Kassel, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Institut für Berufsbildung, FG Entrepreneurship Education, 01/2019

- ▶ Austausch anlässlich des Unternehmerinnenlunchs mit der Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin – Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz, im Bundeskanzleramt, 09/2019 (bundesweit)

- ▶ Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Bundesagentur für Arbeit und dem Vertreter der Hessischen Regionaldirektion, 12/2019 (bundesweit, regional, lokal)

3. Ergebnisse

Die Ergebnisse und die sich hieraus ergebenden Wirkungen des Projekts sind auf zwei verschiedenen Ebenen zu betrachten bzw. mit Blick auf unterschiedliche Zielsetzungen zu bewerten:

Zum einen interessieren die **projektspezifischen Ergebnisse**, die daran zu bewerten sind, welchen Erfolg die im Projekt **durchgeführten Maßnahmen und angewandten Instrumente** der Gründungsunterstützung haben. D. h. was funktioniert auf Basis dieser Methoden gut oder weniger gut bzw. welche Maßnahmen wirken bei den Teilnehmerinnen des Projekts in welcher Weise? Letztlich ist zu beantworten, mit welchem Konzept es gelingt, Frauen mit Fluchterfahrung erfolgreich in die Selbständigkeit zu führen. Die diesbezüglichen Befunde sind allerdings im sehr konkreten Projektkontext und dessen Umfeld, zu bewerten.

Zum anderen interessieren daher auch projektübergreifende Erkenntnisse, aus denen ersichtlich wird, inwieweit Frauen mit Fluchterfahrung eine **Integration in den Arbeitsmarkt über den Weg beruflicher Selbständigkeit** gelingt. Antworten diesbezüglich sind nicht mit den regional begrenzten Projektergebnissen, sondern nur mit **deutschlandweiten Untersuchungen** und gruppenvergleichenden Daten zu erhalten. Letztlich flankieren Analysen über die maßgeblichen **Einflussfaktoren** auch Befunde, in welcher Weise geflüchtete Frauen in ihren Ambitionen unterstützt werden können und wie ihre Probleme im Zugang zum Arbeitsmarkt und beruflicher Selbständigkeit zu überwinden sind.

Die gewonnenen Erkenntnisse resultieren nicht allein aus der praktischen Durchführung des Projekts, sondern wurden durch Forschungsbefunde der wissenschaftlichen Begleitung komplettiert. Diese „zweispurige“ Vorgehensweise ermöglicht es, die Vielfalt an unterschiedlichen Randbedingungen, Gründungsmotiven und -aktivitäten in einen übergeordneten Zusammenhang zu stellen.



3.1 Geflüchtete Frauen brauchen Empowerment, Orientierung und Perspektiven. Dabei ist Selbständigkeit eine von mehreren Optionen zur Arbeitsmarktintegration

Frauen, die „Hals über Kopf“ der akuten Gefahr von Krieg, Hunger, Vertreibung und Gewalt entfliehen, stehen in Deutschland vor einem Neuanfang, der sie vor weitere Herausforderungen stellt. Verlangt wird die Fähigkeit, in bestimmten Phasen Entscheidungen zu treffen und sich Ziele zu setzen, welche ihre künftige soziale und berufliche Position, ob hierzulande oder andernorts, maßgeblich bestimmen.

In dieser Situation sind Frauen dringend auf unterstützende Informationen und Beratung zu ihren Handlungsmöglichkeiten angewiesen. Dabei ist der Wunsch unternehmerisch selbständig zu arbeiten, oftmals nur eine von mehreren Optionen zur Arbeitsmarktintegration.

Die im Projekt gewonnen Erfahrungen zeigen, dass geflüchtete Frauen neben der Gründungsunterstützung insbesondere auch Orientierung und Perspektiven für ihren weiteren Weg beruflicher Integration in Deutschland suchen. Hierbei kommt es weniger darauf an, die persönlichen Defizite aufzuspüren. Projekte, die zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter beitragen, müssen zunächst in der Lage sein, die individuellen Potenziale und Ressourcen zu identifizieren, um diesen Weg zu befördern.

Ziel des „Empowering“ geflüchteter Frauen ist es unter anderem, ihre vorhandenen und teils auch noch verdeckten Kompetenzen bewusst zu machen, ihre Beschäftigungsfähigkeit und Selbstkompetenz zu stärken und sie zu eigenständigem Handeln zu ermutigen.

3.2 Ein eigenes Unternehmen ist häufig zunächst ein abstraktes Ziel, das anfangs professionelle Beratung und im Zeitverlauf eine Überprüfung verlangt

Bei der Entwicklung unternehmerischer Aktivitäten spielt der Faktor Zeit eine gewichtige Rolle. Nach relativ kurzer

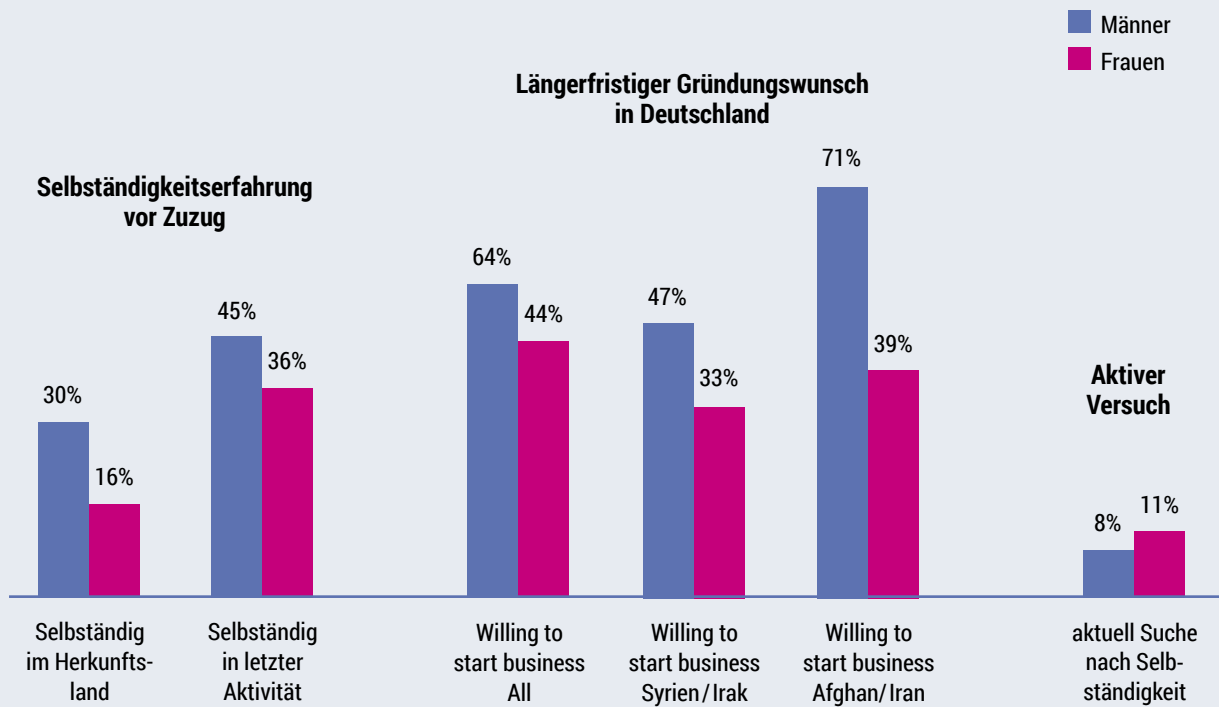
Aufenthaltszeit sind viele der angestrebten Erwerbs- und Lebensentwürfe noch sehr weit von den derzeitigen Handlungsoptionen entfernt. Die meisten Frauen sind zunächst mit anderen Problemen im Alltag befasst. Dies sind Fragen des Aufenthaltsrechts, Behördengänge, Integrations- und Sprachkurse, die Suche nach Wohnraum, Kinderbetreuung oder einfach nach einem Job, um den Lebensunterhalt zu sichern. So mag der Wunsch nach Unabhängigkeit, Aufstieg und Selbstverwirklichung zwar in latenter Form wachsen, aber er steht anfangs in Konkurrenz mit vielen anderen Zielen.

Dennoch: Werden Frauen mit Fluchtbiographie in den ersten Jahren ihres Aufenthalts in Deutschland nach ihren Plänen „in naher Zukunft“ gefragt, kann sich ein relativ großer Teil durchaus vorstellen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Immerhin etwa 44 % der 2018 im Rahmen der ifm Studie „Working in Germany“ befragten Frauen bekundeten grundsätzliches Interesse, in Deutschland zukünftig ein Unternehmen gründen zu wollen. Darunter nicht ganz ein Fünftel, welches sogar sehr starkes Interesse äußerte. Diese Zahlen sind ein deutlicher Ausdruck dafür, dass die Option beruflicher Selbstständigkeit durchaus in vielen Zukunftsplänen geflüchteter Frauen enthalten ist.

Nehmen solche Intentionen konkrete Gestalt an, verlangen sie zunächst Information und Beratung. Idealerweise führt dies zu einer bewussten Auseinandersetzung mit den Herausforderungen einer Gründung und letztlich zu einer realistischen Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten, Chancen und Perspektiven. Dies erklärt, weshalb nur knapp 11 % der geflüchteten Frauen, die sich auch gleichzeitig um einen Job bemühen, aktiv nach Möglichkeiten suchen, in Deutschland ein Unternehmen zu gründen. Immerhin jedoch sind dies prozentual mehr Frauen als Männer (8 %).

Selbständigkeit ist für Frauen mit Fluchterfahrung oftmals ein früh ersonnenes und anfangs noch abstraktes Ziel, dessen Umsetzung infolge einer Beratung zwar motivierter und klüger angegangen, aber gleichzeitig auch kritischer reflektiert und geprüft wird. Da die Newcomer kaum das für eine Gründung erforderliche Systemwissen besitzen, stärkt ein Mehr an Informationen einerseits die Entschlossenheit zur Weiterverfolgung beruflicher Ziele, aber andererseits auch mögliche Zweifel. Dieser erzeugten Ambivalenz von Beratungssuchenden müssen sich die Projektträger gewahr sein.

Längerfristiger Gründungswunsch von Geflüchteten und aktuelle Gründungsaktivität



Quellen: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten und ifm-Refugee Sample BW 2018, Universität Mannheim

3.3 Mit Unterstützung können geflüchtete Frauen berufliche Selbständigkeit ansteuern – auch gegen den Strom einer insgesamt sinkenden Gründungsstimmung

Projekte zur Gründungsunterstützung sind hinsichtlich ihrer Reichweite nicht nur von den verwendeten Konzepten, sondern in hohem Maß auch von den makrostrukturellen ökonomischen und sozialen Entwicklungen abhängig. Nicht zuletzt aufgrund der (bis zur Covid-19-Pandemie) anhaltenden Arbeitskräftenachfrage hat sich zwischen Beginn und Ende der Projektzeit die Gesamtzahl an Gründungen in Deutschland verringert. Folglich ging in diesen drei Jahren genauso der Bestand an Selbständigen insgesamt zurück. Allerdings nicht bei den zugewanderten Männern: Deren Zahl hat weiter zugenommen, während unter den weiblichen Pendanten die Entwicklung nach jahrelangem Zuwachs zwischen 2017 und 2019 eher stagnierte.

Diese Geschlechterdiskrepanz deutet sich auch in Bezug auf die Gründungsaktivitäten von Geflüchteten an: Im Mikrozensus 2017 waren Selbständige mit Fluchterfahrung, soweit sie nach 2013 zugezogen sind, eine geringe und

statistisch kaum nachweisbare Größe¹⁴. Doch der Erhebung von 2019 zufolge ist diese Zahl dann auf insgesamt rund 5 Tausend angestiegen, jedoch überwiegend bei den Männern. Unter allen Personen, die seit Mitte der 1970er Jahre auf der Suche nach Asyl nach Deutschland geflüchtet und im Zeitverlauf selbständig geworden sind, liegt der Frauenanteil bei rund einem Fünftel. Daher dürfte die Zahl der weiblichen Selbständigen innerhalb der jüngeren Fluchtkohorte deutschlandweit derzeit kaum mehr als etwa tausend Frauen betragen.

Dies sind makrostrukturelle Rahmenbedingungen, welche die Gründungsambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland insgesamt und damit auch den Projektverlauf in der Region Frankfurt zum Teil dirigierte. Dennoch ist es – sozusagen gegen den Strom einer deutschlandweit nachlassenden Gründungsstimmung – gelungen, insgesamt über hundert unternehmerisch ambitionierte Frauen mit Fluchterfahrung für das Projekt zu interessieren und sie in einzelnen Angeboten zu integrieren (siehe „Projektbeschreibung“, Seite 6). Wie viele der Interessentinnen letztendlich tatsächlich ihre Gründungspläne vertiefen und weiter verfolgen und wie viele mit ihrem Unternehmen erfolgreich sind, lässt

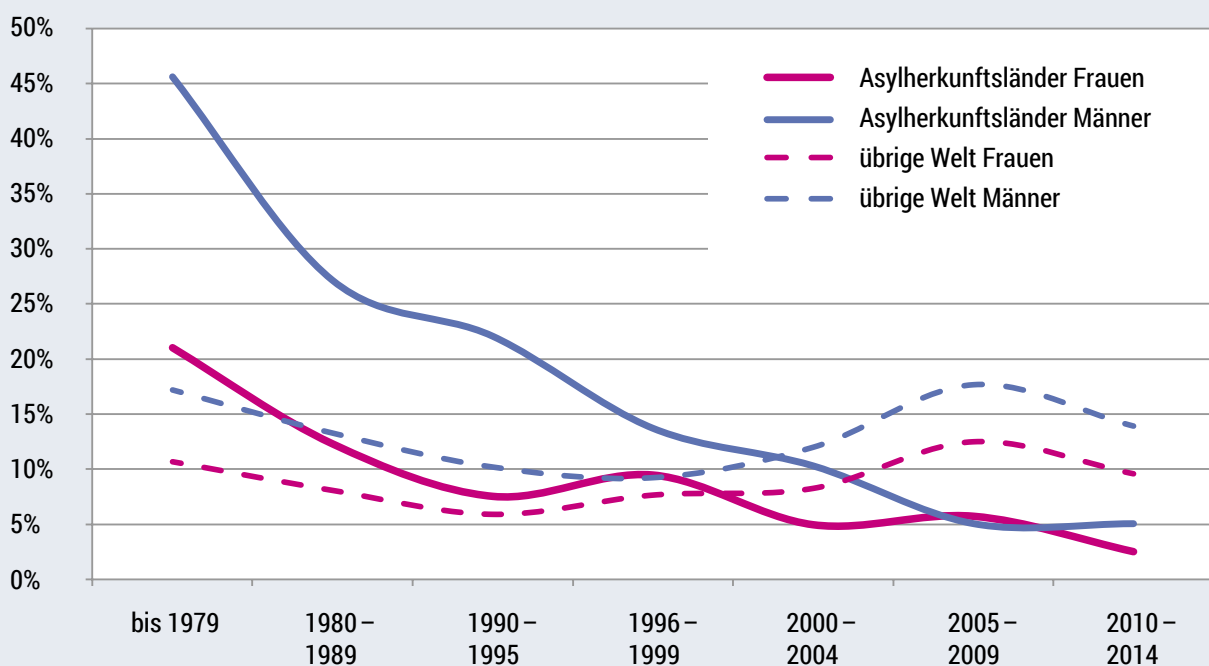
¹⁴ Im Mikrozensus werden nur Beobachtungen dargestellt, aus denen sich hochgerechnet mindestens die Zahl 5.000 ergibt.

sich derzeit noch nicht beurteilen. Auf der Makroebene ist zumindest erkennbar, dass das geringe Niveau an Gründungen durch Frauen mit Fluchterfahrung eng mit deren insgesamt geringen Arbeitsmarktbeteiligung verbunden ist. Es geht deshalb zuvorderst darum, den Frauen überhaupt den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Mit Blick auf die jüngeren Daten zeichnet sich ab, dass geflüchtete Frauen, wenn sie denn am Arbeitsmarkt aktiv werden, relativ häufiger als Männer über die Vorzüge einer selbstbestimmten Tätigkeit nachdenken. Dies galt zumindest bis zu dem Zeitpunkt als der Lockdown viele Selbständigkeitsträume platzen ließ. Falls sich der durch Covid19 bedingte Beschäftigungsrückgang weiter fortsetzt, könnten viele Geflüchteten allerdings auch wieder zu einer Gründung neigen.

3.4 Gründungsunterstützung für Geflüchtete ist eine langfristige Investition, deren Ertrag meist erst nach vielen Jahren ersichtlich wird

Die Faktoren „Zeit“ und „Wissen“ besitzen nicht nur großen Einfluss auf die Entschluss-, sondern auch auf die Gründungsfähigkeit: Generell korreliert die Selbständigenquote von Zugewanderten stark mit der Aufenthaltsdauer, da mit zunehmender Zeit des Verbleibs in Deutschland auch mehr gründungsrelevantes Human- und Sozialkapital (Erfahrung, Wissen, Netzwerkbeziehungen usw.) generiert werden kann. Diesbezüglich ist hervorzuheben, dass das Ausmaß an Gründungsaktivitäten bei Geflüchteten deutlicher durch die Aufenthaltsdauer bestimmt wird als dies bei anderen Zuwanderungsgruppen (etwa bei den Arbeitsmigrantinnen) zu beobachten ist. Frauen und Männer mit Fluchtbiographie benötigen jeweils eine längere Anlaufzeit bis sie sich für den Schritt in die Selbständigkeit entscheiden, bzw. entscheiden können. Dies ist nachvollziehbar, da sie in allen Stufen der sozialen und beruflichen Integration stärker gehemmt sind: Es dauert durchschnittlich länger bis sie über eine Aufenthaltserlaubnis, eine Wohnstätte, eine Arbeitserlaubnis, über anerkannte Qualifikationen und dann über einen Job verfügen. Entsprechend braucht es auch länger bis sie die erforderlichen Erfahrungen und Wissensbestände gesammelt haben, um sich selbständig machen zu können.

Selbständigenquoten nach Zuwanderungszeiträumen, Herkunft und Geschlecht



Quelle: Mikrozensus; Berechnungen ifm, Universität Mannheim.

Von entscheidender Bedeutung ist allerdings, dass Geflüchtete nach einer gewissen Zeitspanne den Ressourcenmangel kompensieren und die „verlorenen Jahre“ aufholen. Ein Blick auf die Vergangenheit zeigt: Sind Frauen aus Asylherkunftsländern länger als zwei Jahrzehnte in Deutschland, steigen ihre Selbständigenquoten an und überragen diejenigen von Frauen aus anderen Regionen.

Dies ist zwar teils ein Ländereffekt, aber auch unter statistischer Kontrolle solcher Randbedingungen erzielen geflüchtete Frauen höhere Selbständigenquoten als die übrigen Zuwanderungsgruppen. Bei den Männern tritt diese Differenz allerdings noch stärker zum Vorschein. Ob geflüchtete Frauen und Männer auf längere Sicht deswegen eine stärkere Selbständigkeitsneigung besitzen, weil sie sich auch ansonsten stärker als andere Gruppen durchsetzen und dabei Resilienz beweisen mussten, lässt sich mit den verfügbaren Daten leider nicht erkunden.

institutionellen Strukturen des Ankunftslands erfahren, zu wenig Bedeutung beigemessen wird. Denn selbst unternehmerisch orientierte Frauen sind in diesen Strukturen „sozial gefangen“ und können ihre Talente daher nur erschwert zum Einsatz bringen. Sie sind Ungleichheiten und teils auch Diskriminierungen ausgesetzt, die im Beratungs- und Unterstützungsangebot entsprechend Berücksichtigung finden müssen.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Projekt bewusst an anderen Leitbildern orientiert, die zum einen berücksichtigen, dass für den unternehmerischen Erfolg nicht nur die persönlichen Charakteristika, sondern die jeweiligen Umfeldbedingungen entscheidend sind. Zum anderen bestand Konsens, dass die Teilnehmerinnen und ihre Gründungspläne oder Unternehmen eine hohe Diversität mit einem häufig nicht abschließend zu beurteilendem Entwicklungspotenzial aufweisen.

3.5 Empowerment zur Stärkung der Gründungspotenziale benötigt kein normatives Leitbild, sondern den Blick auf das soziale Umfeld sowie Offenheit für Diversität

Empowerment von Frauen oder speziell von Migrantinnen ist (zumal bei einem jahrzehntelang tätigen Projektträger) zwar kein grundsätzlich neues Aufgabenfeld. Ein solches Konzept muss jedoch, wenn die Arbeitsmarktintegration über den Pfad beruflicher Selbständigkeit erfolgen und zudem als Modell dienen soll, neu ausgerichtet werden. Denn soweit sich Beratungsstellen und die Regelinstitutionen mit Gründungswilligen befassen, legen sie ihrem Anforderungsprofil häufig normativ geprägte (männliche) „Unternehmerbilder“ und Persönlichkeitsmerkmale zugrunde, die den Empowerment-Gedanken konterkarieren:

In der Beratungslandschaft weit verbreitet sind psychologisch ausgerichtete Kriterien, welche die Erfolgsfähigkeit der Gründungsinteressierten u. a. am Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit, an proaktiver Handlungsbereitschaft und Stresstoleranz messen, also mithin Eigenheiten, die bei Frauen mit Fluchterfahrung erst (wieder) hergestellt werden müssten. Hierbei werden auch die häufig geforderte „Risikobereitschaft“ oder „Leistungsorientierung“ überbewertet, weil dadurch den hinderlichen Einflüssen, welche Geflüchtete durch ihre Abhängigkeit von den sozialen und

3.6 Ein ganzheitlicher Beratungs- und Qualifizierungsansatz berücksichtigt die spezifischen Lebenslagen geflüchteter Frauen

Durch die konkrete Unterstützung der Projektteilnehmerinnen sowie durch die Interviews der wissenschaftlichen Begleitung ist es gelungen, ein differenziertes Bild und einen profunden Einblick in die Erfahrungswelt geflüchteter Frauen zu gewinnen. Da sie neben vielen anderen Aufgaben auch an ihrer beruflichen Entwicklung arbeiten, sind sie häufig Multitasking Talents, die auf vielen Feldern agieren, aber bei allem zudem die Hauptlast in der Familienarbeit tragen.

Fünf von sechs geflüchteten Frauen sind mit der Familie in Deutschland angekommen (aber nur zwei von sechs Männern)¹⁵. Allein durch die mehrschichtige Interdependenz der Felder Arbeit, Bildung, Recht und Familie sowie durch den Versuch, alles dennoch auf eine gemeinsame Schiene zu bekommen, rücken häufig die Aktivitäten zur beruflichen Entwicklung auf ein Nebengleis. Da die Gründungsplanung den Frauen jedoch mehr, d. h. den Einsatz aller Energien und Ressourcen abverlangt, sind auch die Akteure der Beratung und Qualifizierung in vielfacher Hinsicht durch praktische Hilfestellungen gefordert, die nicht selten den eigentlichen Projektrahmen überschreiten.

¹⁵ Fendel 2019.

Die an das Projekt gestellten Anforderungen haben deutlich belegt, dass die Arbeitsmarktintegration und Gründungsunterstützung von geflüchteten Frauen einen zeitübergreifenden und zudem auch ganzheitlichen Ansatz erfordert, der auf die Lebenslage der Frauen rekurriert und alle zur Verfügung stehenden Optionen nutzt. In der Projektpraxis bedeutet dies, dass sich nicht nur die Frauen selbst, sondern sich auch die Beraterinnen intensiv mit den Institutionen und Akteuren des Arbeitsmarktes auseinandersetzen und entsprechende fachliche Kompetenzen besitzen müssen. Dabei bleibt als wichtiges Ziel, den mehrfach und gleichzeitig wirkender Benachteiligungen geflüchteter Frauen entgegenzuwirken, um ihre „Employability“ zu stärken. Ansonsten wird auch die Gründungsunterstützung wenig Wirkung entfalten.

3.7 Die Struktur der Projektteilnehmerinnen spiegelt die Möglichkeiten der Rekrutierung von gründungsinteressierten Frauen mit Fluchterfahrung realistisch wider

Welche gründungsinteressierten Frauen mit Fluchterfahrung durch ein Projekt rekrutiert und unterstützt werden können wird auch am sozialen Profil der Teilnehmerinnen deutlich. Unternehmerische Ambitionen sind in der Regel stärker unter Frauen mit guter Ressourcenausstattung und bei denen zu finden, deren Kompetenzen am Arbeitsmarkt nicht ausreichend gewürdigt oder belohnt werden und die durch Selbständigkeit einen sozialen Aufstieg suchen. Gleichzeitig sollten die Teilnehmerinnen aber auch Geflüchtete repräsentieren, die aus den besonders von Krieg und Verfolgung betroffenen Ländern stammen. Die Struktur der Projektteilnehmerinnen spiegelt dieses gewünschte Profil angemessen wider:

- Die meisten Frauen stammen aus dem Nahen und Mittleren Osten, insbesondere aus Syrien und arabischen Ländern sowie aus Süd- und Vorderasien, darunter Frauen aus Afghanistan. Hinzu kommen afrikanische Herkunftsländer, so dass das Projekt mit Teilnehmerinnen aus insgesamt 13 Ländern ein gutes Spiegelbild der Grundgesamtheit geflüchteter Frauen bot.

- Zwei Drittel der Frauen haben ein Studium absolviert. Dies ist ein weit höherer Anteil als in der Grundgesamtheit geflüchteter Frauen. Die Höhergebildeten sind jedoch auch in den (wenigen) anderen Projekten zur Gründungsunterstützung überrepräsentiert. Dies zeigt, dass Bildung eine wichtige Grundlage zur Ausübung selbstbestimmter Arbeit ist. Profundes Wissen ist gleichzeitig eine Ressource, die auch durch die Flucht nicht gänzlich verloren geht.
- Genauso wichtig ist Berufs- und Arbeitserfahrung. Fast alle Teilnehmerinnen waren bereits im Herkunftsland erwerbstätig und viele in einem qualifizierten Beruf. D.h. Frauen ohne solche Erfahrungen nehmen zumeist gar nicht an Projekten zur Gründungsunterstützung teil.
- Vier Fünftel der Frauen waren zum Zeitpunkt der Projektteilnahme nicht erwerbstätig (oder in eine Maßnahme eingebunden). Die zumeist höher gebildeten Frauen waren daher entsprechend motiviert auch in Deutschland wieder berufstätig zu werden. Viele sehen durch „Arbeit auf eigene Rechnung“ die Möglichkeit ihre Qualifikation entsprechend zu verwerten.

3.8 Das explizit an geflüchtete Frauen adressierte Modellprojekt ist bislang einzig und bietet eine Basis zur Erprobung der Learnings in der Fläche

Keines der bislang in Deutschland durchgeführten Projekte zur Gründungsunterstützung von Geflüchteten fokussiert ausdrücklich auf Frauen. Das Modellprojekt war daher in dieser Hinsicht einzigartig und mit Alleinstellungsmerkmalen ausgestattet. Die gewonnenen Erfahrungen haben folglich einen hohen Erkenntniswert für die Verbreitung solcher Unterstützungsangebote in die Fläche. Dies erfordert allerdings die Erprobung weiterer Varianten, in denen auch bisher nicht verwendete Methoden und Instrumente zum Einsatz kommen. Auch mit Blick auf den variierenden Einfluss regionaler Rahmenbedingungen sollte sich die Suche nach geeigneten Gründungsunterstützungskonzepten und Lösungswegen nicht auf ein bestimmtes Modell oder gar auf ein einziges Projekt konzentrieren.

4. Handlungsempfehlungen

Am Ende des Pilotprojekts gilt es, die richtigen Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen zu ziehen und adäquate Handlungsempfehlungen für die Politik und für all die Beratungsstellen und künftigen Projekte zu identifizieren, die sich zur Aufgabe machen, Frauen mit Fluchterfahrung auf dem Weg zum eigenen Unternehmen – oder generell bei der Integration in den Arbeitsmarkt – zu unterstützen.

Dies setzt profundes Wissen über die Zielgruppen, etwa über Ressourcen, Hierarchien, Benachteiligungen, Diskriminierungen und institutionelle Regulierungen und vieles mehr voraus. Dies ist nicht einfach, weil die Gruppen eine große Heterogenität aufweisen und zudem Zuschreibungen, Kulturalisierungen und Stigmatisierungen vermieden werden müssen. Gleichzeitig sollten aber die Ungleichheitsbedingungen herausgearbeitet werden. Dies sind dann einige der Faktoren, die professionelle Beratungskonzepte ausmachen.

Diese Anforderungen werden in den folgenden Handlungsempfehlungen aufgegriffen und verlangen ggf. eine Sensibilisierung und Weiterbildung der Arbeitsmarktakteure und Projektträger.

4.1 Grundlagen für Unterstützungskonzepte und Handlungsempfehlungen

Ohne die Erkenntnisse, die bereits im Projekt „Migrantinnen gründen“ erzielt wurden, hätte auch das Projekt „Frauen mit Fluchterfahrung gründen“ nicht durchgeführt werden können. Und folglich muss auch bei der (Weiter-)Entwicklung von Handlungsempfehlungen auf die in der Vergangenheit gewonnenen Erfahrungen, auch aus anderen Projekten, zurückgegriffen werden. Tragfähige Konzepte benötigen einen kumulierten Wissensbestand. Daher stützt sich die Identifizierung von Handlungsoptionen und Empfehlungen gleichzeitig auf den Diskurs mit anderen Beratungsstellen, Projekten und Arbeitsmarktakteuren. Zu berücksichtigen ist ferner, dass sich Handlungskonzepte im Zeitverlauf verändert und stärker ausdifferenziert haben, da sich auch die Herausforderungen gewandelt haben:

4.1.1 Diversitätsorientierte professionelle Beratungskonzepte

Nicht durchgängig, aber in vielen öffentlichen Anlaufstellen und Projekten wird Gründungsberatung und Unterstützung inzwischen mit dem Anspruch verfolgt, die sozial ungleichen Zugangsbedingungen durch eine zielgruppenspezifische Ansprache, oder besser noch: durch migrations- und geschlechtersensible bzw. diversitätsorientierte Konzepte zu kompensieren.

4.1.2 Vielfalt der Methoden und Instrumente

Aber nicht nur die Diversität der Zielgruppen und die soziale Ungleichheit ist gewachsen, auch das Sortiment der Instrumente ist vielfältiger geworden: Neben der klassischen Information und Beratung haben sich weitere Methoden zur Gründungsunterstützung herausgebildet: Das Angebotsspektrum reicht vom Einzelcoaching über die Gruppenarbeit und Workshops bis zu Mentoring, Gründungslotsen, Tandems und Hospitationen usw. Und beständig kommen neue Ansätze, darunter in digitaler Form, hinzu. So mag man sich fragen, warum neue Projekte überhaupt noch nach weiteren Empfehlungen und Methoden suchen.

Die Antwort ist nicht darin zu sehen, dass es an Instrumenten und Ideen mangelt, sondern dass Unklarheit besteht, welche Wirkung sie in unterschiedlichen Kontexten und in Bezug auf unterschiedliche Gruppen, wie etwa geflüchtete Frauen, entfalten.

Aus diesem Grund müssen die angewandten Maßnahmen nicht nur erweitert und ausdifferenziert, sondern vor allem auch unter Einbezug aller Kontextbedingungen beständig aufs Neue evaluiert werden.

4.1.3 Zielgruppen und Treffsicherheit von Konzepten

Ferner ist zu bedenken, welche Treffsicherheit und Wirkung die im Projektkontext gewonnenen Erkenntnisse derzeit und künftig besitzen. Denn nicht erst die Corona-Pandemie, sondern bereits die vor einigen Jahren durch die Fluchtmigration veränderten Zuwanderungsstrukturen haben bundesweit eine Debatte über veränderte Herausforderungen bei der Gründungsunterstützung ausgelöst. Staatliche Gründungsförderung hat zu verschiedenen Zeiten einen ganz unterschiedlichen Zweck erfüllt. In Phasen höherer Arbeitslosigkeit stehen vorrangig arbeitsmarkt- und integrationspolitische Ziele im Vordergrund, in Zeiten eines boomenden Arbeitsmarktes, wie noch bis 2019, dann eher gründungs- und wirtschaftspolitische Zielsetzungen.

Da es bei allem auch um Geschlechterfragen geht, kommt noch eine weitere Dimension hinzu. Mit dem Fokus auf geflüchtete Frauen wurde erkannt, dass sie nicht nur gründungsrelevantes Wissen brauchen, sondern zuvorderst Beschäftigungsfähigkeit erreichen müssen. Dies bedeutet, dass Unterstützungsangebote künftig bspw. nicht nur Fragen zum Businessplan, sondern auch praktische Alltagsfragen, etwa die Finanzierung des Lebensunterhalts oder zur Kinderbetreuung beantworten müssen.



4.2 Handlungsempfehlungen für die Politik und öffentliche Hand

Voraussetzung für die Wirksamkeit von Empfehlungen ist die Ausgestaltung der politischen Rahmenbedingungen. Gleichzeitig müssen die institutionellen Voraussetzungen für ein umfassendes Empowerment geschaffen werden, damit es geflüchteten Frauen gelingt, ihre persönlichen Potenziale zu erkennen, Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und ihre Selbstkompetenzen zu stärken. Initiativen dieser Art erhöhen auch das Gründungspotenzial und sind eng mit Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration verbunden.

- Analog zu den Konjunktur- und Sozialpaketen der Bundesregierung, mit welchen die Soloselbständigen in der Corona-Krise gestützt werden, brauchen auch Geflüchtete einen **Schutzschirm**. Dies erfordert Programme und Projekte, die sowohl auf die Gründungsunterstützung als auch auf die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen mit Fluchterfahrung zielen.
- Es bedarf Maßnahmen zur **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung** geflüchteter Frauen. Berufserfahrung und berufspraktische Kompetenzen sind auch eine grundlegende Voraussetzung für den Pfad in die Selbstständigkeit. Dies erfordert eine Intensivierung von Maßnahmen zur besseren Qualifizierung der Frauen sowie zur Verhinderung der Diskriminierung am Arbeitsmarkt.
- Projekte zur Gründungsunterstützung oder zur Beschäftigungsförderung geflüchteter Frauen müssen hinsichtlich ihrer übergeordneten Zielvorgaben variabler konzipiert und gestaltet werden, damit **generell der Zugang zum Arbeitsmarkt** im Vordergrund steht.
- Umgekehrt gilt dies auch für die **Arbeitsagenturen und Jobcenter**, die noch immer der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich den Vorrang geben. Gründungszuschuss (ALG 1) oder Einstiegsgeld (ALG 2) spielen, wie die Zahlen zeigen, eine weit untergeordnete Rolle in der Arbeitsvermittlung, zumal es sich zum Teil um eine Ermessensleistung handelt und daher bestimmte Gruppen kaum partizipieren. Die Agenturen und Jobcenter müssen daher stärker über die Chancen einer Arbeitsmarktintegration durch berufliche Selbstständigkeit aufgeklärt werden (z. B. durch Weiterbildungen).
- Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen mehr Flexibilität, Kreativität und Entgegenkommen zeigen, wenn es darum geht, Kurse zur Gründungsunterstützung als **förderfähige Maßnahme** (für Projektträger) anzuerkennen. Qualifizierungen, die in die berufliche Selbstständigkeit führen, sollten mit entsprechenden Zuschüssen oder Darlehen versehen werden.
- Die öffentlichen Institutionen sind dazu aufgerufen, ihre Förderstrukturen und Richtlinien generell (aber vor allem bei der Unterstützung von Frauen mit Fluchterfahrung) darauf auszurichten, die Zielgruppen und ihre Bedarfe aus einer **ganzheitlichen Perspektive** zu betrachten. Insbesondere Projekte sollten darauf angelegt sein, die konkreten Lebensumstände von Frauen (etwa in Bezug auf Familie, Kinder, Wohnverhältnisse) sowie die tatsächlich zur Verfügung stehenden Optionen bei der Inanspruchnahme von Unterstützung zu berücksichtigen.
- Gefordert sind ferner **PR-Initiativen mit Best-Practice-Beispielen** erfolgreicher Gründerinnen mit Fluchterfahrung, um zum einen den Vorurteilen bei Regelinstitutionen und Beratungsstellen entgegenzuwirken und zum anderen geflüchtete Frauen durch Rollenbilder zum Schritt in die berufliche Selbstständigkeit zu motivieren.
- Gründungsunterstützung für Geflüchtete, zumal für Frauen, ist ein methodisch noch ungesichertes Feld, welches nach wie vor „Labor-Charakter“ besitzt und weitere Erkenntnisse braucht. Daher sind hier mehr **Versuchsanordnungen** erforderlich, die eine gezielte Evaluation der Effekte unterschiedlicher Instrumente erlaubt. Bei der Konzipierung künftiger Projekte zur Gründungsunterstützung wird daher (wie im vorliegenden Projekt) ausreichend **Gestaltungsspielraum in der operativen Durchführung** empfohlen.

4.2 Handlungsempfehlungen für die Politik und öffentliche Hand (Fortsetzung)

Aus bisheriger Sicht verlangt dies mehr Flexibilität, ausreichende Laufzeiten und auch eine größere Zahl an verschiedenartigen Projekten in verschiedenen Regionen, um ein komparatives Vorgehen bei der Bewertung zu ermöglichen.

- Um die Wirkung und Reichweite der Instrumente und Methoden der Gründungsunterstützung von Geflüchteten (allgemein und für Frauen) zu verbessern wird eine

wissenschaftlich begleitete **Reihe an Workshops** unter aktiver Beteiligung von Projektträgern und Beratungsstellen vorgeschlagen. Eine kontinuierliche Dokumentation der Erkenntnisse würde helfen, den Diskussionsprozess um die richtigen Instrumente zu beleben. Eine solche Reihe könnte auch zu einem permanenten und fruchtbaren **Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis** führen und sicherstellen, dass die erzielten Wissensbestände entsprechende Anwendung finden.

4.3 Empfehlungen für die (punktuelle) Gründungsberatung

Bislang gibt es nur wenige Beratungsstellen, die auf die Gründungsunterstützung von Geflüchteten oder geflüchteten Frauen fokussieren. Nachfolgende Empfehlungen sind breiter gefasst, besitzen aber auch für Beratungsstellen Relevanz, die bereits zielgruppenorientiert, etwa mit Frauen bzw. Migrantinnen, arbeiten.

- **Profundes Wissen über Geflüchtete, speziell über Frauen**, sowie Kenntnisse über deren Bedarfe sind für die Beratungsstellen von essentieller Bedeutung, aber bisher kaum präsent oder von Vorurteilen geprägt. Ein Wissenstransfer durch begleitende Forschung verbessert die Kompetenzen bei der Unterstützung von Migrantinnen oder speziell von Frauen mit Fluchterfahrung, was gleichzeitig das Vertrauen in die Beratungsstellen und damit die Erreichbarkeit der Zielgruppe erhöht. Ein solcher Informations- und Akzeptanzgewinn erfordert einen kontinuierlichen Austausch mit Expertinnen und Experten, Entscheidungsträgern, Multiplikator*innen auf kommunaler, regionaler und bundesweiter Ebene sowie unter Umständen die Einrichtung bzw. Verstetigung von Fach-Arbeitsgruppen. Dadurch kann flexibel und zeitnah auf neue Erkenntnisse und Erfahrungen reagiert werden.
- Grundlegend für das Erreichen und die Zusammenarbeit mit der Zielgruppe ist die **Überwindung von Zugangshürden**. Dies erfordert Respekt und Wertschätzung und damit eine „Beratung auf Augenhöhe“.

Entscheidend für die Inanspruchnahme von Beratung und für eine Vertrauensbildung ist entsprechend geschultes Personal. Daher bedarf es ergänzend einer **Sensibilisierung der Berater*innen**. Dadurch wird das Bewusstsein für die Belange der Zielgruppe gestärkt und der Diskurs über tradierte Rollen- und Geschlechterbilder belebt. In diesem Zusammenhang ist über kontinuierliche Weiterbildungsangebote nachzudenken.

- Eine gender- und migrationssensible Gründungsberatung erfordert die spürbare **Akzeptanz normabweichender Ideen und Konzepte**, durch welche die Berater*innen signalisieren, dass sie auch für **andere Formen beruflicher Selbständigkeit** offen sind (z. B. in Bezug auf Gründungen im Nebenerwerb, Restarting usw.).
- Mit Blick auf die geringere „Sichtbarkeit“ und Präsenz von geflüchteten Frauen in den einschlägigen Beratungsstellen, empfiehlt sich vielerorts eine **direkte Ansprache** durch eine zielgruppenorientierte Kommunikation. Dies erhöht gleichzeitig die Sichtbarkeit der Angebote, so etwa in den neuen Medien (Facebook, twitter, linkedIn und Xing etc.).
- Beratungsstellen, die keine zielgruppenspezifische Beratung durchführen (können), wird empfohlen durch **Verweisberatung** eine Lotsenfunktion zu übernehmen und zu diesem Zweck Kooperationen mit Partnern einzugehen, die über die adäquate Expertise verfügen.

4.4 Empfehlungen für die Gründungsberatung und das Coaching durch Projektträger

Notwendig ist einerseits eine **Omnipräsenz von Beratungsangeboten**, andererseits aber auch eine **Intensität der Beratung**, die es erlaubt, auf die Individuen und ihre Fragen ausführlich einzugehen. Dies erfordert eine längere Begleitung, etwa durch Coaching und ähnlichen Wissenstransfer, mithin also Angebote, die eher durch Projektträger erfolgen müssen.

- Eine bleibende Herausforderung für alle Projekte ist die **Rekrutierung** von interessierten und geeigneten Teilnehmerinnen. Hier bieten sich folgende Möglichkeiten an:
 - a) **Community Outreach durch Social Media**, denn die Zielgruppe ist sehr gut über WhatsApp, Facebook, Instagram usw. zu erreichen, da diese Medien unter Geflüchteten eine hohe Akzeptanz genießen und Personen translokal, -regional und -national verbinden. Gute Erfahrungen werden hier geteilt und animieren weitere Interessentinnen.
 - b) **Community Outreach durch Personen**, die als Botschafter*innen fungieren können und denen schnell Vertrauen entgegengebracht wird. Diese Empfehlung geht auf Projektträger zurück, die über Community-nahe Mitarbeiter*innen verfügen (bspw. Frauen, die selbst Kopftuch tragen; Personen mit entsprechenden Sprachkenntnissen und solche, die bereits in andere migrantische Communities guten Zugang haben) und die dadurch einen schnellen Zugang zur Zielgruppe und gewissermaßen einen Vertrauensvorsprung haben.
 - c) **Aufsuchende Beratung** durch Abordnung an die „Hot Spots“ (z. B. Jobcenter): Die Beratenden sollten in regelmäßigen Abständen an solchen Orten sein, die Erwerbsinteressierte mit Fluchterfahrung frequentieren.
- Die Teilnahme an Projekten ist von weit verbindlicherem Charakter als das Aufsuchen einer Beratungsstelle, weshalb manche Frauen die Mitwirkung in Projekten scheuen. Um den Zugang zu Projekten leichter zu gestalten, bieten sich **Einsteigerinnen-Kurse** (ggf. mehrsprachig) an, die vor der eigentlichen Gründungsberatung zunächst system- und institutionenrelevante Informationen vermitteln, mit Basics wie Steuerarten, Abgaben, Überblick über wichtige Institutionen usw.
- Ein **ganzheitlicher bzw. sozioökonomischer Beratungs- und Qualifizierungsansatz** ist bei der Zusammenarbeit mit geflüchteten Frauen besonders erfolgversprechend. Eine solche Methode zielt nicht nur auf die Vermittlung fachlichen Wissens, sondern berücksichtigt die persönlichen Lebensumstände der Migrantinnen, wie etwa deren soziales Umfeld, individuelle Fähigkeiten, interkulturelle und kommunikative Kompetenzen und vieles mehr. Ein lösungsorientiertes Vorgehen baut Hemmnisse ab und bildet die Basis für eine nachhaltige Gründung.
- Zusätzlich kann ein **Lotsenservice** neben der Beratung als praktische Hilfe bei anderen gründungsrelevanten Aktivitäten oder bei der Jobsuche dienen, um die Herausforderungen eines unbekannten bürokratischen Systems zu bewältigen und sich am Wohnungs- und Arbeitsmarkt sowie mit Versicherungen, Bildungseinrichtungen usw. zurechtzufinden. Helfen könnte ein solcher Service z. B. auch durch eine Assistenz im Jobcenter, beim Ausfüllen von Formularen oder in Bezug auf allgemeine Hilfe in neuen und schwierigen Lebenslagen.
- Der Erfolg von Projekten und der unterstützten Gründungen hängt in hohem Maße von der Qualität der Projektarbeit und der Expertise der Projektträger ab. Entscheidend ist hierbei nicht nur das unternehmerische Know-how der Berater*innen, sondern auch **Programmkompetenz**, d. h. die Frage, inwieweit diese in der Lage (oder zertifiziert) sind, bestimmte lokale, regionale oder bundesweite Förderprogramme und -produkte weiter zu vermitteln.
- Mit Blick auf die Zielgruppe der geflüchteten Frauen noch nicht erfolgreich erprobt, aber dennoch unter anderen Bedingungen denkbar, ist die **Kombination projekt-förmiger Beratung mit dem Konzept des Mentoring**. Es kann – wenn es die künftigen Strukturen erlauben – ein geeignetes Instrument darstellen, welches den Transfer von unternehmerischem Wissen sowie von Fach- und Orientierungswissen verbessert. Darüber hinaus dient Mentoring der Vermittlung von Rollenmodellen, der Stärkung der Motivation und dem Aufbau von Netzwerken und bietet Möglichkeiten zum Austausch und zudem auch der persönlichen Weiterentwicklung der Mentees.

(Siehe auch Projekt „Migrantinnen gründen“).

4.5 Empfehlungen für den verbesserten Zugang zu Finanzkapital

Migrantinnen, und mehr noch geflüchtete Frauen, stoßen auf vergleichsweise hohe Hürden im Zugang zu Fremdkapital, unter anderem, weil sie weniger Sicherheiten anzubieten haben. Häufig ist auch der Aufenthaltsstatus ungesichert, was die Kreditwürdigkeit weiter senkt. Untersuchungen zeigen, dass Migrantinnen insgesamt daher häufiger auf Finanzmittel aus dem privaten Umfeld (Familie, Freunde, Bekannte usw.) zurückgreifen. Eine Gründungsfinanzierung über öffentliche Fördergelder ist bei Frauen mit Fluchterfahrung bislang noch eher selten, weshalb die Finanzierung allenfalls, wenn überhaupt, über die Kreditvergabe durch private Banken erfolgt. Die politischen Interventionsmöglichkeiten sind gering, da bspw. auch die KfW keine Kredithilfen explizit für diese Zielgruppen bereitstellen kann. Insofern erörtern nachfolgende Handlungsempfehlungen „alternative“ Finanzierungsquellen. Diese können nur wenig über die Vorschläge, die bereits im Projekt „Migrantinnen gründen“ unterbreitet wurden, hinausgehen, da Frauen mit Fluchterfahrung eher noch mehr Finanzierungshürden im Weg stehen.

- **Empowerment in Finanzierungsfragen:** Prinzipiell sollte Gründungsunterstützung entweder darauf abzielen, die Zielgruppe zu befähigen, sich das erforderliche Finanzwissen anzueignen oder ihr als Lotse zur Seite stehen, um adäquate Finanzmittel zu akquirieren. In jedem Fall sollte eine Stärkung der Verhandlungskompetenz, des Selbstbewusstseins und der Kommunikationskompetenz den Zugang zu Fördermitteln erleichtern.
- **Strategien:** Bei der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe kommt es zudem darauf an, individuelle Finanzierungsstrategien zu entwickeln. Hierbei spielen nicht nur betriebswirtschaftliche Kennzahlen eine Rolle. Es sind zudem sozioökonomische (Umfeld) und kulturelle Faktoren (Zinsverbot) zu berücksichtigen.
- **Überblick:** Durch einen ganzheitlichen Beratungsansatz sollte sichergestellt werden, dass alle notwendigen Informationen vorhanden sind und die Voraussetzungen geschaffen werden, um geeignete Finanzierungsquellen zu finden. Dieses Wissen kann direkt in die Erarbeitung der Business- und Finanzplanungen einfließen. Die Pläne sind eine Voraussetzung für die Beantragung von Fördermitteln.
- **Fremdkapital:** Die Gründungen von Frauen mit Fluchterfahrung sind meist kleinstbetrieblich strukturiert und Kreditzugangsprobleme resultieren häufig daraus, dass Banken die Vergabe kleiner Kreditsummen scheuen. Daher müssen die bestehenden **Mikrokreditprogramme** erweitert und mit Blick auf die Zielgruppe der Geflüchteten zudem auf ihre Vergabebedingungen und Verständlichkeit überprüft werden.
- **Sicherheiten:** Soweit die geforderten Sicherheiten nicht erbracht werden können, bietet sich die Schaffung von regionalen und zielgruppenspezifischen Haftungsfonds an. Weitere „alternative“ Finanzierungsformen zielen auf Crowdfunding oder Crowdinvesting sowie auf Beteiligungskapital. Dies erfordert umfassendes spezifisches Know-how, was den Frauen ggf. in Einzelberatungen oder speziell konzipierten Workshops über Finanzierungsinstrumente vermittelt werden kann.
- Gründungsfinanzierung ist in Deutschland kein **integraler Bestandteil der Gründungsberatung**, es sind aber **Kooperationen oder Arrangements** mit Banken oder (halb)staatlichen Institutionen Landesbanken oder bspw. mit Mikrokreditorganisationen denkbar, die Finanzhilfen leisten.

4.6 Empfehlungen zur Sensibilisierung und Vernetzung relevanter Akteure

Eine zentrale Voraussetzung für die Hebung der Gründungspotenziale von geflüchteten Frauen sind nachhaltige Unterstützungsstrukturen. Diese sind umso wirksamer, je größer und kompetenter der Kreis an Akteuren ist und je besser es diesen gelingt, sowohl die Institutionen der Gründungsförderung als auch die Frauen selbst für ihre Ziele zu sensibilisieren. Die Nachhaltigkeit sowie die Diffusion der Maßnahmen in die Breite verlangen den intensiven Austausch von Argumenten und Wissen, weshalb die relevanten Akteure nicht nur sensibilisiert, sondern auch hochgradig vernetzt werden müssen. Alleingänge schwächen, Kooperationen und strategische Allianzen hingegen verstärken diesen Prozess.

Ein herausragendes Charakteristikum von Migrantinnen und Migranten insgesamt ist der Rückgriff auf soziales Kapital, insbesondere auf community-interne Netzwerke. Allerdings ist zum einen wenig bekannt, in welchem Maße und auf welche Weise die neu Zugezogenen, die i.d.R. in den ersten Monaten wohnortgebunden leben, mit anderen Geflüchteten vernetzt sind. Zum anderen sind Netzwerke, in denen wenig system- oder gründungsrelevantes Wissen verbreitet ist, kaum von spezifischem Nutzen. Daher ist die Vernetzung mit bereits ansässigen Migrantinnen, aber vor allem die soziale und berufliche Vernetzung mit Akteuren der öffentlichen Institutionen weitaus wichtiger.

- Um Migrantinnen zu erreichen, sind **migrations- und diversitätsorientierte Kompetenzen** seitens des Projektträgers unverzichtbar. Die Mitarbeit von Frauen mit eigener Migrationserfahrung ist hierfür nicht unbedingt maßgeblich, aber insgesamt mehr als förderlich.
- Neben dem Transfer von gründungsrelevantem Wissen kommt der **Fähigkeit zur Vernetzung aller relevanten Akteure** entscheidende Bedeutung zu. Dies betrifft sowohl Akteure, die direkt im Handlungsfeld der Gründungsförderung aufgestellt sind als auch diejenigen, die in einer diesem Feld vor- oder nachgeordneten Position (Politik, Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen, Kammern etc.) Verantwortung tragen. Dabei sind Zugänge zu regionalen und internationalen Netzwerken von Vorteil (online, offline; digital, analog).
- Maßnahmen zur Sensibilisierung von Akteuren erfordern sowohl Erfahrungswissen aus der Praxis als auch wissenschaftliche Erkenntnisse. Empfehlenswert ist daher die Zusammenarbeit mit Projektträgern und projektkoordinierenden Einrichtungen, wie etwa mit der Fachstelle „Migrantenökonomie (IQ-Netzwerk) oder wissenschaftlichen Einrichtungen die sich im Bereich der Female / Ethnic Entrepreneurship-Forschung bewegen.
- Unabdingbar ist ferner die Einbindung in **kommunale bzw. lokale Strukturen** bzw. die Kooperation mit Gründungsinitiativen sowie mit Migrantinnen- und Migrantenorganisationen sowie mit einschlägigen Interessensverbänden (Gründerinnen- und Unternehmerinnen-Netzwerke).

5. Kurzprofile

Roza Alhaj, 31 Jahre, Herkunftsland: Syrien

Gründungs idee:

Catering und Restaurant mit syrischer Küche in Kombination mit internationalen Einflüssen



Roza ist 2014 mit ihrem Mann über die UN nach Deutschland gekommen. 2017 – 2019 nahm sie am Projekt „Frauen mit Fluchterfahrungen gründen“ teil. Zu der Zeit sprach sie bereits sehr gut deutsch und legte die B-2-Prüfung ab.

Nach dem Abitur hatte sie mehrere Stellen im Bereich Gastronomie, Kundenbetreuung, Service und Marketing. Sie war auch als Restaurantmanagerin im Libanon tätig. Ihre Branchenerfahrung konnte sie außerdem im eigenen Restaurant ihrer Familie in Damaskus ergänzen.

„Kochen ist meine Passion. Hier kann ich ein Stück Heimat transportieren, aber auch anderen diese leckere, vielfältige Küche zugänglich machen. Zudem nutze ich den Paradigmenwechsel zu neuen Essensmustern. Es entwickeln sich heute Food Skills – Essbewusstsein wird zum neuen Statussymbol. Das bestärkt mich darin, dass meine Geschäftsidee Erfolgsaussichten besitzt“, so die wissbegierige und kommunikative Gründerin.

Ihr Mann unterstützt sie sehr in diesem Vorhaben. Weil sie die Herausforderungen kennt, möchte sie künftig syrische Frauen die Möglichkeit geben, in ihrem Restaurant zu arbeiten, damit sie sich schneller integrieren und Anerkennung bekommen. Das tut sie bereits in ihrer Community, indem sie Tipps und Ratschläge gibt und damit die Frauen sehr motiviert.

Bis zum Ende des Projekts erarbeitete sie ihren Business- und Finanzplan. Die Standortsuche und die Finanzierung waren ihre größten Herausforderungen. Auch die Corona-Pandemie stellte noch einmal alles in Frage. Doch Roza Alhaj ist beharrlich und derzeit dabei, ihr Konzept in die Tat umzusetzen.

5. Kurzprofile

Marwa Elias, 35 Jahre, Innenarchitektin aus Syrien

Gründungs idee:

Möbelrecycling und Hausplanung



Marwa Elias ist 35 Jahre alt. Vor fünf Jahren kam sie mit ihren beiden Kindern nach Deutschland. In ihrer Heimat Syrien war sie neun Jahre als Innenarchitektin tätig – und zusätzlich ein Jahr in der Türkei. Sie möchte in Deutschland leben und ein Unternehmen in Bad Nauheim (Hessen) gründen.

„Meine Geschäftsidee ist es, Häuser zu verschönern. Das Wesentliche und Besondere dabei ist es, den Geschmack des Ostens und des Westens zu kombinieren – und dies zu erschwinglichen Preisen. Denn jeder kann ein gemütliches Zuhause haben, ohne viel Geld auszugeben“, schildert die Syrerin.

Zum einen geht es darum, altes Mobiliar zu recyceln und mit individuellem Touch zu renovieren, zum anderen handelt es sich um Dekoration: Mit Accessoires, modernen Farben oder auch Innengärten zaubert die kreative Frau z. B. eine gemütliche Kaffee-Ecke, in der die Hausbesitzer und -besitzerinnen ihre Seele baumeln lassen können.

Um dieses Vorhaben zu verwirklichen, eignete sie sich 2018 und 2019 im Projekt gründungsspezifisches Wissen, entwickelte ein Geschäftskonzept und einen Businessplan. Bei jumpp fand sie die Unterstützung, die sie brauchte.

„Durch die Gruppe habe ich wieder Menschen getroffen. Innerhalb des Programms haben wir zum Beispiel auch Ausstellungen besucht. Ich habe vor allem weitere Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Deutschland erhalten. Außerdem hat mich das Projektteam dazu ermutigt, zu meinem Beruf zurückzukehren: Heute spüre ich, wie die Hoffnung wieder in mir aufsteigt. Jetzt lerne ich Deutsch, denn ich möchte meine Sprachkenntnisse weiter verbessern. Ich werde alles tun, um meinen Wunsch vom eigenen Unternehmen zu verwirklichen!“, so Marwa Elias.

5. Kurzprofile

Nasima Faizi, 62 Jahre, ehemalige Straßenbauingenieurin aus Afghanistan

Gründungs idee:
Afghanisches Catering



Nasima Faizi kam vor fünf Jahren nach Deutschland mit zwei ihrer fünf Kinder. In ihrer Heimat war sie 30 Jahre Straßenbauingenieurin im Ministerium für Stadtentwicklung. Inzwischen hat sie das Sprachniveau Deutsch B 1 erreicht und traut sich einen Quereinstieg zu: Sie möchte afghanisches Catering in Frankfurt am Main anbieten.

Für die Umsetzung ihres Vorhabens greift sie auf die Unterstützung mehrerer afghanischer Freundinnen zurück. „Wir haben zusammengewohnt und kennen uns sehr gut. Jede kann ihre Talente entsprechend einbringen, z. B. bei Süßigkeiten oder bei herzhaften Gerichten. Außerdem ist es schön, gemeinsam etwas zu gestalten“, erzählt die 62-Jährige.

Das jumpp-Projektteam begleitete sie insbesondere bei der Erstellung ihres Businessplans. „Dabei hat mir die Beraterin die Regeln der beruflichen Selbständigkeit in Deutschland erklärt. Das war sehr wichtig für mich“, so Nasima Faizi.

5. Kurzprofile

Modell mit Mehrwert: Vier Frauen mit afrikanischen Wurzeln gründen eine GbR

Gründungs idee:

Online-Shop für facettenreiche Geschäftsideen



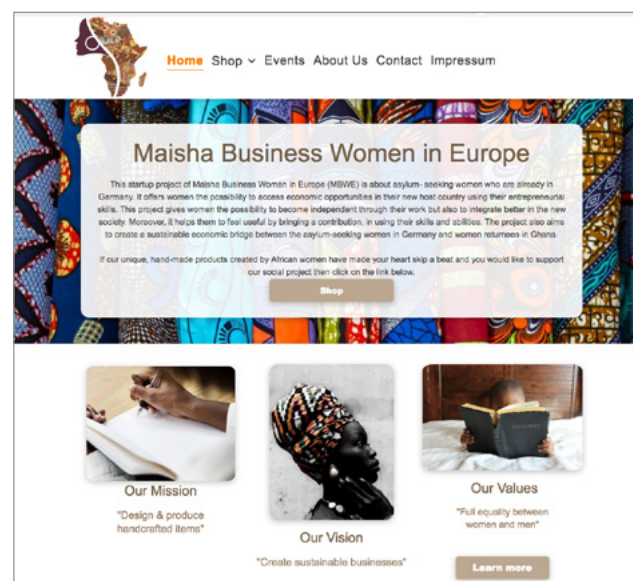
Maisha e. V. ist eine Selbsthilfegruppe für afrikanische Frauen in Deutschland. Im Rahmen des Projekts „Frauen mit Fluchterfahrung gründen“ arbeitete jump und Maisha zusammen. 21 Teilnehmerinnen entwickelten in Workshops, Gruppenberatungen und Erfolgsteamarbeit verschiedene Gründungsideen.

Aufgrund des Facettenreichtums der Vorhaben haben die Teilnehmerinnen eine Lösung gesucht, bei der sie alles miteinander verknüpfen konnten. Daraus entstand ein Online-Geschäftskonzept: Dieses unterstützt geflüchtete Afrikanerinnen in Frankfurt, die einen unsicheren Aufenthaltsstatus haben, sich gesellschaftlich und ökonomisch zu integrieren. Vier Frauen mit afrikanischen Wurzeln und eigener Fluchtbiografie schlossen sich am Ende des Prozesses zusammen. Ihr Geschäftsmodell ermöglicht es geflüchteten Frauen, ihre Fähigkeiten zu nutzen und sich eine längerfristige Perspektive zu schaffen:

Sie stellen selbst Kleidung, Taschen, Schmuck u. v. m. her und verkaufen diese über einen Online-Shop. Nach allen notwendigen Vorbereitungen erfolgte im November 2019 die Gründung einer GbR. Hierzu fand eine Launchparty statt, bei der der Shop offiziell vorgestellt wurde: <https://www.maishabusinesswomenineurope.com/>

Damit schufen die Gründerinnen ein Modell mit nachhaltigem Mehrwert: Denn falls die Geflüchteten wieder zurück in ihre Heimat müssen, können sie dort ihr eigenes Business weiterentwickeln und sich eine Existenz aufbauen – der Shop dient ihnen weiterhin als Vertriebskanal. Es ist ein sehr gutes Beispiel, wie sowohl Frauen mit Fluchtbiografie, die in Deutschland bleiben, aber auch Rückkehrerinnen ihre Potenziale und Kompetenzen ausschöpfen können.

Innerhalb des Projekts „Frauen mit Fluchterfahrung gründen“ hat das Projektteam die Gründerinnen von der Idee, über das Konzept bis hin zur Umsetzung des gesamten Vorhabens begleitet.



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Projektträger:



jumpp – Ihr Sprungbrett in die
Selbständigkeit – Frauenbetriebe e.V.
Hamburger Allee 96
60486 Frankfurt am Main
Tel.: 069 71589550
E-Mail: ramona.lange@jumpp.de
www.jumpp.de

Text: Dr. René Leicht, Ramona Lange
Text Kurzportraits: Sandra Megtert
Gestaltung: Copyright Schmid

Kooperationspartner:

ifm MANNHEIM
institut für mittelstandsforschung

