ISBN 978-3-940989-05-5

www.emf-berlin.org

EDITION EMF **BAND 4** MINA Potenzialanalyse von Migrant/innen zur Lösung der Nachfolgerlücke im deutschen Mittelstand

Institut für Entrepreneurship
Mittelstand und Familienunternehmen
der HWR Berlin

MINA

Potenzialanalyse von Migrant/innen zur Lösung der Nachfolgerlücke im deutschen Mittelstand

Forschungsbericht des Forschungsprojekts
der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR)
in Kooperation mit der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH)

EDITION EMF
Schriftenreihe des EMF-Instituts der HWR Berlin
Herausgeberin: Prof. Dr. Birgit Felden

Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

ALICE SALOMON
HOCHSCHULE BERLIN
University of Applied Sciences

Bibliographische Information der Deutschen Bibliothek.
Die deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über http://www.d-nb.de abrufbar.

Projektleitung:
Prof. Dr. Birgit Felden (HWR)

Kooperationspartner:
Prof. Dr. Dariuš Zifonun (ASH)

Weitere Autoren:
Dipl. soz. tech. Lisa-Marian Schmidt
Irina Schefer
Dr. Nicola Neuvians
Prof. Dr. Holger Zumholz

Edition EMF – Band 4
MiNa – Potenzialanalyse von Migrant/innen zur Lösung der Nachfolgerlücke im deutschen Mittelstand
ISBN 978-3-940989-06-2, 19,90 EUR

Verlag: Flying Kiwi Media GmbH
Schulstraße 5, 24989 Dollerup, eMail: info@flying-kiwi.de

Institut für Entrepreneurship, Mittelstand und Familienunternehmen
(EMF-Institut)
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Badensche Straße 52
10825 Berlin
Tel: +49 (0)30 85789-370

1. Auflage 2012

Druck: dbusiness.de GmbH, www.dbusiness.de
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit dem schriftlichen Einverständnis der Autoren.
Der Preis versteht sich inklusive der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Besuchen Sie uns im Internet:
http://www.emf-berlin.org
http://www.hwr-berlin.de

MINA

Potenzialanalyse von Migrant/innen zur Lösung der Nachfolgerlücke im deutschen Mittelstand

Forschungsbericht des Forschungsprojekts
der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR)
in Kooperation mit der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH)

Edition EMF
Schriftenreihe des EMF-Instituts der HWR Berlin

Band 4

Herausgeberin:
Prof. Dr. Birgit Felden

Vorwort der Herausgeberin

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Sie halten mit dieser Schrift den vierten Band der Schriftenreihe des Instituts für Entrepreneurship, Mittelstand und Familienunternehmen (EMF-Institut) in der Hand. In dieser Schriftenreihe werden in unregelmäßigen Abständen Forschungsergebnisse der Mitglieder und interessante Beiträge aus den Veranstaltungen des EMF-Instituts publiziert.

Anders als die bisherigen Bände ist dieser keine Zusammenstellung von Konferenzbeiträgen, sondern stellt die Ergebnisse des Forschungsprojektes MiNa vor. Das Projekt basierte auf der Idee, dass Gründungsinteressierte mit Migrationshintergrund ein noch weitgehend unerschlossenes Potenzial für die Nachfolge darstellen könnten. Mittelständische Unternehmen haben die Potenziale insbesondere unter dem Aspekt der zunehmenden Globalisierung bislang regional tätiger Familienunternehmen noch nicht entdeckt. Aber auch Personen mit Migrationshintergrund entdecken den Mittelstand und die damit verbundenen Möglichkeiten nur zögerlich. Existenzgründungen in Form einer Unternehmensübernahme werden von Migrant/innen nur vereinzelt angestrebt und sind typischer Weise keine gängige Alternative zur Neugründung, sondern Ausbund individueller Gelegenheiten.

Forschungsaktivitäten zum – auch wirtschaftspolitischen wichtigen – Thema „Migranten und Nachfolge“ gibt es (noch) nicht. Es handelt sich daher um ein innovatives Projekt mit einerseits großer wissenschaftlicher Bedeutung und andererseits hoher politischer und sozialer Wirksamkeit. Insbesondere in der Region Berlin/Brandenburg mit ihrem besonders hohen Anteil an Migrant/innen ist der Anwendungsbezug des Projekts offensichtlich und die Verwertbarkeit der Ergebnisse besonders bedeutsam.

Die Federführung des quantitativen Forschungsbereiches lag bei Prof. Felden, der qualitative Forschungsbereich wurde unter der Federführung von Prof. Zifonun durchgeführt. Als wissenschaftliche Mitarbeiter waren in dem Projekt Lisa-Marian Schmidt von der ASH und Irina Schefer sowie zu Beginn Prof. Dr. Holger Zumholz, der im Mai 2011 eine Professur übernahm und von Dr. Nicola Neuvians (alle von der HWR) nachgefolgt wurde. Ihnen sei herzlich gedankt, ebenso wie allen anderen (studentischen) Mitarbeitern der beiden Institute, die diese Arbeit unterstützt haben. Schließlich kann ein solcher Band nicht entstehen ohne fachkundiges Lektorat und die technische Umsetzung – hier gilt mein Dank Frau Sonja Robbers, Frau Anke Dillinger und Prof. Dr. Jens Junge.

Das EMF-Institut ist ein interdisziplinäres Forschungsinstitut, das die Forschungsaktivitäten an der HWR Berlin in den Themenbereichen Familienunternehmen, Mittelstand, Entrepreneurship und Unternehmensnachfolge bündelt und intensiviert. Dazu gehört insbesondere:

- die HWR Berlin langfristig mit einer bundesweiten Expertise in diesen Forschungsfeldern zu versehen,
- die Praxisorientierung und -anbindung durch gezielte Bündelung der Netzwerkkontakte sowie konkrete Projekte in Unternehmen auszuweiten,
- konkreten Handlungsbedarf für die Lehre zu identifizieren und in innovative Lehrinhalte und -formen vor allem für die HWR-Studiengänge umzusetzen.

Nur der gelebte Dialog holt die Wissenschaft immer wieder aus dem Elfenbeinturm, gibt ihr Anregungen für neue Themen und Aspekte und andererseits der Praxis Impulse für neue Wege und Lösungen. Dafür stehen das EMF-Institut und auch diese Schriftenreihe. Daher freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen zu diesem Band.

Ihre Prof. Dr. Birgit Felden

Inhalt

Vorwort der Herausgeberin ..... **VI**

Inhalt ..... **VIII**

1 Zusammenfassung **12**

2 Forschungsaufgabe **18**

2.1 Ausgangslage 18

2.2 Ziele und Fragestellungen 21

3 Forschungsdesign **24**

3.1 Kernbegriffe des Forschungsprojektes 24

3.2 Methodologie 31

4 Forschungskontext und Rahmenbedingungen **40**

4.1 Nachfolge 44

4.2 Migration 54

4.3 Rahmenbedingungen für die migrantische Nachfolge 59

4.3.1 Negative Klassifikationen, Diskriminierung und soziale Ungleichheit 60

4.3.2 Normative Rollenvorstellungen („Unternehmerleitbild") und Geschlechterforschung 66

4.3.3 Institutionelle Regelungen für Migranten 70

5 Forschungsergebnisse ... 72

5.1 Migrantische Nachfolge in der Datenanalyse ... 72
5.1.1 Gewerbeanzeigenstatistik ... 72
5.1.2 Global Entrepreneurship Monitor ... 80
5.1.3 Sozioökonomisches Panel ... 82
5.1.4 KfW-Studie zu Unternehmensgründungen von Personen mit Migrationshintergrund ... 85
5.1.5 Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in NRW ... 88
5.1.6 Eigene Erhebungsansätze ... 91
5.1.7 Vergleich der analysierten Studien ... 94
5.2 Migrantische Nachfolge in der qualitativen Analyse ... 102
5.2.1 Strukturbeschreibung der untersuchten Nachfolgen ... 103
5.2.1.1 Prozess ... 103
5.2.1.2 Unternehmen ... 104
5.2.1.3 Befragte Personen ... 105
5.2.1.4 Vergleichende Betrachtung der analysierten Studien ... 110
5.2.2 Wissensbestände und Einstellungen zum Thema Nachfolge ... 112
5.2.2.1 Berater und Banken ... 114
5.2.2.2 Übergebende ... 116
5.2.2.3 Nachfolgende ... 116
5.2.2.4 Beratung ... 120

5.2.2.5 Einstellungen und Zuschreibungen an migrantische Unternehmer ... 122
5.2.2.6 Unternehmerleitbilder ... 125
5.2.3 Herausforderungen und Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess ... 129

6 Handlungsempfehlungen ... 132
6.1 Wissen verbessern ... 132
6.2 Prozesse optimieren ... 135
6.3 Interkulturalität als Ressource nutzen ... 136
6.4 Vorurteile abbauen und vor Benachteiligung schützen ... 137

7 Erkenntnisse für weitere Forschungsaktivitäten ... 140
7.1 Quantifizierung des migrantischen Nachfolgepotenzials ... 141
7.2 Qualifizierung des migrantischen Nachfolgepotenzials ... 148

Literatur ... 151

Internet-Quellen ... 163

Beiratsmitglieder ... 164

Projektpartner ... 166

Kontakt ... 167

1 Zusammenfassung

Mittelständische Betriebe tragen in hohem Maße zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Innovation bei, sie spielen deshalb eine zentrale Rolle bei der Beschäftigung und Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit. Über 95 % dieser Unternehmen sind in Familienhand; die Zukunft dieser Familienunternehmen hängt ganz wesentlich von einer gelungenen Nachfolgeregelung ab. Doch die Nachfolge gelingt nicht ohne weiteres. Ein Grund dafür ist die demographische Entwicklung. Zudem treten Kinder die Nachfolge im elterlichen Betrieb immer seltener an. Angesichts dieser Entwicklung kommt dem Forschungsthema „Migranten[1] und Nachfolge" wirtschaftspolitisch eine steigende Bedeutung zu, denn Menschen mit Migrationshintergrund könnten ein zusätzliches, noch unerschlossenes Potenzial für die Unternehmensnachfolge darstellen.

Das Forschungsprojekt MiNa verfolgt drei Zielsetzungen:

1. Zunächst soll durch das Projekt das Nachfolgepotenzial von Migranten quantifiziert und die qualitativen Besonderheiten dieser speziellen Nachfolgegruppe herausgearbeitet werden.

2. Auf dieser Analyse aufbauend sollen dann Handlungsempfehlungen zur Erschließung des Potenzials für die Praxis abgeleitet werden.

1 Zur besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit darauf verzichtet, bei Personenbeschreibungen (Unternehmer, Migrant u.ä.) immer die maskuline und die feminine Form zu verwenden. Selbstverständlich sind unabhängig von der Begriffsverwendung stets alle möglichen Ausprägungsformen zugleich gemeint.

3. Das dritte Ziel dieser Untersuchung ist schließlich, das bislang noch unerforschte Thema Nachfolge und Migranten durch erste empirische Analysen zu explorieren und für weitere Forschungsaktivitäten zu erschließen.

Das Forschungsdesign war von Anfang an auf einen Methodenmix angelegt, der eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Erhebungsmethoden beinhaltet. Zur Exploration des Forschungsfeldes sowie zur Generierung erster Hypothesen wurde zunächst eine umfassende und über mehrere Disziplinen gehende Literaturrecherche (sowohl im wissenschaftlichen Bereich, als auch mit Blick auf Praktikerliteratur und Informationsbroschüren zum Thema Nachfolge und Migration) durchgeführt.

Die *quantitative* Analyse des Nachfolgepotenzials von Migranten erfolgte vorrangig auf der Grundlage von vorhandenem statistischem Datenmaterial. Dazu zählen zum einen allgemeine Statistiken wie vor allem die Gewerbeanzeigenstatistik und der Mikrozensus, die Umsatzsteuer- und Betriebsbeschäftigtenstatistik sowie Unternehmensregister. Zum anderen wurden spezifische Auswertungen und Studien wie Sozioökonomisches Panel, KfW-Gründungsmonitor 2010, KfW-Research 2007 und die vom IfM Mannheim durchgeführte umfangreiche Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in NRW analysiert. Darüber hinaus wurden eigene Erhebungen in Zusammenarbeit mit der Landesbank Berlin durchgeführt.

Die Kernergebnisse der quantitativen Analyse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die Ergebnisse scheinen auf eine Größenordnung von wenigen Übernahmen pro Jahr hinzudeuten, die von Migranten durchgeführt werden (7100 in 2008, 17.500 in 2009). Allerdings ist bei dieser auf den ersten Blick geringen Fallzahl (nach oben korrigierend) die restriktive und von der Definition des Statistischen Bundesamtes (2006) abweichende Begriffsbestimmung von „Personen mit Migrationshintergrund“ der KfW zu berücksichtigen. Die Vermutung stützt sich auch auf Ergebnisse aus den

Interviews, die andeuten, dass hier „vieles im Verborgenen geschieht" und keinen Eingang in „harte" Zahlen und Statistiken findet. Die geschätzten Werte sind um solche Fälle zu reduzieren, in denen Migranten ein Unternehmen von Personen aus ihrem eigenen ethnischen Umfeld, z.B. aus ihrem Freundes- oder Bekanntenkreis übernehmen (ethnische Sukzession). Während die KfW-Studie dazu keine Angaben liefert, finden sich jedoch entsprechende Hinweise in der Untersuchung von Leicht. Diese weist darauf hin, dass nur ein relativ geringer Anteil aller übernommenen Unternehmen von deutschen Unternehmern oder von Unternehmern anderer ethnischer Migrantengruppen stammt. Bei allen untersuchten ethnischen Gruppen ist zudem noch festzustellen, dass eine Übernahme sehr viel häufiger familienextern erfolgt und viel seltener innerhalb der Familie. Die Sonderauswertung der KfW deutet schließlich darauf hin, dass kapitalintensivere Gründungen bei Migranten eher selten sind. Unterstellt man, dass Übernahmen tendenziell zu den kapitalintensiveren Gründungen gehören, könnte dies die Zahl der Unternehmensübernahmen durch Migranten von Personen mit einem anderen als ihrem eigenen Migrationshintergrund noch einmal deutlich reduzieren.

Insgesamt ist scheinbar von jährlich nur wenigen Hundert Übernahmen von KMU auszugehen. Wenn man versucht, die Häufigkeit dieser Fälle auf die Bundesländer zu verteilen, wird deutlich wie relativ selten solche Übernahmen offenbar sind. Allerdings spiegeln die vorgenannten Zahlen nur Teile des hier interessierenden Nachfolgegeschehens wider und müssen aller Wahrscheinlichkeit nach korrigiert werden. (Methodisch) begründet ist diese Untererfassung zum einen in der engen Definition von „Migrant" und „Nachfolge", zum anderen darin, dass die erhobenen Zahlen nur das Potenzial wiedergeben, das sich in bereits *erfolgten* Nachfolgen niederschlägt.

Qualitativ wurde untersucht, ob erfahrungsbedingte oder auch zugeschriebene kulturelle Unterschiede eine Auswirkung auf migrantische Übernahmen haben. Im Verlauf des Projektes wurde die zunächst breite Fragestellung auf Kernthemen verdichtet:

Zu Wissensbeständen und Einstellungen:

Die Typisierung „Nachfolge" als spezifischer Wissensbestand und deren Bedeutung als Wechsel von Eigentum und Management eines Unternehmens sind in dieser spezifischen Bedeutung wenig verfestigt. Nachfolgefälle bleiben damit häufig unsichtbar. Die Schwierigkeit der Erfassung von Nachfolgen bzw. der „Unsichtbarkeit der Nachfolge und Nachfolgefälle" potenziert sich noch einmal durch Besonderheiten in der Gruppe der Übergebenden (diese wollen häufig aufgrund befürchteter Wettbewerbsnachteile nicht sichtbar werden) und besonders auch für die Fälle von Nachfolgern mit Migrationshintergrund. Dieser wird aus unterschiedlichen Gründen häufig nicht dokumentiert bzw. erfragt; einige migrantische Nachfolger lehnten eine Sichtbarwerdung als „migrantische Nachfolger" ab und behielten den deutschen Unternehmensnamen bei. Hinzu kommt, dass viele Nachfolger nur punktuell oder gar nicht die Dienstleistungen von Experten (z.B. Banken) in Anspruch nehmen.

Experten und Übergeber ohne oder mit kaum eigenen Erfahrungen mit Unternehmern mit Migrationshintergrund ziehen deutliche Grenzen von allgemein ethnischnationalen Gruppen und damit verbundenen grundlegenden Annahmen von kulturellen Differenzen. Dabei werden kategoriale Unterschiede zwischen Unternehmern mit Migrationshintergrund und deutschen Unternehmern gemacht. Deutsche Unternehmer zeichnen sich demnach etwa durch rationales, vernünftiges und bürokratisches Handeln aus, während Migranten „ganz anders" im Allgemeinen, kreativ, chaotisch unternehmerisch handeln. Mit der kategorialen Unterscheidung sind auch abwertende, negative Bewertungen verbunden. Gravierend war die positive Bewertung der Eigengruppe und negative Bewertung von Fremdgruppen hinsichtlich der Themen Familienunternehmen, Netzwerke und Finanzen. Familienunternehmen von Migranten werden z.B. als „dubios" und als versteckt agierend bezeichnet, insbesondere was die Nachfolgen innerhalb dieser Familien betrifft, während familieninterne Nachfolgen deutscher Personen als der Ideal- und Normalfall gelten. Dif-

ferenzierter zeigen sich die Wissensbestände und Einstellungen bei Experten und Übergebern mit eigener Erfahrung.

Zu Herausforderungen und Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess:

Bei den allgemeinen Herausforderungen in der Nachfolge erweist sich vor allem die Finanzierung und die Vielzahl an Formalitäten und Prüfungsverfahren für die Kreditbeantragung ein Problem. Bei den Nachfolgenden mit eigenen Migrationserfahrungen, lassen sich nur schwer Folgen, die aus der Immigration resultieren, für die Nachfolge ausmachen. Wohl aber ist durch die fehlende Anerkennung einer im Ausland erworbenen Qualifikation als auch durch fehlende Sprachkenntnisse vor der Immigration die folgende Schul- und Berufslaufbahn betroffen. Für einige Nachfolgende stellen die erlebten oder vermuteten Diskriminierungserfahrungen, vor allem mit Behörden, eines der zentralen Probleme dar. Der Umgang hiermit ist ganz unterschiedlich.

Der Blick auf die Unternehmerleitbilder der Studie liefert keine klaren Hinweise auf Schwierigkeiten, die migrantische Nachfolger daraus zu erwarten haben. Anders als das Unternehmerleitbild der Experten ist das Unternehmerleitbild der Nachfolger eher durch eine Praxisbetonung gekennzeichnet als durch abstrakte Werte und Eigenschaften einer Unternehmerpersönlichkeit. Einige der abstrakten Eigenschaften, die die Experten nennen, wie etwa die Zielstrebigkeit oder ein besonders starker Wille, sind aber durch das Unternehmerleitbild der Nachfolger auch nicht ausgeschlossen. Darüber hinaus findet sich bei den Befragten der Typus des *Unternehmers als Dienstleister:* Neben den Qualitäten des erfahrenen und operativ tätigen Managers wird die Beziehungspflege, Verantwortungsbewusstsein und die Aufopferungsbereitschaft für die eigenen Mitarbeiter und die Kunden in diesem Typus betont. Auffällig ist jedoch, dass sämtliche Aspekte, die die Dienstleistung am Kunden und den Mitarbeitern (etwa Führungsqualitäten) umfassen, bei den Experten nicht genannt werden.

Mit der vorliegenden Untersuchung ist es gelungen, das bisher noch unerforschte Thema Nachfolge und Migranten durch erste empirische Analysen zu explorieren und für die Thematik grundsätzlich zu sensibilisieren. Die Untersuchung bietet mit ihren Ergebnissen einen zunächst begrenzten Einblick in spannende und praxisrelevante Forschungsfragen.

Nicht alle Fragen ließen sich im vorgegebenen Zeitraum so erschöpfend behandeln; nicht vorhergesehene Hindernisse (schwierige Interviewer-Suche, geringer Datenkorpus, mangelhafte Statistiken) ließen sich nicht umfassend beseitigen. Die Dabei standen uns der Beirat des Projektes und vor allem die Projektpartner in allen Phasen des Projektes umfassend zur Verfügung, sie vermittelten uns wertvolle Kontakte zu potenziellen Interviewpartnern und begleiteten das Projekt praxisorientiert beratend. Dennoch (oder gerade auch deshalb) dienen die Ergebnisse der Untersuchung dazu, weiterführende Fragestellungen zu entwickeln und Anregungen für nachfolgende Forschungsaktivitäten zu geben. Das Forschungsdefizit in diesem Themenbereich zeigt zudem das enorme Potenzial auf, die im Kontext der Untersuchung aufgeworfenen Forschungsfragen im Rahmen von qualitativen Erhebungen detaillierter zu betrachten.

2 Forschungsaufgabe

Zunächst werden mit Blick auf das Forschungsprojekt die Ausgangslage skizziert und die dem Forschungsprojekt zugrunde liegenden Ziele und Fragestellungen dargelegt.

2.1 Ausgangslage

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), nachfolgend auch unter dem Begriff mittelständische Unternehmen subsumiert, sind wichtige ökonomische und damit auch arbeits- und sozialpolitische Organisationen in Deutschland. Sie tragen in hohem Maße zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Innovation bei und spielen deshalb eine zentrale Rolle bei der Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit. Immerhin waren 2009 rund 60,8% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in KMU angestellt[2].

95% dieser Unternehmen sind in Familienhand[3], doch ist die Zukunft dieser Familienunternehmen abhängig von einer gelungenen Nachfolgeregelung. Seit geraumer Zeit stehen Übernehmende von mittelständischen Betrieben dementsprechend im Fokus des wirtschaftspolitischen Interesses. Die Nachfolge gelingt jedoch nicht ohne weiteres. Allein in 2010 wurden

2 Vgl. Kranzusch/Kay 2011, sowie KfW/Creditreform et al. 2010.

3 KfW/Creditreform et al, 2010, S. 16–17.

infolgedessen rund 1.800 Unternehmen mit insgesamt mehr als 23.000 Arbeitsplätzen aufgegeben [4].

Ein Grund dafür ist die demographische Entwicklung. Die deutsche Bevölkerung schrumpft nicht nur, sondern sie wird auch immer älter. Der fehlende Nachwuchs macht sich auch bei den innerfamiliären Nachfolgelösungen bemerkbar. Zusätzlich treten Kinder die Nachfolge im elterlichen Betrieb nicht mehr selbstverständlich an. Die Übergabe des Unternehmens und der Unternehmensleitung innerhalb der Familie stellt immer noch die erste Wahl aus Sicht der abgebenden Generation dar [5]. Mangelndes Interesse oder fehlende Eignung der Nachfolgenden führen jedoch auf andere berufliche Wege. So dominiert diese Form der Unternehmensnachfolge zwar, allerdings nehmen familienexterne Nachfolgelösungen zu. Diesen Trend, der sich in Zukunft noch verstärken wird, hat das Mannheimer Institut für Mittelstandsforschung (IfM Mannheim) schon in seiner Untersuchung im Jahre 2000 festgestellt und in einer späteren Studie bekräftigt [6]. Weiteres Hemmnis für die Unternehmensnachfolge ist für jeden vierten Unternehmer laut DIHK-Analyse trotz der Anpassungen in 2010 die Erbschaftsteuer [7].

Ist weder eine interne noch eine externe Lösung zu realisieren, droht dem Unternehmen die Stilllegung mit entsprechenden Konsequenzen für die Arbeitsplätze in diesem Unternehmen. Betroffen davon sind insgesamt etwa 8% der Unternehmen[8]. Insbesondere kleine (Familien-)Unternehmen mit Umsätzen bis zu 250.000 Euro sind überdurchschnittlich stark (mit 11%) von Stilllegungen betroffen [9].

4 Vgl. DIHK 2011. Der DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge 2011 beruht auf mehr als 21.500 Kontakten von Experten aus den Industrie- und Handelskammern mit Senior-Unternehmern und an der Übernahme eines Betriebs interessierten Existenzgründenden.

5 Ebd., S. 13.

6 Vgl. IfM Mannheim 2000 sowie Ballarini/Keese 2002.

7 Für die übernahmeinteressierten Existenzgründenden hat sich das Problem, einen passenden Betrieb zu finden vergrößert. Die IHK-Berater bemängeln vor allem die gesunkene Qualifikation der Existenzgründenden (vgl. DIHK 2009, DIHK 2010).

8 Vgl. Freund 2004, Kay/Schlömer 2008

9 Vgl. Freund 2004

Es zeichnet sich somit ein steigender Bedarf an Nachfolgenden ab, eine daraus abzuleitende Nachfolgerlücke wird in der Forschung kontrovers diskutiert [10]. Nach aktuellen Schätzungen des Bonner Instituts für Mittelstandsforschung (IfM Bonn) steht die Regelung der Nachfolge im Zeitraum von 2010 bis 2014 für knapp 110.000 (Familien-) Unternehmen an. Die im Vergleich zu früheren Schätzungen deutlich gesunkene Zahl der Unternehmensübertragungen ist in einem neuen Schätzverfahren des IfM Bonn begründet [11].

Angesichts dieser Entwicklung kommt dem Forschungsthema „Migranten und Nachfolge" wirtschaftspolitisch eine hohe Bedeutung zu, denn Menschen mit Migrationshintergrund könnten ein zusätzliches Potenzial für die Unternehmensnachfolge darstellen. Ausgangspunkt des vorliegenden Forschungsprojektes ist die Beobachtung, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufig Unternehmen gründen, aber ungeklärt ist, welche Rolle sie in der Nachfolge spielen. Der vorliegende Abschlussbericht des MINA-Projektes untersucht daher erstmalig die Potenziale und Hemmnisse von und für Menschen mit Migrationshintergrund in der Unternehmensnachfolge.

10 Vgl. hierzu Kapitel 4.1

11 In der Vergangenheit wurde als Datenbasis für die Unternehmen ein Jahresumsatz von mindestens 50.000 Euro angesetzt. Nach dem neuen Verfahren gilt ein Unternehmen als übernahmewürdig, wenn es mindestens einen Jahresgewinn in der Höhe eines durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommens zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung, derzeit rund 49.500 Euro, sowie einer marktüblichen Verzinsung des eingesetzten Kapitals erwirtschaftet. Diese Bedingungen erfüllen weitaus weniger Unternehmen (Hauser/Kay 2010).

2.2
Ziele und Fragestellungen

Das Forschungsprojekt MINA verfolgt drei Ziele.

1. Ziel:

Zunächst soll durch das Projekt das Nachfolgepotenzial von Migranten quantifiziert und die qualitativen Besonderheiten dieser speziellen Nachfolgegruppe herausgearbeitet werden.

Die *Quantifizierung* des Nachfolgepotenzials beinhaltet die Aufarbeitung von Daten zur Charakterisierung der Nachfolgeaktivitäten von Migranten. Die Studie untersucht, ob, in welchem Umfang und in welchen Branchen Migranten an Nachfolgen beteiligt sind. Konkret soll im Rahmen des Forschungsprojektes analysiert werden:

- wie häufig diese Personen im Vergleich zu Unternehmensgründenden ohne Migrationshintergrund den Weg einer Unternehmensnachfolge wählen
- ob sie das bestehende Unternehmen vor allem innerhalb der Familie (familieninterne Sukzession) oder von einer Person aus der gleichen ethnischen Gruppe übernehmen (ethnische Sukzession)
- und ob sich das Nachfolgeverhalten verschiedener ethnischer Gruppen voneinander unterscheidet.

Qualitativ wird untersucht, ob erfahrungsbedingte oder auch zugeschriebene kulturelle Unterschiede [12] im Nachfolgeprozess eine Rolle spielen. Im Verlauf des Projektes wurde die zunächst breite Fragestellung auf folgende vier Kernfragen verdichtet:

12 Kultur wird als Gesamtheit der Sinngebilde, Deutungsschemata, Wissensbestände und symbolischen Ordnungen verstanden (siehe hierzu Zifonun 2010). In diesem speziellen Fall geht es vor allem um einen kulturellen Ausschnitt, der die Wissensbestände, Deutungsmuster und damit zusammenhängenden positiven und negativen Bewertungen, die sich auf "Migration" beziehen, fokussiert.

Fragen zu Wissensbeständen und Einstellungen:

- Besteht ein spezifischer Wissensbestand zum Thema Unternehmensnachfolge unter den Nachfolgenden mit Migrationshintergrund? Welche Faktoren beeinflussen eine positive Einstellung (und die Motivation, eine Nachfolge anzustreben) von Migranten zum Thema Nachfolge?
- Welches Wissen und welche Einstellungen haben Unternehmer, Berater von Kreditinstituten und Nachfolgeberatende von potenziellen Nachfolgenden mit Migrationshintergrund?

Fragen zu Herausforderungen und Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess:

- Gibt es spezifische Herausforderungen und Schwierigkeiten, die Migranten im Nachfolgeprozess bewältigen müssen? Welche Rolle spielen hier eigene Migrationserfahrungen oder Zuschreibungen Anderer an die Nachfolgenden?
- Müssen Migranten spezifische Anforderungen erfüllen, um eine Nachfolge antreten zu können?

Zusammengenommen sollen aus den Ergebnissen der qualitativen Studie Chancen und Risiken von Personen mit Migrationshintergrund in der Nachfolge aufgezeigt werden, um daraus die Potenziale für die Nachfolge zu erarbeiten.

2. Ziel:

Auf dieser Analyse aufbauend sollen dann Handlungsempfehlungen zur Erschließung des Potenzials für die Praxis abgeleitet werden. Im Vordergrund stehen dabei Empfehlungen für die Beratung und Begleitung von Nachfolgenden mit Migrationshintergrund mit besonderem Fokus auf den Wirtschaftsstandort Berlin. Die Ergebnisse werden auch in Form

eines Handlungsleitfadens für Kreditinstitute und andere Multiplikator/innen zusammengestellt.

3. Ziel

Das dritte Ziel dieser Untersuchung ist schließlich, das bislang noch unerforschte Thema Nachfolge und Migranten durch erste empirische Analysen zu explorieren und für weitere Forschungsaktivitäten zu erschließen. Auf Grundlage der Ergebnisse der Untersuchung sollen weiterführende Fragestellungen entwickelt werden, die Gegenstand nachfolgender Studien sein müssen.

3 Forschungsdesign

Nachfolgend werden die dem Projekt zugrunde liegenden Kernbegriffe definiert und die verwendete Methodologie vorgestellt.

3.1 Kernbegriffe des Forschungsprojektes

Um die Ergebnisse dieser Untersuchung einordnen und sie mit anderen Forschungsergebnissen vergleichen zu können, ist es notwendig, die zentralen Begriffe zu definieren.

Migration

Der Migrationsbegriff wird in der Literatur sehr unterschiedlich verstanden. Die Ergebnistabelle der Sekundärstatistischen Analyse bietet einen Überblick über die verschiedenen Definitionsansätze (Vgl. Abbildung 13: Übersicht Sekundärdatenanalyse, S. 51). Teilweise findet eine ausschließliche Orientierung an der Staatsangehörigkeit statt (siehe z.B. Definition Gewerbeanzeigenstatistik), andere zählen die Wohnbevölkerung nichtdeutscher Herkunft zu den Migranten (siehe z. B. Definition KfW-Gründungsmonitor) und wieder andere Quellen machen zu der getroffenen Auswahl keine Angaben (siehe z. B. Umsatzsteuerstatistik, Beschäftigtenstatistik oder Sozioökonomisches Panel) [13].

13 Im Abschnitt 5.1 werden diese Definitionen ausführlich beschrieben.

Da sich die vorgelegten Erkenntnisse u.a. auf den Mikrozensus stützen, wurde zunächst die dort zugrunde liegende Definition für das Begriffsverständnis dieses Forschungsvorhabens gewählt. Danach sind alle Personen, die nach 1949 auf dem heutigen Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborene Elternteil, Personen mit Migrationshintergrund [14].

Seit Dezember 2010 hat Berlin als erstes Bundesland ein Partizipations- und Integrationsgesetz verabschiedet. Danach sind Personen mit Migrationshintergrund (§2 PartIntG) Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind, sowie im Ausland geborene und nach 1949 nach Deutschland ein- und zugewanderte Personen und Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien erfüllt. Die Definition des statistischen Bundesamtes erfasst auch Eingebürgerte, die nicht in Deutschland geboren sind und ihre Kinder als eigene Kategorie. So könnten Personen, die seit Generationen in Deutschland leben und nun eingebürgert werden, als Migranten statistisch erfasst werden. Die Berliner Definition bietet damit Eindeutigkeit in der Abgrenzung [15], stimmt aber mit der Definition, die das Statistische Bundesamt seinen Erhebungen unterlegt, nicht überein [16].

Mit Blick auf die qualitativen Untersuchungen im Rahmen dieses Forschungsprojektes ist auch das Alltagsverständnis zum Migrationsbegriff heranzuziehen. Dort meint der Begriff Migrant meist Personen, die dauerhaft von einem Land in ein anderes Land wechseln. In einem weiteren Verständnis schließt der Begriff auch deren Nachfahren ein, die keinen

14 Vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 6

15 Diese Begriffsdefinition wird u. a. in der Arbeitsmarktstatistik benutzt und hat den Vorteil, dass mit wenigen Fragen der Migrationshintergrund empirisch erfasst werden kann.

16 Die Unterschiede wirken sich (z. Zt. noch) nicht sehr deutlich aus. Nach Aussage von Herrn Andreas Germershausen, Leiter des Referats Integrationspolitik des Integrationsbeauftragten des Berliner Senats gibt es nach der Definition gem. §2 PartIntG rund 1 % weniger Migranten in Relation zur deutschen Gesamtbevölkerung als nach der Definition des Mikrozensus/Statistisches Bundesamt.

Ortswechsel vollzogen haben[17]. Alltagstheoretisch sind mit dem Begriff Migrant zumeist auch weitere Klassifikationen von Personen oder Gruppen verbunden. So etwa Vorstellungen von „nationalstaatlicher", „ethnischer" oder „rassischer" Zugehörigkeit und spezifischen Kulturvorstellungen bzw. der Annahme kultureller Differenzen (siehe hierzu Kapitel 3.2 sowie 4.3.1).

Nachfolge

Auch der Begriff der Nachfolge wird sowohl umgangssprachlich als auch in der Fachliteratur sehr unterschiedlich verstanden. Er wird zunächst definiert als personeller Wechsel im Kontext eines Wirtschaftsunternehmens. Nachfolge im Unternehmen bedeutet also einerseits Führungsnachfolge und betrifft die Frage, wer die oberste Hierarchieebene besetzt. Nachfolge betrifft andererseits auch den Wechsel des Kapitals, also die Frage der Eigentumsnachfolge[18]. Neben der Neugründung (oder originären Gründung) ist die Unternehmensnachfolge (auch Sukzession oder derivative Gründung) eine weitere Form der Existenzgründung. Übernahmen durch Finanzinvestoren (z.B. Beteiligungsgesellschaften) oder strategische Investoren (z.B. Wettbewerber) stehen nicht im Fokus dieses Forschungsprojektes[19].

Ein weiterer, oft synonym gebrauchter Begriff, ist der des Generationswechsels, in älteren Publikationen spricht man auch vom „Generationenwechsel" Er verweist auf die Abfolge menschlicher Lebenszyklen und wird daher vorrangig im Kontext von innerfamiliären Nachfolgen verwendet. In diesem Kontext wird dann vielfach auch von Junior und Senior im Sinne von übernehmender bzw. übergebender Generation gesprochen[20].

In der Praxis reicht das Spektrum der Nachfolge von der Pacht eines Betriebes, der Übernahme von Unternehmensmobiliar, über den (Teil-)Er-

17 Auch sind juristische Kategorien und institutionelle Praktiken an diese Kategorie gebunden, die entsprechend Relevanz für die vorliegende Fragestellung haben, wie im Kapitel 4.3 dargelegt.

18 Vgl. Felden/Pfannenschwarz 2008, S. 25f.

19 Vgl. Kohn et al. 2010.

20 Z.B. Sudhoff 1972, S. 4 ff.

werb von Gesellschafteranteile bis hin zur Übernahme des operativen Managements ohne Anteilserwerb. Für die hier vorliegenden Fragestellungen spielen diese verschiedenen Ausprägungen jedoch keine entscheidende Rolle. Unter Nachfolge wird daher im Weiteren die (zumindest mehrheitliche) Übertragung von Eigentums- und/oder Managementrechten in einem Unternehmen in der Regel auf eine nachfolgende Generation verstanden. Dabei muss diese nicht notwendiger Weise aus der Eigentümerfamilie kommen.

Mit Blick auf die Forschungsfrage sind drei Kombinationen von ethnischer Herkunft und Unternehmensnachfolgenden/-Übergebenden denkbar:

1. Der Übergebende ist Person ohne Migrationshintergrund und übergibt den Betrieb an eine Person mit Migrationshintergrund.
2. Der Übergebende hat einen Migrationshintergrund und übergibt an einen Nachfolgenden mit Migrationshintergrund.
3. Der Übergebende hat einen Migrationshintergrund und übergibt an einen Nachfolgenden ohne Migrationshintergrund.

Vorliegende Forschungsperspektive betrachtet insbesondere Fall 1.

Nachfolge kann aus einer sozialkonstruktivistischen Prozessperspektive auch als Typisierung beschrieben werden (siehe hierzu Kapitel 3.2). Als Handlungsmuster, das sich auf eine spezifische Form des Wechsels von Eigentum und Management eines Unternehmens bezieht, hat sich diese zu einer formaljuristischen Wissenskategorie verfestigt, die in unterschiedlichen Handlungskontexten Anwendung findet und Relevanz hat. Ob und wie die Kategorie „Nachfolge“ in anderen gesellschaftlichen Bereichen, oder in der tatsächlichen unternehmerischen Praxis Relevanz hat und welche Handlungsmuster diese beinhaltet, kann von dem formal-juristischen Gebrauch abweichen.

Entsprechend der Definition der Nachfolge als Wechsel von Eigentum und Management in mittelständischen Unternehmen, konzeptionalisieren wir diese aus soziologischer Perspektive als interaktiv und intersubjektiv gestaltete Verlaufskurve („Nachfolgetrajekt") verschiedener Akteure, die aus unterschiedlichen sozialen Welten (z.B. der Welt der Banken, Kammern usw.) stammen. Dieses multiperspektivische Konzept umfasst zum einen den Verlauf eines sich entwickelnden Phänomens in der Zeit (Nachfolge) und zum anderen alle Handlungen und Interaktionen, die zu der Entwicklung des Phänomens beitragen (Beratung, Kreditvergabe, Nachfolgersuche usw.)[21].

Nachfolgelücke

Eine Nachfolgelücke liegt vor, wenn auf „offene Positionen" nicht genügend bzw. genügend geeignete – d. h. zum Beispiel ausreichend qualifizierte und nachfolgebereite – Personen gefunden werden können, die eine Existenzgründung in Form einer Übernahme anstreben. Das kann zum einen daran liegen, dass es keine geeigneten Nachfolgenden (im regionalen Umfeld) gibt und zum anderen daran, dass ein Problem in der Vermittlung bzw. im Matchingprozess[22] vorhanden ist, wodurch es nicht gelingt, übergabebereite Unternehmer und Unternehmerinnen mit geeigneten Nachfolgenden zusammen zu bringen. Schließlich kann es daran liegen, dass die Gründungswilligen (bislang) lediglich auf eine Neugründung konzeptionieren.

Auf der Unternehmensseite ist eine Nachfolgelücke dann vorhanden, wenn es einen zusätzlichen Bedarf an Unternehmensnachfolgen gibt. Dieser Bedarf wurde in der Vergangenheit insbesondere vom IfM Bonn aufgezeigt; angewendet wurde hierbei ein differenziertes Schätzverfahren.[23] Eine empirisch gestützte Erfassung über die tatsächlich stattfindenden Übernahmeaktivitäten in Deutschland fehlt bisher allerdings. Auch bezüglich der Zahl der potenziell Nachfolgenden – also die Angebotsseite – liegen keine gesicherten quantitativen Daten vor.

21 Ausführlich zum Konzept der sozialen Welten vgl. Strauss 2010, S. 53ff.

22 Zu den Problemen im Matchingprozess vgl. ausführlicher Schlömer/Kay 2008.

23 Vgl. Hauser/Kay 2010

Vor diesem Hintergrund bleibt zunächst offen, ob diese Lücke überhaupt existiert und folglich auch, ob ein zusätzliches Potenzial aus der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund überhaupt erschlossen werden kann bzw. muss.[24] Konkret auf die forschungsleitende Fragestellung schließt sich die Überlegung an, ob die Beseitigung migrationsspezifischer Hindernisse bei der Unternehmensnachfolge, aus dieser Bevölkerungsgruppe zusätzliche Potenziale erschließen.

Mittelstand

Mittelständische Unternehmen können *quantitativ* anhand des Umsatzes, der Bilanzsumme sowie der Mitarbeiterzahl als Kleinstunternehmen, kleine oder mittlere Unternehmen bestimmt werden. Die EU grenzt Kleinstunternehmen mit bis zu 10 Beschäftigte (bis zu 2 Mio. € Umsatz, 2 Mio. € Bilanzsumme), kleinen Unternehmen bis zu 50 Beschäftigte (max. 10 Mio. € Umsatz, 10 Mio. € Bilanzsumme) und mittleren Unternehmen bis zu 250 Beschäftigte (max. 50 Mio. € Umsatz, 43 Mio. € Bilanzsumme) ab[25]. Das IfM Bonn definiert Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten bzw. weniger als 1 Mio. € Jahresumsatz als kleine und solche mit 10–499 Beschäftigte bzw. einem Jahresumsatz von 1 Mio. € bis unter 50 Mio. € als mittlere Unternehmen[26].

24 Müller/Kay et al (2011) kommen zu dem Ergebnis, dass sich zwar rein rechnerisch aus ihren Prognosen ein Überhang der Übergaben über die Übernahmen ergibt, dass aber aus diesem Negativsaldo nicht automatisch auf eine Nachfolgerlücke geschlossen werden müsse, da es bei verschiedenen Personengruppen (Existenzgründungswillige, Frauen, Migranten) prinzipiell ein erhebliches Nachfolgenden-Potenzial gäbe. Sie folgern daraus, „…dass in den Jahren bis 2020 kaum übernahmewürdige Unternehmen mangels Nachfolgende werden schließen müssen" (vgl. Müller/Kay et al. 2011, S. 287). Da die Prognose jedoch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene angesiedelt ist, sei nicht auszuschließen, dass bestimmte Branchen und (ländliche) Regionen stärker mit Nachfolgeproblemen/ Betriebsschließungen zu kämpfen haben werden. Denkbar sei auch, dass mit Blick auf die Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte zukünftig zwar quantitativ genügend Übernahmeinteressierte zur Verfügung stünden, es jedoch an adäquat qualifizierten Kandidaten mangeln könne.

25 Vgl. Felden/Pfannenschwarz 2008, S. 22ff. mit Verweis auf die Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemein-schaften vom 6. Mai 2003.

26 Siehe http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=89, Zugriff zuletzt am 8.1.2012.

Während die EU-Definition also die Grenze bei 250 Mitarbeitern zieht, hat das IfM in Bonn aufgrund der in Deutschland überproportional vielen „großen Mittelständler", also Unternehmen in Privatbesitz und mit den typischen Verhaltensweisen von Familienunternehmen, die jedoch mehrere hundert bis tausende Mitarbeiter beschäftigen, eine abweichende Klassifizierung mit höherer Grenze entwickelt[27]. Im Jahr 2009 gab es laut Unternehmensregister in Deutschland rund 3,597 Mio. Unternehmen von denen 99,7 % kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der Definition des IfM Bonn (2008: 99,6 %) waren. Gegenüber dem Jahr 2008 ist die Zahl der Unternehmen mit steuerbarem Umsatz und/oder mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt um rd. 39.200 (1,1 %) zurückgegangen. Im Jahr 2009 gab es mit 12.488 Großunternehmen knapp 1.000 Großunternehmen weniger als im Jahr 2008 (- 7,1 %). Die Zahl der KMU des Jahres 2009 war um 1,1 % niedriger als die des Jahres 2008. Die drei großen Branchen, in denen sich die meisten KMU konzentrieren, sind die unternehmensnahen Dienstleistungen, der Handel und das Baugewerbe[28].

Hinzu kommen *qualitative* Unterscheidungsmerkmale, die sich typischer Weise vor allem auf eine Bündelung von Eigentumsrechten in der Hand weniger Personen, eine Verknüpfung von Eigentum und Führung, eine langfristige strategische Ausrichtung des Unternehmens, ein nicht ausschließlich monetäres Zielbündel und eine hohe Verbundenheit mit der Region beziehen[29].

27 Auf die Vergabe der EU-Fördermittel für KMU hat diese Definition jedoch keine Auswirkungen.

28 http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/UnternehmenGewerbeInsolvenzen/KMUMittelstand/Aktuell,templateId=renderPrint.psml, Zugriff zuletzt am 12.02.2012

29 Vgl. Felden/Pfannenschwarz 2008, S. 22ff.

Potenzial

Für die Ausgangsfrage ist schließlich der Begriff des Potenzials näher zu definieren. Die quantitative Dimension dieses Begriffs geht der Frage nach, ob sich aus dem Kreis der Migranten potenzielle Übernehmer aktivieren lassen, um so den oben skizzierten Nachfolgerbedarf zu befriedigen. Die qualitative Dimension exploriert die Ansatzpunkte für die optimale Ausschöpfung des Potenzials. Aus soziologischer Perspektive ist dabei besonders interessant, über welches kulturelle Kapital (formale Abschlüsse und Fertigkeiten) die jeweiligen Personen/Gruppen verfügen, wo/wie es erworben wurde und ob es in Deutschland anerkannt wird. Darüber hinaus dürfte allein schon die Sichtbarkeit der Gruppen und ihrer Potenziale von Bedeutung sein.

3.2 Methodologie

Die hier betrachtete Fragestellung liegt an der Schnittstelle drei spezieller Forschungsbereiche – der Migrationsforschung einerseits und der Nachfolgeforschung und Gründungsforschung andererseits. Obwohl alle drei Forschungsfelder in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus wissenschaftlicher Betrachtung getreten sind, befinden sie sich dennoch in einer relativ frühen Entwicklungsstufe hinsichtlich der hier verfolgten Fragestellung. Eine Differenzierung der Unternehmensnachfolgenden danach, ob sie einen Migrationshintergrund aufweisen oder nicht wurde in der Forschung bisher kaum thematisiert. Zur Exploration des Forschungsfeldes sowie zur Generierung erster Hypothesen wurde daher zunächst eine umfassende und über mehrere Disziplinen gehende Literaturrecherche (sowohl im wissenschaftlichen Bereich, als auch mit Blick auf Praktikerliteratur und Informationsbroschüren zum Thema Nachfolge und Migration) durchgeführt.

Dabei wurde Literatur zu folgenden Bereichen gesichtet:

- Ethnizitätsforschung und Migrantenökonomie allgemein
- Historische Entwicklung der Migration
- Gründung und Migration [30]
- Entrepreneurship und Migration
- Geschlechterforschung und Migration [31]
- Karriereforschung und Migration
- Arbeitsmarkt und Migration
  (Migration und Arbeit [32], Alltag, Geschlecht und Beruf [33])
- Diskriminierung und Migration
- Rechtlich-institutionelle Rahmenbedingungen und Migration
- Diversity und Migration [34]
- Wissen und Migration [35]

30 Z.B. Han 2000; Flam 2007.

31 Die Geschlechterforschung zum Thema Frauen in Führungspositionen ist insofern für das vorliegende Forschungsvorhaben interessant, da hier in großem Umfang die Mechanismen der Stellenbesetzung, Qualifikation und Leistungsbeurteilung von Führungspositionen untersucht wurde. Da Nachfolgende qua Definition auch die Führungsposition im übernommenen Unternehmen innehaben, ist der Bezug zu dieser Forschung möglicherweise gewinnbringend. Allerdings werden hier zumeist Führungspositionen innerhalb der großen Unternehmen (Gottschall 2000; Hermann 2004) oder unabhängig von Größe und Umsatz der Unternehmen (Baethge et al. 1995) untersucht. Ob sich hieraus Spezifika für KMU, oder noch genauer in der Unternehmensnachfolge von KMU, finden lassen, muss näher untersucht werden. Vgl. Bednarz-Braun/Heß-Meininger 2004; Krumpholz 2004; Klinger/Knapp 2007; Färber et al. 2008.

32 Vellinger 1995; Hillmann 1998; Pütz 2004.

33 Altvater et al. 2000; Dreher 2005; Gestring et al. 2006; Heitmeyer 2010; Sutterlüty 2010.

34 Insbesondere in den letzten Jahren ist eine breite und auch kontroverse Forschung zum Thema Diversity Management in Organisationen entstanden, in der Migration als eine Kategorie von „Vielfalt" in Organisationen erforscht wird. Zur kritischen Diskussion hierzuvgl. Lederle 2008.

35 Dreher/Stegmaier 2007; Neckel/Soeffner 2008; Müller/Zifonun 2010.

Parallel zur Literaturrecherche wurde eine Sekundärdatenanalyse durchgeführt. Sie diente der Auswertung von Datenmaterial, unabhängig von dem ursprünglichen Bezugsrahmen der jeweiligen Datensammlung. Es wurden sowohl statistisches Material als auch sozialwissenschaftliche Erhebungen und Meinungsumfragen untersucht. Durch die Verwendung verschiedener Quellen mit unterschiedlichen Definitionen lassen sich die Einzeldaten jedoch nur schwer miteinander vergleichen bzw. führen zu Verzerrungen, was auch bereits andere Forschende thematisiert haben[36].

Die Datenlage im Feld der Migrationsforschung ist insgesamt unzureichend. Dies trifft besonders auf die Thematik Nachfolge und Migranten zu; es liegen weder quantitativ noch qualitativ belastbare Daten vor. Daher wurden zusätzlich zu den vorhandenen Datenquellen in Kooperation mit der Berliner Sparkasse, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sowie der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) versucht, eigene Erhebungen durchzuführen (siehe ausführlicher Kapitel 5.1.6).

Der qualitative Teil der Studie folgt einem wissenssoziologischen Verständnis, das im Folgenden kurz ausgeführt wird, um die vertretene theoretische Perspektive und die daraus abgeleitete Fragestellung sowie die dargelegten Ergebnisse der Studie verständlich zu machen. Die Wissenssoziologie rückt den Umstand ins Zentrum ihrer Analysen, dass Gesellschaft – von den großen sozialen Strukturen bis zu unseren alltäglichen Entscheidungen – vom Wissen abhängt, das wir über Gesellschaft haben. Unser Handeln wie unser Urteilen wird geleitet vom Wissen, über das wir verfügen, von den Unterscheidungen, die wir vornehmen und den Kategorien, die wir anlegen. Die Wissenssoziologie untersucht die Prozesse der Herausbildung, Verfestigung und Verinnerlichung und die Verwendung von Wissen im Alltagshandeln sowie spezifische Wissensbestände und deren Konsequenzen in Interaktionen.

Spezifische Wissensbestände und Bewertungen, die sich explizit auf die Herstellung und den Umgang mit Migration und ethnischer Differen-

36 Vgl. etwa Franken 2007; Leicht et al. 2005, 2009.

zierung beziehen und im Alltagshandeln angewendet werden, können als „Ethnowissen" verstanden werden[37]. Es geht also generell in einer wissenssoziologischen Analyse nicht um die Beschreibung essentialistischer, „natürlicher" Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen oder Kollektiven, sondern um die Analyse des Prozesses der Herstellung von Klassifikationen und den damit verbundenen Konsequenzen für die Handelnden auf der Ebene von Interaktionen, Vergesellschaftungsformen, Organisationen und Institutionen.

Eine der Kernfragen wissenssoziologischer Forschung, die auch die vorliegende Studie in zentralen Aspekten betrifft, ist, wie Vergesellschaftungsformen[38] in der Gegenwartsgesellschaft entstehen und welche Bedeutung das beispielsweise für die Identität Einzelner und eben auch damit verbundenen Wissensprozesse hat. Die Gegenwartsgesellschaft zeichnet sich sozialstrukturell durch eine Vielzahl an sozialen Teilwelten[39] aus, die von den Akteuren ausgewählt werden und die im Laufe des Lebens- oder Tagesverlauf gewechselt werden, sich überkreuzen können usw.. Zugehörigkeit ist also nicht mehr selbstverständlich oder durch Klassen- oder Schichtstrukturen auferlegt, sondern muss gewählt werden[40]. Für die Frage nach Lebenswelten von Personen mit Migrationshintergrund bedeutet dies, dass die Bezüge der Lebenswelten und identitätsstiftenden Kategorien und Wissensbestände der einzelnen Akteure sich aus einer Vielfalt an Erfahrungen in unterschiedlichen sozialen Welten speisen. Von „kultureller Homogenität" innerhalb von „ethnischen Großgruppen" oder Ländern auszugehen, ist also hinfällig. Zur Klärung der Fragestellung der Wissensbestände, Einstellungen und Erfahrungen im Nachfolgeprozess der Akteure musste dennoch, zunächst analytisch zwischen Migranten und Nicht-Migranten unterschieden werden, ohne damit zu unterstellen, dass

37 Vgl. Müller/Zifonun 2010, S. 12.

38 Die unterschiedlichen Vergemeinschaftungsformen beinhalten die oben dargelegten Prozesse z.B. der Klassifikation, Herstellung von Gemeinsamkeiten und Abgrenzungen.

39 Das Konzept der sozialen Welten beruht auf den Arbeiten von Anselm Strauss, siehe hierzu Strauss 2010, S. 226–232.

40 Selbstverständlich bestehen auch Beschränkungen in den Wahlmöglichkeiten etwa durch Ressourcenmangel, Zwang oder fundamentalen Zuschreibungen vgl. Zifonun 2010, S. 145.

diese sich substanziell unterscheiden. Ob und wenn ja und in welcher Art Unterscheidungen bestehen, ist empirisch zu klären. Die dargelegte Forschungsperspektive und entsprechenden Methoden ermöglichen so, die Realität von ethnischen Kategorisierungen und Differenzierungen in der Alltagswelt anzuerkennen, ohne dabei aus wissenschaftlicher Perspektive „Migranten" oder „ethnische Gruppen" als substanzielle, ontologische, normativ bewertete Einheiten zu verstehen[41]. Ethnizität, ethnische Zugehörigkeit und Differenzen sind aus der dargelegten Perspektive sozial hergestellte Phänomene, die soziale Folgen haben, wie z.B. Inklusions- und/oder Exklusionsphänomene oder Ungleichheiten.

Nach den Grundannahmen der hermeneutischen Wissenssoziologie ist zur Analyse der Sinnstrukturen (Wissensbestände, Einstellungen usw.) ein qualitatives Forschungsdesign notwendig. Die Datenerhebung und Datenanalyse wurde dementsprechend im Stil der Grounded Theory[42] durchgeführt. Für Detailanalysen zentraler Datenabschnitte wurde sequenzanalytisch vorgegangen.

In der ersten Phase wurden explorative Daten erhoben, um einen Einblick in das Feld der Nachfolge zu erhalten. Hierfür wurde neben der Literaturrecherche eine teilnehmende Beobachtung auf einer der größten Gründermessen durchgeführt. Auch wurde versucht, durch erste Kontakte im Nachfolgefeld Interviewpartner zu akquirieren. Für eine erste Innenansicht der Perspektive von Nachfolgenden und relevanten Aspekte zum Nachfolgeprozess, wurde ein Unternehmerworkshop durchgeführt. Hierfür wurden 10 Unternehmer mit Migrationshintergrund (8 Nachfolgende, eine Gründerin, die interessiert ist an einer Nachfolge, sowie ein zukünf-

41 Vgl. Müller/Zifonun 2010, S. 20.

42 Die Grounded Theory zeichnet sich durch ein iterativ-zyklisches Vorgehen aus, in der Datenerhebung und Analyse sich kontrolliert abwechseln. Die Auswahl der zu erhebenden Daten ergibt sich also aus dem laufenden Analyseprozess, in dem Daten erhoben werden, die das Ergebnisspektrum verdichten und nach Möglichkeit das gesamte Spektrum an Deutungen abdecken. Durch dieses Verfahren der sich abwechselnden Datenerhebung und Auswertung sowie der Fallauswahl und dem Kodierverfahren besteht eine enge Verschränkung von empirischer Forschung und Theorieentwicklung im Gegensatz zu rein hypothesentestenden Verfahren. Vgl. Strauss 1998.

tiger Übergebender) zu einer Diskussionsrunde eingeladen. Nach einer Vorstellungsrunde wurden entlang von drei Themenblöcken (Motivation für Nachfolge; Schwierigkeiten in der Nachfolge, Beratung bei der Nachfolge) offen diskutiert. Die Diskussion wurde aufgezeichnet, transkribiert und anschließend offen kodiert (zum Auswertungsverfahren siehe weiter unten). Insgesamt wurden so zusätzlich zu den bestehenden Leitfragen relevante Aspekte generiert, die in die Konstruktion der Interviewleitfäden eingegangen sind[43].

In der zweiten Phase wurde die Datenerhebung und Analyse durchgeführt. Nach fokussierenden Interviews mit verschiedenen Experten (vor allem mit den beiden Projektpartnern, Dr. Rolf Rahm von der ECOVIS sowie Susanne Schmidt-Wollschläger und Frauke Bielka von der IHK Berlin), die spezifische Themenkomplexe umfassen, wurden weitere Leitfadeninterviews mit narrativen Elementen geführt, um implizite Wissensbestände und die berufliche Werdegänge breit zu erfassen[44]. Die Akquirierung der Unternehmer-Interviewpartner war sehr schwierig und zeitintensiv. Interviewpartner aus der Gruppe der Berater und Banken zu akquirieren, war weniger problematisch[45].

43 Es kristallisierte sich beispielsweise deutlich heraus, dass innerhalb des Nachfolgefeldes das Thema „Unternehmerleitbild" eine zentrale Rolle spielt, was als Aspekt der Datenerhebung mit aufgenommen wurde.

44 Die Reihenfolge der Fragen sowie die verwendeten Begrifflichkeiten der Kernkategorien (Nachfolge/Migrant) war entscheidend bei der Fragebogenkonstruktion, um Ausstrahlungseffekte im Antwortverhalten und auf weitere Fragen zu vermeiden, sowie nicht die zu untersuchenden Klassifikationen zu beeinflussen. So wurde etwa in den umfangreichen Leitfadeninterviews zunächst als Erzählstimulus gebeten: „Bitte erzählen Sie mir zunächst etwas zu ihrem Hintergrund." Da zu Beginn der Interviews das Projekt kurz erläutert wurde, kann ein Bias allerdings nicht ausgeschlossen werden. Zu späteren Zeitpunkten im Interview wurden dann gezielt nach „angenommenen kulturellen Unterschieden oder „zur vermuteten Relevanz des Migrationshintergrundes" gefragt. Nachfolge als Begriff wurde in den Interviews verwendet, ohne allerdings unsere Definition genauer zu erläutern.

45 Terminvereinbarungen zogen sich bei allen Interviews teilweise über Wochen hin und leider kamen viele Interviews letztendlich nicht zustande. Insbesondere in Brandenburg stellte sich die Datenerhebung als schwierig dar, was Ausdruck der spezifisch und historisch bedingten Nachfolgesituation in dem Bundesland sein kann. Dadurch ergibt sich bei einigen erhobenen Daten ein Bias, da etwa Nachfolgende interviewt wurden,

Im Rahmen des Projektes wurden vier Untersuchungsregionen ausgewählt: Brandenburg, als ostdeutsches Bundesland mit unternehmerischen Aktivitäten vor allem nach der Wende, Berlin ist ein Bundesland mit einer hohen Migrantendichte, Nordrhein-Westfalen ist ein Flächenland mit einer ebenfalls langen migrantischen Historie und Hamburg hat als Handelsstadt umfangreiche Erfahrungen mit migrantischem Unternehmertum. In diesen vier Regionen wurden insgesamt 29 Interviews mit 31 Personen (zwei Interviews fanden mit jeweils zwei Interviewpartnern statt) durchgeführt. Interviewt wurden Nachfolgende (im Nachfolgeprozess befindlich, beendete Nachfolge, eine nachfolgeinteressierte Person), Übergebende (im Prozess befindlich und abgeschlossene Übergabe) und Experten (im Nachfolge-Kontext erfahrenen Akteure aus Banken, Verbänden, Kammern und Organisationen, die zielgruppenspezifische Beratung für Unternehmer anbieten). Die Gespräche wurden zumeist am Arbeitsplatz der Interviewpartner durchgeführt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert, anonymisiert und anschließend analysiert[46].

die über Berater vermittelt wurden und somit auch eine Beratung bereits in Anspruch genommen hatten. Insgesamt gab es (im Rahmen der Projektlaufzeit) wenig Spielraum und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Fallauswahl der Interviewdaten.

46 Die Kontaktdaten der Interviewpersonen sowie die Inhalte der Interviews werden anonymisiert behandelt und nur im Rahmen dieser Studie verwendet. Zu den Grundsätzen wissenschaftlicher Praxis und den Rechten der untersuchten Personen siehe www.bds-soz.de/Ethik.pdf, Zugriff zuletzt am 28.10.2011.

	Nachfolgende	Übergebende	Beratende	Banken	Gesamt
Berlin	9	2	2	2	15
Brandenburg	-	-	4	1	5
Nordrhein-Westfalen	-	-	2	1	3
Hamburg	3	1	3	1	8
Gesamt	12	3	11*	5	31 interviewte Personen

*Inklusive der Vertreter der Unternehmerverbände

Abbildung 1: Interviewte Personen nach Anzahl

	Fokussierende Interviews	(narrative) Leitfadeninterviews
Nachfolgende	10	2
Übergeber	-	3
Berater	10	1
Banken	3	2
Gesamt	23	8

Abbildung 2: Interviewte Personen nach Art des Interviews

Die Datenauswertung erfolgte ebenfalls auf Basis der Grounded Theory. Anhand einer Vielfalt an Erhebungsformen wurde mittels eines dreistufigen Kodierverfahren (offen, axial, selektiv) schrittweise analysiert und zentrale Ergebnisse (Schlüsselkategorien) in den Daten verdichtet. Neben dem Kodierverfahren wurden ausgewählte Abschnitte der Daten sequenzanalytisch detailliert untersucht. Zentrales Prinzip der Datenanalyse ist dabei der ständige Vergleich der zu untersuchenden Phänomene auf Unterschiede und Ähnlichkeiten. Anhand von Memos werden die Analyseergebnisse dokumentiert und der Forschungsprozess reflektiert[47].

47 Vgl. Strauss 1998, S. 50–122 zu Gütekriterien qualitativer Forschung siehe Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008, S. 35ff.

Die Daten wurden, wie in der qualitativen Forschung üblich, in Gruppensitzungen mit wechselnden Besetzungen auch unter Beteiligung der beiden Projektpartner analysiert. Zur Unterstützung der Analyse und der Verwaltung der Daten und Ergebnisse wurde die Software MAXQDA verwendet[48].

48 Ursprünglich war eine dritte empirische Phase im Projekt vorgesehen, in der vertiefend mittels teilnehmender Beobachtungen typische Situationen im Nachfolgeprozess wie bspw. Verhandlungsgespräche zwischen Übergebenen und Nachfolgenden oder Beratungsgespräche untersucht werden sollten. Hierüber hätten insbesondere die impliziten Wissensbestände und Handlungen in der Nachfolgepraxis erhoben werden können. Leider konnte dies aufgrund der Problematik im Rahmen der Projektlaufzeit passende Nachfolgepartner zu finden, zum jetzigen Zeitpunkt nicht realisiert werden.

4 Forschungskontext und Rahmenbedingungen

Um grundlegende relevante Tendenzen und Themengebiete des Nachfolgegeschehens und der Situation von Gründenden mit Migrationshintergrund aufzuzeigen, wird nachfolgend die Entwicklung der Forschungsgebiete skizziert: zunächst aus dem Bereich der Nachfolge, es schließt sich ein Abriss der historischen Entwicklung der Migration in Deutschland, der Entwicklung der Migrantenstruktur sowie Erkenntnissen zur Selbstständigkeit von Migranten. Schließlich werden aus verschiedenen weiteren Forschungsgebieten Elemente herausgearbeitet, die für die vorliegenden Forschungsfragen relevant sein könnten.

Ein erster allgemeiner Blick zeigt umfassende Forschungsergebnisse zur Unternehmensnachfolge im Allgemeinen oder zu Einzelaspekten des Nachfolgeprozesses wie etwa Beratungsangebote und -praxis, Motivation, Finanzierung der Nachfolge sowie Schwierigkeiten bei der Übergabe[49].

Auch Gründungsaktivitäten von Migranten sind durch verschiedene empirische Studien – in den letzten Jahren verstärkt auch mit dem Fokus auf Frauen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund[50] – gut dokumentiert[51]. Da Nachfolgen auch als derivative Gründungen bezeichnet werden, er-

49 Exemplarisch z. B. Hinz/Stolz 2009; DIHK 2010.

50 Z.B. bga 2010; bga 2008; Röhl/Schmidt 2010; Hayen/Unterberg 2008; Leicht et al. 2009; Bührmann et al. 2010.

51 Vgl. Müller et al. 2011 sowie Felden/Pfannenschwarz 2008; Habig/Berninghaus 2010 m.w.N.

folgte eine Annäherung an die Fragestellung des Forschungsvorhabens über eine Analyse der einschlägigen Gründungsliteratur[52].

Das Thema „Migranten und Nachfolge" wird vereinzelt im Kontext der Gründungsforschung gestreift[53], nicht jedoch als zentrale Fragestellung aufgegriffen. Auf die nicht unwesentliche Rolle von Personen mit Migrationshintergrund als Unternehmensnachfolgende deutet eine aktuelle Untersuchung des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) hin. Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung[54] gründen Selbstständige mit Migrationshintergrund häufiger über eine Betriebsübernahme als Personen ohne Migrationshintergrund: Jeder dritte „selbstständige Zuwanderer[55]" (33%) übernimmt ein bereits bestehendes Unternehmen[56]. Weitere Erläuterungen finden sich dazu allerdings nicht.

Bestätigt wird damit das Ergebnis einer früheren Untersuchung des IfM Mannheim. Leicht et al. (2005) fanden heraus, dass durch die starke Konzentration auf Gastgewerbe und Handel „rund ein Viertel der von Ausländern initiierten Existenzgründungen" auf die Übernahme eines bestehenden Betriebes zurückgeht. Während bei den deutschen Übernehmern rund jeder Zweite den elterlichen Betrieb übernommen hat, übernehmen Ausländer mehrheitlich Betriebe von fremden Personen. Co-ethnische Beziehungen spielen laut der Untersuchung dabei eine bedeutende Rolle: Überwiegend, nämlich in rund zwei Drittel bis zu drei Viertel der Fälle, werden die Betriebe von Landsleuten übernommen, weisen also die Nachfolgende die gleiche ethnische Herkunft auf wie die Übergeber[57].

52 Z.B. Täuber 2003; Franken 2007; Leicht/Leiß 2006; Lexow 2006; KfW-Research 2007; ATIAD 2010; Global Entrepreneurship Monitor 2010; Kohn/Spengler 2007.

53 Z.B. KfW-Research 2007.

54 Die Studie unter dem Titel „Wirtschaftliche Selbstständigkeit als Integrationsstrategie – eine Bestandsaufnahme der Strukturen der Integrationsförderung in Deutschland" wurde vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen 2010 herausgegeben.

55 Die SVR-Studie verwendet den Begriff „Selbstständiger" trotz der damit verbundenen Unschärfe sowohl für Unternehmer wie auch für die freiberuflich Tätigen. Sie bilden zwar gemeinsam die Gruppe der Selbständigen, werden in der Literatur aber zumeist unterschieden.

56 SVR 2010, S. 25.

57 Leicht et al. 2005, S. 8.

Da sich die Gründung eines neuen Unternehmens qualitativ von der Unternehmensnachfolge unterscheidet, sind die Ergebnisse aus qualitativen Studien zu diesem Thema nur bedingt verwendbar. Auch erschwert die Einschätzung des Forschungsstandes, dass sich in den Studien kaum gemeinsame Konzepte und Begrifflichkeiten für die untersuchten Phänomene finden, bspw. was „Migrant" meint, welche Gründungsformen betrachtet werden und wie diese bestimmt werden. Zudem werden zumeist nur spezifische Migrantengruppen untersucht. Schließlich ist aus den Studien häufig nicht ersichtlich, welche theoretischen Perspektiven vertreten und welche Methoden im Detail angewendet wurden. In der Nachfolgeforschung sind die Datengrundlagen ebenfalls sehr unterschiedlich und schwer in Beziehung zu setzen. Etwa werden Nachfolgende befragt, die bereits die Übernahme erfolgreich realisiert haben oder Personen, die eine Nachfolge planen, deren erfolgreicher Ausgang aber noch ungewiss ist[58].

Auch die statistischen Erhebungen des Bundes/der Länder sind für das Forschungsvorhaben nicht aussagefähig. So gilt der Mikrozensus, der jährlich von den Statistischen Landesämtern durchgeführt wird, zwar als aussagekräftigste Repräsentativstatistik zur Thematik Bevölkerung und Arbeitsmarkt/Erwerbstätigkeit[59]. Seit 2005 erfasst er nicht allein Ausländer, sondern auch Deutsche mit (unterschiedlichem) Migrationshintergrund und bietet umfangreiche Informationen über beruflich Selbstständige einschließlich der Gruppe beruflich selbstständiger Migranten. Soziografische Erhebungsmerkmale wie Alter, Geschlecht, Beruf, Aufenthaltsdauer etc. sowie ökonomische Merkmale wie Einkommen, Branche, Arbeitsvolumen etc. stellen jene Variablen dar, die zur Thematisierung der

58 Wie oben dargelegt, ist es gerade deshalb wichtig zu explizieren, welches Verständnis mit Ethnizität oder dem Begriff Migrant verbunden ist. Viele der zumeist quantitativen, deskriptiven Studien suggerieren, dass es sich bei selbstständigen Gruppen bestimmter Nationalitäten um homogene Einheiten handelt. Häufig fehlt auch der Vergleich zu Gründern ohne Migrationshintergrund, was die Einschätzung schwierig macht. Zu diesen Problemen vgl. auch Bührmann et al. 2010, 288f.

59 Ca. 390.000 Haushalte mit 830.000 Menschen nehmen an der verpflichtenden Befragung teil – das entspricht einem Auswahlsatz von 1 % der Bevölkerung für alle erhobenen Merkmale.

Migrantenselbstständigkeit von großem Wert sind. Ausgewiesen werden im Mikrozensus jedoch nur die Bestandszahlen der Selbstständigen; Aussagen über den Gründungs- wie auch Nachfolgeprozesse sind daher nur begrenzt möglich.

Die Betriebsbeschäftigtenstatistik wendet sich im Gegensatz zur Erwerbstätigenstatistik in ihren Erhebungen an Betriebe und Unternehmen mit detaillierten Fragen zu den von ihnen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dabei wird zwar auch die Staatsangehörigkeit erhoben; Eingebürgerte bzw. Personen mit Migrationshintergrund sind damit jedoch nicht identifizierbar. Mit der Konzentration auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bildet die Beschäftigtenstatistik zudem nur einen Teilbereich der Erwerbstätigen ab; nicht erfasst werden Selbstständige, mithelfende Familienangehörige sowie geringfügig Beschäftigte.

Als einheitliche Basis für die Erhebungen der Statistischen Ämter existiert das Unternehmensregister, das aus Daten der Finanzverwaltung, der Bundesagentur für Arbeit sowie Daten von Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern gespeist wird. Auch Unternehmensgründungen werden veröffentlicht. Die Identifizierung von Gründungen ist allerdings mit erheblichen methodischen Schwierigkeiten verbunden und umfasst nur originäre Gründungsereignisse[60].

Die Umsatzsteuerstatistik schließlich erfasst alle Unternehmen, die im Berichtsjahr Umsatzsteuer-Voranmeldungen abgegeben haben und deren Jahresumsatz zuzüglich der darauf entfallenden Steuer über 17.500 Euro lagen. Nicht erfasst werden Unternehmen, die nur eine jährliche Umsatzsteuererklärung statt einer Voranmeldung abgeben müssen und nicht umsatzsteuerpflichtige Kleinunternehmer. Aussagen zu Nachfolgeprozessen lassen sich hieraus nicht ableiten.

60 Vgl. Müller et al. 2011.

4.1
Nachfolge

Während sich die Rechtswissenschaften in der Schweiz schon in den 1970er Jahren mit der Nachfolge beschäftigt haben, indem sie Aspekte der Übertragung von Gesellschaften und ehe- bzw. erbrechtliche Problematiken thematisiert haben[61], ist für die betriebswirtschaftliche Forschung in Deutschland das Thema Unternehmensnachfolge – neben der gängigen politischen Debatte über die ökonomische Relevanz von Inhaber geführten Unternehmen und Familienunternehmen – erst seit gut 20 Jahren interessant[62].

Die ersten Untersuchungen zu Unternehmensnachfolgen verdeutlichen die Komplexität dieser Thematik. Mangelndes Problembewusstsein und die fehlende Unterstützung aus dem Umfeld stellten sich ebenso wie ungünstige politische Rahmenbedingungen (z.B. Steuerrecht, Beschaffung von Risikokapital) als kritische Faktoren bzw. klare Hemmnisse heraus[63]. Auch die erste empirische Untersuchung des Nachfolgeprozesses stammt aus dieser Zeit[64]. Durch die Studie des IfM Bonn erfolgte eine übergreifende Problematisierung und Ausweitung der Fragestellung in eine gesamtwirtschaftliche und mittelstandspolitische Dimension[65].

In der Folgezeit entwickelten sich dann erste Netzwerke und Organisationsformen, welche den betroffenen Unternehmen als Berater und Vermittler Hilfestellung leisten. In den letzten zehn Jahren haben sich verschiedene Banken, Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsunternehmen mit einer Fülle von Broschüren, Leitfäden und Ratgebern an die Öffentlichkeit und entsprechenden Zielgruppen gewandt[66]. Nicht zuletzt dadurch

61 Vgl. Hausheer 1972, von Greyerz 1972, vgl. Vogel 1974, vgl., vgl. Forstmoser 1982; vgl. Portmann 1983.

62 Vgl. Menzl et al.1988; Fuhrmann 1990; Spielmann 1994; Fumagalli/Steiner 1997; Kappeler 1997.

63 Vgl. Naujoks/Kayser 1983.

64 Vgl. Albach/Freund 1989.

65 Freund et al. 1995.

66 Siehe beispielsweise die Initiative „nexxt-change“ der Bundesregierung (siehe www.

ist auch die Zahl der Buch- und Sammelwerkveröffentlichungen merklich angestiegen. Mittlerweile gibt es zur Thematik der Unternehmensübertragung ein ganzes Bündel von empirischen Studien, deren Auftraggeber meist Ministerien, Kammern oder Banken sind. Ziel der Studien ist es, aktuelle regionen- und branchenspezifische Aussagen zu generieren, um den Prozess des Generationswechsels besser planbar zu machen und erfolgreich gestalten zu können[67].

Jährliche Daten zur Unternehmensnachfolge liefert u.a. der KfW-Gründungsmonitor, eine repräsentative Befragung zum Gründungsgeschehen in Deutschland, die im Auftrag der KfW durchgeführt wird[68]. Nach den Erhebungen des KfW-Gründungsmonitors 2010 gründeten im Jahr 2009 69,2 % der Befragten in Form einer Neugründung, 18,2 % durch Beteiligung an einem bestehenden Unternehmen und 12,6 % durch eine Unternehmensübernahme[69]. Eine Differenzierung danach, ob die Unternehmensgründer einen Migrationshintergrund hatten oder nicht, wird nicht vorgenommen.

Die in den vergangenen Jahren erhobenen Daten weisen darauf hin, dass die Art der Gründung und damit die Häufigkeit der Unternehmensübernahmen im Jahresvergleich stark schwankt: Die unten stehende

nexxt-change.org, Zugriff zuletzt am 18.12.2011).

67 Vgl. hier insbesondere die Studien des IfM Bonn unter www.ifm-bonn.org, darunter als aktuellste Müller/Kay et al. 2011.

68 Jährlich werden rund 50.000 zufällig ausgewählte Personen telefonisch dazu befragt, ob sie in den vergangenen 12 Monaten eine gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeit im Voll- oder Nebenerwerb begonnen haben. Dem KfW-Gründungsmonitor liegt ein umfassendes Gründungskonzept zugrunde. Neben Voll- und Nebenerwerbsgründungen werden gewerbliche Gründungen, Freie Berufe und Freelancer-Tätigkeiten, Neugründungen wie auch Beteiligungsgründungen und Unternehmensübernahmen erfasst, so dass ein vollständigeres Bild des Gründungsgeschehens entsteht, als dies durch andere einschlägige Datensätze möglich wäre. Ein besonderes Kennzeichen des Gründungsmonitors liegt in seiner großen Zahl von erhobenen Merkmalen zu den Gründerpersonen und ihren Gründungsprojekten: Gefragt wird zum einen nach persönlichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Erwerbshistorie wie auch nach Herkunft. Diese Merkmale werden sowohl bei Gründenden erhoben wie auch bei einer Unterstichprobe von jeweils ca. 7500 Nichtgründenden, um Vergleichsgruppen-Informationen zu erhalten.

69 Kohn 2010, S. 31.

Abbildung 3 zeigt, dass sich der Anteil der Gründungen durch eine Unternehmensübernahme in Relation zur Gesamtzahl der Unternehmensgründungen in den Jahren von 2001 bis 2009 zwischen 6,5 % und 13,9 % bewegte. Bei Gründungen im Vollerwerb liegt die Schwankung zwischen 7,5 % und 20,8 %. Grundsätzlich weisen Unternehmensübernahmen im Vollerwerb höhere Anteile auf als Übernahmen im Nebenerwerb, wohl weil die Übernahme eines Unternehmens eine hohe zeitliche Arbeitsbelastung des Nachfolgenden bedeutet. Im Jahr 2008 lag der Anteil der Gründungen durch Unternehmensübernahme im Vollerwerb bei 8,4 %, dieser Wert stieg im Jahr 2009 deutlich auf 19,3 % an. Der KfW-Gründungsmonitor erklärt die starke Zunahme um über 10 Prozentpunkte damit, dass die Übernahme eines etablierten Unternehmens in Krisenzeiten möglicherweise einfacher erscheint, als ein kompletter Neuanfang[70]. Bezeichnenderweise ist mit dem beginnenden Wirtschaftsaufschwung in 2010/2011 der Anteil der Übernahmegründungen im Vollerwerb im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte auf 15 % zurückgegangen, was nahelegt, dass Übernahmen in Rezessionsjahren von stärkerer Bedeutung sind, Neugründungen dagegen in Boomzeiten[71].

70 Vgl. Kohn/Ulrich 2010, S. IV.

71 Vgl. Hagen et al. 2011, S. 6.

	Gesamt			Vollerwerb			Nebenerwerb		
	Neugründung	Übernahme	Beteiligung	Neugründung	Übernahme	Beteiligung	Neugründung	Übernahme	Beteiligung
2001	61,8	9,6	28,6	72,0	13,4	14,6	54,4	6,8	38,9
2002	60,4	13,9	25,7	61,7	20,8	17,5	59,0	7,5	33,5
2003	70,1	10,2	19,7	76,4	14,2	9,4	65,4	7,1	27,5
2004	71,7	10,5	17,8	72,5	16,5	11,0	71,6	4,5	23,9
2005	69,8	6,5	23,7	79,7	7,5	12,8	60,5	5,5	34,1
2006	62,7	7,1	30,3	72,4	10,1	17,4	55,3	5,0	39,7
2007	67,3	8,0	24,7	72,5	13,6	13,9	64,1	4,6	31,3
2008	73,4	6,6	20,0	78,8	8,4	12,9	68,8	5,2	26,0
2009	69,2	12,6	18,2	67,3	19,3	13,4	70,8	6,6	22,6
Durchschnitt	67,4	9,4	23,2	72,6	13,8	13,7	63,3	5,9	30,8

Abbildung 3: Häufigkeit von Neugründungen, Unternehmensübernahmen und Beteiligungen in den Jahren 2001 bis 2009, differenziert nach Voll- und Nebenerwerbsgründungen; Quelle: KfW Gründungsmonitor 2010, S. 116, eigene Berechnung

Während in der Forschung zunächst eher deskriptive Analysen eines demographischen Ist-Zustandes im Vordergrund standen[72], rücken in den letzten Jahren verstärkt theoretische und empirische Fragestellungen in den Forschungsfokus[73].

72 Vgl. Westhead/Cowling, 1996.

73 Einen Überblick internationaler Literatur und deren Forschungstätigkeiten im Themenkreis der Nachfolge bei KMU und Familienunternehmen findet man bei Wiedmann (vgl. Wiedmann 2002, S. 41 ff. bzw. 124 ff.). Diese Studien haben nicht untersucht, inwieweit die Senior-Unternehmer ihre Übergabepläne tatsächlich haben umsetzen können oder welche Hürden tatsächlich existierten. Auch bei der Befragung von Nachfolgenden besteht die Gefahr, lediglich Positivfälle erfolgreicher Übernahmen zu erfassen. Zu diesen weiterführenden Fragen baut das IfM Bonn zusammen mit der Universität Siegen derzeit ein langfristig angelegtes Nachfolgepanel auf.

Die Untersuchungen basieren auf der Annahme, dass Familienunternehmen spezifische Charakteristika aufweisen, die einen Einfluss auf den Nachfolgeprozess haben[74]. Laut Bäcker zeichnen sich mittelständische Familienunternehmen vor allem durch ihre „Abgeschlossenheit" zur Außenwelt dar. Weiteres Kennzeichen ist ihre langfristige Ausrichtung, also auch das Denken in Generationen. Sie agieren häufig im Verborgenen und weisen eine regional geprägte Unternehmenskultur auf, die mit einem patriarchalen Führungsstil des Unternehmer-Eigentümers verbunden ist. Insbesondere weisen KMU eine ausgesprochene Beratungsresistenz auf und nutzen viel mehr ihr persönliches Netzwerk zum Austausch als etwa professionelle Beratung[75]. Je nach Dauer des Bestehens der Unternehmen prägt der Unternehmer bzw. die Familienkultur mit ihren spezifischen milieuspezifischen Traditionen, Werten und Ritualen den Führungsstil des Unternehmens und führt z.B. zu einer spezifischen Bindung des Übergebers an sein Unternehmen, das zumeist auch sein Lebenswerk darstellt[76]. Breuer bringt das wie folgt auf den Punkt: „Die Person spiegelt sich im Objekt- und das Objekt ist gewissermaßen beseelt durch seine/n Schöpfer/in bzw. Gestalter/in."[77]. Das führt u. a. zur vielfach angeführten besonderen emotionalen Qualität im Nachfolgeprozess, sowie der Schwierigkeit der Unternehmer, sich von ihrem Unternehmen zu trennen. Damit verbunden sind sicherlich auch spezifische Anforderungen, die an die Nachfolgenden von Seiten der Übergebenden gestellt werden, etwa wer überhaupt als Nachfolgende in Frage kommt oder ob der Übergeber nach der Übergabe weiterhin informell im Unternehmen verbleibt, welche Gestaltungsspielräume Nachfolgende nach der Übergabe im Unternehmen haben usw.. Das zeigt bereits, dass unternehmerisches Handeln nicht nur einer wirtschaftlichen Logik folgt, bspw. der Gewinnmaximierung, sondern kulturelle Aspekte eine ebenso große Rolle spielen.

74 Zu KMU siehe Bouncken 2003; für einen Überblick zu Familienunternehmen vgl. Schlippe et al. 2008.

75 Vgl. Bäcker 2004, S. 86ff.

76 Das kann natürlich auch auf Gründende zutreffen, die ein neues Unternehmen gründen und über viele Jahre aufbauen.

77 Vgl. Breuer 2011.

Zu berücksichtigen sind weiter die Akteure, die den Nachfolgeprozess steuern bzw. begrenzen können, die an der Planung der Nachfolge beteiligt sind und ihre spezifischen Perspektiven einbringen. Dazu gehören etwa Beratende (der Kammern, Steuer- und Rechtsberater, freie Unternehmensberater usw.). Aber auch Akteure, die die Nachfolgenden bei der Finanzierung unterstützen, nehmen Einfluss auf den Verlauf des Prozesses.

Typischerweise vollziehen diese Akteure aus unterschiedlichen sozialen Welten auch unterschiedliche Arbeiten in diesem Prozess. In speziellen sozialen Situationen, den sogenannten Arenen, treffen nun Akteure aus verschiedenen sozialen Welten zusammen, um ein Problem – in unserem Fall die Unternehmensnachfolge – zu bearbeiten, das sie nur mit Hilfe der Akteure der anderen sozialen Welt lösen können[78]. Arenen entstehen und werden aufrecht gehalten durch die beständige Definition und Re-Definition des Problems und den Aushandlungsprozessen der Akteure der sozialen Welten. Das Problem, das als Kern der Bearbeitung in den Arenen besteht, ist je nach Phase des Prozesses der Nachfolge ganz unterschiedlich, etwa bei Fragen der Finanzierung, Bewertung des Unternehmens oder bei der Beschaffung von Informationen. Daneben können temporär auch weitere Akteure in den Aushandlungsprozess der Arena eintreten, um Teilprobleme zu lösen (etwa wo überhaupt Informationen beschafft werden können). Die Koordinierung der verschiedenen Akteure und deren spezifische Zeitregime und Anforderungen an die Parteien im Prozess ist eine Aufgabe, die die Übergeber und Nachfolgende neben den Kernaktivitäten im Nachfolgeprozess leisten müssen.

Als zentrale Herausforderung und Knackpunkt wird in den meisten Studien im Nachfolgeprozess das Zusammenfinden der Übergebenden und Nachfolgenden genannt[79]. Dabei lassen sich spezifische Probleme in der Suchphase und der Verhandlungsphase zwischen den beiden Parteien aus-

78 Vgl. Strauss2010, S. 227.

79 Erdmann 1999; Hering/Olbrich 2003; Ballarini/Keese 2006; Schmeisser et al. 2007; Felden/Pfannenschwarz 2008; bga 2010; DIHK 2010.

machen[80]. In der Suchphase ist die Intransparenz des Marktes für Unternehmensverkäufe ein Problem. Dies liegt unter anderem daran, dass die Übergeber erst spät oder kaum publik machen, dass sie einen Nachfolgenden suchen. Insgesamt ist hier auch die Unübersichtlichkeit des Dienstleistermarkts für die Beschaffung von Informationen und Unterstützung bei der Nachfolgesuche relevant. Die Misserfolgsrate in der Verhandlungsphase zwischen Übergebern und Nachfolgenden ist hoch[81]. Häufig werden mit mehreren Parteien Verhandlungen geführt, bis es zu einem erfolgreichen Abschluss einer Nachfolge kommt. Als zentrale Probleme in der Verhandlungsphase werden der Verkaufspreis, die Qualität des Unternehmens, Finanzierungsschwierigkeiten sowie die Trennung des Übergebenden vom Unternehmen angeführt.

Da die vorliegende Studie die Potenziale von Migranten zur Schließung der Nachfolgelücke fokussiert, steht nicht die familieninterne Nachfolge im Fokus, sondern die Übernahme durch Mitarbeitende (auch als „Management-Buy-out" oder „unternehmensinterne Nachfolge" bezeichnet) oder unternehmensexterne Personen (auch als „Management-Buy-in bezeichnet).

In einer Studie zu familienexternen Übernahmen haben Kay/Schlömer herausgefunden, dass 62 % der befragten Personen vor der Übernahme nicht selbstständig tätig und auch keine Mitarbeiter aus dem zu übernehmenden Unternehmen waren. 35,2 % sind bereits Unternehmer, 14 % Investoren und lediglich 7,2 % stammen aus dem Unternehmen, das sie übernehmen wollen. In dieser Gruppe sind Männer mit 92,9 % deutlich überrepräsentiert, von denen mehr als die Hälfte verheiratet sind[82]. Von den nicht selbstständigen Personen verfügen 62,8 % über eine Berufsausbildung oder Lehre, 59,9 % über einen Fach- und Hochschulabschluss und 1,7 % haben keine Berufsausbildung. Die Eckdaten der Übergebenden und Nachfolgenden sind in etwa vergleichbar[83].

80 Vgl. Felden/Pfannenschwarz 2008; Kay/Schlömer 2008.

81 Schlömer/Kay 2008, S. 98 sowie insgesamt detailliert zu den einzelnen Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess aus Sicht der verschiedenen Parteien.

82 Kay/Schlömer 2008, S. 19f.

83 Die meisten Unternehmen, die übergeben werden, existieren bereits seit 10–29 Jahren,

Ergebnisse des Instituts für Mittelstandsforschung zusammen mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH[84] hingegen ergeben für den Zeitraum 2002–2008 eine Übergabe zu drei Fünftel an familieninterne Nachfolgende, zu einem Fünftel an einen oder mehrere externe Nachfolgende und zu gut 20 % an Nachfolgende, die zuvor im Unternehmen gearbeitet haben. Insgesamt werden 27 % der Unternehmen an Nachfolgeteams und 24 % an Frauen übertragen, die damit deutlich unterrepräsentiert sind[85]. Externe und unternehmensinterne Mitarbeiter sind in den Altersklassen 45–49 und über 60 Jahren deutlich stärker vertreten als familieninterne Nachfolgende. Das Durchschnittsalter für den Eintritt in die Geschäftsführung innerhalb des Nachfolgeprozesses ist 42 Jahre[86]. Der „typische und bereits erfolgreiche Nachfolgende" ist männlich, über 40 Jahre alt und hat eine deutlich höhere Qualifikation als die Übergebenden und die zunächst nur Übernahmeinteressierten. Erklärt wird die Geschlechterungleichverteilung vor allem mit Stereotypen über Frauen, die hier wirksam werden. Wie Bührmann aufzeigt, sind in der Gründungsmotivation größere Unterschiede in den Genusgruppen zu finden, als hinsichtlich des Migrationshintergrundes[87]. Auch sind die Unternehmen, die von Frauen übernommen werden, im Durchschnitt kleiner[88].

dicht gefolgt von den Unternehmen, die 30–49 Jahre bestehen. Diese stammen insgesamt zu 86 % aus den alten Bundesländern. Es zeigen sich hier also deutliche regionale Unterschiede. In den zu übergebenden Unternehmen sind 95,2 % der befragten Eigentümer Alleininhaber, was auch geschäftsführende Gesellschafter einschließt. Diese sind zu 82,2 % männlich und im Durchschnitt 59 Jahre alt. Die Qualifikationen der Alleininhaber sind zum überwiegenden Teil abgeschlossene betriebliche Ausbildungen (62,4 %), abgeschlossene schulische Ausbildung (57,2 %) und Fach- oder Hochschulabschlüsse (35,5 %), während nur 3,3 % der befragten Personen über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt (Kay/Schlömer 2008, S.19).

84 Vgl. IfM Bonn/ZEW 2010. Die Daten der Studie basieren auf dem Mannheimer Unternehmenspanel, Unternehmensbefragungen, Fachgesprächen und 22 Interviews mit Nachfolgenden, siehe ebd., S. 11–12.

85 Ebd., S. 21–23.

86 Ebd., S. 37.

87 Vgl. Bührmann et al. 2010, S. 289.

88 Ebd., S. 27–28.

Die Studie kommt zu den Ergebnissen, dass Nachfolgende zu 71 % über einen Hochschulabschluss verfügen sowie zusätzliche Qualifikationen erworben haben, etwa eine weitere Ausbildung. Auffällig ist, dass familieninterne Nachfolgende über niedrigere Qualifikationen und Berufserfahrungen verfügen als unternehmensinterne und externe Nachfolgende. Typische Ausbildungen der Nachfolgenden liegen im kaufmännischen Bereich bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Studienabschlüssen. Externe Nachfolgende haben zu 56 % bereits ein anderes Unternehmen geleitet[89].

Bei externen Nachfolgenden motivieren die Rolle der Eltern sowie der Wunsch, selber Unternehmer zu werden zur Übernahme. Daneben spielen die persönlichen Werte und Vorstellungen wie etwa Entscheidungsfreiheit und Unabhängigkeit eine Rolle bei der Motivation zur Nachfolge. Einige der befragten Personen gaben an, dass sie lediglich eine „gute Gelegenheit" wahrgenommen haben, die sich ihnen geboten habe[90].

Deutliche Unterschiede zwischen externen, unternehmensinternen und familieninternen Nachfolgen lassen sich anhand der Branchenverteilung finden. Etwa werden im Baugewerbe, dem Handel und dem verarbeitenden Gewerbe überproportional viele familieninterne Nachfolgen realisiert. Das spiegelt insgesamt die Struktur der Unternehmen in diesen Branchen wider, da in diesen Branchen vor allem Familienunternehmen tätig sind. In konsum- und unternehmensnahen Dienstleistungen lassen sich hingegen hohe Anteile von unternehmensinternen und -externen Nachfolgenden finden. Unternehmen, die lang am Markt sind, stammen eher aus den alten Bundesländern, was sich durch die Entwicklung der Ökonomie in den neuen Bundesländern nach dem Fall der Mauer erklären lässt. Unterschiede in der Herkunft der Nachfolgenden und der Unternehmensgröße lassen sich nicht finden. Aber Genderunterschiede werden deutlich.

89 Ebd., S. 45. Damit kommt die Studie zu deutlich anderen Ergebnisse als etwa Kay/Schlömer 2008, die allerdings in ihrer Studie Personen interviewt haben, die eine Nachfolge (als externe Nachfolgende) planen, im Gegensatz zur Studie oben, in der Personen befragt wurden, die die Nachfolge bereits erfolgreich beendet haben.

90 Ebd., S. 46–48.

Auffällig ist bei allen Unternehmensnachfolgen, dass diese sich als Prozess hinziehen und sich insbesondere bei familieninternen Nachfolgen über mehrere Jahre erstrecken und nicht durch den Tod des Eigentümers oder ähnliches abrupt erfolgen. Bei den externen und unternehmensinternen Nachfolgenden wird in 57 % der Fälle Eigentum und Geschäftsführung im selben Jahr übertragen. In 43 % der Fälle erfolgt die Übergabe beider Bereiche zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Typisch für die letzteren Fälle ist, dass der Nachfolgende erst in das Unternehmen eingearbeitet wird und dann auch formal die Geschäftsführung übernimmt oder umgekehrt [91]. Die lange Prozessdauer und teilweise informellen Regelungen, wann welche Bereiche offiziell übergeben werden, sind Teil der Schwierigkeiten, Nachfolgefälle insgesamt – vor allem quantitativ – sichtbar zu machen.

Innerhalb der familieninternen Nachfolgen stellt die Erbschaft und Schenkung mit 60 % die regelmäßige Form dar. Bei unternehmensinternen und -externen Nachfolgen überwiegt der Kauf, die Beteiligung und zu geringen Anteilen auch die Schenkung [92]. Von den 56 % der Nachfolgenden, die das Unternehmen durch Kauf oder Beteiligungen erworben haben, gaben 29 % der Befragten Probleme bei der Finanzierung an. Keine oder zu geringe Eigenmittel und unzureichende Sicherheiten waren dabei die Hauptprobleme. Gelöst wurden die Finanzierungsprobleme in dieser Gruppe durch die Unterstützung der Hausbank (64 % der Befragten) oder Ratenzahlungen an den Übergebenden (53 %) [93].

Die Analyse der Studien ergibt für Deutschland insgesamt und für die betrachteten Regionen speziell ein schlüssiges und konsistentes Bild der Dimensionen der Unternehmensnachfolge. Neben der Prognose des voraussichtlichen Umfangs der Unternehmensübergaben für die Folgejahre stehen insbesondere Fragen hinsichtlich der konkreten Nachfolgenden, allgemeiner Schwierigkeiten bei der Übergabe bzw. Übernahme von Unternehmen sowie genutzte oder erwünschte Unterstützungsmaßnahmen

91 Ebd., S. 30–31.
92 Ebd., S. 35.
93 Ebd., S. 65–66.

und Ansprechpartnern im Vordergrund. In Anlehnung an den zuletzt genannten Problemkomplex schließen die Studien oftmals mit einem Maßnahmenkatalog bzw. Empfehlungen zur Optimierung des Übergabegeschehens ab[94].

4.2 Migration

Migration und Zuwanderungsbewegungen sind von sehr unterschiedlichen Faktoren abhängig. Waren es früher ökologischer Druck oder physische Gewalt, die zu ganzen Völkerwanderungen führten, sind es heute neben diesen Nöten auch höhere Ansprüche und soziale Verhältnisse, die Menschen zu dauerhaften räumlichen Veränderungen veranlassen. Die Gründe für Migration sind daher mehrdimensional. Dennoch soll die Entwicklung und Struktur der Zuwanderung nach Deutschland kurz skizziert und mit einem aktuellen Ausblick näher erschlossen werden.

Auch wenn von den neuen Migrationszielen Irland und Spanien mittlerweile überholt[95], weist Deutschland eine vergleichsweise hohe Quote der Migrantenbevölkerung auf. Von 82 Millionen Einwohnern haben 16 Millionen einen Migrationshintergrund, was knapp 20% der Gesamtbevölkerung entspricht[96]. Deutschland ist also de facto ein Zuwanderungsland, wenngleich dies lange Zeit aus politischen Gründen verschwiegen wurde. Diese Entwicklung wurde durch verschiedene Phasen und Einflüsse bestimmt.

Nach dem 2. Weltkrieg und dem unmittelbar danach einsetzenden Zustrom an Vertriebenen und Flüchtlingen war es vor allem die Arbeitsmi-

94 Kugler et al. 2008; Frei et al. 2008; Bayrisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie 2009.

95 Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2011, OECD Multilingual Summaries, Zusammenfassung in Deutsch, ohne Seitenangabe.

96 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 248 vom 14.07.2010. ‚http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/07/PD10__248__122,templateId=renderPrint.psml, Zugriff zuletzt am 1.12.2011.

gration, die Mitte der 50er Jahre einsetzte und durch diverse Anwerbeabkommen [97] zunächst unterstützt wurde. Italienische Gastarbeiter vertraten die größte ausländische Gruppe, die jedoch Anfang der 70er Jahre von den türkischen Migranten abgelöst wurde. Die türkische Community war bis vor kurzem eine der stärksten Gruppen in Deutschland, sodass auch die meisten wissenschaftlichen Studien über sie erstellt wurden [98]: „Der Fokus auf die bevölkerungsmäßig stark wachsenden türkischstämmigen Migranten erschien verständlich und zunächst auch berechtigt, da sich diese Gruppe in vielerlei Hinsicht (soziale Struktur, wohnräumliche Konzentration, Religion usw.) von anderen unterschied" [99]. Italiener und Türken verband dabei, dass sie vorwiegend aus strukturschwachen Gebieten kamen und häufig keine Ausbildung mitbrachten [100]. Ausländische Einwanderer der ersten Generation waren zwar vorwiegend in nicht selbstständiger Arbeit tätig [101], doch erste Unternehmensgründungen fanden bereits zu diesem Zeitpunkt statt. Ihre Gründungen werden u.a. mit dem so genannten Nischenmodell [102] erklärt. Danach waren es die heimatlichen Waren und Dienstleistungen, die mit dem wachsenden Zustrom der Landsleute auch in Deutschland benötigt wurden und zu Unternehmensgründungen führten [103]. Diese Unternehmen ergänzten das Waren- und Dienstleistungsangebot deutscher Unternehmen, ohne jedoch mit diesen in Konkurrenz zu treten. Relevante Branchen, die sich vor allem Anfang der 70er Jahre herausgebildet hatten, waren die Gastronomie, der Lebensmitteleinzelhandel

97 Dezember 1955: Anwerbeabkommen zwischen Deutschland und Italien. Ähnliche Abkommen folgten in den Jahren 1960 bis 1968 mit Spanien (1960), Griechenland (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968).

98 Vgl. Wilpert 2003, S. 239 m.w.N.

99 Leicht et al. 2009, S. 16.

100 Vgl. Wilpert 2003, S. 247 f., m.w.N.

101 1975 betrug die Quote der selbstständigen Migranten noch 2,6% (vgl. Hayen et al. 2006, S. 18), während im Jahr 2007 bereits 14,4% der Selbstständigen in Deutschland einen Migrationshintergrund aufweisen.

102 Vgl. Pütz 2004 S. 141 ff. m.w.N. Pütz hinterfragt die Konstruktion eines national etikettierten Nischenmarktes an vorgenannter Stelle jedoch kritisch.

103 Weitere Erklärungsansätze finden sich in Kapitel 4.3.

und Reisebüros[104]. Mit der Ölkrise verschlechterte sich Anfang der 70er Jahre die Wirtschaftslage, sodass mit einem Anwerbestopp im Jahr 1973 die Arbeitsmigration erheblich abgebremst wurde. In der Bundesrepublik Deutschland gab es zu diesem Zeitpunkt ca. 40.000 ausländische Selbstständige[105].

Die Zuwanderung blieb in der Bundesrepublik Deutschland jedoch aus familiären und humanitären Gründen zahlenmäßig hoch. Da es nach dem Ausländergesetz von 1965 weiterhin erlaubt war, Familien in das Gastland nachzuholen, waren es schnell nicht mehr die temporären migrantischen Arbeitskräfte, sondern die Migrantenfamilien, die das Migrationsgeschehen prägten. Das Rückkehrbeförderungsgesetz von 1983 trug nur im geringen Maße dazu bei, dass Migranten die damit verbundenen finanziellen Anreize zum Anlass nahmen und Deutschland freiwillig wieder verließen. Das migrantische Unternehmertum konnte sich mit der Verlagerung des Lebensmittelpunktes nach Deutschland gut etablieren und weitete sich auf weitere Branchen, z.B. Buchhandlungen und Geschäfte für Brautmoden aus[106]. Bis 1993 hatte sich die Zahl der ausländischen Selbstständigen auf 220.000 erhöht[107]. In Berlin fand der Gründungsboom unter der türkischen Bevölkerung in der ersten Hälfte der 1990er Jahre statt[108]. Allerdings lag die durchschnittliche „Lebensdauer" ausländischer Betriebe in Deutschland Mitte der 90er Jahre mit 3,9 Jahren erheblich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 6,4 Jahre[109].

In der zweiten Hälfte der 80er Jahre kamen dann zusätzlich Asylbewerber und Asylberechtigte in die Republik. So waren es zunächst die so genannten Ostblockflüchtlinge aus Mittel- und Osteuropa, die Asyl beantragten. Anfang der 90er Jahre stieg die Zahl der europäischen Asylbewerber dann

104 Vgl. Wilpert 2003, insbesondere S. 251 ff.
105 Pütz 2004, S. 66.
106 Für türkische Unternehmen vgl. Peker 2010, S. 5 f.
107 Vgl. Pütz 2004, S. 66.
108 Vgl. Pütz 2004 S. 67.
109 Vgl. Bremer 2000, S. 66.

noch erheblich an[110]. Der Krieg in Jugoslawien trug u.a. dazu bei. Nachdem im Jahr 1993 das Asylrecht erheblich eingeschränkt und die Zuwanderungspolitik gestrafft wurde, spielen die Asylbewerber in der Zuwanderung nur noch eine geringe Rolle. Aktuell sind es vor allem Asylbewerber aus dem Irak und Afghanistan[111].

Ebenfalls seit der zweiten Hälfte der 80er waren es dann vor allem auch Aussiedler, die in die BRD und dann in das vereinigte Deutschland gekommen sind. Von den 7,7 Millionen Migranten, die zwischen 1950 und 1988 nach West-Deutschland kamen, waren 62% Aussiedler oder Übersiedler[112]. Sie spielen heute nur noch eine geringe Rolle für die Zahlen in der Zuwanderung[113]. Für die Migrantenstruktur Deutschlands war diese Phase jedoch insofern von Bedeutung, dass bis 1987 die meisten Aussiedler aus Polen und dann anschließend aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion kamen[114]. Da verwundert es nicht, dass mittlerweile Polen die meisten jährlichen Neugründungen in Deutschland aufweisen können: Ihr Gründungsaufkommen liegt doppelt so hoch, wie das türkischer Mitbürger[115]. Die ethnische und soziale Zusammensetzung der Migranten wurde zudem durch das Freizügigkeitsgesetz der EU bereichert. Ende der 90er Jahre gab es über 263.000 selbstständige Ausländer in Deutschland, die 780.000 Arbeitsplätze schafften[116].

Die Migrationspolitik der Deutschen Demokratischen Republik verfolgte eine andere Richtung. Wegen beständiger Abwanderungszahlen im eigenen Land, suchte auch sie durch Anwerbemaßnahmen die Arbeitsmigration zu beleben. Hierbei fiel die Wahl auf kommunistische oder mit der

110 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2009, S. 17.

111 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2009, S. 35.

112 Wilpert 2003, S. 236.

113 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2009, S. 9.

114 Statistisches Bundesamt 2010, S. 8 und S. 64.

115 Leicht et al. 2009, S. 18 mit zusätzlichem Hinweis, dass diese Zahlen u.a. auch durch Scheinselbständigkeit und „Wanderarbeit" zu erklären sei. Zudem sei die Gründungsneigung mit Hilfe der Selbständigenquote zu betrachten, die bei den Griechen die höchsten Werte aufzeigt. Die Migranten aus der Türkei liegen eher im Mittelfeld (S. 19).

116 Ebd., S. 46–48.

Sowjetunion assoziierte Länder, was die hohe Anzahl an Ausländern aus Vietnam, Mozambik, Kuba, Angola und Polen zum Zeitpunkt der Wende erklärt [117]. Die Migrationspolitik der DDR hatte jedoch stets die Rückkehr der Migranten ins Heimatland vorgesehen (5-Jahresfrist) und Familiennachzug und -gründung wurden nicht gestattet.

Die Migrationsströme nach Deutschland haben sich aktuell reduziert. Dies ist kein Einzelphänomen, die aktuelle OECD-Studie zum Zuwanderungsverhalten 2011 stellt einen generellen Rückgang der Migration in den OECD-Ländern fest [118]. Die Wirtschaftskrise 2009 wird als Hauptgrund genannt. Für Deutschland konnte in dieser Studie festgestellt werden, dass nicht mehr die Türken zu den drei stärksten Zuwanderernationalitäten gehören, sondern Polen, Rumänen und Bulgaren [119]. Zu dem gleichen Ergebnis kommt auch der Migrationsbericht 2009, der auf Daten des Statistischen Bundesamtes beruht.

Die OECD-Studie betont, dass Deutschland viele Studierende aus dem Ausland anzieht. Besonders beliebt sei Deutschland bei Chinesen, die 15 Prozent der ausländischen Studierenden ausmachten [120]. Hier sticht Deutschland auch deshalb hervor, weil jeder vierte ausländische Studierende nach dem Studienabschluss in Deutschland bleibe. Da Deutschland zum 1. Mai 2011 zudem den Arbeitsmarkt für Bürger der Tschechischen Republik, Polens, der Slowakei, Ungarns, Estlands, Lettlands, Litauens und Sloweniens geöffnet hat, dürfte die Migrationsstruktur Deutschlands einer weiteren Wandlung und Bereicherung unterliegen. Die Auswirkungen auf die Gründungs- und Nachfolgeaktivitäten sind entsprechend zu erwarten.

117 Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2011.
118 Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2011.
119 Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2011.
120 Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2011.

4.3 Rahmenbedingungen für die migrantische Nachfolge

Im Folgenden wollen wir den Blick auf die Frage lenken, ob und wenn ja wie Folgen von Migration sich auf die Beschäftigungssituation der Migranten im Aufnahmeland auswirken und welche Erklärungsansätze es dafür gibt. Dabei ist zwischen den unmittelbaren Folgen für Migranten mit eigener Migrationserfahrung und den sozial-strukturell verfestigten Folgen für nachfolgende Generationen – also den Migranten ohne eigene Migrationserfahrung – zu unterscheiden. Oftmals sind die Auswirkungen für letztere schwer auf eindeutige Ursachen zurückzuführen, es ist vielmehr eine spezifische Kombination verschiedener Ursachen.

Zur einführenden Darstellung der Situation von Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland wird im Folgenden auf die aktuellen Daten des Berichtes des Bundesbeauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländer in Deutschland aus dem Jahre 2010 zurückgegriffen [121]. 19 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland zählen im Jahr 2008 zu den Migranten. Insgesamt bleibt die Quote der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund (60 %) deutlich hinter denen der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (77 %) zurück [122]. Zentraler Beschäftigungsschwerpunkt von allen sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen [123] in Deutschland ist der Dienstleistungssektor. Unterschiede lassen sich vor allem im produzierenden Gewerbe finden, in dem mit 34 % mehr Personen mit Migrationshintergrund erwerbstätig sind als ohne Migrationshintergrund (31 %) [124]. Überdurchschnittliche

121 Die Daten des Berichtes beruhen auf dem Mikrozensus, wenn nicht anders angegeben. Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Jahr 2008. Die zugrundeliegende Definition von Personen mit Migrationshintergrund entspricht der des Statistischen Bundesamtes vgl. Bundesbeauftragter der Bundesregierung für Migration Juni 2010, S. 23.

122 Ebd., S. 155. Zu differenzierten Daten nach Status und Geschlecht vgl. Bundesbeauftragter der Bundesregierung für Migration Juni 2010, S. 159. Zu den Gründen der Unterschiede in Bezug auf Status und Geschlecht (siehe ebd., S. 171).

123 Zu weiteren Beschäftigungsformen und geringfügigen Beschäftigungen vgl., Bundesbeauftragter der Bundesregierung für Migration Juni 2010, S. 172 ff.

124 Ebd., S. 169–170.

Beteiligung an bestimmten Wirtschaftsbereichen im Vergleich zur Gesamtbeschäftigungsquoten lassen sich bei Migranten im Gastgewerbe, der Beschäftigung in Privathaushalten, Land- und Forstwirtschaft, dem verarbeitenden Gewerbe und wirtschaftsnahen Dienstleistungen finden. Im Kredit- und Versicherungswesen sind die wenigsten Migranten beschäftigt [125]. Diese Ungleichverteilungen am Arbeitsmarkt [126] könnten ggf. auch Indikatoren für ein mögliches Übernahmepotenzial sein [127].

4.3.1 Negative Klassifikationen, Diskriminierung und soziale Ungleichheit

Ein zentraler, aber umstrittener Ansatz [128] zur Erklärung „ethnischer Differenzen und Ungleichheit" (am Arbeitsmarkt) ist der Humankapitalansatz [129]. Ungleichheiten werden aus dieser Perspektive auf Grund der unterschiedlichen Ausstattung von Humankapitalressourcen, wie etwa Bildung, erklärt. Diese Ressourcen beeinflussen alle späteren finanziellen Zugewinne oder auch die individuelle Vermehrung von Wissen. Ein Zugewinn an individuellem Humankapital ist aus dieser Perspektive gleichbedeutend mit Investitionen und der Bereitschaft zu Investitionen [130]. Bei Migranten kann es zu einem Verlust oder der Entwertung des im Heimatland erworbenen Humankapitals kommen, was die Ungleichheiten erklären soll. An die zweite Generation wird dann das geringe Humankapital weitervererbt, die Elterngeneration investiert etwa auf Grund von Unwissenheit über das Bildungssystem weniger in das Humankapital der Kinder. Auch Arbeitgeber investieren weniger in die verschiedenen Migrantengenerationen, da sie von stereotypen Vorstellungen ausgehen oder etwa mit der Rückkehr der Migranten in das Heimatland rechnen [131].

125 Ebd., S. 170.

126 Vgl. Bednarz-Braun/Heß-Meiniger 2004.

127 Wesentliche theoretische Impulse kommen hierbei vor allem aus den USA in dem die Debatte unter den Schlagworten „immigrant/ethnic business" geführt wird. Vgl. Pütz 2004, 14, oder auch Geisen 2005, Leicht et al. 2009, S. 84.

128 Kritisiert wird bspw., dass selten institutionelle und strukturelle Diskriminierungsformen untersucht werden und wenn dann lediglich als „Resteffekte" behandelt werden. Siehe Flam 2007, S. 110.

129 Exemplarisch hierzu Constant et al. 2003; Granato 2003.

130 Vgl. Flam 2007, S. 118ff.

131 Ebd., S. 118–121. Zu gegenteiligen Ergebnissen siehe Steinbach/Nauck 2005.

Mit Blick auf Sprachkompetenz als Teil des Humankapitals lässt sich fragen, welche Rolle sprachliche Ressourcen und das Fehlen von Sprachkenntnissen des Einwanderungslandes auf Arbeitsmarktchancen spielen. Allgemein ist für die strukturelle Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt die Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes von zentraler Bedeutung[132]. Dabei kann die Frage der Sprachkompetenz keinesfalls auf die Beherrschung einer Nationalsprache verkürzt werden. Für die Teilhabe an der sozialen Welt von Unternehmen oder die erfolgreiche Teilnahme an der Arena einer Unternehmensübergabe ist es entscheidend, dass die Akteure die Sprache der Wirtschaft bzw. der Übergabe – die Fachsprachen, Codes und Verhaltensregeln – kompetent meistern. Diese Sprachen sind heute zu großen Teilen global standardisiert und speisen sich aus der Lingua Franca der Ökonomie – dem Englischen. Wie unsere Ergebnisse zeigen, kann gerade die Multilingualität ein enormer wirtschaftlicher Vorteil sein (siehe Kapitel 5.2).

Strukturalistische Ansätze betonen die verschiedenen institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen auf die Migranten im Aufnahmeland stoßen, welche das unternehmerische Handeln wesentlich prägen und vor allem zu Ungleichheiten und sektoralen Konzentrationen von Migranten am Arbeitsmarkt führen[133]. Diese werden im Humankapitalansatz zum großen Teil nicht berücksichtigt[134].

Weitere Ansätze, die als Ressourcenmodelle bezeichnet werden, argumentieren, dass bestimmte Gruppen über kulturelle Ressourcen verfügen, die das unternehmerische Handeln, die Selbstständigkeit usw. geradezu determinieren, weil bestimmte ethnische Verhaltensweisen aus der Herkunftsregion unternehmerisches Handeln im Einwanderungsland begünstigen oder begrenzen[135]. Deutlich wird in diesen Ansätzen die Vorstellung einer homogenen Kultur, die auf Grund der Abstammungsgemeinschaft von ei-

132 Esser 2006.

133 Vgl. Pütz 2004, S. 15–17 sowie Räthzel/Sarica 1994.

134 Eine Ausnahme sind die Arbeiten von Vellinger 1995.

135 Vgl. für einen Überblick hierzu Pütz 2004.

nem Kollektiv erworben wird und die in Opposition zu anderen Gemeinschaften steht.

Als vierten Erklärungsansatz lassen sich recht heterogene Theorieansätze und Disziplinen wie etwa neoinstitutionalistische-, postkoloniale ,- ethnomethodologische und praxistheoretische Ansätze, Arbeiten aus der Wirtschaftsgeografie, den Kulturwissenschaften und der vornehmlich interpretativen Soziologie zusammenfassen [136], weil spezifische Grundannahmen, auf Basis derer Ungleichheiten von Migranten am Arbeitsmarkt erklärt werden, ähnlich konzeptionalisiert werden. Gemeinsam ist den Ansätzen zum einen die Kritik am Humanressourcenansatz und zum anderen die Vorstellung von „Ethnizität" als Sammelbegriff verschiedener sozialer Praktiken mittels derer kollektive Identität(en) hergestellt werden [137].

Kultur wird nach diesen Ansätzen verstanden als Sinnsystem und symbolische Ordnung, die auch ökonomische Praktiken hervorbringt bzw. in ökonomische Interaktionen einfließt [138]. Institutionelle Rahmenbedingungen, wie etwa rechtliche Regelungen des Arbeitsmarktes, werden als relevanter Kontext und als Strukturelemente im Handeln mit in die Analyse einbezogen. Ungleichheiten und Diskriminierungen von Migranten am Arbeitsmarkt werden hier als Ergebnisse von Prozessen der Grenzziehung, negativen Typisierungen bzw. Klassifikationen, Machtkämpfen und strukturellen Benachteiligungen erachtet.

Anhand von ausgewählten Themenbereichen, die auch für die Nachfolge relevant sind, werden nachfolgend Forschungsergebnisse aus diesem Themenkontext skizziert.

Personen mit Migrationserfahrungen sind aus dieser Perspektive Diskriminierungen in institutionellen und sozialen Bereichen des Aufnahmelands ausgesetzt. Je nach Staatsbürgerschaft und Aufenthaltsstatus in Deutschland werden ihnen bestimmte Rechte vorenthalten, die wieder-

136 Vgl. Pütz 2004, S. 21-31.

137 Schmid 2000; Timm 2000.

138 Zukin/DiMaggio 1990; DiMaggio 1994.

um Vorurteile bestärken und legitimieren können [139]. Besonders deutlich werden strukturelle Beschränkungen und Diskriminierungen im Arbeitsrecht und der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Soziale Distanz und Diskriminierung von Migranten mit oder ohne eigene Migrationserfahrung tritt besonderes deutlich hervor, wenn „Einheimische" ihren sozialen Status oder Vorrechte bedroht sehen [140].

Wie verlaufen diese Stigmatisierungs- und Diskriminierungsprozesse? Auf Grund unserer Wissensbestände nehmen wir im Alltagshandeln beständig Typisierungen und Bewertung der Personen und Prozesse um uns herum vor [141]. Diese sozialen Klassifikationen von bspw. Ethnizität, die beständig im Alltag angewendet werden erscheinen als natürliche, mit der Geburt erworbene und unveränderliche Personenmerkmale. Sie beruhen auf spezifischen, gesellschaftlich vermittelten Wissensbeständen, die Mittel der Herstellung von sozialer Ordnung sind und sozio-kulturelle Produkte darstellen [142]. Als grundlegende Typisierungen [143] leiten sie unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln an. Berger und Luckmann fassen dies wie folgt zusammen: „Die Wirklichkeit der Alltagswelt verfügt über Typisierungen, mit deren Hilfe ich den anderen erfassen und behandeln kann." [144].

Damit erzeugen wir Nähe oder Distanz zu unseren Interaktionspartnern und zeigen diesen das auch an, etwa durch Desinteresse, Gleichgültigkeit, Wertschätzung oder Aufmerksamkeit. Aber wir positionieren uns auch mit und in diesen Prozessen und weisen den anderen einen spezifischen Status in der sozialen Ordnung zu. Wie eine Reihe wissenschaftlicher Studien zeigen, beruhen die alltagsweltlichen Annahmen ethnischer Zugehörigkeit weniger auf tatsächlichen Verwandtschaftsverhältnissen, sondern

139 Vgl. Han 2000, S. 259.

140 Für einen Überblick vgl. Han 2000, S. 259ff; Blumer 1958; Heitmeyer 2010.

141 Natürlich gehen in diese Prozesse auch mediale Debatten und institutionelle Klassifikationen mit ein.

142 Siehe Bergmann 2010, S. 159ff.; Müller/Zifonun 2010, S. 11ff.

143 Hierzu allgemein Berger/Luckmann 2003, S. 33–36.

144 Berger/Luckmann 2003, S. 33.

vielmehr auf dem subjektiven Glauben an kulturelle Gemeinsamkeiten und damit an eine Abstammungsgemeinschaft[145]. Auch historische Arbeiten zu einzelnen Klassifikationen etwa von „Rasse" zeigen, dass und wie diese Kategorien und Formen der Zugehörigkeit sozial hergestellt werden und in der Zeit äußerst variabel und mit unterschiedlichen Bedeutungen versehen sind[146]. Subjektiver Glaube wird also zu einem geteilten Wissensvorrat, der ethnische Differenzen als scheinbar natürliche, objektiv Tatsache erscheinen lässt, dass in das Handeln der Akteuren einfließt und somit reale Folgen zeigt. Die Kategorie Migrant hat als Voraussetzung etwa nationalstaatliches Denken, das im 19./20. Jahrhundert entstanden ist[147].

Negative Klassifikationen werten bestimmte Personen und Gruppen ab oder schließen sie aus dem Kreis anerkannter Gesellschaftsmitglieder aus. Die Zuschreibung der Zugehörigkeit zur anerkannten oder unterlegenen Gruppe wird anhand spezifischer, meist äußerlicher Merkmale wie etwa Hautfarbe, Geschlecht, Alter und Habitus (und deren Wertung) vorgenommen[148]. Zwei Idealtypen der Klassifikation – graduelle und kategoriale Klassifikationen – lassen sich hier unterscheiden[149]. Graduelle

145 Vgl. Weber 1985, S. 237.

146 Für einen historischen Überblick der Entwicklung der Kategorien „Rasse" und „Ethnizität" und deren unterschiedlichen Bedeutungs- und Verwendungsweisen siehe Müller 2009, 47–54.

147 Vgl. Pries 2001, 5ff.

148 Als Deutungsschemata erlauben Typisierungen so Komplexitätsreduzierung, Strukturierung der Welt in und um uns und wirken damit handlungsentlastend. Typisierungen sind häufig in sich schon normative Wertungen, oder sind mit moralisierenden Attributen versehen, wie etwa die Geschlechterkategorien oder Vorstellungen vom „stolzen Spanier" oder „fleißigen Japaner". Damit ist die Anwendung von Typisierungen auch immer eine Form der Positionierung in der Gesellschaft und Grenzziehung zwischen „mir/die" und „wir/die Anderen". Gehen diese dann mit Bewertungen einher, bedeuten diese Typisierungen auch zusätzlich Über- oder Unterordnung der Positionen von Personen oder Gruppen im sozialen Gefüge. Welche Relevanz das in beruflichen Zusammenhängen haben kann, zeigen die Studien zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, etwa Acker 1990. Wir sprechen dann von Klassifikationen. Vgl. Neckel/Sutterlüty 2010, S. 223.

149 Da es sich um Idealtypen handelt, sind Übergänge oder Verknüpfungen zwischen den Kategorien möglich.

Klassifikationen gehen von der Annahme gemeinsamer Zugehörigkeit, Eigenschaften und Vergleichbarkeit aus, innerhalb derer sich dann veränderliche Rangfolgen bilden, im Sinne von „größer/kleiner". Beruflicher Status, Einkommen und Bildung sind typische Merkmale, die hierfür herangezogen werden, bewertet und zur Positionierung der Person führen. Die Personen haben hierbei die Möglichkeit, in der Rangfolge aufzusteigen. Diese Zuschreibungen und Positionierungen zielen auf Formen der Ungleichheit ab. Kategoriale Klassifikationen hingegen sind qualitative Wertungen und Positionierungen von Personen als ungleichwertig und andersartig. Hier bestehen keine Gemeinsamkeiten, sondern es werden grundlegende, unveränderliche und natürliche Gegensätze angenommen, wie etwa das Geschlecht, die Zugehörigkeit zu ethnischen Gruppen, Religionen usw.

In den unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen können negative Klassifikationen unterschiedliche soziale Folgen haben. Sie können auch kaum eine Rolle spielen, wenn etwa bestimmte Werte wie das einklagbare Recht auf Gleichbehandlung oder ökonomische Mechanismen dominieren, wie etwa der Geldwert oder Angebot und Nachfrage auf Wirtschaftsmärkten [150]. Andererseits kann es zu Klassifikationskämpfen kommen, die offen oder verdeckt ausgetragen werden [151].

Negative Klassifikationen, die von zentralen Akteuren oder Übergebern im Nachfolgeprozess den nachfolgeinteressierten Migranten zugeschrieben werden, können dann exkludierende Folgen haben, etwa bei der Bewertung von Qualifikationen, wenn es um die Vergabe von Finanzierungsmöglichkeiten geht oder potenzielle unternehmensinterne Nachfolgende nicht gefördert werden.

150 Ebd., S. 232.

151 Vgl. Sutterlüty 2010, S. 213ff.

4.3.2 Normative Rollenvorstellungen („Unternehmerleitbild") und Geschlechterforschung

Weiter lässt sich fragen, welche sozialen Aspekte und Mechanismen bei der Personaleinstellung (insbesondere von Führungskräften) relevant sind und welche Herausforderungen und Schwierigkeiten Nachfolgenden mit Migrationshintergrund hier begegnen könnten. Dabei können auch Ergebnisse der Geschlechterforschung herangezogen werden.

Die Geschlechterforschung hat sich früh der Frage zugewendet, warum Frauen selten Führungspositionen einnehmen. Im Kern steht die Beobachtung, dass trotz gleicher Qualifikationen und Berufserfahrungen Männer und Frauen unterschiedliche Positionen im Berufsleben einnehmen und sie auch ungleich verteilt in bestimmten Berufen tätig sind[152]. „Doing gender" bedeutet im Berufsleben auch meist ein „doing difference"[153]. Daneben wurde gezeigt, dass bestimmte Branchen und Berufe als vergeschlechtlicht gelten können[154]. Frauen die sich in typischen Männerberufen oder auf männlich konnotierte Positionen bewerben, werden als das Gegenteil dieser wahrgenommen und entsprechend meist auch bewertet[155]. Ein zentraler Mechanismus bei der Auswahl von Kandidat/innen ist das Prinzip der „homosozialen Kooptation". Es werden bevorzugt Personen eingestellt, die dem Vorgänger oder auch dem Kreis der Personen, mit dem der/die Bewerber/in zukünftig zusammenarbeiten wird, sozial ähnelt. Bei der sozialen Ähnlichkeit spielt Geschlecht, neben dem ähnlichen sozialen Status, Lebensstil usw., eine entscheidende Rolle.[156] „Ethnizität" kann also auch hier sehr wirksam werden.

152 Vgl. Heintz et al. 1997.

153 Frauen erfahren so eine „doppelte Vergesellschaftung", in denen sie gegensätzliche Anforderungen (häusliche Arbeit und Erwerbsarbeit) erfüllen müssen (Becker-Schmidt 1987).

154 Vgl. Heintz et al. 1997; Wetterer 2002.

155 Ausführlich hierzu exemplarisch Gottschall 2000; Wetterer 2002 sowie zu der Bedeutung, die dabei Mehrheiten und Minderheiten („token") spielen Kanter 1993.

156 Ohlendieck 2003.

Daneben spielen Netzwerke als Ressourcen für Karrieren eine zentrale Rolle. Informelle Netzwerke, die zumeist nach Feierabend, in „Stammtischrunden" oder beim Sport gepflegt werden, sind wesentlich zur Generierung von Informationen, wer etwa zukünftig eine Stelle besetzen will oder einen Nachfolgende sucht und es aber noch nicht öffentlich gemacht hat. Persönliche Empfehlungen oder Bekanntschaft mit den Kandidaten über diese Netzwerke schafft Vertrauen, was signifikante Vorteile hat gegenüber Personen, die die gleichen Qualifikationen haben, aber nicht über Netzwerke vermittelt werden. Mizruchi zeigt, dass Frauen und Migranten häufig von einflussreichen Netzwerken ausgeschlossen sind, was zu Ungleichheiten am Arbeitsmarkt führt[157]. Netzwerke spielen auch in KMU eine signifikante Rolle, was damit auch die Nachfolge betreffen dürfte.

Eine Reihe von Studien zeigen, dass im Zuge des sich wandelnden Arbeitsmarktes Karriereverläufe unsicherer und flexibler werden und die Konkurrenz um Führungspositionen zunimmt, weshalb die öffentlichkeitswirksame Darstellung der eigenen Person und der eigenen Arbeit und dem Leistungsengagement eine bedeutende Rolle zukommt[158]. Gerade in gehobenen Berufspositionen – wie auch der Nachfolge – die sich durch unklare explizite Tätigkeitsprofile auszeichnen, die die Leistungsbeurteilung nach formalen Kriterien erschweren[159], spielt das „impression management"[160] eine entscheidende Rolle.

Darüber hinaus gibt es sehr machtvolle normative Rollenvorstellungen[161] davon, was einen Manager, oder allgemein einen Unternehmer auszeichnet. Wie die Durchsicht der Praktikerliteratur[162] zum Thema Nachfolge

157 Mizruchi 2000.

158 Allgemein zu Karrieremechanismen Hitzler/Pfadenhauer 2003; Mayrhofer et al. 2005.

159 Vgl. Hördt 2002.

160 Vgl. Goffman 1959.

161 Rollenvorstellungen sind typisierte Handlungsvollzüge die von vielen Akteuren geteilt werden, sich verdichten und standardisieren bzw. Stereotype ausbilden, und so letztendlich in den allgemeinen Wissensvorrat eingehen, vgl. Berger und Luckmann 2003 [1966], S. 76ff.

162 Auffällig ist hier insbesondere, dass nicht „nur Informationen vermittelt" werden, sondern auch in Form von Selbsttests, wie sie aus Jugend- oder Frauenmagazinen bekannt sind, das „unternehmerische Selbst" in Eigenregie überprüft werden kann. Hierzu auch Bührmann 2010a, S. 50–51.

zeigte und verschiedene Studien belegen, spielt die Verkörperung der „Unternehmerpersönlichkeit" sowie die Anforderungen, die Kandidaten als Unternehmer erfüllen sollten, eine zentrale Rolle. Wie beispielsweise Bührmann [163] ausführt, lassen sich auf Webseiten von zentralen Organisationen der Förderinfrastruktur von Gründenden mit Migrationshintergrund sowie Informationsbroschüren implizite und explizite Thematisierungen finden, was einen normalen und erfolgreichen Unternehmer auszeichnet.

Klassifikationen von Unternehmertypen werden ebenfalls deutlich. Der idealtypische Unternehmer gründet laut den Analysen von Bührmann: „[…] (wenn er ein) berufserfahrener, erwerbstätiger Mann ohne Migrationshintergrund ist, der sich ohne anderweitige Verpflichtungen seinem Unternehmen widmen kann." [164] Er zeichnet sich auch durch „[…] eine relativ optimale kulturelle, ökonomische und soziale Kapitalausstattung […]" [165] aus, so Bührmann. Konkret heißt das, dass Branchenerfahrungen, Selbstdisziplin, Zielstrebigkeit, Fachkompetenzen, bestehende Kontakte in die Branche, in der die Gründung erfolgen soll und eine (vorausgesetzte) Familie, die das Vorhaben unterstützt, dem Erwartungsbild des Unternehmers entspricht.

Allerdings ist damit verbunden die Vorstellung einer „unternehmerischen Persönlichkeit", in der sich die beschriebenen Aspekte manifestieren [166]. Gründenden mit Migrationshintergrund werden hingegen besondere strukturelle Problemlagen zugeschrieben: rechtliche Hürden, kulturelle Differenzen und Sprachbarrieren. Gründerinnen zeichnen sich in diesen Vorstellungen vor allem durch persönliche Problemlagen aus, etwa dem Rollenkonflikt als Mutter und berufstätige Frau, und allgemein dem beruflichen Selbstbewusstsein [167]. Die Studie von Bührmann zeigt allerdings,

163 Bührmann et al. 2010.
164 Ebd., S. 46.
165 Ebd., S. 46.
166 Ebd., S. 60–61.
167 Ebd., S. 47–48.

dass dieses Leitbild nicht der unternehmerischen Vielfalt in der Praxis gerecht wird und auch häufig nicht den Selbstbeschreibungen der Gründenden entspricht[168]. Bührmanns Analyse zeigt auch die Vorstellung, dass Unternehmerpersönlichkeiten nicht als angeboren, sondern als sich im Prozess der Gründung entwickelnde Persönlichkeit beschrieben werden[169]. Letztendlich können sich also Migranten, Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund ebenso wie andere Personen in dieser Logik eine Unternehmerpersönlichkeit erarbeiten, sie verbleiben aber dennoch in der kategorialen Unterscheidung von Unternehmern.

Abschließend bleibt noch zu klären, wie Qualifikationen oder Befähigungen von Personen, die sich auf eine spezifische Stelle bewerben, ermittelt und beurteilt werden. Dabei spielen Mechanismen, etwa von Netzwerken, homosozialer Kooptation und allgemeinen Deutungsmustern, Rollenerwartungen und Bewertungen, wie sie in der vorherigen Ausführung dargestellt wurde, eine nicht unerhebliche Rolle. Wie Müller anschaulich am Beispiel der Leistungsbeurteilung im Sport darlegt, rücken bei der Beurteilung des Charakters einer Person vermeintliche Personenmerkmale in den Vordergrund, die als beobachtbare Indikatoren gelten. Ethnisch-nationale Zugehörigkeit wird hier als Verweis auf vermutete typische Verhaltensweisen und Eigenschaften der Personen gedeutet („der ordentliche Deutsche, der fleißige Japaner" usw.)[170].

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass auf formellen wie auf informellen Ebenen Zuschreibungen und normative Rollenvorstellungen eine Rolle bei der Vergabe von Arbeitsplätzen spielen. Eine Reihe an Ungleichheits- und Diskriminierungseffekten von Migranten werden hier wirksam, die die eingangs dargelegten Daten erklären. Es ist aber festzuhalten, dass verschiedene Unternehmen (mit jeweils spezifischen Unternehmensstrukturen und Unternehmenskulturen) jeweils unterschiedliche Karrieremöglichkeiten bieten, die geprägt sind durch strukturelle

168 Bührmann et al. 2010, 2010a.

169 Ausführlich hierzu Bührmann 2010a, S. 50ff.

170 Müller 2010.

Mechanismen wie etwa Zugangsregeln zu Arbeitsplätzen, Arbeitsgestaltungsnormen sowie symbolische Differenzen, etwa in der stereotypen Verhaltensanforderung („Unternehmerleitbild"), vergeschlechtlichte Tätigkeiten u.v.m. Letztendlich ist es ein komplexes Wechselspiel aus den konkreten individuellen Berufsbiographien, den sozialen Umfeldern, aus denen Personen stammen und institutionellen Aspekten, die die beruflichen Chancen und Realisierung von Positionen im Management und vermutlich auch der Nachfolge ausmachen. Es bleibt weiteren Forschungsprojekten vorbehalten, zu untersuchen, wie diese Unterschiede hinsichtlich der „Ethnizität" im Nachfolgeprozess konkret bewertet werden.

4.3.3 Institutionelle Regelungen für Migranten

Institutionen wie das Statistische Bundesamt und juristische Regelungen (wie etwa das Ausländergesetz) produzieren nicht nur machtvolle Kategorisierungen von Personentypen, sondern regeln auch durch Aufenthaltsrechte und Berufsregelungen den Zugang zu spezifischen Bereichen der Lebenswelt von Migranten[171]. Exemplarisch werden einige der Regelungen, die auch für Nachfolgende relevant sind, ausgeführt.

Zentral für den Zugang zum Arbeitsmarkt ist die zugesprochene Staatsangehörigkeit bzw. das Aufenthaltsrecht in Deutschland. Dementsprechend wird je nach Status (etwa Staatsbürger der EU-Mitgliedstaaten, Nicht-EU-Staaten oder aus den neuen Beitrittsländern) sowie den Absichten und den Umfang der unternehmerischen Aktivitäten der Zugang zur Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit geregelt[172]. Deutlich wird dies z.B. an der Gewerbeordnung, deren Grundsatz der Gewerbefreiheit nur für Deutsche gilt, EU-Bürger sind weitgehend gleichgestellt, während alle übrigen Personen mit Migrationshintergrund den Regelungen des Ausländergesetzes unterliegen und je nach Aufenthaltsstatus unterschiedliche unter-

171 Pütz 2004, S. 81 spricht in diesem Zusammenhang von „institutionalisierter Ethnisierung" da das Staatsbürgerrecht trotz aller Reformen auf dem Prinzip des Abstammungsrechts beruht.

172 Vgl. BMWI 2007, S. 4.

nehmerische Aktivitäten ausüben dürfen[173]. Im Handwerk werden auch in Abhängigkeit von der Staatsbürgerschaft (EU oder Nicht-EU Staaten) die Wege der Ausübung geregelt[174]. Wichtig für die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ist die Anerkennung der Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden. In Deutschland besteht ein regelrechtes „Berufskartellsystem", das die Anerkennung von erworbenen Qualifikationen und damit den Zugang zu derzeit 350 Berufen regelt. Erschwerend kommt hinzu, dass oft unklar ist, welche Behörde für die Anerkennung zuständig ist[175]. Auch sind die Ausbildungssysteme und deren formeller Nachweis in anderen Ländern anders strukturiert, so dass der Nachweis von Qualifikationen erschwert ist. Können Fertigkeiten nicht formal nachgewiesen werden oder fehlen Qualifikationsnachweise, so können diese über Eignungsprüfungen und Anpassungslehrgänge nachgewiesen werden.

173 Die Aufenthaltserlaubnis wird in befristet und unbefristet unterschieden, die mit Auflagen von arbeitsmarktrelevanten Aspekten verknüpft ist. Mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis ist eine selbständige Erwerbsarbeit und eine ähnliche unselbständige Erwerbsarbeit nicht erlaubt. Ausnahmen von diesen Regelungen werden nur unter Berücksichtigung besonderer Interessen und mit weiteren Auflagen gestattet. Ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse ist etwa dann gegeben, wenn mindestens 500.000 Euro investiert und fünf Arbeitsplätze geschaffen werden vgl. BMWi 2007, Übersicht 1. Die unbegrenzte Aufenthaltsgenehmigung wird nach fünf Jahren Aufenthalt ausgesprochen und erlaubt eine selbstständige Tätigkeit. Befristete Aufenthaltsgenehmigungen gelten nur solange, wie die Person mit diesem Status in der Aufnahmegesellschaft aus eigenen Mitteln ihren Lebensunterhalt bestreiten kann. Durch Sozialhilfe kann der befristete Aufenthaltsstatus also gefährdet werden. Siehe Pütz 2004, S. 82-83.

174 Siehe hierzu www.existenzgruender.de/selbstaendigkeit/entscheidung/branchen_zielgruppen/Migrant/innen/00497/ index.php, Zugriff zuletzt am 26.10.2011. Im Handwerk gelten zusätzliche Regelungen. In den 41 zulassungspflichtigen Gewerken ist die „Ausübungsberechtigung", die die Meisterprüfung zur Eintragung in die Handwerkerrolle voraussetzt bzw. die Eintragung in das Verzeichnis der handwerksähnlichen Gewerbe notwendig. Zulassungsfreie Berufe können nur bei bestimmten Voraussetzungen ausgeübt werden. So muss in bestimmten Fällen die Gesellenprüfung und sechs Jahre Berufserfahrung nachgewiesen werden, wovon mindestens vier Jahre in leitender Position absolviert sein müssen.

175 Nohl et al. 2010. Noch obliegt die Zuständigkeit der Anerkennung den einzelnen Ländern. Eine neue gesetzliche Regelung der „individuellen Gleichwertigkeitsprüfung" von Qualifikationen wurde vom Bundesrat beschlossen. Siehe hierzu www.bmbf.de/de/15644.php, http://tinyurl.com/6l6vekl, Zugriff zuletzt am 26.10.2011.

5 Forschungsergebnisse

Nachfolgend werden die Erkenntnisse, die aus der Datenanalyse gewonnen wurden, vorgestellt (Kapitel 5.1). Sie setzen sich aus einer Sekundärdatenanalyse sowie eigenen Erhebungen zusammen. Im Kapitel 5.2 werden dann die Ergebnisse aus der qualitativen Analyse zusammengefasst.

5.1 Migrantische Nachfolge in der Datenanalyse

Ein Ziel des Forschungsprojektes war es herauszufinden, wie häufig Migranten im Vergleich zu Unternehmensgründenden ohne Migrationshintergrund den Weg einer Unternehmensnachfolge wählen, ob sie das bestehende Unternehmen vor allem innerhalb der Familie (familieninterne Sukzession) oder von einer Person aus der gleichen ethnischen Gruppe übernehmen (ethnische Sukzession) und ob sich das Nachfolgeverhalten verschiedener ethnischer Gruppen unterscheidet. Hierzu wurden die vorhandenen Datenquellen ausgewertet.

5.1.1 Gewerbeanzeigenstatistik

Um erste Anhaltspunkte zur Quantifizierung der Nachfolgeaktivität von Personen mit Migrationshintergrund zu erhalten, wurden die Zahlen der Gewerbeanzeigenstatistik herangezogen. Als Gewerbe gilt jede selbstständ-

dige Tätigkeit, die auf Dauer angelegt ist und mit der Absicht der Gewinnerzielung betrieben wird. Nach der Gewerbeordnung sind alle natürlichen und juristischen Personen und Personengesellschaften, die ein Gewerbe aufnehmen, übergeben oder aufgeben, anzeigepflichtig (§ 14 GewO). Anders als im Mikrozensus werden in der Gewerbeanzeigenstatistik nicht die Bestandszahlen von Selbstständigen, sondern nur die Zu- und Abgänge ausgewiesen. Gründungen in bestimmten Bereichen (z. B. Landwirtschaft, Freie Berufe) sind von der Anzeigepflicht ausgenommen und werden deshalb von der Gewerbeanzeigenstatistik nicht erfasst.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gewerbeanzeigen im Jahr 2009 differenziert nach Neuerrichtungen, Zuzügen und Übernahmen [176].

176 Vgl. dazu Statistisches Bundesamt 2010.

	Gewerbeanmeldungen insgesamt	Neuerrichtung		
		insgesamt	Neugründung	Umwandlung
Insgesamt	864.415	722.241	715.659	6.582
Gewerbeanmeldungen nach Art der Niederlassung				
Hauptniederlassung	795.661	668.544	667.101	1.443
Zweigniederlassung	14.813	11.507	11.145	362
Unselbst. Zweigstelle	53.941	42.190	37.413	4.777
Gewerbeanmeldungen nach Rechtsform des Unternehmens				
Einzelunternehmen	688.070	590.888	590.554	334
OHG	2.320	1.298	1.273	25
Kommanditgesellschaft	1.950	1.216	1.162	54
GmbH & Co. KG	18.744	13.068	12.509	559
GbR	43.352	33.456	33.375	81
Aktiengesellschaft	3.625	2.345	1.767	578
GmbH	94.961	71.254	68.292	2.962
Ltd.	3.632	2.891	2.884	7
Genossenschaft	423	392	317	75
Eingetragener Verein	1.213	1.044	1.037	7
Sonstige Rechtsformen	6.125	4.389	2.489	1.900
Einzelunternehmer/innen nach ausgewählter Staatsangehörigkeit				
Deutsch	547.071	468.484	468.180	304
Griechisch	3.541	2.677	2.676	1
Italienisch	7.540	5.886	5.881	5
Österreichisch	2.328	1.913	1.913	-
Polnisch	33.164	30.123	30.120	3
Serbisch	2.938	2.545	2.544	1
Türkisch	22.982	18.276	18.271	5
Gewerbeanmeldungen nach Bundesländern (Berlin, Brandenburg, Hamburg, NRW)				
Berlin	44.951	40.089	39.716	373
Brandenburg	23.352	19.274	18.978	296
Hamburg	22.250	19.769	19.593	176
Nordrhein-Westfalen	182.328	154.933	153.418	1.515

Abbildung 4: Gewerbeanmeldungen nach Art der Niederlassung, Rechtsform, Einzelunternehmen nach Staatsangehörigkeit und selektierten Bundesländern. Quelle: Gewerbeanzeigenstatistik 2009, Statistisches Bundesamt 2010.

Zuzug	Übernahme			
	insgesamt	Rechtsform-wechsel	Gesellschaf-tereintritt	Erbfolge/ Kauf/Pacht
75.917	66.257	17.161	5.355	43.741
73.765	53.352	11.806	4.963	36.583
938	2.368	602	67	1.699
1.214	10.537	4.753	325	5.459
57.216	39.966	4.531	-	35.435
190	832	449	195	188
184	550	286	178	86
1.971	3.705	2.183	687	835
2.012	7.884	2.032	4.245	1.607
375	905	211	-	694
13.061	10.646	6.219	-	4.427
583	158	65	-	93
9	22	7	-	15
12	157	18	-	139
304	1.432	1.160	50	222
49.521	29.066	3.952	-	25.114
179	685	29	-	656
403	1.251	86	-	1.165
262	153	15	-	138
2.701	340	72	-	268
186	207	9	-	198
695	4.011	126	-	3.885
1.499	3.363	459	311	2.593
2.646	1.432	472	136	824
757	1.724	337	49	1.338
14.114	13.281	3.429	734	9.118

Im Jahr 2009 wurden in Deutschland insgesamt 864.415 Gewerbeanmeldungen registriert, davon wurden 43.741 anlässlich einer Übernahme (Kauf, Pacht oder Erbfolge)[177] angemeldet, das entspricht einem Anteil von 5,1 %. Allerdings fallen aus dieser Statistik diejenigen Fälle heraus, die bei einem Anteilswechsel einer Kapitalgesellschaft und einer Neugründung mit anschließendem Erwerb eines Unternehmens entstanden oder in Folge einer übertragenden Sanierung übernommen wurden. Betrachtet man die Fallzahlen in Berlin, Brandenburg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen fällt auf, dass sich die relative Häufigkeit von Übernahmen in den Bundesländern deutlich unterscheidet (Berlin: 5,76 %, Brandenburg: 3,53 %, Hamburg: 6,01 %, NRW: 5,00 %). Die geringere Häufigkeit von Übernahmen in Brandenburg kann historisch bedingt sein, d. h. dass aufgrund der DDR-Historie noch weniger Betriebe mit einem altersbedingten Übergabebedarf vorhanden sind.

Die Gewerbeanzeigenstatistik weist – wie auch die meisten anderen amtlichen Statistiken – für Einzelunternehmen die Staatsangehörigkeit (nicht aber den Migrationshintergrund) der meldenden Person aus. 79,6 % aller gemeldeten Unternehmen wurden als Einzelunternehmen registriert.

177 Die Gewerbeanzeigenstatistik verwendet den Begriff Übernahme bzw. Übergabe allerdings weit gefasst und bezieht auch Rechtsformänderungen (bisheriger Rechtsträger bleibt bestehen) = 17.161 Fälle wie auch Gesellschaftereintritte= 5.355 Fälle ein.

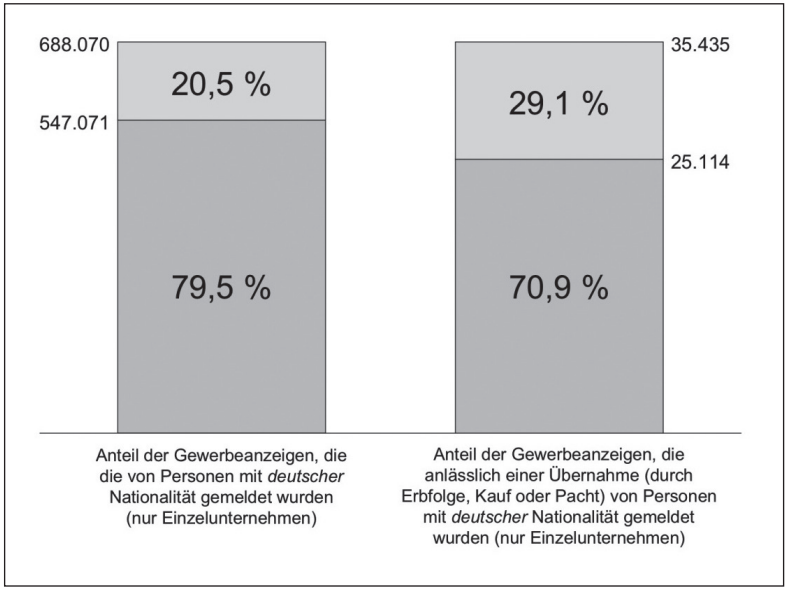

Abbildung 5: Die hell markierten Balken geben die Anteile der Meldungen durch Ausländer an. Quelle: Gewerbeanzeigenstatistik 2009, eigene Berechnungen

Aus diesen Zahlen ergibt sich, dass 20,5 % aller Einzelunternehmen von Ausländern, d. h. Personen mit einer anderen als der deutschen Nationalität gemeldet wurden (Deutsche: 79,5 %). Im Vergleich dazu wurden 29,1 % aller gemeldeten Einzelunternehmen durch Kauf, Pacht oder Erbfolge von Ausländern übernommen (Deutsche: 70,9 %). Das deutet darauf hin, dass Ausländer auf Grundlage dieser Daten bei Übernahmen stärker vertreten sind, d. h. die Nachfolgeaktivität dieser Bevölkerungsgruppe ist überproportional stark ausgeprägt. Dies trifft in der Relation sowohl bundesweit als auch in den einzelnen Bundesländern zu. Eine genauere Betrachtung der Bundesländer offenbart allerdings erhebliche Unterschiede in der Häufigkeit der Übernahmen durch Ausländer, was mit den unterschiedlichen Ausländeranteilen an der Wohnbevölkerung der jeweiligen Bundesländer erklärt werden kann.

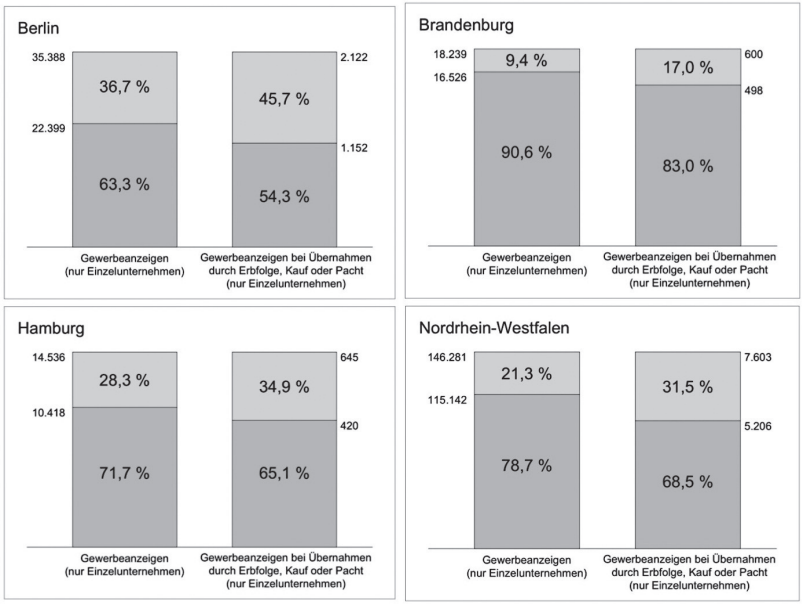

Abbildung 6: Die Anteile der Meldungen von Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind jeweils hell markiert. Die Zahlen an den Balken geben die absoluten Werte an. Quelle: Gewerbeanzeigenstatistik 2009, eigene Berechnungen

In der Summe wurden nach den Zahlen der bundesweiten Gewerbeanzeigenstatistik 10.321 der registrierten Übernahmen von Einzelunternehmen durch Ausländer angemeldet. Bezieht man andere Rechtsformen sowie Personen deutscher Staatsangehöriger mit Migrationshintergrund ein, dürften die Zahlen höher liegen, Genaueres geben die verfügbaren Zahlen allerdings nicht her.

Ausgehend von den registrierten Übernahmen in den einzelnen Bundesländern ergeben sich auf den ersten Blick pro Bundesland – selbst wenn das Staatsangehörigkeitskonzept der Gewerbeanzeigenstatistik auf Personen mit Migrationshintergrund erweitert würde – geringe Fallzahlen. Das könnte auch erklären, warum die im Projekt beteiligten Institutionen – abgesehen von der mit der Begriffsproblematik verbundenen schwieri-

gen Erfassung – nur auf vergleichsweise wenige konkrete Fälle verweisen konnten, in denen ein Unternehmen von einer Person mit Migrationshintergrund übernommen wurde.

5.1.2 Global Entrepreneurship Monitor

Der Global Entrepreneurship Monitor (GEM) [178] definiert Migranten als Personen, die – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – im Ausland geboren wurden, d. h. zugewandert sind. Diese als Zuwanderer erster Generation bezeichnete Personengruppe wird um diejenigen Personen ergänzt, die zwar in Deutschland geboren wurden, sich aber mehr dem Kulturkreis der Eltern zugehörig fühlen [179]. In der Erhebung des GEM 2010 wurden 5.552 Personen befragt, von denen 839 nach der oben genannten Definition Migranten sind. Nach der Befragung des Global Entrepreneurship Monitor für Deutschland hat im Jahr 2009/2010 fast jeder vierte Gründer einen Migrationshintergrund. Angaben zur Gründungsart (Neugründung, Beteiligung oder Übernahme) finden sich im GEM 2010 nicht [180].

Migranten haben in Deutschland nach den Ergebnissen des GEM eine höhere Gründungsaktivität bzw. Total Entrepreneurial Activity (TEA) als Nicht-Migranten [181]. Für dieses Phänomen werden unterschiedliche Erklärungsansätze bemüht: Ein Grund für die insgesamt höhere Gründungsneigung von Migranten wird darin gesehen, dass diese Personen aufgrund

178 Global Entrepreneur Monitor 2010.

179 Vgl. Global Entrepreneur Monitor 2010, S. 27. Um die Datenbasis zu erweitern, wurden die Befragungswellen der Jahre 2009 und 2010 zusammengefasst, so dass insgesamt 1.709 Migranten interviewt wurden. Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen weisen die Autoren darauf hin, dass eine statistische Auswertung nur begrenzt möglich ist.

180 Der Global Entrepreneur Monitor stützt sich aufgrund seiner Einbindung in eine internationale Studie auf eine vergleichsweise schmale empirische Basis. Außerdem ist aufgrund einer abweichenden Gründungsdefinition (neue und werdende Gründende) keine direkte Vergleichbarkeit zu anderen Datenquellen gegeben (vgl. Müller et al. 2011, S. 18).

181 Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen anderer Studien (vgl. Kloostermann/Rath 2003; KfW-Research 2007, Leicht et al. 2005, 2009).

limitierter sprachlicher oder kultureller Kenntnisse, aufgrund von Problemen bei der Anerkennung formaler, im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse oder aufgrund von Diskriminierung bei der Arbeitsplatzsuche einen schwierigeren Zugang zum Arbeitsmarkt haben und deshalb in die unternehmerische Selbstständigkeit gedrängt werden. Verglichen mit Nicht-Migranten gründen Personen mit Migrationshintergrund häufiger „aus der Not heraus" (so genannte Necessity-Gründungen)[182]. In dieses Bild passt auch der Befund, dass der Anteil hochqualifizierter Gründenden bei Migranten geringer ausfällt als bei Personen ohne Migrationshintergrund[183].

Ein anderer Erklärungsansatz betont, dass sich Zugewanderte dadurch auszeichnen, dass sie ein hohes Maß an Ehrgeiz, Unabhängigkeitsstreben und Selbstvertrauen, eine geringe Risikoaversion, hohe Leistungsmotivation und -bereitschaft und eine hohe Anpassungsfähigkeit besitzen – Eigenschaften, die erklären können, weshalb sie die Entscheidung getroffen haben, ihr Heimatland zu verlassen, während sich andere dies nicht zutrauen[184]. Diese Werte wie zum Beispiel eine hohe Leistungsmotivation werden möglicherweise auch an die folgende Generation weitergegeben.

Weiterhin wird vermutet, dass die höhere Gründungsaktivität von Migranten auch dadurch zu erklären ist, dass Migranten signifikant häufiger

182 Vgl. Global Entrepreneur Monitor 2010, S. 29, Leicht et al. 2005, die sich in ihrer Studie mit den Triebkräften ethnischen Unternehmertums beschäftigen, rechnen die Gründungen aus der Not heraus den sog. Push-Faktoren zu und stellen ihnen die sog. Pull-Faktoren – Gründungen aus kognitiven, kulturellen oder materiellen Anreizen gegenüber.

183 Vgl. Global Entrepreneur Monitor, S. 30. Dem steht die Untersuchung von Leicht entgegen, nach der Selbstständige aus Polen und Russland sich durch einen Anteil zwischen 50–75 % mit Hochschulabschluss auszeichnen. Dieser Anteil liegt erheblich über dem der deutschen Selbstständigen. Selbst wenn man unterstellt, dass etliche in Polen bzw. Russland erworbenen Studienabschlüsse nicht mit den in Deutschland erworbenen Zertifikaten (etwa im Gesundheitswesen) vergleichbar sind, bleibt festzuhalten, „dass die Selbstständigen osteuropäischer Herkunft zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil eine (auch an deutschen Maßstäben gemessene) hohe Qualifikation aufweisen", vgl. Leicht et al. 2009, S. 88.

184 Ebd., S. 28.

als Nicht-Migranten Kontakte zu anderen Neu-Gründenden haben [185]. Die Vorbildwirkung dieser Kontakte und die Nutzung dieser (ethnischen) sozialen Netzwerke wirkt sich offenbar positiv auf die Gründungsneigung aus und kann die Gründungschancen erhöhen: „Migranten akquirieren wichtige, aber knappe Ressourcen, wie finanzielle oder technische Mittel und Informationen über Geschäftsbedingungen, Gesetze oder Zulieferer häufig nicht über die Gastgesellschaft, sondern nutzen dafür ihre sozialen Kontakte in die ethnische 'Community'. Dies ist zumeist Resultat der sozialen Distanz zu Institutionen im Gastland und einer Präferenz für kulturell vertraute Kontakte und Gepflogenheiten bei der Organisation des Geschäfts- und Alltagslebens in der Gastgesellschaft" [186].

Auffällig ist, dass Migranten als Selbstständige zumeist höhere Einkommen als in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen erzielen [187]. In der Anfangsphase des eigenen Unternehmens stellt die Familie ein wichtiges Sozialkapital dar, die z.B. ihre Arbeitskraft zu geringen Löhnen oder unbezahlt zur Verfügung stellen. Häufig wird in der Selbstständigkeit die Möglichkeit gesehen, das kulturelle und soziale Kapital, das kaum Verwendung im Aufnahmeland findet, in der Selbstständigkeit einzusetzen. Ob dabei vor allem „ethnic labor Märkte bzw. ethnische Ökonomien" bedient werden, ist äußerst umstritten [188].

Die von Migranten gegründeten Unternehmen sind gemessen an der Zahl der Beschäftigten tendenziell größer als Gründungen von Nicht-Migranten.[189]

Die Anteile der Selbstständigen mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden sich laut Migrationsbericht [190] deutlich. So liegt die Selbstständigenquote bei Migranten bei 11,5 %. Im Vergleich dazu sind ohne Migrationshintergrund lediglich 10,4 % selbstständig. Insgesamt liegt

185 Ebd., S. 29, vgl. auch Volery 2008.
186 Global Entrepreneur Monitor 2010, S. 29.
187 Han 2000, S. 257.
188 Ebd., S. 249ff.
189 Global Entrepreneur Monitor 2010, S. 31.
190 Bundesbeauftragter der Bundesregierung für Migration Juni 2010.

die Quote bei allen selbstständigen Frauen (7,1 %) unter der der Männer (12,8 %) [191]. Wie auch insgesamt in den Erwerbstätigenzahlen sind die meisten selbstständigen Migranten im Dienstleistungssektor tätig. Besonders türkische, italienische und griechische Selbstständige sind überproportional im Handel und der Gastronomie vertreten, während sie selten im Handwerk gründen.

5.1.3 Sozioökonomisches Panel

Weitere Daten zum Forschungsobjekt liefert das Sozioökonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW Berlin). Die repräsentative forschungsbasierte Längsschnittbefragung privater Haushalte, in der im jährlichen Rhythmus seit 1984 die gleichen Haushalte und Personen befragt werden, umfasste 2007 etwa 12.000 Haushalte mit mehr als 20.000 Befragungspersonen. Die SOEP-Datensätze decken ein breites Themenspektrum ab: Sie liefern Informationen zu Erwerbs- und Familienbiografien, Haushaltszusammensetzung, Erwerbs- und Bildungsbeteiligung, Gesundheit, Wandel in den verschiedenen Lebensbereichen wie auch zu Persönlichkeitsmerkmalen und Wertvorstellungen. Mit Hilfe des SOEP können politische und gesellschaftliche Veränderungen in Deutschland beobachtet und analysiert werden; zur adäquaten Erfassung des gesellschaftlichen Wandels wurde 1994/95 die „Zuwanderer-Stichprobe" eingeführt. Die Befragung führt das Umfrageinstitut TNS Infratest Sozialforschung (München) durch. Die Stärken des SOEP bestehen vor allem in seinen besonderen Analysemöglichkeiten durch das Längsschnittdesign (Panelcharakter), eine überproportionale Ausländerstichprobe. Sie ist gegenwärtig die umfangsreichste Wiederholungsbefragung bei Ausländern in Deutschland und umfasst Haushalte mit einem Haushaltsvorstand türkischer, spanischer, italienischer, griechischer oder ehemals jugoslawischer Nationalität. Derzeit ist sie die einzige methodisch zuverlässige Stichprobe von Zuwanderern, die von 1984 bis 1995 nach Westdeutschland gekommen sind.

191 Ebd., S. 160.

Sample	Start-Jahr	Haus-halte	Perso-nen	Beschreibung
A West-Deutsche	1984	N=4.528	n=12.245	Haushaltsvorstand ist entweder Deutscher (BRD) oder anderer Nationalität als in Sample B
B Ausländer	1984	N=1,393		Haushaltsvorstand ist türkischer, italienischer, spanischer, griechischer oder (ehemals) jugoslawischer Nationalität
Deutsche Wiedervereinigung				
C Ost-Deutsche	1990	N=2.179	n=4.453	Haushaltsvorstand war Bürger der DDR
D Aussiedler	1994/ 1995	N=522	n=1.078	Mind. ein HH-Mitglied ist nach 1989 nach Deutschland zugewandert.
E Refreshment	1998	N=1.067	n=1.923	Zufallsstichprobe; Erweiterung aller Teil-Samples
F Innovation	2000	N=6.052	n=10.890	Zufallsstichprobe; Erweiterung aller Teil-Samples
G Hocheinkommen	2002	N=1.224	n=2.671	Monatl. HH-Einkommen ist größer als 4.500 Euro (7.500 DM)
H Refreshment	2006	N=1.506	n=2.616	Zufallsstichprobe; Erweiterung aller Teil-Samples

Abbildung 7: SOEP Teilstichproben ((Sub-)Samples) 2009

Im SOEP lassen sich Gründende zwar identifizieren, allerdings liegen zum Gründungsunternehmen lediglich Angaben zum Wirtschaftszweig, zur Region des Unternehmenssitzes sowie zur Unternehmensgröße vor. Nachfolgeaktivitäten werden im SOEP nicht explizit ausgewiesen. Nur im Jahr 2001 wurde einmalig erfragt, ob im Rahmen einer Erbschaft ein Unternehmensbesitz bzw. eine -Beteiligung übertragen wurde. Daraus Informationen zu einer Unternehmensnachfolge zu erhalten, noch dazu solche durch Personen mit Migrationshintergrund, dürfte nur mit verschiedenen Annahmen möglich sein und ist im Rahmen des Forschungsprojektes nicht zu leisten.

5.1.4
KfW-Studie zu Unternehmensgründungen von Personen mit Migrationshintergrund

Die KfW-Studie zu Unternehmensgründungen von Personen mit Migrationshintergrund[192] basiert auf den im Rahmen des KfW-Gründungsmonitors erhobenen Daten der Jahre 2005 und 2006. In diesen Jahrgängen wurden 40.000 zufällig ausgewählte in Deutschland ansässige Personen telefonisch befragt. In Unterstichproben von jeweils 7.500 Personen wurden auch Angaben zur nationalen Herkunft der Befragten erfasst. Dabei wurden – abweichend von der Definition des Statistischen Bundesamtes (2006)[193] – Migranten als Wohnbevölkerung nicht-deutscher Herkunft definiert[194].

Der KfW-Gründungsmonitor kommt zu anderen Ergebnissen als das SOEP; so sind Migranten nach dem Dienstleistungssektor vor allem in

192 Vgl. KfW-Research 2007.

193 Zur Wiederholung: Zu den Personen mit Migrationshintergrund zählen demnach sowohl Ausländer, d. h. Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, als auch Deutsche mit Migrationshintergrund. Während in der Gruppe der Ausländer zugewanderte und in Deutschland geborene Ausländer inbegriffen sind, umfasst die Gruppe der Deutschen mit Migrationshintergrund zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund (Spätaussiedler, eingebürgerte zugewanderte Ausländer) und nicht zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund (eingebürgerte in Deutschland geborene Ausländer, Kinder zugewanderter Spätaussiedler, Kinder zugewanderter oder in Deutschland geborener eingebürgerter ausländischer Eltern, Kinder mit einseitigem Migrationshintergrund, bei denen nur ein Elternteil Migrant oder in Deutschland geborener Eingebürgerter oder Ausländer ist.

194 Vgl. KfW-Research 2007, S. 2; Der Begriff „Migrant" wird in dieser Studie als Synonym für Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft verwendet. Eine Erweiterung auf Personen mit Migrationshintergrund erfolgte erst ab dem KfW Gründungsmonitor 2009, in dem in Anlehnung an den Mikrozensus der Migrationshintergrund erfragt wurde. Es wurden fortan die Ausprägungen „Deutsche Staatsbürgerschaft von Geburt an", „Deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung oder als Spätaussiedler", „Ausländer aus einem EU27-Staat" und „Nicht-EU-Ausländer" erfasst (vgl. dazu Kohn/Spengler 2009, S. 40). Diese Erhebung berücksichtigt allerdings nicht Deutsche, die durch einen oder beide Elternteile über einen Migrationshintergrund verfügen und weicht diesbezüglich von der Definition des Statistischen Bundesamtes ab. Die Studie weist ausdrücklich darauf hin, „…dass eine Verallgemeinerung der Ergebnisse auf andere Migrationskonzepte nicht gewährleistet ist" (KfW-Research 2007, S. 3). Dies ist nicht allein in der abweichenden Definition von „Migranten" begründet; auch der Umstand, dass die telefonischen Interviews ausschließlich in deutscher Sprache geführt wurden, führt zu einem Bias.

Handel und Reparaturen, im Baugewerbe, in der Landwirtschaft und dem verarbeitenden Gewerbe tätig[195].

Unternehmensgründende mit Migrationshintergrund sind eher im Vollerwerb (51 %) als im Nebenerwerb selbstständig und im Vergleich zu Selbstständigen ohne Migrationshintergrund 8%-Punkte mehr[196]. Die stärkste Gruppe stellen unter den Migranten Personen aus der Türkei (21,8 %), Russland (7,3 %) und Österreich (6,6 %). Migranten sind bei der Gründung jünger[197], diese Zahl muss allerdings insofern relativiert werden, als der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund insgesamt in den jüngeren Altersstufen höher ist[198]. Gründende mit Migrationshintergrund sind stark im oberen und unteren formalen Qualifikationssegment vertreten[199]. Migranten benötigen mehr Finanzmittel (5.000–50.000 Euro) als Selbstständige ohne Migrationshintergrund, was mit dem größeren Anteil vollerwerblicher Selbstständigkeit erklärt werden kann. Beratungsangebote rund um die Selbstständigkeit werden ähnlich intensiv genutzt wie von Personen ohne Migrationshintergrund[200]. Erwähnenswert ist das Ergebnis zur Nutzung von Informations- und Beratungsstellen: Besonders beliebt sind bei migrantischen Gründern die Beratung in sozialen Netzwerken von Freunden, Verwandten und Kollegen, der Austausch mit anderen Selbstständigen und Gründer-Netzwerken sowie Beratungsangebote der KfW.

Die Analyse der unterschiedlichen Gründungsarten zeigt, (wie in der nachfolgenden Tabelle dargelegt), dass Migranten sowohl bei der Gründungsart „Beteiligung an einem bestehenden Unternehmen" wie auch bei „Unternehmensübernahmen" stärker vertreten sind als deutsche Unternehmensgründende.

195 Vgl. Kohn/Spengler 2007, S. 9.

196 Ebd. Die Erhebung basiert auf einer Zufallsstichprobe, nach der 40.000 Personen jährlich telefonisch befragt werden siehe Kohn/Spengler 2007, S. 2. Die Daten können also nicht direkt mit denen des Berichtes des Bundesbeauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration verglichen werden, sondern stellen lediglich einen Trend dar.

197 Ebd., S. 7.

198 Vgl. Bundesbeauftragter der Bundesregierung für Migration Juni 2010, S. 40.

199 Vgl. Kohn/Spengler 2007, S. 7.

200 Ebd., S. 10.

Merkmal	Deutsche	Migranten
Branche (1263, 133)		
Landwirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe	6,5	4,1
Baugewerbe	5,6	9,6
Handel, Reparaturen	21,4	40,1
Gastgewerbe	2,6	3,8
Dienstleistungen	63,9	42,4
Gründungsart (1260, 146)		
Neugründung	67,0	58,3
Übernahme	6,6	8,2
Beteiligung	26,4	33,6
Gründungsgröße (403, 45)[a]		
Sologründung ohne Mitarbeiter	74,1	47,1
Sologründung mit Mitarbeitern	14,4	39,0
Teamgründung ohne Mitarbeiter	5,7	6,1
Teamgründung mit Mitarbeitern	5,8	7,9
Mitarbeiterzahl (73, 17)[b]		
Anzahl von vollzeitäquivalenten Stellen	3,0	1,7
Mittelbedarf (503, 56)[c]		
kein Mittelbedarf	9,8	10,1
nur Sachmittel	38,7	27,0
Sachmittel und finanzielle Mittel	43,6	52,2
nur finanzielle Mittel	7,9	10,7
Höhe finanzieller Mittelbedarf (277, 37)[d]		
1 bis 5.000 Euro	51,8	29,6
5.001 bis 10.000 Euro	16,7	26,4
10.001 bis 25.000 Euro	12,3	21,4
25.001 bis 50.000 Euro	9,3	18,8
über 50.000 Euro	9,9	3,8
Nutzung Beratungsstellen (1.701, 197)[e]		
keine Beratung	10,0	6,2

Hausbank	11,1	9,3
IHK/HWK	26,7	22,9
Internet	45,5	41,0
Freunde/ Verwandte/ Kollegen	53,4	65,8
andere Selbstständige, Gründer-Netzwerke	26,7	34,8
Agentur für Arbeit	26,9	29,1
KfW Beratungszentren, Gründercoaching	3,8	11,5

Anteilswerte in Prozent. Beobachtungen gewichtet. Die Werte in Klammern geben die Beobachtungszahlen an, auf denen die Anteilswerte in den Spalten 1 und 2 zu den jeweiligen Merkmalen der Gründung beruhen.
Datenquelle: KfW-Gründungsmonitor, Umfragewellen 2005 und 2006

[a] = nur Neugründungen im Vollerwerb

[b] = nur Neugründungen im Vollerwerb mit Mitarbeitern

[c] = nur Gründer der Welle 2006

[d] = nur Gründer mit finanziellem Mittelbedarf der Umfragewelle 2006

[e] = Mehrfachnennungen möglich. Angaben zu den KfW-Beratungszentren basieren auf der Umfragewelle 2006 mit 692 bzw. 82 Beobachtungen

Abbildung 8: Vergleich ausgewählter Merkmale der Gründung, differenziert nach Deutschen und Personen mit Migrationshintergrund, Anteilswerte in Prozent. Quelle: KfW-Research, 2007, S. 9

Weitere Daten z. B. zur Gründungsgröße oder zur Höhe des finanziellen Mittelbedarfs sind auf Neugründungen im Vollerwerb oder ausschließlich auf Gründer mit finanziellem Mittelbedarf bezogen und geben somit keinen belastbaren Hinweis auf mögliche Unterschiede zwischen den von Migranten oder Deutschen durchgeführten Übernahmen.

Insgesamt gesehen lassen diese Daten keine tiefer gehende Analyse der spezifischen Merkmale der migrantischen Übernahmen zu. Bei der Beurteilung dieser Daten ist zudem zu beachten, dass die Angaben auf geringen Beobachtungszahlen beruhen. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass die Daten zu Gründungen von Migranten insgesamt auf N = 146 Fällen basieren. In den Erhebungen des KfW-Gründungsmonitors sind damit pro Jahr lediglich ca. 12 Fälle erfasst (8,2% von N = 146), in denen Personen mit

Migrationshintergrund (gemäß der Definition der KfW) ein bestehendes Unternehmen übernommen haben.

5.1.5 Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in NRW

Weitere Hinweise zur Quantifizierung der Nachfolgeaktivitäten von Personen mit Migrationshintergrund finden sich in einer vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim durchgeführten Studie zum *Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in NRW*[201]. In dieser empirischen Untersuchung wurden Frauen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, aber auch Männer und abhängig Beschäftigte als Referenzgruppe berücksichtigt[202] Bei der Auswahl der betrachteten Migrantengruppen wurde eine Konzentration auf die bevölkerungsstärksten ethnischen Gruppen in NRW vorgenommen.

Die empirische Erhebung wurde in Form einer telefonischen Befragung von insgesamt 1.118 selbstständigen Deutschen und Migranten türkischer, italienischer, polnischer und russischer Herkunft durchgeführt.[203] Neben der mehrsprachigen Datenerhebung mit großer Grundgesamtheit liegt die Stärke dieser Studie in der facettenreichen Beleuchtung der Thematik. So werden Migrationsstatus, Zuwanderungszeitpunkt, Branchenorientierung[204], individuelle Ressourcen, Beteiligung an der Mehrheitsgesellschaft, Gründungsmotive, subjektiv wahrgenommene Gründungshemmnisse, Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Selbständigkeit, Beratungsbedarf oder auch Erfolgsstrategien untersucht.

201 Vgl. Leicht et al. 2009.

202 Ebd., S. 12 f.

203 Im Unterschied zum KfW-Gründungsmonitor wurden in der Studie von Leicht et al. (2009) nicht nur neu gegründete Unternehmen betrachtet, d. h. nicht die Gründungsaktivität innerhalb des betrachteten Zeitraums, sondern alle Selbstständigen erfasst, d. h. es wurden auch ältere Unternehmen einbezogen.

204 Auch wissensintensive Dienstleistungen, die in der Gewerbeanzeigenstatistik z.B. nicht erfasst sind.

Für die vorliegende Untersuchung ist interessant, dass – differenziert nach dem jeweiligen Migrationshintergrund – erfasst wurde, in welcher Form die Unternehmen gegründet wurden [205]. Die Gruppe derer, die in Unternehmen eingetreten sind, war zu klein, um sie im Endbericht gesondert auszuweisen. Dr. René Leicht, Autor dieser Studie, hat die nachfolgende Tabelle zur Verfügung gestellt, welche die genaue Verteilung erkennen lässt.

Haben Sie Ihr Unternehmen bzw. Ihr Geschäft selbst gegründet, übernommen oder sind Sie in ein bestehendes Unternehmen als neue/r Mitinhaber/in eingetreten?					
		selbst gegründet	übernommen	in bestehendes Unternehmen eingetreten	Gesamt
		Anzahl der Zeilen (%)	Anzahl der Zeilen (%)	Anzahl der Zeilen (%)	Anzahl der Zeilen (%)
weiblich	türkisch	65,1%	32,5%	2,4%	100,0%
	italienisch	63,2%	35,2%	1,6%	100,0%
	polnisch	74,7%	17,9%	7,4%	100,0%
	russisch	73,0%	25,4%	1,6%	100,0%
	deutsch	76,0%	18,6%	5,4%	100,0%
männlich	türkisch	72,0%	25,6%	2,4%	100,0%
	italienisch	64,8%	32,8%	2,4%	100,0%
	polnisch	80,6%	15,1%	4,3%	100,0%
	russisch	75,5%	14,9%	9,6%	100,0%
	deutsch	67,9%	27,4%	4,8%	100,0%

Abbildung 9: Gründung, Übernahme, Unternehmenseintritt. Quelle: Dr. René Leicht, Quantitative Ergebnisse der Primärerhebung „Selbständige Migrantinnen Nordrhein-Westfalen": ifm Universität Mannheim, unveröffentlicht

205 Leicht et al. 2009, S. 205. In der Studie wird zwischen drei Gründungsvarianten unterschiedenen: die originäre Gründung, der Unternehmenseintritt sowie die Unternehmensübernahme. Da die Interviews computergestützt geführt wurden, konnte in der Befragung nicht weiter differenziert werden, ob der Eintritt bzw. die Übernahme mit dem Erwerb von Anteilen und/oder mit dem Eintritt ins/der Übernahme des Managements erfolgte. Von „Unternehmensnachfolge" wird in dieser Studie nur dann gesprochen, wenn ein Unternehmen innerhalb der Familie vererbt wird (Leicht et al. 2009, S. 95).

Darüber hinaus gibt die im Bericht abgebildete Tabelle unten – differenziert nach verschiedenen ethnischen Gruppen – an, von wem die befragten Unternehmensgründer mit bzw. ohne Migrationshintergrund in NRW ein Unternehmen übernommen haben.

	Originäre Gründungen	Übernahmen gesamt	Unternehmen übernommen von:			
			Familie / Verwandtschaft	Freunde/Bekannte	Landsleute	Personen dt./ nichtdt. Herkunft
Frauen						
türkisch	65	35	4	6	18	7
italienisch	64	36	8	3	18	7
polnisch	75	25	0	0	3	22
russisch	73	27	2	2	4	20
deutsch	76	24	17	2	0	5
Männer						
türkisch	72	28	3	2	15	7
italienisch	65	35	14	1	16	5
polnisch	81	19	1	0	2	16
russisch	76	24	1	1	9	14
deutsch	68	32	25	2	0	5

Abbildung 10: Gründungen und sozialer Kontext der Unternehmensübernahmen, Quelle: Leicht et al 2009, S. 206

24 % der befragten Gründerinnen und 32 % der befragten Gründer ohne Migrationshintergrund (Deutsche) gaben an, ein Unternehmen übernommen zu haben[206]. Die Übergabe erfolgte dabei überwiegend familienintern.

206 Unterschiede zu den Daten des KfW Gründungsmonitors 2010 (Kohn/Ullrich 2010) und KfW Research 2007 sind auf unterschiedliche Definitionen, Grundgesamtheiten und Untersuchungsdesigns zurückzuführen.

Die Häufigkeit von Gründungen durch Unternehmensübernahmen ist bei Personen mit Migrationshintergrund – auch wenn signifikante Unterschiede bei den verschiedenen ethnischen Gruppen zu erkennen sind – grundsätzlich vergleichbar. Es fällt allerdings auf, dass die Übernahme bei den vier untersuchten ethnischen Gruppen sehr viel seltener innerhalb der Familie erfolgt. Eine Ausnahme sind männliche Übernehmer mit einem italienischen Migrationshintergrund, die relativ häufig eine familieninterne Nachfolge realisieren.

Weiterhin fällt auf, dass sowohl Männer als auch Frauen mit einem türkischen oder einem italienischen Migrationshintergrund besonders häufig Unternehmen übernehmen, die von Landsleuten übergeben werden. Bei polnischen und russischen Übernehmenden ist festzustellen, dass sie häufiger als andere ethnische Gruppen ein Unternehmen von Personen deutscher oder anderer Herkunft übernehmen. Bei polnischen und russischen Übernehmerinnen trifft dies in besonderem Maße zu.

5.1.6 Eigene Erhebungsansätze

Um weitere Spezifika zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund herauszuarbeiten, die Hinweise geben könnten, wie das Potenzial an Übernehmenden aus dem migrantischen Umfeld zu erschließen ist, wurde versucht, aus zwei eigenen Erhebungen Erklärungsansätze herauszuarbeiten.

In einer für die Studie durchgeführten Sonderauswertung der KfW wurde ausgelotet, ob sich die Daten des KfW-Gründungsmonitors 2010 (und eventuell auch der vorangegangen Jahre) speziell für die vorliegende Untersuchung auswerten lassen. Von Interesse waren Informationen über den Anteil von Migranten an den im KfW-Datensatz erfassten Übernahmen. Weiter interessierten spezifische Merkmale bzw. Besonderheiten, die Nachfolgen von Migranten im Vergleich zu anderen Nachfolgenden charakterisieren. Ob sich also etwa Besonderheiten wie die Priorität bestimmter Nationalitäten, Branchen, Betriebsgrößen oder Finanzierungswege

etc. feststellen lassen. Bereits im Vorfeld der gemeinsamen Überlegungen deutete sich allerdings an, dass der Anteil an Migranten mit Übernahmen im Gründungsmonitor möglicherweise zu gering sein könnte, um tiefer gehende Analysen aufzubauen und valide Aussagen treffen zu können. Die Untersuchung ergab, dass in der Erhebung im Jahr 2009 weniger als 20 Fälle erfasst wurden, in denen eine Person mit Migrationshintergrund ein bestehendes Unternehmen übernommen hat. Ob diese Zahl die tatsächlich erfolgten Übernahmen durch Migranten exakt wiedergibt oder ob diese Zahl unter Umständen höher liegt, ist nicht eindeutig zu klären. Für eine möglicherweise höhere Zahl von real erfolgten Übernahmen durch Migranten könnte die (im Interview geäußerte) Beobachtung von Dr. Tchouvakhina von der KfW sprechen, dass Migranten häufiger als deutsche Interviewpartner ein telefonisches Interview verweigerten. Ein möglicher Grund könnte in (vermuteten oder realen) Sprachproblemen bzw. Unsicherheiten in der Sprache bei den Migranten sein, da die Telefoninterviews ausschließlich auf Deutsch geführt werden. Möglicherweise, so Dr. Tchouvakhina, könnte auch eine kulturell bedingte Vorsicht auf Seiten der Migranten gegenüber Datenerhebungen eine Rolle spielen, so dass eine Untererfassung von Übernahmen durch Migranten nicht ausgeschlossen werden kann. Auf Grundlage dieser geringen Fallzahlen konnten weiter gehende Analyse nicht durchgeführt werden.

In Zusammenarbeit mit dem KompetenzCenter Gründungen und Unternehmensnachfolge der Berliner Sparkasse wurde eine eigene standardisierte Datenerhebung im Januar und Februar 2011 durchgeführt. Zielsetzung war es, die von der Sparkasse begleiteten Unternehmensübernahmen zu erfassen, bei denen ein Unternehmen von einer Person mit Migrationshintergrund übernommen wurde [207]. Dabei sollten Informationen zum

207 Als Unternehmensnachfolge wurde eine weite Definition gewählt: Neben den „klassischen Unternehmensnachfolgen", bei denen ein Unternehmen gekauft oder unentgeltlich übertragen wird, sollten auch solche Fälle erfasst werden, bei denen in irgendeiner Form eine Eigentums- oder umfassende Managementübertragung stattgefunden hat (also z.B. auch Pacht, Neugründung mit Übernahme des Kundenstamms oder Übernahme des Unternehmensvermögens aus Insolvenzmasse). Auf eine repräsentative Verteilung nach Herkunftsländern wurde keine Rücksicht genommen. Bei Teamgründungen sollte mindestens eine Person einen migrantischen Hintergrund haben.

Nachfolgenden selbst, zu dem übernommenen Unternehmen und zum Übernahmeprozess in Erfahrung gebracht werden[208]. Die Berater des KompetenzCenters der Berliner Sparkasse werteten dafür ihre Datenbestände von 2008–2010 aus[209], die ausschließlich die Region Berlin/Brandenburg betraf. Da aufgrund der eingeschränkten statistischen Daten zur Gesamtpopulation der migrantischen Nachfolgende in der Region Berlin/Brandenburg die Ziehung einer repräsentativen Stichprobe nicht möglich erschien, richtete sich das Untersuchungsdesign an der Erreichung einer möglichst großen Samplegröße aus. Die Bankberater wurden gebeten, passende Nachfolgende anhand verschiedener Kriterien zu identifizieren: die (nicht deutsche) Nationalität des Nachfolgenden, ein Geburtsort außerhalb Deutschlands, sofern dieser im Lebenslauf vermerkt ist, oder sonstige Hinweise wie z.B. ein ausländischer Name oder Hinweise auf das Herkunftsland der Eltern. Sofern den Beratern aus der persönlichen Betreuung des Falls bekannt war, dass der Nachfolgende einen Migrationshintergrund aufweist, ohne das die vorgenannten Indizien vorlagen, wurden sie gebeten, diese ebenfalls zu berücksichtigen. Stichprobenbildung und Erhebungsphase gestalteten sich jedoch ebenfalls schwierig. Es konnten in dem beschriebenen Zeitabschnitt lediglich neun migrantische Nachfolge-Fälle identifiziert werden. Bei zwei der insgesamt neun Fälle wurde von Schwierigkeiten berichtet, die mit dem jeweiligen Migrati-

208 Da die Erfahrung bereits gezeigt hatte, dass die Kontaktaufnahme mit Migranten sehr zeitaufwändig und insgesamt selten zustande kommt, wurden bei dieser Erhebung die Bankberater des KompetenzCenters Gründungen und Unternehmensnachfolge der Berlin Sparkasse schriftlich befragt, sozusagen als Beobachter und Teilnehmer des Beratungsprozesses. Die Betrachtung wurde mit Hilfe eines Fragebogens strukturiert, der sich im Anhang befindet. Er wurde den Beratern zugeschickt und manuell ausgefüllt.

209 Der Fragebogen ist in zwei Blöcke unterteilt und enthält zum Teil geschlossene und zum Teil halboffene Fragen. Es wurden Angaben zur Person der Nachfolgendenden und zum Unternehmen erfasst. Dabei wurden vorwiegend deskriptive Daten erhoben. Durch eine offene Frage am Ende des Fragebogens wurden zudem Besonderheiten bei der Unternehmensübernahme, insbesondere vor dem Migrationshintergrund des Nachfolgenden (bzw. der Nachfolgende bei Teamgründungen) erfasst. Der Fragebogen war in Folge der Vor- und Literaturanalyse entwickelt worden und sollte eine Datenerhebung ermöglichen, die mit vertretbarem Aufwand erste Vergleiche ergeben und einer explorativen Forschung dienen kann.

onshintergrund in Zusammenhang gebracht wurden. In dem einen Fall handelte es sich um Sprachschwierigkeiten. Der Nachfolgende benötigte für die Erstellung des Businessplans einen deutschsprachigen Unternehmensberater. In dem anderen Fall hatte der Verkäufer große Vorbehalte in Hinblick auf den Migrationshintergrund des potenziellen Nachfolgenden.

Die neun Fälle entsprechen ca. 5% der gesamten Nachfolgefälle der Berliner Sparkasse im betrachteten Zeitraum.

Für die geringe Fallzahl kommen mehrere Erklärungsansätze in Betracht. Zum einen benötigen familieninterne Nachfolgefälle häufig keine externe Finanzierung[210], diese werden im KompetenzCenter daher gar nicht erfasst. Die neun Fälle können daher allenfalls als Teilausschnitt der allgemeinen migrantischen Nachfolgeaktivität betrachtet werden. Zum anderen wurden migrantische Nachfolgende mit einem deutsch klingenden Namen, einer deutschen Staatsangehörigkeit und guten Sprachkenntnissen mit dieser Datenerhebung dann nicht erfasst, wenn sie für die Berater der Sparkasse nicht erkennbar waren.

5.1.7 Vergleich der analysierten Studien

Als Zwischenergebnis der vorliegenden Sekundärdatenanalyse lässt sich festhalten, dass sich aufgrund voneinander abweichenden Begriffsdefinitionen, Grundgesamtheiten und Untersuchungsdesigns in den verschiedenen Studien ein unübersichtliches und uneinheitliches Bild ergibt.

Grundsätzlich lässt sich anhand der Daten aus der Gewerbeanzeigenstatistik und aus der KfW-Studie herausarbeiten, dass Personen mit Migrationshintergrund häufiger bestehende Unternehmen übernehmen als dies für Personen ohne Migrationshintergrund zutrifft.

210 Lediglich 35% der Befragten der Leicht-Studie 2009 haben ihr Gründungsvorhaben mit Hilfe einer Bank/Sparkasse finanziert. Insbesondere die Familie gilt mit durchschnittlich 40% als häufig gewählte Quelle der Gründungsfinanzierung (siehe Leicht et al. 2009, S. 149). Die Hausbank scheint zudem keine bevorzugte Beratungsstelle von Migranten zu sein. Sie greifen laut KfW-Research 2007 am liebsten auf Freunde, Verwandte und Kollegen zurück (KfW-Research 2007, S. 9).

Bestätigt werden konnten mit den durch uns erhobenen Daten die Aussage von Leicht et al. 2009, dass sowohl die formale Bildung von Selbständigen als auch ihr Erfahrungswissen einen Einfluss auf den Berufsweg hat. So scheinen (migrantische) Selbständige beruflich besser positioniert zu sein als abhängig Beschäftigte: „Auch wenn der Anteil an Selbständigen ohne beruflichen Abschluss bei den Migrant/innen im Vergleich zu den „Deutschen" jeweils relativ hoch liegt, so ist er dennoch in allen Herkunftsgruppen durchweg niedriger als bei den Arbeitnehmer/innen der gleichen Gruppe."[211] Von den neun untersuchten Fällen der Berliner Sparkasse verfügten lediglich zwei Türkinnen über keinen beruflichen Abschluss. In den übrigen Fällen fanden sich sowohl abgeschlossene Ausbildungen, Meister als auch Hochschulabsolventen. Die Erhebung der KfW-Research Studie 2007 zeigt hingegen eine gleichmäßige Verteilung des formalen Abschlusses von migrantischen Gründern: abgeschlossene Lehre, ohne Abitur 21,8 %, weiterbildende Schulen 32,3 %, Abitur, Fachhochschulreife 17,1 %, abgeschlossenes Studium 17,5 %, ohne Lehrabschluss, ohne Abitur 6,0 %, sonstige 5,4 %[212].

Erfahrungswissen wurde in der Leicht-Studie als nonformale Wissensressource untersucht[213]. Arbeitserfahrung wurde u.a. mit dem durchschnittlichen Alter zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung erfasst. Der sich dort ergebende Mittelwert liegt bei 35 Jahren[214]; das Durchschnittsalter der migrantischen Nachfolgende eigener Erhebungen zusammen mit der Berliner Sparkasse Berlin liegt mit rund 41 Jahren höher. Je älter der Unternehmer ist, desto eher entscheidet er sich für eine Nachfolge? Und wie wirkt sich ein Migrationshintergrund aus? In der KfW-Research Studie 2007 jedenfalls waren die migrantischen Gründer mit 31,7 Jahren jünger als deutsche Gründer mit 37,8 Jahren.[215] Diese Tendenz ließ sich mit den (wenigen) Daten der Berliner Sparkasse Berlin nicht bestätigen.

211 Vgl. Leicht et al. 2009, S. 86.

212 Vgl. KfW-Research 2007, S. 6.

213 Vgl. Leicht et al. 2009, S. 90–96.

214 Eigene Berechnung des Mittelwerts des durchschnittlichen Alters von Frauen und Männern zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung auf Grundlage der Ergebnisse in Abb. 8.2.1 (Leicht et al. 2009, S. 92).

215 Vgl. KfW-Research 2007, S. 6.

Die erhobenen Daten der Berliner Sparkasse zeigen, dass die Nachfolgenden im Durchschnitt über fast 11,5 Jahre Berufserfahrung verfügen. Die Branchenerfahrung liegt mit durchschnittlich 9 Jahren etwas darunter. Es lässt sich jedoch feststellen, dass die Gründenden der Berliner Sparkasse Berlin vergleichsweise viel Branchenerfahrung aufweisen. Mit der Leicht-Studie wurde die Branchenerfahrung zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung erfasst und es konnte festgestellt werden, dass geschlechterübergreifend und über alle Ethnien hinweg jeweils die Mehrheit Branchenerfahrung besitzt[216]. Der Anteil der Migranten, die weniger als 5 Jahre Branchenerfahrung haben, variiert dort allerdings zwischen 13 und 23 %, sodass die durchschnittlichen 9 Jahre Branchenerfahrung der Kunden der Berliner Sparkasse Berlin doch vergleichsweise hoch ausfällt.

		keine Branchen-erfahrung	Branchen-erfahrung (<5 Jahre)	Branchen-erfahrung (>=5 Jahre)
Frauen	türkisch	40	18	42
	italienisch	37	18	45
	polnisch	18	20	62
	russisch	30	20	51
	deutsch	33	15	52
Männer	türkisch	48	18	35
	italienisch	20	22	59
	polnisch	19	23	58
	russisch	34	13	53
	deutsch	20	10	70

Abbildung 11: Branchenerfahrung zum Zeitpunkt der Unternehmensgründung, Quelle: Leicht et al 2009

Interessant ist darüber hinaus, dass keine der von der Sparkasse bearbeiteten Nachfolgen im Bereich des Gastgewerbes stattgefunden hat. Laut KfW-Studie 2007 ist bei Gründungen im Vergleich zur Situation in

216 Vgl. Leicht et al. 2009, S. 92.

2002 der Handel mehr in den Fokus von Migranten gerückt, „während die Bedeutung des Gastgewerbes im Gründungsgeschehen abgenommen hat“ [217]. Der Handel war bei den Berliner Sparkasse-Fällen mit vier Nachfolgen stark vertreten.

Die Ergebnisse der Leicht-Studie zur Selbständigkeitserfahrung decken sich mit denen aus den Fällen der Berliner Sparkasse. In der Leicht-Studie wird die Selbstständigkeitserfahrung als eine wichtige Ressource im Gründungsprozess angesehen, da erste Fehler schon gemacht wurden und ein entsprechender Erfahrungsschatz aus der selbständigen Erwerbsarbeit resultiert. Knapp 22 % der Unternehmer, die in der Leicht Studie befragt wurden, waren vor der Gründung bereits selbständig [218]. Dies entspricht auch dem Verhältnis der Kunden der Berliner Sparkasse, die bereits vor der Nachfolge selbständig waren, zu den Fällen, die noch keine Erfahrung als Selbständige sammeln konnten.

In der Erhebung der Berliner Sparkasse wurden Sprachschwierigkeiten nicht explizit abgefragt. Eine offene Frage am Ende des Fragebogens sollte jedoch Besonderheiten in Erfahrung bringen, welche die Berater bei Nachfolgekandidaten mit Migrationshintergrund beobachten konnten. Hier wurde lediglich bei einem Fall von Sprachschwierigkeiten berichtet. Die Leicht-Studie hat dazu ergeben, dass Türken im Vergleich zu Italienern, Polen und Russen über vergleichsweise schlechte Sprachkenntnisse verfügen [219]. Der Unternehmer mit Sprachschwierigkeiten der Berliner Sparkasse Berlin gehörte nicht zu den zahlenmäßig gut vertretenen türkischen Unternehmern, sondern war Franzose.

In mehreren Studien wurde festgestellt, „dass Gründer/innen mit Zuwanderungsgeschichte häufiger ein Kredit verwehrt wird als den Einheimischen, weshalb sie unter anderem auch verstärkt auf die finanzielle Unterstützung durch alternative Quellen bzw. durch die Familie

217 KfW-Research 2007, S. 8.

218 Eigene Berechnung auf Grundlage der Ergebnisse in Abb. 8.2.3 (Leicht et al. 2009, S. 94).

219 Leicht et al. 2009, S. 98 m.w.N.

zurückgreifen“ [220]. Die Berliner Sparkasse finanzierte Nachfolgen in Unternehmen mit einem durchschnittlichen Umsatz von 150.000. Die Zeit zwischen dem Erstkontakt mit der Hausbank und der Übergabe des Unternehmens lag bei rund vier Monaten. Die Höhe der Fremdfinanzierung variierte zwischen 30.000 und 420.000 EUR und konnte in der jeweiligen Höhe mit anderen Variablen (Bildungshintergrund, eingebrachtes Eigenkapital etc.) nicht in Zusammenhang gebracht werden. Vergleicht man die Höhe der vergebenen Kredite mit der Höhe des Kapitals der in der Leicht-Studie befragten Personen mit Migrationshintergrund, so zeigt sich, dass die Gruppe der von der Berliner Sparkasse finanzierten Nachfolgende sich in einem (eher oberen) Segment bewegt, welches von nur knapp 36% der Gründenden berührt wird.

		0–5.000 EUR	5.000–20.000 EUR	20.000–100.000 EUR	<100.000 EUR
Frauen	Türkisch	20	36,9	35,4	7,7
	Italienisch	42,4	20,3	27,1	10,2
	ital. ohne Teamgründung	57,1	23,8	19	
	Polnisch	35,1	39	19,5	6,5
	Russisch	48,5	29,1	19,4	2,9
	Deutsch	44	28	19	9
Männer	Türkisch	17,5	36,8	35,1	10,5
	Italienisch	27,2	27,2	37	8,7
	Polnisch	32,2	35,6	17,2	14,9
	Russisch	43	24,1	22,8	10,1
	Deutsch	29,4	32,4	25	13,2
Gesamt		**35,1**	**30,7**	**25**	**9,1**

Abbildung 12: Höhe des Startkapitals (Zeilenprozente), Quelle: Leicht et al. 2009

220 Leicht et al. 2009, S. 147.

Die Studien wie auch die amtlichen Statistiken verdeutlichen, wie schwierig es ist, Nachfolgeaktivitäten von Migranten quantitativ zu erfassen und valide empirisch zu untersuchen. Die verschiedenen Studien lassen sich darüber hinaus nur bedingt miteinander verknüpfen. In der folgenden Tabelle werden die Sekundärdaten mit ihren jeweiligen Begriffsverständnissen sowie Stärken und Schwächen für das vorliegende Forschungsprojekt zusammengefasst dargestellt.

Quelle/ Kriterium	Nachfolgebegriff	Migrationsbegriff
Global Entrepreneurship Monitor (2010)	k.A.	Zuwanderer der 1. Generation plus in Deutschland Geborene, die sich aber mehr dem Kulturkreis der Eltern zugehörig fühlen, S. 27
Gewerbeanzeigenstatistik	unter „Übernahme": werden gefasst Rechtsformwechsel, Gesellschaftereintritt und Erbfolge/Kauf/Pacht	Staatsangehörigkeit erhoben
Umsatzsteuerstatistik	k.A.	k.A.
Betriebsbeschäftigtenstatistik	k.A.	nur Staatsangehörigkeit k.A.
Unternehmensregister	k.A.	k.A.
Sozioökonomisches Panel		k.A.
Mikrozensus		breiter Migrationsbegriff
KfW-Gründungsmonitor (2008-2010)	s. Übernahme	enge und abweichende Definition: Wohnbevölkerung nicht-deutscher Herkunft
KfW-Research (2007)	Wohnbevölkerung nicht-deutscher Herkunft	bei der Interpretation der KfW-Analyseergebnisse werden die Begriffe Migranten und Ausländer synonym verwendet
Leicht- et al. (2009)-	Es findet sich keine Definition zur Nachfolge. Auf Seite 95 scheint aber die Vererbung eines Unternehmens darunter verstanden zu werden (also innerhalb der Familie). Ansonsten werden lediglich Unternehmenseintritte und Unternehmensübernahmen als Gründungsvarianten bzw. „Ethnische Sukzession" unterschieden. (S. 95, 205)	Deutliche Abgrenzung vom formalen Prinzip der Staatsangehörigkeit, dafür a) Personen, die eine ausländische Staatsangehörigkeit haben oder b) Personen, die seit 1950 in das Gebiet der heutigen BRD zugewandert sind (z.B. Aussiedlerinnen, Spätaussiedlerinnen, Zuwanderinnen etc.) oder c) Personen mit mindestens einem seit 1960 zugewanderten bzw. ausländischen Elternteil (z.B. die Kinder von Spätaussiedlerinnen); Personen aus der 3. Generation gehören nicht zu den Migranten (S. 31)

Abbildung 13: Übersicht Kernelemente Sekundärdatenanalyse (eigene Darstellung)

Stärken der Quelle	**Schwächen der Quelle**
Nachweis höherer Gründungsaktivitäten von Migranten mit verschiedenen Erklärungsansätzen (Push/Pull); liefert außerdem Ergebnisse zu den spezifischen Merkmalen der von Migranten gegründeten Unternehmen	geringe Fallzahlen erschweren statistische Auswertung lt. Studie; keine Angabe zur Gründungsart
es wird nach verschiedenen Gründungsarten unterschieden bzw. nach wirtschaftlich relevanten sog. echten Betriebsgründungen; Aussagen über Geschlecht möglich, z.T. nützlich für qualitative Auswertungen	nur Momentaufnahme: Reflektieren den Zustand eines neu gegründeten Unternehmens bei der Anzeige, keine Aussage möglich, ob Unternehmen wirtschaftlich aktiv ist. Auch wird nicht jede Geschäftsaufgabe gemeldet, so dass insgesamt ggf. das tatsächliche Gründungsgeschehen überschätzt wird
lässt Rückschlüsse auf Unternehmensgröße zu	Unter- bzw. Nichterfassung von Kleinunternehmen (unter 17.500 Euro Jahresumsatz) und Jahreszahlen, die jedoch Großteil des migrantischen Gründungsgeschehens ausmachen
erfasst Staatsangehörigkeit	nicht erfasst sind mithelfende Familienangehörige und Selbstständige
	umfasst nur originäre Gründungsereignisse, keine NF
Längsschnittdesign (Panelcharakter), Haushaltskontext (Befragung aller erwachsenen Haushaltsmitglieder, Möglichkeit regionaler Vergleiche, überproportionale Ausländerstichprobe (gegenwärtig die größte Wiederholungsbefragung bei Ausländern in der BRD), Erhebung von Zuwanderung	wenig Angaben zum Gründungsgeschehen; NF-Aktivitäten nicht behandelt
Aussagekräftige Repräsentativstatistik zu Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, umfangreiche Infos über Selbstständige	
Übernahmen werden explizit ausgewiesen, ebenso Beteiligungen	Verzerrungen wg. Migrationshintergrund-Definition; keine Erwähnung des Migratinshintergrunds bei Übernahmen erfragt
Unterscheidung nach Gründungsart sowie „Migranten" lt. enger Definition	s. Definition
Große Datenbasis (ca. 12.000 Rufnummern), Ausgewogener Methodenmix (S. 14, 73 ff.), Facettenreiche quantitative Analyse = Berücksichtigung sehr vieler unterschiedlicher Faktoren	Untererfassung der poln. und russ. Migrantinnen, Untererfassung der Migranten, die keinen Telefonanschluss (dafür aber vielleicht ein Handy haben und nicht im Telefonbuch stehen), keine Definition der Nachfolge, Aussagen gelten nur für NRW, vorwiegend nur über Frauen, und „nur" über vier Herkunftsgruppen

Alle Studien liefern erste Anhaltspunkte dafür, dass die Gesamtzahlen von Unternehmensnachfolgen durch Migranten gering zu sein scheinen, zumindest dann, wenn man die klassische Definition von Nachfolge zugrunde legt. Ein geringes Potenzial der migrantischen Nachfolge lässt sich deswegen jedoch nicht ableiten. Unsere Vermutung, dass sich dieses Phänomen unter Umständen nicht in den einschlägigen Statistiken bzw. in „harten Zahlen" niederschlägt, kann im Rahmen allein quantitativer Analyse nicht nachgegangen werden; sie erfordert eine qualitative Ergänzung.

5.2
Migrantische Nachfolge in der qualitativen Analyse

Nachfolgend werden die analysierten Fälle zunächst einführend anhand ihrer Struktur beschrieben. Daran anschließend werden die interviewten Akteursgruppen beschrieben [221]. Besonderer Fokus liegt auf den Nachfolgenden, weshalb insbesondere sozio-demografische Daten dieser und relevanter Themen zur Nachfolge (Phase des Nachfolgeprozesses, Branchen, Motivation, Finanzierung der Nachfolge) dargelegt und mit den zuvor skizzierten Erhebungen abgeglichen werden, um daraus erste Erkenntnisse zu möglichen kulturspezifischen Besonderheiten der Nachfolgende mit Migrationshintergrund und deren Nachfolgeverhalten abzuleiten, ohne den qualitativen Rahmen der Untersuchung zu verlassen.

Anschließend werden die Ergebnisse zu den zentralen Forschungsfragen ausgeführt, die (wie unter 2.2 bereits dargelegt) in die Themenblöcke Wissensbeständen und Einstellungen sowie Herausforderungen und Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess zusammengefasst wurden.

221 Im Methodenkapitel ist ausgeführt, dass die Einteilung der Gruppen nur eine heuristische Ordnung, andere (Zu-) Ordnungsmöglichkeiten sind denkbar.

5.2.1 Strukturbeschreibung der untersuchten Nachfolgen

Insgesamt sind die untersuchten Nachfolgeabläufe, Perspektiven und Wissensbestände auf das Thema Nachfolge ausgesprochen heterogen, was eine Kernerkenntnis in Bezug auf die konkrete Forschungsthematik darstellt.

5.2.1.1 Prozess

Hinsichtlich des *zeitlichen Umfangs und der Komplexität* des Nachfolgeprozesses lassen sich zwei Idealtypen finden: Zum einen die Fälle, die in kurzer Zeit mit relativ wenig Aufwand vollzogen wurden und zum anderen die Fälle, die zeitlich langwierig waren und sich komplex für die Akteure gestalten. Berichtet wurde, dass umso mehr Akteure (etwa Banken, Kammern, Berater) waren am Nachfolgeprozess beteiligt waren, je länger der Prozess dauerte. Diese Konstellation wurde von den Akteuren als besondere Belastung und der Prozess als intransparent beschrieben, zumal auch die Arbeit im laufenden Betrieb weiter geführt werden muss.

Deutliche Unterschiede lassen sich zwischen dem informellen und formellen *Verlauf* der familieninternen und -externen Nachfolge feststellen. Bei familieninternen Nachfolgen ist der Beginn der Nachfolge kaum bestimmbar und der Verlauf zieht sich über Jahre hin. Insgesamt ist die Darstellung von zeitlichen Abläufen in der Nachfolge äußerst schwierig, weil die informelle und formelle Ebene unterschiedlich ablaufen und somit schwer identifizierbar sind. So konnten die Akteure kaum darstellen, wann die Idee zur Nachfolge entstanden ist oder sie mit der Nachfolgeplanung begonnen haben. Außerdem wird der Prozess bisweilen unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufgenommen. Oder Nachfolgen ergeben sich spontan aus situativen Gelegenheiten, so dass die Planungsphase mit der Umsetzung der Nachfolge zusammenfällt.

Nur eine Person (im Prozess befindlich) nutzt die Vermittlung eines Beraters, um ein passendes Unternehmen zu finden (allgemein zur Nutzung

von Beratung weiter unten). Alle anderen externen Nachfolgenden haben auf alternativen Wegen die Unternehmen, die sie übernommen haben, gefunden. Zufällige Gelegenheiten oder Informationen durch Bekannte oder Geschäftspartner waren hier entscheidend.

5.2.1.2 Unternehmen

Regionale Besonderheiten zeigten sich in den analysierten Fällen nur in Brandenburg. Hier ist – so die befragten Experten aus der Region – die Nachfrage nach Unternehmen, die übernommen werden können, höher als das Angebot an Unternehmen. Zu vermuten ist, dass durch die wirtschaftliche Umstrukturierung in Brandenburg im Zuge der Wiedervereinigung Deutschlands ein Großteil der Unternehmen nach der Wende gegründet wurde, so dass diese aktuell noch nicht „übergabereif" sind. Die Experten schätzen, dass in zehn Jahren in dieser Region eine große Anzahl an Unternehmen Nachfolgende suchen werden.

Branchenspezifische Besonderheiten sind insofern relevant, als bestimmte Branchen weniger kapital-intensiv sind und diese Fälle als Nachfolgefälle bei den finanzierenden Kreditinstituten nicht sichtbar werden. Ein Unternehmen ist in einem hochspezialisierten Nischenmarkt tätig. In diesem Fall ist ein Nachfolgender besonders schwer zu finden – was den Beteiligten auch bewusst ist. Auch der Wert des Unternehmens ist in diesem Fall äußerst schwierig einschätzbar. In dem Nischenmarkt scheint das Familienunternehmen eine bekannte Marke und gut positioniert zu sein, was die Kaufpreisfindung zusätzlich erschwert. Insgesamt ist in diesem Nachfolgefall eine spezielle Konstellation aus Branche, angebotenen Waren sowie dem Unternehmen als Marke festzustellen. Dies führt zu einem schwierigen Nachfolgeprozess.

Die Befragten sind vor allem in den Branchen Groß- und Einzelhandel, im Handwerk und im Lebensmittelbereich (Gastronomie, Einzelhandel) sowie im Tourismus tätig. Die Kunden- und Geschäftspartnerstrukturen vor und nach der Nachfolge werden insgesamt als „ethnisch" heterogen

beschrieben. Eine Ausnahme bildet die nachfolgeinteressierte Person (ausführlich hierzu weiter unten).

Branche
Tourismusbranche (Reisebüro)
Großhandel (Tischlereibedarf)
Handwerk (Kfz-Betrieb)
Einzelhandel/Gastronomie (Bäckerei mit Café)
Gastronomie
Gastronomie / Einzelhandel (Feinkostverkauf)
Handwerk (Tischlerei, Möbeldesign)
Einzelhandel (Schmuckgeschäft)
Großhandel (Bekleidung)
Handwerk (Glasveredelung)
Einzelhandel (Lebensmittel)
Handwerk (Schlosserei)

Abbildung 14: Die Branchen der Übernehmenden/Nachfolgenden

5.2.1.3 Befragte Personen

Die befragten *Berater* sind entweder für unterschiedliche Kammern tätig oder beraten zielgruppen-spezifisch Unternehmer und/oder Gründende. Ein befragter Berater ist auf Unternehmer mit einem Migrationshintergrund spezialisiert. Daneben wurde ein Vertreter eines Unternehmerverbands mit regionalem Fokus interviewt, der Wissen und Kontakte vermittelt und als Interessenvertretung und Netzwerkknoten fungiert. Dies gilt auch für zwei Vertreter eines bilateralen Unternehmerverbandes, die interviewt wurden.

Einige der Organisationen beraten explizit zum Thema Nachfolge, während bei anderen das Thema unter anderen Begriffen betreut wird oder eine eher marginale Rolle spielt[222]. Insgesamt werden unterschiedliche

222 Im Kapitel 5.2.3 wird auf das Thema Beratung explizit eingegangen.

Beratungsleistungen angeboten sowie unterschiedliche Themenschwerpunkte gesetzt. Deutlich wird, dass bei den Beratern, die explizit Nachfolgedienstleistungen anbieten, die Matchingphase zwischen Übergeber und Nachfolgende sowie die Frage der Bewertung der Unternehmen und die Prüfung der Nachfolgekandidaten im Vordergrund stehen. Alle Berater arbeiten eng mit anderen Organisationen oder selbstständigen Beratern zusammen, insbesondere mit solchen, die explizite Angebote zur Nachfolge führen[223].

Die befragten *Bankvertreter* stammen zumeist aus „deutschen" Banken, die explizit mittelständische Unternehmer als Kunden betreuen. Die Interviewpartner sind in unterschiedlichen Funktionen in den Banken tätig, speziell im Bereich der Unternehmensgründung oder als übergeordnete Bereichsleiter. Ein Interview wurde mit einem Vertreter einer „ausländischen" Bank geführt, die seit Jahrzehnten in Deutschland etabliert und u.a. auf die Abwicklung bilateraler Finanz- und Unternehmensgeschäfte spezialisiert ist.

Ein Teil der Befragten betreibt eigene hausinterne Nachfolgebörsen, die zur Vermittlung der Nachfolgen verwendet werden, andere verweisen Kunden an externe Nachfolgebörsen. Die befragte „ausländische" Bank hat keine interne Nachfolgebörse und insgesamt wird hier das Thema Nachfolge unter anderen Begriffen behandelt.

Die befragten Übergebenden haben keinen Migrationshintergrund. Einer der Übergeber hat sein Unternehmen bereits erfolgreich an einen Nachfolgenden mit Migrationshintergrund[224] abgegeben. Der Nachfolgende ist ehemaliger Mitarbeiter in dem Unternehmen. Die beiden anderen Unternehmer sind seit einem Jahr intensiv auf der Suche nach einem Nachfolgenden. Die Nachfolgeplanung läuft schon länger bei beiden Personen, kann allerdings bei einer der Personen nur schwer zeitlich bestimmt wer-

223 Da die Beratungsangebote standesrechtlichen Beschränkungen unterliegen, dürfen die Berater nur bestimmte Dienstleistungen anbieten und verweisen die Klienten daher weiter oder arbeiten eng mit Steuerberatern und Rechtsanwälten zusammen.

224 Sein Nachfolger wurde ebenfalls von uns interviewt.

den, während die andere Person seit sechs Jahren die Nachfolge vorbereitet und plant. Die Übergeber, die sich noch in der Suchphase befinden, sind derzeit 69 Jahre und 53 Jahre alt, während der erfolgreiche Übergeber bei der Übergabe 66 Jahre alt war. Die Motive der Übergeber sind insbesondere durch ihr Alter und die damit verknüpfte nachlassende mentale und körperliche Belastbarkeit bedingt. Deutlich spüren die Übergeber, dass die Arbeit sie mehr anstrengt und sie nicht mehr den nötigen Einsatz für ihr Unternehmen aufbringen können. Dadurch bedingt möchte einer der Nachfolgende sich in einer längeren Übergabephase am Ende seines Arbeitslebens nur noch seinen Kernkompetenzen und -interessen im Unternehmen widmen (wenn möglich auf Provisionsbasis bei dem neuen Eigentümer). Die rechtzeitige Übergabe als Teil der gesicherten Altersvorsorge ist bei allen drei Personen ebenfalls relevant.

Die Übergeber, die sich vor der Übergabe befinden, suchen auf vielfältigen Wegen nach potenziellen Nachfolgenden. So wurde von einem Übergeber zunächst ein „freier Berater" engagiert, dessen Leistungen nicht zufriedenstellend waren, so dass eine Kammer hinzugezogen wurde und die Nachfolgesuche nun vornehmlich über die „nexxt-Change"-Börse verläuft. Die andere übergebende Person nutzt informelle Kontakte, Anzeigen in überregionalen Zeitungen sowie die „nexxt-Change"-Börse. Ursprünglich gab es einen Mitarbeiter im Unternehmen sowie eine entfernte Verwandte, die als Kandidaten auf die Nachfolge vorbereitet wurden. Eine Umsetzung scheiterte allerdings in beiden Fällen. Die Suche nach einem externen Kandidaten gestaltet sich durch die Branchenspezifik und spezielle Konstellation des Unternehmens schwierig.

Eine Person aus der Übergebergruppe ist noch Geschäftsführerin; der Prozess noch nicht vollständig abgeschlossen. Das Unternehmen ist im Bereich Gastronomie/Einzelhandel angesiedelt. Es wurde an einen Bekannten aus einer situativen Gelegenheit heraus veräußert, da sich die beruflichen Ziele der Person verändert haben sowie die Belastung in dem Unternehmen zu groß war.

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden elf *Nachfolgende* befragt, zusätzlich wurde eine nachfolgeinteressierte Person interviewt. Insgesamt befinden sich fünf Personen noch im Nachfolgeprozess, alle anderen haben die Nachfolge erfolgreich abgeschlossen. Unter den Nachfolgenden sind Personen, die auch Übergeber oder Existenzgründende waren/sind. Drei der Nachfolgenden sind familieninterne Nachfolgende (detailliert hierzu weiter unten im Abschnitt „Nachfolgetypen"). Eine familieninterne Nachfolgerin ist gleichzeitig auch eine Existenzgründerin und Übergeberin. Die beiden anderen familieninternen Nachfolgen (Vater-Sohn- und Onkel-Neffe-Nachfolge) verdeutlichen durch die Kontrastierung mit den externen und unternehmensinternen Fällen, worin allgemeine Muster und Besonderheiten einzelner Nachfolgetypen bestehen.

Die befragten Nachfolgenden haben mehrheitlich eigene Migrationserfahrungen, die anderen haben Eltern, die nach Deutschland immigriert sind. Mehrheitlich haben die befragten Personen einen türkischen Migrationshintergrund; eine Person hat einen griechischen Migrationshintergrund. Die befragten Nachfolgenden haben, soweit abschätzbar[225], zwischen dem 20. und dem 54. Lebensjahr übernommen. Die familieninternen Nachfolgen stellen den Großteil der jüngeren Nachfolgenden dar. Drei der Nachfolgenden (inkl. der nachfolgeinteressierten Person) sind Frauen.

Bei den Qualifikationen überwiegen duale Ausbildungen. Nahezu alle Personen haben sich mehrfach weiterqualifiziert, z.B. durch einen Meister, eine weitere Fachausbildung oder spezifische Fortbildungen etwa zur Unternehmensführung oder als Ausbilder u. Ä. Einer Person wurde die im Ausland erworbene Qualifikation in Deutschland nicht anerkannt. Mit Ausnahme der familieninternen Nachfolgefälle haben alle Nachfolgende eine reiche und lange Berufserfahrung. Zwei Tendenzen lassen sich erkennen: Zum einen gibt es Berufsverläufe, die sich durch mindestens zwei Wechsel der Branchen und Tätigkeiten auszeichnen, was typisch für

225 Da sich der formelle und informelle Prozess der Nachfolge über lange Jahre hinauszögern kann, ist die Frage der Altersbestimmung zum Zeitpunkt der Übernahme für die Beteiligten schwierig.

aktuelle Berufsbiografien ist. Die anderen Berufsbiografien zeichnen sich durch sehr konstante Verläufe aus, in denen innerhalb einer Branche ein Beruf in unterschiedlichen Positionen ausgeübt wird. Keine der befragten Personen hat aus der Arbeitslosigkeit heraus die Nachfolge angetreten. Wohl aber spielen existenzielle Fragen eine Rolle bei der Nachfolge, etwa die drohende Insolvenz des Unternehmens, in dem die Person angestellt ist. Zwei Nachfolgen wurden im Team, alle anderen Nachfolgen wurden alleine realisiert.

Mit Blick auf die Motive der Übernehmenden wird erkennbar, dass diese vor allem der Wunsch nach Selbstständigkeit (die selbstbestimmte Aufgaben- und Zeiteinteilung, also „der eigene Chef zu sein", wird hiermit besonders verbunden), das Wahrnehmen sich bietender Gelegenheiten bzw. das Hineinwachsen in die Nachfolge sowie die Absicherung der Familie stehen im Vordergrund. Eine Nachfolgerin, die nun Übergeberin ist, äußerte, dass sie heute nicht mehr übernehmen würde, da zu viele Risiken damit verbunden seien. Ihre Begründung für das Risiko ist kongruent zu der eines unternehmensinternen Nachfolgenden, der Bedenken gegenüber einer externen Nachfolge äußerte. Ihm erscheinen die Risiken zu hoch, ein fremdes Unternehmen zu übernehmen, das man kaum kennt und dessen Wert (inkl. Etablierung am Markt, Kundenstruktur usw.) und Zukunftsaussichten man nur schwer abschätzen kann. Eine Nachfolgerin sieht, bedingt durch ihr fortgeschrittenes Alter, Vorteile in der Nachfolge als Form der Existenzgründung, da für sie (hinsichtlich ihres Alters) eine Neugründung zu zeitaufwendig wäre. Alle anderen Nachfolgenden sehen keine besonderen Vorzüge oder Nachteile in dieser speziellen Gründungsform. Anscheinend steht die Form der Gründung nicht im Vordergrund was damit zusammen hängen könnte, dass „Nachfolge" als besondere Form der Gründung nicht als Wissensbestand verfestigt ist oder die Bedeutung der Typisierung „Nachfolge" sehr unterschiedlich ist (ausführlich hierzu weiter unten).

Motive für Nachfolge
1. Wunsch nach Selbstständigkeit
2. Sich bietende Gelegenheit/Hineinwachsen
3. Absicherung der Familie

Die Finanzierung der fünf realisierten sowie der im Prozess befindlichen Nachfolgen (ausgenommen zwei Fälle, für die das Finanzierungsthema noch nicht relevant ist) erfolgt hauptsächlich über Eigenkapital sowie durch Gelder aus dem Familien- oder Bekanntenkreis oder durch eine Mischung beider Formen. Von einem Geschäftspartner wurde ein Kredit eingeworben und zwei Befragte erhielten einen Kredit von der Bank. Vier Nachfolgende erhielten keinen Kredit von der Bank. Zwei Nachfolgende (die sich im Interview nicht klar dazu äußern wollten) erhielten vermutlich auch keinen Kredit. Die Kreditablehnung wurde kompensiert durch private Kredite oder die Vereinbarung von Ratenzahlung für den Kaufpreis.

Finanzierungen der Nachfolgen
1. Eigenkapital und Finanzierung durch Familie und Freunde
2. Kredit von Geschäftspartner (Lieferant)
3. Bankkredite
4. Ratenzahlung an Übergeber

5.2.1.4 Vergleichende Betrachtung der analysierten Studien

Vergleicht man die Informationen aus den vorliegenden Fällen mit den Ergebnissen der skizzierten Studien u.a. von Kay und Schlömer[226] sowie des Instituts für Mittelstandsforschung[227] lassen sich folgende Unterschiede und Gemeinsamkeiten finden.

226 Kay/Schlömer 2008.
227 IfM Bonn/ZEW 2010.

Gemeinsamkeiten in den erhobenen Strukturdaten und denen der beiden Studien sind in den regionalen Unterschieden (86% der Unternehmensnachfolgen in den alten Bundesländern[228]), der wahrgenommenen Komplexität und Zeitintensität des Nachfolgeprozesses, sowie dem unterschiedlichen Verläufen der Nachfolge auf der informellen und formellen Ebene zu sehen[229]. Auch die in der Studie von Kay und Schlömer sowie des IfM/ZEW beschriebenen Nachfolgetypen (familieninterne sowie externe und unternehmensinterne Nachfolgen), die Formen der Nachfolge als Solonachfolge und Teamnachfolge, sowie die Geschlechterverteilung sind in den untersuchten Fällen vertreten. Die interviewten Nachfolgenden waren ebenfalls überwiegend männlich. Der Altersdurchschnitt der Nachfolgende insgesamt, sowie die jüngeren familieninternen Nachfolgende stimmen auch mit den vorliegenden Daten überein[230]. Die Motivlage der Nachfolgende, wie sie in der Studie des IfM/ZEW abgefragt wurde, passt zu den vorliegenden Ergebnissen. So wurde einhellig der Wunsch nach Selbstständigkeit sowie das Ausnutzen sich bietender Gelegenheit genannt.

Schwer vergleichbar sind die Daten hinsichtlich der Finanzierung der Nachfolge. Die Studie des IfM/ZEW[231] weist aus, dass 56% der Nachfolgen per Kauf erfolgten, wovon 29% dieser Personen Finanzierungsprobleme hatten, die sie vor allem durch Kredite der Hausbank, Ratenzahlungen und Fördermittel lösten. Die im Forschungsprojekt untersuchten Nachfolgen wurden vorwiegend durch Eigenkapital oder durch private Kredite von Familie und Freunden abgewickelt. Ratenzahlungen, Kredite der Hausbank lassen sich auch in unseren Daten finden. Zusätzlich wurden zwei Fällen durch Kredite von Geschäftspartnern unterstützt. Die Interviewten hatten mehrheitlich eine Ausbildung sowie zusätzliche Qualifikationsschritte absolviert. Das deckt sich mit den Ergebnissen von Kay und Schlömer[232], bei denen die Nachfolgenden eher Ausbildungen absolviert

228 Kay/Schlömer 2008, S. 15.
229 Breuer 2009.
230 Ebd., S. 37.
231 IfM Bonn/ZEW 2010, S. 66.
232 Kay/Schlömer 2008, S. 20.

haben als Hochschulabschlüsse, nicht jedoch mit der Studie des IfM/ZEW (nach der 71% der Nachfolgenden über einen Hochschulabschluss verfügen).

Das vorliegende Sample enthält sechs externe und drei unternehmensinterne und zwei familieninterne Nachfolgen. Im Unterschied zur Studie des Instituts für Mittelstandsforschung, das konstatiert, dass in konsum- und unternehmensnahen Dienstleistungen sich hohe Anteile von externen und unternehmensinternen Nachfolgenden finden lassen [233], stammen die Nachfolgen unsere Studie vor allem aus dem Handel, Handwerk und Lebensmittelbereich. Die Berufsbiografien der Nachfolgende zeigt, dass diese zumeist schon vor der Nachfolge selbstständig waren, im Gegensatz zur Studie von Kay und Schlömer. Unterschiede lassen sich auch hinsichtlich der Suchwege nach einem geeigneten Unternehmen finden. Lediglich eine Person in unserer Studie hat hierfür die Dienstleistungen einer Kammer in Anspruch genommen, während die anderen das Unternehmen über eigene private oder berufliche Kontakte gefunden haben. Die Übernahmeinteressierten in der Studie von Kay und Schlömer nahmen die Dienstleistungen von Kammern (76,5%), Online-Nachfolgebörsen (63,5%) und Unternehmensberater (50%) in Anspruch. Lediglich ein Anteil von 30 % nutzte bei der Suche Freunde, Bekannte und Geschäftsfreunde [234].

5.2.2 Wissensbestände und Einstellungen zum Thema Nachfolge

Es zeigt sich sehr deutlich in den Interviews, dass die Typisierung „Nachfolge" und deren Bedeutung als Wechsel von Eigentum und Management eines Unternehmens in dieser spezifischen Bedeutung wenig verfestigt ist. Von einigen Interviewpartnern wird der Begriff gar nicht verwendet und andere Typisierungen haben eine höhere Relevanz (bspw. „Verkauf"). Andere wiederum verbinden unterschiedliche Bedeutungen mit dem Begriff „Nachfolge". So wird Nachfolge erst einmal nur als Wechsel [235] der Eigen-

233 Ebd., S. 28.

234 Ebd., S. 66-67.

235 Hier wird dann noch mal differenziert, auf welchem Wege der Wechsel erfolgt, bspw. durch Insolvenz, Vermietung, Schenkung, Verkauf.

tumsverhältnisse von Unternehmensteilen verstanden (bspw. Maschinen, Räume, Werkzeug, Aktienanteile). Oder aber die Bedeutung beschränkt sich nur auf den Wechsel des Managements.

Weiter lassen sich Unterschiede in den Bedeutungen finden hinsichtlich der Prägung dieser Objekte durch den Vorbesitzer. Etwa wird bei einigen der Verkauf eines Unternehmens oder seiner materiellen Bestandteile als neutraler, rein ökonomischer Akt verstanden und dementsprechend auch abgewickelt. Dementsprechend zu verstehen sind das Selbstverständnis und die Selbstbeschreibung von Personen, die Vermögensteile des Unternehmens erworben haben (und laut Definition keine Nachfolgenden sind). Auch berichten die Experten von Klienten, die lediglich ihr Unternehmen gewinnbringend verkaufen wollen, so dass einige Aspekte der klassischen Nachfolge bei diesen Personen keine Rolle spielen[236], da es lediglich um die Abwicklung eines formalen Verkaufsgeschäfts geht.

Andere stellen dar, dass der „Geist oder die Tradition des Vorbesitzers" im gesamten Unternehmen oder Teilen davon existiert, was zu berücksichtigen ist. Die symbolische Bedeutung der Vermögensteile ist für sie „aufgeladen" durch die Tradition des Vorbesitzers und sie verstehen sich daher als Nachfolgende, die eine bestimmte Tradition oder einen bestimmten „Unternehmergeist" weiterführen, was sich in ihrem weiteren Handeln niederschlägt (ein Beispiel hierzu weiter unten). Typischerweise werden familieninterne Nachfolgen als besonderer Fall mit eigener Qualität erachtet, die sich deutlich von anderen Nachfolgen unterscheiden.

Das deckt sich mit dem ausgewerteten Forschungsstand und wird auch sehr deutlich in dem quantitativen Forschungsteil der Studie. Die Typisierung und Bedeutung einer bestimmten Handlungspraxis als „Nachfolge" ist fluide, vielfältig und quantitativ in ihrer Gänze kaum fassbar. Nachfolgefälle bleiben damit oftmals unsichtbar. Das hat auch Folgen für bestimmte Aspekte der Nachfolgethematik in der Praxis, die anhand der

236 Die Wahl des richtigen Kandidaten bemisst sich bei diesen Fällen etwa nur am Kaufpreis, emotionale Aspekte etwa der Verbundenheit mit dem Unternehmen spielen hier keine Rolle.

Perspektive der Experten (Berater, Banken), der Nachfolgende und Übergeber nachfolgend erörtert werden.

5.2.2.1 Berater und Banken

Deutlich wird bei den Experten, dass nur die nachfolgespezialisierten Berater und ein Teil der befragten Personen bei den Banken den Begriff und die Bedeutung „Nachfolge" als Übertragung von Eigentum und Management verwenden. Nachfolge wird ebenso definiert, dass nur das Eigentum oder etwa nur Vermögensgegenstände des Unternehmens erworben werden. Tätige Beteiligungen werden teilweise als Nachfolgen betrachtet, in anderen Fällen wiederum nicht. Darüber hinaus berichten Experten von Nachfolgen, in denen übernommene Unternehmen nach kurzer Zeit wieder verkauft werden. Das entspricht nicht dem Idealtyp einer Nachfolge, in der das Unternehmen vom Nachfolgenden längere Zeit weitergeführt wird[237].

Weitere qualitative Erkenntnisse verstärken die bereits angesprochene „Unsichtbarkeit der Nachfolgefälle": So werden Nachfolgen bei einigen Experten nicht dokumentiert, so dass keine spezifischen Angaben gemacht oder nur Schätzungen zur Zahl der Beratungsfälle vorgenommen werden können. Hinzu kommt, dass die Identifizierung des Nachfolge-Prozesses für die Experten aufgrund der skizzierten unterschiedlichen Verläufe schwierig ist, zumal diese auch nur an bestimmten Phasen des Prozesses beteiligt sind und den formellen Abschluss der Nachfolge nicht

237 Am Rande sei hier noch auf zwei Aspekte verwiesen, die im Diskurs um die Nachfolge im Allgemeinen eine Rolle spielen: Hinsichtlich der These der „Nachfolgelücke im Mittelstand" lässt sich feststellen, dass eher der Mangel an Unternehmen und die große Nachfrage auf Nachfolgendenseite betont wird als umgekehrt. Dies trifft vor allem auf Brandenburg zu. Die Einschätzungen der Nachfolgebörsen von den Experten manifestieren sich in zwei Positionen: Die Einen erachten Nachfolgebörsen als prinzipiell wichtiges Instrument im Machtingprozess, deren Bekanntheit noch deutlich gesteigert werden könnte, und die Anderen, die Nachfolgebörsen ablehnen, da sich nur wenige interessante Unternehmen in diesen Börsen befände. Gut aufgestellte Unternehmen zeichnen sich für die Experten dieser Position auch dadurch aus, dass sie sich rechtzeitig um die Nachfolgeregelung kümmern und daher nur die schlecht laufenden oder schlecht geführten Unternehmen in diesen Börsen gelistet seien.

immer miterleben. Viele Nachfolgende nehmen nur punktuell oder gar nicht die Dienstleistungen der Experten in Anspruch. Schließlich bestehen „alternative Nachfolgetypen", die außerhalb der Sichtbarkeit und Wahrnehmung der Experten verlaufen. So werden Banken dann nicht an solchen Übergabeprozessen beteiligt, wenn aufgrund niedriger Kaufpreise die Notwendigkeit einer externen Finanzierung entfällt. Hier zeigen sich auch Branchenspezifika, wenn bestimmte Branchen (wie z.B. Dienstleistungen) wenig kapital- oder materialintensiv, so dass Kredite kaum erforderlich sind. Eine Interviewperson schätzt in ihrer Region nur fünf Prozent aller Gründer als kapitalbedürftig ein, wovon ein sehr geringer Teil Nachfolgefälle seien. Deutlich wird auch, dass die jeweiligen Organisationen ihre Dienstleistungen an bestimmte Zielgruppen richten, so dass potenzielle Nachfolgefälle, die der Zielgruppe nicht entsprechen, vermutlich auch eher nicht die Beratung in Anspruch nehmen werden (allgemein zur Nutzung von Beratung der Nachfolgenden weiter unten).

Zusammengenommen führen die wenig verfestigte Typisierung der Nachfolge und deren spezifische Bedeutung sowie die Schwierigkeiten der Identifizierung der Nachfolgen[238] zu der „Unsichtbarkeit von Nachfolgen" insgesamt. Dies spiegelt einen zentralen Aspekt der Forschungsergebnisse wider und lässt Schlussfolgerungen auf die unterschiedlichen Typisierungen und damit verbundene Identifizierung (und damit wiederum verbunden die Sichtbarkeit oder Unsichtbarkeit von Nachfolgen) von Nachfolgen sowie auf die Typisierungen zu Personen mit Migrationshintergrund in der Nachfolge und Übergabe zu. Die Schwierigkeit der Erfassung von Nachfolgen bzw. der „Unsichtbarkeit der Nachfolge und Nachfolgefälle" potenziert sich noch einmal durch Besonderheiten in der Gruppe der Übergebenden und auch für die Fälle von Nachfolgenden mit Migrationshintergrund, wie im Weiteren ausgeführt wird.

238 Zukünftige quantitative Studien müssten das deutlicher mit berücksichtigen.

5.2.2.2 Übergebende

Deutlich wird bei den Übergebenden, dass diese als Unternehmer, die ihr Unternehmen übergeben, nicht sichtbar sein wollen. Sie fürchten Wettbewerbsnachteile sowie Schwierigkeiten mit Mitarbeitern, wenn bekannt wird, dass sie das Unternehmen übertragen wollen. Das führt dazu, dass Verkaufsabsichten oft sehr spät veröffentlicht werden und dann auch nur in anonymen Nachfolgebörsen oder auf informellen Wegen Nachfolgende gesucht wird. Damit sind diese Übergebenden auch für die Nachfolgenden (und Experten) nicht sichtbar.

5.2.2.3 Nachfolgende

Experten dokumentieren Nachfolgen nicht systematisch, ebenso wenig den Migrationshintergrund. Das liegt auch daran, dass die Relevanz des Migrationshintergrundes teilweise nicht gesehen wird. Andere Experten sehen die Frage nach dem Migrationshintergrund als Eingriff in die Privatsphäre der Personen, die sie nicht vornehmen. Deutlich machen die Experten auch, dass sie nicht sicher sind, ob sie Personen mit Migrationshintergrund ausschließlich am Namen sowie an sprachlichen Akzenten und äußeren Merkmalen „identifizieren" könnten. Generell schätzen sie die Anzahl der Nachfolgefälle von Migranten sehr gering ein – so werden Zahlen im Zeitraum von zwei Jahren von 2–13 Fällen genannt. Eine Ausnahme stellt die „ausländische Bank" dar, in der geschätzte 10–20 Fälle pro Jahr realisiert werden – allerdings unter dem Begriff „Verkauf" und als familieninterne Nachfolge.

Wie weiter unten ausgeführt wird, spielen ethnische Selbst- und Fremdbeschreibung bei den Nachfolgenden eine Rolle, diese können sich aber überlappen oder mit anderen Identitätskategorien vermischen. So äußerten Interviewpartner, dass sie nicht als „Migranten" nach der Übernahme erkannt werden wollen, da sie wirtschaftliche Nachteile befürchten, wenn

sie etwa den Namen des Unternehmens ändern [239]. Zum anderen vermuten sie Vorbehalte auf Grund von Stereotypen, so dass wirtschaftliche Nachteile auch hier für sie zu erwarten sind. Mitunter lehnten die Befragten explizit „ethnische" Selbstbeschreibungen ab, sie wollen nicht als Nachfolgende mit „Migrationshintergrund" erkennbar sein. Wichtig ist in dem Zusammenhang auch, dass sich die Nachfolgenden nur in einigen Fällen explizit als solche beschrieben haben, dann aber mit einer zumeist geistig-emotionalen Bedeutung. Nachfolge als zweite Gründungsform spielt eher eine untergeordnete Rolle. Viel häufiger wird die Typisierung als Selbstständige verwendet, die keine spezifischen Aspekte der Nachfolge beinhaltet (Tradition eines Betriebes weiterführen usw.) [240].

Ein zentrales Ergebnis der qualitativen Studie ist, dass sich eine Reihe von „alternativen Nachfolgetypen" finden lassen, die vermutlich auch nicht den Wahrnehmungen und Bedeutungen der Experten, was als „Nachfolge" gilt, entsprechen. Die Selbstbeschreibungen als Nachfolgende sowie die Prozessabläufe in der Praxis entsprechen wenig der formalen Typisierung und den idealtypischen Vorstellungen (etwa denen bei Banken) über eine Nachfolge und einen typischen Nachfolgenden.

239 Das dürfte kein Phänomen innerhalb der Gruppe der Nachfolgende mit Migrationshintergrund darstellen, da in vielen Fällen die Unternehmensnamen als Marke am Markt etabliert sind und von den Nachfolgenden aus wirtschaftlichen Gründen nicht geändert werden.

240 Was sich vermutlich auf die Nutzung von Informationsangeboten und nachfolgezentrierte Beratungsleistungen auswirkt.

	Nachfolgetypen	Anmerkungen und Besonderheiten
1.	Unternehmensinterne Nachfolge aus Insolvenz mit Übernahme der Mitarbeiter	Teamnachfolge, in kürze Beginn der Übergabeplanung, Nachfolge abgeschlossen
2.	Vermögensnachfolge (Räume, Maschinen)	Selbstbeschreibung als Nachfolgende, Nachfolge abgeschlossen
3.	Externe Nachfolge	Abgeschlossene Nachfolge
4.	„Entfernte" familieninterne Nachfolge (Onkel-Neffe)	Abgeschlossene Nachfolge
5.	Familieninterne Nachfolge	Sowie Neugründung und Übergabe (Grenzfall). Nachfolge abgeschlossen, Übergabe im Prozess
6.	Vermögensnachfolge aus Insolvenz (ohne Mitarbeiter)	Selbstbeschreibung als Nachfolgende sowie starke Engagement für Weiterführung der Tradition des Betriebes, ehemaliger Besitzer arbeitet weiterhin im Betrieb, abgeschlossene Nachfolge.
7.	Familieninterne Nachfolge	Nachfolge im Prozess, informell
8.	Externe Nachfolge	Teamnachfolge, abgeschlossene Nachfolge
9.	Unternehmensinterne Nachfolge	Qualitativ familieninterne Nachfolge
10.	Unternehmensinterne Nachfolge	Prozess der unternehmensinternen Nachfolge unterbrochen, parallel Suchphase nach alternativen Möglichkeiten, sowie Versuch den Nachfolgeprozess im Unternehmen wieder aufzunehmen, Nachfolge im Prozess.
11.	Unternehmensinterne Nachfolge	Nachfolge im Prozess, informell
12.	Potenzielle Nachfolge	Gründerin, die zur Expansion Vermögensnachfolge anstrebt

Abbildung 15: Die Nachfolgetypen der Studie im Überblick

Neben den klassischen Nachfolgetypen (externe und interne Nachfolge) der Literatur ist die Praxis vielfältiger. Das hat erheblichen Einfluss auf den weiteren Verlauf des Nachfolgeprozesses und dessen erfolgreichen Abschluss. Der Nachfolgetyp Nummer 9 in der Tabelle ist ein sehr anschauliches Beispiel hierfür. Der unternehmensinterne Nachfolger ohne verwandtschaftliche Beziehungen zum Vorgänger pflegt eine sehr enge Beziehung zu dem Übergeber, die sich qualitativ als Vater-und-Sohn-Beziehung darstellt. Der Übergeber unterstützt auf Basis dieser Beziehung den Nachfolger in erheblichem Umfang. So wird zu Gunsten des Nachfolgers ein Bewertungsverfahren vom Übergeber ausgewählt, das den Unternehmenswert eher niedrig ansetzt. Darüber hinaus wird eine kulante Ratenzahlung vereinbart. Damit ist es dem Nachfolger möglich, das Unternehmen ohne hohe persönliche Schuldenbelastung weiterzuführen. Auf der anderen Seite sichert damit auch der Übergeber, dass der ehemalige Familienbetrieb am Markt weiter gut bestehen kann. Daneben werden alle Formalitäten und Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess gemeinsam bewältigt und die hohen Belastungen, die beide dabei erfahren, auch geteilt.

Auch Nachfolgende, die (lediglich) materielle Güter wie Räume, Werkzeuge, Maschinen übernommen haben, beschreiben sich als Nachfolgende und skizzieren den Prozess als Übernahme. In einem Fall (Nummer 6 in der Tabelle) zeigt sich zusätzlich noch eine besondere Qualität: Die Nachfolge ergibt sich zufällig und das Motiv ist hier explizit, die Tradition des Betriebs fortzuführen. Die Übernahme eines bestehenden und bekannten Traditionsbetriebes wird also verknüpft mit dem Motiv, die Tradition des Betriebes weiterzuführen, auch durch die Übernahme von „nur" Vermögensbestandteilen. Darüber hinaus erhält der ehemalige Inhaber die Möglichkeit, in dem Betrieb unentgeltlich weiterzuarbeiten, da dieser sich im Ruhestand unwohl fühlt. Es ist zu vermuten, dass diese „alternativen Nachfolgetypen" bei den Experten mit engen Nachfolgebedeutungen auch nicht als Nachfolge identifiziert werden.

Auch bei den familieninternen Nachfolgen wird deutlich, dass sich der Nachfolgeprozess zunächst vor allem auf der informellen Ebene vollzieht, bevor die Nachfolge offiziell vollzogen und damit auch sichtbar für Experten wird.

Es lässt sich also festhalten, dass die Typisierung „Nachfolge" als spezifischer Wissensbestand nicht mit einer eindeutig abgegrenzten Bedeutung verfestigt ist. Das hat zur Folge, dass die Sichtbarkeit und Identifizierung von Nachfolgen und insbesondere von Nachfolgen durch Personen mit Migrationshintergrund erschwert sind. Das wird verstärkt durch „alternative Nachfolgetypen", zielgruppen-spezifische Ausrichtungen der Dienstleistungen im Bereich der Nachfolge oder Nachfolgen, die eher nicht bei den Experten als „Fälle" auftauchen, da etwa Beratung und externe Finanzierung nicht benötigt werden.

5.2.2.4 Beratung

Um die Frage der Wissensbestände zum Thema Nachfolge genauer zu klären, wurden in den qualitativen Interviews die in Anspruch genommenen Beratungsleistungen der Nachfolgenden untersucht. Insgesamt betonten die Nachfolgenden, dass sie das nötige Wissen, um die Nachfolge zu realisieren, vornehmlich aus dem Bekannten- und Freundeskreis akkumuliert haben oder in der vorherigen Selbstständigkeit und im Nachfolgeprozess selbst erlernt haben.[241] Die als relevant erachteten Wissensbestände für die Nachfolgenden sind vor allem praxisnahes und sehr spezifisches Wissen (bspw. branchenspezifisches Wissen, um den Wert des Unternehmens oder den Markt einschätzen zu können, von wem und wie die Kaufverträge erstellt und abgewickelt werden). Weniger relevant war für sie abstraktes Prozesswissen, etwa über die Phasen oder das allgemeine Vorgehen in der Nachfolge. Informationen von erfolgreichen Selbstständigen werden als besonders wichtig eingeschätzt, während Informationsangebote von Experten und Wege zur professionellen Beratung aufgrund eines als unübersichtlich empfundenen Angebots als zu zeitintensiv beurteilt werden.

241 Dies deckt sich mit den Erkenntnissen des KfW-Research 2010, S. 43 (KfW et al. 2010).

Fünf der Nachfolgenden haben sich professionell bei der Erstellung des Businessplans, bei Steuerfragen oder bei der Suche nach einem passenden Unternehmen beraten lassen. Eine Person hat explizit eine Beratung für Unternehmer mit Migrationshintergrund aufgesucht. Explizit wird von zwei Personen professionelle Beratung abgelehnt, da durch die Beratung die Komplexität des Nachfolgeprozesses zu sehr erhöht würde, wenn alle Optionen und Risiken, die im Prozess auftauchen können, bekannt seien. Dies verunsichere die Personen zu sehr und würde zu Handlungsverzögerungen oder Handlungsunmöglichkeit führen.

	professionelle Beratung	andere Formen der Wissensakkumulation
1	-	Erfahrungswissen vom Übergeber
2	Steuerberater für bestimmte Darstellungsformen und Fachtermini im Businessplan	-
3	Ehem. Lehrer aus der Meisterschule	Erfahrungswissen von Freunden
4	Lehnt professionelle Beratung ab	Erfahrungswissen von Freunden/ Bekannten, „on the job"
5	Keine Inanspruchnahme	Erfahrungswissen vom Übergeber
6	Keine Inanspruchnahme	Erfahrungswissen von Freunden und Familie, „on the job"
7	Lehnt professionelle Beratung ab	Erfahrungswissen von anderen Selbstständigen
8	Keine Inanspruchnahme	Erfahrungswissen vom Übergeber
9	Steuerbund	Erfahrungswissen vom Teilhaber
10	Kammer	Erfahrungswissen vom Übergeber
11	Business-Starter einer Migrantenorganisation	„on the job"
12	Kammer	Erfahrungswissen vom anderen Selbstständigen

Abbildung 16: In Anspruch genommene Beratungsleistungen der Nachfolgende im Überblick

Die befragten Übergebenden bemängelten in der Beratung bei den Banken eine unpersönliche und zeitknappe Kundenbetreuung. Ein Übergeber, der erst nach 45 Jahren seinen Betrieb übergeben hat, diagnostiziert einen deutlichen Wandel in der Kundenbetreuung. Für den Nachfolgeprozess hätte er sich engeren Kontakt und Betreuung gewünscht. Das steht in einem deutlichen Kontrast zu den Betreuungsleistungen und der Kundenbeziehung der „ausländischen Bank", die sich durch eine starke Nähe zu den Kunden auszeichnet[242].

5.2.2.5 Einstellungen und Zuschreibungen an migrantische Unternehmer

Zur Klärung der Frage ob „Ethnizität" oder kulturspezifische Handlungsweisen eine Rolle im Nachfolgeprozess spielen, werden im Folgenden die Einstellungen der Experten und Übergeber zu Unternehmern mit Migrationshintergrund dargelegt[243].

Experten und Übergeber ohne oder mit kaum eigenen Erfahrungen mit Migranten ziehen deutliche Grenzen von allgemein ethnisch-nationalen Gruppen und damit verbundene grundlegende Annahmen von kulturellen Differenzen. In den Interviews wurden kategoriale Unterschiede zwischen Unternehmern mit Migrationshintergrund (sowie Unternehmen, die von ethnischen Gruppen geprägt sind) und deutschen Unternehmern gemacht: Deutsche Unternehmer handeln nach der Beschreibung der Interviewpartner „rational, vernünftig und bürokratisch" während Migranten „ganz anders" und zwar „kreativ, chaotisch" unternehmerisch handeln würden. Zumeist ist mit der stereotypen Zuschreibung an Migranten der Typus des „Südländers" verbunden. Des Weiteren schreiben diese Personen Unternehmern mit Migrationshintergrund niedrige Qualifikationen und eine schlechte Bonität (die Referenzgruppe sind hier Arbeitslose)

242 Darüber hinaus hat diese Bank (anders als die meisten deutschen Banken) auch bei der Vergabe von Krediten Vorteile, da sie Sicherheiten, die die Kunden im Ausland haben, wie z.B. Immobilienanerkennen darf.

243 Die Experten machten keinen Unterschied zwischen Nachfolgenden und allg. Unternehmern mit Migrationshintergrund.

zu und sehen Nachfolgende eher in Lotto-Toto- oder Gemüseläden statt in Produktionsbetrieben. Mit der kategorialen Unterscheidung sind also auch abwertende, negative Bewertungen verbunden. Besonders herausgehoben werden hier „Türken" und „Vietnamesen", auf die sich in besonderem Maße auch negative Klassifikationen richten.

Gravierend auffallend ist, dass die Befragten unterschiedliche Bewertungen für denselben Sachverhalt bei „deutschen" und „migrantischen" Unternehmenspraktiken und Unternehmen vornehmen. Diese Moral-Alchemie, also die positive Bewertung der Eigengruppe und negative Bewertung von Fremdgruppen, lässt sich hinsichtlich der Themen Familienunternehmen, Netzwerke und Finanzen finden:

Die Unterscheidung richtet sich vor allem auf die Familienstrukturen, die als zentrales Organisationsprinzip auch das Unternehmen strukturieren und prägen. Migrantische Familien und Familienunternehmen werden nach dieser Einschätzung durch Clanstrukturen beschrieben, die im Verborgenen bis hin zu mafiös agieren. Migranten, die ein bestimmtes Monopol in Nischenmärkten innehaben, werden verknüpft mit dubiosem bis kriminellem Handeln. Migranten, auf die sich die Zuschreibung bezieht, werden somit kategorial ausgeschlossen aus der legalen Wirtschaftssphäre.

Familienunternehmen von Migranten haben die Befragten als „dubios" und als versteckt agierend bezeichnet, insbesondere was die Nachfolgen innerhalb dieser Familien betrifft, während familieninterne Nachfolgen deutscher Personen als der Ideal- und Normalfall gelten. Netzwerke von Migranten wurden von den Befragten bisweilen als kriminelle, undurchsichtige und abgeschottete Sozialformen beschrieben, während Netzwerke von deutschen Unternehmern als üblich, notwendig und positiv beschrieben werden. Damit verbunden ist auch die Thematisierung von Krediten, die ebenfalls diesem Schema folgt. Typisch ist auch hier, dass Migranten Schwierigkeiten im Umgang mit Behörden sowie Sprachprobleme zugeschrieben werden (, siehe hierzu auch weiter unten).

Dass in der Praxis Diskriminierungen und Vorurteile gegenüber Migranten bestehen könnten, äußern einige Personen, andere verneinen es. Sehr deutlich drücken sich die Einstellungen der Akteure dieser Gruppe in bestimmten sprachlichen Formen bis hin zur „Sprachlosigkeit" aus. Diese zeigen beispielsweise an, dass die Akteure wissen, dass sie tabuisierte Einstellungen äußern oder unsicher sind, ob sie derartig tabuisierte Themen in der Interviewsituation aussprechen können.

Differenzierter zeigen sich die Wissensbestände und Einstellungen bei Experten und Übergeber mit eigener Erfahrung mit Migranten. Auch hier werden Grenzen entlang von ethnisch-nationalen Kulturen und Gruppen gezogen und damit Unterschiede der Gruppen angenommen. Allerdings scheinen die Grenzen und Unterschiede hier durchlässiger und entsprechen eher graduellen Unterschieden. Sie betonen auch, dass die ethnisch-nationalen Gruppen differenziert betrachtet werden müssen.

Deutlich machen die Befragten, dass sie um Diskriminierungen und Vorurteile gegenüber Migranten wissen und diese auch in der beruflichen Praxis erlebt haben. Dass ethnische Gruppen sowohl der Migranten und Deutschen eher unter sich bleiben, Nachfolgen auch eher in diesen Gruppen geregelt werden, "Fremde" misstrauisch behandelt werden, wird als Normalfall bzw. universelles Phänomen erachtet, unabhängig von spezifischen ethnischen Gruppen. Dasselbe gilt für diverse Netzwerkaktivitäten der Gruppen.

Positive Zuschreibungen und Wissensbestände wurden für die Zuverlässigkeit von türkischen Kreditnehmern geäußert. Das geliehene Geld werde immer zurückgezahlt und insgesamt gehe der Bank wenig Geld bei Migranten verloren. Starke kulturelle Differenzen hinsichtlich der Unternehmerpersönlichkeit beschreibt einer der Berater, der eng mit migrantischen Unternehmern aus ehemaligen sozialistisch-kommunistischen Ländern zusammenarbeitet.

Bei den Nachfolgenden spielen ethnisch-nationale oder ethnisch-religiöse Selbst- und Fremdbezeichnungen ebenfalls eine sehr unterschiedliche Rolle. Das Spektrum in den befragten Fällen reicht von zentralen Identi-

tätskategorien über Vermischungen, Differenzierungen (z.B. die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Region oder einem Kiez) und Typisierungen bis zur Ablehnung der Typisierung „Migrant“ und dem Bestehen auf individualistischen Identitätsbeschreibungen. Auffällig ist bei einigen Personen das deutliche Bewusstsein um die soziale Konstruktion und damit auch „Relativität“ von Typisierungen und Klassifikationen.

Typisierungen und Klassifikationen von kulturellen Differenzen werden in den Formen der Kundenbeziehung mit Beratern vorgenommen sowie als Unterschiede in den Formen der Verkaufsverhandlungen und Geschäftsabschlüsse beschrieben. Graduelle Klassifikationen lassen sich finden in den Zuschreibungen der formalen Prozesse, hinsichtlich „starker bürokratischer Vorgehensweisen“ von deutschen Behörden und Organisationen und weniger stark bürokratischen Vorgängen in ihrem Geschäftsleben. Auch beschreiben die Befragten, dass bestimmte „ethnische Gruppen“ im Gegensatz zu „Deutschen“ andere Formen der Herstellung von Vertrauen, im unternehmerischen Handeln praktizieren.

5.2.2.6 Unternehmerleitbilder

Um herauszufinden, welche Potenziale und Probleme Migranten im Nachfolgeprozess haben, wurden die Wissensbestände und Einstellung zum Unternehmerleitbild[244] der Akteure herangezogen. Dies gibt auch Aufschluss über die Anforderungen, die Migranten aus Sicht der Interviewpartner für eine Nachfolge erfüllen sollten. Wie im Forschungsstand dargelegt, sind die Vorstellungen davon, was einen Unternehmer auszeichnet insbesondere bei der Bewertung der Unternehmerpersönlichkeit und der Qualifikationen relevant. Das zeigte sich auch in den Interviews deutlich; die Fragen und das Problem der Bewertung der Personen stellen zentrale Themen für alle beteiligten Akteure im Nachfolgeprozess dar.

Die Experten und Übergebenden beschreiben folgende Idealtypen der Unternehmerleitbilder:

244 Für die theoretischen Ausführungen hierzu siehe Kapitel 4.3.2 .

Unternehmertum als exklusive Identitätskategorie: Unternehmertum wird hier als natürliche Personeneigenschaft verstanden, die zentral die Identität einer Person bestimmt. Man wird als Unternehmerpersönlichkeit geboren und zeichnet sich durch besondere Willensstärke, Zielstrebigkeit und Charisma aus, die als natürliche Eigenschaften bestehen. Die angeborenen Merkmale führen zu einer besonderen Authentizität der Unternehmerpersönlichkeit. Beratungsleistungen und Erfahrungswissen sind für diese Personen kaum relevant, sie können höchstens zur Verfeinerung der schon bestehenden Fähigkeiten führen. Es geht bei diesem Typus um eine universelle Identitätskategorie, wodurch sie sich von anderen Typen unterscheidet.

Der Unternehmer als Manager: Dieser Typus zeichnet sich durch bestimmte Handlungsweisen, wie rationales, strategisches und planerisches Vorgehen aus. Der Unternehmer als Manager richtet seine Anstrengungen auf die Expansion seiner unternehmerischen Tätigkeiten. Er ist nicht im operativen Geschäft tätig, sondern agiert strategisch und ist für die Prozesssteuerung und langfristige Zielplanung im Unternehmen zuständig[245]. Er geht große Risiken im unternehmerischen Handeln ein und fokussiert alle Energie in das Unternehmen und seine Visionen. Er ist Generalist und im Prinzip in jeder Branche einsetzbar. Als minimale Voraussetzungen wird kaufmännisches Wissen benannt. Auch dieser Typus wird beschrieben als eine authentische und charismatische Persönlichkeit, allerdings werden diese Eigenschaften bei diesem Typus als erlernbar aufgefasst.

Der erfahrene Unternehmer als Spezialist: Der dritte Typus ähnelt in einigen Aspekten dem Managertypus. Allerdings wird bei ihm die Reflektionsfähigkeit (die eigenen Grenzen, Schwächen und Stärken zu erkennen, zu analysieren und dann an ihnen zu arbeiten) und das Erfahrungswissen betont. Er ist im Gegensatz zum Manager auch operativ tätig und schöpft seine besonderen Kompetenzen gerade aus dem Wissen und den Fähigkeiten, die er im operativen Geschäft anwenden muss. Er ist somit stärker an eine bestimmte Branche gebunden, die er sehr gut kennt, was seine Kom-

245 Dieser Typus wurde von zwei Personen als kategoriale Klassifikation im Vergleich zu Unternehmer mit Migrationshintergrund angeführt.

petenz auszeichnet. Im Zusammenhang mit diesem Typus ist auch die Rede von einem besonderen unternehmerischen Gespür, das nicht durch formales Wissen erlernbar ist, sondern als Erfahrungswissen im Job angeeignet wird. Sein unternehmerisches Handeln ist eher auf Strukturerhalt und langsames Wachstum ausgerichtet.

Alle genannten Eigenschaften werden bei den Banken und Übergebern als höchst relevant – z.B. bei der Kreditvergabe – erachtet. Es hat den Anschein, als ob „harte Zahlen" und der Businessplan nebensächlich werden. Letzterer wird vielmehr verwendet, um die Unternehmerpersönlichkeit mit der Darstellung der Kandidaten im Businessplan zu vergleichen. Auch die Übergebenden prüfen die Unternehmerpersönlichkeit der Nachfolgenden eingehend und legen diese als Vergleich zu ihren Unternehmervorstellungen an. Die Wahl etwa des Restaurants für ein erstes Treffen oder die Fragen, die Nachfolgende stellen, werden als Indizien der Unternehmerpersönlichkeit gewertet und fließen in die Entscheidung für oder gegen den Kandidaten ein.

Die Unternehmervorstellungen der Nachfolgenden beziehen sich vorwiegend auf spezialisierte Fachkenntnissen über die Tätigkeiten im Unternehmen, sowie spezifischer Branchenkenntnisse und die Betonung der Dienstleistung. Verknüpfungen des Unternehmerleitbildes zu explizit ethnischen Typisierungen lassen sich nicht finden. Die oben beschriebenen letzten beiden Typen („Der Unternehmer als Manager" und „der erfahrene Unternehmer als Spezialist") lassen sich auch bei den Nachfolgenden finden.

Schließlich findet sich bei den Nachfolgenden der Typus des *Unternehmers als Dienstleisters*[246]: Neben den Qualitäten des erfahrenen und operativ tätigen Managers (Typ drei) wird die Beziehungspflege, das Verantwortungsbewusstsein und die Aufopferungsbereitschaft für die eigenen Mitarbeiter und die Kunden in diesem Typus betont. Die Dienstleistungen an den Kunden umfassen mehr als nur die Tätigkeiten, für die die Kunden

246 Ein Nachfolger sah die Relevanz der unternehmerischen Tätigkeit „nur" als eine Möglichkeit des Gelderwerbs und nicht als zentralen Mittelpunkt seines Lebens. Dementsprechend fehlte in diesem Fall auch die Relevanz eines starken Unternehmerleitbildes.

auch bezahlen. Hinweise auf zugeschriebene angeborene Eigenschaften o. ä. lassen sich bei diesem Typus nicht finden.

Die Branchenverteilung und spezifischen Erfahrungen der Nachfolgenden drücken sich also stark aus. Daneben zeigt die Gegenüberstellung der Unternehmerleitbilder der beiden Gruppen, dass Unterschiede hinsichtlich der Betonung der charismatischen Eigenschaften des Unternehmers bestehen, die bei den Nachfolgenden gar nicht erwähnt werden. Insgesamt ist das Unternehmerleitbild der Nachfolgende eher durch eine Praxisbetonung gekennzeichnet als durch abstrakte Werte und Eigenschaften einer Unternehmerpersönlichkeit. Einige der abstrakten Eigenschaften, die die Experten nennen, wie etwa die Zielstrebigkeit oder ein besonders starker Wille, sind durch das Unternehmerleitbild der Nachfolgenden auch nicht ausgeschlossen. Auffällig ist jedoch, dass sämtliche Aspekte, die die Dienstleistung am Kunden und den Mitarbeitern (etwa Führungsqualitäten) umfassen, bei den Beratern nicht genannt werden. Es kann an dieser Stelle nur vermutet werden, dass die Relevanz eher abstrakter Werte bei den Experten und Übergebenden möglicher Weise zum Ausschluss von Personen führen, die den Dienstleistungstypus stärker verkörpern. Die entscheidende Frage ist, wie stark die Leitbilder in der Nachfolgepraxis akzentuiert werden und wie die abstrakten Werte sich für die Experten auch in Aspekten des Dienstleistertypus konkretisieren und wiederfinden lassen.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass „Ethnizität" als Zuschreibung und Selbstbeschreibung bei allen befragten Akteuren im Nachfolgeprozess eine Rolle spielt. Auch die Nachfolgenden, die ethnische Beschreibungen explizit ablehnen, müssen sich durch Zuschreibungen anderer und aufgrund von Diskriminierungserfahrungen damit auseinandersetzen. Deutlich negative Klassifikationen lassen sich als Zuschreibungen bei den Experten finden. Möglicher Weise haben diese Klassifikationen Folgen im Nachfolgeprozess; beispielsweise bei der Bewertung von Qualifikationen oder der Unternehmerpersönlichkeit. Die Verknüpfung von ethnischen Typisierungen in Kombination mit Unternehmerleitbildern führt in zwei

Fällen zu kategorialen Ausschlüssen migrantischer Unternehmer. Der Blick auf die Unternehmerleitbilder unserer Studie liefert hingegen keine klaren Hinweise auf Schwierigkeiten, die migrantische Nachfolgende daraus zu erwarten haben. Die Einstellungen zum Unternehmertum sind weder gegensätzlich noch schließen sie sich aus. Spezifika, die typisch für migrantische Unternehmer aufgrund möglicher „kultureller Differenzen" wären, sind nicht erkennbar.

5.2.3 Herausforderungen und Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess

Neben generellen Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess bestehen Schwierigkeiten aufgrund der Typisierung „Migrant", die sowohl die befragten Nachfolgenden mit Migrationshintergrund erfahren haben als auch von den Experten zugeschrieben werden.

Gemeinsam und unabhängig vom Migrationshintergrund stellen die Befragten die Finanzierung als ein Problem in der Nachfolge dar. Bei den interviewten Übergebenden und Nachfolgenden ist nicht nur die Frage des Zugangs zu Krediten problematisch, vielmehr stellt für beide Gruppen die Vielzahl an Formalitäten und Prüfungsverfahren für die Kreditbeantragung eine hohe zeitliche Belastung dar. Damit verknüpft ist für beide Gruppen die Schwierigkeit, dass die Prozessabwicklung bei den Banken intransparent erscheint, was die Planbarkeit der weiteren Schritte im Nachfolgeprozess erschwert, da nicht klar ist, wann Entscheidungen gefällt werden. Ähnliche Probleme äußern die Nachfolgenden auch im Umgang mit anderen Organisationen, die z.B. die Sicherheit im Betrieb prüfen und abnehmen oder die Ausländerbehörde. Die Unternehmensbewertung wird ebenfalls als Schwierigkeit angeführt und vereinzelt wurden auch geschlechterrelevante Schwierigkeiten geäußert. Hingegen betonen die Interviewpartner aus Banken und Beratungseinrichtungen, dass der Matchingprozess eine der zentralen Schwierigkeiten im Prozess sei.

Aus Perspektive der:	Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess
Nachfolgende	• Belastung durch Anforderungen von Kreditinstituten und Behörden (Formalitäten und unterschiedliche Zeitregime, Intransparenz des Prozesses) • Zukunfts-/ Existenzängste • Kaufpreis / Bewertung des Betriebs
Übergebende	• Unternehmensbewertung • Finanzierung durch Nachfolgende • Belastung durch Anforderungen von Kreditinstituten (Formalitäten, Intransparenz des Prozesses)
Beratende	• Späte Nachfolgesuche der Übergeber • Finanzen (finanzielle Mittel der Nachfolgende, Unternehmensbewertung, „Leichen im Keller der Bilanz" bei den Übergebern) • Matchingprozess (Verhandlungen der beiden Parteien) • branchenspezifische Kreditvergaben
Kreditinstitute	• Matchingprozess (Suche und Zueinanderfinden) • Zu späte Suche der Übergeber nach Nachfolgenden • Preisverhandlungen

Abbildung 17: Typische Schwierigkeiten im Nachfolgeprozess

Die Nachfolgenden mit eigenen Migrationserfahrungen sind durch fehlende Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen als auch durch fehlende Sprachkenntnisse betroffen. Schulabschlüsse wurden verzögert nachgeholt und im Fall der Nicht-Anerkennung der Qualifikation wurde der ursprüngliche Berufswunsch nicht weiterverfolgt und in eine andere Tätigkeit und Branche gewechselt. Im Beruf und auch teilweise in der Nachfolge werden mangelnde Sprachkenntnisse als Problem, z.B. bei der Abwicklung formaler Aktivitäten, benannt. Dieses Problem ist allerdings eingebettet in das generelle Problem der Intransparenz von Prozessabläufen bei der Nachfolgeregelung.

Daneben werden spezielle persönliche und berufliche Konstellationen (Vereinbarkeit mit der Familie, Schwierigkeiten mit Geschäftspartnern) heraus gestellt. Für einige Nachfolgende stellen die erlebten oder vermuteten Diskriminierungserfahren, vor allem mit Behörden, eines der zentralen Probleme dar. Der Umgang hiermit ist ganz unterschiedlich. So wollen

sich Personen, die Diskriminierungen auf Grund ihres Migrationshintergrunds nur vermuten, nicht andauernden Befürchtungen und Verdächtigungen hingeben. Andere Personen, die Diskriminierungen selber erlebt haben, sind aktiv und offensiv dagegen vorgegangen oder versuchen, weiteren Kontakt mit den Verursachern zu vermeiden oder ignorieren es. Es gab auch Gesprächspartner, die deutlich herausstellten, dass sie in diesem Kontext keine besonderen Schwierigkeiten meistern mussten.

Bemerkenswert ist die Einschätzung der Mehrsprachigkeit von Unternehmern mit Migrationshintergrund. Nahezu alle Experten betonen die Sprachschwierigkeiten (mit der deutschen Sprache) die Migranten aus ihrer Sicht haben. Unberücksichtigt bleibt, dass die Mehrsprachigkeit dieser Personen auch eine wichtige Ressource darstellt. So erleben die Nachfolgenden die Mehrsprachigkeit als großen wirtschaftlichen Vorteil.

Aus Perspektive der:	**Schwierigkeiten Migranten**
Nachfolgende	• Diskriminierungserfahrungen bei Banken, Behörden, Kundschaft und Konkurrenz • Persönliche-berufliche Konstellationen • Sprache
Übergebende	• Sprachprobleme (insbesondere mit „Bürokratendeutsch“) • sowie kategoriale Klassifikationen
Beratende	• Finanzierung (Kredite, Eigenkapital) • Diskriminierende Fremdzuschreibungen durch deutsche Banken, Behörden und Unternehmer • Qualifikationen (Anerkennung der Abschlüsse, Deutschkenntnisse) • Sprachkenntnisse • sowie stereotype Zuschreibungen und kategoriale Klassifikationen
Kreditinstitute	• Widerstände auf Grund unterschiedlicher kultureller Hintergründe (bei Banken und Übergebern) • formale Hürden • mangelnde Qualifikationen (Zuschreibungen) • fehlendes Eigenkapital • Kategoriale Klassifikationen

Abbildung 18: Schwierigkeiten von Migranten in der Nachfolge im Überblick

6 Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der Forschungsergebnisse und unter Rückgriff auf die Expertenaussagen sowohl der Projektpartner als auch der Beiratsmitglieder lassen sich die folgenden Handlungsempfehlungen formulieren, die geeignet erscheinen, sowohl in quantitativer Hinsicht die Zahl von Unternehmensnachfolgenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen als auch in qualitativer Hinsicht die Erfolgschancen einer Unternehmensübergabe an einen Nachfolgeinteressierten mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die Empfehlungen lassen sich in vier Gruppen einteilen:

6.1 Wissen verbessern

Die entscheidende Ressource für eine Optimierung der Unternehmensnachfolge ist das Wissen aller Akteure, die am Nachfolgeprozess beteiligt sind. Diese Ressource kann durch eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen gestärkt werden, die grundsätzlich für jede Form der Unternehmensnachfolge relevant sind, hier aber hinsichtlich ihrer Effektivität für Nachfolgeprozesse unter Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund genannt werden:

Nachfolgebörsen

Es hat sich gezeigt, dass die Nexxt-Change Unternehmensbörse längst nicht bei allen Übergebern, Nachfolgeinteressierten und Experten bekannt ist. Das Potenzial dieser und anderer Börsen ist es, durch ihre neutralen, allein an unternehmerischen Fragen und Interessen orientierte Suchfunktionen allen Übergebern und Nachfolgeinteressierten einen offen Zugang zu Nachfolgebetrieben zu ermöglichen. Der Bekanntheitsgrad der Börse ließe sich durch eine direkte Adressierung von Übergebenden und potenziellen Nachfolgenden erhöhen. Die Träger der Börse genauso wie die regionalen Partner können noch intensiver als bisher im Kundenkontakt auf die Börse und ihre Funktionalität verweisen.

Nachfolgebegriff explizieren und offen halten

Die Untersuchung hat gezeigt, dass der Begriff der Unternehmensnachfolge sehr unterschiedlich verwendet wird. So herrscht bei vielen Nachfolgeinteressierten ein unternehmerisches Selbstverständnis – sie wollen sich und ihre fachliche Expertise einbringen und die Zukunft des Unternehmens gestalten genauso wie sie die Tradition des Betriebes fortsetzen möchten. Dies erwarten auch die Übergebenden, die zudem den vorhandenen Kundenstamm sowie etablierte Produktions- und Vertriebstechnologien und -wege als wichtige Werte in der Unternehmensnachfolge verstehen. Dies kollidiert oftmals mit einem eng auf Managementqualifikationen abzielendes Ideal bei Banken sowie Beratern, sowie Sachwerteorientierung bei der Finanzierungsabsicherung. Schließlich werden kleine Unternehmen von Beratern und Banken nicht als für die ökonomisch attraktive Akteure wahrgenommen oder als nicht übergabefähig eingeschätzt und werden deshalb potenziellen Übernehmern überhaupt nicht bekannt. Eine größere Offenheit auf Seiten von Beratern und Banken gegenüber ‚versteckten' Unternehmenswerten und ‚besonderen' Potenzialen von Nachfolgeinteressierten eröffnet möglicher Weise zusätzliche Nachfolgepotenziale.

Migrantisches Unternehmer(-tum) im Curriculum von Schulen etablieren

Je früher sich eine positive Einstellung gegenüber der Gründung oder Übernahme eines Unternehmens ausbildet, desto niedriger ist die Hürde, die es im Fall einer Entscheidung zur Selbständigkeit zu nehmen gilt. Allerdings erscheint es Kindern und Jugendlichen aus unternehmensfernen Milieus oftmals gar nicht erst als Option, Unternehmer zu werden. Mangelnden Kenntnissen und auch falschen Vorstellungen könnten im schulischen Unterricht wirkungsvoll begegnet werden. Hier bietet es sich an, Unternehmertum ins Curriculum der Sekundarstufe 1 stärker zu integrieren und beispielsweise durch Unterrichtsbesuche ein praktisches und anschauliches Verständnis vom beruflichen Alltag eines (auch migrantischen) Unternehmers zu fördern.

Nachfolgerstammtische forcieren

Die Untersuchung hat gezeigt, dass Nachfolgeinteressierten und Personen, die am Beginn des Nachfolgeprozesses stehen, über ein großes Informationsdefizit klagen. Dies betrifft insbesondere die Frage des für die erfolgreiche Übernahme notwendigen praktischen Handlungswissens. Solches Wissen wird weniger – so die Befragten – von Experten in Beratungsgesprächen angenommen, sondern von Praktikern weitergegeben. Um dies zu forcieren, erscheint es sinnvoll, in Ergänzung zur Expertenberatung spezielle Nachfolgestammtische einzurichten. Die Trägerschaft könnte bspw. bei der IHK liegen. So könnten Nachfolgeinteressierte in einem informellen Setting mit erfahrenen Unternehmern – ggf. mit gleichem Migrationshintergrund –, die selbst erfolgreich ein Unternehmen übernommen haben, in Kontakt kommen und von deren ‚implizitem Wissen' profitieren.

6.2 Prozesse optimieren

Neben der zentralen Bedeutung von Wissen hat die Studie gezeigt, dass sich suboptimale Prozesse als Stolperstein für die erfolgreiche Unternehmensnachfolge erweisen. Eine gute Informationslage und guter Wille auf allen Seiten garantieren allein nicht den Erfolg. Die Optimierung von Prozessen ist wie die des Wissens kein Spezifikum von Unternehmensnachfolgen von Migranten, muss aber auch hier in den Mittelpunkt gerückt werden:

Zeitregime abstimmen

Oftmals verfügen die am Nachfolgeprozess beteiligten Akteure über unterschiedliche Vorstellungen von den zeitlichen Abläufen und von der Dauer einer Unternehmensübernahme. Anders als in der Beratungsliteratur bisweilen suggeriert, existiert in der Übergabepraxis kein einheitliches, fallunabhängig optimales Modell der Übergabe. Statt den Beteiligten ein starres Phasenmodell zu suggerieren, erscheint es vielmehr notwendig, zunächst ein Bewusstsein dafür zu vermitteln, dass die Akteure über je eigene zeitliche Horizonte verfügen. Nach dem explizieren dieser – möglicherweise konfligierenden – Perspektiven sollte es dann Ziel sein, ein gemeinsames Zeitregime der Beteiligten auszuhandeln, das den Interessen von Nachfolgende und Übergeber gerecht wird und alle im Einzelfall notwendigen Schritte berücksichtigt. Nur so ist es möglich, ein Scheitern der Übernahme noch zu einem späten Zeitpunkt zu verhindern. Als Moderator für solche Aushandlungsprozesse bieten sich private und öffentliche Beratungsinstanzen an.

Vernetzung stärken

Neben den oftmals ungenügend synchronisierten zeitlichen Vorstellungen und Abläufen erweisen sich nach den Forschungsergebnissen auch die regelmäßig nur unzureichend ausgeprägten Beziehungen zwischen den am

Übernahmeprozess beteiligten Parteien als Hindernisse auf dem Weg zur Übernahme. Eine Stärkung der Austauschbeziehungen ist daher eine wichtige Aufgabe. Dies bezieht sich zum einen auf die Dichte des Netzwerks sowie auf die Möglichkeit, zu bestimmten Teilaufgaben ‚Issue-Netzwerke' zu bilden. Zum anderen ist auch die Qualität der Netzwerkbeziehungen, also die Möglichkeit aus dem Netzwerk auch tatsächlich wertvolle und verlässliche Hilfe zu ziehen, entscheidend für die Optimierung von Prozessen.

6.3 Interkulturalität als Ressource nutzen

Während eine Verbesserung der Wissensbasis und die Optimierung der Übernahmeprozesse keine Besonderheit der Übergabe an eine Person mit Migrationshintergrund darstellen, gibt es auch Faktoren, die gerade unter diesen Aspekt vorteilhaft sein können. Keineswegs soll suggeriert werden, dass durch die bloße Tatsache, dass eine Person mit Migrationshintergrund in die Unternehmensnachfolge involviert ist, diese automatisch zu einer interkulturellen Angelegenheit wird. Im Gegenteil hat das Forschungsprojekt gezeigt, dass der Migrationshintergrund in vielerlei Hinsicht unternehmerisch irrelevant ist. Gezeigt wurde aber auch, dass ‚Ethnowissen', d.h. Selbst- und Fremdwahrnehmungen als ‚kulturell anders', das Tun der Beteiligten prägen:

Zielgruppengerechte Ansprache

Verstehen sich Übernahmeinteressierte als Angehörige ethnischer Milieus – sei es als Folge der Migration oder auf der Grundlage von tradierten Wissensbeständen – ist es notwendig, diese im Nachfolgeprozess zu berücksichtigen. Ein wertschätzender und anerkennender Umgang mit kulturellen Identitäten ermöglicht es potenzielle Nachfolgende zu gewinnen, die ansonsten den Weg in die Selbstständigkeit nicht gehen würden oder aber eine Nachfolge in der ethnischen Nischenökonomie wählen würden und dem allgemeinen Nachfolgemarkt nicht zur Verfügung stünden.

Diversity-Sensibilisierung

Migranten pflegen oftmals intensive innerethnische Beziehungen oder verfügen über transnationale Netzwerke. Diese Kontakte können für ein zu übergebendes Unternehmen eine zusätzliche Ressource darstellen. So ermöglicht die Übergabe an eine Person mit Migrationshintergrund möglicherweise das Erschließen einer ethnischen Klientel, zu der das Unternehmen zuvor keinen Zugang hatte. Denkbar ist auch, dass durch den Nachfolgende neue internationale Märkte geöffnet werden können. Schließlich stellen zusätzliche Sprachkenntnisse ein Asset und gerade keine Behinderung dar. Sinnvoll ist es daher, sowohl Banken als auch Berater und Übergeber dafür zu sensibilisieren, dass der Migrationshintergrund des potenziellen Nachfolgendes für das Unternehmen selbst von Vorteil sein könnte.

6.4 Vorurteile abbauen und vor Benachteiligung schützen

Neben den Potenzialen, die die Wahrnehmung ethnischer Diversität im Nachfolgeprozess haben kann, zeigt die Untersuchung auch, dass sich ethnische Klassifikationen negativ auswirken können:

Sichtbar machen von (migrantischen) Nachfolgenden und Nachfolgeinteressierten

Nachfolgeinteressierte Migranten werden möglicher Weise nicht als potenzielle Nachfolgende wahrgenommen, weil man ihnen eine mangelnde Orientierung an unternehmerischen Qualitäten (rationale Planung, nüchternes Abwägen) zuschreibt und sie deshalb für die Übernahme eines Unternehmens für nicht geeignet hält. Das wird verstärkt, wenn man unterstellt, dass sie an der Übernahme von Kleinstunternehmen interessiert sind – ein Übernahmetypus, der für Banken und Berater weniger rentabel ist. Notwendig erscheint daher, die Wahrnehmung von Personen mit Migrationshintergrund als ganz gewöhnliche Nachfolgeinteressierte zu stärken.

Reduktion von Fremdwahrnehmung bei Migranten und Migrantenselbstorganisationen

Die Studie konnte zeigen, dass auch auf Seiten der Interessenvertreter von Migranten und bei Nachfolgeinteressierten mit Migrationshintergrund verzerrte Wahrnehmungen vorzufinden sind. Wenn sich potenzielle Nachfolgende durch Banken bei der Kreditvergabe diskriminiert und aufgrund ihres Migrationshintergrundes benachteiligt oder nicht ernst genommen fühlen, fehlt der Blick dafür, dass die Verhaltensweisen ihrer Gegenüber allein ökonomisch motiviert waren und genauso ausgefallen wären, wenn ein Nachfolgeinteressierter ohne Migrationshintergrund an ihrer Stelle gewesen wäre. Hier erscheint es geboten, zusammen mit den Migrantenselbstorganisationen Vorbehalte und Misstrauen abzubauen und so eine letztlich selbstschädigende Fremdwahrnehmung abzubauen.

Prozessuale Verfahrensweisen transparenter gestalten

Tatsächliche Benachteiligungen oder auch das Gefühl, ungerecht behandelt worden zu sein, stellen sich insbesondere dann ein, wenn Entscheidungsprozesse intransparent sind und nicht erläutert werden. Die Abläufe und Entscheidungskriterien bei Behörden und Banken sollten den Beteiligten daher zu Beginn offen gelegt werden. Des Weiteren ist zu empfehlen, die Akteure im Prozessverlauf fortlaufend zu informieren und idealerweise in die Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Schließlich sollten Entscheidungen nach Ende des Entscheidungsprozesses ausführlich erläutert und begründet werden.

Objektive Kriterien der Nachfolgerbewertung stärken

Negative ethnische Klassifikationen werden häufig dann eingesetzt, wenn Akteure nur über unsicheres Wissen verfügen und die langfristigen Folgen ihrer Entscheidungen nicht mittels formeller Kriterien bestimmen können. Umso wichtiger erscheint es, verlässliche ökonomische Indikatoren für eine erfolgreiche Unternehmensübergabe zu definieren und diese im Bewertungsprozess zu verwenden.

7
Erkenntnisse für weitere Forschungsaktivitäten

Das Forschungsprojekt Migranten und Nachfolge stellte sich im Rahmen der Erhebung deutlich sperriger dar, als zunächst erwartet. Neben den Schwierigkeiten der Akquisition der Interviewpartner und den daraus resultierenden Beschränkungen des Datenkorpus muss auch auf die generellen Grenzen dieser Studie hingewiesen werden. Da sich diese Studie als explorative Studie versteht, bieten wir mit den Ergebnissen einen begrenzten Einblick in spannende Forschungsfragen, die wir uns am Anfang stellten. Nachfolgenden Studien bieten wir hoffentlich Anregungen, um das Forschungsthema vertiefend zu bearbeiten.

Wann eine Nachfolge tatsächlich realisiert ist und was alles als Nachfolge bezeichnet werden kann, ist nicht eindeutig bestimmbar. Das stellt eine enorme Herausforderung für Forschung zu diesem Thema dar, da sich der Prozess und auch einzelne Aspekte/Phasen im Prozess schwer genau bestimmen oder quantifizieren lassen. Die Logik der Praxis verläuft also nicht entsprechend der Arbeitsbegriffe oder Typisierungen, die als Handwerkszeug in der Forschung und in gängigen Studien verwendet werden. Das macht noch einmal die Notwendigkeit qualitativer, prozessorientierter Forschung deutlich.

Im Rahmen der Studie wurden jedoch lediglich Interviews geführt; eine parallele Untersuchung der Nachfolgepraxis konnte nicht realisiert wer-

den. Wissensbestände und Einstellungen lassen sich aus den Interviewdaten rekonstruieren, allerdings können mit diesen Daten keine endgültigen Rückschlüsse auf die Praxis, also etwa die Anwendung von Klassifikationen gezogen werden, wie es etwa mit ethnografischen Methoden möglich wäre. Auch wurde keine Kontrollgruppe, etwa „deutscher" Nachfolgende befragt, um die Ergebnisse einem Vergleich zu unterziehen und Gemeinsamkeiten und Unterscheide herauszuarbeiten. Weitere Interviewgruppen wie Steuerberater und Rechtsanwälte, die ebenfalls beratend im Nachfolgeprozess tätig sind, sollten in nachfolgende Studien intensiver einbezogen werden.

7.1 Quantifizierung des migrantischen Nachfolgepotenzials

Der Versuch einer Quantifizierung des Phänomens weist deutliche Grenzen auf. Die zugrunde gelegten Daten wurden verschiedenen Studien entnommen, die sich auf verschiedene Grundgesamtheiten beziehen: Der KfW-Gründungsmonitor basiert auf repräsentativen bundesweiten telefonischen Umfragen, wobei zu beachten ist, dass die Erhebungen ausschließlich in deutscher Sprache erfolgen und Ausländer bzw. Migranten in den Untersuchungen deshalb ggf. unterrepräsentiert sind. Dies trifft gleichermaßen auf die Sonderauswertung der KfW zu, die auf den Daten des KfW-Gründungsmonitors der Jahre 2005 und 2006 beruht. Die Studie des IfM Mannheim wiederum basiert auf einer Erhebung in Nordrhein-Westfalen, weshalb diese Daten nicht auf das gesamte Bundesgebiet bzw. auf das Gründungsgeschehen in Deutschland übertragen werden können. Ein weiterer Unterschied zwischen diesen beiden Quellen liegt in der unterschiedlichen Definition des Migrantenbegriffs: Während die Definition in der Studie des IfM Mannheim weiter gefasst ist und auch Personen mit mindestens einem seit 1960 zugewanderten bzw. ausländischen Elternteil einschließt, wird diese Gruppe in den Erhebungen der KfW nicht explizit erfasst. Eine Verknüpfung dieser beiden Datenquellen ist deshalb

nur im Rahmen einer ersten groben Schätzung zulässig. Schließlich ist zu betonen, dass trotz der beachtlichen Stichprobengrößen des KfW-Gründungsmonitors nur sehr wenige Fälle erfasst wurden, in denen eine Nachfolge durch Migranten erfolgte. Dies bestätigt zum einen, dass eine Erfassung im Rahmen quantitativer Erhebung schwierig ist, zum anderen sind die ermittelten Prozentzahlen z. B. zur Häufigkeit von Übernahmen von Migranten mit Vorsicht zu behandeln. Allerdings zeigt das Unwissen in diesem Thema das große Potenzial auf, diese Forschungsfragen im Rahmen von weiteren Erhebungen detaillierter zu betrachten.

Eine der Aufgaben der Studie war es, das migrantische Nachfolgepotenzial zu quantifizieren. Auf Grundlage der vorhandenen Daten sollte abgeschätzt werden:

(1) wie viele Personen mit Migrationshintergrund sich pro Jahr mit der Übernahme eines Unternehmens selbstständig machen und

(2) wie viele Personen davon ein Unternehmen von einem Übergeber einer anderen ethnischen Gruppe übernehmen, d. h. von einem Deutschen oder einem Migranten, der einer anderen Migrationsgruppe angehört als er bzw. sie selbst. Daran schließt sich die dritte Fragestellung an,

(3) wie viele der Personen mit Migrationshintergrund als potenzielle Nachfolgende für den deutschen Mittelstand gelten können, wobei als Indikator die finanzielle Größenordnung der von diesem Personenkreis durchgeführten Gründungen herangezogen werden soll.

Die Antwort auf Frage (1) basiert auf den empirisch ermittelten Daten des KfW Gründungsmonitors der Jahre 2008 bis 2010. Grundlage bildet die von der KfW durchgeführte Hochrechnung aller Gründungen der Jahre 2007 bis 2009. Das Ergebnis zeigt, wie viele Personen mit Migrationshintergrund in den betreffenden Jahren schätzungsweise ein Unternehmen übernommen haben.

Erhebungs-jahr	Anzahl der Gründer, die sich im Voll- oder Nebenerwerb selbstständig gemacht haben	Anteil der Übernahmen an der Gesamtzahl aller Gründungen (in %)	Anteil der Gründer mit Migrationshintergrund, die im Voll- oder Nebenerwerb ein Unternehmen gegründet haben (in %)	Geschätzte Anzahl an Personen mit MH, die ein Unternehmen übernommen haben (gerundet)
2007	859.000 [c]	8,0 [a]	–	–
2008	797.000 [d]	6,6 [a]	21,6 [b]	11.400
2009	872.000 [e]	12,6 [a]	19,9 [b]	21.900
	[a] = KfW Gründungsmonitor 2010, S. 116 [b] = KfW Gründungsmonitor 2010, S. 108 [c] = KfW Gründungsmonitor 2008, S. 3 [d] = KfW Gründungsmonitor 2009, S. 2 [e] = KfW Gründungsmonitor 2010, S. III			

Abbildung 19: Abschätzung der Gesamtzahl aller Übernahmen von Personen mit Migrationshintergrund, Quelle: KfW-Gründungsmonitor der Jahre 2008, 2009 und 2010 eigene Berechnungen

Die obere Tabelle bezieht sich auf alle Gründungen, d. h. Gründungen im Voll- und Nebenerwerb. Da davon auszugehen ist, dass eine Unternehmensübernahme in der Regel die gesamte Arbeitskraft des Übernehmers erfordert, sind in der nachfolgenden Tabelle nur Vollerwerbsgründungen berücksichtigt.

Erhebungsjahr	Anzahl der Gründer, die sich im Vollerwerb selbstständig gemacht haben	Anteil der Übernahmen an der Gesamtzahl aller Gründungen (in %)	Anteil der Gründer mit Migrationshintergrund, die im Vollerwerb ein Unternehmen gegründet haben (in %)	Geschätzte Anzahl an Personen mit MH, die ein Unternehmen übernommen haben (gerundet)
2007	315.000 [c]	13,6 [a]	–	–
2008	331.000 [d]	8,4 [a]	25,6 [b]	7.100
2009	397.000 [e]	19,3 [a]	22,9 [b]	17.500
	[a] = KfW Gründungsmonitor 2010, S. 116 [b] = KfW Gründungsmonitor 2010, S. 108 [c] = KfW Gründungsmonitor 2008, S. 3 [d] = KfW Gründungsmonitor 2009, S. 2 [e] = KfW Gründungsmonitor 2010, S. III			

Abbildung 20: Abschätzung der Gesamtzahl aller Übernahmen (nur Vollerwerbsgründungen) von Personen mit Migrationshintergrund, Quelle: KfW-Gründungsmonitor der Jahre 2008, 2009 und 2010; eigene Berechnungen

Das Ergebnis scheint auf eine Größenordnung von lediglich etwa 12.000 Übernahmen pro Jahr von Migranten hinzudeuten. Bei dieser auf den ersten Blick geringen Fallzahl ist jedoch (nach oben korrigierend) die restriktive und von der Definition des Statistischen Bundesamtes (2006) abweichende Begriffsbestimmung von „Personen mit Migrationshintergrund" der KfW zu berücksichtigen. Personen mit mindestens einem Elternteil mit Migrationshintergrund werden in der Untersuchung nicht berücksichtigt[247]. Mit der offeneren Definition des Statistischen Bundesamtes, liegen die vorgenommenen Schätzungen folglich tendenziell zu niedrig. Um welchen Prozentsatz sich die Werte erhöhen würden, kann jedoch nicht quantifiziert werden und muss daher zunächst eine (allerdings plausibel) erscheinende Vermutung bleiben. Dies stützt sich auch auf Ergebnisse aus den Interviews, die andeuten, dass hier „vieles außerhalb der Sichtbarkeit für die Experten geschieht" und keinen Eingang in „harte" Zahlen und Statistiken findet.

247 Vgl. dazu KfW-Research 2007, S. 2.

Die Schätzung basiert zudem auf der Annahme, dass Personen mit Migrationshintergrund sich in gleichem Maße durch die Übernahme eines Unternehmens selbstständig machen wie Personen ohne Migrationshintergrund. Die Sonderauswertung des KfW-Gründungsmonitors zum Gründungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund weist allerdings darauf hin, dass Migranten eine tendenziell höhere (und statistisch signifikante) Neigung aufweisen, eine Unternehmensnachfolge anzustreben. Entsprechend müssten die oben genannten Schätzwerte auch insofern nochmals angehoben werden. Eine Quantifizierung ist auch hierbei gegenwärtig nicht möglich.

Zur Beantwortung der Fragestellung (2) sind die geschätzten Werte um solche Fälle zu reduzieren, in denen Migranten ein Unternehmen von Personen aus ihrem eigenen ethnischen Umfeld, z.B. aus ihrem Freundes- oder Bekanntenkreis übernehmen (ethnische Sukzession). Die KfW-Studie liefert dazu keine Angaben. Entsprechende Hinweise finden sich dazu allerdings in der Untersuchung von Leicht. Diese weist darauf hin, dass nur ein relativ geringer Anteil aller übernommenen Unternehmen von deutschen Unternehmern oder von Unternehmern anderer ethnischer Migrantengruppen stammt[248]. Personen mit türkischem oder italienischem Migrationshintergrund übernehmen nur in seltenen Fällen ein Unternehmen von einem Deutschen oder einer Person mit einem anderen Migrationshintergrund als ihrem eigenen – insgesamt sind dies etwa 5 % bis 7 % aller durchgeführten Gründungen. Daraus lässt sich berechnen, dass bei diesen beiden Bevölkerungsgruppen etwa 80 % aller Übernahmen innerhalb der ethnischen Gruppe stattfinden. In etwa einem von fünf Fällen wird das Unternehmen demnach von einem Deutschen oder von einer Person mit einem anderen Migrationshintergrund übernommen. Bei polnischen und russischen Migranten ist die Lage genau entgegengesetzt: Personen mit polnischem Migrationshintergrund übernehmen das Unternehmen ganz überwiegend von einer Person deutscher oder nicht-polnischer Herkunft, d. h. von einer Person, die nicht den gleichen Migrationshintergrund auf-

248 Leicht et al 2009, S. 206.

weist wie sie selbst (Männer: 84 %, Frauen: 88 %). Personen mit russischer Migrationsgeschichte übernehmen die Unternehmen ebenfalls überwiegend von Deutschen oder Personen nicht-russischer Herkunft (Männer: 58 %, Frauen: 74 %). Auf Grundlage dieser Daten ist die Zahl derjenigen, die als potenzielle Übernehmer deutscher Unternehmen gelten können, nicht ermittelbar.

Schließlich ist die Größenordnung der betrachteten Unternehmen einzubeziehen (siehe dazu Fragestellung 3). Die Sonderauswertung der KfW[249] deutet darauf hin, dass kapitalintensive Gründungen (Höhe des finanziellen Mittelbedarfs > 50.000 €), wie z. B. im verarbeitenden Gewerbe, bei Migranten eher selten sind. Nur 4 % aller Gründungen durch Migranten fallen in diese Kategorie. Eine Verknüpfung der Daten, d. h. die Ermittlung der Höhe des finanziellen Mittelbedarfs bei Unternehmensübernahmen durch Migranten, bietet die Untersuchung der KfW – auch aufgrund der geringen Fallzahlen – nicht an. Die Zahlen geben aber zumindest den Hinweis darauf, dass der ganz überwiegende Teil der von Migranten durchgeführten Gründungen eher den Kleinstgründungen[250] (und nicht dem Mittelstand bzw. KMU im Sinne der EU-Definition) zuzurechnen sind. Es ist deshalb zu vermuten, dass bei der Fragestellung, wie viele Personen mit Migrationshintergrund (als potenzielle Nachfolgende für den deutschen Mittelstand) als Übernahmekandidaten für/von Unternehmen aus dem deutschen Mittelstand gelten können, die geschätzte Zahl der Unternehmensübernahmen durch Migranten von Personen mit einem anderen als ihrem eigenen Migrationshintergrund noch einmal deutlich reduziert werden muss.

249 KfW-Research 2007, S. 10.

250 Bezogen auf die Definition der EU: bis zu 9 Mitarbeiter, bis zu 2 Mio. € Umsatz oder unter 2 Mio. € Bilanzsumme.

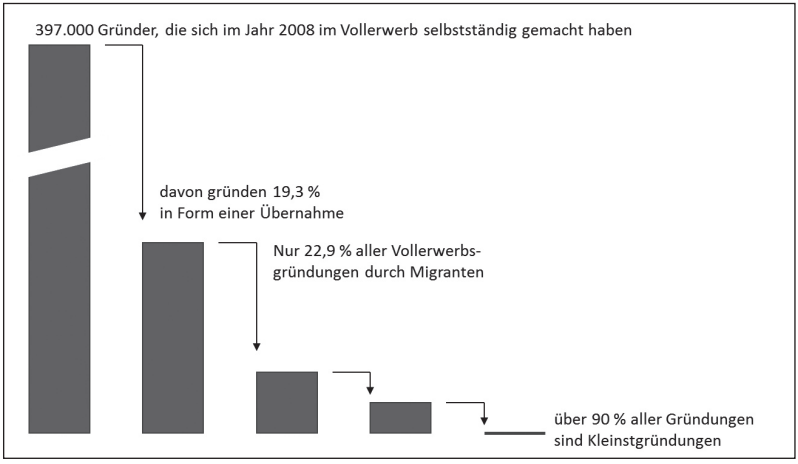

Abbildung 21: Vorgehensmodell zur Abschätzung der Nachfolgeaktivität von Personen mit Migrationshintergrund

Diese, auf Grundlage der mit vielen Unsicherheiten behafteten Schätzungen, herausgefilterten Zahlen mögen auf den ersten Blick nicht sonderlich beeindruckend erscheinen. Denn insgesamt ist scheinbar derzeit nur von jährlich wenigen Hundert Übernahmen durch Migranten auszugehen. Wenn man versucht, die Häufigkeit dieser Fälle auf die Bundesländer zu verteilen, wird deutlich wie – auf einzelne Bundesländer oder noch differenzierter auf einzelne Regionen oder Städte bezogen – relativ selten solche Übernahmen offenbar sind. Allerdings spiegeln die vorgenannten Zahlen einerseits nur Teile des hier interessierenden Nachfolgegeschehens wider und müssen aller Wahrscheinlichkeit nach korrigiert werden. (Methodisch) begründet ist diese Untererfassung zum einen in der engen Definition von „Migrant" und „Nachfolge", zum anderen darin, dass die erhobenen Zahlen nur das Potenzial wiedergeben, das sich in bereits erfolgten Nachfolgen niederschlägt.

Quantitativ gar nicht erfasst ist die Höhe des Potenzials prinzipiell Nachfolgewilliger bzw. die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund, die bereit oder interessiert wären, ein bestehendes und demnächst zur Über-

gabe anstehendes Unternehmen zu übernehmen statt neu zu gründen – eine Frage, der das IfM Bonn in einer Studie nachgeht, ohne allerdings den Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Nicht erfasst ist ferner das Potenzial, das aus der Bereitschaft eines Betriebes/Betriebsinhabers resultiert, eine Person mit Migrationshintergrund als Nachfolgenden zu akzeptieren – also der Größenordnung der Übergabewilligen. Die Analyse dieser Fragestellungen war im Rahmen der Studie nicht zu leisten und sollte Gegenstand weiterer Forschungen zu diesem Thema sein.

7.2
Qualifizierung des migrantischen Nachfolgepotenzials

Als zentraler Befund der Studie kann gezeigt werden, dass der Nachfolgeprozess sich sowohl in eine informelle Ebene als auch eine formelle Ebene aufgliedert. Beide Ebenen verlaufen selten kongruent. Das Nachfolgetrajekt lässt sich unterteilen in Phasen der Planung der Nachfolge, Suche nach einem Unternehmen oder nach einem Übergeber usw. Diese Phasen können sich überlappen und sowohl informell als auch formell verlaufen. Dabei werden jeweils unterschiedliche Zeitlogiken wirksam. In einem „einfachen Fall" ist ein Teil des Unternehmens, z.B. das Eigentum, schon formell übergeben worden, aber die Geschäftsführung noch nicht. Die unterschiedlichen Verläufe, Überlappungen und Überschneidungen stellen die Akteure im Nachfolgeprozess vor erhebliche Herausforderungen, da sie unterschiedliche Prozess- und Zeitebenen koordinieren müssen.

Insgesamt wurde festgestellt, dass nicht allein ökonomische Werte und Interessen unternehmerisches Handeln in der Nachfolge leiten, sondern eine Reihe anderer Werte und Einstellungen relevant sind. Etwa spielt „Ethnizität" auf verschiedenen Ebenen der Nachfolge eine Rolle. Nachfolgende haben z.B. Diskriminierungserfahrungen gemacht oder vermuten Diskriminierungen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit. In den Selbst- und Fremdbeschreibungen werden ethnisch-nationale Darstellungen dann oft in Kombination mit anderen Aspekten verknüpft.

Auf der Ebene der Wissensbestände aller befragten Akteure sind verschiedene Formen von „Ethnowissen" vorzufinden, z.B. Typisierungen verschiedener Formen und Kombinationen angenommener ethnischer Zugehörigkeit, damit verbundene Vorstellungen von kulturellen Praktiken der ethnischen Gruppen und Vorstellungen, über kulturelle Differenzen. Experten greifen insbesondere dann auf Ethnowissen zurück, wenn sie unter Unsicherheit Entscheidungen treffen müssen. Genau dies ist bei Unternehmensnachfolgen oftmals der Fall, da eine Bewertung der potenziellen Nachfolgenden und ihres zukünftigen unternehmerischen Erfolges äußerst schwierig und weder mathematisch noch unter Rückgriff auf rein wirtschaftliche Indikatoren nur bedingt möglich ist.

In den Unternehmerleitbildern der Akteure zeigen sich keine fundamentalen Unterschiede zwischen den Experten und den Nachfolgenden. Auch lassen sich keine Besonderheiten für Migranten feststellen, vielmehr werden hier Branchenspezifika deutlich. Das Nachfolgeverhalten, die Charakteristika und die Einstellungen der untersuchten Personen scheint insgesamt weniger durch kulturspezifische Faktoren bestimmt zu sein, als vielmehr durch migrations- und milieuspezifische Faktoren (ererbter Bildungsstand, Nichtanerkennung von Bildungstiteln, Reaktion auf tatsächliche oder vermutete Diskriminierungen), die jeweilige Branchen und die Unternehmensgröße. Die Entscheidung der Gründenden hinsichtlich Neugründungen oder Nachfolge lassen ebenfalls keine besonderen kulturspezifischen Aspekte erkennen. Die Motive für die Nachfolge wie sie in der Literatur beschrieben werden, sind kongruent zu denen deutscher Nachfolgender.

Es bestehen spezifische Wissensbestände über das Nachfolgethema bei den Nachfolgenden, die bedingt sind durch die unterschiedlichen Nachfolgetypen und den Deutungen, die mit der Typisierung Nachfolge verbunden sind. Beratungen und Informationen werden von den Nachfolgenden eher von Freunden und Bekannten eingeholt, da hier Erfahrungswissen vermittelt wird, das besonders relevant für die Nachfolgende ist. Nur punktuell wird auf professionelle Beratung zurückgegriffen.

Die soziale Konstruktion, was als Nachfolge gilt und wer ein Nachfolgender ist, ist ein aktiver Prozess der Akteure, die unterschiedliche Bedeutungen und Identifikationen hervorbringen. Auch die unterschiedliche Wissensbestände, Typisierungen und Bedeutungen aller Akteure zur „Nachfolge" unterstreichen diesen Aspekt. Als Folge der unterschiedlichen Deutungen über die Nachfolge und weiteren Aspekten sind viele Nachfolgefälle nicht identifizierbar und für die Experten nicht sichtbar. Die Anzahl an Nachfolgen, die von u. a. Migranten unter anderen Begrifflichkeiten und Selbstbeschreibungen vollzogen werden ist aus qualitativer Perspektive wahrscheinlich höher, als die quantitativen Daten vermuten lassen. Hier besteht demzufolge Potenzial, das nutzbar gemacht werden könnte.

Letztendlich ist es ein komplexes Wechselspiel aus den konkreten individuellen Berufsbiographien, den sozialen Umfeldern, aus denen Personen stammen und institutionellen Aspekten, die die beruflichen Chancen und Realisierung von Positionen im Management und vermutlich auch der Nachfolge ausmachen. Es bleibt weiteren Forschungsprojekten vorbehalten, zu untersuchen, wie diese Unterschiede hinsichtlich der „Ethnizität" im Nachfolgeprozess konkret bewertet werden.

Literatur

Acker, J. (1990): *Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4 (2): S. 139-158.*

Albach H./Freund, W. (1989): *Generationswechsel und Unternehmenskontinuität-Chancen, Risiken, Massnahmen: eine empirische Untersuchung bei Mittel- und Grossunternehmen. Bonn.*

Altvater, P./Stamer, M. et al. (2000): *Alltägliche Fremdenfeindlichkeit. Interpretationen sozialer Deutungsmuster. Münster.*

ATIAD, Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e.V., et al. (2010): *Türkischstämmige Unternehmer in Deutschland und Europa. 1961-2010. Düsseldorf.*

Bäcker, E. M. (2004): *Beratung als Legitimation und Limitation. Barrieren externer Unternehmensberater in mittelständischen Familienunternehmen. In: Schützeichel,R./ Brüsemeister, T. (Hrsg.): Die beratene Gesellschaft. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung. Wiesbaden, S. 79-94.*

Baethge, M./Denkinger, J. et al. (1995): *Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt/M.*

Ballarini, K./Keese, D. (2002): *Zum richtigen Zeitpunkt den richtigen Nachfolger ins Spiel bringen. Studie Generationenwechsel in Baden-Württemberg. Mannheim.*

Ballarini, K./Keese, D. (2006): *Unternehmensnachfolge. In: Pfohl, H.-C. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre der Mittel-und Kleinbetriebe. Berlin, S. 439-464.*

Bayrisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie (2009): *Unternehmensnachfolge in Bayern. Ein Leitfaden für die erfolgreiche Betriebsübergabe. München.*

Becker-Schmidt, R. (1987): *Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, L./Wagner, I. (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Wien, S. 10-25.*

Bednarz-Braun, I./Heß-Meiniger, U. (Hrsg.) (2004): *Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze- Forschungsstand- Forschungsperspektiven. Wiesbaden.*

Berger, P. L./Luckmann, T. (2003)[1966]: *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt/M.*

Bergmann, J. (2010): *Die kategoriale Herstellung von Ethnizität- Ethnomethodologische Überlegungen zur Ethnizitätsforschung. In: Müller, M./ Zifonun, D. (Hrsg.): Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration. Wiesbaden, S. 155-169.*

bundesweite gründerinnenagentur (bga) (2008): *Gründungen von Frauen im Wachstumsmarkt Kreativwirtschaft II. Nr. 22. Stuttgart.*

bundesweite gründerinnenagentur (bga) (2010): *Unternehmensnachfolge durch Frauen in Deutschland- Daten und Fakten II. Nr. 28. Stuttgart.*

Blumer, H. (1958): *Race Prejudice as a Sense of Group Position. In: Pacific Sociological Review 1: S. 3-7.*

BMWi (2007): *GründerZeiten. Informationen zur Existenzgründung und -sicherung. Berlin.*

Bouncken, R. B. (Hrsg.) (2003): *Management von KMU und Gründungsunternehmen. Festschrift für Egbert Kahle zum 60. Geburtstag. Wiesbaden.*

Bremer, P. (2000): *Ausgrenzungsprozesse und die Spaltung der Städte. Migranten der sten und zweiten Generation zwischen Integration und Ausgrenzung. Stadt, Raum und Gesellschaft 11. Opladen.*

Breuer, F. (2009): *Vorgänger und Nachfolgende. Weitergabe in institutionellen und persönlichen Bezügen. Göttingen.*

Breuer, F. (2011): *Vorgänger-Nachfolgende-Übergänge in institutionellen und interpersonalen Bezügen. Die Entwicklung einer Theorie des Transfers persönlicher Objekte. In: Forum Qualitative Sozialforschung 12 (2): Art. 16.*

Bührmann, A. D. (2010a): *Das unternehmerische Leitbild in der Gründungsberatung. Eine Diskursanalyse bedeutende `Websites`. In: Bührmann, A. D. et al. (Hrsg.): Migrantinnen gründen Unternehmen. Empirische Analysen und innovative Beratungskonzepte. München, S. 45-67.*

Bührmann, A. D. (2010b): *Wider die theoretischen Erwartungen: empirische Befunde zur Motivation von Unternehmensgründung durch Migrant/inn/en. In: Bührmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbsarbeit und Unternehmensgründung. Wiesbaden, S. 271-295.*

Bührmann, A. D./ Fischer, U. L. et al. (Hrsg.) (2010): *Migrantinnen gründen Unternehmen. Empirische Analysen und innovative Beratungskonzepte. München.*

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): *Migrationsbericht 2009. Nürnberg.*

Bundesbeauftragter der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Juni 2010): *8. Bericht des Bundesbeauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.*

Constant, A./Yochanan, S. et al. (2003): *What makes an Entrepreneur and Does it Pay? Native Men, Turks, and Other Migrants in Germany. Bonn.*

DIHK (2009): *Unternehmensnachfolge im Zeichen von Erbschaftssteuer und Finanzmarktkrise. DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge 2009, Zahlen und Einschätzungen der IHK-Organisation zum Generationswechsel in deutschen Unternehmen. Berlin.*

DIHK (2010): *Sprungbrett Unternehmensnachfolge. DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge. Berlin.*

DIHK (2011): *Fachkraft gesucht. DIHK-Report zur Unternehmensnachfolge. Berlin.*

DiMaggio, P. (1994): *Culture and economy. In: Smelser, N. J./Swedberg, R. (Hrsg.): The Handbook of Economic Sociology. Princeton, S. 27-57.*

Dreher, J. (2005): *Interkulturelle Arbeitswelten. Produktion und Management bei Daimler Chrysler. Frankfurt/M.*

Dreher, J./Stegmaier, P. (Hrsg.) (2007): *Zur Unüberwindbarkeit kultureller Differenzen. Grundlagentheoretische Reflexionen. Bielefeld.*

Erdmann, C. (1999): *Unternehmer und Nachfolgende. Die Entstehung von Nachfolgebereitschaft. Wiesbaden.*

Esser, H. (2006): *Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt/M.*

Färber, C./ Arslan, N. et al. (2008): *Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Opladen.*

Felden, B./Pfannenschwarz, A. (2008): *Unternehmensnachfolge. Perspektiven und Instrumente für Lehre und Praxis. München.*

Flam, H. (Hrsg.) (2007): *Migranten in Deutschland. Statistiken - Fakten - Diskurse. Konstanz.*

Forstmoser, P. (1982): *Der Generationenwechsel im Familienunternehmen. Zürich*

Franken, S. (2007): *Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund. Arbeitsbericht einer Expertise im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Köln.*

Frei, M./Papies U. et al. (2008): *Betriebsübergaben. Unternehmensnachfolge im Kontext von demografischem Wandel und wirtschaftsnaher Arbeitspolitik. Potsdam.*

Freund, W. (2004): *Unternehmensnachfolgen in Deutschland. In: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung. Wiesbaden, S. 57-88.*

Freund, W./Kayser, G. et al. (1995): *Generationenwechsel im Mittelstand - Unternehmensübertragungen und -übernahmen 1995-2000. In: IfM Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 109. Bonn.*

Fuhrman, L. (1990): *Modelle lebzeitiger Unternehmensübertragung. Konstanz.*

Fumagalli, E./Steiner, F. (1997): *Leitfaden für die Nachfolgeregelung im Familienunternehmen. Bern.*

Geisen, T. (2005): *Arbeitsmarktmigration. WanderarbeiterInnen auf dem Weltmarkt für Arbeitskraft. Berlin.*

Gestring, N./Janßen, A., et al. (2006): *Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden.*

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2010): *Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich, Länderbericht Deutschland 2010. Hannover/Nürnberg.*

Goffman, E. (1959): *The Presentation of Self in Everyday Life. Edingburgh.*

Gottschall, K. (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Opladen.*

Granato, N. (2003): *Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Opladen.*

Greyerz von, C. (1972): *Die Unternehmensnachfolge in den Personengesellschaften, in: Die Erhaltung der Unternehmung im Erbgang, S. 69 ff. Bern.*

Habig, H. /Berninghaus, J. (2010): *Die Nachfolge im Familienunternehmen ganzheitlich regeln. 3. Auflage. Berlin/Heidelberg.*

Hagen, T./Kohn, K. et.al. (2011): *Dynamisches Gründungsgeschehen im Konjunkturaufschwung. Jährliche Analyse von Struktur und Dynamik des Gründungsgeschehens in Deutschland. KfW-Gründungsmonitor. Frankfurt/M.*

Han, P. (2000): *Soziologie der Migration. Erklärungsmodell - Fakten - Politische Konsequenzen – Perspektiven. Stuttgart.*

Hauser, H.E./Kay, R. et.al. (2010): *Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2010-2014 - Schätzung mit weiterentwickelten Verfahren -. In: IfM Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 198. Bonn.*

Hausherr H. (1972): *Die Unternehmensnachfolge als erbrechtliches Problem. In: Die Erhaltung der Unternehmung im Erbgang. Bern, S. 33 ff.*

Hayen, D. / Unterberg, M. et. al.(Hrsg.) (2006): *Länderbericht Deutschland: Stärken ausbauen – Existenzgründung von Migranten aus Nicht-EU-Staaten. INTI-Länderbericht Deutschland. Hamburg.*

Hayen, D./Unterberg, M. et al. (2008): *Gründungspotenziale und -Hemmnisse von Migrantinnen in der Region Hannover. Eine Studie im Auftrag der hannoverimpuls GmbH. Ohne Ortsangabe.*

Heintz, B./Nadai, E. et al. (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/M.*

Heitmeyer, W. (Hrsg.) (2010): *Deutsche Zustände. Folge 8. Berlin.*

Hering, T./Olbrich, M. (2003): *Unternehmensnachfolge. München.*

Hermann, A. (2004): *Karrieremuster im Management. Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung. Wiesbaden.*

Hillmann, F. (1998): *Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe. Berlin.*

Hinz, R./Stolz, I. (2009): *Unternehmensnachfolge. Der kompakte Einstieg. Renningen.*

Hitzler, R./Pfadenhauer, M. (2003): *Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen.*

Hördt, O. (2002): *Frauen in der Unternehmensberatung. Empirische Analysen zur geschlechtsspezifischen Segregation. Wiesbaden.*

IfM Bonn/ZEW (2010): *Generationswechsel im Mittelstand. Herausforderungen und Erfolgsfaktoren aus der Perspektive der Nachfolgende. Stuttgart.*

Institut für Mittestandsforschung der Universität Mannheim (IfM Mannheim) (Hrsg.) (2000)*: Geschlechtstypische Nachfolgeprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen. Veröffentlichungen in der „Grünen Reihe". Nr. 40. Mannheim.*

IHK Düsseldorf (2010): *IHK Gründerreport 2009. Gewerbe an- und Abmeldungen seit 2001 und Erfahrungen aus der IHK-Berater-Praxis. Düsseldorf.*

Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI (2011): *OECD Multilingual Summaries. Zusammenfassung in Deutsch. Paris.*

Kanter, R. M. (1993): *Men and Women of the Corporation. New York.*

Kappeler, E. (1997): *Unternehmernachfolge. In: Betriebswirtschaftslehre der Mittel- und Kleinbetriebe: grössenspezifische Probleme und Möglichkeiten zu ihrer Lösung, hrsg. v. Hans-Christian Pfohl, S. 419–440. Berlin.*

Kay, R./Schlömer, N. (2008): *Familienexterne Nachfolge. Das Zusammenfinden von Übergebern und Übernehmern. In: IfM Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 182. Bonn.*

KfW, Creditreform, IfM, RWI, ZEW (Hrsg.) (2010): *Konjunkturelle Stabilisierung im Mittelstand – aber viele Belastungsfaktoren bleiben. MittelstandsMonitor 2010 –Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen. Frankfurt/M.*

KfW-Research (2007): *Unternehmensgründungen von Personen mit Migrationhintergrund. Nr. 27, September 2007. WirtschaftsObserver Online.*

Klinger, C./Knapp, G.-A. et al. (Hrsg.) (2007): *Achsen der Ungleichheit. zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/M.*

Kloostermann, R./Rath, J. (2003): *Immigrant Entrepreneurs. Venturing Abroad in the Age of Globalization. Oxford/New York.*

Kohn, K./Spengler, H. (2007): *Gründungen aus Arbeitslosigkeit: Motive, Projekte und Beitrag zum Gründungsgeschehen. In: KfW u.a. (Hrsg.): Konjunkturelle Stabilisierung im Mittelstand – aber viele Belastungsfaktoren bleiben. MittelstandsMonitor 2010 – Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen. Frankfurt/M., S. 71-107.*

Kohn, K/Spengler, H (2008): *KfW-Gründungsmonitor 2008. Gründungen in Deutschland: weniger aber besser – Chancenmotive rücken in den Vordergrund. Jährliche Analysen von Strukturen und Dynamiken des Gründungsgeschehens in Deutschland. KfW-Bankengruppe (Hrsg.): Frankfurt/M.*

Kohn, K./Spengler, H. (2009): *KfW Gründungsmonitor 2009. Abwärtsdynamik im Gründungsgeschehen gebremst – weiterhin wenige innovative Projekte. KfW Bankengruppe (Hrsg.). Frankfurt/M.*

Kohn, K./Ullrich, K. et al. (2010): *KfW-Gründungsmonitor 2010. Lebhafte Gründungsaktivitäten in der Krise. Untersuchung zur Entwicklung von Gründungen im Voll- und Nebenerwerb. Frankfurt/M.*

Kranzusch, P./Kay, R. (2011): *Das Gründerpanel des IfM Bonn. Konzeption und Nutzungsmöglichkeiten. In: IfM Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 208. Bonn.*

Krumpholz, D. (2004): *Einsame Spitze. Frauen in Organisationen. Wiesbaden.*

Kugler, F./Mäder, A. et al. (2008): *Unternehmensnachfolge. Eine empirische Analyse aus Südthüringen. Schmalkalden.*

Lederle, S. (2008): *Die Ökonomisierung des Anderen. Eine neoinstitutionalistisch inspirierte Analyse des Diversity Management-Diskurses. Wiesbaden.*

Leicht, R./Humpert, A. et al. (2005): *Existenzgründungen und berufliche Selbständigkeit unter Aussiedlern (Russlanddeutsche). Mannheim.*

Leicht R./Leiß, M. (2006): *Planen türkischstämmige Unternehmer anders? Zum Einfluss von „Kultur" und individuellen Ressourcen. In: Meyer, J.-A. (Hrsg.): Planung in kleinen und mittleren Unternehmen. Jahrbuch der KMU-Forschung und -Praxis 2007. Köln, S. 469-481.*

Leicht, R./Strohmeyer R. et al. (2009): *Selbständig integriert? Studie zum Gründungsverhalten von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen. Langfassung. Düsseldorf.*

Lexow, J. (2006): *Unternehmensgründungen von Migranten. In: Dieterle, W. (Hrsg.), Unternehmensgründungen aus Brandenburger Hochschulen. Qualifizierung durch Training, Beratung und Coaching. Berlin, S. 363-372.*

Mayrhofer, W./Meyer, M. et al. (2005): *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien.*

Menzl, A./Kruthoff, L. et al. (1988): *Generationswechsel – Strategien zur Unternehmensnachfolge. Stuttgart.*

Mizruchi, M. S. (2000): *The stability of the American business elite: discrimination, competence or connections? In: Industrial and Corporate Change 9 (9): S. 545-553.*

Müller, M. (2009): *Fußball als Paradoxon der Moderne. Zur Bedeutung ethnischer, nationaler und geschlechtlicher Differenzen im Profifußball. Wiesbaden.*

Müller, M. (2010): *Ethnische und funktionale Differenzierung: Zur Relevanz ethnisch-nationaler Zuschreibungen im Profifußball. In: Müller, M./Zifonun, D. (Hrsg.): Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration. Wiesbaden, S. 399-421.*

Müller, M./Zifonun, D. (Hrsg.) (2010): *Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration. Wiesbaden.*

Müller, K. /Kay, R. et al. (2011): *Der Generationswechsel im Mittelstand im demografischen Wandel. Göttinger handwerkswirtschaftliche Studien. Band 83. Duderstadt.*

Naujoks, W./Kayser, G. (1983): *Zahlungsweise bei öffentlichen Aufträgen. Band 66 der Informationen zur Mittelstandsforschung. Bonn.*

Neckel, S./Soeffner, H.-G. (Hrsg.) (2008): *Mittendrin im Abseits. Ethnische Gruppenbeziehungen im lokalen Kontext. Wiesbaden.*

Neckel, S./Sütterlüty, F. (2010): *Negative Klassifikationen und ethnische Ungleichheit. In: Müller, M./Zifonun, D. (Hrsg.) Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration. Wiesbaden, S. 217-235.*

Nohl, A.-M./ Schittenhelm, K. et al. (Hrsg.) (2010): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden.*

Ohlendieck, L. (2003): *Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero, U./Weinbach, C. (Hrsg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays. Frankfurt/M., S. 171-185.*

Peker, B. (2010): *Türkische Unternehmen in Deutschland. Norderstedt.*

Portmann, R. (1983): *Wege zur Perpetuierung der Aktiengesellschaft. Bern.*

Pries, L. (2001): *Internationale Migration. Bielefeld.*

Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, W. (2008): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München.*

Pütz, R. (2004): *Transkulturalität als Praxis. Unternehmer türkischer Herkunft in Berlin. Bielefeld.*

Räthzel, N./Sarica, Ü. (1994): *Migration und Diskriminierung in der Arbeit: Das Beispiel Hamburg. Hamburg.*

Röhl, K.-R./Schmidt, J. (2010): *Unternehmensnachfolge durch Frauen. IW- Analysen Nr. 61. Köln.*

Schlippe, A. v./Nischak, A. et al. (Hrsg.) (2008): *Familienunternehmen verstehen. Gründer, Gesellschafter und Generationen. Göttingen.*

Schmeisser, W./Lesener, L. et al. (Hrsg.) (2007): *Unternehmensnachfolge durch Unternehmensverkauf. Eine Analyse der Erfolgsfaktoren von nachfolgeinduzierten Buy-out-Transaktionen unter besonderer Berücksichtigung der Banken. Mering.*

Schmid, D. (2000): *Unternehmertum und Ethnizität – ein seltsames Paar. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaften 30 (2): S. 335-362.*

Spielmann, U. (1994): *Generationswechsel in mittelständischen Unternehmungen, Ablösung von Firmen- und Nichtgründern. Wiesbaden.*

Statistisches Bundesamt (2010): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010 – . Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden.*

Steinbach, A./Nauck, B. (2005): *Intergenerationale Transmission in Migrantenfamilien. In: Fuhrer, U./Uslucan, H.-H. (Hrsg.): Familie, Akkulturation und Erziehung. Stuttgart, S. 111-125.*

Strauss, A. (1998): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. München.*

Strauss, A. (2010): *Continual Permutations of Action. New Jersey.*

Sudhoff, H. (1972): *Handbuch der Unternehmensnachfolge. München.*

Sutterlüty, F. (2010): *In Sippenhaft. Negative Klassifikationen in ethnischen Konflikten. Frankfurt/M.*

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2010): *Einwanderungsgesellschaft 2010-Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Berlin.*

Täuber, M. (2003): *Förderung ausländischer Existenzgründer durch die Deutsche Ausgleichsbank. Eine Förderbilanz der Jahre 1990-2002. In: Deutsche Ausgleichsbank (Hrsg.), Wirtschaftsdynamik durch Existenzgründungen von Migranten. Bonn, S. 7-32.*

Timm, E. (2000): *Kritik der „ethnischen Ökonomie". In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaften 30 (3): 363-376.*

Vellinger, J. (1995): *Immigration und Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden.*

Vogel, H.-A. (1974): *Die Familienkapitalgesellschaften. Typologische Grundlegung und Probleme der Rechtspraxis. Zürich.*

Volery, T. (2008): *Ethnic Entrepreneurship: A theoretical Framework. In: Dana,L./ Welpe, I. et al. (Hrsg.), Handbook of research on European business and entrepreneurship, S. 33-50. Cheltenham.*

Weber, M. (1985): *Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.*

Westhead, P./ Cowling, M. (1997): *Performance contrasts between family and non-family unquoted companies in the UK, in: International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. Cheltenham.*

Wetterer, A. (2002): *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: Gender at work in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.*

Wiedmann, T. (2002): *Unternehmensnachfolge in einem krisenbedrohten Familienunternehmen mit Berücksichtigung persönlicher Ansprüche der Unternehmer. Bamberg.*

Wilpert, C. (2003): *Germany: From Workers to Entrepreneurs. In: Kloostermann, R./Rath, J. (Hrsg.): Immigrant Entrepreneurs. Venturing Abroad in the Age of Globalization. Oxford/New York, S. 233-259.*

Zukin, S./DiMaggio, P. (1990): *Introduction. In: Zukin, S./DiMaggio, P. (Hrsg.): Structures of Capital. The social organization of the economy. Cambridge, S. 1-36.*

Zifonun, D. (2010): *Was ist Kultur? Ein rekonstruktiver Vorschlag. In: Bieber, C. et al. (Hrsg.): Kultur im Konflikt. Claus Leggewie revisited. Bielefeld, S. 17-25.*

Internet-Quellen

www.destatis.de*/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/07/PD10__248__122,templateId=renderPrint.psml, Zugriff zuletzt am 1.12.2011*

www.bds-soz.de*/Ethik.pdf, Zugriff zuletzt am 28.10.2011*

www.bmbf.de*/de/15644.php, http://tinyurl.com/6l6vekl, Zugriff zuletzt am 26.10.2011*

www.existenzgruender.de*/selbstaendigkeit/entscheidung/branchen_zielgruppen/Migrant/innen/00497/index.php, Zugriff zuletzt am 26.10.2011.*

www.ifm-bonn.org*/index.php?id=89, Zugriff zuletzt am 8.1.2012*

www.nexxt-change.org*, Zugriff zuletzt am 18.12.2011*

Beiratsmitglieder

Suat Bakir
Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer

Frauke Bielka
IHK Berlin

Faruk Ceran
SELF e. V., Verein zur Unterstützung der Selbständigen

Isolde Drosch
Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR), Zentrale Studien-beratung und Career Service

Ahmet Ersöz
Gesellschaft für Urbane Wirtschaft, Beschäftigung und Integration e. V. (GUWBI)

Dr. Gunilla Fincke
Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH

Prof. Dr. Christiane Funken
Technische Universität Berlin Fakultät VI , Institut für Soziologie

Andreas Germershausen
Leiter Referat Integrationspolitik / StV des Integrationsbeauftragten des Berliner Senats

Michael Jänichen
Landesbank Berlin AG

Ercan Karakoyun
Forum für Interkulturellen Dialog Berlin e. V. (FID)

Mehmet Keskin
Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM)

Dilek Kolat
Abgeordnetenhaus von Berlin

Lucyna Jachymiak Królikowska
NIKE Polnische Unternehmerschaft e. V.

Iris Kronenbitter
bundesweite gründerinnenagentur, Haus der Wirtschaft

Dr. Rene Leicht
Institut für Mittelstandsforschung (IfM), Lehrstuhl für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship, Universität Mannheim

Holger Maus
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Prof. Dr. Petra Moog
Universität Siegen

Stefan Nowack
Arbeit und Bildung e. V.

Aref Olya
A8 Druck- und Medienservice

Dr. Rolf Rahm
Ecovis HMW Rechtsanwälte, Notar

Dr. Ralf Sänger
Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.

Susanne Schmitt-Wollschläger
IHK Berlin

Prof. Dr. Pakize Schuchert-Güler
Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR)

Dr. Jochen Struck
KfW Bankengruppe

Celina Stürtz
Arbeit und Bildung e. V.

Dr. Margarita Tchouvakhina,
KfW Bankengruppe

Dr. Czarina Wilpert
Kurfürstenstraße 126,10785 Berlin

Projektpartner

ECOVIS AG / Dr. Rolf Rahm / Rechtsanwalt: Die ECOVIS AG ist eine Rechts- und Steuerberatungsgesellschaft mit Sitz in Berlin, die einen Schwerpunkt in der Betreuung von Unternehmen in der Nachfolge hat. Das Unternehmen ist europaweit tätig, so dass auch Kompetenzen aus der Beschäftigung mit grenzüberschreitenden Unternehmen in das Projekt eingebracht werden können.

Dr. Rolf Rahm
Ernst-Reuter-Platz 10
10587 Berlin
www.ecovis.com

IHK Berlin / Frau Susanne Schmitt-Wollschläger und Frauke Bielka: Die IHK Berlin berät und agiert in der Berliner Wirtschaft sehr umfassend zum Thema Unternehmensnachfolge und kann umfangreiche Erfahrungen über Nachfolgeregelungen in KMU in das Projekt einbringen. Sie hat vielfältige Kontakte in die Berliner Wirtschaft und kann somit einerseits Adressaten für Interviews etc., andererseits auch zur Implementierung der Projektergebnisse in der Region beitragen.

Susanne Schmitt-Wollschläger/Frauke Bielka
Fasanenstraße 85
10623 Berlin
www.ihk-berlin.de

Kontaktdaten

EMF-Institut der HWR Berlin
Badensche Str. 52
10825 Berlin

Prof. Dr. Felden, bfelden@hwr-berlin.de
Dr. Nicola Neuvians
Irina Schefer
Prof. Dr. Holger Zumholz

Alice Salomon Hochschule Berlin
Alice-Salomon-Platz 5
12627 Berlin

Prof. Dr. Zifonun, Zifonun@ash-berlin.eu
Dipl. soz. tech. Lisa-Marian Schmidt