

Hillmann, Felicitas

Working Paper

Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe

WZB Discussion Paper, No. FS I 98-107

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hillmann, Felicitas (1998) : Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe, WZB Discussion Paper, No. FS I 98-107, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/44069>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

discussion paper

FS I 98 - 107

**Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte
im Berliner ethnischen Gewerbe**

Felicitas Hillmann

Dezember 1998
ISSN Nr. 1011-9523

e-mail: Felix@medea.wz-berlin.de

ZITIERWEISE / CITATION

Felicitas Hillmann

Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte
im Berliner Ethnischen Gewerbe

Discussion Paper FS I 98-107
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1998

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und
Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and
Employment

Abteilung:
Organisation und
Beschäftigung

Research Unit:
Organization and
Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: <http://www.wz-berlin.de>

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag präsentiert die Ergebnisse einer explorativen Studie über die Arbeits- und Beschäftigungssituation von Frauen in der Berliner Türkischen Ökonomie. Diese wurde im Frühjahr 1998 durchgeführt. Insgesamt wurden 50 Unternehmerinnen und abhängig Beschäftigte befragt. Damit handelt es sich um Forschungsneuland: es ist die erste empirische Untersuchung, die sich dezidiert der Situation der weiblichen Beschäftigten im ethnischen Gewerbe in Berlin zuwendet.

Im Mittelpunkt stehen Fragen nach der Strukturierung dieses Ausschnittes des Arbeitsmarktes: nach der Arbeitsorganisation und der Beschäftigungssituation, nach der Bedeutung von Familienbeziehungen für die Arbeitsorganisation und nach der Positionierung der türkischen Frauen innerhalb des ethnischen Gewerbes.

Als analytischer Rahmen dient erstens die internationale, vorwiegend englischsprachige, Literatur zur Geschlechtsspezifität von ethnischen Ökonomien. Hieraus werden die forschungsleitenden Fragen entwickelt. Zweitens wird das regionale Beispiel Berlin durch die Skizzierung der jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen vorgestellt und erkennbare Ethnisierungsprozesse werden aufgezeigt.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß im Falle der türkischen Unternehmerinnen in Berlin nicht von einer Übertragbarkeit des Konzeptes der „ethnischen Ökonomien“ ausgegangen werden kann. Vielmehr wird deutlich, daß sich die türkischen Unternehmerinnen - anders als die abhängig Beschäftigten - nicht mit der ethnischen Ökonomie identifizieren und in sich teilweise sogar explizit von dieser abwenden. Sie greifen in der Regel nicht auf die Beschäftigung „ethnischer“ Arbeitskräfte bzw. Familienmitglieder zurück und besitzen nicht generell „ethnisch“ geprägte Zuliefererbeziehungen. Die Zusammenfassung zeigt Forschungsdesiderate auf.

Abstract

Ethnic economies - and especially the „Turkish“ ethnic economy - already have become and are predicted to become even more important for the German national economy in the near future. This discussion paper seeks to shed light on a rather „hidden aspect“ of Berlins Turkish ethnic economy: the structure and role of female labour and self-employment therein. Preliminary results of a survey on (self)employed Turkish women in Berlin are presented.

The paper starts with a rough discussion on the significance of the gender concept in the international debate on ethnic economies - including findings on self-employed minority and immigrant women in Europe. The second section then focuses on Berlin and sketches the recent labour market situation among the the lines of gender and ethnicity through an analysis of the official labour market data at hand. Existing knowledge on the patterns of the Turkish ethnic economy rounds off the picture. The third section presents exploratory empirical data concentrating exclusively on female Turkish entrepreneurs and employees. The presentation of the empirical results focuses on four basic areas: the social, family and educational background of the female Turkish entrepreneurs and employees; forms and patterns of work organisation; the importance of kinship and household obligations; and the position of the business in the „ethnic community“.

Our research findings suggest that the concept of „ethnic businesses“ as it is usually presented in the literature, turns out to be hardly applicable in the case of Turkish women in the ethnic economy in Berlin. The women entrepreneurs - differently to the Turkish women working as employees -do overwhelmingly nor rely on „ethnic resources“, nor they do identify with the Turkish ethnic economy or do employ preferably „ethnic“ workers or make use of family-members.

The conclusions outline in which direction further research should look.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	1
1. Ethnizität und Arbeitsmarkt oder: Ethnische Ökonomien	2
2. Die Struktur der Arbeitsmarktintegration entlang dem Merkmal der „Nationalität“ und Ethnisches Gewerbe in Berlin	9
3. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung	18
3.1 Sozialer, beruflicher und familiärer Hintergrund	20
3.2 Eröffnung des Geschäftes, Motivation und Arbeitsorganisation	25
3.3 Die Bedeutung von Familienbeziehungen	34
3.4 Zugehörigkeit zum Ethnic Business und zur <i>Community</i>	38
Fazit und Ausblick	42
Literatur	46-49

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Deutsche und ausländische Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Geschlecht	8
Tabelle 2:	Selbständig Erwerbstätige in Berlin - in Tausend nach Geschlecht und Nationalität (1991, 1994, 1997)	12
Tabelle 3:	Gewerbean- und abmeldungen in Berlin 1995	14
Tabelle 4:	Die Eintragungen der Unternehmen in das türkische Branchenbuch IS REHBERI in den Jahren 1996, 1997, 1998	15
Tabelle 5:	Zeitpunkt der Einreise und Zuwanderungsstatus der Befragten	21
Tabelle 6:	Schulische und berufliche Ausbildung der Interviewpartnerinnen	23
Tabelle 7:	Kriterien für die Wahl der Beschäftigung	27
Tabelle 8:	Durchschnittliche Größe der Unternehmen nach Fläche und Beschäftigtenzahl	29
Tabelle 9:	Beschäftigtenzahl, Nationalität, Geschlecht, Einkommen und Familienzugehörigkeit der Beschäftigten	31
Tabelle 10:	Deckung des Haushaltseinkommens durch die Einnahmen aus dem Unternehmen bzw. des Arbeitseinkommens (in %)	33
Tabelle 11:	Unterstützung bei der Eröffnung des Unternehmens bei der Aufnahme der Beschäftigung (in %, mehrere Nennungen waren möglich)	35

Einleitung

Berlin besitzt mit schätzungsweise 5.000 von türkischstämmigen Zuwanderern betriebenen selbständigen Unternehmen (und insgesamt circa 20.000 Beschäftigten)¹ seit Jahren ein florierendes sogenanntes „*Ethnisches Gewerbe*“. Die Rate der selbständig Erwerbstätigen ausländischen Bevölkerung in der Stadt liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt, und seit 1996 erscheint jährlich ein eigenständiges türkisches Branchenbuch „*IS REHBERI*“ - auch dies kann als Hinweis auf die große Bedeutung der ethnischen Ökonomie in der Stadt Berlin gewertet werden.

Mit dieser Entwicklung entspricht Berlin dem bundesweiten Trend einer zunehmenden beruflichen Selbständigkeit der ausländischen Bevölkerung. Dabei gehen die Prognosen über die Entwicklungen speziell des türkischen ethnischen Gewerbes eindeutig in Richtung einer in den vergangenen Jahren gestiegenen Diversifizierung nach Branchen, mit einem starken Wachstum im Bereich der Dienstleistungen bei gleichzeitiger Abnahme des produzierenden Gewerbes (ATIAD/KPMG o.J.). Kreuzberg, ein Stadtteil, in dem der Anteil der türkischstämmigen Bevölkerung in manchen Straßenzügen bis zu 80 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmacht, gilt als prominentes Berliner Beispiel für diesen Trend.

Der vorliegende Beitrag beleuchtet gezielt einen Ausschnitt dieses städtischen ethnischen Arbeitsmarktes. Präsentiert werden die Ergebnisse einer explorativen Studie über die Struktur der Arbeitsorganisation und die Rolle der Frauen in der türkischen ethnischen Ökonomie in Berlin. Insgesamt wurden 50 Unternehmerinnen und abhängige Beschäftigte in verschiedenen Stadtteilen interviewt.² Es handelt sich um die erste Untersuchung, die sich dezidiert der Rolle der weiblichen Beschäftigten und Unternehmerinnen im (türkischen) ethnischen Gewerbe zuwendet. Aus diesem Grunde wurde das Untersuchungsdesign auf beide Formen der Erwerbstätigkeit zugeschnitten, d.h. die Daten der Selbständigen und der abhängig Beschäftigten wurden jeweils mit einem eigenen Fragebogen erhoben. Die Untersuchungsergebnisse

¹ Schätzung gemäß TDU (Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung, Berlin- Brandenburg).

² Die Untersuchung wurde in den Monaten Februar, März und April 1998 durchgeführt. Ich möchte an dieser Stelle Alev Deniz für die kompetente und umsichtige Ausführung der Interviews in Deutsch und Türkisch danken. Czarina Wilpert, Michael Bommes, Klaus Schmals, Hildegard Theobald und Hedwig Rudolph sei für ihre kritischen Anmerkungen zu einer früheren Fassung dieses Berichts gedankt.

werden, soweit aufgrund der geringen Fallzahlen möglich und sinnvoll, getrennt präsentiert und auf Abweichungen bzw. Übereinstimmungen untersucht.

Die forschungsleitenden Fragen wurden aus der Analyse der internationalen Diskussion zum Thema entwickelt, wobei prinzipiell von einer Übertragbarkeit des Konzepts der „ethnischen Ökonomie“ auf die Berliner Situation ausgegangen wurde. Dabei erwies sich die angloamerikanische Debatte als führend - während das Thema in der deutschen Forschung weitgehend unbeachtet blieb und nur sehr vereinzelt Literatur hierzu vorliegt.

Im Vordergrund der Untersuchung standen Fragen zur Beschäftigungssituation und zur Arbeitsorganisation - denn die meisten Studien zum ethnischen Gewerbe unterstellen, daß diese speziell sei. Einen weiteren Befragungsschwerpunkt bildete der soziale, berufliche und familiäre Hintergrund der türkischen Unternehmerinnen und abhängig Beschäftigten - denn häufig wird davon ausgegangen, daß die Beschäftigung im ethnischen Gewerbe besondere Qualifikationsanreize biete. Fragen nach der Bedeutung von Familienbeziehungen für die Arbeitsorganisation und nach der eigenen Zuordnung zum „ethnischen Gewerbe“ rundeten die Befragung ab.

Der erste Abschnitt dieses Discussion Papers analysiert die vorliegende internationale Literatur zur Geschlechtsspezifität von ethnischen Ökonomien und greift die dort gewonnenen Forschungsergebnisse auf. Diese bilden den analytischen Rahmen der empirischen Untersuchung. Im zweiten Abschnitt wird die Integration der ausländischen Bevölkerung, speziell der türkischen Bevölkerung in den Berliner Arbeitsmarkt anhand der vorhandenen Arbeitsmarktstatistiken nachgezeichnet. Ebenfalls umrissen werden an dieser Stelle die Konturen der türkischen ethnischen Ökonomie in Berlin. Im dritten Abschnitt werden die Untersuchungsergebnisse der empirischen Studie präsentiert. Abschließend werden diese im Lichte der im ersten Abschnitt vorgestellten internationalen theoretischen Debatte diskutiert und Forschungsdesiderate formuliert.

1. Ethnizität und Arbeitsmarkt oder: Ethnische Ökonomien

Ein großer Teil der internationalen Literatur benutzt das - in der Regel sehr vage definierte - Merkmal der „Ethnizität“ als Ausgangspunkt für die Betrachtung der Arbeitsmarktintegration bestimmter Bevölkerungsgruppen. Prinzipiell können zwei Argumentationslinien unterschieden werden. Segmentationstheoretisch orientierte Ansätze gehen davon aus, daß Ethnizität - ähnlich den Merkmalen „Klasse“ bzw. Schichtzugehörigkeit und „Geschlecht“ sowie „Bildungsstand“ - in den kapitalistischen Wirtschaftssystemen funktional zur

Erhaltung von bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes ist. Marginalisierung, Stigmatisierung und Diskriminierung werden als deren permanente integrale Bestandteile interpretiert, wobei soziale und berufliche Aufwärtsmobilität der diskriminierten Gruppen als verlangsamt bzw. nicht möglich prognostiziert wird (vgl. Piore 1979, Szydlik 1990). Die Dynamik der Arbeitsmarktintegration in fortgeschrittenen Kapitalismen führe zu einer überproportionalen Konzentration von Frauen und ethnischen Minderheiten in einem so bezeichneten sekundären Arbeitsmarktsegment. Von den Vertretern dieser Argumentationslinie wird die Existenz struktureller Barrieren zwischen einem privilegiertem, primären, und einem unterprivilegierten sekundären Segment betont. Integration, insbesondere Assimilation, werden nicht als das anzunehmende Ergebnis des Zuwanderungsprozesses verstanden, sondern als sozialer und politisch gesteuerter Prozeß interpretiert.

Eine zweite Argumentationslinie betont stärker kulturelle Aspekte und akzeptiert den Einfluß des Faktors „Ethnizität“ als Grundlage der Arbeitsmarktgliederung von Zuwanderern. Es wird davon ausgegangen, daß lediglich ungleiche Machtverhältnisse im Modernisierungsprozeß zu einer ungleichgewichtigen Integration führen. Auf lange Sicht würden diese Ungleichgewichte aber verschwinden: Assimilation wird als das natürliche Ergebnis des vollständig vollzogenen gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses aufgefaßt (Esser und Friedrichs 1990). Die Existenz von gespaltenen Arbeitsmärkten (*split labour markets*) wird als vorübergehendes Phänomen begriffen, das sich von selbst ausbalancieren wird. Diese Sichtweise neigt dazu, ethnische Enklaven und ethnische Ökonomien als Ausgangspunkt für ökonomische Aufwärtsmobilität für Minderheitengruppen anzusehen, und geht prinzipiell von „offenen Arbeitsmärkten“ aus.

In den ersten Studien über die Strukturierung von Arbeitsmärkten durch „Ethnizität“ wurde beobachtet, daß eine Reihe ethnischer Gruppen in verschiedenen Teilen der Welt eine ähnliche Position im ökonomischen Gefüge besetzt hatten und ähnlichen beruflichen Tätigkeiten nachgingen (Bonacich 1973). Als zentrale Elemente der ethnischen Wirtschaftstätigkeit wurden genannt: Zukunftsorientierung, welche die Zuwanderer dazu befähigt, Geld zu akkumulieren; kein industrielles oder landwirtschaftliches Unternehmertum; ein hoher Grad an interner Solidarität und gegenseitiger Unterstützung; Heiraten nur innerhalb der jeweiligen ethnischen Gruppe; wohnräumliche und kulturelle Segregation von der Aufnahmegesellschaft. Die Arbeitsorganisation innerhalb dieser Gruppen wurde als dem vorindustriellen Kapitalismus verwandt beschrieben, als paternalistisch geprägt und mit einer sehr hohen Arbeitsbelastung einhergehend. Spätere Studien betonen die Existenz von Kapitalrotationssystemen, die bestimmten Minderheiten überhaupt erst die Etablierung im Aufnahmeland erlaubte. Auch die zwangsweise Organisation hinzukommender neuer Zuwanderer in *business leagues* und Gilden ist Teil der in dieser Zeit beschriebenen ethnischen Ökonomien (Light 1972). In diesen Publikationen, die in den frühen 70er Jahren erscheinen, werden Frauen nicht erwähnt, es sei

denn in ihrer Funktion als sog. *Picture brides* oder als familiärer Anhang. Diese Geschlechtsblindheit der Forschung hat einmal damit zu tun, daß sich die beschriebenen ethnischen Enklaven damals fast ausschließlich aus Männern zusammensetzten. Zudem war eine nach Geschlecht differenzierende Betrachtung noch keine anerkannte Forschungsfrage. Anfang der 80er Jahre wurde das Konzept der ethnischen Ökonomien, insbesondere des ethnischen Unternehmertums, in den USA wie auch in Europa immer wieder auch als Möglichkeit für Minderheitengruppen, zu mehr ökonomischem Erfolg zu gelangen, diskutiert. Dem ethnischen Gewerbe wurde eine starke wirtschaftliche Kraft in den Städten zugerechnet; „*Ethnizität*“ nun als Ressource (um)bewertet (Light und Bonacich 1988; Westwood und Bhachu 1988).

In der aktuellen Literatur wird unter einer „ethnischen Ökonomie“ in der Regel ein bestimmter Typus eines räumlichen Clusters von ethnischen, d.h. einer nicht-einheimischen Bevölkerungsgruppe zugehörigen, Unternehmen verstanden. So vage bzw. breit die Definitionen des „ethnischen Gewerbes“ auch sein mögen, sie beruhen im großen und ganzen auf vier Grundannahmen über die Unternehmensstruktur. Erstens wird davon ausgegangen, daß die „ethnischen“ Unternehmen miteinander horizontal und vertikal vernetzt sind, daß sie, zweitens, vorrangig auf ethnische Arbeitskräfte zurückgreifen und drittens, daß sie insbesondere die jeweilige ethnische *Community* als Zielgruppe ansprechen und sich, viertens, „ethnischer Zulieferer“ bedienen. Unterstellt wird weiterhin, daß die Enklaven als „Ersatzumgebung“ für die Immigranten fungieren und daß sie bestimmten Zuwanderungsgruppen quasi als Katalysator für die (ökonomische) Integration in die Aufnahmegesellschaft dienlich sein können (Portes und Bach 1985). Ethnische Solidarität wird als eine maßgebliche Ressource in dieser Form der Ökonomie betont. Meist wird in den Studien über das ethnische Gewerbe die besonders wichtige Rolle der unbezahlten Familienmithilfe für das Überleben des Unternehmens akzentuiert und die versteckte (weibliche) Seite der Enklavenökonomien wird anerkannt. Auch, daß der amerikanische Mythos des *self-made man* die Anstrengungen und Mühen der Familie, insbesondere der Frauen, nicht selten zu überstrahlen scheint, wird inzwischen häufiger erwähnt (Ferree 1979). So zeigt zum Beispiel eine große Studie zu Los Angeles, daß fast 60 Prozent aller koreanischen Unternehmen überhaupt nur durch (unbezahlte) Familienarbeit existieren konnten (Light und Bonacich 1988).

Obwohl in den Studien bald erkannt wurde, daß die geschlechtsspezifische Arbeitsorganisation bzw. -teilung grundlegend für die Funktionsweise der ethnischen Ökonomien ist, wurden nur sehr vereinzelt spezielle Untersuchungen über die Rolle und Positionen der Frauen durchgeführt. Begründet wurde dies meist mit dem *de facto* geringen Anteil von selbständigen weiblichen Unternehmern. Mittlerweile liegen einige wenige fundierte Studien sowie viele auf anekdotischer Evidenz basierende Veröffentlichungen vor (Gilbertson 1995). Diese Forschungslage scheint unter anderem der relativen jungen Geschichte der geschlechtsspezifischen Studien geschuldet zu sein. Vorhandene Sta-

tistiken lassen weiterhin oftmals nur begrenzt geschlechtsspezifische Aussagen zu und qualitative Studien liefern sehr detaillierte, jedoch fast ausschließlich fallbezogene Erkenntnisse, die als Grundlage für spätere Studien dienen können. So sind, wohl auch aufgrund dieser forschungstheoretischen Herausforderungen, selbst Mitte der 90er Jahre nach Geschlecht differenzierende Studien in der Migrationsforschung ein Forschungsdesiderat geblieben (Cooke and Bailey 1996; Halfacree 1995).

Einige Merkmale der Beschäftigungsstruktur der weiblichen Beschäftigten in der ethnischen Ökonomie können dennoch benannt werden. Eine Studie über Chinatown resümiert, daß die Enklavenökonomie nicht notwendigerweise auch der professionellen Profilierung der Frauen dienlich sei. Im Gegenteil: Dadurch, daß die Zuwanderinnen in eine sozusagen transplantierte und somit konservierte traditionelle Kultur der ethnischen Gruppe im Zuwanderungsland eintauchten, vollzog sich gleichzeitig auch eine erneute Festschreibung der Geschlechterrollen. Die vorrangigen Motive für die Migrationen der Chinesinnen nach Chinatown waren: reich werden für das Wohl der Familie und so schnell wie möglich Familienmitglieder nachholen. Die Studie unterstreicht folgende Punkte: Erstens kamen - nach einer langen Periode der Zuwanderung lediger Männer - numerisch mehr Frauen als Männer nach Chinatown (das Geschlechterverhältnis bei der Zuwanderung hat sich also umgekehrt); zweitens waren und sind gute Jobs für Frauen in der Enklave nicht erhältlich, und ein großer Teil der chinesischen ethnischen Ökonomie hing von der Verfügbarkeit weiblicher Arbeitskraft ab; drittens profitierten Frauen weniger als Männer von der Weiterbildung in der Enklave; sie verdienten weniger und hatten die schlechteren Jobs (Zhou 1992).

Qualitative wie quantitative Studien belegen die Benachteiligung von Migrantinnen im Kontext der ethnischen Ökonomien und bei der Arbeitsmarktintegration (Gilbertson 1995, Kossoudji und Ranney 1984). Diese Benachteiligung ist eng an die gesellschaftliche Position der Frauen geknüpft. Denn üblicherweise bleiben die von den Frauen übernommenen Haushaltspflichten auch bei deren Berufstätigkeit diesen zugeordnet - und bedeuten so für diese eine doppelte Belastung (Bonacich 1988). Die große Bedeutung von Familienbeziehungen und -verpflichtungen für Immigrantinnen wird in der Literatur auch in anderer Hinsicht besonders betont. So gehen verschiedene Autorinnen davon aus, daß der Zuzug von weiblichen Familienangehörigen der gleichen ethnischen Gruppe und damit die mögliche Nutzung dieser weiblichen Arbeitskraft eine entscheidende Rolle für die Herausbildung der ethnischen Ökonomie überhaupt erst darstellte (Anthias 1992). Feministische Ansätze betonen, daß Frauen anderen normativen Zwängen ausgesetzt sind als Männer und vermuten, daß deren Beschäftigung innerhalb der ethnischen Ökonomien stark durch patriarchale Kontrollstrategien festgelegt wird. Die (vornehmlich männlich kontrollierte und arbeitsintensive) ethnische Ökonomie sei jeweils in denjenigen Gruppen am ausgeprägtesten, in denen einfacher Zugang zu weiblichen Arbeitskräften möglich sei (Panayiotopoulos 1996; Phizacklea 1988). Empi-

rische Untersuchungen über ausländische Unternehmerinnen in verschiedenen EU-Ländern belegen den bescheidenen Anteil von Frauen als Unternehmerinnen am ethnischen Unternehmertum. Zudem scheint sich diese „*tiny minority*“ der selbständigen Frauen seltener lediglich auf ihre eigene ethnische *Community* zu beziehen, sondern sich häufiger an nicht-ethnische Kunden zu wenden (Morokvasic 1988).

Die internationalen Studien zur Rolle der Frauen in den ethnischen Ökonomien unterstreichen folglich insbesondere den Einfluß der Familienbeziehungen und -verpflichtungen sowie den beruflichen Hintergrund der in der ethnischen Ökonomie beschäftigten Frauen, sie betonen bestimmte Aspekte der Arbeitsorganisation und -teilung und sie gehen von einer speziellen Eingebundenheit in die jeweilige ethnische „*Community*“ aus. Inwiefern sind die aus der Analyse der internationalen Debatte gewonnenen Erkenntnisse auf den Berliner Kontext übertragbar? In unserer explorativen Studie wurden die oben genannten Themenbereiche aufgegriffen und die forschungsleitenden Fragen hiernach ausgerichtet. Auch wenn eine direkte Übertragbarkeit der Erkenntnisse aufgrund international unterschiedlicher legislativer und institutioneller Rahmenbedingungen vermutlich nicht möglich ist, so konnten die in der internationalen Debatte gewonnenen Erkenntnisse über die Struktur der ethnischen Ökonomien und insbesondere der Rolle der Frauen hierin, als Wegweiser für die inhaltliche Ausrichtung der hier vorgelegten explorativen Studie gelten. Es handelt sich weitgehend um Forschungsneuland: die wenigen sich auf Deutschland beziehenden Studien zur Geschlechtsspezifität von Arbeitsmärkten wird im folgenden referiert, im Kapitel „Fazit und Ausblick“ wird die aufgeworfene Frage nach der Übertragbarkeit der Forschungserkenntnisse wieder aufgenommen.

In Deutschland waren bis in die 80er Jahre Studien zur sozialen und ökonomischen Lage der „Ausländerinnen“ weniger aus einem theoretischen Interesse heraus formuliert, sondern sie waren inspiriert durch das praktische Interesse von Sozialarbeiterinnen (Schulz 1992). Dabei tendierten die Veröffentlichungen dazu, gängige Stereotypen über die Migrantenfamilien aufzugreifen und das Bild der „abhängigen“, oftmals türkischen, Frau zu reproduzieren (Herwartz-Emden 1995). Auf die sich in den Arbeitsmarkt integrierende Migrantin wurde implizit eine „Modernisierungsthese“ übertragen. Angenommen wurde etwa, daß die mit der Migration einhergehende Erwerbstätigkeit schließlich zur Emanzipation und zu einer Verschiebung der Machtverhältnisse in der Herkunftsfamilie führe. Soziokulturelle Aspekte der Zuwanderung - insbesondere Fragen des Kulturkonflikts in den verschiedenen Zuwanderungsgenerationen - standen im Mittelpunkt des Interesses (Lutz 1990).³

³ Vgl. zum Stand der Forschung auch: Schöttes und Treibel (1997).

Die Frage danach, ob die berufliche Selbständigkeit als Beginn oder als Ende eines Emanzipationsprozesses aufzufassen sei, wurde in den 90er Jahren vom Zentrum für Türkeistudien (1995) untersucht. Es zeigte sich, daß die aktuelle Berufstätigkeit in der Bundesrepublik durch den Typus der Zuwanderung strukturiert ist. Frauen, die zunächst „Nur-Hausfrauen“ waren, neigten dazu, sich allmählich durch Sprachkurse und das Engagement in politischen Organisationen als ehrenamtliche Sozialarbeiterinnen oder Türkischlehrerinnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Beruflich qualifizierte Frauen, die für eine begrenzte Zeit als Industriearbeiterinnen nach Deutschland kamen, versuchten nach einiger Zeit, einen ihrem Qualifikationsniveau angemessenen Platz auf dem Arbeitsmarkt zu finden - teilweise ebenfalls im Sozial- und Lehrbereich oder aber im erlernten Beruf. Diesbezüglich heißt es:

„Der Umstand, daß hier besonders stark die Änderungsschneiderei und angrenzende Bereiche (Reinigung, Boutique etc.) vertreten sind, beruht auf der diesbezüglich kanalisierten berufsschulischen Ausbildung von Mädchen in der Türkei und auf der Tatsache, daß in Deutschland zur Aufnahme dieses Gewerbes kein Meisterbrief erforderlich ist.“ (Zentrum für Türkeistudien 1995: 116)

Diese Bindung der Situation der ausländischen Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt an die Zuwanderungsstruktur der Bundesrepublik wird auch in den Studien der Bundesregierung betont (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1996). So sind die Beschäftigungs- und Ausbildungsfelder von ausländischen Frauen bis heute weniger vielfältig als die der deutschen Frauen. Die Ausländerinnen arbeiten vorwiegend in der Textil- und Elektronikindustrie, der Gastronomie, in sogenannten Gesundheitsberufen wie Krankenpflegerin und als Raumpflegerinnen. Der berufliche Aufstieg ist auch heute noch für sie seltener möglich als für ihre männlichen Kollegen, und ihr Verdienst fällt geringer aus.⁴ Im Vergleich mit der deutschen weiblichen Bevölkerung ergeben sich große Unterschiede bezüglich der Stellung im Beruf. Während der größte Teil der deutschen Frauen als „Angestellte“ tätig ist, sind dies nur knapp 38 Prozent der Ausländerinnen. Weit mehr als die Hälfte von ihnen ist als „Arbeiterin“ tätig. Der Anteil der ausländischen Frauen an den registrierten „Selbständigen“ liegt in beiden Gruppen mit unter sechs Prozent etwa gleich hoch, wobei die ausländischen Frauen seltener als ihre deutschen Kolleginnen als „mithelfende Familienangehörige“ in die Statistik Eingang fanden (vgl. Tab. 1).

⁴ Allerdings liegt die Erwerbsquote der italienischen, der griechischen, der jugoslawisch-stämmigen und der spanischen Frauen über derjenigen der deutschen Frauen (entsprechend 41,2 Prozent (1994)). Die türkischen Frauen weisen mit 29,9 Prozent die geringste Erwerbsquote auf (vgl. Cornelson 1996). Die hier beschriebenen allgemeinen Trends geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation nach dem Merkmal der Nationalität sind entnommen: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1996); Iso-plan (1997); Abgeordnetenhaus von Berlin (1995).

**Tabelle 1: Deutsche und ausländische Erwerbstätige nach Stellung im Beruf und Geschlecht
(1994, Daten des Mikrozensus)**

	Ingesamt Deutsche	darunter Frauen	Insgesamt ausländische Bevölkerung	darunter Frauen
Selbständige	9,2 %	5,7 %	8,2 %	5,7 %
Mithelfende Familienangehörige	1,4 %	2,7 %	0,8 %	1,6 %
Beamte	7,5 %	4,6 %	-	-
Angestellte	48,5 %	64,9 %	22,9 %	37,1 %
Arbeiter/innen	33,5 %	22,1 %	63,4 %	52,8 %
Auszubildende in kaufm./technischen Berufen	1,7 %	2,5 %	1,9 %	3,4 %
Auszubildende in gewerbl. Berufen	1,9 %	1,3 %	2,8 %	2,3 %

Quelle: Cornelson (1996: 147ff)

Regionale Studien zur Selbständigkeit von türkischen Frauen lassen auf eine *de facto* höhere Selbständigenrate von ca. 13 Prozent schließen (Goldberg und Sen 1998). Die meisten Selbständigen, 60 Prozent, sind im Alter zwischen 30 und 39 Jahre. Die wichtigste Branche ist der Einzelhandel. Nur hier ist der Anteil der selbständigen Frauen überdurchschnittlich, ansonsten liegt er in allen Branchen unter dem der Männer. Dabei wird das selbständige Unternehmertum der türkischen Frauen als ein „*relativ junges Phänomen*“ eingestuft (ebenda: 80f), da „*die Existenzgründungen der Frauen noch deutlicher als bei den Männern in den vergangenen fünf Jahren*“ erfolgten.⁵ Die Autoren begründen die gestiegene selbständige Unternehmerschaft der Frauen mit drei parallelen Entwicklungen: erstens der veränderten kulturellen Rolle der türkischen Frauen in Deutschland, zweitens mit der veränderten Altersstruktur der türkischen Bevölkerung und drittens mit der hohen Arbeitslosigkeit, die auch Frauen die Selbständigkeit nahelege.

⁵ Die Existenzgründerinnen sind durchschnittlich jünger als die Männer und gründen ihre Existenzen in der Regel mit sehr wenig Kapital. Vier Fünftel von ihnen gründen ihre Existenz mit 1.000 bis 50.000 DM Investitionsvolumen. So waren sie auch stärker als ihre männlichen Kollegen auf die Unterstützung von Freunden und Verwandten angewiesen. 67,5 Prozent der Frauen hatten Hilfe von diesen erhalten. Jedoch lag der Anteil der Frauen, die Bank- und Lieferantenkredite zur Finanzierung einsetzten höher als bei den Männern.

Dieser steigende Trend zur Selbständigkeit der türkischen Bevölkerung, insbesondere der türkischen Frauen, lässt sich auch für andere ausländische Gruppen nachweisen - wobei eindeutig Forschungsbedarf „zum Zusammenhang von Arbeitsmarktlage, rechtlichen Rahmenbedingungen und selbständiger Erwerbstätigkeit, differenziert nach Geschlecht und Nationen“ besteht (Döse 1994: 125).

Im folgenden Kapitel werden die Daten zur Arbeitsmarktintegration der ausländischen, insbesondere der türkischen, Bevölkerung in Berlin präsentiert. Die für den empirischen Teil relevante Literatur zum ethnischen Gewerbe in Berlin rundet die Einführung in das regionale Beispiel Berlin ab.

2. Die Struktur der Arbeitsmarktintegration entlang dem Merkmal der „Nationalität“ und Ethnisches Gewerbe in Berlin

Die mit Hauptwohnsitz in Berlin gemeldete ausländische Bevölkerung betrug im Juni 1997 442.536 Menschen - mit abnehmender Tendenz (Dezember 1997: 440.247);⁶ das entsprach rund 13 Prozent der Bevölkerung (West-Berlin: 17,4 Prozent; Ost-Berlin 5,6 Prozent). Die größte Gruppe der ausländischen Bevölkerung⁷, insgesamt 31 Prozent, stammt aus der Türkei bzw. ist Nachkomme türkischer Zuwanderer. Hinzu kommen etwa 20.000 Personen türkischer Abstammung, welche die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben.

Der Frauenanteil der ausländischen Bevölkerung lag 1997 bei 45 Prozent, derjenige der türkischen Bevölkerung bei 46,3 Prozent. Die ehemalige politische Spaltung der Stadt spiegelt sich deutlich in der Verteilung der türkischstämmigen Bevölkerung über das Stadtgebiet. Dabei stellen sich die prinzipiell vorhandenen Unterschiede in der Wohnortwahl der türkischen Bevölkerung nach Ost und West nach Geschlecht unterschieden nochmals drastischer dar: Während der Männeranteil an der türkischen Bevölkerung in den westlichen Bezirken jeweils rund 53 Prozent beträgt und somit das Geschlechter-

⁶ Statistisches Landesamt Berlin (1998): Melderechtlich registrierte Einwohner am Ort der Hauptwohnung in Berlin am 31. Dezember 1997 nach Bezirken, zitiert nach TOP - International, Berlin, 3/1998, S. 108.

⁷ Die zweitgrößte Zuwanderungsgruppe bilden mit etwa 15 Prozent Migrantinnen und Migranten aus den EU-Staaten, die drittgrößte Gruppe stellen mit 11 Prozent die Zuwanderer aus den osteuropäischen Reformländern. Auch Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien (zuzüglich ca. 30.000 Flüchtlinge aus dem Gesamtgebiet des ehemaligen Jugoslawiens) machen mit 8,8 Prozent einen großen Teil der Zuwanderer aus.

verhältnis fast ausgewogen ist, liegt er in den Ostberliner Bezirken nur in dem an Kreuzberg angrenzenden Bezirk, Treptow, unter 70 Prozent. Alle anderen östlichen Bezirken weisen einen Männeranteil von 72-88 Prozent auf und können folglich als - bezogen auf ihren türkischen Bevölkerungsanteil - nach Geschlecht segregiert gelten. Die wohnräumliche Segregation reflektiert sich in abgeschwächter Form auch in den Daten zur Arbeitsmarktintegration der ausländischen Bevölkerung: 91 Prozent der registrierten ausländischen Beschäftigten findet sich im Westteil der Stadt. Die Statistiken über die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, über die Selbständigen und über die Arbeitslosigkeit geben einen Überblick über den Stand und die Dynamik der Arbeitsmarktintegration der ausländischen Bevölkerung. Sie werden in dieser Reihenfolge im folgenden skizziert.

Seit der Wiedervereinigung Berlins hat der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtzahl der *sozialversicherungspflichtig Beschäftigten*⁸ stetig abgenommen und fiel von 11,6 Prozent 1991 auf 7,2 Prozent im Jahre 1997 in Gesamtberlin (Westberlin: 9,6 Prozent). Deutliche Parallelen zu diesem Trend zeigen die Beschäftigungszahlen der ausländischen Frauen auf dem Berliner Arbeitsmarkt in diesem Zeitraum. Waren 1991 noch 10,3 Prozent aller weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländerinnen, so fiel dieser Anteil sechs Jahre später auf sechs Prozent. Die absolute Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten weiblichen Ausländerinnen fiel von 1991 40.286 auf 31.349 im Jahre 1997 (Daten für Westberlin). Dagegen blieb die Zahl der deutschen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen weitgehend konstant (1991: 349.456; 1997: 348.650).

Die meisten sozialversicherungspflichtigen ausländischen Beschäftigten - insgesamt 43 Prozent - sind im Dienstleistungssektor beschäftigt (1997). Der Frauenanteil ist dort mit 55,3 Prozent überproportional (bei der türkischen Bevölkerung: 64 Prozent). Zu den Wirtschaftszweigen in Berlin, in denen sehr häufig Ausländer tätig sind, gehörten im Jahre 1996: das Verarbeitende Gewerbe (Frauenanteil: 29,8 Prozent); Baugewerbe (Frauenanteil: 6,6 Prozent), Handel (Frauenanteil: 41 Prozent). Besonders ausgeprägt ist mit 78,6 Prozent die Beschäftigung von ausländischen Frauen im Gesundheitswesen, im Reinigungsgewerbe (76,2 Prozent) und in privaten Haushalten (62 Prozent).

Die Gesamtzahl der ausländischen *Selbständigen*⁹ betrug 1995 in Berlin 23.600 Personen und machte damit 9 Prozent aller in Deutschland selbständig

⁸ Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Berlin. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die in diesem Kapitel angeführten Daten auf Auswertungen der Daten des Berliner Statistischen Landesamtes.

⁹ Die statistischen Daten der selbständig erwerbstätigen Bevölkerung beinhalten sowohl selbständig erwerbstätige Personen wie auch mithelfende Familienangehörige. Sie stammen aus dem Mikrozensus und sind nach Wirtschaftszweig, Geschlecht und dem Verhältnis deutsch-ausländisch auf-

erwerbstätigen Ausländer aus.¹⁰ In Berlin selbst lag die Quote der ausländischen Selbständigen 1997 mit 12 Prozent (der Gesamtbevölkerung) deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 8 Prozent. Dabei zeigte die Beschäftigungsgruppe der ausländischen Selbständigen einen kontinuierlichen - im Vergleich zur deutschen Bevölkerung - beschleunigten Anstieg seit der Wiedervereinigung Berlins, allerdings von einem sehr viel niedrigeren Niveau aus (vgl. Tab. 2). Dies bedeutet für Berlin: einen Zuwachs von 30 Prozent bei den deutschen Selbständigen in den Jahren von 1991 bis 1997, bei den Ausländern mehr als eine Verdopplung der Zahl der Selbständigen (+ 131 Prozent). Die Quote der weiblichen Selbständigen liegt sowohl bei den einheimischen als auch bei den ausländischen Bevölkerungsgruppen weit unter derjenigen der Männer (Frauenanteil der Selbständigen mit deutscher Staatsbürgerschaft : 31 Prozent (1997); Frauenanteil der Selbständigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft: 27 Prozent). Ein großer Teil der ausländischen Selbständigen ist im Gaststättengewerbe aktiv (= 5.400 Personen).

geschlüsselt, nicht aber nach Staatsangehörigkeitsgruppen. Werte unter 5.000 werden nicht als Zahl in die Statistiken aufgenommen, da sie als nicht aussagekräftig genug gelten und zudem Gegenstand des Datenschutzes sind. Vgl.: Statistisches Landesamt Berlin, Berlin.

¹⁰ Die Möglichkeit zur selbständigen Erwerbstätigkeit der türkischen Bevölkerung ist in Berlin seit Januar 1998 wie folgt geregelt: „Türkischen Staatsangehörigen, die sich nach fünfjähriger Erwerbstätigkeit oder nach zehnjährigem ununterbrochenem ordnungsgemäßen Aufenthalt rechtmäßig hier aufhalten, ist die selbständige Erwerbstätigkeit zu gestatten“ (...) „Für die aufenthaltsrechtliche Gestaltung der selbständigen Erwerbstätigkeit von türkischen Staatsangehörigen bestehen weniger positive Vorgaben als hinsichtlich der Angehörigen der anderen Vertragsstaaten des ENA (= Europäisches Niederlassungsabkommen, FH). Die Wohlwollensklausel ist für türkische Staatsangehörige nicht generell anwendbar, da hinsichtlich der Ermöglichung einer selbständigen Erwerbstätigkeit für Deutsche in der Türkei keine Gegenseitigkeit besteht. Sie schließt jedoch die Ermöglichung der selbständigen Erwerbstätigkeit nicht grundsätzlich aus. Vielmehr steht dies im pflichtgemäßen Ermessen der Behörde.“ Antwort auf die Kleine Anfrage Nr. 3734 des Abgeordneten Giyasettin Sayan über Verbot selbständiger Tätigkeit, Berlin, d. 4. Juni 1998, Schönbohm, Senator für Inneres. Nachdruck in: TOP - Berlin international, Ausgabe 9, September 1998, S.100ff.

Tabelle 2: Selbständig Erwerbstätige in Berlin - in Tausend nach Geschlecht und Nationalität (1991, 1994, 1997)

Selbständige Erwerbstätige in Berlin - Absolute Zahlen in Tausend			
	1991	1994	1997
weiblich	38,4	48,4	54,9
männlich	92,6	111,3	125,1
Gesamt	131,0	159,7	180,0
Selbständig Erwerbstätige deutscher Herkunft in Berlin			
weiblich	36,0	43,4	49,0
männlich	85,6	95,4	109,2
Gesamt	121,6	138,8	158,2
Selbständig Erwerbstätige ausländischer Herkunft in Berlin			
weiblich	2,4	5,0	5,9
männlich	7,0	15,9	15,9
Gesamt	9,4	20,9	21,8

Quelle: Statistisches Landesamt Berlin, Berlin, Eigene Berechnungen

Die Zahlen zur registrierten Arbeitslosigkeit bilden einen weiteren Anhaltspunkt zur Beurteilung der Integration der ausländischen Bevölkerung in den Berliner Arbeitsmarkt. Diese zeigen in den letzten Jahren für die ausländische Bevölkerung einen klaren Anstieg der Arbeitslosigkeit an. So hat sich die Zahl der ausländischen Arbeitslosen gemäß den offiziellen Statistiken von einem Ausgangsniveau von knapp 19.000 ausländischen Arbeitslosen im Jahre 1991 auf rund 46.000 Personen im Januar 1998 mehr als verdoppelt. Bei der deutschen Bevölkerung stieg die Zahl der Arbeitslosen, allerdings von einem höheren Niveau aus, um ein Drittel auf rund 243.000 Personen an. Ebenso stieg die Zahl der registrierten arbeitslosen türkischen Bevölkerung an (von 1990 6.230 gemeldeten türkischen Arbeitslosen auf 17.464 im Jahre 1996). Besonders vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffene Branchen waren der Dienstleistungsbereich, die Reinigungsberufe sowie der Unterbereich der Bauhilfsarbeiter (als Teil der Fertigungsberufe). Die für die sozialversicherten Beschäftigten nachgewiesene Unterrepräsentation der ausländischen, hier speziell der türkischen Bevölkerung, in den Ostbezirken Berlins manifestiert sich auch bei den Arbeitslosen. Nur zwei Prozent der arbeitslos gemeldeten Türken sind in Ostberlin registriert (= 309 Personen).

Die Arbeitslosenquote nach dem Merkmal Deutscher/Ausländer wird erst seit 1997 gesondert ermittelt. Es zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht zwischen Deutschen und Ausländern: Während die allgemeine Arbeitslosenquote

(= Anteil der Arbeitslosen an den abhängigen zivilen Erwerbspersonen¹¹) im Januar 1998 im Landesarbeitsamtbezirk Berlin-Brandenburg 18,9 Prozent betrug, lag sie für die ausländische Bevölkerung bei 34,4 Prozent.¹² 1996 waren etwa zwei Fünftel der arbeitslosen Ausländer weiblichen Geschlechts.

Die hier präsentierte Skizze der offiziellen Daten zur Lage der Beschäftigten auf dem Berliner Arbeitsmarkt bildet eine dreifache ethnische Strukturierung des Arbeitsmarktes ab.¹³ In den Jahren nach der Wende sinkt der Anteil der ausländischen Beschäftigten unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gleichermaßen für Männer und Frauen, während sich gleichzeitig ein verstärkter Trend zur Selbständigkeit manifestiert. Zweitens steigen zudem die Arbeitslosenzahlen der ausländischen Bevölkerung in Berlin schneller als die der deutschen Bevölkerung. Drittens zeigt sich bei den Arbeitslosenquoten eine deutliche Diskrepanz zwischen Einheimischen und Ausländern: unter den Ausländern erreichte die Arbeitslosenquote im Januar 1998 rund 34 Prozent.

Hinweise auf die ethnische Strukturierung des Berliner Arbeitsmarktes liefern auch die Gewerbean- und -abmeldungen im Handelsregister. Hiernach eröffneten 1995 38.921 Deutsche ein eigenes Unternehmen, 32.620 meldeten ihr Gewerbe ab (vgl. Tab. 3). Die Dynamik der Anmeldungen in den Jahren 1991 - 1995 zeitigte für die deutschen Unternehmer einen leichten Rückgang (-85) bei gleichzeitig sehr starkem Anstieg der Abmeldungen (+13.339). Dies stellt sich für die ausländischen und die türkischen Unternehmen anders dar: Die Zahl der registrierten neu eröffneten Unternehmen stieg, und die Abmeldungen gingen nur leicht zurück. Der dynamischste Wirtschaftszweig ist bei den Türken - neben dem Baugewerbe - die Nahrungsmittelbranche.

¹¹ Hierunter fallen: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte, Arbeitslose. Vgl.: Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg 1998.

¹² Eine nationalitäten- und geschlechtsspezifische Aussage ist nicht möglich, ebenfalls nicht für „Deutsche“ spezifiziert.

¹³ Diese ist nicht nur kennzeichnend für Berlin. Bundesweit blieb in den vergangenen Jahren die ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt bestehen (Szydlik 1996, Bremer und Gestring 1997, auch: Bender und Seifert 1996). Feststellbar ist - nach den Zahlen des SOEP - daß die ausländischen Arbeitskräfte weiterhin, und zwar auch in der zweiten Generation, ein sehr viel höheres Risiko auf den sekundären Arbeitsmarkt verwiesen zu werden, tragen als Deutsche. Jeder zweite Ausländer arbeitet im Jedermann-Arbeitsmarkt (Deutsche: nicht einmal jeder Fünfte) mit besonders hohen Beschäftigungsanteilen in den großen Betrieben. Die Aufstiegsmöglichkeiten sind begrenzter. Frauen sind von dieser Entwicklung noch stärker betroffen. Ausländische Frauen weisen einen deutlich höheren Anteil an inadäquater Beschäftigung auf als die ausländischen Männer - und vor allem als die deutsche männliche und weibliche Bevölkerung. Wilpert (1993) weist auf die fortbestehende intergenerationelle Verfestigung von Berufskarrieren hin. Vgl. zur geschlechtsspezifischen Struktur des Berliner Arbeitsmarktes für Migranten auch: Hillmann 1997.

Tabelle 3: Gewerbean- und abmeldungen in Berlin 1995

	Gewerbean- meldungen 1995	Gewerbeab- meldungen 1995	Differenz
Deutsche	38.921	32.620	+ 6.301
Ausländer	5.302	3.934	+ 1.368
davon Tür- ken:	1.979	1.516	+ 463

Quelle: Gewerbean- und abmeldungen, Statistisches Landesamt, Referat III B 2.

Relevanz des Türkischen Ethnischen Gewerbes in Berlin

Die in den Arbeitsmarktstatistiken verzeichnete stärkere Hinwendung der türkischen Bevölkerung zum selbständigen Unternehmertum reflektiert sich auch in dem eingangs erwähnten Branchenbuch *IS REHBERI*. Diese „Gelben Seiten“ - die 1998 in einer Auflage von 30.000 Exemplaren gedruckt wurden - verzeichnen mittlerweile bereits circa 10 Prozent „deutsche“ Inserente.¹⁴ Das Branchenbuch dokumentiert ein Anwachsen der türkischen Unternehmen - auch in den für die empirische Untersuchung ausgewählten Branchen (Textilbranche, Nahrungsmittelsektor, Körperpflegebereich, Reisebüros, Kioske und Reinigungsdienste).

¹⁴ Vom Verlag werden für 1999 30 Prozent deutsche Inserenten angestrebt - ein Eintrag kann selbst dann erfolgen, wenn das Unternehmen keine türkischsprachigen Mitarbeiter hat. Das Interesse der deutschen Unternehmen an einem Eintrag sei sehr groß, da hier ein realer Markt zu vermuten sei - so die verantwortliche Mitarbeiterin.

Tabelle 4: Die Eintragungen der Unternehmen in das türkische Branchenbuch IS REHBERI in den Jahren 1996, 1997, 1998

Branche	1996	1997	1998	Dynamik
Textilbranche	197	212	253	+56
darunter: Änderungs- schneidereien	77	90	91	
Reinigung	3	3	5	
Konfektion	117	110	148	
Brautmoden	nicht registr.	9	9	
Nahrungsmittelsektor	1.113	1.126	1.386	+ 273
Imbisse	422	473	529	
Lebensmittelgeschäfte	204	228	252 (+22 LMGroßhandel)	
Restaurants	150	169	196	
Bäckereien	113	121	130	
Bistros, Café	78	*	134	
Türkische Lokale	39	45	43	
Obst- und Gemüse-Großhandel	38	24	14	
Döner Produktion	35	38	19	
Fleischer	17	17	26 (+ 2 Fisch- und 1 Gewürzgroßhändler)	
Getränke Großhandel	17	11	16	
Körperpflege	95	110	120	+ 25
Kosmetik Salons	2	5	11	
Friseure	93	105	109	
Reisebüros	165	188	196	+ 31
Kioske	24	34	42	+ 18
Gesundheitsdienste	34	42	37	+ 3
Apotheken	3	3	3	
Ärzte	20	25	30	
Zahnärzte	11	14	14	
Automobilbranche	138	219	242	+104
Reinigungsdienste	15	19	18	+ 3
Dienstleistungen ¹⁵	263	328	420	+ 157
Freizeiteinrichtungen	10	12	15	+ 5
Bauwesen	176	223	529	+ 353
Handel ¹⁶ (außer oben genannten)	215	275	313	+ 98
Produzierendes Gewerbe ¹⁷	22	22	25	+ 3
Gesamtzahl der regi-strierten Unternehmen	2.467	2.810	3.596	+ 1.129

Anm.: Die für die empirische Untersuchung relevanten Branchen sind in der Abbildung grau unterlegt.

¹⁵ Hierzu gehören (Auswahl): Architekten, Finanzdienstleister, Beerdigungs-
institute, Elektroinstallationen, Fernsehreparaturen, Vermietung von
Räumlichkeiten, Gartenbau, Gaststättenbedarf, Immobilien, Kurierdienste,
Pressedienste, Rechtsanwälte, Speditionen, Unternehmensdienstleistun-
gen, Übersetzungen, Werbeagenturen

¹⁶ Hierzu gehören (Auswahl): Blumengeschäfte, Buchläden, Computer, Fahr-
räder, Fotoläden, Haushaltsgeräte, Imbissgeräte, Import- Exporthandel,
Möbelgeschäfte, Optiker

¹⁷ Einschließlich Druckgewerbe.

Über die „türkischen“ männlichen Selbständigen liegen durch eine von uns Ende 1996 durchgeführte Untersuchung richtungsweisende Ergebnisse über die Entwicklung und Arbeitsorganisation der selbständigen Unternehmer in der Nahrungsmittelbranche in Berlin vor (vgl. Rudolph/Hillmann 1998 sowie Hillmann/Rudolph 1997).¹⁸ Die Studie erbrachte Hinweise auf die strukturelle Einbindung der türkischen Unternehmen in die Berliner Wirtschaft und bestätigte weitgehend das in der Literatur zu „ethnischen Arbeitsmärkten“ als „typisch“ nachgezeichnete Bild. Die wichtigsten Untersuchungsergebnisse waren: Über die Hälfte der interviewten Unternehmen waren erst in den 90er Jahren eröffnet worden, wobei sich Neugründungen und Übernahmen gleichgewichtig verteilten, Filialbildung stellte die Ausnahme dar. Niedrige Einstiegsbarrieren und der Wunsch „sein eigener Chef zu sein“, waren die häufigste Begründung für die Eröffnung eines eigenen Unternehmens. Auch die unmittelbare Nähe zur türkischen *Community* in Kreuzberg war bei den Überlegungen zur Existenzgründung besonders wichtig: weniger das zahlungskräftige Kundenpotential, als die Nähe zu Nachbarn und Bekannten leitete die Entscheidung für Kreuzberg. Schlicht die hohe Präsenz türkischer Menschen im Kiez ließ schon einen höheren Umsatz als in anderen Bezirken erwarten.

Die meisten Unternehmen waren Kleinstbetriebe. Sie beschäftigten zwischen zwei und vier Personen pro Unternehmen, und zwar fast ausschließlich solche türkischer Abstammung. Wie in den Studien zum „*ethnic business*“ durchgängig herausgestellt, verwundert es nicht, daß auch in Berlin der Löwenanteil (82 Prozent) der Beschäftigten Familienangehörige waren. Nur ein Fünftel der Beschäftigten gehörte nicht zur Familie. Dreiviertel der Beschäftigten waren männlichen Geschlechts. Der größte Teil der Beschäftigten (85 Prozent) wurde entlohnt; unklar blieb allerdings die Höhe der durchschnittlichen Entlohnung. Nur ein Zehntel der Betriebe gab an, ohne die Hilfe der Familienangehörigen überleben können. Jedoch hatte - anders als dies von den US-amerikanischen Untersuchungen gelegentlich betont wird - nur ein Unternehmen eigens Familienangehörige aus dem Herkunftsland nachgeholt. Dies wurde unter anderem damit begründet, daß ausreichend ansprechbare Verwandtschaft schon in Deutschland leben würde bzw. die nachgeholten Verwandten ja kein Deutsch sprächen. Dies indizierte eine starke und bereits eta-

¹⁸ Das *Sample* der Studie umfaßte 14 Imbisse, 11 Lebensmittelgeschäfte, 3 Restaurants, 10 Bäckereien und 2 türkische Lokale im Bezirk Kreuzberg. Weitere Untersuchungen zur Rolle des türkischen ethnischen Gewerbes in der Berlinischen Ökonomie wurden von Ersöz (1988) und Scholz (1996) durchgeführt. Die ersten Zeichen eines sich entwickelnden ethnischen Gewerbes in Berlin datieren auf Ende der 60er Jahre zurück, als es lediglich zwei, drei türkische Restaurants und fünf von Türken geführte Lebensmittelläden in der Stadt gab - 1984 hatte sich die Zahl der türkischen Unternehmen auf etwa 3.000 erhöht (Gitmez und Wilpert 1987). Ebenfalls zum „Ethnischen Gewerbe“ in Berlin: siehe Pichler (1997) über die italienischen Gewerbetreibenden und Kapphan (1998) über das russische Gewerbe sowie Miera (1996) zur Arbeitsmarktintegration der polnischen Zuwanderer.

blierte ethnische *Community*. Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen konnte mit seinen Einnahmen den eigenen bzw. den Familienunterhalt decken, allerdings oftmals nur in Kombination mit Einkünften von weiblichen Familienangehörigen. Von vielen Befragten wurde auf den stagnierenden bzw. zurückgehenden Umsatz hingewiesen: Begründet wurde dies sowohl mit der in Kreuzberg in den letzten Jahren rapide zunehmenden Arbeitslosigkeit, der Expansion der Neugründungen, aber auch mit dem veränderten Ernährungsbewußtsein¹⁹ und dem Rückgang der touristischen Attraktivität Kreuzbergs. In einem Punkt unterschieden sich die befragten Unternehmen deutlich von den Ergebnissen, die die US-amerikanischen Studien liefern. Dort wird oft betont, daß die Zuliefererbeziehungen vorwiegend ethnisch geprägt seien, also die Zulieferer der gleichen ethnischen Gruppe angehören. Dies hat sich für Berlin nicht bestätigt. Kostengünstigkeit beim Einkauf war offenbar entscheidender als die Nationalität der Anbieter.

Die von uns durchgeführte Pilotstudie erbrachte keine befriedigenden Ergebnisse über die Situation der im ethnischen Gewerbe tätigen türkischen Frauen, bzw. über selbständigen türkischen Frauen. Dabei kann erstens aufgrund der internationalen Forschungsergebnisse angenommen werden, daß die Frauen auch in der Berliner ethnischen Ökonomie eine wichtige Rolle spielen. Zweitens kann davon ausgegangen werden, daß die berufliche Selbständigkeit gerade für die Türiinnen der zweiten Generation attraktiv ist. Und - dies zeigt eine Studie der Senatsverwaltung - gerade unter den sich für die „jungen Berliner türkischer Herkunft“ verschlechternden wirtschaftlichen Bedingungen und bei einer deutlich höheren Arbeitslosenquote im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen, bleibt die Selbständigkeit *die* Wunschtätigkeit der zweiten (und dritten) Einwanderergeneration. Hiernach gefragt, antworteten 67,5 Prozent der männlichen Jugendlichen und 53,7 Prozent der weiblichen Jugendlichen, daß sie sich am liebsten mit einem Unternehmen selbständig machen würden (Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales 1998). Wie aber stellt sich die aktuelle Arbeitssituation der türkischen Unternehmerinnen und der türkischen weiblichen Beschäftigten im ethnischen Gewerbe in der Realität dar? Sind die Ergebnisse der internationalen Diskussion auch auf für Berlin zutreffend? Das folgende Kapitel präsentiert die Ergebnisse unserer explorativen Studie.

¹⁹ Aufgrund der zum Untersuchungszeitpunkt grassierenden Rinderseuche BSE ging die Nachfrage nach Döner Kebab von seiten der Konsumenten deutlich zurück. Viele Imbissbuden stellten ihr Angebot auf „Chicken-Döner“ um.

3. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Insgesamt wurden 50 türkische Frauen im sogenannten ethnischen Gewerbe in Berlin über ihre Arbeitssituation und ihre Arbeitsmarktintegration befragt - entlang der im ersten Kapitel dargestellten forschungsleitenden Fragen.

Zwei Drittel der interviewten Frauen führten selbständig ein Unternehmen (= Selbständige), ein weiteres Drittel wurde in ihrer Funktion als abhängige Beschäftigte befragt (zu dieser Gruppe zählen auch mithelfende weibliche Familienangehörige). Diese Gewichtung der beiden Formen der Erwerbstätigkeit ergab sich aus der Annahme, daß die selbständigen Beschäftigten zwar *de facto* höchstwahrscheinlich eine numerisch kleinere Gruppe als die abhängig Beschäftigten in Berlin bilden, jedoch vermutlich eine präzisere Einschätzung über die Rolle der Frauen in der ethnischen Ökonomie besitzen würden. Flankierend wurden ExpertInnen interviewt.

Der in der Studie angewandte Methodenmix resultierte einerseits aus den fehlenden statistischen Daten zur Geschlechtsspezifität dieses Teilbereiches des Arbeitsmarktes und war andererseits dem explorativen Charakter der Studie geschuldet - deren Ziel in erster Linie die Erkundung eines bisher untererforschten Teilarbeitsmarkt war und die in zweiter Linie Forschungsdesiderate herausstellen sollte. Methodisch handelte es sich um eine weitgehend standardisierte Erhebung, wobei einzelne Fragen mit Erzählfenstern zur Klärung qualitativer Fragen versehen waren. Die Gewichtung der befragten Branchen orientierte sich an der Auswertung des türkischen Branchenbuches (s.o.) und an den Ergebnissen der im Vorfeld geführten Expertengespräche. Wir wählten den Nahrungsmittelsektor (hierunter fallen: Imbisse, Restaurants, Bäckereien, Lebensmittelhändler, Restaurants sowie Catering) und den Bereich „Körperpflege“ (hierunter fallen: Friseure und Kosmetik) als die beiden prominentesten Branchen für die Selbständigkeit türkischer Frauen aus. Hinzu nahmen wir den Bekleidungssektor (hierunter fallen: Änderungsschneidereien, Boutiquen sowie Second-Hand-Boutiquen, Brautmoden), der an die Tradition der türkischen Unternehmerinnen als Änderungsschneiderinnen anknüpft. Beschäftigte im Reinigungsgewerbe (Reinigungsunternehmen) gehörten ebenfalls zum *Sample* - allerdings fanden wir hier keine einzige selbständige Unternehmerin. Beschäftigte in Reisebüros bildeten eine weitere Untersuchungsgruppe.²⁰ Im Verlauf der Studie wurden auch Kioske in das Untersuchungssample einzubezogen, da sie seit einigen Jahren für türkische Frauen anscheinend eine attraktive Beschäftigungsmöglichkeit darstellen.

²⁰ Die 50 Interviews verteilten sich wie folgt: Selbständige (N = 29): Nahrungsmittelsektor (7), Bekleidungs- und Textilgewerbe (6), Kosmetik und Friseure (7), Reisebüros (4), Reinigungsunternehmen (-), Kioske (5). Abhängig Beschäftigte (N=21): Nahrungsmittelsektor (4), Bekleidungs- und Textilgewerbe (4), Kosmetik und Friseure (5), Reisebüros (2), Reinigungsunternehmen (5), Kioske (1).

Die Auswahl der Gesprächspartnerinnen erfolgte weitgehend nach dem Schneeballsystem bzw. über das Ansprechen von Betrieben, die mit einem weiblichen Inhaber im türkischen Branchenbuch verzeichnet sind. Die befragten abhängig Beschäftigten wurden ebenfalls auf diesem Wege ausgewählt - Voraussetzung für die Auswahl war, daß sie nicht in den Unternehmen der befragten Selbständigen beschäftigt wurden. Die beiden untersuchten Beschäftigungsgruppen werden im folgenden vergleichend diskutiert, soweit dies aufgrund der geringen Fallzahlen möglich bzw. sinnvoll ist.

Der erste Abschnitt (3.1.) behandelt grundlegende Fragen nach der Stabilität des Unternehmens (bzw. nach der Beschäftigungsstabilität bei den abhängig Beschäftigten), nach der Unternehmensform und nach dem sozialen Hintergrund (d.h. Aufenthalt in Deutschland, Migrationsgeschichte, Ausbildung, Familienstand). Denn in der Debatte über die unternehmerische Aktivität von Ausländerinnen/Migrantinnen wird regelmäßig unterstellt, daß viele Migrantinnen schlicht das sprachliche Rüstzeug zu einer eigenständigen Geschäftsführung nicht besäßen, und dies wird als ein wesentlicher Grund ihrer geringen Präsenz unter den Selbständigen interpretiert (vgl. auch Tab. 2). Deshalb wurden die Befragten von uns um eine Selbsteinschätzung ihrer Sprachkenntnisse und um eine Darstellung ihrer erhaltenen Ausbildung gebeten.

Der zweite Abschnitt (3.2.) beleuchtet die Untersuchungsergebnisse bezüglich der Entstehung der Unternehmen und zeichnet den Weg der Beschäftigten in die aktuelle Position nach. War die Selbständigkeit als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit oder als Chance bzw. als Berufswunsch zu verstehen? Wir gingen außerdem davon aus, daß die Entscheidung für die Art des betriebenen Unternehmens vorstrukturiert war. Wir fragten nach beruflichen „Vorbildern“, um zu klären, ob es sich bei der beruflichen Selbständigkeit um eine Familientradition handelte oder ob andere Vorbilder für die eigene Entscheidung zur Selbständigkeit relevant waren (etwa nach dem Motto: „*das gelingt mir auch*“). Die Leitfragen nach der Unterstützung und den Schwierigkeiten sollten verdeutlichen, mit welchen Anstrengungen bzw. Entbehrungen oder aber Ermutigungen die Selbständigkeit verknüpft war. Dies könnte Hinweise darauf geben, warum so wenige Frauen sich selbständig machen (können). Von großer Bedeutung schien auch die Frage nach dem notwendigen Kapital. Verschiedene Studien zum ethnischen Gewerbe zeigen, daß die Verfügbarkeit über Kapital je nach ethnischer Gruppe unterschiedlich ist. Die meisten „ethnischen Unternehmen“ funktionieren - darauf wies sowohl die analysierte Literatur als auch die zweiten Kapitel ausführlich zitierte empirische Studie hin - durch den außergewöhnlich hohen eigenen Arbeitseinsatz. Daher sollte erfaßt werden, welches die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit ist, und welche Arbeitsaufgaben erledigt werden. Ein Ergebnis der im vorherigen Kapitel präsentierten von uns durchgeführten Untersuchung des türkischen ethnischen Gewerbe in der Nahrungsmittelbranche war, daß die meisten Familienangehörigen in den ethnischen Unternehmen entlohnt wurden. Nicht deutlich wurde, ob dies vertraglich oder informell geregelt wurde. Lassen sich hier für Frauen und Männer

Unterschiede feststellen? In diesem Zusammenhang steht unsere Frage nach der Rekrutierung von Mitarbeitern. Falls die Unternehmen nicht nur über informelle Kanäle Beschäftigte finden, so weist dies auf einen gewissen Institutionalierungs- und Professionalisierungsgrad des „ethnischen Gewerbes“ hin.

Der dritte Abschnitt (3.3) konzentriert sich auf die Rolle der Familienangehörigen für die Arbeitsorganisation bzw. -teilung im ethnischen Gewerbe. Waren die türkischen Frauen bei der Aufnahme der beruflichen Tätigkeit unterstützt worden? Ermittelt werden sollte an dieser Stelle unter anderem die Aufgabenverteilung innerhalb der Familie, d.h. der von den Berufstätigen geleistete Umfang der Hausarbeit sowie der Betreuungsaufgaben für Kinder und Ältere oder Kranke - denn verschiedene internationale Untersuchungen unterstreichen diesen Zusammenhang. Die internationale Literatur zum „ethnischen Gewerbe“ weist zudem auf die besonders wichtige Rolle der Familienarbeit für die Überlebensfähigkeit dieser Wirtschaftsform hin. Daher wurde diesem Punkt besondere Beachtung geschenkt und dezidiert nachgefragt, ob Familienangehörige beschäftigt wurden, und wenn zu welchen Konditionen. Ferner wurde um eine Erläuterung der Vor- und Nachteile der Beschäftigung von Familienangehörigen aus Sicht der türkischen Interviewpartnerinnen gebeten.

Der vierte Abschnitt (3.4) analysiert die Einbindung der Unternehmen in die sogenannte „ethnische *Community*“ und untersucht deren Relevanz für das Unternehmen. Einerseits erkundeten wir den Stellenwert der Netzwerke innerhalb der *Community* (Binnenorientierung), andererseits recherchierten wir, welches die (potentielle) Klientel war (Außenorientierung). Wurde die eigene ethnische Zugehörigkeit - wie in den internationalen Studien fast durchgängig unterstellt - als Ressource genutzt? Und wurden die von deutscher Seite zur Verfügung stehenden Angebote zur Beratung etc. von den Unternehmerinnen genutzt? Bezeichneten sich die im ethnischen Gewerbe tätigen Türkinnen selbst als solches?

Ein kurzes Zwischenfazit faßt die Untersuchungsergebnisse jedes Abschnittes zusammen.

3.1 Sozialer, beruflicher und familiärer Hintergrund

Die Altersstruktur unseres Samples reflektierte klar die verschiedenen Rekrutierungsphasen des Gastarbeitersystems. Sechs Frauen kamen im Rahmen der Gastarbeiterrekrutierung zwischen 1968 und 1972 nach Berlin; sie waren zum Zeitpunkt der Einwanderung zwischen 18 und 28 Jahre alt. Eine zweite numerisch starke Gruppe wanderte im Zuge der Familienzusammenführungen ein; eine dritte - kleinere - Gruppe kam in den 80er und 90er Jahre als Touristin nach Berlin und heiratete dann. Nur zwei Frauen waren bereits mit einem Ber-

liner Türken verheiratet, als sie einreisten. Eine Befragte wurde von ihrem türkischen Unternehmen entsendet, und eine Frau kam als Flüchtling (vgl. Tab. 5). Fünf Frauen unseres Samples waren in Berlin (bzw. Deutschland) geboren.

Tabelle 5: Zeitpunkt der Einreise und Zuwanderungsstatus der Befragten

Zuwanderungsstatus	Zuzug nach Deutschland vor den Stoppoliken (1973)	Zuzug in den 70er Jahren nach den Stoppoliken	Zuzug in den 80er Jahren	Zuzug in den 90er Jahren	Summe
als Familienmitglied	11	10	4	-	25
Rekrutierung als Gastarbeiterin	6	-	-	-	6
Touristenvisum und später Heirat	-	-	5	3	8
Mit Berliner Türken verheiratet	-	-	-	2	2
Flüchtling	-	-	-	1	1
In Deutschland geboren	1	4	-	-	5
Von türkischem Unternehmen entsandt	-	-	-	1	1
keine Angabe	-	-	-	-	2
Summe	18	14	9	7	50

Die meisten interviewten Frauen waren zum Zeitpunkt der Untersuchung zwischen 20 und 40 Jahre alt, das Durchschnittsalter lag bei 33 Jahren für die Unternehmerinnen (mit einer Häufung bei den 30jährigen) und bei 31 Jahren für die abhängig Beschäftigten (mit einer Häufung bei den 20jährigen). Keine der Befragten war jünger als 20 oder älter als 60 Jahre. In den Reisebüros arbeiteten vornehmlich sehr junge Frauen (Durchschnittsalter 23 Jahre); die im Reinigungsgewerbe beschäftigten Frauen waren meist älter (Durchschnittsalter 42 Jahre); zwei Frauen in dieser Branche waren älter als 53 Jahre. In unserem Untersuchungssample stellten erwerbstätige Frauen über 50 Jahre die Ausnahme dar - nur in der Nahrungsmittelbranche fanden wir eine 60jährige Unternehmerin.

Die meisten interviewten Frauen in der Gruppe der selbständig Berufstätigen waren als Kind oder Minderjährige nach Deutschland gekommen; die meisten Frauen in der Gruppe der abhängig Beschäftigten kamen als Erwachsene nach Deutschland. Dabei besaß über die Hälfte der selbständigen Be-

schäftigten die deutsche Staatsbürgerschaft - oder hatte diese beantragt. Dies traf auf die abhängig Erwerbstätigen Frauen nicht zu. Nur ein Viertel von ihnen besaß die deutsche Staatsbürgerschaft. Prinzipiell hielten sich die Frauen türkischer Abstammung mit deutscher Staatsbürgerschaft mindestens seit 10, in der Regel aber seit 14 Jahren in Deutschland auf.

Der Familienstand der befragten Türkinnen stellte sich als sehr heterogen heraus. Nur knapp über die Hälfte der Unternehmerinnen (52 Prozent) waren verheiratet. Gut ein Viertel (27,5 Prozent) war ledig, ein Fünftel geschieden oder verwitwet. Fast ein Drittel der befragten Unternehmerinnen lebte allein. Vier Fünftel der Unternehmerinnen (79 Prozent) hatte Kinder und zwar im Alter zwischen ein und 41 Jahren. In Dreiviertel der Fälle waren diese noch minderjährig. Für die abhängig beschäftigten Interviewpartnerinnen ergab sich eine ähnliche Struktur des Familienstandes: Die Hälfte von ihnen war verheiratet, gut ein Viertel war ledig, und knapp ein Fünftel war geschieden. 62 Prozent von ihnen hatte Kinder im Alter zwischen 6 bis 36 Jahren (ebenfalls in Dreiviertel der Fälle noch minderjährig). Keine Befragte in dieser Beschäftigungsgruppe besaß Kinder, die jünger als drei Jahre alt waren. Die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau betrug 1,6 Kinder. Keine Befragte hatte mehr als vier Kinder.

Obwohl die befragten Frauen überwiegend in Deutschland, meist Berlin, aufgewachsen waren, betrachteten sie nicht Deutsch, sondern Türkisch bzw. Kurdisch als ihre Muttersprache. Nur ein Zehntel der Befragten gab „Deutsch“ als zweite Muttersprache an. Sechs Prozent sagten, Deutsch nur mit Mühe zu lesen und zu verstehen (vornehmlich im Nahrungsmittelsektor tätig, insbesondere in Restaurants, und durchweg als Erwachsene Anfang der 90er Jahre nach Berlin gekommen). Meist wurden die eigenen Sprachkenntnisse als „mittel“ oder „gut“ eingeschätzt, gelegentlich auch als „sehr gut“ und selten als „eher gering“. Bei der Selbsteinschätzung der Sprachkenntnisse gaben sich die Unternehmerinnen bessere Noten als die abhängig Beschäftigten: Sie stuften die eigenen Sprachkenntnisse häufiger als „sehr gut“ ein - vermutlich ein Resultat der zumeist in Deutschland erworbenen (schulischen) Ausbildung. Insgesamt nämlich waren die Unternehmerinnen qualifizierter und hatten seltener die Ausbildung abgebrochen als die abhängig beschäftigten Frauen. 40 Prozent der befragten Selbständigen hatten sowohl in der Türkei als auch in Deutschland die Schule besucht - jedoch waren gut ein Drittel (36 Prozent) der Gesprächspartnerinnen nur in Deutschland und nicht in der Türkei zur Schule gegangen; ein Viertel der Befragten war allein in der Türkei zur Schule gegangen. Vier Fünftel der Unternehmerinnen besaß außerdem einen Ausbildungsabschluß (vgl. auch Tab. 6). Sechs von ihnen hatten ihren Abschluß in der Türkei erworben, davon vier als Schneiderin, eine als Friseurin und eine als Handelskauffrau. Die abhängig beschäftigten türkischen Frauen hatten ihre schulische und berufliche Ausbildung häufiger in der Türkei erhalten. 43 Prozent der befragten abhängig Beschäftigten waren in der Türkei zur Schule gegangen; ein Drittel der Befragten hatte allein in Deutschland die Schule besucht. Deutlich weniger Befragte als in der Beschäftigungsgruppe der

Selbständigen, insgesamt ein Viertel, hatte in beiden Ländern die Schule besucht. Gut ein Drittel der abhängig beschäftigten Frauen besaß keinen Ausbildungsabschluß (vgl. Tab. 6). Ungefähr je ein Viertel der Befragten hatte ihren Abschluß in Deutschland bzw. in der Türkei erworben. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Differenzen zwischen den beiden Beschäftigungsgruppen bezüglich ihrer Ausbildungssituation.²¹

Tabelle 6: Schulische und berufliche Ausbildung der Interviewpartnerinnen

	kein Abschluß bzw. kein Ausbil- dungsabschlu ß	Berufliche Ausbildung in Deutschland	Berufliche Ausbildung in der Türkei	keine Angabe über den Aus- bildungsort
Unternehmerinnen	17 Prozent	62 Prozent	21 Prozent	-
Abhängig Beschäf- tigte	36 Prozent	27 Prozent	23 Prozent	14 Prozent

Um den Grad der sozialen Integration der Befragten in Deutschland genauer einschätzen zu können, fragten wir - bei unterstellter Entscheidungsfreiheit - nach dem bevorzugten Aufenthaltsland: „Wenn Sie es sich aussuchen könnten, würden Sie lieber in Deutschland oder in der Türkei leben?“ Erwartungsgemäß zeigte sich ein großer Teil der Befragten, insgesamt 43 Prozent, zwischen den beiden „Welten“ hin- und hergerissen - unabhängig von der Beschäftigungsgruppe, aber deutlich nach Alter segregiert. Die meisten Befragten konnten sich nicht zwischen den beiden Ländern entscheiden. Die Zuschreibung von kulturellen und sozialen Vorzügen zum Heimatland, bei gleichzeitiger Betonung der wirtschaftlichen und sozialrechtlichen Vorzüge des Aufenthaltslandes Deutschland, durchzieht so gut wie alle Antworten. „Mit dem Herzen in der Türkei“ aber mit ihrem „Kopf lieber in Deutschland - wegen der finanziellen und sozialen Sicherung“ antwortet eine 29jährige Beschäftigte in der Reinigungsbranche (fast wortgleich antwortete eine 40jährige Unternehmerin in der Textilbranche: „Mein Körper ist hier, aber mein Herz ist in der Türkei“). Regelmäßig wurde gesagt, daß die „Menschen in der Türkei wärmer und freundlicher sind. „Wenn die ökonomischen Sicherheiten und die ökonomische Lage in der Türkei besser wären, würde ich sofort zurückfahren“ (Kioskbesitzerin, 32 Jahre). Es sind vor allem die Frauen ab 50, welche die Türkei als ihr „eigentliches“ Heimatland ansehen und dort - jedenfalls in den meisten Fällen - auch ihren Alterswohnsitz bzw. letzte Ruhestätte planen:

²¹ Nur eine Unternehmerin beschäftigte selbst Auszubildende. Zwei weitere Unternehmerinnen, beide im Bereich Körperpflege, hatten den Meistertitel für 350 DM im Monat gekauft bzw. für 700 DM erworben und besaßen somit keine Grundlage für eine Ausbildungsberechtigung. Begründet wurde das fehlende Interesse an der Ausbildung von Nachwuchskräften mit der Zeit und dem Geld, was in eine Ausbildungserlaubnis investiert werden müßte.

„Die Türkei ist meine Heimat und ich will dort begraben werden. Ich habe feste Rückkehrpläne“. (Unternehmerin in der Nahrungsmittelbranche, 60 Jahre)

„Die Türkei ist die Heimat. Wenn ich tot bin, werde ich dort begraben.“ (Unternehmerin in der Textilbranche, 56 Jahre)

Eine 57jährige Reinigungskraft meinte, 30 Jahre „Ausländerin“ in Deutschland zu sein, wäre genug, und ferner, daß Deutschland für ältere Personen „*nicht mehr attraktiv*“ sei.

Gut ein Drittel der Befragten, 36 Prozent, gaben als Wahlheimat Deutschland an - da sie in der Türkei „Ausländerin“, *Almanci*, seien. In der Regel hatten diese Frauen den größten Teil ihres Lebens in Deutschland verbracht, einige - im Alter zwischen 23 und 33 Jahren - führten an, „*das Leben in der Türkei*“ nicht zu kennen und die gesamte Familie und Freunde in Deutschland zu haben. Der Aufenthalt im Herkunftsland wird in den Darstellungen auf die Urlaubszeit verkürzt - ohne eine längerfristige Aufenthaltsperspektive einzubeziehen. Typisch für diese Gruppe ist das folgende Zitat, das von einer 33jährigen selbständigen Friseurin stammt:

„Mein Leben habe ich hier verbracht, meine Freunde und meine Familie sind hier. In der Türkei kann man gut Urlaub machen, mehr nicht. Die Menschen sind dort so fremd.“

Eine 21jährige geschiedene Angestellte in einem Reisebüro fügte an, daß „*das Leben für geschiedene Frauen in Deutschland einfacher und freier sei*“. Gelegentlich entschieden sich auch die älteren Frauen für die Wahlheimat Deutschland:

„Ich habe den größten Teil meines Lebens hier verbracht. Zwischendurch bin ich für drei Jahre zurückgekehrt, dies hat meine Entscheidung für Deutschland verstärkt“. (Unternehmerin in der Textilbranche, 54 Jahre)

Ein erstes Fazit kristallisiert sich aus diesen Ergebnissen heraus. Es handelt sich bei den Beschäftigten und Selbständigen nicht um eine homogene Gruppe - vor allem der soziale Hintergrund und Familienstand ist weniger „traditionell“ als erwartet, d.h. lediglich etwa die Hälfte der Frauen war verheiratet.²² Das Aufwachsen in Deutschland macht die berufliche Integration als Selbständige wahrscheinlicher - die meisten Unternehmerinnen hatten die deutsche Staatsbürgerschaft erworben. Die selbständigen Türkinnen besaßen

²² Das „Bild der allein häuslich orientierten, abhängigen (türkischen, FH) Ehefrau, wie es noch heute durch die Migrationsliteratur wie auch Öffentlichkeit „geistert“, dies zeigen auch neuere Studien zur Geschlechterrollenorientierung, ist unzutreffend. Über die Schwierigkeiten des interkulturellen Vergleich der Vorstellungen von Traditionalität und Geschlechterrollen im deutsch-türkischen Vergleich siehe: Ottens 1998, hier zitiert: S. 113.

- verglichen zu den abhängig Beschäftigten - auch die besseren beruflichen Qualifikationen sowie die besseren Sprachkenntnisse. Festgehalten werden kann an dieser Stelle also, daß die berufliche Selbständigkeit eng mit der formalen Integration in die deutsche Gesellschaft (in Termini der Staatsbürgerschaft) verknüpft ist. Insgesamt hatten gut zwei Drittel der Frauen minderjährige Kinder. Ein Fünftel der Unternehmerinnen aber mehr als ein Drittel der abhängig beschäftigten Frauen hatte keine Kinder. Keine der abhängig Beschäftigten Frauen hatte Kinder, die jünger als drei Jahre alt waren, allerdings einige der Unternehmerinnen. Offenbar stellt im Falle von vorhandenen Kleinkindern Selbständigkeit eher als abhängige Berufstätigkeit eine Option dar - regelmäßig wurde erwähnt, daß man so die Betreuung der jüngsten Kinder mit der Berufstätigkeit besser verbinden könne.

Deutschland wurde - jedenfalls von den jüngeren Türkinnen als zukünftiges Aufenthaltsland verstanden. Der größte Teil der Befragten ordnete sich „zwischen den Welten“ ein, jedoch mit einer klaren Unterscheidung in „emotionale Zugehörigkeit“ (i.d.R. zur Türkei) und der „rationalen Zugehörigkeit“ (i.d.R. zu Deutschland).

3.2 Eröffnung des Geschäftes, Motivation und Arbeitsorganisation

Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmerinnen (= 76 Prozent) hatten ihr Geschäft in den 90er Jahren eröffnet, vor allem in den Jahren 1994 und 1996 (48 Prozent). Lediglich ein Fünftel der Unternehmen (21 Prozent) war vor 1990 eröffnet worden. Es ließen sich „alte“ und „junge“ Branchen unterscheiden: Die Änderungsschneidereien z.B. wurden überdurchschnittlich oft in den 80er Jahren eröffnet und werden heute von „älteren“ Türkinnen geführt, während die Betreiberinnen der „Reisebüros“ und „Kioske“, auch der Friseur- und Kosmetikunternehmen überdurchschnittlich „jung“ sind“ und deren Läden erst in den 90er Jahren eröffnet wurden. Dreissig Jahre ist das Durchschnittsalter. Typisiert ergibt sich folgendes Bild: In der Nahrungsmittelbranche wurde das Unternehmen meist 1993 eröffnet und die Unternehmerin war 30 Jahre alt (und ist heute 35 Jahre alt). In der Textilbranche wurde das durchschnittliche Unternehmen 1988 im Alter von 30 Jahren eröffnet (die Unternehmerin ist heute knapp 40 Jahre alt). Die Unternehmen im Körperpflegebereich wurden in der Regel 1994 von 31jährigen Unternehmerinnen gegründet (heute sind sie etwa 35 Jahre alt). Die Reisebüros wurden meist 1996 im Alter von 25 Jahren eröffnet (die Besitzerinnen waren zum Zeitpunkt der Befragung also ungefähr 27 Jahre alt). Der „typische“ Kiosk hingegen wurde 1995 von einer knapp 30jährigen Unternehmerin gegründet. Die sich hier abzeichnende Altersstruktur legt nahe, daß die verschiedenen Branchen ein unterschiedliches Maß an Berufserfahrung zur Geschäftseröffnung bzw. bestimmte strukturelle Bedingungen voraussetzen.

Bis auf eine Ausnahme wurden alle Unternehmen, in denen abhängig beschäftigte Befragte interviewt wurden, in den 90er Jahren eröffnet. Auch hier lag das Maximum der Geschäftseröffnungen in den Jahren 1994 und 1996. Das Alter der abhängig Beschäftigten variierte ebenfalls je nach Branche. Die jüngsten Beschäftigten fanden sich in den Reisebüros (ca. 23 Jahre alt), die ältesten Beschäftigten auffällig oft in der Reinigungsbranche (durchschnittlich 42 Jahre alt). Beschäftigte in der Kosmetikbranche und in den Betrieben der Bekleidungsindustrie waren eher unter 30 Jahre alt; in der Nahrungsmittelbranche waren diese mit durchschnittlich 35 Jahren deutlich älter. Anders als für die Gruppe der selbständigen Unternehmerinnen gibt es keine Korrelation zwischen dem durchschnittlichen Alter der Beschäftigten und dem Jahr der Geschäftseröffnung - offenbar ist die zur Ausübung der Arbeit benötigte Qualifikation nicht an ein bestimmtes Alter gebunden. Die Konzentration der „älteren“ Türkinnen im Reinigungswesen in Verbindung mit deren Ausbildungsstruktur legt die Vermutung nahe, daß es sich hier um eine übliche Beschäftigungsmöglichkeit für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen handelt. Deutlich wird auch, daß die Geschäftseröffnung in beiden Gruppen überwiegend in den 90er Jahren erfolgte.

Wir erkundigten uns nach den Motiven der Geschäftseröffnung, bzw. nach den Motiven für die Wahl des aktuellen Unternehmens als Arbeitsort. Erwartungsgemäß fielen die Antworten hierauf sehr unterschiedlich aus. Trotzdem lassen sich für beide Beschäftigungsgruppen bestimmte Entscheidungsmuster erkennen (vgl. Tab. 7).

Sechs Unternehmerinnen antworteten, daß sie vor der Geschäftseröffnung arbeitslos gewesen seien. Dabei scheint insbesondere das Ausscheiden als Arbeiterin aus dem produzierenden Gewerbe typisch für die Situation vieler älterer Unternehmerinnen zu sein:

„Ich bin schon zu alt für die Fabrikarbeit und habe wie viele andere türkische Frauen die Rettung in der Selbständigkeit gesucht. Eine andere Chance hätte ich auf dem Arbeitsmarkt nicht. (Lebensmittelhändlerin, 60 Jahre)

Insgesamt neun Unternehmerinnen gaben an, nicht länger für jemand anderen arbeiten zu wollen bzw. selbst die Chefin sein zu wollen. Hier wurde einerseits die Attraktivität des eigenen Unternehmertums deutlich (wie sie schließlich auch von den männlichen Unternehmern in der zitierten Berlin-Studie betont wurde); andererseits unterstrichen drei Unternehmerinnen die extrem niedrigen Löhne, die sie zuvor als abhängig Beschäftigte erhalten hatten. In fünf Fällen handelte es sich bei der Entscheidung ein eigenes Unternehmen zu eröffnen um eine gemeinsame Entscheidung mit dem Ehepartner, in einem Fall hatte der Mann entschieden. Nur in einem Fall hatte sich alles so „ergeben“, eine Unternehmerin hatte die „Chance ergriffen“, und zwei wollten gerne genau diesen Laden eröffnen. Zwei Unternehmerinnen waren zuvor als abhängig Beschäftigte in einem Unternehmen der gleichen Branche tätig gewesen. Vier In-

terviewpartnerinnen waren vor der Eröffnung des eigenen Geschäfts als Sozialarbeiterin tätig gewesen - keine andere Berufsgruppe war so häufig vertreten.

Im Unterschied zu den Unternehmerinnen hat sich die Berufstätigkeit der abhängig Beschäftigten im ethnischen Unternehmen meistens „so ergeben“. Sechs Interviewpartnerinnen arbeiteten im jeweiligen Unternehmen, weil es in der Nähe des Wohnorts war, zwei kannten den Chef, und zwei arbeiteten dort, weil sie dort häufigen Kontakt zur türkischen *Community* haben konnten. Lediglich eine abhängig Beschäftigte in der Körperpflegebranche plante, sich hochzuarbeiten - der momentane Job wurde von ihr als Sprungbrett „zur späteren Selbständigkeit“ verstanden. 30 Prozent der von uns Befragten abhängigen Beschäftigten arbeiteten im „eigenen“ Familienunternehmen.

Tabelle 7: Kriterien für die Wahl der Beschäftigung

Selbständig Beschäftigte		Abhängig Beschäftigte	
	N =		N =
Wollte nicht mehr Arbeitnehmerin, sondern selbst Chefin sein/Wunsch nach Selbständigkeit	9	„hat sich so ergeben“	9
Arbeitslosigkeit	6	Weil der Laden in der Nähe war	6
Gemeinsame Entscheidung mit dem Ehepartner	5	Weil persönliche Kontakte zum Chef bestanden	2
Chance ergriffen	1	Wegen der Nähe der türkischen <i>Community</i>	2
in der Türkei schon selbständig gewesen	1	Weil ein Familienangehöriger den Laden hatte	1
Mann hat entschieden	1	Wunsch sich hochzuarbeiten	1
War zuvor in ähnlichem Unternehmen beschäftigt	2		
mehr Freizeit	1		
„Frauenarbeit machen“	1		
Fremdsprachen lernen und viel reisen	1		
„Hat sich so ergeben“	1		

Das im Gegensatz zu den Selbständigen eher passive berufliche Engagement der abhängig beschäftigten Türkinnen spiegelt sich auch in der Beantwortung der Frage nach den Rollenvorbildern für den beruflichen Werdegang. Keine einzige abhängige Beschäftigte besaß solche beruflichen Vorbilder. Sehr wohl aber die Unternehmerinnen. 41 Prozent von ihnen benannten Vorbilder: zu meist andere weibliche Selbständige. „In meinem Freundeskreis sind überwiegend selbständige Frauen in der gleichen Branche“ - dies war für die 30jährige

Unternehmerin in der Körperpflegebranche Motivation genug. Sie wollte außerdem die Erzählungen der Freunde „prüfen“:

„Ich wollte gerne wissen ob es stimmt, daß die Freunde, die selbständig sind, wirklich so wenig verdienen. Sie sagen, daß sie kein Geld haben und stolzieren aber trotzdem mit dicken Autos herum. Die Eröffnung meines Ladens war eine Trotzenscheidung.“ (Unternehmerin in der Körperpflegebranche, 30 Jahre)

Die meisten Unternehmerinnen übernahmen das Geschäft nicht, sondern eröffneten es neu. Nur in zwei Fällen waren Familienmitglieder die vorherigen Besitzer, zwei hatten zuvor in dem übernommenen Unternehmen gearbeitet. Alle hatten die Räumlichkeiten für das eigene Unternehmen über persönliche Netzwerke gefunden. Nur zwei Unternehmen besaßen eine Filiale.

Fast alle von uns befragten Unternehmen sind als Klein- bzw. Kleinstunternehmen einzustufen. Die getätigte Investitionssumme zur Geschäftseröffnung lag zwischen 12.000 und 165.000 DM, mehrheitlich in der Größenordnung von 15.000 DM bis 40.000 DM und damit nicht ganz niedrig.²³ Die Unternehmensgröße war - bezüglich der verfügbaren Quadratmeterfläche sowie der durchschnittlichen Anzahl der Räume als auch der Zahl der Beschäftigten - klein. Durchschnittlich hatten die Unternehmen 86 m² bzw. zwei Räume zur Verfügung (vgl. Tab. 8). Das kleinste Unternehmen verfügte über 20 m², das größte über 400 m². Unternehmen der Textilbranche und Kioske waren am kleinsten, Unternehmen der Nahrungsmittelbranche und Unternehmen im Bereich der Körperpflege hatten in der Regel mehr Raum zur Verfügung. Die gezahlten Mieten beliefen sich auf 800-5.000 DM, meist um die 1.300 DM. Keine Unternehmerin war Eigentümerin der Geschäftsräume.

²³ Prinzipiell scheinen Existenzgründungen von Frauen anders als die von Männern zu verlaufen. Geschäftsgründungen von Frauen finden in anderen Branchen und in der Regel mit geringerem Startkapital statt. Eine geschlechtervergleichend angelegte Studie unter Selbständigen mit deutscher Staatsangehörigkeit kam zu dem Ergebnis, daß weibliche Existenzgründerinnen häufiger ohne jegliches Kapital ein eigenes Unternehmen gründen; knapp zwei Drittel haben bis 5.000 DM investiert (bei den männlichen Existenzgründern ist es lediglich knapp die Hälfte). Ein Zehntel der Frauen, jedoch fast ein Fünftel der Männer, investierte zwischen 5.000 und 10.000 DM. Während bei den männlichen Existenzgründern gut ein Drittel zwischen 10.000 und 100.000 DM in die Geschäftsöffnung investierte, waren es bei den Frauen lediglich 27 Prozent (vgl. Döse, 1994, S. 104f).

Tabelle 8: Durchschnittliche Größe der Unternehmen nach Fläche und Beschäftigtenzahl

Branche	Quadratmeter	Anzahl der Räume	Anzahl der Beschäftigten (ohne Eigentümer)
Nahrungsmittelbranche	165	2.6	4,4
Bekleidung	41	1.25	1,5
Reisebüros	70	2	2
Friseure und Kosmetik	79	3.4	2.7
Kioske	50.4	2	1.5
Alle	86	2.1	

Welches waren die größten Probleme bei der Geschäftseröffnung? In der Regel waren es Finanzprobleme. In der internationalen Literatur wird spekuliert, daß die Kredite meistens von Familienangehörigen bzw. aus der ethnischen *Community* kommen. In unserem *Sample* war das Verhältnis der in Anspruch genommenen Kreditgeber jedoch ausgewogen:²⁴ 41 Prozent der Kredite für die Existenzgründung wurden von Familienangehörigen gewährt; 39 Prozent der Befragten hatten einen Kredit von einem Bankinstitut erhalten, und 31 Prozent der Unternehmerinnen hatten ihre Sparguthaben in den Geschäftsaufbau investiert. Zwei Frauen wurde von einer Fraueninitiative unterstützt; eine weitere Frau verkaufte ihr Gold, eine Interviewpartnerin nutzte ihre Abfindung zum Aufbau des selbständigen Unternehmens. Außerdem standen anfangs Probleme des Managements, und der Organisation und der Etablierung einer Stammkundschaft im Vordergrund.

Einige Frauen wiesen auf Schwierigkeiten mit bzw. Behinderungen durch bereits etablierte männliche Unternehmern in der Branche hin. Gerade wenn es noch sehr wenige Frauen als selbständige Unternehmerinnen in einer Branche gibt, wird die „*Männerwirtschaft*“ explizit angesprochen. Auch die zunehmende Konkurrenz der türkischen Unternehmen untereinander wurde in diesem Zusammenhang häufig thematisiert:

„Die Geschäfte lassen nach, durch die große Konkurrenz unter Türken. Man muß mithalten. Viele Geschäfte halten sich vielleicht ein Jahr über Wasser. In der Zeit ziehen sie die Preise runter. Die Arbeitslosigkeit und die fehlende Kaufkraft der Leute machen sich bemerkbar.“(Bäckerin, 35 Jahre alt)

²⁴ Mehrfachnennungen waren möglich.

Ganz ähnlich in Ton und Inhalt:

„Die Türken machten den Markt kaputt, indem sie sich gegenseitig unterboten, Auf lange Sicht kann man nicht mithalten. (Lebensmittelhändlerin, 60 Jahre alt)

Für uns interessant war vor allem die personale Struktur der Unternehmen - da wir vermuteten, daß diese stark „ethnisch“, d.h. durch weitere türkische Arbeitskräfte, geprägt sei.

Etwa zwei Drittel der Befragten machten Angaben über die Nationalität ihrer Beschäftigten. Aus ihren Angaben läßt sich das folgende Muster erkennen: Friseurinnen und Selbständige im Bereich Körperpflege waren oft Ein-Frau-Unternehmen mit gelegentlicher Aushilfskraft - ebenfalls im Bekleidungssektor war dies der Fall. Reisebüros und Unternehmen im Bereich der Körperpflege beschäftigten im Durchschnitt zwei bis drei Mitarbeiter. Die Unternehmen der Nahrungsmittelbranche beschäftigten mit durchschnittlich vier weiteren Mitarbeitern den größten Personalstamm (vgl. Tab. 8 sowie Tab. 9). Die kleinsten Unternehmen hatten auch die homogenste „ethnische“ - in diesem Fall türkischstämmige - Personalstruktur. Der Anteil „anderer“ Nationalitäten schwankte zwischen 6 und 50 Prozent. Die Beschäftigung auf der Basis eines steuerfreien 610.-- DM/ 620.-- DM „Vertrages“ war die üblichste Beschäftigungsform im Nahrungsmittelsektor und in der Textilbranche. Entgegen unserer Erwartungen, daß die Unternehmerinnen vorzugsweise türkische Beschäftigte bzw. Familienangehörige beschäftigen würden, war dies nicht die Regel. Außer in der Nahrungsmittelbranche wurden Familienangehörige nur selten als Mitarbeiter(innen) genannt. Teilweise arbeiteten die Betriebe gänzlich ohne die Mithilfe von Familienmitgliedern. Aus unserem *Sample* geht zudem hervor, daß die von Unternehmerinnen geleiteten Betriebe häufiger Frauen beschäftigten als diejenigen Betriebe, in denen Frauen von uns als Angestellte interviewt wurden. Ansonsten finden sich keinerlei auffällige Abweichungen in den Angaben der beiden Beschäftigungsgruppen. Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Personalstruktur in den befragten Unternehmen. Die in den Interviews mit den Unternehmerinnen gewonnenen Angaben sind in der Tabelle grau unterlegt, die der abhängig Beschäftigten sind ohne Kennzeichnung.

Tabelle 9: Beschäftigtenzahl, Nationalität, Geschlecht, Einkommen und Familienzugehörigkeit der Beschäftigten

	Gesamtzahl der Beschäftigten (ohne Inhaber(in))	Nationalität der Beschäftigten	Geschlecht	Einkommen	Familienmitglied(er)?
Nahrungsmittelsektor	1 bis 8	74 % Türkisch 16 % Andere 10 % Deutsch	55% weiblich 45 % männlich	mit einer Ausnahme 620.- DM Jobs	in 63 % aller Fälle
	1-bis 5	100 % Türkisch	33 % weiblich 66 % männlich	1.000 bis 2.500 DM netto	in 80 % der Fälle
Textilbranche	0 - 2	100% Türkisch	100 % weiblich	610.- DM Job	gelegentlich
	2 bis 6	60 % Türkisch 33 % Deutsch 7 % Andere	66 % weiblich 33 % männlich	610.- DM Job	gelegentlich
Reisebüros	1 bis 3	33 % Deutsch 33 % Türkisch 33 % Andere	83 % weiblich 17 % männlich	keine Angaben	keines
	2 bis 4	100 % Türkisch	33 % weiblich 66 % männlich	keine Angaben	keines
Friseurinnen und Kosmetikerinnen	0 bis 6, saisonal	60 % Türkisch 40 % Deutsch	100 % weiblich	700 - 1.800 DM (netto)	gelegentlich
	2 bis 7	41 % Türkisch 53 % Deutsch 6 % Andere	89 % weiblich 11 % männlich	keine Angaben	gelegentlich
Kiosks	0 bis 3	100 % Türkisch	20 % weiblich 80 % männlich	keine Angaben	100 %
Reinigungsdienste	zwischen 0 bis 10	30 % Türkisch 20 % Deutsch 50 % Andere/ keine Angabe	90 weiblich 10 % männlich	keine Angaben	gelegentlich

80 Prozent der Befragten rekrutierten das Personal aktiv über private Netzwerke, über die Direktbewerbung der Beschäftigten (16 Prozent) oder über eine Anzeige (6 Prozent). Keine der abhängig Beschäftigten dagegen hatte sich auf eine Anzeige hin beworben, die Rekrutierung erfolgte weitgehend passiv (d.h. über das Angesprochenwerden von Bekannten, vgl. unten).

Die Arbeitsbelastung der Unternehmerinnen war in unserem *Sample* höher als die der abhängig Beschäftigten. Sie betrug etwa 10 Stunden täglich, lag niemals unter 7 Stunden und erreichte in Extremfällen 14 Stunden am Tag. Unternehmerinnen in der Nahrungsmittelbranche und Selbständige in Kioskunternehmen arbeiteten - bis auf eine Ausnahme - sieben Tage die Woche.²⁵ Die Unternehmerinnen, deren Geschäfte durch Öffnungszeiten regu-

²⁵ Damit sind die von uns festgestellten Arbeitszeiten der Unternehmerinnen als hoch zu bezeichnen. In der Studie von Döse (1994) liegt die durch-

liert waren, arbeiteten etwas weniger; in der Regel sechs Tage in der Woche. Durchschnittlich betrug die wöchentliche Stundenzahl der abhängig Beschäftigten 50 Stunden bzw. ca. 8 Stunden am Tag. Trotz der längeren Arbeitszeiten waren die Unternehmerinnen insgesamt zufriedener mit dem geleisteten Arbeitsumfang. 85 Prozent der Selbständigen, aber lediglich 54 Prozent der abhängig Beschäftigten, gaben an, mit den eigenen Arbeitszeiten zufrieden zu sein.

Erfahrungsgemäß geben empirische Untersuchungen nur in Ausnahmefällen einen detaillierten Einblick in die Finanzierungs- und Einkommenseite der befragten Unternehmen. Wir ergänzten daher die Frage nach dem Einkommen aus dem Unternehmen/der Beschäftigung durch die indirekte Frage nach der Bedarfsdeckung des Haushalts durch das erworbene Einkommen. Der Unternehmensumsatz wurde zusätzlich angesprochen.

Bei den Selbständigen lag das monatliche Einkommen in keinem Fall höher als 5.000 DM netto, meist zwischen 2.000 und 3.000 DM mit jahreszeitlichen Schwankungen. Zwei Drittel der befragten Selbständigen äußerte sich zufrieden über diesen Verdienst. Das Nettoeinkommen der abhängig Beschäftigten lag mit durchschnittlich 1.420 DM monatlich deutlich darunter - nur gut die Hälfte der Befragten war hiermit zufrieden. Drei der selbständig berufstätigen Türkinnen verfolgten weitere regelmäßige Beschäftigungen zur Einkommensgenerierung (Kursleiterin bzw. Versicherungsvertreterin). Die abhängig Beschäftigten bezogen in seltenen Fällen zusätzlich soziale Transferleistungen oder arbeiteten nebenher als Kellnerin oder Verkäuferin.

Obwohl das durchschnittliche Einkommen der selbständigen Türkinnen über dem der abhängig Beschäftigten lag, konnten diese seltener das gesamte Haushaltseinkommen decken. In 40 Prozent der Fälle deckte das Einkommen aus dem Unternehmen nur die laufenden Kosten (vgl. Tab. 10). Die Hälfte der abhängig Beschäftigten gab dagegen an, mindestens das eigene, in der Regel aber das gesamte Haushaltseinkommen zu bestreiten.

schnittliche Wochenarbeitszeit der selbständig berufstätigen Frauen und Männer bei 35 - 60 Wochenstunden (ebenda, S. 103).

Tab. 10: Deckung des Haushaltseinkommens durch die Einnahmen aus dem Unternehmen bzw. des Arbeitseinkommens (in %):

	¼ des gesamten Haushaltseinkommens	½ des gesamten Haushaltseinkommens	¾ des gesamten Haushaltseinkommens	das eigene Auskommen	das gesamte Haushaltseinkommen	deckt lediglich die laufenden Kosten
Unternehmerinnen.	3 %	3 %	3 %	26 %	23 %	39 %
Abhängig Beschäftigte	-	14 %	14 %	9 %	41 %	23 %

Bezüglich der Entwicklung des Umsatzes wiesen 56 Prozent der selbständig beschäftigten Interviewpartnerinnen darauf hin, daß der Umsatz ihres Geschäftes in den letzten Jahren stagnierte, 28 Prozent sprachen von einer Zunahme des Umsatzes, 16 Prozent von einem Rückgang der Einnahmen. Die meisten betonten auch, daß die Konkurrenz größer geworden sei, und daß die Arbeitslosigkeit und der damit verbundene Verlust der Kaufkraft wohl die Ursachen für den Rückgang des Verkaufs seien. Zwar sei der Kundenstamm gleich geblieben, die Leute kämen aber nicht mehr so oft - so lautete meist die Erklärung der Unternehmerinnen.

Das Unternehmen bzw. die Beschäftigung in Deutschland bildete bei fast allen Befragten nicht nur den aktuellen, sondern voraussichtlich auch den zukünftigen Schwerpunkt der ökonomischen Aktivitäten. Nur in einem Fall wurde das Ersparte in der Türkei investiert. Der Großteil der Befragten legte vorhandene Ersparnisse auf ein Sparbuch, bzw. investierte in eine Lebensversicherung. Mehrere Unternehmerinnen zahlten zum Befragungszeitpunkt noch die ihnen durch die Geschäftsöffnung entstandenen Schulden ab.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß es in den 90er Jahren offenbar zu einem Zuwachs der Geschäftseröffnungen von türkischstämmigen Unternehmerinnen kam. Dieses Ergebnis belegt somit die in der Literatur referierte Bedeutung dieser Jahre für die (Weiter)entwicklung des ethnischen Gewerbes in Berlin. „Ältere“ und „jüngere“ Branchen sind in unserem *Sample* unterscheidbar - wobei die Motive für die Geschäftseröffnung unseren Ergebnissen nach am häufigsten als Berufswunsch und erst in zweiter Linie als Flucht aus der Arbeitslosigkeit verstanden werden können. Die Gruppe der befragten abhängig Beschäftigten verhielt sich bei der Positionierung in den Arbeitsmarkt passiver als die der selbständigen Unternehmerinnen. Meist hatte sich für sie der aktuelle Arbeitsplatz „eben so ergeben“, in der Regel durch die Vermittlung über Bekannte und Verwandte. Auch waren Rollenvorbilder für ihre berufliche Entwicklung nicht relevant (für die Unternehmerinnen aber wohl). Die von uns befragten Unternehmen waren Klein- bzw. Kleinstbetriebe - sowohl bezüglich ihres Investitionsvolumens, ihrer räumlichen Ausstattung und der Anzahl ihrer

Beschäftigten. Kredite wurden in fast identischen Anteilen von Familienangehörigen bzw. Banken gewährt, und es ergab sich kein Hinweis auf eine besonders ausgeprägte Inanspruchnahme „türkischer“, also „ethnischer“ Ressourcen. Ebenfalls die personale Struktur der Unternehmen zeugte nicht von einem Rekurrieren auf primär türkischstämmige Arbeitskräfte. Die Rekrutierung der Mitarbeiter(innen) ließ nicht auf einen bestimmten Professionalisierungsgrad zurückschließen. Jedoch neigten die Unternehmerinnen eher zu Rekrutierungen über Direktbewerbungen bzw. Inserate als die abhängig Beschäftigten. Die hatten in der Regel über informelle Vermittlung ihren Arbeitsplatz gefunden. Die Arbeitsbelastung der Unternehmerinnen - insbesondere in der Nahrungsmittelbranche und bei den Kioskbetreiberinnen - lag hoch, reichte aber meist nicht zur Deckung des gesamten Haushaltseinkommens. Der Verdienst der Selbständigen war deutlich über dem der abhängig Beschäftigten angesiedelt.

3.3 Die Bedeutung von Familienbeziehungen

Wir versuchten die in der internationalen Literatur unterstellte besondere Bedeutung der Familienbeziehungen für die Existenz des ethnischen Gewerbes anhand von verschiedenen Fragen zu überprüfen. Erstens fragten wir nach der (nicht) erhaltenen Unterstützung beim Aufbau des Unternehmens bzw. bei der Beschäftigungsaufnahme. Zweitens fragten wir nach der Beschäftigung von Familienmitgliedern im Unternehmen und drittens danach, ob sich durch die Berufstätigkeit in der Aufteilung der Hausarbeit (einschließlich Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege) Änderungen ergeben haben.

Die meisten Interviewpartnerinnen hatten Unterstützung von Familienmitgliedern und Freunden beim Aufbau des Unternehmens bzw. bei der Aufnahme der Beschäftigung bekommen (vgl. Tab. 11). Das familiäre Umfeld²⁶ - und vor allem der Partner - war dabei für die Unternehmerinnen in der Anfangsphase wichtiger als für die abhängig Beschäftigten. Knapp 60 Prozent der befragten Unternehmerinnen betonten dies. Die abhängig Beschäftigten wurden dafür häufiger von Freunden zur Beschäftigungsaufnahme ermutigt bzw. unterstützt. Weniger als ein Viertel der Befragten in beiden Beschäftigungsgruppen äußerte sich in diesem Punkt negativ, d.h. hatte keine Unterstützung bekommen. Auch wenn aus unserer Untersuchung nicht hervorgeht, wie die erhaltene Unterstützung aussah, verweisen die Ergebnisse auf die wichtige unterstützende Funktion der Familienbeziehungen bei der Geschäftseröffnung. Insbesondere weibliche Familienmitglieder wirkten offenbar positiv auf die berufliche Entwicklung unserer Interviewpartnerinnen ein.

²⁶ Bestehend aus: Ehemann/ Partner, Eltern, Geschwistern und sonstiger Verwandtschaft.

Tabelle 11: Unterstützung bei der Eröffnung des Unternehmens bei der Aufnahme der Beschäftigung (in %, mehrere Nennungen waren möglich)

Selbständige		Abhängig Beschäftigte
Unterstützung durch:	Prozent	Prozent
Ehemann/Partner	25	14
Niemanden	22	23
Freunde	19	23
Eltern	16	4
weibl. Angehörige (Schwester/Mutter/Tochter)	9	19
männl. Angehörige (Bruder)	6	4
sonstige Verwandtschaft	3	9
ehemaligen Chef	-	4

Wie aus Tabelle 9 hervorgeht, sind Familienangehörige eher ausnahmsweise und nicht regelmäßig in den von uns befragten Unternehmen beschäftigt. Dies verwundert, da in der Literatur die Beschäftigung von Familienangehörigen üblicherweise als besonderes Merkmal des ethnischen Gewerbes beschrieben wird. Wir fragten in unserer Untersuchung dezidiert nach den Vor- und Nachteilen der Beschäftigung von Familienangehörigen. Es antworteten mehr Selbständige auf die Frage nach den Nachteilen. Meist unterstrichen sie, daß sie wohl versucht hatten, ein Familienmitglied einzustellen, allerdings keines gefunden hätten. Begründet wurde dies damit, daß „alle ihre eigene Beschäftigung haben“ (32jährige Kioskbesitzerin). Dies wurde von den Frauen betont, außerdem auch, daß sie diese Entscheidung respektieren würden. Hinzu kam - insbesondere in der Kosmetikbranche - die fehlende passende berufliche Qualifikation der Familienangehörigen. Unternehmerinnen aller Branchen führten zusätzlich das Argument an, daß sie sich sehr schnell in hierarchische Probleme verwickeln lassen würden, sobald sie männliche Familienangehörige, insbesondere ihre Partner, einstellten:

„Die Arbeitsatmosphäre ist anders und schwer bei Verwandten. Ich vermeide das lieber.“ (Unternehmerin der Nahrungsmittelbranche, 35 Jahre, seit 10 Jahren mit eigenem Geschäft)

„Ich hätte Schwierigkeiten, mit einem Familienangehörigen umzugehen. Die Distanz zwischen Chef und Arbeiterin würde ins Schwanken kommen - und ich lege großen Wert auf Qualifikation.“ (Selbständige in der Reisebranche, 22 Jahre alt)

„Erstens gibt es in der Familie keine Friseurin. Zweitens hätte ich Angst wegen des Ärgers durch das Chef-Arbeitnehmer-Verhältnis.“
(Selbständige Friseurin, 30 Jahre alt)

Dieses Problem wurde in den vorliegenden Studien zum *Ethnic Business* der Männer nie thematisiert, im Gegenteil: Es scheint eher so zu sein, daß die starke Hierarchisierung der Geschlechter von den männlichen Unternehmern als „ökonomischer Vorteil“ genutzt wurde - und zwar in Form der kontinuierlichen Mitarbeit von Familienmitgliedern im Unternehmen.²⁷

Nach den Vorteilen der Beschäftigung von Familienmitgliedern gefragt, äußerten sich die Interviewpartnerinnen durchaus widersprüchlich. Eine Kosmetikerin, die zuvor sagte, daß sie „*sich sowieso keine Mitarbeiterin leisten*“ könne, bewertete die Mitarbeit ihrer Tochter im eigenen Unternehmen als legitim und in ihren Augen zu deren eigenem Vorteil:

„*Ich sichere meiner Tochter das Leben, damit sie einen Beruf hat. Denn ein Beruf ist ein goldenes Armband.*“ (Friseurin, 42 Jahre alt, 3 Söhne im Alter 19 und 21 Jahre, eine 17jährige Tochter, die im Laden mitarbeitet).

Besonders in der Nahrungsmittelbranche wird die Mithilfe der Familie - bis auf den Fall der oben angeführten Unternehmerin - positiv bewertet: Man könne „*mehr Vertrauen*“ in die Familienangehörigen haben.²⁸

Die abhängig beschäftigten Türkinnen machten - bis auf die Beschäftigten in der Nahrungsmittelbranche - keinerlei Angaben über die Vor- und Nachteile der (eigenen) Familienangehörigkeit im Betrieb. In der Nahrungsmittelbranche bewerteten unsere Interviewpartnerinnen positiv:

daß „man keine Angst vor dem Verlust der Arbeitsstelle“ haben müsse (Interviewpartnerin, 33 Jahre, besaß früher einen eigenen Friseursalon und arbeitet jetzt im elterlichen Unternehmen),

daß „Vertrauen da ist - und ich mich als Chefin fühlen kann, da mein Bruder nicht so oft da ist“ (Abhängig Beschäftigte, 44 Jahre und zuvor in ihrem erlernten Beruf der Schneiderin in einer Fabrik arbeitslos geworden).

Auch die „Arbeitszeitflexibilität“, soll heißen, daß man „problemlos zu spät kommen kann“ wurde als Vorteil angeführt (Beschäftigte in Familienbetrieb, 28, ohne Berufsausbildung).

²⁷ vgl. hierzu auch die in Kapitel 2 präsentierten Ergebnisse unserer Studie in der Nahrungsmittelbranche: nur ein Zehntel der befragten Unternehmen konnte ohne die Mithilfe der Familie überleben

²⁸ Vermutlich kann man in dieser Branche unabhängig von der ethnischen Zugehörigkeit eher von einer als selbstverständlich unterstellten Einbindung von Familienangehörigen ausgehen - da Zuarbeiten in der Regel einer geringe Qualifikation bedürfen und flexibel zu erledigen sind.

„Mein Gewissen hat mich dazu veranlaßt, hier zu arbeiten“ begründet eine Interviewte, (27 Jahre, mit abgebrochener Berufsausbildung) ihre Entscheidung für die Arbeit im Familienunternehmen. Bevor sie überhaupt etwas verdiene, müsse sie ihre Schulden abbezahlen. Einziger Nachteil, der von den abhängig Beschäftigten in der Nahrungsmittelbranche genannt wurde:

„Man lebt für den Laden und macht sich mehr Sorgen“ (Abhängig Beschäftigte, 33 Jahre, besaß früher einen eigenen Friseursalon und arbeitet jetzt im elterlichen Unternehmen).

Hatte die Berufstätigkeit die Zuständigkeiten im Haushalt bzw. für die Familie verändert? Knapp die Hälfte der Frauen unseres *Samples* war „selbst“ für die gesamte Hausarbeit zuständig (43 Prozent der Selbständigen und 48 Prozent der abhängig Beschäftigten). Gut ein Fünftel der Berufstätigen erledigte die Hausarbeit „gemeinsam“ (keine Unterschiede in den beiden Beschäftigtengruppen); gut ein Zehntel delegierte die anfallende Hausarbeit an andere weibliche Familienangehörige (11 Prozent der Selbständigen und 13 Prozent der abhängig Beschäftigten); ein weiteres Zehntel der Befragten teilte sich die Hausarbeit mit einer anderen weiblichen Familienangehörigen (z.B. Tochter oder (Schwieger)Mutter)²⁹. In zwei Fällen übernahm der Ehemann die Hausarbeit (da er arbeitslos geworden war). Nur eine Unternehmerin hatte für ihren Haushalt eine Putzhilfe engagiert. Die Kinderbetreuung wurde in 70 Prozent der Fälle überwiegend von öffentlichen Einrichtungen wie Kindergärten, Kindertagesstätten, Schulen und den Ausbildungsstätten übernommen (so antworteten 61 Prozent der Selbständigen und 76 Prozent der abhängig Beschäftigten). In 13 Prozent der Fälle übernahm der Ehemann die Kinderbetreuung.

Die Betreuung durch die „traditionelle“ türkische Großfamilie war die große Ausnahme: nur in knapp einem Zehntel aller Fälle sprangen für die Kinderbetreuung entweder die Großeltern, die Geschwister oder die Schwiegermutter oder andere Verwandte ein. Zwei Unternehmerinnen gaben an, ihre Kinder im eigenen Laden nebenbei zu betreuen, in beiden Fällen waren die Kinder bereits im Schul- bzw. Jugendalter.

Durch die Berufstätigkeit habe sich „nichts“ an der eigenen Rolle in der Familie verändert - sagte die Hälfte der Frauen in beiden Beschäftigungsgruppen. Ein weiteres Drittel gab an, daß durch die eigene *Berufstätigkeit* „wenig Zeit für Kind und Familie“ blieben. „Weniger Zeit für sich selbst“, jedoch auch größere „Selbständigkeit“ und „zu wenig Schlaf“ seien die wesentlichen Veränderungen durch die Berufstätigkeit - meinten die restlichen Befragten.

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, daß die meisten Unternehmerinnen bei der Eröffnung des Unternehmens Unterstützung fanden, nur ein

²⁹ Dies traf auf 11 Prozent der Selbständigen und 9 Prozent der Abhängig Beschäftigten zu.

gutes Fünftel mußte ohne solche auskommen. Insbesondere (Ehe)Partner und weibliche Familienangehörige wirkten unterstützend. Die Beschäftigung von Familienangehörigen war hingegen nicht die Regel. Dieses Untersuchungsergebnis deutet darauf hin, daß die türkischen Unternehmerinnen und Berufstätigen zwar Unterstützung in der Gründungsphase des Unternehmens bzw. Anfangsphase der Berufstätigkeit fanden, daß sie jedoch nicht eine regelmäßige und fest einplanbare Hilfestellung erwarten konnten. Hier unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen der türkischen weiblichen Selbständigen von denen ihrer männlichen Kollegen - diese konnten die aktive Unterstützung der Familienmitglieder fest einplanen (vgl. Kapitel 2). So wurde die aktive Unterstützung durch Familienmitglieder von den Unternehmerinnen zwar in Erwägung gezogen, aber selten umgesetzt. Fehlende Qualifikation und aus der familiären Bindung entstehende befürchtete hierarchische Probleme wurden als Gründe für die Nicht-Beschäftigung von Familienangehörigen angeführt. Die eigene Berufstätigkeit entlastete unsere Interviewpartnerinnen ganz überwiegend nicht von den familiären Betreuungs- und Haushaltsaufgaben. Die Kinderbetreuung wurde in mehr als zwei Drittel der Fälle über öffentliche Einrichtungen gewährleistet. Es wird deutlich, daß hier eine Integration in die deutsche Gesellschaft bezüglich der Kindererziehung weitgehend vollzogen ist: an die Stelle von familienbezogener Betreuung ist eine über Bildungs- und Betreuungsinstitutionen organisierte Kinderbetreuung getreten.

3.4 Zugehörigkeit zum Ethnic Business und zur *Community*

Wie im Vorfeld der Untersuchung angenommen, lebten die meisten Befragten in den Berliner Bezirken mit hohem türkischem Bevölkerungsanteil: *Neukölln* (37.5 Prozent der Befragten) und *Kreuzberg* (23 Prozent der Befragten). Nur zehn Prozent lebten in den Ostberliner Bezirken. Läßt sich eine Konzentration der Unternehmerinnen insbesondere in stark durch türkische Bevölkerung geprägten Stadtteilen (Kreuzberg, Tiergarten, Neukölln, Wedding) feststellen, im Blick auf die (in der Literatur festgestellten) Vorteile der engen Einbindung in die ethnische *Community*?

Unsere Untersuchung zeigt, daß die abhängig Beschäftigten Frauen häufiger als die Selbständigen in demjenigen Stadtteil arbeiteten, in dem sie auch wohnten. Neunzig Prozent der abhängig Beschäftigten hatten ihren Arbeitsort „zufällig“ gefunden (und schätzten die „türkische Umgebung“). Dagegen hatten sich die türkischen Unternehmerinnen den Ort (Bezirk oder Kiez) zur Eröffnung des Geschäftes sehr viel öfter bewußt ausgesucht. Sie hatten für die Eröffnung ihres Geschäftes ihre Wohnumgebung nicht selten verlassen - gerade um deutsche Kundschaft zu erreichen. Eine 37jährige Unternehmerin betonte, daß sie ihr Geschäft in Friedenau eröffnet habe, weil sie dort „nicht nur türkische Klientel“ habe. Eine Kollegin aus der Textilbranche siedelte sich in der Nähe

des Kurfürstendamms an, einem Standort mit vorwiegend deutschen Kunden. Sie begründet dies so:

„Der Bezirk gefällt mir. Die Kunden haben Geld. Ich habe lieber deutsche Kunden.“

Eine solch explizite Abwendung von der türkischen Klientel läßt sich nicht durchgängig, aber relativ häufig, feststellen. Einige Befragten schätzten die Nähe zur türkischen *Community* sehr und betonten dies. Eine 30jährige Unternehmerin in der Textilbranche sieht sich in ihrer Entscheidung für den Stadtteil Neukölln bestätigt:

„Es hat sich so ergeben - und jetzt bin ich glücklich darüber, weil ich so viel mit Türken zu tun habe.“

Insgesamt gaben 38 Prozent der Selbständigen an, daß die Wahl des Standortes sich „so ergeben“ hätte. Die Nähe zum Wohnort war für ein Fünftel der selbständigen Türcinnen, jedoch für ein Viertel der Abhängig Beschäftigten, entscheidend für die Wahl des Standortes bzw. des Arbeitsortes. Die Nähe zum großen Freundeskreis, zur Familie und zur türkischen *Community* war für die Selbständigen eindeutig von geringer Relevanz: Nur einmal wurde dies als Motiv für die Standortwahl angegeben, wohl aber von einem Viertel der abhängig Beschäftigten für die Arbeitsplatzentscheidung.

Weitere Motive für die Standortwahl waren bei den Selbständigen: daß der Bezirk viele deutsche Kunden hat (14 Prozent) und daß der Laden in den Räumen eines vormals bestehenden Vereins angesiedelt ist (10 Prozent). Eine Befragte hatte die von ihr genutzten Räumlichkeiten über eine Anzeige gefunden, drei Befragte machten keine Angaben. Nur etwa die Hälfte der Befragten äußerte sich zu der Frage, ob sie auch in einem anderen Stadtteil nach einem Standort/einem Arbeitsplatz gesucht hätten. In den Antworten spiegelt sich eine größere Offenheit der Selbständigen bezüglich ihres Arbeitsumfeldes. Zwei Drittel der abhängig Beschäftigten und über vier Fünftel der Selbständigen hatten dies getan.

Dieser Trend der selbständigen Unternehmerinnen hin zu einer stärkeren Betonung des „nicht-türkischen“ Umfeldes bestätigte sich auch bei den Zuliefererbeziehungen und der Ausrichtung der Unternehmerinnen auf ihre Klientel. 24 der interviewten Unternehmerinnen kooperierten hauptsächlich mit deutschen Unternehmen, 16 hauptsächlich mit türkischen Unternehmen.³⁰ Zwei Unternehmerinnen bezogen ihre Waren in gleichen Teilen von türkischen und deutschen Unternehmen - 22 bezogen den größten Teil der benötigten Güter von deutschen Unternehmen, und nicht von türkischen Unternehmen (hier waren es 11). Im Bereich der Körperpflege gab es in keinem Fall türkische Zulieferer. Auch die Klientel war in dieser Branche vorwiegend deutscher Abstammung: In fünf Unternehmen waren die Kunden größtenteils deutscher

³⁰ Mehrere Nennungen waren möglich.

Provenienz und sechs Unternehmen sagten, keinerlei türkische Kundschaft zu besitzen.

In dieselbe Richtung weisen die Ergebnisse bezüglich der Werbemaßnahmen der Unternehmerinnen: Drei Unternehmerinnen planten Anzeigen in türkischen Publikationen, dreimal so viele, neun Unternehmerinnen, planten in deutschen Medien potentielle Kundschaft anzusprechen. Die meisten Unternehmerinnen, 62 Prozent, wollten zukünftig sowohl türkische als auch deutsche Kunden gewinnen, ein Drittel wollte speziell deutsche Kunden anwerben. Nur eine einzige Unternehmerin hoffte, zukünftig insbesondere türkische Kunden anzuziehen.

Um zu klären, ob die türkischen Interviewpartnerinnen sich selbst als Teil des „ethnischen Gewerbes“ betrachteten, fragten wir erstens nach einer Selbsteinschätzung, und zweitens, ob sie ihren Berufsweg als „typisch“ für andere türkische Frauen ansahen. Die meisten abhängig Beschäftigten hielten ihren beruflichen Weg für typisch - insbesondere die „erste“ Generation:

„Ja, das ist typisch. Als Gastarbeiterin nach Hause zu kommen und dann im Falle von Arbeitslosigkeit andere Wege - wie Selbständigkeit oder Familienbetrieb - zu suchen.“ (Beschäftigte in einem Familienunternehmen der Nahrungsmittelbranche, 44 Jahre alt).

„Ja, das ist typisch für eine nachgezogene Frau. Ersteinmal sind sie Hausfrau, mit der legalen Arbeitserlaubnis versuchen sie sich im Arbeitsmarkt zu etablieren, wenn die Kinder groß genug sind.“ (Beschäftigte in der Körperpflegebranche, 37 Jahre)

Putzjobs dienten für die erste Generation der türkischen Zuwanderinnen weiterhin als erste Anlaufstelle bei der Ankunft im Aufnahmeland Deutschland. Außerdem konnten „die nachgezogenen Frauen sich im Familienbetrieb etablieren“. Was nach Ansicht einer 28jährigen abhängig Beschäftigten der zweiten Generation noch typischer für diese Migrantinnen sei, ist: „Mann arbeitet, Frau bleibt zu Hause“.

Für die in Deutschland aufgewachsenen Türkinnen stellt dies zumeist keine akzeptable Berufsperspektive dar:

„Nein - das ist nicht mehr typisch. Ich hoffe, daß ich nach dem Studium nicht mehr als Verkäuferin in einem *Second-Hand*-Laden arbeite.“ (Beschäftigte im Textilsektor, 29 Jahre)

Dagegen beurteilten nur wenige, insgesamt ein Fünftel, Selbständige ihren Berufsweg als „typisch“. Vier Fünftel aller befragten Selbständigen fanden ihn untypisch. Typisch, das wäre ein *Imbißladen* oder ein Dasein als *Hausfrau* bzw. als Beschäftigte in einem *Familienunternehmen*. Im Falle der ersten Generation sei allerdings die vorherige Arbeitslosigkeit charakteristisch für den Weg in die Selbständigkeit (vgl. Abschnitt 3.2.) In der zweiten Generation sei der Einstieg

in den Arbeitsmarkt teilweise nicht möglich, auch wenn die jungen Frauen qualifiziert waren. Jedoch:

„Ja, das ist typisch für die 2. Generation. Wir haben sehr lange gebraucht, um uns zu qualifizieren, aber der Einstieg in den Arbeitsmarkt hat nicht so geklappt. Es bleibt dann nur Arbeitslosigkeit oder Selbstständigkeit.“ (Kioskbesitzerin, 32 Jahre)

In mehreren Fällen grenzten sich die Unternehmerinnen bewußt vom „ethnischen Gewerbe“ ab - besonders in der Körperpflegebranche:

„Ich will nicht typisch „türkisch“ sein, weil ich etwas Besonderes und Qualität anbiete.“ (Kosmetikerin, 30 Jahre)

„Das kann ich nicht beurteilen, da ich nicht viele selbständige Frauen kenne und kaum Kontakt zu Türken habe. Ich hänge das auch nicht an die große Glocke, daß ich Türkin bin. Ich habe eine andere Klientel. (Friseurin, 33 Jahre)

„Nein, weil ich überwiegend deutsche Kunden habe.“ (Friseurin, 33 Jahre)

Die Verbindung der befragten Türkinnen zu ihrem Herkunftskontext in der Türkei kann ebenfalls als schwach bezeichnet werden und stellte sich in beiden Beschäftigungsgruppen ähnlich dar. Nimmt man als Indikator für den Grad der Integration die Geldüberweisungen ins Heimatland (sog. Rimessen) an, zeigt sich, daß lediglich rund ein Zehntel der Befragten Rimessen in die Türkei schickte. Bis auf eine Ausnahme handelte es sich um Türkinnen, die im Erwachsenenalter nach Deutschland gekommen waren und in der Regel nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besaßen.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß die Einbindung der türkischen Unternehmerinnen in die ethnische Ökonomie zwar vorhanden, jedoch relativ schwach ausgeprägt war. Weder bestimmt die Wohnortnähe die Wahl des Unternehmensstandortes, noch wurde die Nähe zur türkischen *Community* als grundlegend für die Entscheidung zur Ansiedlung angesehen. Auch waren die Zuliefererbeziehungen nicht dezidiert „ethnisch“ geprägt. In der Kosmetikbranche besaß keine einzige Unternehmerin „türkische“ Zulieferbetriebe. Teilweise wurde von den Unternehmerinnen gezielt die „deutsche“ Klientel umworben, zukünftige Werbung war ganz überwiegend in deutschsprachigen, nicht in türkischsprachigen Medien, vorgesehen. Zwei Drittel unserer Interviewpartnerinnen betrachteten ihr Unternehmen nicht als Teil des „ethnischen Gewerbes“. So hielten auch die wenigsten Unternehmerinnen ihren eigenen beruflichen Weg als „typisch“ für andere türkische Frauen. Im Gegensatz zu den abhängig beschäftigten Türkinnen: Diese hielten ihren Berufsweg überwiegend für „typisch“.

Fazit und Ausblick

Welche Schlußfolgerungen erlauben die Ergebnisse der vorliegenden explorativen Studie über die Arbeitssituation der türkischen Frauen im sogenannten ethnischen Gewerbe in Berlin? Und in welcher Hinsicht stimmen die Resultate mit den Erkenntnissen aus der internationalen Diskussion überein (vgl. Kapitel 1)? Welche Forschungsdesiderate sind aus den Resultaten abzuleiten?

Die Entwicklung der Arbeitsmarktintegration der ausländischen und insbesondere der türkischen Frauen in Berlin anhand der offiziellen Statistiken läßt pointiert drei Dynamiken erkennen (vgl. Kap. 2): erstens einen deutlichen Rückgang der Partizipation ausländischer Frauen an der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; zweitens eine im Vergleich zu den türkischen Männern geringere Präsenz unter den selbständigen Unternehmern. Drittens kann angenommen werden, daß ausländische Frauen - verglichen mit der deutschen Bevölkerung - überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, da gut ein Drittel der ausländischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Januar 1998 als „arbeitslos“ registriert war (hierzu liegen keine geschlechtsspezifischen Daten vor).

Unsere explorative Studie hat gezeigt, daß selbständige türkische Unternehmerinnen in Berlin weiterhin eine Minderheit darstellen - in verschiedenen Branchen sind Unternehmerinnen offenbar überhaupt nicht vertreten (vgl. Kap. 3). Das kleine *Sample* läßt auf eine branchenbezogene Differenzierung zurückschließen: Während die älteren Unternehmerinnen eher in der Bekleidungsbranche als Selbständige aktiv wurden, eröffneten die jüngeren Unternehmerinnen eher Reisebüros oder Friseursalons. Drei Viertel der (überwiegend kleinen) Unternehmen unseres *Samples* wurde erst in den 90er Jahren eröffnet.

Auch wurden Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen im „ethnischen Gewerbe“ offensichtlich. So waren die meisten selbständigen Unternehmerinnen als Kind oder als Minderjährige nach Deutschland gekommen und besaßen die deutsche Staatsbürgerschaft bzw. hatten diese bereits beantragt. Die abhängig Beschäftigten waren im Schnitt erst im Alter von 17 Jahren nach Deutschland gekommen, und nicht einmal ein Viertel von ihnen besaß die deutsche Staatsbürgerschaft (oder hatte diese beantragt). Ein weiterer Unterschied zwischen den beiden Beschäftigtengruppen manifestierte sich beim Ausbildungsstand: Verglichen mit den abhängig Beschäftigten waren die Unternehmerinnen qualifizierter und hatten ihre schulische und berufliche Ausbildung in der Regel in Deutschland erhalten. Die abhängig Beschäftigten schienen insgesamt „passiver“ zu sein, denn sie hatten vor allem über Freunde, Nachbarn und Familie von der Erwerbsmöglichkeit erfahren und diese daraufhin wahrgenommen.

Die Beschäftigung von Familienmitgliedern war die Ausnahme und nicht - wie in der Studie zum ethnischen Unternehmertum im Nahrungsmittelsektor erkennbar wurde - die Regel. Anders als im Falle der türkischen Unternehmer in der Nahrungsmittelbranche, gaben die Unternehmerinnen auch nicht an, daß ihr Unternehmen nur durch die Hilfe der Familienmitglieder überleben könne. Zwar lag die Beschäftigung von Familienangehörigen auch im „*Sample*“ der aktuellen Studie in der Nahrungsmittelbranche deutlich über dem Durchschnitt, dennoch gibt es überzeugende Hinweise darauf, daß die Beschäftigung von Familienangehörigen in von Frauen geleiteten Unternehmen unüblich ist. Begründet wurde die geringe Einbindung von Familienmitgliedern durchgängig damit, daß „*schließlich auch die Familienangehörigen ihre Arbeit zu tun hätten*“. Hieraus kann man schließen, daß die Unternehmerinnen nicht im gleichen Maße wie ihre männlichen Kollegen mit der kontinuierlichen aktiven Mitarbeit der Familienmitglieder rechneten bzw. rechnen konnten. Gerade die Beschäftigung von männlichen Familienmitgliedern führte offenbar zu kulturell normierten Hierarchieproblemen für die Unternehmerinnen. Deutlich wurde auch, daß die Unternehmerinnen insgesamt nicht vorrangig Türkinnen oder Deutsche beschäftigten, sondern Personal heterogener Nationalität rekrutierten.

Sowohl die Zuliefererbeziehungen wie auch die Nationalität der Klientel bezog sich im Falle der türkischen Unternehmerinnen nicht vorwiegend auf die vor Ort angesiedelte türkische *Community*. Die Untersuchung zeigte deutlich, daß es eine dezidierte Hinwendung zur deutschen Kundschaft gab. Diese Selbstabgrenzung von der türkischen *Community* - die wir bei den männlichen Kollegen in dieser Form nicht feststellen konnten - bestätigte sich ferner bei den geplanten Werbestrategien. Sie zielten insbesondere auf eine Repräsentation der türkischen Unternehmerinnen in deutsche Medien und das Ansprechen der deutschen Klientel. Auch die Selbsteinschätzung der Unternehmerinnen, die sich selbst in zwei Drittel der untersuchten Fälle nicht als „ethnisches Gewerbe“ bezeichnen würden, überrascht und macht die prinzipielle Übertragbarkeit des Konzeptes der „ethnischen Ökonomie“ fraglich.

Überhaupt lassen diese Ergebnisse Zweifel aufkommen, ob die in Berlin untersuchte Beschäftigungsgruppe der türkischen (selbständigen) Frauen in Berlin angemessen mit dem Konzept der ethnischen Ökonomie analysiert werden kann. Vielmehr legen die hier vorgestellten Resultate nahe, daß die Definition des „ethnischen Gewerbes“ sich implizit nur auf die Gruppe der männlichen Unternehmer einer bestimmten Einwanderergeneration bezieht. Wie eingangs erwähnt, basiert die in der internationalen Literatur unterstellte Definition des ethnischen Gewerbes erstens auf der horizontalen und vertikalen Vernetzung verschiedener ethnischer Unternehmen untereinander, unterstellt zweitens die bevorzugte Rekrutierung von Arbeitskräften aus der gleichen nationalen bzw. „ethnischen“ Gruppe, besonders Familienangehörigen, und betont drittens die Ausrichtung des ethnischen Gewerbes (jedenfalls in einer ersten Phase) auf die vornehmlich der eigenen Einwanderungsgruppe zugehörigen Kunden. Überdies seien die Zuliefererbeziehungen „ethnisch“ geprägt.

Alle vier Merkmale treffen auf die in unserer Studie befragten türkischen Frauen nicht zu. Unsere Untersuchungsergebnisse bestätigen allerdings zum Teil die Ergebnisse neuerer geschlechtssensibler Studien. Wie in der von Morokvasic (1988) durchgeführten europaweiten Untersuchung ethnischer Unternehmerinnen fanden auch wir eine deutliche Hinwendung der Unternehmerinnen zu nicht-ethnischen Kunden sowie Hinweise darauf, daß gerade die bestehenden Geschlechterhierarchien großen Einfluß auf das Erfolgspotential von „ethnischen Ökonomien“ haben (vgl. Panayiotopoulos 1996 und Phizacklea 1988). Die berufliche Selbständigkeit sprach zudem die Frauen in unserem *Sample* nicht von den Verpflichtungen in der Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung etc. frei. Auch dies stimmt mit den Ergebnissen der neueren geschlechtssensiblen Literatur überein und bildet einen Anknüpfungspunkt für weiterführende Studien über den Einfluß von Geschlechterrollen bzw. Familienzugehörigkeit auf die berufliche Position.

Es liegt die Vermutung nahe, daß diejenigen türkischen Frauen, die sich selbständig machen, bereits so gut in die deutsche Aufnahmegesellschaft integriert waren, daß sie - um sich überhaupt selbständig machen zu können - bereits Abstand von ihrem „ethnischen“ Umfeld gewonnen haben müssen. Ihre berufliche Selbständigkeit ist eher als Teil des selbständigen Unternehmertums von Frauen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu interpretieren denn als eine Aktivierung von „ethnischen Ressourcen“ zu werten. Anders die abhängig Beschäftigten: sie rekurrierten häufiger auf ihre „ethnischen Ressourcen“ z.B. bei der Arbeitssuche; sie wohnten häufiger in der unmittelbaren Nähe ihres Arbeitsortes, meist nahe der *Community*, und sie hatten seltener das deutsche Ausbildungssystem erfolgreich durchlaufen.

Gemäß den Ergebnissen der Untersuchung sind türkischen Unternehmerinnen im heutigen Berlin weder Teil einer Nischen- bzw. ethnischen Ökonomie, noch spekulieren sie darauf, Teil davon zu sein. Inwiefern die Selbständigkeit der türkischen Frauen für diese ein Weg aus einem für sie tendenziell diskriminierenden Arbeitsmarkt in Berlin sein kann, konnte durch die Untersuchung nicht geklärt werden. Wir fanden in unserem *Sample* eine Türkin vor, die von ihrem Mutterunternehmen in der Türkei nach Berlin entsendet worden war und somit vielmehr den Kriterien internationaler Mobilität von Hochqualifizierten entspricht, denn denen der sogenannten „ethnischen Ökonomie“. Auch hier können nur weiterführende Forschungen über den Grad der Verflechtung der deutsch-türkischen Wirtschaftsbeziehungen in Verbindung mit einer Analyse der Migrationssysteme Aufschluß über den Typus der Arbeitsmarktintegration der „Zuwanderer“ geben.

Die hier präsentierte Studie war nicht geschlechtervergleichend angelegt, sondern hatte die Erforschung eines bisher übersehenen Ausschnittes des türkischen „*ethnic business*“ in Berlin zum Ziele. Eine geschlechtervergleichende Studie, die einen direkten Vergleich ermöglichen könnte, bleibt somit weiterhin

ein Forschungsdesiderat. Die Ergebnisse der vorliegenden explorativen Studie machen allerdings an verschiedenen Stellen deutlich, daß ein solcher Vergleich besonders dann sinnvoll ist, wenn die Arbeitsmarktsituation sowohl der zugewanderten als auch der einheimischen Gruppe in das Untersuchungsdesign einbezogen werden. Erst die Zentrierung einer solchen Untersuchung auf eine bestimmte Branche der städtischen Ökonomie würde eine Beurteilung darüber erlauben, inwiefern die beschriebenen Entwicklungen auf innovative bzw. auf polarisierende oder integrative Trends auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinweisen und wie fern diese geschlechtsspezifisch bzw. inwiefern sie tatsächlich „ethnien“spezifisch sind. Der vorliegende Beitrag versteht sich als ein Schritt in diese Richtung.

Literatur

- Abgeordnetenhaus von Berlin (Hg.) (1995): Umfassender Bericht über die Situation der Frauen in Berlin, Berlin, Drucksache 12/5815.
- Anthias, Floya (1992): *Ethnicity, Class, Gender and Migration*. Avebury. Aldershot.
- ATIAD/KPMG (o.J.): *Türkisches Unternehmertum in Deutschland. Die unsichtbare Kraft. Bestandsaufnahme 1996 und Perspektiven für das Jahr 2010*, Düsseldorf/Frankfurt. A. M.
- Bonacich, Edna (1973): A theory of Middleman Minorities. In: *American Sociological Review*, Vol. 38, October, S. 583-594.
- Bonacich, Edna (1988): The social costs of Immigrant Entrepreneurship. In: *Ambrasia*, Vol. 14, S. 119-128.
- Bender, Stefan und Wolfgang Seifert (1996): Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt: Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 25, Heft 6, Dezember, S. 473-495.
- Bremer, Peter und Norbert Gestring (1997): Urban Underclass - neue Formen der Ausgrenzung auch in deutschen Städten? In: *Prokla: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, Heft 106, 27. Jg. 1997, Nr. 1, S. 55-76.
- Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hg.) (1989): *Hearing zur Situation ausländischer Frauen und Mädchen aus den Anwerbestaaten*. Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1996): *Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland.*, Forschungsbericht 263, erstellt von Sigma/ FES, Bonn.
- Cooke, Thomas J./ Bailey, Adrian J. (1996): Family Migration and the Employment of Married Women and Men. In: *Economic Geography*, Vol. 72, Januar, S. 38-48.
- Cornelson, Carsten (1996): Erwerbstätigkeit der ausländischen Bevölkerung. In: *StBA, Wirtschaft und Statistik* 3, S. 147-155.
- Döse, Annegret (1994): Selbständigkeit im Schnittpunkt neuer Bedingungen der Erwerbsarbeit. In: *Neue Formen und Bedingungen der Erwerbsarbeit in Europa*. Hg. von A. Döse et al., Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, S. 47-182.
- Ersöz, A. (1988): Zuwanderer im Berliner Handwerk, *Migration*, Heft 3, S 115-132.
- Esser, Hartmut und Jürgen Friedrichs (Hg.) (1990): *Generation und Identität*. Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Ferree, Myra Max (1979): Employment without liberation: Cuban Women in the United States. In: *Social Science Quarterly*, Vol. 60, S. 35-50.
- Gilbertson, Greta A. (1995): Women's Labor and Enclave Employment: The case of Dominican and Colombian Women in New York City. In: *International Migration Review*, Vol. 24, Herbst, Nr. 3, S. 657-692.

- Gitmez, Ali and Czarina Wilpert (1987): A Micro-Society or an Ethnic Community amongst Turkish Migrants in Berlin. In: Immigrant Associations in Europe, Hg. von John Rex, Daniele Joly und Czarina Wilpert, Gower, Aldershot, S. 86-125.
- Goldberg, Andreas und Faruk Sen (1998): Türkische Unternehmer in Deutschland. Wirtschaftliche Aktivitäten einer Einwanderungsgesellschaft in einem komplexen Wirtschaftssystem. In: Leviathan. Sonderheft Zuwanderung und Stadtentwicklung, Hg. von H. Häußermann und I. Oswald, S. 63-84.
- Halfacree, Keith H. (1995): Household Migration and the Structuration of Patriarchy: Evidence from the USA. In: Progress in Human Geography, Vol. 19, No. 2, S. 159-182.
- Herwartz-Emden, Leonie (1995): Mutterschaft und weibliches Selbstkonzept. Weinheim und München.
- Hillmann, Felicitas (1997): Geschlechtsspezifische Arbeitsmärkte für Migrantinnen in Berlin, in: Berlin - eine Stadt im Zeichen der Migration, Hg. Von Renate Amann und Barbara von Neumann-Cosel, Verlag für Wissenschaftliche Publikationen, Berlin, S. 122-124.
- Hillmann, Felicitas und Hedwig Rudolph (1997): Redistributing the cake - Ethnicisation Processes in the Berlin Food Sector, FS I 97-101, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin.
- Is Rehberi (1996, 1997, 1998): Türkisches Branchenbuch Berlin - Brandenburg, Berlin, Karma-Verlag.
- Isoplan (1997): Ausländer in Deutschland, Heft 3, Saarbrücken.
- Kapphan, Andreas (1998): Russisches Gewerbe in Berlin. In: Leviathan. Sonderheft Zuwanderung und Stadtentwicklung, Hg. von H. Häußermann und I. Oswald, S. 212-137.
- Kossoudji, Sherrie A. und Susan I. Ranney (1984): The Labor Market Experience of Female Migrants: the Case of Temporary Mexican Migration to the US. In: International Migration Review, Heft 4, S. 1120-1143.
- Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg (Hg) (1998): Der Arbeitsmarkt im Landesarbeitsamtsbezirk, Referat Statistik, Heft Nr. 1002/98/01, Januar.
- Light, Ivan (1972): Ethnic Enterprise in America. University of California. Berkeley.
- Light, Ivan und Edna Bonacich (1988): Immigrant Entrepreneurs. Koreans in Los Angeles 1965-1982, Berkeley.
- Lutz, Helma (1990): Welten verbinden - Türkische Mittlerinnen (intermediäre) in den Niederlanden und in der Bundesrepublik Deutschland. Dissertation, Amsterdam.
- Miera, Frauke (1996): Zuwanderer und Zuwanderinnen aus Polen in Berlin in den 90er Jahren. WZB - Discussion Paper FS I 96-106, Berlin.
- Mitteilungen der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer (Hg.) (1995): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn.

- Morokvasic, Mirjana (1988): Minority and immigrant women in self-employment and business in France, Great Britain, Italy, Portugal and Federal Republic of Germany, Commission of the European Communities, V/1871/88-EN, Paris.
- Ottens, Svenja (1998): Geschlechterrollenorientierungen türkischer Migrantinnen im Spannungsfeld zwischen Herkunftsbindungen und kulturellen Neudefinitionen. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 16. Jg., Heft 1+2, S. 106-123.
- Panayiotopoulos, Prodomos I (1996): Challenging orthodoxies: Cypriot entrepreneurs in the London garment industry, in: New Community, Vol. 22, Heft 3, S. 437-460.
- Phizacklea, Annie (1988): Entrepreneurship, ethnicity, and gender. In: Westwood and Bhachu, Enterprising Women, Routledge, London and New York, S. 21-33.
- Pichler, Edith (1997): Migration, Community-Formierung und Ethnische Ökonomie. Die italienischen Gewerbetreibenden in Berlin, Edition Parabolis, Berlin.
- Piore, Michael J. (1979): Birds of passage. Migrant Labour and Industrial Societies. Cambridge University Press.
- Portes, Alejandro und Robert L. Bach (1985): Latin Journey: Cuban and Mexican Immigrants in the U.S., Berkeley, University of California Press.
- Rudolph, Hedwig und Felicitas Hillmann (1998): Döner contra Boulette - Döner und Boulette: Berliner türkischer Herkunft als Arbeitskräfte und Unternehmer im Nahrungsgütersektor. In: Leviathan, Sonderheft Zuwanderung und Stadtentwicklung, Hg. von H. Häußermann und I. Oswald, S. 85-105.
- Scholz, Fred (Hg.) (1996): Türkische Bevölkerung in Kreuzberg. Occasional Papers, Geographische Fakultät der Freien Universität, WE 02, Berlin.
- Schöttes, Martina/ Treibel, Annette (1997): Frauen - Flucht - Migration, Wandlungsmotive von Frauen und Aufnahmesituationen in Deutschland. In: Soziale Welt, Sonderband 'Transnationale Migration'.
- Schulz, Marion (1992): Arbeitsmigrantinnen in der BRD. Eine Bibliographie. In: Fremde Frauen. Von der Gastarbeiterin zur Bürgerin. hg. von Marion Schulz, Frankfurt/M.
- Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales/ Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin (1998): Berliner Jugendliche türkischer Herkunft. Pressemitteilung, Berlin.
- Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales/ Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin (1998): TOP Berlin International - ein Informationsforum, alle Ausgaben, Berlin.
- Statistisches Landesamt Berlin (1997): Melderechtlich registrierte Ausländer in Berlin. Stand: 30. Juni 1997.
- Szydlik, Marc (1990): Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Analyse mit Daten des sozioökonomischen Panels, 1984-1988.

- Szydlik, Marc (1996): Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 48, Heft 4, 1996, S. 658-676.
- Westwood, Sallie/ Bhachu, Parminder (Hg.) (1988): Enterprising Women. Ethnicity, Economy, and Gender Relations. London und New York.
- Wilpert, Czarina (1993): Berufskarrieren und Zugehörigkeiten: „Die Töchter der Gastarbeiter“ - Europa in Deutschland. In: Bernhard Schäfers (Hg.): Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa, Campus-Verlag, Frankfurt, S. 103-113.
- Zentrum für Türkeistudien (Hg.) (1995): Migration und Emanzipation. Türkische Frauen in Nordrhein-Westfalen. Leske und Budrich, Opladen.
- Zhou, Min (1992): Chinatown. Philadelphia. Temple University Press.

BÜCHER
DES FORSCHUNGSSCHWERPUNKTS
ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG
(nur im Buchhandel erhältlich)

Bettina Bangel
Geographie der Altersgrenzen.
Frühverrentung im regionalen Strukturwandel
1993, Berlin, edition sigma, 251 Seiten

Friedrich Buttler, Wolfgang Franz, Ronald Schettkat, and David Soskice
Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies
1995, London/New York, Routledge, 352 Seiten

European Academy of the Urban Environment
New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept
1998, Berlin, EA.U.E series „The Urban Environment in Europe“, 135 Seiten

Gernot Grabher (Ed.)
The Embedded Firm
On the Socioeconomics of Industrial Networks
1993, London/New York, Routledge, 306 Seiten

Gernot Grabher
Lob der Verschwendung
1994, Berlin, edition sigma, 144 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)
Restructuring Networks in Post-Socialism. Legacies, Linkages and Localities
1997, Oxford, Oxford University Press, 360 Seiten

Hubert Heinelt / Gerhard Bosch / Bernd Reissert (Hrsg.)
Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung
1994, Berlin, edition sigma, 249 Seiten

Hitchens, D.M.W.N. / Wagner, K. / Birnie, J.E.
East German Productivity and the Transition to the Market Economy
1993, Aldershot, Avebury, 126 Seiten

Hansjörg Herr / Andreas Westphal (Hrsg.)
Transformation in Mittel- und Osteuropa. Makroökonomische Konzepte und Fallstudien
1993, Frankfurt/New York, Campus, 370 Seiten

Traute Meyer
Ungleich besser? Die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion sozialer Dienstleistungen
1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Mirjana Morokvasic / Hedwig Rudolph (Hrsg.)
Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung
1994, Berlin, edition sigma, 286 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké / Ulrich Jürgens (Hg.)
Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutionelle Innovation
WZB-Jahrbuch 1997
1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Jacqueline O'Reilly
Banking on Flexibility
1994, Aldershot, Avebury, 297 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
1998, London/New York, Routledge, 304 Seiten

Sigrid Quack
Dynamik der Teilzeitarbeit.
Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen
1993, Berlin, edition sigma, 289 Seiten

Hedwig Rudolph / Mirjana Morokvasic (Eds.)
Bridging States and Markets.
International Migration in the Early 1990s
1993, Berlin, edition sigma, 330 Seiten

Hedwig Rudolph (Hg.)
unter Mitarbeit von Dagmar Simon
Geplanter Wandel, ungeplante Wirkungen. Handlungslogiken und -ressourcen im Prozeß der Transformation
WZB-Jahrbuch 1995
1995, Berlin, edition sigma, 348 Seiten

Ronald Schettkat (Ed.)
The Flow Analysis of Labour Markets
1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

Günther Schmid (Ed.)
Labor Market Institutions in Europe.
A Socioeconomic Evaluation of Performance
1994, New York/London, M.E. Sharpe, 291 Seiten

Günther Schmid

**Är full sysselsättning fortfarande möjlig?
Övergångsarbetsmarknader som en ny
strategi för arbetsmarknadspolitiken.**

(Übersetzung: Birger Viklund)

1995, Södertäje, PM Bäckström Förlag, 53
Seiten

Günther Schmid / Jacqueline O'Reilly /

Klaus Schömann (Eds.)

**International Handbook of Labour Market
Policy and Evaluation**

1996, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 954
Seiten

Klaus Schömann

**The Dynamics of Labor Earnings over the
Life Course. A Comparative and Longitudinal
Analysis of Germany and Poland**

1994, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung:
Studien und Berichte, Bd. 60, Berlin, edition
sigma, 190 Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski /

Tomas Kruppe

**Labour Market Efficiency in the European
Union. Employment Protection and Fixed-
Term Contracts**

1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

zukunft im zentrum, Service-Gesellschaft für
Beschäftigungs- und Qualifizierungsberatung /
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialfor-
schung (Hrsg.)

**Arbeitslandschaft Europa. Bericht zum
Zweiten Europäischen Arbeitsmarktkongress**

The European Labor Landscape. Report on the
Second European Labor Market Congress

Berlin 1994

Vertrieb: zukunft im zentrum gGmbH,
Rungestraße 19, D-10179 Berlin, Schutzgebühr:
20,-- DM, 328 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1995

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

FS I 95 - 101

Sigrid Quack, Jacqueline O'Reilly,

Swen Hildebrandt

New Patterns of Recruitment and Training in German, UK and French Banks. An examination of the tensions between sectoral and national systems

FS I 95 - 102

Sigrid Quack, Swen Hildebrandt

Hausbank or Fournisseur? Bank Services for Small and Medium Sized Enterprises in Germany and France

FS I 95 - 103

Sigrid Quack, Swen Hildebrandt

Das Geheimnis der Banken - Zum Einfluß von Organisationsstrukturen und Personalpolitiken deutscher und französischer Kreditinstitute im mittelständischen Unternehmensgeschäft

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

FS I 95 - 201

Klaus Schömann

Active Labour Market Policy in the European Union

FS I 95 - 202

Sylvia Matheus

Dienstleistungsarbeit als Auffangnetz? Eine Analyse der Eintritte und Wechsel in Dienstleistungsarbeit mit Daten des Sozioökonomischen Panels

FS I 95 - 203

Colette Fagan, Janneke Plantenga, Jill Rubery

Does Part-Time Work Promote Sex Equality? A Comparative Analysis of the Netherlands and the UK

FS I 95 - 204

Klaus Semlinger

Arbeitsmarktpolitik für Existenzgründer. Plädoyer für eine arbeitsmarktpolitische Unterstützung des Existenzgründungsgeschehens

FS I 95 - 205

Hugh Mosley, Thomas Kruppe and Stephan Speckesser

Flexible Adjustment through Short-time Work: A Comparison of France, Germany, Italy, and Spain

FS I 95 - 206

Birgitta Rabe

Implementation wirtschaftsnaher Arbeitsmarktpolitik - Lohnkostenzuschüsse nach § 249h Arbeitsförderungsgesetz in Berlin und Sachsen

FS I 95 - 207

Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas Kruppe

Fixed Term Contracts and Labour Market Efficiency in the European Union

FS I 95 - 208

Claudia Spee und Günther Schmid

Beschäftigungsdynamik in Ballungsregionen. Entwicklung und Struktur der Beschäftigung des Berliner Arbeitsmarktes in Ballungsraumvergleich 1977-94

FS I 95 - 209

Nigel Meager

Arbeitsmarktpolitik für Existenzgründer. Internationale Erfahrungen der Existenzgründungsförderung von Arbeitslosen

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

FS I 95 - 301

Wendy Carlin, Peter Richthofen

Finance, Economic Development and the Transition: The East German Case

FS I 95 - 302

Andrew Glyn

Social Democracy and Full Employment

FS I 95 - 303

Andrew Glyn

Unemployment and Inequality

FS I 95 - 304

Ronald Schettkat

Asymmetric Labor Market Flows over the Business Cycle

FS I 95 - 305

Wendy Carlin and Colin Mayer

Structure and Ownership of East German Enterprises

FS I 95 - 306

Andres Glyn

Does Profitability Really Matter?

FS I 95 - 307

Andrea Boltho, Wendy Carlin,

Pasquale Scaramozzino

Will East Germany Become a New Mezzogiorno?

FS I 95 - 308

Sigurt Vitols

Are German Banks Different?

FS I 95 - 309
Sigurt Vitols
German Banks and the Modernization of the Small Firm Sector: Long-Term Finance in Comparative Perspective

FS I 95 - 310
Sigurt Vitols
Corporate Governance Versus Economic Governance: Banks and Industrial Restructuring in the U.S. and Germany

FS I 95 - 311
Sigurt Vitols
Financial Systems and Industrial Policy in Germany and Great Britain: The Limits of Convergence

FS I 95 - 312
Sigurt Vitols
Inflation Versus Central Bank Independence? Banking Regulation and Financial Stability in the U.S. and Germany

FS I 95 - 313
Thomas R. Cusack
Partisan Politics and Public Finance: Changes in Public Spending in the Industrialized Democracies, 1955-1989

FS I 95 - 314
Steven Casper
How Public Law Influences Decentralized Supplier Network Organization in Germany: The Cases of BMW and Audi

FS I 95 - 315
Thomas R. Cusack
Politics and Macroeconomic Performance in the OECD Countries

DISCUSSION PAPERS 1996

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

FS I 96 - 101
Sven Hildebrandt
Berufsausbildung in Frankreich zwischen Staat, Region und Unternehmen: Neuere Entwicklungen in der Region Provence-Alpes-Côte d'Azur

FS I 96 - 102
Dorothee Bohle
Governance im Spätsozialismus. Die Herausbildung hybrider Koordinationsformen und informeller Vernetzungen in Polen und Ungarn in den achtziger Jahren

FS I 96 - 103
Felicitas Hillmann / Hedwig Rudolph
Jenseits des brain drain - Zur Mobilität westlicher Fach- und Führungskräfte nach Polen

FS I 96 - 104
Gernot Grabher
**Neue Bundesländer?
Zur Rolle des historischen Erbes in der Reorganisation von Betrieben und Regionen in Brandenburg**

FS I 96 - 105
Philippe Bernoux
Das Unternehmen - ein neues soziologisches Forschungsobjekt in Frankreich?

FS I 96 - 106
Frauke Miera
**Zuwanderer und Zuwanderinnen aus Polen in Berlin in den 90er Jahren.
Thesen über Auswirkungen der Migrationspolitiken auf ihre Arbeitsmarktsituation und Netzwerke**

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

FS I 96 - 201
Willem J. Dercksen / Jaap de Koning
The New Public Employment Service in the Netherlands (1991-1994)

FS I 96 - 202
Peter Auer with Thomas Kruppe
Monitoring of Labour Market Policy in the EU-Member States

FS I 96 - 203
Jacqueline O'Reilly
Theoretical Considerations in Cross-National Employment Research

FS I 96 - 204
Günther Schmid
Reform der Arbeitsmarktpolitik. Vom fürsorgenden Wohlfahrtsstaat zum kooperativen Sozialstaat

FS I 96 - 205
Peter Auer / Stefan Speckesser
unter Mitarbeit von Lothar Linke
**Labour Markets and Organisational Change
Future Working Structures for an Ageing Workforce**

FS I 96 - 205a
Peter Auer / Stefan Speckesser
unter Mitarbeit von Lothar Linke
Arbeitsmarkt- und Organisationswandel: Zukünftige Arbeitsstrukturen und ältere Arbeitnehmer

FS I 96 - 206
Günther Schmid
unter Mitarbeit von Maja Helmer
**Beschäftigungswunder Niederlande?
Ein Vergleich der Beschäftigungssysteme in
den Niederlanden und in Deutschland**

FS I 96 207
Philip O'Connell and Fran McGinnity
**What Works, Who Works? The Impact of
Active Labour Market Programmes on the
Employment Prospects of Young People in
Ireland**

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

FS I 96 - 301
Bob Hancké
**Industrial Reorganisation in France.
Changing relationships between large and
small firms**

FS I 96 - 302
Bob Hancké
**The Political Economy of Organizational
Change. Industrial Restructuring and
Industrial Relations in France: *Le Cas
Renault***

FS I 96 - 303
Bob Hancké / David Soskice
**Coordination and Restructuring in Large
French Firms. The Evolution of French
Industry in the 1980s.**

FS I 96 - 304
Elisabetta Gualmini
**Policy Innovation in the Italian Labour
Market: The influence of institutions**

FS I 96 - 305
Richard Hyman
**Institutional Transfer: Industrial Relations in
Eastern Germany**

FS I 96 - 306
Steven Casper
**German Industrial Associations and the
Diffusion of Innovative Economic Organiz-
ation: The Case of JIT Contracting**

FS I 96 - 307
Mark Lehrer
**The German Model of Industrial Strategy in
Turbulence: Corporate Governance and
Managerial Hierarchies in Lufthansa**

FS I 96 - 308
Isabela Mares
**Firms and the Welfare State: The Emergence
of New Forms of Unemployment**

FS I 96 - 309
Bob Hancké
**Labour Unions, Business Co-ordination and
Economic Adjustment in Western Europe,
1980-90**

FS I 96 - 310
David Soskice / Bob Hancké
**Von der Konstruktion von Industrienormen
zur Organisation der Berufsausbildung. Eine
vergleichende Analyse am Beispiel von
Großbritannien, Deutschland, Japan und
Frankreich**

FS I 96 - 311
Bob Hancké / Sylvie Cieply
**Bridging the Finance Gap for Small Firms.
The role of information flows across large
firm-based production networks in supplying
finance to small firms: the case of France**

FS I 96 - 312
John Phillimore
**Restructuring Australian Industrial Relations:
The Limits of a Supply Side Approach**

FS I 96 - 313
Bob Hancké / Steven Casper
**ISO 9000 in the French and German Car
Industry. How international quality standards
support varieties of capitalism**

FS I 96 - 314
Isabela Mares
**Is Unemployment Insurable? Employers and
the Institutionalization of the Risk of Un-
employment**

FS I 96 - 315
Torben Iversen
**The Political Economy of Inflation:
Bargaining structure or central bank
independence?**

FS I 96 - 316
Mark K. Cassell
**The Treuhandanstalt, Privatization and the
Role of the Courts**

FS I 96 - 317
Pepper D. Culpepper
**Problems on the Road to "High-Skill": A
sectoral lesson from the transfer of the dual
system of vocational training to eastern
Germany**

FS I 96 - 318
Sylvain Broyer
**The Social Market Economy: Birth of an
Economic Style**

FS I 96 - 319
David Soskice
**German Technology Policy, Innovation, and
National Institutional Frameworks**

FS I 96 - 320
Karl-Orfeo Fioretos
How and Why Institutional Advantages are Preserved in a Global Economy: A Comparison of British and Swedish Multilateral Preferences

FS I 96 - 321
Sigurt Vitols
German Industrial Policy: An Overview

FS I 96 - 322
Steven Casper
The Development of Decentralized Supplier Networks in East Germany: A Challenge to the German Model of Industrial Organization

FS I 96 - 323
Richard Deeg
German Banks and Industrial Finance in the 1990s

DISCUSSION PAPERS 1997

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

FS I 97 - 101
Felicitas Hillmann / Hedwig Rudolph
Redistributing the Cake? Ethnicisation Processes in the Berlin Food Sector

FS I 97 - 102
Dorothee Bohle
Zwischen lokaler Anarchie und globalen Netzen: Transformationsprozesse im polnischen Straßengüterverkehr

FS I 97 - 103
Felicitas Hillmann
This is a migrant's world: Städtische ethnische Arbeitsmärkte am Beispiel New York City

FS I 97 - 104
Sigrid Quack
Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken

FS I 97 - 105
Enzo Mingione
The Current Crisis of Intensive Work Regimes and the Question of Social Exclusion in Industrialized Countries

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

FS I 97 - 201
Dirk Finger
Dienstleistungsschecks in Europa - ein Modell für Deutschland? Beschäftigungseffekte und Kosten für die Volkswirtschaft: fünf Szenarien

FS I 97 - 201a
Dirk Finger
Service cheques in Europe - a model for Germany? Employment effects and macro-economic costs: five scenarios

FS I 97 - 202
Günther Schmid
in collaboration with Maja Helmer
The Dutch Employment Miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany

FS I 97 - 203
Günther Schmid, Peter Auer, Hugh Mosley, Klaus Schömann (Eds.)
Progress in Evaluation Research: Documentation of Two Transfer-Workshops on the „International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation“

FS I 97 - 204
Günther Schmid, Klaus Schömann und Holger Schütz
Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik. Ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des Arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin

FS I 97 - 205
Silke Bothfeld
Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten

FS I 97 - 206
Ralf Rogowski und Günther Schmid
Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts

FS I 97 - 206a
Ralf Rogowski and Günther Schmid
Reflexive Deregulation. International experiences and proposals for labour market reform

FS I 97 - 207
Jacqueline O'Reilly, Claudia Spee
Regulating work and welfare of the future: Towards a new social contract or a new gender contract?

FS I 97 - 208
Hugh Mosley and Stefan Speckesser
Market Share and Market Segment of Public Employment Services

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

FS I 97 - 301
Mark Lehrer, Owen Darbshire
The Performance of Economic Institutions in a Dynamic Environment: Air Transport and Telecommunications in Germany and Britain

FS I 97 - 302
Stewart Wood
Weakening Codetermination? Works Council Reform in West Germany in the 1980s

FS I 97 - 303
Thomas R. Cusack
On the Road to Weimar? The Political Economy of Popular Satisfaction with Government and Regime Performance in Germany

FS I 97 - 304
Bob Hancké
Modernisation Without Flexible Specialisation. How large firm restructuring and government regional policies became the step-parents of autarchic regional production systems in France

FS I 97 - 305
Mark Tilton
Regulatory Reform and Market Opening in Japan

FS I 97 - 306
Thomas R. Cusack
Partisan Politics and Fiscal Policy

FS I 97 - 307
Peter A. Hall /
Robert J. Franzese, Jr.
Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union

FS I 97 - 308
David Soskice and Torben Iversen
Central Bank - Trade Union Interactions and the Equilibrium Rate of Employment

DISCUSSION PAPERS 1998

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

FS I 98 - 101
Hildegard Theobald
Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen und deutschen Geschlechtervertrages

FS I 98 - 102
Isabel Georges
Heterogeneity versus homogeneity? Transformation of wage relations of the French and the German public telephone operators: the case of directory inquiry services

FS I 98 - 103
Dieter Plehwe (Hg.)
Transformation der Logistik

FS I 98 - 104
Sigrid Quack
Reorganisation im Bankensektor. Neue Chancen für Frauen im Management?

FS I 98 - 105
Janne Tienari, Sigrid Quack and Hildegard Theobald
Organizational Reforms and Gender: Feminization of Middle Management in Finnish and German Banking

FS I 98 - 106
Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann
Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und Führungskräfte im Transformationsprozess Lettlands

FS I 98 - 107
Felicitas Hillmann
Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe. Die aktuelle Situation und ihre Dynamik

FS I 98 - 108
Nancy Fraser
Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, Participation

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

FS I 98 - 201
Dietmar Dathe
Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitspräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung

FS I 98 - 202
Ton Wilthagen
Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform

FS I 98 - 203
Klaus Schömann, Thomas Kruppe und Heidi Oschmiansky
Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union

FS I 98 - 204
Jacqueline O'Reilly, Ralf Rogowski (Hg./Eds.)
Dokumentation des Round-Table Gesprächs „Die neue Labour-Regierung in Großbritannien: Zwischenbilanz der ersten hundert Tage“
„The New Labour Government in Great Britain: Assessment of the first 100 days“

FS I 98 - 205
Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
Benchmarking Labour Market Performance and Labour Market Policies: Theoretical Foundations and Applications

FS I 98 - 206
Günther Schmid
Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy

FS I 98 - 207
Klaus Schömann, Ralf Mytzek, Silke Gülker
Institutional and Financial Framework for Job Rotation in Nine European Countries

FS I 98 - 208
Dietmar Dathe
Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf der Grundlage des Mikrozensus 1995

*Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung*

FS I 98 - 301
Karin Wagner
The German Apprenticeship System after Unification

FS I 98 - 302
Donatella Gatti
The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying Micro-Institutional Settings

FS I 98 - 303
Steven Casper
The Legal Framework for Corporate Governance: Explaining the Development of Contract Law in Germany and the United States

FS I 98 - 304
Torben Iversen and Thomas R. Cusack
The Causes of Welfare State Expansion: Deindustrialization or Globalization?

FS I 98 - 305
Bob Hancké
Industrial Restructuring and Industrial Relations in the European Car Industry. Instruments and Strategies for Employment

FS I 98 - 306
Donatella Gatti
Unemployment and Innovation Patterns. The role of business coordination and market competition

Absender/From:

Versandstelle - WZB

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

BESTELLSCHEIN

ORDER FORM

Bitte schicken Sie mir aus Ihrer
Publikationsliste folgende Diskussions-
Papiere zu.

Bitte schicken Sie bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers
unbedingt eine **1 DM-Briefmarke pro paper** und einen
an Sie adressierten **Aufkleber** mit. Danke.

For each paper you order please send a "**Coupon-
Réponse International**" (international money order)
plus a **self-addressed adhesive label**. Thank You.

Please send me the following discussion papers from your Publication List:

Paper No. Author
