



## MIGRATION RESEARCH GROUP

### EXPERTENFOREN IM RAHMEN DER VOLKSWAGENSTIFTUNG STUDIENGRUPPE „INTEGRATION, DIVERSITY AND THE ECONOMY“ 11. APRIL 2005, HWWA/HWWI

#### ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

#### 1. Ziel der Experten-Treffen

Die ersten Treffen der Expertenforen über (a) „Aspekte der wirtschaftlichen Integration von Flüchtlingen“ und (b) „Ausbildung und Wirtschaft – Türkische Unternehmungen“ diente dazu, den Dialog zwischen Akteuren aus der Praxis und den Mitgliedern der Studiengruppe herzustellen. Vor dem Hintergrund der Frage nach den positiven Faktoren und Auswirkungen von kultureller Vielfalt auf die Wirtschaft wurden die Vertreter von öffentlichen Stellen, Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften, Verbänden und Vereinen eingeladen, über ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit Rahmenbedingungen, Aktivitäten und spezifischen Potentialen von Zuwanderern zu berichten (*Teilnehmerliste in der Anlage*).

#### 2. Das Forum „Aspekte der wirtschaftlichen Integration von Flüchtlingen“

Einleitender Vortrag von Dr. Andreas Hieronymus, Institut für Migrations- und Rassismusforschung, Hamburg:

Seit Januar 2002 besteht in Hamburg die **Entwicklungspartnerschaft „Qualifizierungsoffensive für Asylbewerber/innen und Flüchtlinge“**, die von der „passage gGmbH“ (vormals Gate GmbH) koordiniert wird. Dieses Projekt wird durch Mittel der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL finanziert, welche darauf abzielt, besonders benachteiligten Gruppen wie z.B. Asylbewerbern und Flüchtlingen (Asylberechtigten) den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Soweit es den Themenbereich „Asyl“ betrifft werden im Rahmen von EQUAL insgesamt 8 Projekte in Deutschland gefördert.

Das Hamburger Projekt, welches bis Ende 2007 laufen wird und verschiedene Akteure aus Flüchtlingsberatungsstellen, Jugendhilfeträgern, ausländischen Vereinen, Bildungs- und Beschäftigungsträgern, schulischen Einrichtungen, Hamburger Fachbehörden, die Bundesagentur für Arbeit Hamburg und Wirtschaftsunternehmern zusammenbringt, soll innovative Maßnahmen zur Integration von AsylbewerberInnen und Flüchtlingen in ihren Heimatländern und auf den hiesigen Arbeitsmarkt entwickeln.

Zu diesem Projekt verfasste Herr Dr. Hieronymus im Mai 2004 die **Expertise** „Lokaler Arbeitsmarkt, Kompetenzen und Bedarfe der EQUAL-TeilnehmerInnen – Nachfrage und Angebot“, welche in ihren Schlussfolgerungen u.a. enthält:

Asylbewerber und Flüchtlinge bringen spezifische **interkulturelle Kompetenzen** mit. Sie sind überwiegend mehrsprachig, haben Erfahrung als erwachsene Schüler im Erlernen von Fremdsprachen, zeigen eine hohe (selbständige) Lernbereitschaft, Improvisationsvermögen und Flexibilität. Sie besitzen darüber hinaus meist – kulturell geprägte - Fertigkeiten in Bezug auf Haushalt und Handwerk sowie sozialer Art.

Teil des „**Profiling**“, d.h. der Beurteilung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Interessen der einzelnen TeilnehmerInnen, ist die Berücksichtigung des kulturellen Hintergrunds. So können beispielsweise Berufe in der Altenpflege nicht erstrebenswert sein, was darauf zurückzuführen ist, dass die Pflege älterer Menschen in bestimmten Kulturen ausschließlich von der Familie übernommen wird. Daher ist es wichtig, beim Profiling zu beachten, dass das Ansehen bestimmter Berufsgruppen bei den TeilnehmerInnen variieren kann.

**Betriebliche Praktika** sind das wichtigste Erfolgsinstrument bei der Vermittlung der TeilnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt. Durch die hohe Motivation und Lernfähigkeit der Flüchtlinge/AsylbewerberInnen ist die grundsätzliche Resonanz in der Wirtschaft positiv. Dennoch ist die anschließende Anstellung der PraktikantInnen für die Unternehmen mit größerem bürokratischen Aufwand (das Beschaffen von Arbeitserlaubnissen) verbunden, was eher hemmend wirkt.

Das **Hamburger EQUAL-Projekt** führt Profiling bzw. Kompetenzanalysen sowie Bildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit anschließender Vermittlung durch. Der zeitliche und personelle Aufwand ist allerdings bei einer Einzelbetreuung, die bei der Vermittlung am erfolgversprechendsten ist, sehr groß.

Es besteht jedoch ein **grundlegender Zielkonflikt** bei der wirtschaftlichen Integration von AsylbewerberInnen (bzw. TeilnehmerInnen mit unsicherem Aufenthaltsstatus). Wird die Integration von AsylbewerberInnen auf der EU-Ebene einerseits durch entsprechende Programme gefördert, ist die Zielrichtung in der deutschen Politik andererseits die Rückkehr der Betroffenen. Dies bedeutet für die Betroffenen in Deutschland ein Arbeitsverbot, bzw. ein nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt bis zur Entscheidung über die Gewährung des Flüchtlingsstatus, Abschiebung oder endgültige Aufhebung der Duldung, was gegebenenfalls Jahre dauern kann. Dennoch wird das Hamburger EQUAL-Projekt von den **öffentlichen Behörden** unterstützt. Dies liegt vor allem darin begründet, dass mit der Ausbildung der AsylbewerberInnen zum einen die Integration bei der Rückkehr in das Heimatland erleichtert wird, und zum anderen ein Interesse besteht, hier lebende Ausländer (mit gesichertem Aufenthaltsstatus) in das duale Ausbildungssystem einzubeziehen.

Diskussionspunkte:

Vorab **Zahlen** in Bezug auf das **Bundesland Hamburg** der Jahresstatistik des Ausländerzentralregisters zum Stichtag 31.12.2004 (*die folgende Liste stellt keine vollständige Liste dar mit allen Formen des möglichen Status und gibt somit nicht die Gesamtheit der Zahlen in Hamburg wieder*):

Summe der Ausländer insgesamt:	217.737
Davon	
Asylantrag gestellt:	3.219
Asylantrag erneut gestellt:	833

Asylberechtigung anerkannt:	4.318
Asylantrag abgelehnt:	22.688
Duldung erteilt:	10.015

Durch Umstrukturierungen und Kürzungen von öffentlichen Mitteln ist die **Vermittlungsstruktur** für Zuwanderer in Hamburg schwer zu durchschauen. So wurde das Aufgabenspektrum der Integrationszentren, welche Zuwanderer mit Bleiberecht beraten, mit dem neuen Zuwanderungsgesetz geändert. Hauptaugenmerk wird hier auf Sprachkurse gerichtet. Darüber hinaus werden Kompetenzanalysen für den einzelnen Interessierten erstellt, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern sollen.

Drei Flüchtlingsberatungsstellen, die ebenfalls Flüchtlinge ohne Bleiberecht beraten, wurden in einem Zentrum zusammengelegt. Hier findet in erster Linie Rückkehrberatung statt, einschließlich entsprechender Hinweise über die finanzielle Unterstützung für die Rückkehr.

Inwiefern das geplante Welcome-Center in Hamburg, welches die Beratung von Neuzuwanderern in Bereichen des täglichen Lebens (z.B. Wohnmöglichkeiten, Kinderbetreuung etc.) übernehmen soll, ebenfalls für bereits in Hamburg lebende Ausländer zuständig sein wird, ist noch nicht abschließend geklärt.

Durch den Rückgang öffentlicher Fördermittel zeichnet sich jedoch ein nachteiliger Trend ab. Neuzuwanderer wenden sich verstärkt an vorhandene Netzwerkstrukturen von Zuwanderern, welche auch dazu führen, dass nicht nur der **graue Arbeitsmarkt**, sondern auch der **graue Zugangsmarkt** weiter vertieft wird. Neuzuwanderer sind über diese informellen Netzwerke zumeist gut informiert, die sie zur Vermittlung für Arbeit nutzen, ohne jedoch einen gültigen Aufenthaltsstatus zu besitzen.

Die **Rechtslage** sieht für Menschen ohne Bleiberecht oder mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus entweder gar keinen oder einen nachgeordneten Zugang zum Arbeitsmarkt vor. Solange die grundsätzliche Zielrichtung in der Rückkehr der Betroffenen liegt, wird die Priorität nicht auf die wirtschaftliche Integration gesetzt bzw. entsteht ein Konflikt bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Oftmals befinden sich die Betroffenen über Jahre hinweg in einem „**Transitorium**“. Aus ökonomischer Sicht – abgesehen von der menschlichen Seite – handelt es sich hierbei jedoch um die Verschwendung von Ressourcen, da grundsätzlich davon auszugehen ist, dass Arbeit weitere Arbeit generiert. Ein anderer Faktor liegt in der Nicht-Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen. Qualifikationen abzuerkennen, um sie dann in Form von Förder- und Integrationsprogrammen neu aufzubauen, ist aus ökonomischer Sicht nicht tragbar. Immense Kosten entstehen darüber hinaus durch den Ausschluss vom Arbeitsmarkt bzw. durch die Finanzierung des Lebensunterhaltes durch Sozialhilfe. Auch die Kosten der Abschiebungen sollten hier miteingerechnet werden.

Selbst bei einem Status als Asylberechtigter (anerkannter Flüchtling) besteht nach dem Zuwanderungsgesetz keine Rechtssicherheit. Das Gesetz sieht vor, dass nach drei Jahren der Aufenthaltstitel erneut einer Überprüfung und somit einer neuen Entscheidung unterzogen wird.

Asylberechtigten wird eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, die sie berechtigt, zu arbeiten. Personen mit dem Status der Duldung und im Asylverfahren (Asylbewerber erhalten eine „Aufenthaltsgestattung“) haben nach einem Jahr Zugang zum Arbeitsmarkt. Jedoch gilt für Personen aus Drittstaaten der **nachrangige Arbeitsmarktzugang**, nach Deutschen und EU-Bürgern. Der nachrangige Arbeitsmarktzugang ist jedoch kein Rechtsanspruch, sondern er liegt im **Ermessen der Behörden**. In der Regel handelt es sich nicht um einen vollen Zugang, sondern um einen Zugang zu geringfügigen Beschäftigungen. Ausländische Arbeitnehmer müssen der Ausländerbehörde ein

konkretes Arbeitsplatzangebot (Arbeitsvertrag) vorlegen. Nach der ausländerrechtlichen Prüfung durch die Ausländerbehörde erfolgt eine Vorrangprüfung durch die Agentur für Arbeit, ob es deutsche oder europäische (EU) Interessenten für die entsprechende Stelle gibt. Die Entscheidung wird somit von beiden Behörden getroffen.

Erschwert wird die Situation, wenn Flüchtlinge sich nicht im Besitz ihrer Papiere befinden. Nach bundesweiter Rechtslage gilt, dass es ohne Mitwirkung an der **Identitätsfindung** auch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt geben kann. Die Identitätsfindung ist mitunter ein schwieriger Prozess, zumal bedacht werden muss, dass sich nicht jeder Flüchtling an seine Botschaft wenden kann (z.B. bei Flucht, welche durch staatliche Bedrohung ausging). Die Verletzung der Mitwirkungspflicht wird jedoch häufig gegen Flüchtlinge ausgelegt.

Empfehlung an die Studiengruppe:

Der Begriff der Flüchtlinge wird oft auf die Gruppe der Asylberechtigten beschränkt, die bei 3219 Asylantragstellern und einer Schutzquote von 2,5% bei ca. 80 Personen liegt. Für die Studiengruppe wäre diese Beschränkung daher nicht sinnvoll, da durch die Praxis der Kettenduldungen und teils langen Verfahrensdauern die eigentliche Zielgruppe deutlich größer ist.

### 3. Das Forum „Türkische Unternehmungen – Ausbildung und Wirtschaft“

„Was bedeutet ‘Existenzgründung’?  
In der Türkei bedeutet dies, zu heiraten  
und sich eine Wohnung zu kaufen.,,  
(Mehmet Keskin)

Einleitender Vortrag von Ismail Hüseyin, Diplomand der Betriebswirtschaft, Universität Lüneburg: Herr Hüseyin hat im Rahmen seiner Diplomarbeit “Analyse von Existenzgründungen türkischstämmiger Migranten in Deutschland“ 130 Betriebe in Norddeutschland befragt. Seine Untersuchung umfasste Aspekte wie Unternehmenscharakteristika, rechtliche Rahmenbedingungen, Beratungsstrukturen sowie Finanzierungsformen, einschließlich öffentlicher Fördermittel.

Laut einer Studie aus dem Jahr 2002 (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Deutsche Ausgleichsbank, KfW Mittelstandsbank) nehmen türkischstämmige Existenzgründer lediglich 1% des gesamten Finanzierungsvolumens der KfW-Mittelstandsbank in Anspruch. Aus der empirischen Analyse von Herrn Hüseyin geht hervor, dass die Gründe für diese **geringe Inanspruchnahme von Gründungskrediten** vor allem in mangelnden Kenntnissen über Fördermöglichkeiten und in dem großen formalen Aufwand liegen.

Mögliche Lösungswege könnten beinhalten:

- Erstellung einer “To-Do-Liste” in türkischer Sprache, welche bei der Gewerbeanmeldung ausgehändigt würde. Gleichzeitig sollte auf öffentliche Fördermöglichkeiten hingewiesen werden;
- Standardisierte Hilfestellung bei der Erstellung eines Businessplans.  
Darüber hinaus:
- Aufbau eines türkischen Gründungsnetzwerkes zum Austausch von Informationen und Erfahrungen;
- Verknüpfung und Zusammenarbeit der türkischen Verbände zur besseren Ressourcenausschöpfung;
- Verbesserung der Kommunikation zwischen deutschen Behörden und türkischen Verbänden.

Als Berater und Vermittler könnten Migranten-Organisationen wie z.B. die **ATU (Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V.)** oder **Unternehmer-ohne-Grenzen** fungieren oder auch kostengünstige externe Berater wie z.B. die an Universitäten angebundenen studentischen Beratungsfirmen.

Diskussionspunkte:

Vorab einige Statistiken über deutsches und ausländisches Unternehmertum (Quelle: „Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland“, Institut für Mittelstandsforschung, 2005):

Ethnisches Unternehmertum in Deutschland (2004):	286.000
Türkisches Unternehmertum in Deutschland (2004):	43.000
Einschließlich Personen mit türkischem Hintergrund:	60.500
Davon weibliche türkische Unternehmer:	18,6 %

Bei der Frage nach den **hemmenden Faktoren** für Unternehmertum mit türkischem Migrationshintergrund<sup>1</sup> spielt der **Bildungsgrad** eine maßgebliche Rolle. Der Bildungsgrad vieler türkischer Unternehmer und die sich u.a. daraus ableitenden Schwierigkeiten mit der Sprache sowie mangelnde Kenntnis und Verständnis von administrativen Verfahren und Regelungen auf der einen Seite und von Informationen auf der anderen Seite stellen, nach Ansicht der Vertreter türkischer Unternehmerverbände, einen wichtigen hemmenden Faktor dar.

Des Weiteren kann die zugrundeliegende Motivation zur Unternehmensgründung ein Problem darstellen. Die Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund hat besonders stark mit der angespannten Arbeitsmarktlage zu kämpfen, weshalb eine **Vielzahl der Gründungen „aus der Not“** erfolgen. Dies führt dazu, dass wenige Gründungswillige professionell in die Selbständigkeit einsteigen, d.h. es fehlen häufig betriebswirtschaftliche Kenntnisse sowie wettbewerbsfähige Geschäftsideen. Viele Geschäftsideen beziehen sich auf klein- und kleinstunternehmerische Tätigkeiten, weshalb die Gründer, häufig ohne Eigenkapital, mit ihrem **Kredit Antrag bei Banken scheitern**. Probleme verursachen hierbei nicht nur fehlende Sicherheiten, sondern auch die geringe Höhe der Kreditwünsche. Dies ist insbesondere seit dem Basel II-Prozess<sup>2</sup> problematisch, da für Banken bei der Kreditprüfung hohe Kosten anfallen, die sich bei Kleinkrediten oftmals nicht lohnen.

Ein **Lösungsweg** wäre hier die Fördermöglichkeit durch die Hamburger Wirtschaftsbehörde, welche die Unternehmer mit Kleinstkrediten (bis € 12.000) unterstützt. Darüber hinaus könnten die Mikrokredite der KfW Bankengruppe in Anspruch genommen werden. Als möglicher weiterer Ansatz sollten ebenfalls Transfermöglichkeiten aus dem Bereich des „Microfinance“ in Bezug auf Entwicklungsländern auf die deutsche Situation hin überprüft werden.

Die **hohe Regelungsdichte** in Deutschland wurde von allen Unternehmervertretern als hemmender Faktor genannt, was jedoch kein spezifisches Problem für türkisches Unternehmertum ist. Deutsche Unternehmer sind gleichermaßen von dieser betroffen. Zielkonflikte können hingegen zwischen administrativen Regelungen zur Erhaltung der Qualitätsstandards (formalisierte Ausbildung) und einer möglicherweise kulturell geprägten Einstellung, die mehr auf Flexibilität als auf Formalitäten setzt, entstehen.

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird der sprachlichen Einfachheit halber von „türkischem Unternehmertum“ gesprochen. Mit diesem Begriff werden hier Unternehmer und Geschäftsinhaber von Firmen jeglicher Größenordnung bezeichnet, deren Migrationshintergrund in der ersten oder zweiten Generation die Türkei bildet.

<sup>2</sup> Der Basel II-Prozess bezeichnet die Änderung der Eigenkapitalvorschriften für Banken bei der Vergabe von Krediten, die seit 1999 diskutiert werden und Ende 2006 in der Europäischen Union in Kraft treten sollen.

Ein größeres Defizit besteht in dem **mangelnden Zugang und der Nutzung von Informationen** im Kontext von Unternehmensgründungen. Hierbei spielen einerseits sprachliche Schwierigkeiten eine Rolle, aber auch ein durch Vorerfahrungen und Erzählungen geprägtes zurückhaltendes Herantreten an Behörden und Institutionen.

Viele bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote stellen sich als nicht ausreichend heraus, da sie oft nur punktuell und/oder kurze Zeit Hilfe zur Verfügung stellen. Viele türkische Unternehmer benötigen eine intensivere Begleitung bei ihrer Unternehmensgründung. Hierbei spielen auch kulturelle Aspekte mit hinein: Türkische Unternehmer fassen häufig erst längerfristig Vertrauen zu ihren Handlungspartnern, da Vertrauen eher auf persönlicher als auf institutioneller Ebene gebildet wird. Daher ist die interkulturelle Kompetenz in der Beratung von großer Bedeutung. Die Beratungspraxis zeigt ebenfalls, dass auch auf ethnische<sup>3</sup>, zeitliche<sup>4</sup> und Gender-Aspekte eingegangen werden sollte, letzteres deshalb, da Frauen und Männer unterschiedlich an eine selbständige Tätigkeit herangehen.

Durch Initiativen der Organisationen türkischer und ausländischer Unternehmer und der Handelskammer sollen die Beratungsstrukturen verbessert werden.

Die **positiven Seiten von Diversität im Unternehmenskontext**, welche sich besser an Unternehmen „im Markt“ und nicht bei Unternehmensgründungen studieren lassen, scheinen nicht vornehmlich die in der Literatur genannten Faktoren wie Netzwerke oder Kontakte in die Türkei zu sein, wenngleich diese durchaus wichtig sind. Die Besonderheit ist hier das **kulturelle Kapital**.

Das kulturelle Kapital zeigt sich in einer anderen Herangehensweise an Geschäftsgründungen durch türkische Unternehmer. Dies beinhaltet eine **größere Risikoneigung** sowie eine **höhere Flexibilität** im Betriebsalltag und in Entscheidungssituationen. Türkische Selbständige empfinden ihre Tätigkeit häufig als sozialen Aufstieg, und im Falle eines Scheiterns, verlieren sie nicht den Mut, nochmals eine Gründung zu wagen. Darüber hinaus stellt sich die kulturelle Differenz häufig als Vorteil dar, den die türkischen Selbständigen zu nutzen verstehen. Dies äußert sich nicht nur in innovativen oder eigenwilligen Ansätzen und Produkten, sondern auch in einer **besonderen Kundennähe** und Servicementalität. Verknüpft ist dies häufig mit **einem höheren persönlichen und familiären Arbeitseinsatz**, der meist bei deutschen Unternehmensgründern in diesem Maße nicht besteht.

Darüber hinaus wird die **Mehrsprachigkeit als Potenzial** gesehen, das jedoch noch zu wenig genutzt wird. Die Mehrsprachigkeit und das Wissen um kulturelle Unterschiede könnten vermehrt dazu genutzt werden, Geschäftskontakte ins Ausland zu knüpfen. Dies ist umso leichter in Hamburg möglich, da die Stadt eine hohe Diversität von kulturellen und nationalstaatlichen Hintergründen aufweist, welche Kontaktabbahnungen zu ausländischen Geschäftspartnern erleichtern würde.

Das kulturelle Kapital stellt eine wichtige Rolle für den Prozess der ökonomischen Integration dar, der auch **gesamtgesellschaftlich als Infopool** nützlich und wichtig sein kann. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die wenigsten türkischen Unternehmer in einer „ethnischen Nische“ agieren, sondern eine äußerst heterogene ethnische Kunden- und Lieferantenstruktur haben. Insofern kann eine unterschiedliche Wirtschaftskultur bei türkischem Unternehmertum ausgemacht werden. Tandemprojekte von deutschen und türkischen Partnern, die sich diesen Infopool zunutze machen könnten, sollten verstärkt in Betracht gezogen werden.

*Protokolle: Philip Klever und Tim Fallenbacher*

*Ansprechpartnerin: Tanja El-Cherkeh (el-cherkeh@hwwi.org)*

---

<sup>3</sup> Hier im expliziten Sinne von Ethnien und nicht im Sinne von Nationalstaaten.

<sup>4</sup> Hier ist festzuhalten, dass Unternehmensgründer unterschiedlicher Migrantengenerationen sich in unterschiedlichen Situationen befinden, die sich in ihrem Gründungskontext widerspiegeln.

## ANLAGE: Liste der Teilnehmer

### Akteure aus der Praxis: „Wirtschaftliche Integration von Flüchtlingen“

<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>E-mail</b>
Dr. Christoph Bushardt	Zentrale Ausländerbehörde Hamburg, Leiter	Christoph.Bushardt@bfi-e.hamburg.de
Fanny Dethloff	Nordelbische Kirche, Flüchtlingsbeauftragte	Dethloff@diakonie-hamburg.de
Manfred Ehlert	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Regionalstelle Hamburg	manfred.ehlert@bamf.bund.de
Maren Gag	passage gGmbH, EQUAL-Koordinatorin	gag@gate-hh.de
Dr. Andreas Hieronymus	Institut für Migrations- und Rassismusforschung (iMiR), Hamburg	office@imir.de
Michael Klahn	Behörde für Soziales und Familie, Abteilungsleiter	michael.klahn@bsf.hamburg.de
Koffivi Lolo	Africa-Club e.V. – Integrationszentrum	africa-club@web.de
Hans Nauber	Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Abteilungsleiter Arbeitsmarktpolitik	Hans.Nauber@bwa.hamburg.de
Louis-Henri Seukwa	passage gGmbH	seukwa@hotmail.com
Yvonne Spannaus	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Regionalstelle Hamburg	yvonne.spannaus@bamf.bund.de

### Akteure aus der Praxis: „Ausbildung und Wirtschaft – Türkische Unternehmungen“

<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>E-mail</b>
Kazim Abaci	Unternehmer ohne Grenzen	k.abaci@unternehmer-ohne-grenzen.de
Prof. C. Gökhan Bahsi	Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH; Universität Hamburg, Institut für Industriebetriebslehre und Organisation	Prof.Bahsi@t-online.de
Silke Böttcher-Völker	Behörde für Soziales und Familie	Silke.boettcher-voelker@bsf.hamburg.de
Dr. Christoph Bushardt	Zentrale Ausländerbehörde Hamburg, Leiter	Christoph.Bushardt@bfi-e.hamburg.de
Ismail Hüseyin	Universität Lüneburg	Ismail.hueseyin@web.de
Nebi Kesen	Kesen Steuerberatungs-GmbH	Info@kesenstb.de
Mehmet Keskin	Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer (ATU) e.V., Leiter	Mehmet.keskin@atu.ev.de
Hans Nauber	Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Abteilungsleiter Arbeitsmarktpolitik	Hans.Nauber@bwa.hamburg.de
Birgit Edener	Handelskammer Hamburg, Geschäftsbereich Berufsbildung	Birgit.Edener@hk24.de
Dr. Harald Winkels	Türkische Gemeinde in Hamburg und Umgebung e.V., Geschäftsführer	info@tghamburg.de
Hüseyin Yilmaz	DGB Hamburg, Arbeitsmarktpolitische Integration junger MigrantInnen	hueseyin.yilmaz@dgb.de

## Teilnehmer der Studiengruppe

<b>Name</b>	<b>Institution</b>	<b>E-mail</b>
Dr. Christine Borrmann	HWWA	christine.borrmann@hwwa.de
Dr. Christina Boswell	HWWA/HWWI	christina.boswell@hwwa.de
Tanja El-Cherkeh	HWWA/HWWI	el-cherkeh@hwwi.org
Tim Fallenbacher	HWWA/HWWI	tim.fallenbacher@hwwa.de
Annette Haas	IAB, Nürnberg	annette.haas@iab.de
Philip Klever	HWWA/HWWI	philip.klever@hwwa.de
Martina Lauk	Technische Universität Darmstadt	lauk@vwl.tu-darmstadt.de
Susanne Meyer	Technische Universität Darmstadt	meyer@vwl.tu-darmstadt.de
Prof. Dr. Rainer Münz	HWWA/HWWI (Senior Fellow)	rainer.muenz@chello.at
Dr. Katja Michaelowa	HWWA/HWWI	katja.michaelowa@hwwa.de
Dr. Annekatrien Niebuhr	IAB Nord, Kiel	Annekatrien.Niebuhr@arbeitsagentur.de
Dragos Radu	HWWA/HWWI	dragos.radu@hwwa.de
Sabina Stelzig	Universität Hamburg	sabina_stelzig@public.uni-hamburg.de
Dr. Silvia Stiller	HWWA/HWWI	stiller@hwwa.de
Prof. Dr. Thomas Straubhaar	HWWA/HWWI (Präsident)	thomas.straubhaar@hwwa.de