

Lernprozesse von Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte

Gesellschaftlichen Wandel fördern

Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte konterkarieren die gemeinhin über sie konstruierte Defizitperspektive. Eine Analyse der Prozesse, in denen sie im Zuge ihrer Unternehmensgründung ihre Bedeutungsstrukturen transformieren, liefert Einblicke in qualitativ unterschiedliche Lernphasen und erweitert das Theoriemodell des transformativen Lernens nach Mezirow.

Zahlreiche Untersuchungen (zum Beispiel PIAAC, vgl. Rammstedt 2012), die das Merkmal „Migrationshintergrund“ erfassen, weisen nach, dass mit der Kategorie „Migrationsgeschichte“ oftmals eine Benachteiligung im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt einhergeht. Die Aussagekraft dieser Kategorie kann man jedoch in Frage stellen: In Deutschland werden gemeinhin Menschen, die mindestens ein im Ausland geborenes Elternteil haben, als „Menschen mit Migrationsgeschichte oder Migrationshintergrund“ bezeichnet. Die so zusammengefasste Gruppe ist extrem heterogen. Ein Blick auf erfolgreiche Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte – welche sowohl von Forschungen zu Migrantinnen als auch von Forschungen zu Arbeitsmarkt/Unternehmertum und Geschlecht als benachteiligt beschrieben werden – gibt nicht nur Einblicke, wie es gelingen kann, benachteiligende Strukturen zu überwinden, sondern zeigt auch besondere Potenziale dieser Gruppe auf.

Transformative Lernprozesse

Die Interviewstudie „Transformative Lernprozesse von Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte“ (Laros 2015) untersucht die Lernprozesse von Frauen mit Migrationsgeschichte, die sich auf dem Weg einer Unternehmensgründung erfolgreich ihren Platz im deutschen Arbeitsmarkt gesichert haben. Zu den transformativen Lernprozessen dieser Untersuchungsgruppe gibt es keine Forschungstradition. Daher ist die Studie im Schnittpunkt zwischen lerntheoretischen Grundlagen, erziehungswissenschaftlicher Migrationsforschung, Forschungen zu Unternehmertum, Geschlecht und

Migration sowie Forschungen zum Arbeitsmarkt mit Gender- und Migrationsfokus angelegt. Im Folgenden liegt der Schwerpunkt auf den lerntheoretischen Grundlagen.

Die Theorie des transformativen Lernens (Mezirow 1991) besagt, dass mit dem Erlernen einer neuen Rolle transformative Lernprozesse einhergehen können, welche durch Krisen und Irritationen, sogenannte „desorientierende Dilemmata“, ausgelöst werden. Ergebnis eines solchen Lernprozesses ist eine veränderte und erweiterte Weltsicht. Mezirow (2000, S.22) benennt zehn Schritte, wie ein transformativer Lernprozess idealtypisch abläuft:

1. Disorienting dilemma
2. Self-examination with feelings of fear, anger, guilt, or shame
3. A critical assessment of assumptions
4. Recognition that one's discontent and the process of transformation are shared
5. Exploration of options for new roles, relationships, and actions
6. Planning a course of action
7. Acquiring knowledge and skills for implementing one's plans
8. Provisional trying of new roles
9. Building competence and self-confidence in new roles and relationships
10. A reintegration into one's life on the basis of conditions dictated by one's new perspective

Mit dem von Mezirow entwickelten Lernmodell werden individualistische Lernprozesse beschrieben. Im Fokus stehen bei ihm Individualität, Rationalität und

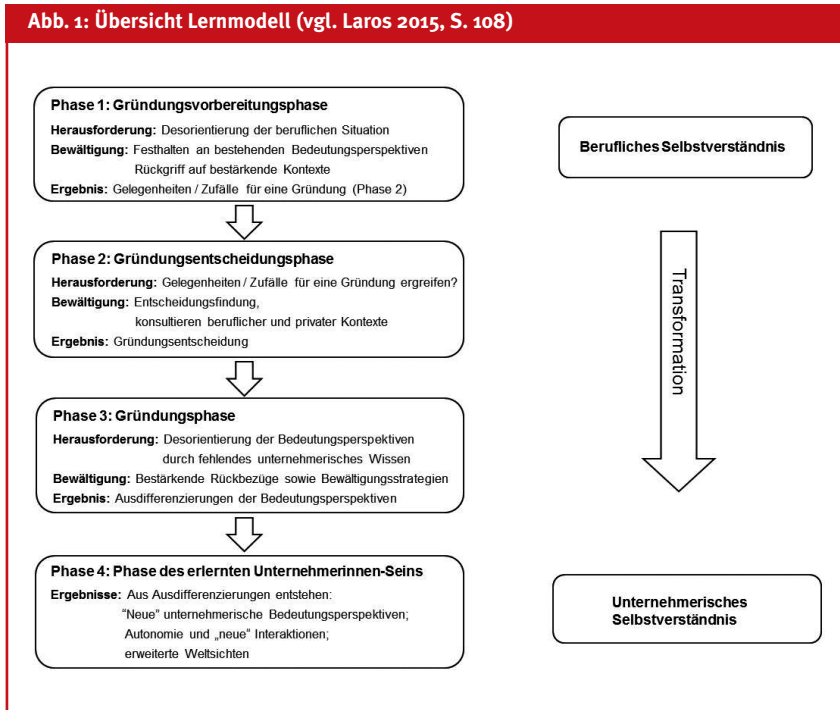


Autorin |

Dr. Anna Laros, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Professur für Professionsentwicklung, Institut Primarstufe, Campus Brugg-Windisch, Pädagogische Hochschule Nordwestschweiz

anna.laros@fhnw.ch

Abb. 1: Übersicht Lernmodell (vgl. Laros 2015, S. 108)



Kognition. Das Modell wurde vielfach kritisiert und weiterentwickelt. So ist nicht bekannt, was zeitlich vor den desorientierenden Dilemmata stattfindet. Außerdem wird kritisiert, dass für Mezirow - obwohl er sich auf Freire und Habermas bezieht - der individualistische Wandel und nicht die soziale Handlung im Fokus steht (vgl. Laros, S.30).

In der Diskussion meiner Studienergebnisse orientiere ich mich an den zehn von Mezirow entwickelten Schritten und zeige auf, wo mein Lernmodell Ergänzungen liefert. Zum einen gehe ich darauf ein, wie die Frauen sich zumeist unbewusst auf das Eintreten und den Umgang mit desorientierenden Dilemmata vorbereiten. Zum anderen liefern meine Ergebnisse Hinweise darauf, dass das von Mezirow entwickelte Modell um eine soziale Komponente ergänzt werden müsste. Diese zeigt auf, welche Handlungen mit sozialer und gesellschaftlicher Reichweite von den Unternehmerinnen im Zuge ihrer Perspektivtransformation ausgehen.

Die Datengrundlage meiner Studie bilden elf Interviews mit hohen narrativen Anteilen, welche nach den Richtlinien der Methodologie und Methode der Grounded Theory (Corbin/Strauss 2008) erhoben und ausgewertet wurden. Interviewpartnerinnen sind Unter-

nehmerinnen, die sich hinsichtlich der Kategorien Alter, Familienstand, Unternehmensgröße (zwischen 0 und 300 Mitarbeitende) und Migrationsgeschichte (erste oder zweite Migrantinnengeneration) unterscheiden. Die Studienergebnisse zeigen,

- dass die größten Herausforderungen bei der Unternehmensgründung mit der Persönlichkeitsentwicklung, und zwar der Ausbildung eines unternehmerischen Selbstverständnisses, in Verbindung stehen;
- dass die Frauen im Zuge des Unternehmerin-Werdens eine reflektierte Sichtweise sowohl im Hinblick auf Deutschland als auch hinsichtlich ihres Herkunftslandes entwickeln;
- dass die Frauen mit dem Unternehmerinnen-Sein integrative Verhaltensweisen erlernen, um andere Menschen bei ihrer gesellschaftlichen Integration zu unterstützen.

Unternehmensgründung als Lernprozess

Gerade für Menschen mit Migrationsgeschichte stellt die Unternehmensgründung einen Weg dar, einen Platz im deutschen Arbeitsmarkt zu finden, der den eigenen Qualifikationen entspricht.

Eine Unternehmensgründung bringt für die Gründerperson zahlreiche Herausforderungen mit sich: Businesspläne müssen geschrieben werden, nicht selten muss Kapital beschafft werden. Wenn das Unternehmen nach einigem Vorlauf seinen Betrieb aufgenommen hat, ist oftmals an eine langfristige Planung zunächst nicht zu denken, da das „Geschäft“ erst mal „am Laufen“ gehalten werden muss. Kunden oder Aufträge müssen akquiriert werden, und der Umsatz muss hoch genug sein, damit die laufenden Kosten gedeckt sind.

In den Interviews berichten die Gründerinnen, wie sie zu Unternehmerinnen wurden und wie sie die Herausforderungen, die ihnen begegneten, bewältigt haben. Sie erlernen das Unternehmerinnen-Sein in vier aufeinander aufbauenden Phasen (1. Gründungsvorbereitungsphase, 2. Gründungsentscheidungsphase, 3. Gründungsphase, 4. Phase des erlernten Unternehmerinnen-Seins). Die oben erwähnten Herausforderungen des Unternehmerinnen-Seins nahmen bei den Herausforderungen allerdings keine zentrale Rolle ein – „... das Unternehmerische kommt von selbst“, wie eine Interviewte es formuliert hat. In den Lernphasen eins

bis drei erleben die Interviewten sich in ihrem beruflichen Selbstverständnis irritiert. Die in Phasen eins und zwei erfahrenen Irritationen können sie dadurch bewältigen, dass sie sich ein bestärkendes Umfeld schaffen, in dem sie zum Beispiel an berufliche Erfolge aus ihrer Vergangenheit erinnert werden. Demgegenüber kommt es in Phase drei zu einer wesentlich umfassenderen Irritation: Die Herausforderungen, von denen die Frauen in dieser Lernphase berichten, hängen mit der Entwicklung eines unternehmerischen Selbstverständnisses zusammen. Die Interviewten geraten immer wieder in Situationen, in denen ihnen bewusst wird, dass sie das Unternehmerinnen-Sein erst noch erlernen müssen. Beispiele hierfür sind ein Konflikt mit einem Mitarbeitenden und die damit in Zusammenhang stehende, noch nicht erlernte Rolle als Chefin oder die Anmeldung importierter Waren beim Zoll. Auffallend ist, dass die Frauen dazu tendieren, die in diesen Situationen auftretenden Herausforderungen auf sich zu beziehen, wodurch Themen wie Unsicherheit und fehlendes Selbstbewusstsein ins Zentrum rücken. In der dritten Lernphase beginnen die Interviewten, eine neue unternehmerische Perspektive auszubilden. In Lernphase vier zeigen sich die Ergebnisse ihres Lernprozesses: Die Interviewten verfügen nun über differenziertere Weltansichten, die mit veränderten Handlungsweisen einhergehen: Sie setzen sich auf besondere Weise für Dritte ein – wie andere Menschen mit Migrationsgeschichte –, mit denen sie durch ihre Unternehmen in Kontakt kommen.

Beginn des transformativen Lernprozesses

Mit den Ergebnissen der Studie lassen sich transformative Lernprozesse nachzeichnen, bei denen die Interviewten ihr berufliches Selbstverständnis in ein unternehmerisches Selbstverständnis transformieren. Zum einen bestätigen meine Studienergebnisse Mezirows (vgl. 2000, S.22) zehn Schritte eines idealtypischen Lernprozesses (vgl. Mezirow 2000, S.22). Zum anderen weisen sie deutlich darüber hinaus. Dies zeigt sich insbesondere zu Beginn des Lernprozesses des Unternehmerin-Werdens: In den ersten beiden Lernphasen kommt es zu einem „setting the stage“ (Taylor 1994) während dessen sich die Interviewten (unbewusst) auf ihren transformativen Lernprozess vorbereiten. Hier bestärken sie sich unter Rückgriff auf ihre Ressourcen

und mithilfe von informellen Lernwegen selbst. Sie generieren Anerkennung und einen positiven Ausblick auf die Zukunft. Von Rückschlägen und Hindernissen lassen sie sich nicht nachhaltig irritieren. Eine Interviewte formuliert es so: „Stolpern, hinfallen, aufstehen; durch die Wand direkt zum Ziel gehen.“

Darauf, dass desorientierende Dilemmata Vorläufer haben können, wurde bisher vereinzelt hingewiesen (zum Beispiel Clark 1991, Taylor 1994). In Mezirows Modell taucht dieser Aspekt jedoch nicht auf.

Ergebnis des transformativen Lernprozesses

Bei Betrachtung der veränderten Perspektive der Interviewten wird deutlich, dass mit dem von Mezirow in den Vordergrund gestellten individualistischen Wandel (Mezirow 2000, S.19) auch neue Interaktionen und Abhängigkeiten einhergehen, die sich in sozialen Handlungen zeigen.

Nachdem die Frauen das Unternehmerinnen-Sein erlernt haben, zeigen sie Verhaltensweisen, die weit über die bloße Unternehmensführung hinausgehen. Haben sich ihre Unternehmen einmal am Markt etabliert, rückt der wirtschaftliche Gewinn in den Hintergrund. Die Frauen beginnen, bürgerschaftliche Verantwortung zu übernehmen und setzen sich für andere Menschen mit Migrationsgeschichte ein. Ein Beispiel einer Inhaberin einer Sprachschule: Sie lässt einen Kursteilnehmer, der sich sehr anstrengt, aber dennoch die Deutschprüfung nicht besteht, kostenlos an einem weiteren Kurs teilnehmen. Sie begründet ihre Entscheidung damit, dass sie eine Mitverantwortung dafür trägt, dass der Kursteilnehmer die Prüfung besteht, da sie selbst die Erfahrung gemacht hat, dass die Sprache „der Schlüssel zur Integration“ ist.

Ein weiteres Beispiel ist eine Frisörin türkischer Herkunft, die eine junge Mutter mit ebenfalls türkischen Wurzeln als Auszubildende einstellt. Sie hat diese Auszubildende unter vielen Bewerberinnen ausgewählt, da sie aus Erfahrung weiß, wie schwierig es für junge Mütter mit türkischen Wurzeln ist, eine Ausbildungsstelle zu finden.

Insgesamt betrachtet, haben die Frauen nicht nur sich selbst einen Arbeitsplatz geschaffen, sondern sie räumen darüber hinausgehend auch anderen Menschen Partizipations- und Integrationsmöglichkeiten ein und tragen so zu gesellschaftlichem Wandel bei. ■■■

Literatur |

- Clark, C. M.: Restructuring of Meaning: An Analysis of the Impact of Context on Transformational Learning. Ed.D. dissertation. University of Georgia, 1991
- Corbin, J. M./Strauss, A. L.: Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. 3. Auflage, Los Angeles/California 2008
- Mezirow, J.: Transformative dimensions of adult learning. San Francisco 1991
- Mezirow, J.: Learning to think like an adult. Core Concepts of Transformation Theory. In: Mezirow, J. u.a. (Hrsg.): Learning as transformation. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series 3-33, San Francisco/California 2000
- Laros, A.: Transformative Lernprozesse von Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte. Wiesbaden 2015
- Rammstedt, B. (Hrsg.): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich: Ergebnisse von PIAAC 2012. Münster 2013. (<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ss0ar-360687>, zuletzt online: 02.04.2016)
- Taylor, E. W.: Intercultural Competency: A Transformative Learning Process. *Adult Education Quarterly*, 44 1994, Nr. 3 S. 154-174