

Geschlecht, Ethnizität und Migration

Eine Fallstudie zu schwarzen selbständigen Frauen¹

Cynthia Forson

1 Einleitung

In diesem Beitrag sollen die Erfahrungen von schwarzen Frauen in der Selbständigkeit in intersektionaler Perspektive untersucht werden, und zwar vor allem unter dem Gesichtspunkt ihres Human- und Sozialkapitals. In politischen Diskursen wurde immer wieder hervorgehoben, wie sehr die Gründung von kleinen Unternehmen eine Chance für benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt wie Frauen und ethnische Minderheiten darstellen könnte (DTI 2003). In wissenschaftlichen Studien wurde demgegenüber betont, dass Frauen als Gründerinnen ganz andere Erfahrungen machen als Männer. Seltener als diese haben sie Ambitionen auf das Wachstum ihrer Betriebe, sie starten mit einer geringeren Kapitalbasis und sind häufig auf „weibliche“ Sektoren wie Gastronomie, soziale Unternehmen und persönliche Dienstleistungen beschränkt. Ein Großteil der einschlägigen Studien hat sich allerdings auf weiße Existenzgründerinnen bezogen oder Frauen überhaupt als homogene Gruppe behandelt (De Bruin et al. 2006). Dagegen fand die Dynamik der Gründungen von schwarzen oder anderen Frauen, die Minderheiten angehören, sehr viel weniger Aufmerksamkeit. In der letzten Zeit hat sich die Forschung aber ansatzweise für diese Fragen geöffnet (siehe z.B. Forson 2006, 2007a; Dawe/Fielden 2005; Dhaliwal 2000).

Studien zur Selbständigkeit von ethnischen Minderheiten waren meist auf Männer bezogen und ergaben, dass es größere Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen als zwischen schwarzen und weißen Gründern gibt (Smallbone et al. 2003). Insbesondere die Zugehörigkeit zu bestimmten Klassen wurde als Bestimmungsgrund für unterschiedliche Erfahrungen einzelner Gruppen identifiziert. Ram und Barrett (2000) haben vertreten, dass die Selbständigmotive von Pakistanis und Bangladeshis einerseits und von Afrikaner/inne/n, Asiat/inn/en und Inder/inne/n andererseits mit ihrer jeweiligen Erziehung und mit ihrem Wohlstand zusammen hängen. Gleichwohl wurde den Unterschieden

1 Bei dem vorliegenden Text handelt es sich um die überarbeitete und übersetzte Version von: Forson, Cynthia 2013: Contextualising migrant black business women's work-life balance experiences. In: International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, Vol. 19 (2013), No. 5, S. 460–477.

zwischen schwarzen Gründer/inne/n und den Erfahrungen von Afrikaner/inne/n und Migrant/inn/en aus der Karibik bisher kaum nachgegangen, ebenso wie die Bedeutung von Geschlecht, Klasse und Migranten-Status nur ausnahmsweise behandelt wurde (Forson 2007b; Bradley/Boles 2003).

Vor diesem Hintergrund soll hier am Beispiel des Sektors der schwarzen Friseursalons in London untersucht werden, in welcher Weise sich die Intersektion von Geschlecht, Ethnizität und Migration in den Erfahrungen von schwarzen Frauen bei der Mobilisierung von Ressourcen niederschlagen, und inwiefern sich diese Erfahrungen von denen weißer oder asiatischer, ebenso wie zwischen afrikanischen und karibischen Frauen unterscheiden.

Die Studie stützt sich auf Daten einer größeren Untersuchung über Selbständigkeitserfahrungen von schwarzen Frauen in London. Zunächst gehe ich darauf ein, wie die Situation von schwarzen Frauen in der bisherigen Literatur zu Entrepreneurship und zu kleinen und mittleren Unternehmen behandelt wurde; dann frage ich, inwieweit neuere Forschungen zur Mobilisierung von Ressourcen und zu Erfahrungen von Start-ups die Situation von in Großbritannien lebenden Schwarzafricanerinnen und schwarzen Frauen aus der Karibik angemessen berücksichtigen. Schließlich werden Methode und Ergebnisse meiner Studie vorgestellt und im Kontext der Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität diskutiert.

2 Selbständigkeit von schwarzen Frauen

Wenngleich die Erforschung der Selbständigkeit von Frauen sehr viel weniger entwickelt ist als diejenige von Männern (De Bruin et al. 2007; Marlow et al. 2009), so gibt es doch eine Reihe von Belegen dafür, dass erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen. Aus feministischer Perspektive werden vor allem die Benachteiligungen thematisiert, die Frauen erleben, wenn sie ein Unternehmen gründen oder später auch vergrößern wollen, da sie gegenüber Männern einen schlechteren Zugang zu Human- und Sozialkapital, aber auch zu Geld haben und von daher als Eigentümer/innen von Kleinunternehmen unterrepräsentiert sind (Fielden/Davidson 2005; Belle/La Valle 2003). Andere feministische Forscherinnen betonen den kulturellen Hintergrund, da vorrangig männliche Erfahrungen aufgenommen wurden und diese auch den Diskurs zur Selbständigkeit prägen (Ahl 2004).

Angesichts des alltäglichen Rassismus, den schwarze Frauen insbesondere außerhalb von Afrika erleben (Hooks 2000; Amos/Parmar 1997), erfassen Sichtweisen, die sich allein auf den geschlechtsspezifischen Aspekt ihrer Situation beziehen, ihre Erfahrungen nur unzureichend. Bei ihnen überkreuzen und verknüpfen sich vielfältige Unterdrückungen, so dass sie den Wirkungen patriarchal

chalischer Strukturen ganz anders unterliegen, als dies für weiße Frauen der Fall ist. Studien zu selbständigen Frauen aus ethnischen Minderheiten haben daher betont, wie sehr Ethnizität und Geschlecht gleichermaßen deren Erfahrungen prägen, etwa in Bezug auf geschlechtsspezifische ethnische Ressourcen und den unterschiedlichen Zugang dazu innerhalb der ethnischen Ökonomie (Anthias/Mehtha 2003; Bradley/Boles 2003).

Patriarchale Analysen begrenzen die Möglichkeiten, geschlechtsspezifische Trennungen in ihrem historischen Kontext zu erfassen. Viele Feministinnen haben allerdings auch gefordert, nicht bei einem abstrakten Konzept des Patriarchats stehen zu bleiben, sondern sich stärker geerdeten Analysen zu öffnen, die vom weiblichen Alltag ausgehen (Gottfried 1998). Insofern ist die Diskussion über selbständige schwarze Frauen auch in einem historischen und zeitgenössischen Kontext zu führen, der die Dimensionen von Ethnizität, Klasse, struktureller Armut und Geschlecht aufnimmt, also über geschlechtsspezifische Besonderheiten hinausgeht.

Bisherige Studien über selbständige schwarze Frauen

Die Gründungserfahrungen von Frauen sind um die Frage der Beschaffung von Ressourcen zentriert – persönliche, soziale und finanzielle. Das sind die primären Faktoren, damit der erfolgreiche Übergang von der Vorstellung, sich selbstständig zu machen, zur tatsächlichen Selbständigkeit geschafft werden kann.

Humankapital, Erziehung und Ausbildung

Humankapital besteht in erworbenen Eigenschaften, die zu erhöhter Effizienz und Leistung führen (Becker 1993). Es kann sich aus verschiedenen Quellen speisen, unter anderem aus Investitionen in formale Erziehung, Berufserfahrung, allgemeine und spezifische Weiterbildung (Carter et al. 1997). Demgegenüber sieht Pierre Bourdieu (1986) Humankapital als eine institutionalisierte Form seines breiteren Konzepts des kulturellen Kapitals, zu dem ebenso Haltungen, Denkweisen und Habitusformen gehören. Dollinger (1994) hat vertreten, dass das persönliche Kapital eines Unternehmers auch Urteilsfähigkeit, Weitblick, Kreativität, Phantasie und Intelligenz umfasst.

Studien zu weiblichen Selbständigen haben gezeigt, dass diese im allgemeinen nicht weniger qualifiziert sind als Männer, ihnen aber spezifische betriebswirtschaftliche Qualifikationen in Bezug auf Marketing oder Rechnungswesen fehlen, so dass ihnen sichere Arbeitsplätze und betrieblicher Aufstieg verwehrt wird und sie Diskriminierungen erfahren (Bradley et al. 2007), was wiederum dazu führt, dass sie keine Gelegenheit bekommen, weitere Berufs- und Führungserfahrungen zu sammeln. Dies wirkt sich dahingehend aus, dass ihnen we-

nig Vertrauen entgegen gebracht wird, wenn sie sich selbstständig machen wollen (Carter/Cannon 1992).

Obwohl Männer und Frauen in der ersten Zeit ihrer Unternehmensgründung gleichermaßen geneigt sind weiterbildende Kurse zu besuchen, haben öffentliche Programme Frauen häufig in erheblichem Ausmaß diskriminiert (Richardson/Hartshorn 1993). Darüber hinaus hat die Beobachtung vieler Maßnahmen zur Förderung und Weiterbildung von Arbeitslosen oder Unterbeschäftigten gezeigt, dass Angehörige schwarzer Minderheiten niedrigere Beteiligungs- und Erfolgsraten haben als solche der Mehrheitsgesellschaft (Atkinson et al. 2003).

Untersuchungen zu Entrepreneurship und Selbständigkeit haben ergeben, dass Vorbilder eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung für eine Gründung spielen (Delmar/Davidsson 2000).

Dabei ist für Kinder nicht nur wichtig, dass ihre Eltern überhaupt selbstständig sind, bedeutsam ist auch, inwieweit deren Status oder Erfolg als positiv erlebt wird (Davidsson 1995), insbesondere wenn es sich um selbständige Männer handelt (Matthews/Moser 1995). Dieses Ergebnis kann aber auch damit zusammenhängen, dass es sich bei den untersuchten Vorbilder überwiegend um Männer handelte. Im Fall von ethnischen Minderheiten stellten Butler und Cedric (1991) fest, dass die Wirkung von Vorbildern vor allem dann stark war, wenn die Selbständigkeit mit der Erwartung höherer Einkommen als bei abhängiger Beschäftigung einherging.

Es gibt nur wenige Erkenntnisse über die Erziehungs- und Ausbildungssituation von Angehörigen schwarzer Minderheiten, die sich selbstständig machen. Den Untersuchungen von Whitehead et al. (2006) zufolge verfüge diese über höhere Bildungsabschlüsse als der Durchschnitt der Selbständigen. Da die Mitarbeit in Familienunternehmen bei ihnen gängig ist, haben potenzielle Selbständige Gelegenheit, hier alles, was dafür wichtig ist, zu lernen.

(Ram et al. 2000). Dies trifft auch auf Frauen in asiatischen Familienunternehmen zu (Dhaliwal 2000; Fielden et al. 1999). Betrachtet man die Intersektion von Geschlecht und Ethnizität, so muss man feststellen, dass dies dagegen bei schwarzen weiblichen Selbständigen nicht der Fall ist, da innerhalb der afrikanischen und karibischen Gemeinschaften die eigene Geschäftstätigkeit bei weitem nicht so verbreitet ist.

Es ist daher anzunehmen, dass schwarze Frauen andere Zugänge zu Humankapital benötigen. Studien in den USA haben gezeigt, dass selbständige afro-amerikanische Frauen, deren Erfahrungen oft mit denjenigen schwarzer Frauen in Großbritannien verglichen werden, an herkömmlichen betriebswirtschaftlichen Kursen wie Management, Rechnungswesen und Marketing interessiert wären (Lownes-Jackson 1999). Aber auch andere Themen wurden genannt: Unternehmenswachstum, globale Märkte, Einkauf, Computer und Technologie, Personalrekrutierung oder Krankenversicherung. Diese Qualifikationen sind für Angehö-

lige schwarzer Minderheiten über die normalen Kanäle meist nicht zugänglich, insofern müssen schwarze Frauen andere, informelle Wege einschlagen und ihre sozialen Netzwerke nutzen.

Netzwerke und Unternehmensförderung

Studien zu geschäftlichen Netzwerken haben gezeigt, dass für den Erfolg von selbständigen Männern wie auch von Frauen (Kovalainen 2004) sowohl dichte wie lose Netzwerke von Bedeutung sind. Durch sie ist es möglich, sich Informationen und Beratung zu verschaffen (Shaw 1997), und in Irland fand man heraus, dass sie zu unternehmerischen Innovationen beitragen können (Birley et al. 1991). Lose Verbindungen auf persönlicher Basis erleichtern den Zugang zu Ressourcen jenseits der unmittelbaren Freundschafts- und Familienkontakte (Chell/Baines 2000), und zwar sowohl zu sozialem wie zu finanziellem Kapital. Vor allem Frauen bekommen so die Chance, ihre Isolation zu überwinden, Informationen auszutauschen, Erfahrungen zu sammeln, Geschäfts- und Kundenkontakte aufzubauen sowie sich Rat und Unterstützung zu verschaffen (Atkinson 2001). Für Frauen gilt, dass sie häufig formelle oder informelle Kontakte zu anderen Frauen und zu Verwandten pflegen (Renzulli et al. 2000), da sie von den informellen Netzwerken der Männer oft ausgeschlossen bleiben (Aldrich/Sakano 1998). Allerdings stellten Renzulli et al. (2000) fest, dass der intensive Kontakt zu Verwandten sich für die Frauen als nachteilig erwies, wenn sie sich Humankapital oder Geld für ihre Geschäftstätigkeit beschaffen wollten.

Soziale Netzwerke können sich für bestimmte Gruppen von Frauen aber auch in spezifisch rassifizierter und geschlechtsspezifischer Weise negativ auswirken. Erstens ist die Verfügung über billige familiäre Arbeitskraft geschlechtspezifisch geprägt (Dhaliwal 2000). So gibt es bei Angehörigen schwarzer Minderheiten Männer, die über die Arbeitskraft ihrer Frauen nahezu unbegrenzt verfügen können, aber aufgrund von kulturellen Normen ist der umgekehrte Fall kaum jemals gegeben. Zweitens kann diese Art der Familienwirtschaft dazu führen, dass die weibliche Arbeitskraft ausgebeutet wird, ohne dass ihr Beitrag zum Erfolg des Geschäfts überhaupt anerkannt wird (Apitzsch 2003). Des Weiteren machen asiatische Frauen die Erfahrung, dass sie auf dem formellen Arbeitsmarkt diskriminiert werden, was sie zur Selbständigkeit treibt, sie dabei aber auf ähnliche Schwierigkeiten stoßen, da die engen sozialen Netzwerke innerhalb der Gemeinschaft der Kleinunternehmen ihnen als Frauen kaum Unterstützung gewähren (Ward/Jenkins 1984; Dawe/Fielden 2005).

Schließlich wurde die Vorstellung, dass Frauen aus ethnischen Minderheiten selbstverständlich von älteren weiblichen Verwandten unterstützt würden, von Rana et al. (1998) in Frage gestellt, da ihnen zufolge kulturelle Normen bestehen können, wonach Frauen ins Haus gehören, so dass diese Verwandten keinerlei

Verständnis für die Wünsche der Frauen haben, außer Haus zu arbeiten und ihnen bei der Kinderbetreuung zu helfen. Ram et al. (2001b) betonen, dass die Literatur zum hohen Stellenwert der Familie für Selbständige die negativen Folgen von Machtbeziehungen verschleiern, die aufgrund der Verhältnisse zwischen den Geschlechtern und den Generationen bestehen.

Inwieweit treffen diese Erkenntnisse auch für die Erfahrungen von schwarzen Frauen zu, bei denen es höhere Anteile von Alleinerziehenden, aber auch stärker egalitäre Familienstrukturen gibt? Die Evidenz dazu ist spärlich. Schwarze Feministinnen (Anthias/Mehta 2003; Mirza 2003) haben hervorgehoben, dass die häusliche Sphäre bei der schwarzen Bevölkerung einer anderen Dynamik unterliegt, als dies bei weißen Haushalten der Fall ist. Es ist daher auch anzunehmen, dass die sozialen Netzwerke schwarzer Frauen anders funktionieren als die von weißen und asiatischen Frauen.

Soziale Netzwerke geben Unterstützung und reduzieren die Kosten der Selbständigkeit. Studien dazu gehen meist davon aus, dass die Verfügbarkeit eines Netzwerks immer gegeben ist, aber aufgrund ihrer aktuellen und vergangenen Migrationserfahrungen sind afrikanische und karibische Frauen oftmals in kulturelle und geographische Netzwerke eingebettet, die sich im Wandel befinden, so dass die gängigen Vorstellungen der Selbstverständlichkeit dieser Einbettung revidiert werden müssen. Palriwala und Risseew diagnostizieren in diesem Sinn ein dynamisches Zusammenspiel zwischen kulturellen Regionen, historischen Wandlungsprozessen und den Aushandlungen zur Qualität der Beziehungen (1996: 16), was sich in wechselnden Bezugsgruppen und Grenzen für eventuelle Unterstützungen niederschlägt.

Um Beziehungen zu schaffen und aufrecht zu erhalten, braucht es Zeit und Mühe, und wenn ein Netzwerk durch Migration verloren geht, ist größerer Aufwand nötig, um sich ein neues zu aufzubauen. Viele schwarze Frauen haben ihre „alte“ Familie und ihre Freunde in ihrem Heimatland zurückgelassen und schaffen sich „neue“ Familien im Zuwanderungsland. Gelegentlich bleibt auch ein interkontinentales Netzwerk mit seinen wechselseitigen Verbindungen und Verpflichtungen erhalten, was sich für die folgenden geschäftlichen Entscheidungen als folgenreich erweisen kann. Gleichzeitig bedeutet die Migration nach Großbritannien häufig, dass sich die wirtschaftliche Situation der Familie verschlechtert. Von daher wird von den Frauen erwartet, dass sie zum familiären Einkommen beitragen, ohne dass sie aber weiter über die früheren Netzwerke in ihrem Heimatland verfügen können. Viele Frauen befinden sich dann in der Situation, dass sie, um außer Haus arbeiten zu können, jemanden für die Kinderbetreuung brauchen, was häufig durch die Hilfe von Familienmitgliedern gelöst wird. Verheiratete Frauen haben am ehesten Zugang zu dieser Art familiärer Unterstützung (Rogers 2005). Wie aber ergeht es den Nicht-Verheirateten oder denen, deren Ehemann kein Interesse an ihrer außerhäuslichen Tätigkeit hat?

Rogers (2005) stellt fest, dass die nicht verheirateten Frauen sich in diesen Fällen oftmals an die erweiterte Familie wenden können, was etwa bei karibischen und afrikanischen Frauen traditionell üblich ist (Bryan et al. 1985; Dunne/King 2003). In Großbritannien sind schwarze Frauen oftmals Haushaltsvorstände ohne männliche Hilfe oder nur mit minimaler männlicher Unterstützung und müssen so für die ganze Familie sorgen. Für karibische Frauen kann die Situation als Alleinerziehende vor dem Hintergrund relativ egalitärer Familienstrukturen den Rückgriff auf Verwandte zu einer Herausforderung werden lassen.

3 Methodik und Sample

Die hier zugrundeliegenden Daten entstammen einer größeren Studie, in der die Selbständigkeitserfahrungen von afrikanischen und karibischen Frauen in Großbritannien untersucht wurden. Dafür wurde London als Untersuchungsort gewählt, weil hier viele schwarze Frauen dieser ethnischen Gruppen leben, die rund zehn Prozent der Londoner Bevölkerung ausmachen (ONS 2005). Zunächst wurden für eine Vorstudie weibliche schwarze Schlüsselpersonen befragt. Außerdem wurden Interviews mit Verantwortlichen in Politik und Verwaltung geführt, Dokumente zu Regelungen für die Friseur- und Anwaltsbranche gesichtet und schließlich 50 Tiefeninterviews mit schwarzafrikanischen und schwarzen karibischen Geschäftsfrauen geführt, davon 15 mit Anwältinnen – die hier keine weitere Berücksichtigung finden – und 35 mit Friseurinnen.

Der Sektor der schwarzen Friseurinnen ist traditionell weiblich, ethnisiert und hat niedrige Verdienste. Er ist wenig reguliert, und es herrscht eine Kultur der Informalität vor. Er gilt als „sicherer Raum“ (Kirton/Healy 2004) für schwarze Frauen. Nicht nur die Geschäftseignerinnen, auch die Angestellten und Kundinnen sind meist schwarze Frauen.

Von den 35 afrikanischen und karibischen Frauen, die einen Friseursalon führten, gaben 20 an, dass sie entweder in Großbritannien geboren oder als Kinder hierher gekommen und somit auch hier aufgewachsen sind. Die übrigen 15 Frauen kamen als Erwachsene nach Großbritannien und hatten Schul- und Arbeitserfahrungen in ihren Heimatländern. Wie später noch zu sehen ist, hatte der jeweilige migrantische Status der eingewanderten Frauen zum Teil erhebliche Folgen für die Strategien, die sie bei der Gründung ihrer Unternehmen verfolgten. Alle Frauen boten Friseurdienste an, die Hälfte von ihnen betrieben zusätzlich Nagel- und Schönheitsstudios (mit Massage, Kosmetik und verschiedenen Körperbehandlungen) sowie den Handel mit einschlägigen Produkten. Einige wenige (vier) haben ihr Angebot durch andersartige Dienstleistungen, wie Partyservice oder Geldtransfer, noch weiter diversifiziert.

4 Die Verfügung über Kapital – Chancen und Barrieren

Hier werden die Ergebnisse der Interviews vorgestellt, soweit sie die Erfahrungen der Teilnehmerinnen in Bezug auf den Zugang zu verschiedenen Formen von Kapital (kultureller, sozialer und finanzieller Art) betreffen, wobei es vor allem um die Strategien der Frauen auf der Mikroebene geht.

Kulturelles Kapital

Inkorporiertes kulturelles Kapital – kulturelle und ethnische Ressourcen

Der Zugang ethnischer Minderheiten zu ethnischen und kulturellen Ressourcen wurde oft als einer der wesentlichen Gründe für deren geschäftlichen Erfolg in westlichen Ländern genannt (Light/Rosenstein 1995). Früheren Studien zufolge waren viele Selbständige zudem davon beeinflusst, dass sie bereits in ihrer Kindheit entsprechende Vorbilder vor Augen hatten, die zumeist Männer waren. Demgegenüber ergibt unsere Studie, dass von den befragten Frauen 16 in ihrer Familie selbständige Frauen erlebt hatten – Mütter, Großmütter und Schwestern. Ein Blick durch die intersektionale Brille zeigt, dass die matriarchale Struktur in westafrikanischen und karibischen Familien Frauen die ökonomische Unabhängigkeit in einer ansonsten patriarchalischen Gesellschaft erleichtert (Dunne/King 2003) und ihnen durch diese Vorbilder somit ethnische Ressourcen zur Verfügung stellt, die asiatischen oder weißen Frauen häufig fehlen.

Berücksichtigt man zusätzlich die Migrationserfahrung, so zeigt sich, dass von den 16 Frauen, die weibliche Vorbilder hatten, 13 Migrantinnen waren, drei dagegen in Großbritannien aufgewachsen sind. Die Eltern von Olivia und Beryl hatten bereits selbst einen Friseursalon, den diese jeweils übernehmen konnten, und die Eltern von Adjoa hatten in Westafrika eine chemische Reinigung. Im Vergleich zu dieser Gruppe gaben zehn Migrantinnen an, dass ihre Mütter selbständig waren, bei dreien waren die Schwestern, bei einer die Großmutter und bei dreien der Vater bereits selbständig. Die Geschichte von Schwarzen in Großbritannien vor dem Hintergrund der britischen Kultur prägt also die Dynamik schwarzer Familien.

Eine weitere Betrachtung der Intersektion von Migration, Ethnizität und Geschlecht ergibt, dass zehn Migrantinnen selbständig waren, bevor sie nach Großbritannien kamen, so dass sie sich eher eine Gründung zutrauten und Ressourcen dazu auf spezifische Weise mobilisierten. Hohe Raten von weiblicher Selbständigkeit im Herkunftsland setzen sich also im Ankunftsland fort und werden auch durch den Umstand befördert, dass der Zugang zu Arbeitsplätzen im formalen Sektor in letzterem begrenzt ist. Dies ist hervorzuheben, da die früheren Erfahrungen von Frauen in ihren Herkunftsländern, die ihre Einstellung

und ihr Verhalten in Bezug auf Selbständigkeit stark beeinflussen, in der einschlägigen Forschung meist ignoriert werden. Rachel drückte es so aus:

„Ich habe bereits viel gewusst, bevor ich mit meinem eigenen Geschäft angefangen habe... bevor ich in dieses Land gekommen bin... Ich weiß eine Menge darüber, wie man so ein Geschäft aufmacht und wie man es dann führt.“

Die bisherige Selbständigkeit fand in Ländern statt, in denen es keinerlei Unterstützung für Geschäftsgründungen gibt, so dass die Frauen gelernt haben, sich auf sich selbst zu verlassen und zum Überleben ihrer Geschäfte auf Netzwerke zurückzugreifen (Chamlee-Wright 1997). Auch hier zeigen sich Unterschiede zu den Nicht-Migrantinnen, inwieweit diese also Unterstützung von außen suchten. Neun Nicht-Migrantinnen nahmen verschiedene Arten von Beratung in Anspruch. Mehrere, wie etwa Bambi, machten Gebrauch von dem offiziellen Angebot der britischen Regierung *Business Link*, und hatten im übrigen „mit Mitstudierenden an der Berufsschule gesprochen“, während sich andere wie Zoe bei der Gründung von Freunden und Verwandten mit einschlägigen Kenntnissen beraten ließen. Von den Nicht-Migrantinnen waren mehrere Lehrerinnen bei der Berufsschule der Friseure, wodurch sie gute Verbindungen zu dem dortigen Lehrkörper hatten und sich bei den erfahrenen Kolleg/innen Rat holen konnten.

Im Gegensatz dazu führten die Selbständigkeitserfahrungen, die sie selbst machten oder die in ihrer familiären Umgebung gemacht wurden, bei den Migrantinnen zu einer Haltung der Eigenständigkeit, die sie jegliche Art von Beratung rundweg ablehnen ließ. Typisch dafür ist folgende Aussage von Ellen, die meinte:

„Ich glaube nicht, dass man irgendwelche Ratschläge braucht, um seinen eigenen Laden aufzumachen. Man weiß, was zu tun ist. Man besorgt sich das nötige Kapital und dann fängt man an... verschafft sich die nötige Grundausstattung – und das war's dann.“

Bei diesen Frauen wurde Beratung erst dann erwogen, wenn die Dinge schlecht liefen oder wenn sie ihr Geschäft eine Weile betrieben hatten und feststellten, dass ihre Erfahrungen aus dem Heimatland nicht ausreichten, um sich in einer ganz anderen Unternehmenslandschaft zu behaupten. Es war nicht so, dass die Frauen über mögliche Beratungsangebote nichts wussten oder ihnen der Zugang dazu gefehlt hätte, sondern vielmehr, dass sie diese im Vergleich zu ihren eigenen Erfahrungen geringschätzten. Entscheidend für die Wahrnehmungen von solchen Angeboten durch schwarze Frauen ist also offenbar, in welchem Maß sie in die britische Gesellschaft integriert sind.

Institutionalisiertes kulturelles Kapital – die Akkumulation von Humankapital

Nicht-Migrantinnen waren sehr erfahrene Friseurinnen mit entsprechenden Ausbildungsabschlüssen, und zehn von ihnen hatten sogar die Befähigung, in die-

sem Bereich zu unterrichten, dagegen fehlten ihnen weitgehend geschäftliche Kenntnisse und Erfahrungen. Vermutlich weil sie sich dieses Mangels bewusst waren, griffen die meisten von ihnen bei der Eröffnung ihres eigenen Salons auf entsprechende Angebote der Weiterbildung zurück. Dabei konnte es sich um zweitägige Crash-Kurse oder auch um sechsmonatige betriebswirtschaftliche Seminare handeln.

Sarah, eine 56jährige Frau aus der Karibik, hatte solche Business-Kurse im Rahmen ihrer Friseur-Ausbildung belegt, da sie sich damals schon sicher war, dass sie eines Tages ihren eigenen Salon eröffnen würde. Viele Frauen besuchten auch berufsbegleitende Kurse. Mehrere Migrantinnen hatten nach einer Weile ihre erste Selbständigkeit aufgegeben und machten sich nun daran, Qualifikationen zu erwerben, um im Bereich der Friseurdienstleistungen Fuß zu fassen, wobei bemerkenswert ist, in welcher Weise sie Ressourcen mobilisieren konnten, um das nötige Humankapital dafür zu erwerben. Henrietta war sich im Klaren darüber, dass ihr dieses fehlte und sie war entschlossen, dem durch den Besuch von Kursen abzuhelfen, aber dies wurde durch eine Schwangerschaft verhindert. Sie ersetzte also den Kursbesuch dadurch, dass sie in anderen Friseursalons als unbezahlte Praktikantin arbeitete, und begann, bei sich zu Hause Familienmitgliedern und Freundinnen Friseurleistungen anzubieten, um so Erfahrungen zu sammeln. Sie berichtete darüber:

„Am Wochenende ist mein Haus voll mit Freundinnen und ich wasche und schneide ihnen die Haare, mache Kosmetik, Wachsbehandlungen und all dieses Zeug. Dabei habe ich gelernt, wie man richtig mit Haaren umgeht.“

Allerdings mussten viele, die so verfahren, feststellen, dass sie zu Hause nicht die gleichen Preise wie in einem Friseursalon verlangen konnten. Dazu kam, dass sie die Freunde/Freundinnen und Verwandte mit Tee und Kaffee, auch mit Essen bewirten mussten, und ihnen nur wenig Privatheit übrig blieb. Das führte bei mehreren dazu, dass sie früher als geplant daran gingen, ihren eigenen Salon zu eröffnen. Gleichwohl hatte ihnen dieser informelle Weg dazu verholfen, Humankapital anzusammeln, bevor sie ihre Selbständigkeit im formalen Sektor aufnahmen.

Soziales Kapital – Entrepreneurship als „kollektive“ Tätigkeit

Es wurde ausgeführt, dass für manche ethnische Minderheiten der Erfolg ihrer Kleinbetriebe darauf beruhte, dass sie Zugang zu billiger unqualifizierter Arbeit von Familienmitgliedern hatten, dies aber für afrikanische und karibische Selbständige nicht zutraf (Ram/Jones 1998).

Soziales Kapital auf der Basis von Gruppenzugehörigkeiten

Zoe und Olivia setzten ihre Mütter in ihren Salons beim Empfang ein (keine Kerntätigkeit). Daraus könnte man schließen, dass der Qualifikationsanspruch in diesem Gewerbe es verhindert, dass afrikanische und karibische Selbständige in größerem Umfang billige familiäre Arbeitskraft einsetzen könnten (Ram/Jones 1998). Aber die Unterstützung konnte auch auf andere Art erfolgen. So half Olivias Bruder ihr bei finanziellen Fragen, und die Ehemänner von Fola, Henrietta, Adjoa und Ellen übernahmen für sie ebenfalls solche Aufgaben sowie die Buchhaltung. Bambis und Zoes Töchter, Folas Schwester sowie Henriettas und Adjoas Ehemänner sprangen bei der Geschäftsführung ein, wenn die Frauen einmal nicht da waren – auch hier handelte es sich nicht um Kerntätigkeiten. Im Gegensatz zu der häufig in der einschlägigen Literatur vertretenen Ansicht, dass afrikanische und karibische Selbständige nicht auf familiäre Unterstützung rechnen könnten, war dies bei den hier untersuchten Fällen anders. Shirleys Bruder hatte ihr das gesamte Gründungskapital zur Verfügung gestellt und sie sagte, sie würde sich an ihre Mutter wenden, wenn sie Geld für neue Investitionen bräuchte. Henrietta, Martha, Ellen, Rachel, Fola und Lillian hatten ebenfalls Familienmitglieder um finanzielle Unterstützung bei der Gründung gefragt und diese bekommen. Darüber hinaus waren die Familien auch indirekt äußerst hilfreich, um den Verlust bisheriger sozialer Netzwerk durch die Migration auszugleichen. Lillian und Martha (Schwarzafrikanerinnen) wurden von ihren Müttern bei der Kinderbetreuung unterstützt, und zwar sogar auf interkontinentaler Basis. Lilians Mutter hatte ihre Arbeit aufgegeben, um nach Großbritannien zu kommen, während Martha ihre Kinder nach Afrika schicken konnte, während sie die Friseur-Ausbildung absolvierte, und diese kamen erst wieder zurück, als sie bereits zur Schule gingen.

Manche Sozialwissenschaftler/innen haben gemeint, Frauen und ethnische Minderheiten seien deshalb besonders auf die engmaschigen Netzwerke von Verwandtschaft und Freunden angewiesen, weil ihnen der Zugang zu größeren, informationsreichereren Netzwerken aufgrund von gesellschaftlichem Rassismus und Sexismus verwehrt ist. Aber viele dieser Frauen kommen aus Kulturen, in denen soziale Netzwerke fließend und informell strukturiert sind, und zwar rund um Verwandtschaft und Nachbarschaft. Ihr Verhalten ist daher unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund nicht zu verstehen, da Selbständigkeit nicht in einem sozialen Vakuum stattfindet. Wenn sie dabei auf ethnische, verwandtschaftliche und weibliche Netzwerke zurückgreifen, muss das keineswegs eine Reaktion auf Rassismus oder Sexismus oder eine Folge des Verlusts früherer, weiter gefasster Netzwerk sein, sondern darin drückt sich die Erfahrung aus, dass Selbständigkeit in ihren Herkunftsländern immer schon in ethnischen Nischen betrieben wurde. Familien und Freunde beteiligen sich nicht nur am finanziellen

Aufwand – was zeigt, wie flüssig Kapital sein kann (Bourdieu 1986). Zu gewissen Zeiten stellen sie auch soziales Kapital und Arbeitskraft zur Verfügung oder erleichtern durch ihre Hilfe im Hintergrund, dass die selbständigen Frauen selbst soziales Kapital erwerben. Und schließlich tragen sie durch immaterielle Werte zur Ermutigung und moralischen Unterstützung der Start-ups bei.

Diese gemeinschaftsorientierte kulturelle Dynamik war auch im geschäftlichen Alltag zu erkennen. Fast 80% der Friseurinnen hatten keinerlei System zur Anmeldung von Terminen, da sie davon ausgingen, dass diese ohnehin nicht eingehalten würden. Es war also üblich, dass die Kund/innen in der Reihenfolge bedient wurden, in der sie erschienen, was oftmals lange Wartezeiten mit sich brachte. Das führte dazu, dass eine kameradschaftliche und informelle Atmosphäre entstand, die den Betreiberinnen der Salons zugute kam. Oft wurde beobachtet, dass die wartenden Kund/inn/en es übernahmen, Tee oder Kaffee zuzubereiten oder den Fußboden aufzurichten, wenn viel los war.

Besonders interessant ist die Spannung zwischen Eigeninteresse und Altruismus bei dieser Art der Ressourcenbeschaffung über soziale Netzwerke. Die Friseurinnen hatten ein klares Bewusstsein davon, wie unterschiedlich ihre eigenen (schwarzen) Salons und diejenigen ihrer weißen Kolleginnen funktionierten, und es war ihnen daran gelegen, das abwertende Stereotyp zu widerlegen, dass schwarze Friseursalons einen Mangel an Professionalität aufwiesen. Sie sahen diese als repräsentativ für die schwarze Gemeinschaft gegenüber der „Welt da draußen“, was sich in Stellungnahmen wie der folgenden von Fola ausdrückt:

„Wissen Sie, wenn Sie in den Salon einer weißen Friseurin gehen, dann sehen Sie gleich den Unterschied. Es ist dort anders; es ist so schick und schön dekoriert, überall sind Strahler, und es gibt einen Holzfußboden, weil sie sich das leisten können, und sie wissen, was sie tun. Sie sind in dieses System hineingeboren; sie wissen, welchen Knopf sie drücken müssen.“

Aus der Perspektive der Intersektionalität benennt Fola drei wichtige Aspekte der „Differenz“ zwischen der Selbständigkeit von schwarzen und weißen Frauen: erstens, den Klassenunterschied, der sich im Niveau der Ausstattung niederschlägt; zweitens, die ethnische Dimension, die sich im kulturellen Kapital der weißen Frauen ausdrückt („sie wissen, was sie tun“); und drittens, den unterschiedlichen sozialen Status einer Britin oder einer Migrantin, der den Zugang zu unterschiedlichen Netzwerke zur Folge hat („sie wissen, welchen Knopf sie drücken müssen“).

Harriet unterstreicht in ihrer Aussage, dass der Reichtum an Wissen und Erfahrung sowie die Fähigkeit zur Selbstkritik von selbständigen schwarzen Frauen gesehen werden muss, wenn es ihnen bei ihrer Geschäftstätigkeit gelingt, die Verwobenheit von Rassismus, Sexismus und Klassismus zu überwinden:

„Ich habe Schwarze gesehen ... die kommen herein in den Friseursalon und dann fangen sie an zu vergleichen. Oft, wenn man in einen schwarzen Laden kommt, sind die Toiletten nicht sauber. Als ich meinen Salon aufmachte, meinten die Leute zuerst, das sei ein weißer Laden. Ich fragte: ‚Warum glauben Sie das?‘ Sie fragten zurück: ‚Wem gehört der Laden denn?‘ – ‚Mir.‘ – ‚Ist das wirklich Ihrer?‘ – Sie glauben, ich sei hier angestellt. ‚Ja, es ist meiner.‘ Die Leute denken, es muss ein weißer Laden sein, selbst die Schwarzen sagen das. Warum denken die so? Weil der Laden so sauber ist? Wir müssen an uns selbst glauben. Letzten Endes können wir das alles selbst machen. Wir schaffen das.“

Dies macht auch verständlich, warum Humankapital und Arbeitskraft, über die selbständige Frauen als Angehörige der schwarzen Gemeinschaft verfügen konnten, nicht immer willkommen waren. Um sich von dem wahrgenommenen niedrigen Klassenstatus von schwarzen Friseursalons abzugrenzen, gingen manche unserer Befragten dazu über, die beschriebene informelle zugunsten einer professionellen Atmosphäre aktiv zu bekämpfen. Zoe sagte, sie wolle unter Beweis stellen, dass schwarze Friseurinnen nicht herumsitzen und schwatzen würden. Zoe, Shirley und Bambi führten Systeme zur Terminvereinbarung ein. Shirley ließ in ihrem Salon ein Schild anbringen, das besagte: „Dies ist ein Geschäftslokal; wenn Sie nicht in einer derartigen Angelegenheit da sind, dann sitzen Sie bitte hier nicht herum.“

Jocelyn hatte damit begonnen, ihre Tochter und ihren Sohn anzulernen, damit sie nach ihrem eigenen Ausscheiden ins Geschäft einsteigen konnten, aber andere Frauen lehnten die Idee ab, ihre Kinder in die Friseurbranche zu schicken, vor allem jene, die sich hier als Folge ihrer Migration nur vorübergehend betätigen wollten. Sie hatten für ihre Kinder Höheres vor, als sie in einem geschlechtssegregierten Bereich arbeiten zu lassen, in dem ökonomische Ausbeutung reproduziert wurde. Lillians Äußerung dazu macht klar, dass für jemanden, der selbst unter geschlechtsspezifischem und klassenbasiertem Rassismus gelitten hat, hierin keine sinnvolle Perspektive für die eigene Tochter liegen kann. Die Mutter schlägt das soziale Kapital, das sie ihrer Tochter weiter geben könnte, zugunsten der Chance aus, in einen besseren Beruf einzusteigen.

Die Betreuungsaufgaben, die den von uns Befragten zukamen, beschränkten sich nicht auf ihre unmittelbare Familie. Frauen sind üblicherweise auch verantwortlich für die Sorge für ältere Verwandte, und das trifft vor allem für Migrantinnen zu, selbst wenn sie ihr Heimatland verlassen haben. Genauso wie sie die Hilfe ihrer erweiterten Familie für Kinderbetreuung in Anspruch nehmen konnten, wurde auch von ihnen erwartet, dass sie über die Kontinente hinweg derartige Sorgepflichten bzw. finanzielle Unterstützungen übernehmen würden. Insofern stellten Familien keineswegs immer nur eine positive Ressource für die selbständigen Frauen dar, sondern oft auch eine Beschränkung, vor allem, wenn sie Kinder hatten. Henrietta hätte die Möglichkeit gehabt, im West End von

London einen zweiten Friseursalon aufzumachen, musste von diesem Plan aber Abstand nehmen, weil sie den Eindruck hatte, dass dies die Familienbeziehungen zu sehr belasten würde.

Nahezu alle Geschäftsinhaberinnen beschäftigten Arbeitskräfte aus ihrer eigenen Ethnie, aber viele klagten darüber, dass diese einen Mangel an Professionalität aufwiesen, was an ihrer Langsamkeit, ihrer fehlenden Loyalität und an unzureichenden Qualifikationen festgemacht und als Problem der „schwarzen Bevölkerung“ gesehen wurde. Typische Kommentare dazu lauteten wie jener von Ellie: „Mit den schwarzen Haarstylisten gibt es einen Haufen Probleme. Wir sind nicht verlässlich. Es ist eine Schande. Das ist eine Schande für unser eigenes Volk.“

Gleichzeitig erwies es sich als schwierig, Angestellte außerhalb der eigenen Ethnie zu rekrutieren. Ellie fand, es sei blamabel, dass man keine andere ethnische Gruppe dazu bringen könnte, mit den Haaren von Schwarzen richtig umzugehen. Die von uns befragten Selbständigen hätten also gerne außerhalb ihrer Gemeinschaft Personal rekrutiert und waren dieser gegenüber nur beschränkt loyal, aber letztlich blieb ihnen nichts anderes übrig, als auf sie zurückzugreifen – nicht aus Altruismus, sondern mangels Alternativen. Die Zusammensetzung der Belegschaften war ein Ergebnis der sektoralen Strukturen, die die bestehenden Beschäftigungsmerkmale der Branche prägten und befestigten (Ram/Jones 1998).

Individuelles soziales Kapital

Migrantische Friseurinnen griffen auch auf Freunde/Freundinnen und Friseurkolleg/inn/en zurück, um wichtige Informationen über Geschäftslokale, Lieferanten und Arbeitskräfte zu bekommen. Lillian erzählte, dass sie ihren Salon über den Herrenfriseur ihrer Kollegin bekommen hatte und einen Lieferanten über eine befreundete Friseurin. Ähnliches wurde von anderen berichtet. Bambi „sprach mit Mitstudentinnen an der Berufsschule und ... ein Ex-Freund... gab eine Menge guter Ratschläge, weil er als Unternehmensberater arbeitete“, wogegen Zoe Freunde hatte, die ihr Arbeitskräfte für die Renovierung ihres Salons verschafften.

Interessant ist der Vergleich der sekundären Rolle, die die Ehemänner im Geschäft der migrantischen Frauen spielten, mit derjenigen der weiblichen „stilen Mithelfenden“ in südasiatischen Familienunternehmen (Dhaliwal 1997), wobei die Unterschiede von beiden bei der Intersektion von Ethnizität und Geschlecht deutlich werden. Viele dieser „unsichtbaren Männer“ sind selbst berufstätig, aber wenn sie nach Hause kommen, kümmern sie sich um die Kinder oder erledigen Büroarbeiten für ihre selbständigen Ehefrauen. Fola beschrieb das Leben ihres Mannes so:

„In der wenigen Zeit, die er außerhalb seiner Arbeit hat, halse ich ihm gleich die Kinder auf. Wenn er abends um sieben nach Hause kommt, sind wir alle da. Er muss mit den Kindern die Hausaufgaben machen, während ich kuche. Er hat eigentlich kein eigenes Leben. Er kann nicht ausgehen, er kann nichts unternehmen. Am Wochenende, wenn er frei hat, ist am Samstag bei mir im Salon am meisten los. Ich bin jeden Samstag gute vierzehn Stunden im Laden. Von acht Uhr früh bis um zehn am Abend. Am Samstag sehe ich die Kinder gar nicht, weil sie noch schlafen, wenn ich weggehe. Er kümmert sich dann um die Kinder, deshalb hat er kein gutes Leben, keine Freunde, wegen des Geschäfts.“

Anders als bei asiatischen Selbständigen, bei denen die Arbeit der „stillen Mithelfenden“ als unerheblich oder als triviale Büroarbeit gesehen wird, betonen die Frauen in unserer Studie, wie wichtig die Mitarbeit ihrer Ehemänner für ihre geschäftliche Tätigkeit ist. Henrietta sagt dazu:

„Mein Mann macht einfach alles... um ehrlich zu sein, wenn es um die Buchhaltung geht, da habe ich keine Ahnung... Wenn es um die Bankgeschichten geht, dann macht er das. Wenn es darum geht, die Mädchen auszubezahlen, da haben wir einen Buchhalter, der das erledigt und mein Mann schickt ihm alle Unterlagen, deshalb habe ich keine Ahnung davon. In gewisser Weise bin ich ein wenig verwöhnt... Ich kenne mich nicht aus, und so macht er alles für mich.“

Allerdings ist gegenüber diesem optimistischen Bild der unterstützenden Ehemänner auch eine erhebliche Einschränkung zu machen: Keiner der Männer hatte seinen Lebensstil in Bezug auf die „niedrigen“ Hausarbeiten wie Putzen oder Kochen geändert. Sie waren gerne bereit, Tätigkeiten mit einem „büromäßigen“ oder „intellektuellen“ Anspruch zu übernehmen, wie Buchhaltung oder „mit den Kindern die Hausaufgaben machen“, nicht aber diejenigen am unteren Ende der Skala.

Was formale Netzwerke anbelangt, so war keine der selbständigen Friseurinnen Mitglied in irgendeiner Organisation dieser Art. Zwar gingen 14 von ihnen regelmäßig zu Fachaustellungen, keine hatte sich aber – vor allem wegen der hohen Kosten – jemals aktiv mit einem eigenen Stand beteiligt. Einige fanden die Teilnahme an Netzwerken grundsätzlich eine „Zeitverschwendug“ und einen unnötigen Aufwand, insbesondere bei Netzwerken, die nicht branchenspezifisch waren. Schwarze Unternehmens-Netzwerke, von denen gelegentlich mit politischem Unterton angenommen wird, sie hätten wegen der Geschichte von schwarzen Organisationen besondere Chancen sich zu entwickeln, fanden bei ihnen keinerlei Zuspruch. Dennoch wurde auch vertreten, dass formale Netzwerke wichtig waren, um das Überleben des eigenen Betriebs zu sichern. Insgesamt ist jedoch offensichtlich, dass die Strategien der Inhaberinnen von Friseursalons zur Aneignung von sozialem Kapital überwiegend auf enge Verwandtschafts- und Freundschaftsbeziehungen gerichtet sind.

5 Fazit

In diesem Artikel wurde vertreten, dass Analysen der unternehmerischen Erfahrungen von Frauen, die – wie der Großteil der Studien zu diesem Thema – einzig das Geschlecht in Betracht ziehen, zu kurz greifen, da es eine Vielzahl von Strukturen gibt, die in das Leben der verschiedenen Gruppen von Frauen eingreifen. Demgegenüber ist die Situation von schwarzen Frauen im Rahmen einer intersektionalen Analyse mit den Dimensionen Geschlecht, Ethnizität, Klasse und in einigen Fällen auch Migrationserfahrungen zu untersuchen, wobei ihre Entscheidungen innerhalb der solcherart konstituierten Strukturen zur Debatte stehen. Mit Hilfe dieses Ansatzes konnte gezeigt werden, dass die Erfahrungen von schwarzen Frauen in der Friseurbranche hinsichtlich der Mobilisierung von Ressourcen für Human- und Sozialkapital andere sind als die von weißen Frauen. Wie die Teilnehmerinnen an unserer Studie Sozialkapital nutzten, hing von den geschlechtsbezogenen und ethnisierten Wahrnehmungen der weiteren Gesellschaft ab. Während alle selbständigen Frauen ihre sozialen Beziehungen einsetzten, um sich Zugang zu Ressourcen für ihre Gründungen zu verschaffen, waren die Fähigkeiten und Neigungen von schwarzen Frauen in Bezug auf das entsprechende Sozialkapital durch ihre Ablehnung von rassifizierten Vorstellungen über schwarze Friseursalons geprägt. Eine „professionelle“ Geschäftsführung zu entwickeln, hieße für sie, sich männlichen weißen Normen zu unterwerfen, was ihre Bereitschaft begrenzte, zugängliches Sozialkapital auch tatsächlich zu nutzen. Bei der Intersektion von Geschlecht und Ethnizität ergaben sich weitere komplexe Unterschiede zwischen zwei Gruppen von schwarzen Frauen. Die Strategien schwarzafrikanischer Frauen sind durch ihre Distanz zur korporatistischen britischen Kultur sowie durch ihr Verständnis von unternehmerischem Kapital geformt, was zur Folge hat, dass sie Gründungs-Coaching und betriebswirtschaftliche Weiterbildungen ablehnten. Demgegenüber gingen die schwarzen karibischen Frauen an den Gründungsprozess anders heran, und zwar aus einer Perspektive der Integration in die britische Kultur. Insofern müssen Förderungs-Programme, bei denen Frauen sämtlicher ethnischer Minderheiten „in einen Topf geworfen“ werden, ihre Ziele verfehlten, da sie die Unterschiede im Verhalten von Frauen verschiedener ethnischer Gruppen nicht zur Kenntnis nehmen.

Schließlich wurde in dieser Studie der Einbettung von schwarzafrikanischen Frauen in Familiennetzwerke nachgegangen, und herausgefunden, dass sie die Unterstützung von Ehemännern und Kindern in Anspruch nehmen konnten. Dabei zeigte sich, dass (afrikanische) Frauen, die in engere Familienstrukturen eingebunden sind, stärker von informellen sozialen Netzwerken abhängig waren als nicht-migrantische (karibische) Frauen. Ursprünglich, solange externe Strukturen fehlen, um Ressourcen und formale Netzwerke zu entwickeln, sind schwarze Migrantinnen auf ihre informellen sozialen Verbindungen angewiesen. Je mehr

sie sich der dominanten Kultur assimilieren, umso mehr erwerben sie das kulturelle Kapital, das sie benötigen, um ihre Selbständigkeit weiter zu entwickeln, sie lernen dann, wie es eine der Befragten ausdrückte, „welchen Knopf sie drücken müssen“.

In dieser Studie wird klar, dass schwarze Frauen hoffen, mit ihrer Selbständigkeit einen eigenständigen Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen, dass sie jedoch dabei auf dieselben ethnozentrischen sowie geschlechts- und klassendiskriminierenden Strukturen wie auf den übrigen Arbeitsmärkten stoßen. In der Literatur zur Selbständigkeit von Frauen und Minderheiten findet man häufig die Ansicht, diese würde einen Ausweg aus den Mechanismen der Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen, doch werden hierbei die Hindernisse übersehen, die schwarze Frauen überwinden müssen, um ihr eigenes Geschäft zu gründen und zu betreiben. Zwar gelingt es einzelnen Frauen, durch Hartnäckigkeit und Aushandlungen die Chancen, die sich ihnen dabei bieten, zu nutzen und einen eigenständigen Lebensweg einzuschlagen, doch sollte uns das nicht die Sicht auf die Erfahrungen der Mehrheit der Frauen vernebeln, die dies nicht machen und nicht machen können.

(Übersetzt von *Dorothea Schmidt*)

Literatur

- Ahl, H. (2004): The Scientific Reproduction of Gender Inequality: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship. Malmö: Liber
- Aldrich, H./Skano, T. (1998): Unbroken Ties: How the Personal Networks of Japanese Business Owners Compare to Those in Other Nations. In: Fruin, M. (ed.): Networks, Markets, and the Pacific Rim: Studies in Strategy. New York: Oxford University Press
- Amos, V./Parmar, P. (1997): Challenging Imperial Feminism. In: Mirza, H. S. (ed.): British Black Feminism: A Reader. London: Routledge
- Anthias, F./Mehta, N. (2003): The Intersection Between Gender, the Family and Self-Employment: The Family as a Resource. In: International Review of Sociology, Vol. 13/No. 1, S. 105–116
- Apitzsch, U. (2003): Policies and their Paradoxes: Gaining Autonomy in Self-employment Processes. The Biographical Embeddedness of Women's and Migrants' Business. In: International Review of Sociology, Vol. 13/No. 1, S. 163–182
- Atkinson, C. (2001): With a Little Help from My Friends: Networking and Mentoring Among Entrepreneurs for Personal Business and Professional Development. WEI Working Paper 18. Pontypridd, University of Glamorgan Business School

- Atkinson, J./Evans, C./Willison, R./Lain, D./van Gent, M. (2003): *New Deal 50plus: Sustainability of Employment*. The Institute for Employment Studies for the Department for Work and Pensions. London
- Becker, G. S. (1993): *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press
- Belle, A./La Valle, J. (2003): *Combining Self-Employment and Family Life*. Cambridge: Polity Press, Joseph Rowntree Foundation
- Birley, S./Cromie, S./Myers, A. (1991): Entrepreneurial Networks: Their Emergence in Ireland and Overseas. In: *International Small Business Journal*, Vol. 9/No. 4, S. 56–74
- Bourdieu, P. (1986): The Forms of Capital. In: Richardson, J.G. (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, S. 241–258
- Bradley, F./Boles, K. (2003): *Female Entrepreneurs from Ethnic Backgrounds: An Exploration of Motivations and Barriers*. Manchester: Manchester Metropolitan University Business School
- Bradley, H./Healy, G./Forson, C./Kaul, P. (2007): *Ethnic Minority Women and Workplace Cultures: What Does and Does Not Work*, London: Equal Opportunities Commission
- Bryan, B./Dadzie, S./Scafe, S. (1985): *The Heart of the Race: Black Women's Lives in Britain*. London: Virago
- Butler, J.S./Cedric, H. (1991): Ethnicity and Entrepreneurship in America: Toward an Explanation of Racial and Ethnic Group Variations in Self-Employment. In: *Sociological Perspectives*, Vol. 34/No. 1, S. 79–94
- Carter, N. M./Williams, M./Reynolds, P. D. (1997): Discontinuance Among New Firms in Retail: The Influence of Initial Resources, Strategy and Gender. In: *Journal of Business Venturing*, Vol. 12/No. 2, S. 125–145
- Carter, S./Cannon, T. (1992): *Women as Entrepreneurs*. London: Academic Press
- Chamlee-Wright, E. (1997): *The Cultural Foundations of Economic Development: Urban Female Entrepreneurship in Ghana*. London, New York: Routledge
- Chell, E./Baines, S. (2000): Networking, Entrepreneurship and Microbusiness Behaviour. In: *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 12/No. 3, S. 195–215
- Davidsson, P. (1995): Determinants of Entrepreneurial Intentions. Paper presented to RENT IX Conference, Piacenza, Italy, 23-24 November
- Dawe, A. J./Fielden, S. L. (2005): The Experiences of Asian Women Entering Business Start-Up in the UK. In: Fielden, S. L/Davidson, M. J. (eds.): *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar, S. 120–132
- De Bruin/Brush, C./Welter, F. (2006): Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. In: *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 31/No. 3, S. 585–593
- De Bruin/Brush, C./Welter, F. (2007): Advancing a Framework for Coherent Research on Women's Entrepreneurship. In: *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 31/No. 3, S. 323–339
- Delmar, F./Davidsson, P. (2000): Where Do They Come From? Prevalence and Characteristics of Nascent Entrepreneurs. In: *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 12, S. 1–23
- Dhaliwal, S. (2000): Asian Female Entrepreneurs and Women in Business – an Exploratory Study. In: *Enterprise and Innovation Management Studies*, Vol. 1/No. 2, S. 207–216

- Dollinger, M. J. (1994): *Entrepreneurship Strategies and Resources*. Burr Ridge, IL: Irwin
- DTI (2003): *A Strategic Framework for Women's Enterprise*. Department of Trade and Industry. London
- Dunne, M./King, R. (2003): Outside Theory: An Exploration of the Links Between Education and Work for Ghanaian Market Traders. In: *Journal of Education and Work*, Vol. 16/No. 1, S. 27–44
- Fielden, S. L./Davidson, M. J. (eds.) (2005): *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar
- Fielden, S. L./Dawe, A. J./Davidson, M. J./Makin, P. J. (1999): Women's Economic Growth in Heywood Middleton and Rochdale. UMIST Working Paper Series, 9906
- Forson, C. (2006): The Strategic Framework for Women's Enterprise: BME Women at the Margins. In: *Equal Opportunities International*, Vol. 25/No. 6, S. 418–432
- Forson, C. (2007a): Intersectionality, Context and 'Choice': The Career Choice Influences of Self-Employed Black Women. In: Ozbilgin, M./Malach-Pines, A. (eds.): *Career Management and Entrepreneurship: A Research Companion*. Cheltenham: Edward Elgar, S. 548–580
- Forson, C. (2007b): Social Embeddedness, 'Choices' and Constraints in Small Business Start-up: Black Women in Business, PhD thesis presented to School of Business and Management, Queen Mary, University of London. London
- Gottfried, H. (1998): Beyond Patriarchy? Theorising Gender and Class. In: *Sociology*, Vol. 32/No. 3, S. 451–468
- Hooks, B. (2000): Black Women: Shaping Feminist Theory. In: James, J./Sharpley-Whiting, T. D. (eds.): *The Black Feminist Reader*. Oxford: Blackwell Publishers, S. 131–145
- Kirton, G./Healy, G. (2004): Shaping Women's Trade Union Identities: A Case Study of Women-only Courses in MSF and TGWU. In: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42/No. 2, S. 303–323
- Kovaleinen, A. (2004): Rethinking the Revival of Social Capital and Trust in Social Theory: Possibilities for Feminist Analysis. In: Marshall, B. L./Witz, A. (eds.): *Engendering the Social. Feminist Encounters with Sociological Theory*. London: Open University Press, S. 155–170
- Light, I./Rosenstein, C. (1995): *Race, Ethnicity and Entrepreneurship in Urban America*. New York: Aldine de Gruyter
- Lownes-Jackson, M. (1999): Training and Educational Needs of African-American Female Entrepreneurs (Research Notes). In: *International Advances in Economic Research*, Vol. 5/No. 3, S. 399
- Marlow, S./Henry, C./Carter, S. (2009): Exploring the Impact of Gender upon women's Business Ownership: Introduction. In: *International Small Business Journal*, Vol. 27/No. 2, S. 139–148
- Matthews, C. H./Moser, S. B. (1995): Family Background and Gender: Implications for Interest in Small Firm Ownership. In: *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 7/No. 4, S. 365–378
- Mirza, H. S. (2003): 'All Women Are White, All the Blacks Are Men – But Some of Us Are Brave': Mapping the Consequences of Invisibility for Black and Minority Ethnic Women in Britain. In Mason, D. (ed.): *Explaining Ethnic Differences: Changing Patterns of Disadvantage in Britain*. Bristol: The Policy Press, S. 121–138

- ONS (2005): Region in Figures: London, Winter 2004/05, Vol 9. London: Office of National Statistics
- Palriwala, R./Risseew, C. (1996): *Shifting Circles of Support: Contextualising Kinship and Gender in Sub-Saharan Africa*. London: Sage
- Ram, M./Barrett, G. (2000): Ethnicity and Enterprise. In: Carter, S./Jones-Evans, D. (eds.): *Enterprise and Small Business: Principles, Practice and Policy*. Harlow, Essex: Prentice-Hall
- Ram, M./Jones, T. (1998): *Ethnic Minorities in Business*. London: Small Business Research Trust
- Ram, M./Sanghera, B./Abbas, T./Barlow, G./Jones, T. (2000): Ethnic Minority Business in Comparative Perspective: The Case of the Independent Restaurant Sector. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 26/No. 3, S. 495–510
- Rana, B. J./Kagan, C./Lewis, S./Rout, U. (1998): British South Asian Women Managers and Professionals: Experiences of Work and Family. In: *Women in Management Review*, Vol. 13/No. 6, S. 221–232
- Renzulli, L. (1998): Small Business Owners, their Networks and the Process of Resource Acquisition. Master's thesis presented to Department of Sociology, University of North Carolina Chapel Hill
- Renzulli, L. A./Aldrich, H./Moody, J. (2000): Family Matters: Gender, Networks and Entrepreneurial Outcomes. In: *Social Forces*, Vol. 79/No. 2, S. 523–546
- Richardson, P./Hartshorn, C. (1993): *Business Start-up Training: The Gender Dimension in Businesses*. In: Allen, S./Truman, C. (eds.): *Women in Business: Perspectives on Women Entrepreneurs*. London: Routledge
- Rogers, N. (2005): The Impact of Family Support on the Success of Women Business Owners. In: Fielden, S./Davidson, M. (eds.): *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*. Cheltenham: Edward Elgar
- Shaw, E. (1997): The Real Networks of Small Firms. In: Deakins, D./Jennings, P./Mason C. (eds.): *Small Firms: Entrepreneurship in the 1990s*. London: Paul Chapman Publishing
- Smallbone, D./Ram, M./Deakins, D./Baldock, R. (2003): Access to Finance by Ethnic Minority Businesses in the UK. In: *International Small Business Journal*, Vol. 21/No. 3, S. 291–314
- Ward, R./Jenkins, R. (eds.) (1984): *Ethnic Communities in Business*. Cambridge: Cambridge University Press