

**EMPOWERMENT VON FRAUEN AUS ETHNISCHEN MINDERHEITEN DURCH  
SOZIALES UNTERNEHMERTUM  
LITERATURÜBERSICHT**

**Inhalt**

<b>Einführung.....</b>	<b>2</b>
<b>Soziales Unternehmen .....</b>	<b>2</b>
<b>Social Entrepreneurship-Kompetenzen .....</b>	<b>4</b>
<b>Ethnische Minderheiten .....</b>	<b>5</b>
<b>Mögliche Barrieren für Frauen beim Arbeitsmarktzugang. ....</b>	<b>8</b>
<b>Herausforderungen für Frauen aus ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt .....</b>	<b>12</b>
<b>Business Skills für Frauen aus ethnischen Minderheiten .....</b>	<b>16</b>
<b>Mögliche Unterstützungsstrategien und -politiken für die Förderung/Empowerment von Frauen aus ethnischen Minderheiten .....</b>	<b>17</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>19</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>22</b>

## Einführung

Ein Sozialunternehmen (SE) hat eine andere Existenzberechtigung. Die Organisationen der sozialen Unternehmen versuchen, innovative Politiken in den Bereichen Armut, Arbeitslosigkeit, Hunger, Wohnen, Gesundheit, Bildung und Menschenrechte zu entwickeln - die wichtigsten sozialen Problembereiche von heute, die breite sozialpolitische Fragen darstellen. Soziale Unternehmens-Organisationen könnten freiwillige Gemeinschaftsorganisationen sein und kommen in vielerlei Hinsicht als gemeinnützige Organisationen oder NGOs zum Ausdruck. Soziales Unternehmertum entstand mit der Idee, Lösungen für soziale Probleme aus der Perspektive des Unternehmertums zu schaffen. Es umfasst insbesondere Praktiken zur Schaffung innovativer und kreativer Lösungen für soziale Probleme im Zusammenhang mit Armut, Bildung, Umweltproblemen, ökologischer Landwirtschaft, benachteiligten Gruppen, Kindern, älteren Menschen, Menschen mit Behinderungen, Straßentieren usw. In den letzten Jahren ist das Interesse an sozialen Unternehmen bei verschiedenen Organisationen, Gruppen und Einzelpersonen gewachsen.

Dieser Bericht versucht zu verstehen, wie Frauen aus ethnischen Minderheiten durch soziale Unternehmen gefördert werden könnten. Zu diesem Zweck werden vier Schlüsselbereiche untersucht. Um die Grundlagen zu schaffen, wird sich dieser Bericht erstens mit dem breiten Spektrum der Definitionen von Sozialunternehmen und ethnischen Minderheiten befassen, um die spezifische Definition zu ermitteln, die für die Projektziele in Bezug auf Sozialunternehmen für Frauen aus ethnischen Minderheiten relevant ist. Zweitens wird dieser Bericht das Empowerment von Frauen in einzelnen Regionen weltweit untersuchen, um die Bedingungen zu verstehen, die für das Entstehen eines Sektors für soziale Unternehmen erforderlich sind. Drittens wird er Frauen im Berufsleben untersuchen, um die aktuelle Situation weiblicher Angestellter auf dem Geschäftsmarkt zu verstehen. Viertens, und das ist am wichtigsten, wird dieser Bericht die Herausforderungen untersuchen, denen Frauen aus ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen, mögliche Hindernisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt, unternehmerische Fertigkeiten für Frauen aus ethnischen Minderheiten, mögliche Unterstützungsstrategien und -politiken für das Empowerment von Frauen aus ethnischen Minderheiten und den Ausbildungsbedarf von Frauen aus ethnischen Minderheiten in sozialen Unternehmen.

## Soziales Unternehmen

Soziale Unternehmer und soziale Unternehmen gibt es seit vielen Jahrhunderten, aber sie sind in den letzten Jahrzehnten in den Vordergrund gerückt, als das besondere Etikett des "sozialen Unternehmers" absichtlich zu ihrer Kennzeichnung verwendet wurde (Poon, 2011). Ein soziales Unternehmen ist im Wesentlichen ein Prozess, bei dem Einzelpersonen "Institutionen schaffen oder umgestalten, um Lösungen für soziale Probleme zu entwickeln" (Bornstein & Davis, 2010, S.10). Mair und Marti (2006, S. 37) definieren Soziales Unternehmen als "einen Prozess, der die Kombination und innovative Nutzung von Ressourcen mit dem Ziel umfasst, sozialen Wandel zu erleichtern und/oder Möglichkeiten zur Befriedigung sozialer Bedürfnisse zu verfolgen" (Mair und Marti, 2006, S. 37). Sie schlagen vor, dass der Prozess drei Elemente umfasst:

- (a) Wertschöpfung durch die Kombination der Ressourcen auf neue Weise,
- (b) Förderung des sozialen Wandels oder Suche nach und Nutzung von Möglichkeiten zur Befriedigung sozialer Bedürfnisse,

und (c) Dienstleistungen und Produkte anzubieten und neue Organisationen zu gründen.

Der Hauptzweck von Social Entrepreneurship (SE) und Social Business (SB) besteht darin, Verwundbarkeiten abzubauen und weltweit nach sozialer Gleichheit zu suchen. Die Hauptfrage besteht darin, Möglichkeiten und innovative nachhaltige Geschäftsmodelle zu finden, die zur Lösung gesellschaftlicher Bedürfnisse beitragen. (Barki, Comini, Cunliffe, Hart & Rai, 2015). Social Entrepreneurs spielen die Rolle von Change Agents im sozialen Sektor durch (Sivathanu & Bhise, 2013):

- Die Umsetzung einer Mission zur Schaffung und Erhaltung sozialer Werte (nicht nur privater Werte),
- neue Möglichkeiten zu erkennen und unermüdlich zu verfolgen, um dieser Mission zu dienen,
- Sich am Prozess der kontinuierlichen Innovation, Anpassung und des Lernens beteiligen,
- Mutig handeln, ohne durch die derzeit verfügbaren Ressourcen eingeschränkt zu sein,
- Ein erhöhtes Verantwortungsgefühl gegenüber den jeweiligen Wahlbezirken und für die erzielten Ergebnisse.

Soziale Unternehmen haben sich zu einem wirksamen Instrument entwickelt, um politische Ziele in zwei Schlüsselbereichen der Sozial- und Wirtschaftspolitik zu erreichen: Dienstleistungserbringung und soziale Eingliederung.

*Bereitstellung von Dienstleistungen.* Soziale Unternehmen können bei der Erbringung von Wohlfahrtsdiensten für bestimmte Personengruppen oder innerhalb einer räumlich definierten Gemeinschaft tätig sein. Der partizipatorische Charakter von Sozialen Unternehmen bietet besondere Vorteile, da sie in der Lage sind, Interessengruppen in die Gestaltung und Erbringung von Dienstleistungen einzubinden, nichtmonetäre Ressourcen einzubringen, Lücken in der Dienstleistungserbringung zu ermitteln und neue Dienstleistungen zu entwickeln, die zu sozialem Zusammenhalt führen.

*Soziale Eingliederung.* Jüngste Formen sozialer Unternehmen erleichtern die soziale Eingliederung durch die Eingliederung von Randgruppen (z.B. Langzeitarbeitslose, Behinderte, Minderheiten usw.) in die Arbeitswelt, indem sie Ausbildung und Qualifizierung durch befristete und/oder unbefristete Beschäftigung in Unternehmen mit der sozialen Dimension, die auf dem Markt gehandelt wird, verbinden (OECD, 2019).

London und Morfopoulos (2010) hingegen argumentieren, dass soziales Unternehmertum entsteht, wenn Individuen Maßnahmen zur Sicherung der sozialen Wohlfahrt ergreifen, und stellen fest, dass soziale Unternehmer, die diesen Prozess durchführen, als Brücke zwischen sozialen Bedürfnissen und verfügbaren Ressourcen dienen. Nach Ansicht der Autoren können einige Beispiele für die Tätigkeit von Sozialunternehmen wie folgt lauten (London & Morfopoulos, 2010):

- Proteste veranstalten, um auf die Umweltverschmutzung aufmerksam zu machen,
- Eröffnung eines Essenszentrums für Obdachlose und Arme,
- Marschieren, um auf die sich immer weiter ausbreitenden Krankheiten in der Gesellschaft aufmerksam zu machen,
- Schaffung einer Gruppe von freiwilligen Ärzten, um Ländern zu helfen, in denen ein Ärztemangel herrscht,

- Schaffung einer Gruppe von ehrenamtlichen Lehrern, um Ländern mit schlechten Bildungsaktivitäten zu helfen,
- Organisation von Buchleseveranstaltungen zur Einrichtung von Schulbibliotheken,

Die Förderung einer innovativen Gesellschaft erfordert eine Veränderung der vorherrschenden Mentalität in der Gesellschaft, und Sozialunternehmer spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung solcher Veränderungen. Die Mitglieder einer Gesellschaft haben viele bereits bestehende Überzeugungen und behalten etablierte Verhaltensmuster bei, die für die heutige globale Gesellschaft nicht mehr relevant sind und den Fortschritt einiger Gruppen (z.B. der Armen, Behinderten) aufgrund ihrer wahrgenommenen Benachteiligungen behindern. Sozialunternehmer bemühen sich, die bestehende Mentalität zu ändern, indem sie das Bewusstsein für die Vernetzung unserer Welt schärfen und der Gesellschaft helfen, ihr verborgenes Potenzial zu verwirklichen. In ähnlicher Weise helfen Sozialunternehmer dabei, die Perspektive der Gesellschaft von mir zu Ihnen und dann zu uns allen zu ändern (Bornstein & Davis, 2010, tp.14). Sijabat (2015) stellt fest, dass zu den wichtigen Rollen von Sozialunternehmern bei der Ermöglichung wirtschaftlicher Chancen gehören:

1. die Schaffung des Zugangs zu finanziellen Ressourcen;
2. die Nutzung sozialer Innovationen;
3. die Befähigung zur Selbstbestimmung und soziale Eingliederung; und
4. die Schaffung von Arbeitsplätzen.

Dieser Bericht wird nun die Fähigkeiten des sozialen Unternehmertums skizzieren.

### Social Entrepreneurship-Kompetenzen

Heute ist das soziale Unternehmertum eine Antwort des Weltbürgers auf die Veränderungen, die sich auf globaler Ebene ereignen und abspielen (Bornstein & Davis, 2010, S. 11). Soziale Unternehmer übernehmen die Rolle von Veränderungsakteuren im sozialen Sektor (Dees, 1998).

1. Sie übernehmen die Aufgabe, einen sozialen Wert zu schaffen und zu erhalten.
2. Sie verfolgen unermüdlich neue Möglichkeiten, um dieser Mission zu dienen.
3. Sie befinden sich stets in einem Prozess der ständigen Innovation, der Harmonie und des Lernens.
4. Sie lassen nicht zu, dass die vorhandenen Ressourcen sich selbst einschränken.
5. Sie fühlen sich in hohem Maße verantwortlich für die betreuten Personen und die erzielten Ergebnisse.

Von Sozialunternehmern wird verlangt, dass sie über verschiedene Fähigkeiten verfügen, um die oben genannten Rollen zu erfüllen. Sozialunternehmer setzen, wie Unternehmer in Unternehmen, effektive Kommunikation, Impressionsmanagement und Politik ein, um sozialen Druck zu erzeugen und Anhänger zu gewinnen. Zweifelsohne brauchen Sozialunternehmer auch starke grundlegende zwischenmenschliche Fähigkeiten. Sie müssen ihre Ideen offen schriftlich und mündlich zum Ausdruck bringen, den Menschen geduldig und genau zuhören, verbale und nonverbale Hinweise genau interpretieren, ihre eigenen Gefühle ausdrücken, die Gefühle anderer erkennen, andere respektieren und das Vertrauen anderer gewinnen. Sie müssen auch die Erwartungen der Menschen verstehen und verstehen, wie diese Erwartungen auch ihr Verhalten beeinflussen. Sozialunternehmer müssen daher respektvolle, freundschaftliche und sympathische Beziehungen zu Freiwilligen, Spendern, politischen

Entscheidungsträgern, Partnern und denen, die von den Initiativen profitieren, entwickeln. Dies erfordert mehr als zwischenmenschliche Fähigkeiten, d.h. zwischenmenschliche Sensibilität und emotionale Intelligenz, kulturelle Sensibilität, Selbstregulierungsfähigkeiten und emotionale Kontrolle (London & Morfopoulos, 2010). Miller, Wesley und William (2012) schlagen vor, dass die fünf wichtigsten Kompetenzen, über die Sozialunternehmer verfügen müssen, folgende sind

1. Fähigkeiten zur Problemlösung,
2. Effektive Teams bilden,
3. Verwaltung des Finanzkapitals,
4. Fähigkeit, andere zu leiten und zu verbessern, und
5. Fähigkeit zur Kommunikation mit Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen.

Damit Sozialunternehmer ein selbstbewusster, transformatorischer Unternehmer sein können, müssen sie sowohl über Transformationsfähigkeiten (vorausschauend, inspirierend, innovativ, selbstregulierend, partizipativ-offenheits-teilend) als auch über funktionale Führungsqualitäten (organisieren, planen, managen, kontrollieren, ermächtigend) verfügen. Damit sie erfolgreiche soziale Unternehmer sein können, wird von ihnen erwartet, dass sie gut darin sind, die Vorbilder zu beobachten, an Trial-and-Error-Initiativen teilzunehmen, Feedback einzuholen und sich freiwillig für Aufgaben zu melden, die neue Fähigkeiten erfordern (London & Morfopoulos, 2010). Wronka-Pośpiech (2016) listet die Kompetenzen des sozialen Unternehmertums folgendermaßen auf:

1. Kreativer Umgang mit knappen Ressourcen,
  2. Korrelation/Bewertung der Durchführbarkeit/Implementierung des Geschäftsplans.
  3. Kompetenzen zur Konfliktlösung,
  4. Die Fähigkeit, mit Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen zu kommunizieren,
  5. Identifikation mit den Aktivitäten, Akteuren und der Idee der Sozialwirtschaft,
  6. Selbstvertrauen, um bei anspruchsvollen Aufgaben erfolgreich zu sein,
  7. Fähigkeit zur Verwaltung der administrativen Arbeiten,
  8. Optimismus,
  9. Fähigkeit, soziale Probleme zu definieren, und
  10. Die Fähigkeit, andere zu führen und ihre Entwicklung zu fördern.
1. Dieser Bericht wird nun die Definitionen ethnischer Minderheiten untersuchen, um ihre mögliche Rolle in sozialen Unternehmen zu umreißen.

## Ethnische Minderheiten

Der Begriff der Ethnizität wird mit dem griechischen "ethos" im Sinne von Volk einer Nation oder eines Stammes und "ethnikos" im Sinne von national assoziiert. Daher bedeutet "ethnische Herkunft" die ethnischen Merkmale oder die Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die kulturell als normal bezeichnet wird. Dies erklärt auch, warum der Begriff oft bis zu einem gewissen Grad austauschbar mit Kultur verwendet wird. Die historischen und gegenwärtigen Diskussionen über ethnische Herkunft als kulturelle oder soziale Variable basieren auf der Annahme, dass der Begriff vor allem deshalb wichtig ist, weil er sich auf die Mitglieder einer Minderheitengruppe bezieht. Daher ist die ethnische Herkunft eine Struktur, die vor allem zur Definition von Minderheitenangehörigen in Bezug auf ihre Werte, Glaubenssysteme und psychologischen Phänomene verwendet wird (Englisch, 2006).

Unter dem Begriff "ethnische Minderheit" versteht man Gruppen, die andere kulturelle Präferenzen oder andere kulturelle und soziale Ursprünge haben als die Mehrheit der Bevölkerung (Kahanec, Zaiceva & Zimmermann, 2010). Li und Heath (2017) schlagen vor, dass ethnische Minderheiten in vier Hauptkategorien unterteilt werden können:

1. Der ersten Kategorie gehören Einwanderer und Kinder an, die aus Entwicklungsländern in Industrieländer einwandern. Dies ist die typische Einwanderergruppe, die in den ethnischen Studien die größte Aufmerksamkeit erhält.
2. Der zweiten Kategorie bezieht sich auf ethnische Minderheiten, die keinen Migrationshintergrund haben, aber einen Minderheitenstatus in lokalen/nationalen Gesellschaften haben.
3. Der dritten Kategorie hingegen bezieht sich auf Menschen, die zwar einen Minderheitenstatus haben, aber in der Gesellschaft nicht unbedingt sichtbar sind. In den letzten zehn Jahren sind viele Menschen zwischen den EU-Ländern umgezogen und sahen sich mit dem Problem der Zwischenmenschlichkeit sowie mit Hindernissen für die soziale Sichtbarkeit konfrontiert, da sie oft als "quasi-ethnische Andere" wahrgenommen oder behandelt wurden und sich weder in ihrer Heimat noch in ihren Zielländern vollständig integrieren konnten.
4. Die vierte Kategorie bezieht sich auf Personen, die nicht als Minderheit qualifiziert sind, aber nicht als Charterpopulation bezeichnet werden, wie z.B. Gastarbeiter, und die als Minderheit behandelt werden.

Diese Beispiele veranschaulichen die Komplexität und die Überschneidungen dieser Identifizierungsbegriffe. Im nächsten Abschnitt des Berichts wird das Empowerment von Frauen diskutiert, um ihre potenziellen Rollen in sozialen Unternehmen zu umreißen.

#### Empowerment von Frauen

Empowerment kann als ein Prozess beschrieben werden, der den Menschen hilft, ihre Kontrolle über die Faktoren auszuüben, die ihr Leben beeinflussen (Mokta, 2014). Empowerment ist ein Prozess positiver Veränderungen, der die Positionen und Befugnisse von Frauen in einer patriarchalischen Struktur verbessert. Kurz gesagt, Empowerment ist ein Prozess der Verbesserung des Bewusstseins und der Handlungsfähigkeit, der zu mehr Partizipation, mehr Entscheidungsmacht und Kontrolle oder transformativer Aktivität führt (Rahman, 2013). Das Konzept des Empowerment hat als Konzept eine lange Tradition in der Erforschung des sozialen Wandels. Dieses Konzept wird als Prozess der Veränderung der Machtverteilung sowohl in den zwischenmenschlichen Beziehungen als auch in den Institutionen der Gesellschaft betrachtet (Stromquist, 1995).

Empowerment von Frauen kann als ein Prozess des persönlichen und sozialen Wandels beschrieben werden, bei dem Frauen Macht über ihr Leben gewinnen, sinnvolle Entscheidungen treffen und die Kontrolle übernehmen (O'Neil, Domingo & Valters, 2014). Mit anderen Worten: Empowerment ist ein Prozess, in dem eine Person die Fähigkeit erlangt, strategische Lebensentscheidungen zu treffen. Dieser Prozess kann individuell oder kollektiv sein und sich in den folgenden verschiedenen Lebensbereichen vollziehen (O'Neil, Domingo & Valters, 2014):

1. Psychologisches Empowerment: Sie tritt ein, wenn Frauen glauben, dass sie die Entscheidungen, die ihr Leben beeinflussen, treffen oder beeinflussen müssen, und wenn sie Vertrauen gewinnen, in dieser Hinsicht zu handeln.

2. Politisches Empowerment: Sie tritt ein, wenn Frauen die Möglichkeit erlangen, die Regeln und Normen, die die Gesellschaft leiten, sowie die Entscheidungen darüber, wer welche Entscheidungen treffen soll, wann und wie zu beeinflussen.
3. Gesellschaftliches Empowerment: Sie tritt ein, wenn Frauen die Fähigkeit erlangen, Entscheidungen über ihre sozialen Interaktionen, ihre Gesundheit, die Geburt eines Kindes und ihre Ausbildung zu treffen oder zu beeinflussen.
4. Wirtschaftliches Empowerment: Sie tritt ein, wenn Frauen die Fähigkeit erlangen, Entscheidungen über die Teilnahme an Arbeitsmärkten, den Anteil unbezahlter Arbeit sowie über die Zuteilung und Nutzung des Haushaltseigentums zu treffen oder zu beeinflussen.

Die charakteristischen Merkmale des Empowerment von Frauen lassen sich wie folgt auflisten (Mokta, 2014):

- Steigerung des Selbstvertrauens und der Selbstachtung der Frauen,
- Beseitigung von Diskriminierung und allen Arten von Gewalt gegen Frauen und Mädchen,
- Aufbau und Stärkung von Partnerschaften mit der Zivilgesellschaft, insbesondere mit Frauenorganisationen,
- Anwendung der verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen und Schutz der Rechte der Frauen,
- Schaffung eines positiven Bildes der Frauen in der Gesellschaft und Anerkennung ihrer Beiträge in sozialen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen,
- Entwicklung der Fähigkeit zum kritischen Denken bei Frauen,
- Ermutigung zu Entscheidungsfindung und kollektivem Handeln,
- Frauen in die Lage versetzen, fundierte Entscheidungen zu treffen,
- Ermöglichung der Teilhabe von Frauen in allen Lebensbereichen,
- Bereitstellung von Informationen und Kenntnissen und Fähigkeiten für die selbständige Erwerbstätigkeit.

In den letzten Jahren gab es einen exponentiellen Anstieg des sozialen Unternehmertums im Unternehmenssektor, einschließlich der Unternehmerinnen. Die Förderung von Frauen gewinnt an unternehmerischen Fähigkeiten, wie z.B. soziale unternehmerische Fähigkeiten. Frauen im Berufsleben

Obwohl die Industrialisierung bei der Berufstätigkeit von Frauen eine Rolle spielte, ist die Rolle des Zweiten Weltkriegs weitaus größer. In dieser Zeit wurde die Teilnahme von Frauen an der Arbeitswelt heftig debattiert (Kıral & Karlılar, 2017). In den 1940er Jahren kam es in vielen OECD-Ländern zu einem deutlichen Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung dürfte in den 1980er Jahren zugenommen haben (Yılmaz, Bozkurt & Izci, 2008). Die Entwicklung der Arbeitsmarkt-beteiligung von Frauen in den meisten europäischen Ländern geht bis in die 1970er Jahre zurück. Das Bild der arbeitenden Frauen hat sich jedoch in den 1980er Jahren und insbesondere in den 1990er Jahren verbessert (Thevenon, 2009). Die Beschäftigungsquoten von Frauen sind in den europäischen Ländern unterschiedlich. Tabelle 1 zeigt den Anteil der erwerbstätigen Frauen in einer Reihe von Ländern.

Tabelle 1

<i>Der Prozentsatz erwerbstätiger Frauen</i>		
<i>Land</i>	<i>Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung (2018)</i>	<i>Anteil der Frauen in der frühen Phase der unternehmerischen Tätigkeit (2018)</i>
Europäische Union	45.9%	12%
Irland	55%	9%
Deutschland	46.5%	5.7%
Griechenland	43.9%	7.6%
Italien	42.2%	2.1%
Litauen	50.6%	6.3% (2012)
Türkei	32.7%	8.4% (2018)
Vereinigtes Königreich	46.7%	7%

Quelle: Weltbank, 2019 und Global Entrepreneurship Monitor (2012, 2018, 2019)

Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, liegt der Prozentsatz der Frauen am Arbeitsplatz in der Europäischen Union im Jahr 2018 bei 45,9%, und 12% sind in der Frühphase unternehmerischer Aktivitäten tätig. Aus den verfügbaren Daten geht hervor, dass zu den häufigsten Berufskategorien für Frauen in den EU-Ländern gehören: Verkäuferinnen in Geschäften, Reinigungskräfte, Körperpflegepersonal, Vorschul- und Grundschullehrerinnen und Sekretärinnen (Europäische Union, 2018).

Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) "World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018" liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen weltweit immer noch 26,5 Punkte unter der ihrer männlichen Kollegen. Darüber hinaus ist die weltweite Arbeitslosenquote von Frauen etwa 0,8 Punkte höher als die von Männern. Dies bedeutet, dass nur sechs Frauen gegenüber zehn Männern beschäftigt sind. Das Ziel der EU ist es, bis 2020 eine Beschäftigungsquote von 75 % für Männer und Frauen zu erreichen (Europäische Union, 2018). Frauen können jedoch auf Herausforderungen oder Hindernisse bei der vollen Teilnahme am Arbeitsmarkt stoßen.

### **Mögliche Barrieren für Frauen beim Arbeitsmarktzugang.**

Im Vergleich zu Männern sind Frauen nach wie vor tendenziell weniger erwerbstätig, arbeiten in schlechter bezahlten Sektoren, arbeiten im Durchschnitt 6 Stunden länger pro Woche (bezahlt und unbezahlt), haben aber weniger bezahlte Arbeitsstunden, machen mehr berufliche Pausen und sehen sich mit weniger und langsameren Beförderungen konfrontiert (Europäische Union, 2018). Das Gleiche gilt für die selbständige Erwerbstätigkeit und das Geschäftsleben, wo Männer traditionell häufiger Unternehmen gründen als Frauen. Dank neuer Initiativen und Politiken, wie z.B. der Unternehmerinitiative von Frauen in Deutschland, nimmt die Beteiligung von Frauen am Unternehmertum zu (GEM, 2019, S.55). Die Beteiligung von Frauen an der Arbeitswelt hängt von verschiedenen Elementen ab. Entwicklungen in wirtschaftlichen und sozialen Bereichen wirken sich auf die Beschäftigung von Frauen aus (Kıral & Karlılar, 2017). Schulbildung, Alter, Familienstand und Kinderzahl sind die wichtigen Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen (Dayıoğlu & Kırdar, 2010). Zwar haben Frauen in der gesamten EU bessere Bildungsergebnisse als Männer, dies hindert sie jedoch nicht daran, in gut bezahlten Sektoren unterrepräsentiert und in Niedriglohnssektoren überrepräsentiert zu sein. Ein Bericht über die Geschlechtersegregation zeigt, dass in allen EU-Mitgliedstaaten Männer in bestimmten Bereichen wie Ingenieurwesen und Technologie



dominieren, aber in Sektoren wie Lehr- und Betreuungsarbeit viel weniger engagiert sind. Einige Berufe, wie z.B. Vorschulbildung, Krankenpflege oder Hebammen und Sekretariatsarbeiten, werden immer noch weitgehend von Frauen dominiert. In der Tat sind 80% der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen Frauen. (Europäische Union, 2018). Die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten in der EU zwischen Januar 2000 und Oktober 2019 sind in der nachstehenden Abbildung 1 dargestellt.

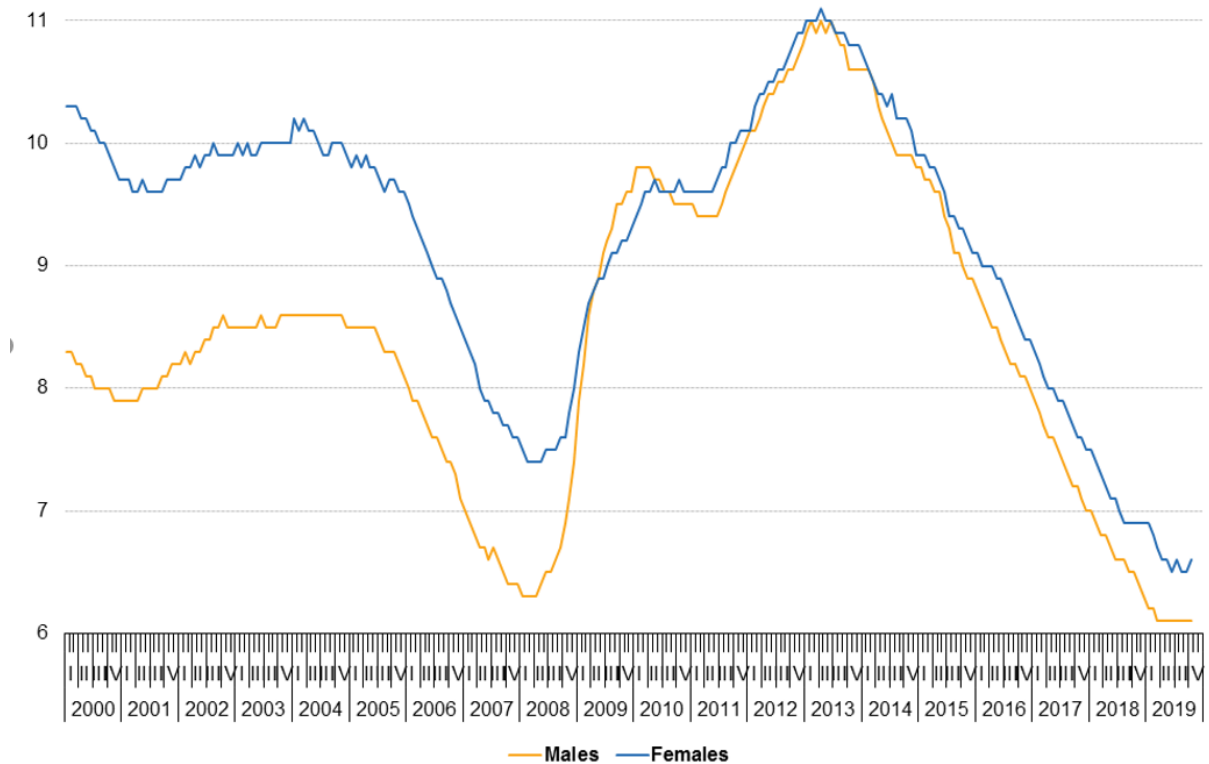


Abbildung 1: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht - EU, saisonbereinigt, Januar 2000-Oktober 2019. Quelle: Eurostat (Online-Datencode: un\_rt\_m)

Die Frauen machen komplexe und oft miteinander verbundene Erfahrungen mit Hindernissen für Beschäftigung und beruflichen Aufstieg. Laut Green, Moore, Easton und Heggie (2004) stellen die folgenden einige der Haupthindernisse für Beschäftigung und berufliches Fortkommen dar:

1. Kinderbetreuung/Pflege für andere: Die Kinderbetreuung und die Pflege anderer Personen spielten im Leben von Frauen eine wichtige Rolle, und ihre Wahrnehmung dieser Themen als Hindernisse für ihre Beschäftigung oder ihren beruflichen Aufstieg war vielfältig und beeinflusste Entscheidungen in Bezug auf die Arbeit (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Im Jahr 2016 waren mehr als 19% der nicht erwerbstätigen Frauen in der EU nicht erwerbstätig, weil sie sich um Kinder oder behinderte Erwachsene kümmerten. Im Durchschnitt liegt die Beschäftigungsquote von Frauen mit einem Kind unter 6 Jahren 9 Prozentpunkte unter der Beschäftigungsquote von Frauen ohne Kinder (Europäische Union, 2018).
2. Flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeiten: Der Mangel an flexiblen Arbeitszeiten war ein Hindernis für die Beschäftigung oder den Aufstieg von Frauen (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Die unzureichende Verfügbarkeit flexibler Arbeitsregelungen - wie Telearbeit und Gleitzeit - und von reduzierten Arbeitszeiten (Teilzeitarbeit) kann Menschen mit Betreuungsaufgaben, insbesondere Frauen, zum

Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt veranlassen (Europäische Union, 2017). In Ländern mit einer weiter verbreiteten Kultur flexibler Arbeitsregelungen in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung, wie Deutschland, die Niederlande und das Vereinigte Königreich, sind die Beschäftigungsquoten von Frauen höher (über dem EU-Durchschnitt) (Europäische Union, 2018).

3. Mangelnde Unterstützung: Die Ausbildungsmöglichkeiten hängen auch mit der Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Ihre Qualifikation/Ausbildung kann ein Hindernis für ihre Beschäftigung oder ihren beruflichen Aufstieg sein (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Es gibt im Wesentlichen zwei Arten der Unterstützung. Die erste Art der Unterstützung ist eine immaterielle Art der Unterstützung, die als emotionale Unterstützung ausgedrückt wird und Fürsorge, Akzeptanz und Respekt umfasst. Die zweite ist instrumentelle (oder verhaltensbedingte) Unterstützung. Diese Unterstützung bedeutet materielle Hilfe in Form von finanzieller Unterstützung, Wissen, Information und Beratung (Drach-Zahavy, 2004).
4. Erwartungen für den Entwicklungsverlauf - Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit: Einige Frauen haben das Gefühl, dass sie sich durch ihren eigenen Mangel an Selbstvertrauen, geringe Erwartungen und die Unfähigkeit, den Fortschritt mit eigenen Augen zu sehen, zurückgehalten haben (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).
5. Geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten und Ausbildung: Der Wunsch, in einem Bereich zu bleiben, mit dem sie ein Gemeinschaftsgefühl empfinden, oder die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung führten bei einigen Frauen zu einem Mangel an geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Mangel an verfügbarer Arbeit kann auch lokal als ein Hindernis für Beschäftigung oder Fortschritt betrachtet werden (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).

Es können verschiedene Herausforderungen für Unternehmerinnen bestehen. Die Finanzierung wird in der Regel als eine der systemischen oder strukturellen Barrieren für Frauen betrachtet, die ihr Unternehmen gründen oder ausbauen wollen (Harding, 2007). Aus diesem Grund sind Unternehmerinnen oft in kleineren und weniger finanzorientierten Sektoren tätig (Carter & Shaw, 2006). Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen die Finanzen als einziges Hindernis für das Unternehmertum wahrnehmen, ist etwa 10% höher als bei Männern (Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012).

Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, lassen sich die Barrieren und potenziellen Herausforderungen für Frauen aus ethnischen Minderheiten in folgende Kategorien einteilen: (1) Arbeitsmarktzugang, (2) Finanzen, (3) Kommunikation und Sprache, (4) Soziales, (5) Institutionen, (6) Kultur und (7) Psychologie (Harding, 2007, Carter & Shaw, 2006; & Kwong, Jones-Evans & Thompson, 2012).

Tabelle 2 Die potenziellen Herausforderungen für Frauen aus ethnischen Minderheiten

Hauptdomäne	Subdomäne
<i>Zugang zur Arbeit:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eintritt in den Arbeitsmarkt</li> <li>• Mobbing, Diskriminierung am Arbeitsplatz</li> <li>• Als preiswerte Arbeitskräfte angesehen</li> <li>• Segregation auf dem Arbeitsmarkt</li> </ul>
<i>Finanziell:</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Erfahrung</li> <li>• Mangelndes Wissen über die Finanzierungsstrategien</li> <li>• Einen Finanzexperten hinzuziehen</li> <li>• Geschäftsplan/Modell</li> <li>• Allgemeines Finanzwissen</li> <li>• Finanzielle Allgemeinbildung</li> </ul>

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirtschaftliche Barrieren (wie Kostenvorteile für bestehende Unternehmen)</li> <li>• Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln</li> </ul>
<b><i>Kommunikation und Sprachen</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Primärsprache nicht fließend beherrschen</li> <li>• Schwierigkeiten haben, ihre Bedürfnisse auszudrücken oder auf Anfragen zu reagieren</li> <li>• Schwierigkeiten, eine Kundenanfrage zu verstehen</li> </ul>
<b><i>Sozial</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialisierung</li> <li>• Das Gefühl der sozialen Kompetenz</li> <li>• Soziale Barrieren (z.B. begrenzter Zugang zu bestehenden Netzwerken)</li> <li>• Geringes öffentliches Bewusstsein</li> <li>• Soziale Integration in die Gemeinschaft</li> <li>• Ehe und Familie</li> </ul>
<b><i>Institutionell:</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionelle Barrieren (wie z.B. nicht vorhandene Normen zu kennen oder nicht in der Lage zu sein, sie zu berücksichtigen)</li> <li>• Mangel an Personal mit Geschäftssinn</li> <li>• Eine enge Anfangsmotivation für die Gründung des Unternehmens</li> <li>• Der Mangel an tragfähigen Geschäftsmodellen</li> </ul>
<b><i>Kulturell:</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturelle Barrieren (wie z.B. nicht in der Lage zu sein, sich den Einstellungen, Überzeugungen und Erwartungen des Marktes anzupassen)</li> </ul>
<b><i>Psychological:</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangel an Selbstvertrauen</li> <li>• Mangel an Selbstachtung</li> <li>• Selbstbild</li> <li>• Mangelndes Bewusstsein für ihre persönlichen Fähigkeiten.</li> <li>• Unterbewertete soziale Identität</li> <li>• Gelehrte Hilflosigkeit</li> <li>• Zuschreibung von Erfolgen</li> </ul>

---

Wie aus der Tabelle 2 hervorgeht, bestehen für Frauen viele Hindernisse beim Arbeitsmarktzugang. Nach Süssmuth (2007): Die wichtigsten Barrieren aus Sicht der ExpertInnen liegen in den Kategorien Bildung und (formale) Qualifikationen. Dazu gehören mangelnde Sprachkenntnisse, aber auch mangelnde berufliche Kompetenzen und Qualifikationen. Weiters identifizierte Süssmuth (2007) folgende Barrieren als die wichtigsten;

1. Mangel an Bildung und Ausbildung
2. Mangel an Sprachkenntnissen
3. Mangelnde Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen
4. Fehlender Zugang zu Berufen
5. Fehlender Zugang zur Staatsbürgerschaft
6. Fehlende Integrationspolitik
7. Vorurteile, Stereotypen und negative Haltungen
8. Mangelnde Mobilität und Konzentration in bestimmten Gebieten
9. Industrieller Wandel
10. Fehlanreize durch Wohlfahrtssysteme

Soziokulturelle Faktoren sowie die oben genannten Faktoren sind ebenfalls Hindernisse für die Teilnahme von Frauen an den Aktivitäten sozialer Unternehmen. Faktoren wie Stereotypen, die Wahrnehmung von Familie und Gleichaltrigen sowie die Dominanz männlicher Unternehmensmodelle haben nach wie vor einen starken und oft einschränkenden Einfluss auf die Berufswahl von Frauen und die mangelnde Wirksamkeit bei der Beteiligung an geschäftlichen Aktivitäten (Europäische Stiftung für Berufsbildung [ETF], 2014).

Zu den Barrieren, mit denen sich Frauen beim Einstieg in den Unternehmenssektor konfrontiert sehen, gehören finanzielle (Businessplan/Geschäftsmodell, finanzielle Allgemeinbildung usw.), soziale (geringes öffentliches Bewusstsein, soziale Integration usw.), institutionelle (Mangel an Personal mit kaufmännischer Begabung), kulturelle (Einstellung zum Markt, Überzeugungen und Erwartungen usw.), psychologische (mangelndes Selbstvertrauen, fehlendes Selbstwertgefühl usw.). Zu den weiteren Herausforderungen gehören die Unterbewertung der vorwiegend von Frauen geleisteten Arbeit und das Fehlen einer Infrastruktur für Arbeit und Familie.

In der Literatur gehören knappe finanzielle Ressourcen, nicht genügend Beschäftigte und fehlende Netzwerke und Kontakte zur Gründung von Sozialunternehmen zu den Hauptproblemen und Barrieren für Sozialunternehmerinnen. Auch die Familien- und Steuerpolitik kann die Teilnahme am Arbeitsmarkt und das Unternehmertum erschweren und negative soziale Einstellungen gegenüber weiblichem Unternehmertum begünstigen. Es gibt auch Marktdefizite, die es Frauen erschweren, bei Unternehmensgründungen und Selbständigkeit erfolgreich zu sein. So kann es zum Beispiel zu Misserfolgen auf den Finanzmärkten oder bei Initiativen der öffentlichen Politik kommen, die potenzielle Unternehmerinnen möglicherweise nicht wirksam erreichen. Es ist jedoch wichtig, das Element der persönlichen Entscheidung nicht zu übersehen, da Frauen oft unterschiedliche Motivationen und Absichten im Unternehmertum haben. Politische Entscheidungsträger sollten daher nicht darauf abzielen, alle Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Unternehmern zu beseitigen, sondern stattdessen versuchen, institutionelle Einflüsse, die die Motivationen und Absichten beeinflussen, zu beseitigen und Marktversagen zu korrigieren, das weibliche Unternehmertum einschränkt (OECD, 2016). Im Folgenden sind einige Beispiele dafür aufgeführt, wie Unternehmerinnen in sozialen Unternehmen behindert werden können:

- Kultur und die Gesellschaft unterstützen das Unternehmertum von Frauen oft nicht
- Frauen tendieren zu der Auffassung, dass ihnen unternehmerische Fähigkeiten fehlen
- Unternehmerinnen haben größere Schwierigkeiten beim Finanzierungszugang als Männer
- Frauen haben tendenziell kleinere und weniger effektive unternehmerische Netzwerke
- Familien- und Steuerpolitik kann Frauen von der Teilnahme am Arbeitsmarkt abhalten, auch vom Unternehmertum

Dieser Bericht wird nun die Herausforderungen untersuchen, denen Unternehmerinnen aus ethnischen Minderheiten in sozialen Unternehmen gegenüberstehen.

## Herausforderungen für Frauen aus ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt

Ethnische Minderheiten sind auf dem Arbeitsmarkt eher benachteiligt. Angehörige ethnischer Minderheiten haben eine höhere Arbeitslosenquote oder verdienen weniger, wenn sie erwerbstätig sind. Auch die Wahrscheinlichkeit, dass ethnische Minderheiten für weniger qualifizierte Arbeit beschäftigt werden, ist höher, während die Chancen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt vorankommen, geringer sind (Glasgow Works, 2011). Barrett (2010) berichtet, dass die Arbeitslosen- und Selbständigenquoten für ethnische Minderheitengruppen höher sind. Daher können Frauen aus ethnischen Minderheitengruppen auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sein (Glasgow Works, 2011). Frauen aus ethnischen Minderheitengruppen finden mit größerer Wahrscheinlichkeit Stellen in gering qualifizierten, befristeten oder Teilzeit- und Niedriglohnssektoren (Harding, 2007). Neben der benachteiligten Position ethnischer Minderheiten beim Arbeitsmarktzugang sind sie wahrscheinlich auch Opfer von Misshandlungen.

Der Bericht "Race at Work" (Ashe & Nazroo, 2017) stellte fest, dass 32% aller Beschäftigten aus ethnischen Minderheiten berichteten, dass sie in den letzten fünf Jahren rassistische Belästigung oder Mobbing von KollegInnen erlebt oder erlebt haben. Auch 17% der ArbeitnehmerInnen aus ethnischen Minderheiten waren Zeuge und 16% haben rassistische Belästigung und Belästigung durch KundInnen, KlientInnen und DienstleistungsnutzerInnen direkt erlebt. Darüber hinaus haben laut Berdahl und Moore (2006) Minderheiten mehr ethnische Belästigungen erlebt als Weiße, und Frauen aus Minderheiten wurden insgesamt mehr belästigt als Männer aus der Mehrheit, Männer aus Minderheiten und Frauen aus der Mehrheit. In einer Studie über farbige, asiatische und ethnische Minderheiten angehörende weibliche Geschäftsinhaberinnen untersuchten Davidson, Fielden und Omar (2010) anhand qualitativer Datenerhebung (in-depth interviews) Diskriminierung und soziale Unterstützung. Ihre Ergebnisse zeigen, dass die meisten der Befragten aufgrund ihres Geschlechts und ihres ethnischen Hintergrunds Diskriminierung erfahren hatten und dass dies zu Schwierigkeiten bei der Erlangung von geschäftlicher und finanzieller Unterstützung führte. In einer neueren Studie stellten Carter et al. (2015) jedoch keine diskriminierenden Hindernisse beim Erwerb von geschäftlicher und finanzieller Unterstützung fest.

Wang (2013) hat Frauen aus ethnischen Minderheiten, die Unternehmen in den Vereinigten Staaten besaßen, mit Hilfe multivariater statistischer Analysen untersucht. Diese Studie wertete die Beziehung zwischen Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit mit der allgemeinen Unternehmensleistung aus. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmerinnen aus ethnischen Minderheiten im Vergleich zu anderen Unternehmern im Allgemeinen unterschiedliche Nischenkonzentrationen aufweisen. Außerdem arbeiteten die meisten Unternehmerinnen aus ethnischen Minderheiten im Hinblick auf die Größe der Unternehmen in kleineren Betrieben. Dementsprechend erzielten sie im Vergleich zur allgemeinen Unternehmerbevölkerung nur marginale Gewinne (Wang, 2013). Trotz dieses Vergleichs haben ethnische Unternehmerinnen im Vergleich zur gesamten Unternehmerpopulation eine angemessene Leistung erbracht.

Menschen aus ethnischen Minderheitengruppen sind auf dem Arbeitsmarkt oft benachteiligt. Sie sind eher in schlecht bezahlten und instabilen Arbeitsverhältnissen überrepräsentiert und weniger in der Lage, sich Chancen für einen beruflichen Aufstieg oder eine Beschäftigung zu sichern, die ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten entspricht (Wood und Wybron 2015). Nach Grimshaw und Rubery (2007) lässt sich die Unterschätzung der wirtschaftlichen Aktivitäten von Frauen unter fünf Aspekte zusammenfassen:

1. Sichtbarkeit: Begrenzte branchenspezifische Vielfalt;
2. Wertschätzung: Endemische kulturelle Abwertung der Arbeit von Frauen;
3. Berufung: Die Verbindung von Frauenarbeit mit "natürlichen Begabungen" sowie sozialisierten oder affektiven Dimensionen wie Müttern und Betreuern anstelle von beruflichen Fähigkeiten;
4. Wertschöpfung: Frauen arbeiten eher in Bereichen mit geringer Wertschöpfung und hoher Arbeitsintensität (z.B. Kinder- und Altenbetreuung) mit wenig Spielraum für den Einsatz von Technologie zur Steigerung der Produktivität und
5. Varianz: Die Wahrnehmung der Arbeit und der Arbeitsmuster von Frauen (aufgrund der Anforderungen des Haushalts) als grundlegend anders als die der Männer.

Frauen aus ethnischen Minderheiten können durch folgende Faktoren benachteiligt sein ((Stiell & Tang, 2006)

1. Migrationsgeschichte, Sprache, Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen,
2. Ambitionen/Vertrauen (dies hing sowohl von den persönlichen als auch von den familiären Umständen, dem Qualifikations- und Kompetenzniveau) und von den Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt ab,

3. Lokale Rahmenbedingungen (Schwächen in der örtlichen Unterstützungsinfrastruktur, einschließlich Kinderbetreuung, öffentlicher Verkehr und andere Dienstleistungen),
4. Geeignete Stellenangebote,
5. Kulturelle/familiäre Umstände,
6. Diskriminierung und Rassismus.

Die folgenden Themen sind Herausforderungen, denen sich eine Frau aus einer ethnischen Minderheitengruppe stellen muss, wenn sie in einem Unternehmen arbeitet.

- Kulturelle Barrieren
- Bereitstellung von Kinderbetreuung
- Finanzierungsfragen
- Wohnprobleme
- Kommunikationsprobleme/Sprachbarrieren

Zu den zusätzlichen Herausforderungen gehören begrenzte Sprachkenntnisse des Gastlandes und, für diejenigen, die nicht dokumentiert sind, der fehlende Zugang zu einem legalen Status (Hess, Henrici und Williams 2011; Hess und Henrici 2013) Eine weitere Barriere, mit der Frauen aus ethnischen Minderheiten konfrontiert sind, sind kulturelle Verpflichtungen. Wie Ceci et al. (2011) berichten, ist es für Frauen aus ethnischen Minderheiten, die Kinder bekommen und aufziehen, weniger wahrscheinlich, dass sie höhere hierarchische Positionen haben und behalten. Frauen, die keine Kinder haben wollen, bewerben sich jedoch für höherrangige Positionen. Felicitas Hilmanns (1998) Studie über selbständige türkische Männer und Frauen in Berlin hat gezeigt, dass Männer bei der Unterstützung ihres Unternehmens eher auf die Hilfe von Familienmitgliedern angewiesen sind, während Frauen andere Strategien verfolgen und in Migrantengemeinschaften nicht die gleichen Chancen haben.

Hierarchische Fortschritte in einem linearen Karriereverlauf sind für Frauen aus ethnischen Minderheiten im Vergleich zu anderen Frauen weniger wahrscheinlich. Frauen, die einer ethnischen Minderheit angehören, haben aufgrund der rassistischen Einstellungen und Stereotypen in ihrer Organisation mit zusätzlichen Hindernissen in Bezug auf Karrieremöglichkeiten und Fortschritt zu kämpfen (Kamenou, 2002). Frauen aus ethnischen Minderheiten werden am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Rasse doppelt diskriminiert (ILO, 2013). Frauen sehen sich beim Zugang zu Führungspositionen mit Barrieren auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert. Daher ist die Wahrscheinlichkeit, dass in der Unternehmenswelt beschäftigte Frauen ein Arbeitgeber sind, viermal geringer als bei Männern. (IAO, 2018). Man kann daher vermuten, dass weibliche Führungskräfte, die ethnischen Minderheiten angehören, mit einer stärkeren Barriere konfrontiert sind als ihre anderen Arbeitskollegen mit dem "Glass Ceiling"-Syndrom (Kamenou, 2002).

Im Bereich des Unternehmertums sind ethnische Minderheiten mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Rahman, Ullah und Thompson (2018) stellen fest, dass ethnische Unternehmer mit mehreren Herausforderungen konfrontiert sind, wie (1) Zugang zu Finanzmitteln, (2) Kommunikationsfähigkeiten (Sprachkenntnisse und gemeinsames kulturelles Verständnis) und dem Arbeitsmarkt, (3) Vorschriften (Steuergesetze, Regeln und Vorschriften) und mangelnde Managementfähigkeiten. Marlow (1997) stellte fest, dass Unternehmer beider Geschlechter zwar der Ansicht waren, dass Frauen bei der Gründung ihres Unternehmens diskriminiert werden, ein größerer Anteil der Frauen jedoch der Meinung war, dass eine Diskriminierung besteht. Auch Hisrich und Brush (1984) zeigten, dass zu den Hindernissen, denen sich Unternehmerinnen gegenübersehen, Finanz- und Kreditfragen, mangelnde Ausbildung in Geschäfts- und Finanzplanung gehörten. Es gibt auch einige Herausforderungen für FAEM-Frauen (Farbige, Asiatinnen und Frauen aus ethnischen

Minderheiten) bei der Teilnahme an Aktivitäten des sozialen Unternehmertums. Diese Herausforderungen werden wie folgt beschrieben (Government Equalities Office, 2008);

1. Geringeres Sensibilisieren ethnischer Minderheiten für soziales Unternehmertum,
2. Zeitliche Zwänge und familiäre Verpflichtungen,
3. Finanzen (wie man potentielle Geldgeber identifiziert; wie man eine Finanzierung beantragt und sicherstellt; wie man feststellt, für welche Ressourcen sie eine Finanzierung benötigen usw.),
4. Qualifikationsdefizit (oder mangelndes Wissen über Unternehmensentwicklung und Finanzen),
5. Geringes Vertrauen und geringe Motivation,
6. Mehrfache Nachteile (kulturelle Stereotypisierung, Sprache, Isolation usw.).

Carter et al. (2015) schließen sich der Studie von Wong (2013) an, der zufolge sich die meisten Frauen aus ethnischen Minderheiten auf Low-Cost-Unternehmen wie kleine Einzelhandels- und Cateringunternehmen, Lebensmittelgeschäfte und andere konzentrieren. Leider sind diese Art von Nischenmärkten in der Wirtschaft stark gesättigt und mit einem intensiven Wettbewerb verbunden. Dies hat dazu geführt, dass Unternehmerinnen aus ethnischen Minderheiten nur noch marginale Gewinne erzielen und auf wettbewerbsorientierten Märkten unter Druck geraten. Dementsprechend erklärt dieses Phänomen, warum einige Unternehmen, die im Besitz von Frauen aus ethnischen Minderheiten sind, vergleichsweise niedrigere Überlebensraten haben als die Unternehmerinnen allgemein. Diese Zahlen sind jedoch wohl durch andere externe Faktoren bedingt. Carter et al. (2015) hoben zum Beispiel hervor, dass Unternehmerinnen aus ethnischen Minderheiten aufgrund der immanenten Risikofaktoren, wie z.B. einem relativ geringen Geschäftssinn und dem Fehlen einer stabilen finanziellen Erfolgsgeschichte, mit finanziellen Barrieren konfrontiert sind; dazu gehört auch die Abneigung gegen Schulden als Indikator für die geringe Leistungsfähigkeit von Frauen aus ethnischen Minderheiten. Frauen aus ethnischen Minderheiten, die über begrenzte Ressourcen verfügen, werden oft durch Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt motiviert (Inman, 1999). Sie tendieren dazu, ihre Unternehmen in Gegenden anzusiedeln, die von Minderheiten bevölkert sind und von ihnen als Klientel abhängen (Smith-Hunter und Boyd, 2004). Viele dieser Frauen sind leistungsorientiert, aber ihre Unternehmen haben in der Regel ein begrenztes Wachstumspotenzial, da sie auf das Sozialkapital von Freunden und Familie angewiesen sind (Smith-Hunter und Boyd, 2004).

In Bezug auf die unternehmerische Leistung untersuchten Gyapong, Monem und Hu (2016), ob es einen Einfluss auf die unternehmerische Leistung einer Firma bei weiblichen und ethnischen Minderheiten angehörenden DirektorInnen gibt. Ihre Studie erbrachte insofern gemischte Ergebnisse, als der Wert des Unternehmers größer ist, wenn mehr weibliche DirektorInnen im Vorstand sitzen, während DirektorInnen aus ethnischen Minderheiten weniger zum Unternehmenserfolg beitragen, wenn mehr im Vorstand sitzen. Gyapong, Monem und Hu (2016) deuten darauf hin, dass erfolgreiche unternehmerische Leistung enger mit einer größeren ethnischen Vielfalt als mit der Vielfalt der Geschlechter verbunden ist.

Aus der obigen Literatur (z.B. Carter et al., 2015) geht hervor, dass einige Studien über Unternehmen, die Frauen aus ethnischen Minderheiten gehören, gemischte Ergebnisse liefern, insbesondere, wenn man ihre Leistung mit der Leistung von Unternehmern im Allgemeinen vergleicht. Folglich ist es möglicherweise nicht möglich, die Ergebnisse zu verallgemeinern. Möglicherweise sollten weitere Untersuchungen in den nicht schlüssigen Bereichen rund um weibliche Unternehmerinnen aus ethnischen Minderheiten durchgeführt werden, wie Diskriminierung, Fähigkeiten (Beantwortung einer Frage: warum die Leistung von Frauen aus ethnischen Minderheiten als marginal betrachtet wurde) und Produktivität (Beantwortung einer Frage: warum es einige Schwierigkeiten gab, finanzielle und andere unternehmerische

Unterstützung zu erhalten?) Abgesehen von diesen Bereichen könnte man argumentieren, dass Frauen aus ethnischen Minderheiten in Kleinunternehmen ihre Wettbewerbsstrategie neugestalten müssen, um ihre Alleinstellungsmerkmale zur Unterstützung ihres Wachstums zu verbessern. In der aktuellen Literatur sind diese Studienbereiche noch nicht ausreichend erforscht.

Wie man sehen kann, haben Frauen aus ethnischen Minderheiten besonders viele Schwierigkeiten sowohl am Arbeitsplatz als auch bei der Teilnahme an Aktivitäten des sozialen Unternehmertums. Die häufigsten Herausforderungen, mit denen Unternehmerinnen konfrontiert sind, sind jedoch der fehlende Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen des lebenslangen Lernens für die Entwicklung von unternehmerischen Schlüsselkompetenzen und unternehmerischen Fähigkeiten, fehlende Systeme zur Unterstützung von Unternehmen, fehlender Zugang zu Kapital und Zugang zu Unterstützungsnetzwerken (ETF, 2014).

### Business Skills für Frauen aus ethnischen Minderheiten

Das Angebot von Schulungen zu unternehmerischen Fähigkeiten ist ein wichtiger Schritt zur Förderung von Unternehmerinnen, aber um einen wirklich transformativen Wandel zu gewährleisten, müssen die Schulungsprogramme auf die tieferen psychologischen und sozialen Zwänge eingehen, mit denen Frauen konfrontiert sind (Siba, 2019). In der Literatur werden einige Fähigkeiten als wesentlich für das Unternehmertum bzw. die Geschäftstätigkeit angesehen. Diese Fähigkeiten werden von Smith, Schallenkamp und Eichholz (2006) in vier Dimensionen beschrieben: technische, betriebswirtschaftliche, unternehmerische und persönliche Reife. Die Tabelle 3 beschreibt diese Fähigkeiten.

Tabelle 3 Grundlegende unternehmerische Fähigkeiten

Kategorien	Skills/Fähigkeiten
<b>Technische Fähigkeiten</b>	1. Operative Fähigkeiten (die zur Herstellung des Produkts oder der Dienstleistung erforderlichen Fähigkeiten)
	2. Verbrauchsmaterial/Rohstoffe (die Fähigkeiten, diese zu beschaffen, falls erforderlich)
	3. Büro- oder Produktionsräume (die Fähigkeiten, die den Bedürfnissen und der Verfügbarkeit entsprechen)
	4. Ausstattung/Anlage/Technologie (die Fähigkeiten, diese zu identifizieren und zu erhalten)
<b>Manageriale Fähigkeiten</b>	1. Management (Planen, Organisieren, Überwachen, Leiten, Vernetzen)
	2. Marketing (Identifizierung von Kunden, Vertriebswegen, Lieferkette)
	3. Finanzen (Verwaltung der finanziellen Ressourcen, Buchhaltung, Budgetplanung).
	4. Rechtliches (Organisationsform, Risikomanagement, Datenschutz und Sicherheit)
	5. Verwaltung (Beziehungen zu den Menschen, Beziehungen zum Beirat)
	6. Höhere Ordnung - Lernen, Problemlösung
<b>Unternehmerische Kompetenz</b>	1. Geschäftskonzept (Geschäftsplan, Präsentationsfähigkeiten)
	2. Environmental Scanning (Marktlücke erkennen, Marktchance nutzen)
	3. Beirat und Networking (Ausgewogenheit zwischen Unabhängigkeit und Hilfesuchen)



---

<b>Persönliche Reife</b>	1. Selbstwahrnehmung (Fähigkeit zur Reflexion und Introspektion)
	2. Rechenschaftslegung (Fähigkeit, Verantwortung für die Lösung eines Problems zu übernehmen)
	3. Emotionale Bewältigungsstrategien (emotionale Fähigkeit, mit einem Problem umzugehen)
	4. Kreativität (Fähigkeit, eine kreative Lösung für ein Problem zu finden)

---

Quelle: Smith, Schallenkamp & Eichholz, 2006.

Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, gibt es zahlreiche Kompetenzen, die Unternehmerinnen benötigen, um erfolgreich zu sein. Darüber hinaus benötigen Frauen in der heutigen Geschäftswelt Meta-Kompetenzen, die von technischen Fertigkeiten bis hin zu Problemlösung, Initiative und institutionellen Fähigkeiten, Teamarbeit, Lernen und Selbstmanagement reichen, aber auch Kommunikationsfähigkeiten und Fertigkeiten der digitalen Wirtschaft wie neue Geschäftsmodelle, Verständnis für den Einsatz von Technologie, interaktive Kommunikation und soziale Vernetzung (Braun, 2008).

Adeyemo (2009) stellt fest, dass die unternehmerischen Kompetenzen die Grundfähigkeiten sind, die notwendig sind, um Sozialunternehmerinnen in die Lage zu versetzen, ein Unternehmen zu gründen, zu entwickeln, zu finanzieren und in ihrem heimischen Unternehmen erfolgreich zu sein. Er klassifizierte diese Fähigkeiten in vier Kategorien:

- 1) Persönliche Eigenschaften (Optimismus, Vision, initiative, Wunsch nach Kontrolle, Tatkraft und Ausdauer, Risikotoleranz, Belastbarkeit);
- 2) Zwischenmenschliche Fähigkeiten (Führung und Motivation, Kommunikationsfähigkeit, Zuhören, persönliche Beziehungen, Verhandlung und Ethik);
- 3) Fähigkeiten zu kritischem und kreativem Denken (kreatives Denken, Problemlösung, Erkennen von Chancen) und
- 4) Praktische Fähigkeiten (Durchführung von Forschung, Datenerhebung und -analyse).

### Mögliche Unterstützungsstrategien und -politiken für die Förderung/Empowerment von Frauen aus ethnischen Minderheiten

Frauen spielen eine zentrale Rolle bei der Entwicklung von Communities und Wirtschaftssystemen auf der ganzen Welt. Daher sehen die Nationen Employability/Unternehmertum als eine Möglichkeit, Frauen in den Prozess der wirtschaftlichen Entwicklung einzubeziehen (Harding, 2007). Darüber hinaus wird das Unternehmertum von Frauen als eine wichtige Komponente der wirtschaftlichen Entwicklung angesehen, insbesondere in Entwicklungsländern. Frauen helfen ihren Ländern, die Arbeitslosenquote zu senken, indem sie ihre eigenen Unternehmen gründen und die Beschäftigungsquote des Landes erhöhen, wenn sie andere in ihren Unternehmen beschäftigen (Alexandre-Leclair, 2014).

Weltweit werden verschiedene sozialpolitische Maßnahmen umgesetzt, um die Beteiligung von Frauen an der Arbeitswelt zu erhöhen. Sie konzentrieren sich in der Regel auf Dienstleistungen zur Kinderbetreuung, Pflegezeiten, die Entwicklung flexibler Arbeitsbedingungen und eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Formelle Pflegedienste sind ein wichtiges Instrument zur Beseitigung von Beschäftigungshindernissen (Europäische Union, 2017). Qualitativ hochwertige, zugängliche und erschwingliche formale Pflegedienste sind wichtig, um Männern und Frauen mit Pflegeaufgaben die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Die

Verfügbarkeit von qualitativ hochwertigen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen stellt jedoch in einer beträchtlichen Anzahl von Mitgliedstaaten, wie Deutschland, Spanien, Italien, Ungarn, Polen, Rumänien, Malta, der Slowakei und dem Vereinigten Königreich, weiterhin eine Herausforderung dar (Europäische Union, 2018).

Urlaubsregelungen für ArbeitnehmerInnen haben einen erheblichen Einfluss auf den Zugang von Frauen und ihren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt sowie ihre Entscheidung, den Arbeitsmarkt zu verlassen. Darüber hinaus sind aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen recht wichtig, um die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Aktive Arbeitsmarktpolitiken wurden auf der Grundlage von Prinzipien wie der Bekämpfung der Hindernisse, denen sich Arbeitslose bei der Arbeitssuche gegenübersehen, der Schaffung neuer Beschäftigungschancen und der Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch die Zusammenführung von Arbeitsangebot und -nachfrage mit institutioneller Strukturierung eingeführt. Diese Maßnahmen umfassen eine Politik der Berufsausbildung, die Schaffung neuer Beschäftigungsfelder durch die Regierung, beschäftigungssteigernde Subventionen, Berufsberatungsdienste, Subventionen für Unternehmer, eine allgemeine Einführung flexibler Arbeitszeiten, Informations-, Beratungs- und Arbeitsvermittlungsdienste, Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie Programme für Jugendliche, Frauen, ältere Menschen und Behinderte. Beispiele für Politiken, die für Frauen mit geringer Erwerbstätigkeit umgesetzt werden, sind die Beseitigung der finanziellen Barrieren, die die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt in Bezug auf Löhne und Steuern erschweren, die Ermöglichung des Erwerbs eines Arbeitsplatzes und das Angebot von Ausbildungsmaßnahmen dafür, die Regelung der Arbeitszeit, die Förderung des Unternehmertums von Frauen und die Gewährung von Subventionen für Frauen (Sümer, 2015). In der Tat ist es recht wichtig, Gender und soziales Employability/ Unternehmertum im gleichen Kontext zu diskutieren, denn Frauen sind die grundlegenden Komponenten eines erfolgreichen Ansatzes zur Bekämpfung der Armut. Diese Unternehmen lassen sich am besten erreichen, wenn Frauen direkt in die Entwicklung des sozialen Unternehmertums einbezogen werden. Deshalb muss bei der Erforschung der Frage, wie weibliches Unternehmertum dazu beitragen kann, die Armut zu verringern und die sozioökonomische Entwicklung zu fördern, das soziale Unternehmertum als Faktor einbezogen werden (Boateng, 2018).

Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, 2018) ist die Förderung der Einschreibung von Frauen in die formale Bildung und Berufsausbildung sowie von Programmen zur Förderung des Unternehmertums sehr wichtig, um den Übergang von Frauen zu besseren Arbeitsplätzen zu unterstützen. Bildung und Ausbildung sind wirksame Instrumente gegen Armut, Hunger und für die Stärkung der Rolle der Frau (FAO, IFAD & ILO, 2010). Eine Studie in der Türkei ergab, dass der wichtigste Faktor für eine Zunahme der weiblichen Arbeitskräfte ein höheres Bildungsniveau ist (Akgeyik, 2017). Im Folgenden sind die spezifischen politischen Empfehlungen (IAO, 2018; EU, 2017; & EU, 2018) und Strategien zur Unterstützung von sozialen Unternehmen und Frauen aus ethnischen Minderheiten aufgeführt;

- das Konzept der sozialen Unternehmen umfassend zu fördern
- Verbesserung der Koordination zwischen öffentlichen Einrichtungen auf verschiedenen Ebenen
- Gestaltung eines konsistenten rechtlichen und regulatorischen Umfelds
- Verbesserung des Zugangs zu Finanzmitteln
- Verwendung der EU-Strukturfondsmittel
- Zugang zu öffentlichen und privaten Märkten
- Unternehmensunterstützungsstrukturen für soziale Unternehmen

- Netzwerke und Unternehmensunterstützungsstrukturen für soziale Unternehmen
- Soziale unternehmerische Kompetenzen entwickeln und Forschung unterstützen
- Ausbildung und Forschung zu sozialem Unternehmertum
- Diskussion über aktuelle Barrieren und fördernde Faktoren für die Entwicklung sozialer Unternehmen
- Aufbau von Bewusstsein und Sichtbarkeit von SE (Werbekampagnen)
- Entwicklung einer Geschäftsidee (Inkubatoren...)
- Planung und Geschäftsentwicklung (allgemeine Kompetenzentwicklung)
- Soziales Unternehmertum und Entwicklung von Führungskräften (Kompetenzentwicklung, Beratung, Mentoring und Coaching).
- Positive Diskriminierung zur Verbesserung der Vielfalt im Unternehmenssektor
- Start-Up-Darlehen zur Bekämpfung der Ungleichheit in der Gesellschaft
- Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für Frauen aus ethnischen Minderheiten, damit ihre Unternehmen wachsen und erfolgreich sein können
- Offene Kulturzentren für Frauen aus ethnischen Minderheiten
- Den Frauen (Flüchtlinge, Migrantinnen) aus ethnischen Minderheiten die Landessprache beibringen
- Berufsausbildung anbieten
- Erleichterung der Zusammenführung privater und öffentlicher Dienste.

Für Frauen, die in sozialen Unternehmen arbeiten, ist es wichtig, mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren wie Unterstützungsnetzwerken, anderen sozialen Unternehmen, lokalen Behörden/Institutionen und dem Privatsektor Kooperationen aufzubauen und Netzwerke auf dem Unternehmensmarkt zu schaffen. In der Literatur wird Sozialunternehmern Unterstützung bei der Finanzierung und Entwicklung von sozialen Unternehmen aus den Kommunalbehörden, dem Unternehmenssektor, der Regierung, der Europäischen Union und dem Bankensektor angeboten.

## Zusammenfassung

Ohne eine Strategie und qualifizierte Mitarbeiter ist eine Organisation steuerlos und wird in der heutigen, sich verändernden und anspruchsvollen Welt nicht lange überleben. Ohne die Bereitstellung adäquater Management- und/oder Coaching-Instrumente für potenzielle MitarbeiterInnen, AusbilderInnen und UnternehmensberaterInnen ist kein nachhaltiges Unternehmertum möglich. Dieser Bericht versucht zu verstehen, wie Frauen aus ethnischen Minderheiten durch soziale Unternehmen befähigt werden könnten.

Soziale Unternehmen haben sich als ein wirksames Instrument zur Erreichung politischer Ziele in zwei zentralen Bereichen der Sozial- und Wirtschaftspolitik erwiesen: der Bereitstellung von Dienstleistungen und der sozialen Eingliederung. In der Literatur konzentriert sich der Begriff "ethnische Minderheit" auf die Gruppen, die andere kulturelle Präferenzen oder andere kulturelle und soziale Ursprünge haben als die Mehrheit der Bevölkerung (Kahanec, Zaičeva & Zimmermann, 2010).

Der Schwerpunkt des Berichts lag auf der Förderung von Frauen aus ethnischen Minderheiten durch soziales Unternehmertum. Daher ist es wichtig, die weiblichen Arbeitskräfte global zu betrachten, um die Bedingungen zu verstehen, die für die Bildung eines Sektors für soziale Unternehmen notwendig sind. Die Beschäftigungsquoten von Frauen sind in den einzelnen Sektoren unterschiedlich. So zeigt beispielsweise ein Bericht (EU, 2018) über die Geschlechtersegregation, dass in allen EU-Mitgliedstaaten Männer in bestimmten Bereichen

wie Ingenieurwesen und Technologie dominieren, aber in Sektoren wie Lehr- und Betreuungsarbeit viel weniger involviert sind. Frauen sind im Vergleich zu den männlichen Beschäftigtenzahlen vor allem im Bildungs- und Gesundheitssektor beschäftigt.

Dieser Bericht untersuchte die Herausforderungen, denen Frauen aus ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen, mögliche Hindernisse für den Arbeitsmarktzugang, die für Frauen aus ethnischen Minderheiten erforderlichen unternehmerischen Kompetenzen sowie mögliche Unterstützungsstrategien und -politiken für die Stärkung der Rolle von Frauen aus ethnischen Minderheiten. Green, Moore, Easton und Heggie (2004) fassen die Hauptbarrieren für die Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg von Frauen aus ethnischen Minderheiten wie folgt zusammen

1. Kinderbetreuung/Pflege für andere,
2. Flexible Arbeitszeiten,
3. Mangelnde Unterstützung,
4. Erwartungen an die Weiterentwicklung - Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit, und
5. Geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten und Ausbildung.

Es gibt auch Herausforderungen für Frauen aus ethnischen Minderheiten im Wirtschaftssektor, darunter der Zugang zur Arbeit, finanzielle Fragen, Barrieren wie Kommunikation und Sprache, soziale, institutionelle, kulturelle und psychologische Barrieren.

Um Frauen aus ethnischen Minderheiten zu ermutigen, ist es notwendig, sie mit den notwendigen Kompetenzen auszurüsten, die im sozialen Unternehmertum benötigt werden. Daher ist die Vermittlung von unternehmerischen Fähigkeiten ein wichtiger Schritt zur Förderung von Unternehmerinnen in sozialen Unternehmen. In der Literatur werden die wesentlichen unternehmerischen Kompetenzen unter vier Hauptthemen zusammengefasst, darunter 1) technische Fähigkeiten, 2) Managementfähigkeiten, 3) unternehmerische Fähigkeiten und 4) persönliche Reifegrade. Adeyemo, (2009) stellt fest, dass unternehmerische Kompetenzen die grundlegenden Fähigkeiten sind, die notwendig sind, um Sozialunternehmerinnen in die Lage zu versetzen, ihr eigenes Unternehmen zu gründen, zu entwickeln, zu finanzieren und erfolgreich zu führen.

Es ist auch wichtig, mögliche Unterstützungsstrategien und -politiken für die Förderung von Frauen aus ethnischen Minderheiten auf globaler Ebene zu entwickeln. Weltweit werden verschiedene Sozialpolitiken umgesetzt, um die Beteiligung von Frauen an der Arbeitswelt zu erhöhen. Sie konzentrieren sich in der Regel auf Kinderbetreuungsdienste, Freistellung für Pflegearbeiten, die Entwicklung flexibler Arbeitsbedingungen und eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Qualitativ hochwertige, zugängliche und erschwingliche formale Pflegedienste sind wichtig, damit Männer und Frauen Pflegeverantwortung übernehmen können. Dies sind wichtige Instrumente zur Beseitigung von Beschäftigungsbarrieren (Europäische Union, 2017; 2018). Darüber hinaus ist die Konzeption und Entwicklung von Ausbildungsprogrammen auf der Grundlage der Ausbildungsbedürfnisse von Frauen aus ethnischen Minderheiten in sozialen Unternehmen von großer Bedeutung.

Wenn Frauen aus ethnischen Minderheiten die notwendigen Fähigkeiten und Instrumente zur Verfügung gestellt werden, die für die Entwicklung von Sozialunternehmen relevant sind, werden Frauen gestärkt und die Verbesserung ihrer Eingliederung in den Unternehmensmarkt gewährleistet. Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und das Engagement in nicht-traditionellen Rollen haben das Potenzial, den Zugang von Frauen zu neuen und höheren Positionen zu verbessern und ihre Führungs- und Entscheidungsfähigkeiten zu steigern. Ein höheres Einkommen und eine bessere Kontrolle darüber, wie das Einkommen ausgegeben wird, verleiht Frauen auch mehr Kaufkraft. Diese empowered Frauen sind nun möglicherweise eher

bereit, die Dienstleistungen der sozialen Unternehmen zu kaufen und Teil des Kontextes der sozialen Unternehmen zu werden, um die sozialen Auswirkungen zu verstärken. Beratung und Orientierung sind strategische Schlüsselemente für die Umsetzung von Strategien für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit auf regionaler und nationaler Ebene.

Aus dem Literaturüberblick wurden die Schlüsselemente ermittelt, um Frauen aus ethnischen Minderheiten in den Kontext der sozialen Unternehmen und in die Entwicklung und Umsetzung innovativer Ausbildungsmaterialien und -instrumente auf verschiedenen Stufen und Ebenen einzubeziehen und zu engagieren.

## Literaturverzeichnis

- Adeyemo, S.A. (2009). Understanding and acquisition of entrepreneurial skills: A pedagogical re-orientation for classroom teacher in science education, *TÜFED-TUSED/ 6(3)*, 57 – 65.
- Akgeyik, T. (2017). Factors That Affect Labor Force Participation Of Women in Turkey: Analysis of data from Turkish statistical institute. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70(1), 31-53.
- Alexandre-Leclair, L. (2014). Diversity as a motive for entrepreneurship?: The case of gender, culture and ethnicity. *Journal of Innovation Economics & Management*, 2(14), 157-175.
- Barrett, R (2010). Disadvantaged groups in the labour market. *Economic and Labour Market Review*, 4(6), 18-24.
- Berdahl, J.L., & Moore C.(2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology* 2006, 91(2):426-36.
- Boateng, A. (2018). *African female entrepreneurship merging profit and social motives for the greater good*. Palgrave Macmillan.
- Bornstein, D., & Davis, S. (2010). *Social entrepreneurship: What everyone needs to know*. Teaching notes. Oxford University Press, New York.
- Braun, P. (2008). Women Entrepreneurs In The Digital Economy: What Skills Do They Really Need?. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/28ab/5a278c1f8532e36278fdda037e52f1b30da5.pdf>
- Carter, S., Mwaura, S., Ram, M., Trehan, K. and Jones, T. (2015). 'Barriers to ethnic minority and women's enterprise: Existing evidence, policy tensions and unsettled questions', *International Small Business Journal*, Vol. 33, No. 1, pp. 49–69.
- Catalyst. (2009). Quick Take: Women in the Workforce—Europe. Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-europe/>.
- Ceci, S.J., Williams, W.M., Sumner, R.A., & DeFraine, W.C. (2011). Do subtle cues about belongingness constrain women's career choices? *Journal of Psychological Inquiry*, 22(4), 255-258.
- Davidson, M. J., Fielden, S. L. and Omar, A. (2010). 'Black, Asian and minority ethnic female business owners: Discrimination and social support', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 16, No. 1, pp. 58-80.
- Dees, J.G. (1998). *The meaning of social entrepreneurship*. Kauffman Foundation and Stanford University, Kansas City, MO and Palo Alto, CA.
- English, F.W. (2006). *Encyclopedia of educational leadership and administration*. United States of America: Sage Publications.
- ETF. (2014). Training and support for women's entrepreneurship. ETF Working Paper. Retrieved from [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/A6FAE24F1DE8FA27C12580DC005F733D\\_Women%20entrepreneurship.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/A6FAE24F1DE8FA27C12580DC005F733D_Women%20entrepreneurship.pdf)

- European Union. (2017). European Semester: Thematic factsheet – Women in the labour market. Retrieved from [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf)
- European Union. (2018). 2018 Report on equality between women and men in the EU. Retrieved from [https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc\\_id=50074](https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074).
- Eurostat (2019). (Online data code: une\_rt\_m). Retrived from:  
[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)
- FAO, IFAD & ILO (2010). Investing in skills for socio-economic empowerment of rural women. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_150831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_150831.pdf)
- Global Entrepreneurship Monitor (2019/2020) Global Report. Retrieved from:  
<https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>
- Global Entrepreneurship Monitor (2018/2019) Global Report. Retrieved from:  
<https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50213>
- Glasgow Works. (2011). *Working with ethnic minority clients: A toolkit for employability partnerships and projects*. Retrieved from [http://www.employabilityinscotland.com/media/111232/working\\_with\\_ethnic\\_minority\\_clients.pdf](http://www.employabilityinscotland.com/media/111232/working_with_ethnic_minority_clients.pdf).
- Government Equalities Office. (2008). Social Enterprise: Making it Work for Black, Asian and Minority Ethnic Women. Retrieved from [https://www.equality-ne.co.uk/downloads/271\\_SocialEnterprise.pdf](https://www.equality-ne.co.uk/downloads/271_SocialEnterprise.pdf)
- Gyapong, E., Monem, R. M. and Hu, F. (2016). ‘Do Women and Ethnic Minority Directors Influence Firm Value? Evidence from Post-Apartheid South Africa’, *Journal of Business Finance*, Vol. 43, No. 3-4, Issue: March-April, pp. 370-413.
- Harding, R. (2007). *State of women’s enterprise in the UK*. Prowess Ltd.
- Hilman, F. (1998). Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe. WZB discussion paper FS I 97-101, Berlin
- Hisrich, R., & Brush, C. (1984). The woman entrepreneur: Management skills and business problems. *Journal of Small Business Management*, 22(1), 30-37. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1505240>  
<http://repository.upenn.edu/sire/8>
- ILO. (2013). *The sex and race workplace double whammy*. Retrieved from [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_203525/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_203525/lang--en/index.htm)
- International Labor Organization (ILO). (2018). *World employment social outlook trends for women 2018 Global snapshot*. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf).
- Kahanec, M., Zaiceva, A., & Zimmermann, K.F. (2010). *Ethnic minorities in the European union: An overview*. Germany: The Institute for the Study of Labor (IZA).

- Kamenou, N. (2002). *Ethnic minority women in English organisations career experiences and opportunities*. Thesis. The University of Leeds.
- Kıral, G., & Karlılar, S. (2017). Factors affecting female labor force participation in Turkey: an analysis on Adana province. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.
- Kwong, C., Jones-Evans, D., & Thompson, P. (2012). Differences in perceptions of access to finance between potential male and female entrepreneurs: Evidence from the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(1), 75-97.
- Li, Y., & Heath, A. (2017). The socio-economic integration of ethnic minorities. *Social Inclusion*, 5(1), 1-4.
- London, M., & Morfopoulos, R.G. (2010). *Social entrepreneurship*. New York: Routledge.
- Mair, J., & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research: a source of explanation, prediction and delight. *Journal of World Business*, 41(1), 36-44.
- Miller T.L., Wesley C. L., & Williams D.E. (2012). Educating the minds of caring hearts: Comparing the views of practitioners and educators on the importance of social entrepreneurship competencies. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 349-370.
- Mokta, M. (2014). Empowerment of women in India: a critical analysis. *Indian Journal Of Public Administration*, LX(3), 478-88.
- O'Neil, T., Domingo, P., & Valters, C. (2014). *Progress on women's empowerment from technical fixes to political action*. Working Paper No. 6. London: ODI. Retrieved from <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9282.pdf>.
- Poon, D. (2011), The emergence and development of social enterprise sectors, *Social Impact Research Experience (SIRE)*. 8.
- Rahman, A. (2013). Women's Empowerment: Concept and Beyond. *Global Journal of Human Social Science*, 13(6), 8-14.
- Rahman, M. Z. Ullah, F. and Thompson, P. (2018). Challenges and issues facing ethnic minority small business owners: The Scottish experience. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, doi: 10.1177/1465750317753932
- Smith, W.L., Schallenkamp, K., & Eichholz, D.E. (2006). Entrepreneurial skills assessment: An exploratory study. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 4(2). <https://doi.org/10.1504/IJMED.2007.011791>
- Stiell, B., & Tang, N. (2006) Ethnic minority women and access to the labour market in Newcastle. Sheffield Hallam University [online]. Retrieved from <http://circle.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/bme-women-newcastle.pdf>
- Stromquist, N. P. (1995). The theoretical and practical bases for empowerment. In C. Medel-Anonuevo (Ed.), *Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy* (pp. 13-22). Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Education.
- Sümer, G. (2015). *Effect of social policies for women on participation labor force and employment of the women: An implementation on people receiving widows' and orphans' payments in Bursa (Turkey)*. Master thesis. Uludağ University, Social Science Institution.



- Thevenon, O. (2009). Increased women's labour force participation in Europe: Progress in the worklife balance or polarization of behaviours?. *Population*, 64(2), 235-272.
- Wang, Q. (2013). 'Industrial concentration of ethnic minority- and women-owned businesses: Evidence from the survey of business owners in the united states', *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 26, No. 3, pp. 299-321
- World Bank, (2019). Labor force, female (% of total labor force). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=LT>
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & Izci, F. (2008). A research on difficulties women employees face at public sector workplaces. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.